

Tietoyhteiskunnan työläinen

***Suomalaisen akateemisen
projektitutkijan työ ja
toimintaympäristö***

Toimittaneet
Kari Kuoppala
Elias Pekkola
Jussi Kivistö
Taru Siekinen
Seppo Hölttä

Tietoyhteiskunnan työläinen

Tietoyhteiskunnan työläinen

Suomalaisen akateemisen projektitutkijan
työ ja toimintaympäristö

Kari Kuoppala, Elias Pekkola, Jussi Kivistö,
Taru Siekkinen, Seppo Hölttä (toim.)



Copyright © 2015 Tampere University Press ja tekijät

Kustantaja



Myynti:

verkkokauppa@juvenesprint.fi

<https://verkkokauppa.juvenes.fi/>

Kansi

Sirpa Randell

Graafinen suunnittelu ja toteutus

Sirpa Randell



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAD
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus

ISBN 978-951-44-9978-4 (painettu)

ISBN 978-951-44-9979-1 (pdf)

Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print
Tampere 2015



SAATTEEKSI

Seppo Hölttä

Suomalaisessa tietotaloudessa tutkimustyön kautta tuotetun tiedon merkitys on globaalin kehityksen tapaan saanut vuosi vuodelta yhä suuremman merkityksen. Murros suomalaisen tutkimustyön rakenteissa voidaan ajoittaa 1990-luvun lamaan ja sitä välittömästi seuranneisiin vuosiin, jolloin yliopistojen perusrahoitus ei enää antanut mahdollisuuksia tyydyttää yhteiskunnan kasvavaa tietotarvetta ja sen edellyttämää tutkimuspanosta, vaan kohdentui ensisijassa laajenevan yliopistotasaisen peruskoulutuksen toteuttamiseen. Tutkimusrahoituksen turvaaminen merkitsi siirtymistä kilpailtuun ja pääosin yliopistojen perusrahoituksen ulkopuolelta tulevaan tutkimustyön resursointiin. Rahoituksen muutokset saivat aikaan monimuotoisen muutosprosessin, jonka seurauksia tässä tutkimusraportissa kartoitetaan monimuotoisesti.

Tutkimustyön organisointi muuttui projektipainotteiseksi ja yliopistojen henkilöstössä erilaisilla tutkijanimikkeillä työskentelevän henkilöstön määrä kasvoi lyhyessä ajassa räjähdysmäisesti. Tähän muutoksetjuun voidaan kytkeä omana vaiheenaan myös yliopistojen oikeusmuodon muutos valtion virastosta muodollisesti yksityisen sektorin organisaatioksi. Kaikista näistä ilmiöistä on olemassa myös tutkittua tietoa. Sen sijaan vähemmälle huomiolle ovat jääneet tämän ilmiön omalla työurallaan toteuttaneet ja omassa arjessaan eläneet ihmiset, projektitutkijat. Tämän teoksen artikkeleihin on koottu tietoa akateemisen työn luonteen muutoksesta ja siihen liittyvistä reunaehdoista. Ensimmäistä kertaa on myös pyritty hahmottamaan tämän yliopistojen tutkimustoiminnan tulosten kannalta merkittävän henkilöstöryh-

män määrällistä kehitystä. Teoksen sivuilla on myös tarkasteltu yhtä yliopistojen sektorimuutoksen erityistä ilmentymää, niiden järjestäytymistä työnantajaryhmäksi yksityiselle sektorille. Samoin ikään kuin edellisen jatkona teos luo haastatteluihin perustuvan kuvan yliopistojen henkilöstöpolitiikasta, joka sekin on varsin tutkimaton aihepiiri.

Yliopistojen henkilöstöpolitiikan hahmottaminen kahdeksassa henkilöstömäärältään suurimmassa suomalaisessa yliopistossa luo taustan teoksen viimeiselle osa-alueelle, joka on projektitutkijoiden kokemuksiin perustuva analyysi heidän työstään ja arjestaan. Projektitutkijan työn keskeisenä lähestymistapana on katsoa siihen lähes aina liittyvän työsuhteen määräaikaisuuden vaikutuksia niin työn tekemiselle, sen tuloksille kuin projektitutkijoiden muulle elämällekkin. Tässä teoksen osassa siis etsitään projektitutkijan työtä hänen itsensä kuvaamana.

Tutkimuksen on rahoittanut Työsuojelurahasto, jonka toiminnan piiriin yliopistot tulivat tutkimuskohteina uuden yliopistolain myötä siirtyessään yksityisen sektorin organisaatioiksi.

SISÄLLYS

Määräaikaiset tutkijat tietotaloudessa	13
Tutkimustyön ja sen organisoinnin muutos	13
Aikaisempi tutkimus	15
Tutkijoiden työnantajan (yliopistojen) työnantaja-aseman muutos	16
Tutkijakunnan kehitys ja kokemus tutkijan työstä ja toimintaympäristöstä	17

I TUTKIJAN TYÖN MUUTOS JA TUTKIMUSTYÖN ORGANISOINTI

Muuttuva yhteiskunta – muuttuva tutkimustyö	23
Yliopistotutkimus tietotalouden ja informaatioyhteiskunnan pyörteissä	24
Kansallisen korkeakoulupolitiikan heijasteet akateemiseen työhön	29
Työelämän muutos ja työn uudet muodot	37
Projektitutkimus	53
Työ joustavassa projektiorganisaatiossa	55
Akateemisen työn yhteiskunnallisista taustamuutoksista	62
Yliopistotutkimuksen organisoinnin osatekijät tietotaloudessa ja niiden vaikutus tutkimustyön organisointiin	64
Löyhäsidonnaisuus	64
Työsuhde	69
Senioriteetti ja hierarkia	73
Yksikkökoko	75
Tieteenalat	78
Kansainvälistyminen	84
Sukupuoli	88
Tutkimusrahoitus	90

Politiikkaohjaus	93
Rakenteellinen kehittäminen	93
Henkilöstöpolitiikka	95
Palkkaus	97
Tutkimustyön organisoinnin tilannetekijät	98

II

KATSAUS SUOMALASEEN AKATEEMISEN (PÄTKÄ) TYÖN TUTKIMUKSEEN 1980–2010-LUVUILLA

Yliopistotutkimus 1980–2000-luvuilla	103
1980-luku, vallitseva diskurssi: korkeakouluopettaja	105
Tilastokeskuksen ensimmäinen työaikaselvitys	105
Suomalainen korkeakouluopettaja	108
1990-luku, mielenkiinnon kohde laajenee opettajista tutkijoihin	111
Toinen opettajien ja tutkijoiden työaikaselvitys	111
Ensimmäisiä puheenvuoroja projektitutkimuksesta	115
Työvelvollisuuskokeilu akateemisen työn kuvaajana	124
Yliopiston johdon käsityksiä tulosohjatusta yliopistosta Joensuussa	132
2000-luku, tutkimuksen ankea arki ja hektinen tahti	137
Kolmas työaikatutkimus	137
Tieteentekijöiden liiton kyselyt	141
Tutkimuskäytäntöjen ja tiedekulttuurien muutos tapaustutkimusten ja kyselyaineiston valossa	162
2000-luku uudistuva palkkaus	168
Palkkauudistus teknillisessä korkeakoulussa	168
UPJ – Kokemuksia Teknillisestä korkeakoulusta ja Joensuun yliopistosta	172
Oikeudenmukaisuuden, hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteydet yliopisto-organisaatiossa	179
2000-luku, yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, valta ja henkilöstö	188
RAKE-tutkimus	188
Muutokset ja luottamuskulttuuri Joensuun yliopistossa	201
Yliopistotyö ja hyvinvointi työssä	209
Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö	214

III YLIOPISTOT TYÖNANTAJINA

Yliopistojen henkilöstöpolitiikan kehitys	227
Valtionhallinnon henkilöstöpolitiikka tulosohjauksen alusta yliopistolakiuudistukseen	231
Määräaikaisten palvelussuhteiden sääntely valtionhallinnossa	236
Valtionhallinnon henkilöstöpolitiikan jalkauttaminen yliopistoihin	238
Tutkijanuran kehittäminen	242
Valtionhallinnon henkilöstöpolitiikan kehitys yliopistojen määräaikaisen tutkimushenkilöstön näkökulmasta	245
Tilivirastosta yksityiseksi yliopistoksi: Työnantaja-aseman muutos ja uudet palvelussuhteet	249
Yliopistojen oikeusmuodon muutos osana julkisen hallinnon muutosta	251
Korkeakoulupolitiikan murros työmarkkinaosapuolten silmin	253
Työmarkkinapolitiikka	255
Organisoinnin ongelmat ja vaihtoehdot	259
Neuvottelujärjestelmä yksityisen yliopiston ajalla	263
Työnantajapolitiikka	268
Henkilöstöpolitiikka	273
Virastosta yksityiseksi työnantajaksi	276
Yliopistojen henkilöstöpolitiikka uuden yliopistolain aikana	279
Henkilöstöhallinnon organisointi ja tehtävät	281
Työnantaja-aseman muutos	293
Henkilöstöhallinnon asema ja rooli	300
Henkilöstöhallinnon kehittäminen	304
Palvelussuhteiden määräaikaisuus	311
Yliopistojen uusi henkilöstöpolitiikka	324
Yliopistojen työnantaja-aseman muutokset	327

IV
PROJEKTITUTKIMUKSEN PUITTEET,
PROJEKTITYÖNTEKIJÄT JA PROJEKTITYÖ

Projektitutkijan työn tausta ja lähtökohdat	333
Suomalainen määräaikainen tutkija	336
Tutkijoiden määrän kehitys	336
Tutkijakunnan laadullinen muutos	343
Määräaikaisten tutkijoiden työn kuormittavuus ja tuki	347
Tutkija(n) työtä etsimässä – tutkijan työn ulottuvuuksia kyselyaineiston valossa	353
Kysely ja aineisto	354
Aineiston analyysimenetelmät	356
Akateemisen työn ulottuvuuksia – mittareiden rakentaminen	357
Keskeisimmät taustamuuttajat	358
Akateemiset projektitutkijat 2013	363
Akateemisten projektitutkijoiden työ	372
Määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus	372
Määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle	374
Tyytyväisyys palkkaukseen	376
Työn autonomia	378
Työn merkityksellisyys	380
Työn koettu tehokkuus	382
Hyvinvointi	384
Uran suunnittelu ja yhteisöllisyys	385
Uran hallinta	388
Hyvä ilmapiiri	389
Negatiivinen ilmapiiri	391
Stressi	392
Akateemisen työn ulottuvuudet – löytyykö eroja taustamuuttajien suhteen tarkasteltuna?	393
Akateeminen työ työnimikekategorian mukaan tarkasteltuna	394
Akateeminen työ tieteenalan mukaan tarkasteltuna	396
Akateeminen työ yliopistoittain tarkasteltuna	398
Akateeminen työ sukupuolen mukaan	400
Akateemisen projektitutkijan kuvaus vuonna 2013	402
Projektitutkijan työ – merkityksellistä, mutta hyvin epävarmaa	404
Kuka on ”akateeminen pätkätöläinen”?	410
Yhteenvetoa – tutkija(n)työtä etsimässä	416

Johtopäätökset	427
Lähteet	431
Kirjallisuus	431
Elektroniset lähteet	448
LIITE 1. Haastattelut	451
LIITE 2. Kyselylomake	452

MÄÄRÄAIKAISET TUTKIJAT TIETOTALOUDESSA

Elias Pekkola, Kari Kuoppala

Käsillä oleva kirja on muodostunut osana työsuojelurahaston rahoittamaa hanketta ”Yliopistojen määräaikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa”. Hankkeen tutkimustehtävänä on kuvata ja analysoida, **minkälainen on yliopistojen määräaikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa**. Tutkimusongelmaa avataan kirjassa neljän ulottuvuuden avulla: tutkimustyön ja sen organisoinnin muutos (Osa I), tutkijoiden työntajan (yliopistojen) työnantaja-aseman muutos (III), tutkijakunnan kehitys sekä tutkijakunnan kokemus tutkijan työstä ja toimintaympäristöstä (IV). Tämän lisäksi luodaan laaja katsaus aiheesta tehtyyn aikaisempaan suomalaiseen tutkimukseen (II). Seuraavassa esitellään kirjan osat, niiden aineistot ja menetelmälliset ratkaisut lyhyesti.

Tutkimustyön ja sen organisoinnin muutos

Yliopistojen tehtäväkenttä on laajentunut massoittumisen ja tietotalouden kehityksen vuoksi. Uuden tiedon tuotannon vaatimukset ja perinteiset akateemiset arvot ovat osittain vastakkaisia toisilleen. Kehityksen on nähty tutkimuspolitiikoissa ja –strategioissa johtavan eri tasoilla mm. seuraaviin kehityspiirteisiin: Tutkijoiden autonomia on joutunut kyseenalaiseksi ja akateemisesta vapaudesta on tullut ongelmallisempi ilmiö (Ylijoki 2005; Rhoades & Slaughter 1997). Samalla tutkimuksen piirissä on syntynyt uusia hierarkioita. Yliopistojen laitoksilla on nähty määräaikaisen työvoiman merkittävän osuuden ole-

van tutkimustyötä vaikeuttavan tekijän ja muodostavan myös uhkan tutkimuksen tieteelliselle laadulle ja akateemiselle pätevytykselle (Lyytinen, Marttila, Ylijoki & Kaukonen 2010: 27, 37–38, 47–48).

Viimeaikaisten hallinnollisten ja taloudellisten muutosten vaikutuksen on nähty myös kytkeytyvän tiedon tuotannon luonteen muutokseen. Tutkimus on aikaisempaa voimakkaammin kytketty innovaatiojärjestelmän ja elinkeinoelämän toimintaan. Zimanin (1996) mukaan akateeminen tieteenharjoitus lähestyy yritysmäistä tutkimus- ja kehitystoimintaa. Etzkowitzin ja Leydesdorffin (1997) mukaan taas yliopistojen, valtion tutkimuslaitosten ja yritysten tutkimusyksiköiden toiminta on integroitumassa toisiinsa kunkin osapuolen omaksuessa osittain toistensa tehtäviä. Kolmas laajalti tunnettu käsitys tiedon tuotannon luonteen muuttumisesta on soveltavaa tutkimusta painottava näkemys tiedontuotannon kakkosmallista, jonka nähdään syrjäyttävän tiedon tuotannon perinteisen ykkösmallin yhä useammilla tieteenaloilla yliopistoissa (Gibbons ym. 1994). Myös suomalaisen kehityksen taustalla näitä malleja on laajasti arvioitu useissa tutkimuksissa, mutta yleensä aina ainoastaan tieteen tekemisen näkökulmasta. (Hakala 2009; Nieminen 2005; Hakala ym. 2003; Ylijoki 2003.)

Yliopistojen tutkijakunnasta on muodostunut samankokoinen henkilöstöryhmä kuin opetushenkilöstöstä. Kasvu ei selity ainoastaan tohtorikoulutuksen laajenemisella, vaan suurimmaksi osaksi muiden kuin tohtorikoulutettavien tutkijoiden suurella määrällä. Tutkijoiden määrän kasvua selittää rahoituksen absoluuttisen kasvun lisäksi erityisesti ulkopuolisen rahoituksen osuuden voimakas kasvu 1990-luvulta lähtien (Nieminen 2005; Hakala ym. 2003). Tutkijakunnan työvuosista suurin osa (77 %) on mahdollistettu ulkopuolisella rahoituksella. Näistä rakenteellisista tekijöistä johtuen työsuhteet ovat määräaikaaisia ja usein, joitain Akatemian rahoitustyyppellä lukuun ottamatta, lyhyitä. Määräaikaisuus onkin keskeinen suomalaista tutkijakuntaa määrittävä tekijä (Aarrevaara & Pekkola 2010; Pekkola 2010; 2009).

Kirjan ensimmäisen osa rakentuu seuraavasti. Akateemisen työn muutosta tarkastellaan osan ensimmäisessä luvussa ensiksi yhteiskun-

nan tietointensiivistymisen näkökulmasta, jonka jälkeen sitä peilataan korkeakoulupoliittisiin muutoksiin ja työelämäntutkimuksen kautta yleisiin työelämän muutoksiin, kuten projektoitumiseen ja työhön projektiorganisaatioissa. Lopuksi luodaan katsaus akateemisen työn erityispiirteisiin tietotaloudessa. Ensimmäisen osan toisessa luvussa luodaan katsaus akateemisen tutkimustyön organisoinnin osatekijöihin. Ensimmäistä kertaa Suomessa akateemisen työn organisointiin vaikuttavat ulkoiset ja sisäiset tilannetekijät kootaan yhdeksi kokonaisuudeksi, jota pyritään myös mallintamaan. Kirjan kaksi ensimmäistä lukua perustuvat työn muutosta sekä akateemista työtä ja sen muutosta käsittelevälle kirjallisuudelle.

Aikaisempi tutkimus

Valtiontalouden tarkastusvirasto (VTV) on vuonna 2010 julkistetussa raportissaan (206/2010, ks. myös Valtiontalouden tarkastusvirasto 2011) todennut, että ”Tutkimuksen, koulutuksen ja kehittämisen ympärille väljästi ryhmittynyt yliopistojen inhimillinen voimavara muodostaa erityisen vaikeasti jäsentyvän ja hallittavan kokonaisuuden.” Valtiontalouden tarkastusviraston kertomuksessa todetaan, että yliopistojen muutosta kokonaisuudessaan ei tällä hetkellä arvioida henkilöstön näkökulmasta riittävän kokonaisvaltaisesti. Raportissa viitataan tarpeeseen koota ja kriittisesti hyödyntää olemassa olevia aineistoja ja niihin sisältyvää tietämystä. Tutkijoiden aseman kuvaamisessa on siis tärkeää hyödyntää ja pyrkiä yhtenäistämään jo olemassa olevia aineistoja sekä yliopistojen tutkijakunnan roolin käsitteellistämistä osana yliopistoja ja innovaatiojärjestelmää. Tutkimuksemme rajataan erityisesti määräraikaisiin ulkopuolisella rahoituksella työskenteleviin tutkijoihin, sillä heidän työnsä ja sen edellytykset ovat usein lopulta innovaatiojärjestelmän tuloksien taustalla

Kirjan toisessa osassa luodaan katsaus akateemisesta työstä tehtyyn aikaisempaan suomalaiseen tutkimukseen. Katsaus tehdään krono-

logisesti, mutta se pitää sisällään kaksi ulottuvuutta: aiheesta tehdyn tilastollisen tutkimuksen ja survey-tutkimuksen. Tutkijoiden työn kehitystä ja työnkuvan muodostumista tarkastellaan tilastokeskuksen työaikatutkimuksien avulla. Tutkijakunnan työn ja erityisesti tutkimuksen kehitystä kuvataan myös temaattisesti esittelemällä sitä koskevien survey-tutkimusten keskeisiä tuloksia. Tutkimusten referoinnin kautta voidaan myös hahmottaa tutkimuksen painopistemutoksia, jotka samalla heijastavat akateemisen työn ja sen ehtojen muutoksia. Painopiste siirtyy korkeakouluopettajista tutkijoihin kuljettaessa 1980-luvulta 1990-luvulle. 2000-luvulla ja jo sitä lähestyttäessä tulosohjauksen kautta nousee esiin akateemisen työn reunaehtojen kiristyminen, joka saa jonkinlaisen huipennuksensa uutena palkkausjärjestelmänä. Jakso päättyy uuden yliopistolain valmisteluun ja voimaan saattamiseen kiinnittyvään rakenteellista kehitystä ja johtamisjärjestelmän muutosta eritteleviin tutkimuksiin ja näiden muutosten heijastumiseen akateemisen työn ehtoihin.

Tutkijoiden työnantajan (yliopistojen) työnantaja-aseman muutos

Uusi yliopistolaki muutti yliopistojen taloudellista asemaa ja toi samalla yliopistoille uusia työnantajatehtäviä. Yliopistojen palvelussuhteista tuli aiemman virkasuhteen sijasta työsuhteita. Yliopistot siirtyivät yksityisen sektorin työmarkkinaosapuoleksi, kun aiemmin yliopiston työnantajatehtävät kuuluivat valtion työmarkkinalaitokselle. Yliopistojen muuttanutta oikeusmuotoa ei ole käsitelty työnantajanäkökulmasta käsin. Kirjan kolmannessa osassa tätä teemaa lähestytään kolmesta näkökulmasta. Tarkastelua ohjaa ensisijaisen huomion kiinnittäminen määräaikaisten palvelussuhteiden problematiikkaan. Tosiassillisesti tämä merkitsee samalla tutkimuksen nousemista analyysin keskiöön ohi muiden yliopiston tehtäväalueiden.

Ensimmäisessä alaluvussa luodaan katsaus yliopistojen henkilöstöpolitiikan ja määräaikaususkysymyksen kehitykseen. Luku perustuu laajalle politiikkadokumenttiaineistolle, jonka avulla eritellään samalla valtion henkilöstöpolitiikan heijastumista ja vaikutuksia yliopistojen henkilöstöpolitiikkaan. Tämä luku perustuu vuoden 2013 Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisussa julkaistuun artikkeliin (Lehtinen ym. 2014). Toisessa alaluvussa tarkastellaan yliopistojen työmarkkina-aseman ja määräaikaususkysymyksen muutosta työnantajapolitiikan, työmarkkinapolitiikan ja korkeakoulupolitiikan osa-alueilla. Samalla hahmotetaan kuva yliopistojen henkilöstöpolitiikasta näiden kolmen politiikkasektorin synteessinä. Yliopistojen henkilöstöpolitiikkaa ei voikaan hahmottaa pelkästään henkilöstön organisointiin ja siihen rajautuvaan hallinnolliseen päätöksentekoon perustuen. Luku perustuu keskeisimpien työmarkkinaosapuolten edustajien haastatteluihin. Kolmannessa alaluvussa yliopistojen työntäjä-aseman muutosta sekä sen vaikutusta määräaikaususkysymykseen lähestytään yliopistojen henkilöstöhallinnon ja -johtamisen näkökulmasta. Luku perustuu kahdeksan suurimman yliopiston henkilöstöjohtajien haastatteluihin. Tämän haastatteluaineiston avulla voidaan tehdä ensimmäisiä varovaisia arvioita yliopistojen henkilöstöpolitiikan mahdollisesta eriytymisestä itsenäisen työnantaja-aseman tuomien uusien mahdollisuuksien myötä.

Tutkijakunnan kehitys ja kokemus tutkijan työstä ja toimintaympäristöstä

Tutkijoiden työvuosien määrä yliopistoissa vastaa esimerkiksi koko elinkeinoministeriön hallinnon alalla työskentelevien määrää (joista määräaikaisia on 14 %). Kysymys on siis kansallisesti merkittävästä resurssista, sen rakenteesta ja laadusta. Poliittisen päätöksenteon näkökulmasta tämä resurssi on keskeisessä roolissa innovaatiopolitiikan käytännön toteuttamisessa. Tutkijakunta on myös yliopistojen kan-

nalta merkittävä henkilöstöryhmä. Se (pl. tohtorikoulutettavat) muodostaa noin viidenneksen yliopistojen koko henkilökunnasta. Tutkijat ovat siten niin merkittävä henkilöstöryhmä, että sen toiminta, työolot, arvot ja asenteet vaikuttavat koko yliopistolaitoksen kehittymiseen ja tehokkuuteen.

Suomen Akatemian mukaan (Löppönen ym. 2009) tutkimus- ja kehittämishenkilökunnan määrä henkilötövuosina korkeakoulusektorilla on kuitenkin hieman supistunut vuosina 2002–2007. Yliopistoissa tutkijahenkilötövuosien määrä on kääntynyt taas nousuun lyhyen laskun jälkeen (2005–2008) (KOTA 2011). Akatemian havainto näyttää nykyisen tiedon valossa siis yliopistoissa poikkeamana, ei uuden trendin alkuna. Tutkimuksemme kannalta huomion arvoista kuitenkin on, että vaikka henkilötövuosissa mitattu kasvu on ollut hidasta ja aaltoilevaa 2000-luvulla, on tutkijoiden absoluuttinen määrä jatkanut edelleen kasvua, koska osa-aikaisten ja lyhytaikaisten työsuhteiden määrä on edelleen kasvanut (Löppönen ym. 2009). Epätavallista työsuhteista onkin tullut merkittävä ilmiö tutkijakunnan työmarkkina-aseman määrätymisessä.

Kirjan neljännessä osassa kartoitetaan tutkijakunnan ja erityisesti määräaikaisten tutkijoiden määrällistä ja laadullista kehitystä. Tutkijakunnan määrällistä muutosta kuvataan tilastokeskuksen palkkatilastojen avulla. Nämä tilastot ovat ainoa luotettava tiedon lähde, jonka avulla määräaikaiset työntekijät voidaan erotella muista tutkijoista. Määräaikaisen tutkijakunnan työn laadullista muutosta kuvataan myös Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyaineiston avulla, joka rajoitteistaan huolimatta muodostaa parhaan mahdollisen seuranta-aineiston tutkijantyön muutoksesta (Puhakka & Rautopuro 2001; 2004; 2008; 2011 sekä 2014).

Taulukko 1. Kirjan rakenne ja aineistot.

Osa	Luku	Fokus ja aineisto
I TUTKIJAN TYÖN MUUTOS JA TUTKIMUSTYÖN ORGANISOINTI	Muuttuva yhteiskunta – muuttuva tutkimustyö Yliopistotutkimuksen organisoinnin osatekijät tietotaloudessa	Katsaus (akateemisen) työn muutokseen Katsaus tutkimustyön organisointia käsittelevään kirjallisuuteen
II KATSAUS SUOMALASEEN AKATEEMISEN (PÄTKÄ)TYÖN TUTKIMUKSEEN 1980–2010 -LUVUILLA	Yliopistotutkimus 1980–2000-luvuilla 1980-luku, vallitseva diskurssi: korkeakouluopettaja 1990-luku, mielenkiinnon kohde laajenee opettajista tutkijoihin 2000-luku, tutkimuksen ankea arki ja hektinen tahti 2000-luku uudistuva palkkaus 2000-luku, yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, valta ja henkilöstö	Katsaus (kvantitatiiviseen) akateemisen työn tutkimukseen 1980–2010-luvuilla
III YLIOPISTOT TYÖNANTAJINA	Yliopistojen henkilöstöpolitiikan kehitys Tilivirastosta yksityiseksi yliopistoksi: Työnantaja-aseman muutos ja uudet palvelussuhteet Yliopistojen henkilöstöpolitiikka uuden yliopistolain aikana	Katsaus valtion ja yliopistojen henkilöstöpolitiikan kehitykseen. Dokumenttiaineisto. Kartoitus työntäjä-aseman ja työmarkkina-aseman muutoksesta. Työmarkkinaosapuolien haastatteluaaineisto. Kartoitus henkilöstöpolitiikan muutoksen organisatorisista vaikutuksista. Kahdeksan suurimman yliopiston henkilöstöjohtajien haastattelut.
IV PROJEKTI- TUTKIMUKSEN PUITTEET, PROJEKTITYÖN- TEKIJÄT JA PROJEKTITYÖ	Suomalainen määräaikainen tutkija Tutkija(n) työtä etsimässä – tutkijan työn ulottuvuuksia kyselyaineiston valossa	Katsaus suomalaisten määräaikaisten tutkijoiden määrälliseen kehitykseen. Tilastokeskuksen palkkatilastot 1995–2011. Katsaus suomalaisten määräaikaisten tutkijoiden työn kehitykseen. Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyt (1998–2010) Suomalaisen projektitutkijan työ- ja toimintaympäristö. Kyselytutkimus

Kirjan neljännen osan toisessa luvussa kuvataan projektitutkijoiden työtä ja toimintaympäristöä tutkimushankkeessa vuonna 2013 kerätyn survey-aineiston (N 810) avulla. Kyselytutkimus kohdistettiin Suomen kahdeksan suurimman yliopiston tutkimushenkilöstölle. Aineiston avulla piirretään tarkka ja edustava kuva Suomen tutkijakunnan tämän hetkisestä profiilista sekä tutkijoiden työn ulottuvuuksista ja laadusta. Aineisto kuvaa myös monipuolisesti, miten tutkijat työnsä, työehtonsa, työnantajansa, työympäristönsä ja oman arkielämänsä tutkijoina kokevat.

Tätä aineistoa on mielenkiintoista verrata siihen kuvaan, joka yliopistotyöstä ja sen reunaehdoista yleisemmin muodostuu kolmannen luvun tarkastelun perusteella. Kolmannessa luvussa kuuluu työnantajan ääni henkilöstöjohtajien haastatteluissa. Näiden kahden aineiston antamien akateemisen työn kuvien vertaaminen tuo mielenkiintoisen empiirisen jännitteen tutkimukseen. On kuitenkin syytä pitää mielessä, että sen kummemmin tutkijoiden kokemat akateemisen työn piirteet kuin henkilöstöjohtajien arviot yliopistojen henkilöstöpolitiikasta eivät ole historiattomia, vaan niiden takana on vähintään kunkin yksilöllisen yliopistollisen työhistorian mukanaan tuomat painotukset ja niiden takaa löytyvät perinteet ja kulttuurivaikutteet. Taulukkoon yksi on tiivistetty kirjan rakenne ja aineistot.

I
**TUTKIJAN TYÖN MUUTOS JA
TUTKIMUSTYÖN ORGANISOINTI**

MUUTTUVA YHTEISKUNTA – MUUTTUVA TUTKIMUSTYÖ

Kari Kuoppala, Elias Pekkola

Yliopisto toimii osana yhteiskuntaa. Viime vuosikymmenten kehitys on kytkenyt yliopiston yhä kiinteämmäksi osaksi yhteiskunnan muita keskeisiä elementtejä. Tämä selittyy tiedon merkityksen kasvulla ja yliopiston keskeisellä asemalla tiedon tuotannossa. Muutos on ollut niin merkittävä, että se on luonut kokonaan uusia tapoja ja rakenteita tiedon tuottamiseksi. Samalla yliopiston asema on muuttunut uudessa yhteiskuntarakenteessa siten, että yliopistot nähdään yhä kiinteämpänä osana taloudellista tuotantorakennetta. Tämä puolestaan lisää yliopiston poliittista painoarvoa, mistä seuraa yliopistoon kohdistuvia moninaisia tilivelvollisuuspaineita. Yliopistojen poliittinen ja taloudellinen merkitys vaikuttavat omalta osaltaan paineisiin tehdä muutoksia korkeakoulupolitiikassa, mikä ilmenee yliopisto-organisaation poliittisen ohjauksen, resursointimekanismien ja autonomian muutoksina. Näillä muutoksilla on vaikutuksia akateemiseen työhön, tutkimiseen ja opettamiseen. Työtä organisoidaan uudelleen ja samalla työntekijöiden työympäristö muuttuu. Seuraavissa luvuissa kuvaamme keskeisiä yhteiskunnan kehityksen piirteitä, joiden vaikutukset näkyvät akateemisen työntekijän arjessa.

Yliopistotutkimus tietotalouden ja informaatioyhteiskunnan pyörteissä

Suomalaista yhteiskunnan muutosta ovat viime vuosikymmeninä muokanneet kansainväliset kehitystrendit, joista ehkä tyypillisimpiä ovat nopea kansainvälinen teknologian ja kaupan kehitys, kiristynyt kansainvälinen taloudellinen kilpailu ja globalisaatio. Kansallisesti merkittävin yksittäinen muutostekijä oli 1990-luvun taloudellinen lama, jonka seurauksena yliopistojen toiminnan tehostamispaaineet kasvoivat perusvoimavarojen leikkausten tahdittamana. Kuitenkin 1990-luvun lopulla sekä julkiset että yksityiset tutkimus- ja kehittämisinvestoinnit alkoivat kasvaa merkittävästi. Talouden kiristymisestä seurasi kuitenkin pysyviä paineita yliopistojen toiminnan muuttamiseksi paremmin yhteiskunnan taloudellisia päämääriä palvelevaksi. Käytännössä tämä ilmeni julkisen rahoituksen supistumisena ja mahdollisen uuden rahoituksen keskittymisenä teknotieteisiin ja markkinakytkentäisille aloille. Korkeakoulupolitiikassa painottui uusien yliopistopohjaisen tiedontuotannon tehokkuutta ja vaikuttavuutta parantavien resurssointimekanismien kehittäminen. Nämä mekanismit tukivat tiedepuistojen ja yhteistoiminnallisten tutkimus- ja kehittämiskeskusten perustamista ja loivat erilaisia ohjelmia edistämään tiedon siirtoa yliopistoista teolliseen ja kaupalliseen käyttöön. (Nieminen 2005: 11–13.)

Vuosituhanneen vaihteessa toteutuneita maailmantalouden muutoksia on luonnehdittu siirtymisenä teollisesta yhteiskunnasta informaatioyhteiskuntaan, jolle on ominaista tiedeperustaisen tiedon ja innovaatioiden merkityksen kasvu. Akateemisen kapitalismin teorian käsitteistöllä ilmaistuna tätä kehitystä voidaan pitää teknotieteiden vahvistumisena, jolle on ominaista perustutkimuksen ja soveltamisen, tieteellisten keksintöjen ja kaupallisesti hyödynnettävissä olevien innovaatioiden yhteen kietoutuminen. (Hakala ym. 2003: 28–29; Slaughter & Leslie 1997: 38–39.) Suomessa kuten muissakin OECD-maissa keskustelussa on noussut esiin innovaatiojärjestelmä kansallisen tason kokonaisuutena, johon kuuluvat tiedon tuottajien, soveltajien, hyödyn-

täjien ja näitä tukevien infrastruktuurien sekä valtiollisten toimintapolitiikkojen muodostama kokonaisuus. Valtion näkökulmasta yliopistot yhdessä tutkimuslaitosten, yritysten ja julkisen infrastruktuurin kanssa muodostavat järjestelmän, jota ohjaamalla voidaan vahvistaa kansallista taloudellista kilpailukykyä. Perinteisten tutkimus- ja sivistystehtävien lisäksi yliopistot siis nähdään keskeisinä yhteiskunnan uudistajina ja innovaatiojärjestelmän osina.

Yleisesti tietoyhteiskunta- ja informaatioyhteiskuntanäkemyksillä viitataan informaatio- ja kommunikaatioteknologian yleistymiseen ja siitä seuranneeseen informaation räjähdysmäiseen kasvuun. Mamiaa (2007a: 15) siteeraten ”tieto voidaan määritellä informaatioksi, jolla on jokin inhimillinen käyttö”. Informaatiosta tulee tämän näkemyksen mukaan tietoa vasta, kun jokin inhimillinen toimija käyttää sitä. Informaatio puolestaan voidaan määritellä kommunikoiduksi tai koodatuksi tiedoksi. Tieto ikään kuin liittyy toimijoihin ja informaatio liikkuu heidän välillään. Tietoyhteiskuntanäkökulmassa tiedon, osaamisen ja innovaatioiden merkitys korostuu taloudellisten toimijoiden kannalta. Yhteiskunnan rakenteissa painottuvat erilaiset verkostot. Tietoyhteiskuntakehitys puolestaan kietoutuu yhteen koko kapitalistisen talousjärjestelmän muutoksen kanssa.

Tietointensiivisyyden lisääntyminen leimaa informaatioyhteiskunnan kehitystä. Yhteiskunta informatisoituu, jolloin tiedon ja informaation tuottaminen, prosessointi ja välittäminen ovat keskeisiä valtaresursseja ja tuottavuuden lähteitä. Aineettoman pääoman merkitys kasvaa ja taloudellisen kehityksen ennustamisesta tulee yhä vaikeampaa. Mamia (emt. 16–18) on jakanut informaatioteknologian vaikutukset toimintaympäristöömme kolmeen keskeiseen tapaan: 1) informaation prosessointiin ihmisielen ulkopuolella, 2) informaation tallennuksen ja saatavuuden lisääntymiseen ja 3) kommunikaation parantumiseen ja nopeutumiseen. Informaatioyhteiskunnalle ominainen rakenne on verkosto. Uusliberalismin ja vapaakauppaideologian todellisena sisältönä on sen kriitikkojen mukaan turvata taloudellisen vallan ja pääoman kasaantuminen rikkaalle eliitille. Tästä uudeksi kapitalismiksikin kut-

sutusta kehityksestä seurauksena on erilaisia polarisaatioilmiöitä niin globaalilla kuin kansallisella tasolla.

Pyöriän (2007: 57) mukaan tietotyön yleistyminen kattaa kaikki toimialat ja useimmat ammattiryhmät. Julkisella sektorilla tietointensiivisyys tulee esille erityisesti opetus- ja tutkimustyössä sekä hallinto- ja suunnittelutehtävissä. Tietoyhteiskuntakehitykseen liittyvät myös näkemykset tiedon tuotannon muotojen muuttumisesta. Yliopistojen näkökulmasta muutos on merkinnyt siirtymistä tieteenalaperustaisesta tiedon tuottamisesta poikkitieteelliseen tiedon tuottamiseen muotoon. Tiedon tuottamisen muutos vaikuttaa myös akateemiseen työhön ja sen organisoitumiseen. Yliopistotasolla tiedon tuotannon muutos tulkitaan usein ilmentymänä yrittäjämäisestä yliopistosta, jonka rakenne yhdistää perinteiset sivistykselliset arvot ja uudenlaiset markkinaperustaiset arvot. Kehityksen taustalla nähdään korkeakoulutuksen sekä julkisen ja yksityisen sektorin aiempaa tiiviimpi keskinäinen vuorovaikutus ja yleistynyt yhteistyö. (Ursin 2005: 130.)

Tiedon tuotannon muutoksilla on nähty olevan monenlaisia yhteyksiä yliopistojen tutkimustoimintaan. Ehkä eniten keskustelua on herättänyt 1990-luvulla esitetty malli, joka puhui uudesta tiedontuotannon muodosta, ”moodista 2” (ks. Gibbons ym. 1994). Moodilla 2 kuvattiin yhteiskunnan muutoksen aikaan saamaa muutosta perinteisestä tieteenalapohjaisesta tiedon tuotannon tavasta kohti sovellus-orientoituneempaa tapaa. Tuotettavan tiedon tulee moodin 2 mukaan olla hyödyllistä teollisuudelle, valtiolle tai yhteiskunnalle laajemmin. Tiedon tuottamisen nähtiin tapahtuvan ikään kuin neuvottelumeکانismille alisteisena. Moodia 2 leimaa kasvava epävarmuus, uusien taloudellisen rationaalisuuden muotojen kasvava vaikutus, ajan muuttuminen laajennetuksi nykyhetkeksi, tilan joustavoituminen ja tieteellisten ja sosiaalisten areenoiden kasvava itseorganisoitumiskyky. Yhteiskunnan muutostilaan liittyy aiempien instituutioiden ja käytäntöjen kasvava läpäisevyys, josta seuraa tieteen yksityisen maailman joutuminen kiinteämpään yhteyteen sosiaalisen ympäristönsä kanssa. Tieteen arviointi ei voi enää tapahtua vain tieteenalapohjaisin perin-

teisin normein. Tiedon tuotannon muuttumiselle voidaan antaa sekä kognitiivisia että organisatorisia ulottuvuuksia. Jaottelu ei kuitenkaan ole selkeärajanainen, koska muutokset näillä kahdella ulottuvuudella ovat limittäisiä. (Nieminen 2005: 16–17.)

Toinen tunnettu tiedon tuotannon muutoksia kuvaava malli tunnetaan nimellä ”Triple Helix” (Etzkowitz & Leydesdorff 1995). Malli perustuu näkemykseen yliopistojen, yritysten ja valtion intressien yhteen kietoutumisesta eli ns. kolmoiskierteestä. Taloudellisen tilanteen kiristyminen ja kilpailu tuottaa politiikkoja, jotka korostavat yliopistojen kaupallista innovaatiopotentiaalia ja pyrkivät kiihdyttämään uusien innovaatioiden tuotantoa. Yleisenä tavoitteena malli näkee sellaisen innovatiivisen ympäristön, joka koostuu yliopistoista alkunsa saavista oheisyrittäjästä, kolmisuuntaisista aloitteista tietopohjaisen talouden kehittämiseksi ja strategisista liittoumista yritysten, valtion laboratorioden ja akateemisten tutkimusryhmien kesken. Painopiste on lisääntyvässä verkostoitumisessa, institutionaaliset rajat ylittävässä yhteistyössä ja erilaisten tutkimusstrategioiden yhdistämisessä tiedon kaupallistamiseksi ja innovaatioprosessien vauhdittamiseksi. (Nieminen 2005: 21.)

Edellä kuvatun kehityksen taustalla vaikuttavat taloudelliset ja yhteiskunnalliset muutokset, jotka esimerkiksi Ziman (1994: 179) liittävät rationalisointi- ja modernisointiprosesseihin. Kehitys merkitsee yliopiston yhteiskunnallisen tehtävän korostumista opetuksen ja tutkimuksen rinnalla. Yliopistojen kohtaamia muutoksia ovat viime vuosikymmeninä olleet massoituminen, tutkimustiedon muodonmuutos tiedepohjaisesta poikkitieteelliseksi, tutkimuksen ja opetuksen eriytyminen, uudet opetusmuodot, uudet johtamismallit korostunut kilpailu ja lisääntynyt pätkätö (Pirttilä 2005: 190). Clark (1998) on kuvannut yliopistojen muutosta yrittäjämäisiksi, kun taas Slaughter ja Leslie (1997) ovat käyttäneet tästä prosessista ilmausta akateeminen kapitalismi. Akateeminen kapitalismi kuvaa sekä toimintaa kaupallisilla markkinoilla että kilpailua ulkopuolisesta rahoituksesta. Ulkopuolisen rahoituksen lisääntyminen suuntaa tutkimusta helposti soveltavaan

tutkimukseen. Suomessa tämä piirre on erityisen voimakkaasti näkynyt 2000-luvun alkupuolella tekniikan alalla. Sen sijaan näyttää siltä, että rahoitusmuutoksilla ei ole yhtä suoraa vaikutusta poikkeittieteellisyuden lisääntymiseen tutkimuksessa. (Ks. myös Hakala ym. 2003: 12–15, 59, 113.)

Malleja kritisoidessaan Nieminen (2005: 29) tuo esiin yliopistojen keskinäisen erilaisuuden. Tämä ilmenee erilaisina tapoina nähdä tehtävä, käytössä olevat strategiat ja toteutettava toiminta. Yliopistoon vaikuttavat sen historia sekä organisaation toimintaan osallistuvien arvot ja päämäärät. Nämä tekijät kytkeytyvät yksiköiden strategioihin ja tehtävään. Siten organisaation mahdollisiin muutoksiin ja tutkimuksen suuntautumiseen ja arvoihin vaikuttaa myös niiden institutionaalinen ympäristö. Tältä pohjalta tiedon tuotantoon voidaan katsoa jo perinteisesti kuuluvan pitkävaikutteisia hajauttavia tekijöitä.

Tutkimustoiminnassa innovaatioyhteiskuntakehitys on merkinnyt Hakalan ja kumppaneiden mukaan teknisesti ja kaupallisesti hyödynnettävien tutkimusalueiden ja tieteenalojen painoarvon kasvua suomalaisessa tutkimusjärjestelmässä. Osoituksina tällaisista painotuksista ovat olleet panostaminen strategiseen perustutkimukseen ja rahoituksen ohjaaminen tutkimus- ja teknologiaohjelmiin. Tutkimustulosten kaupallinen hyödyntäminen on noussut yhä keskeisempään asemaan. Taloudellinen lama 1990-luvun alkupuolella aloitti kilpaillun tutkimusrahoituksen kasvukehityksen, jota omalta osaltaan vahvisti myös Suomen Akatemian huippuyksikkörahoitus. Tietoyhteiskunnasta ja innovaatiojärjestelmästä sekä näihin liittyvästä käsitteistöstä ja sen määrittämistä rakenteista on vähitellen kehittynyt osa yliopistojen institutionaalista ympäristöä, joka orientoi myös yksittäisten tutkijoiden toimintaa ja ohjaa yliopistojen päätöksentekoa eri tasoilla. (Hakala ym. 2003: 20–30; ks. tarkemmin Kuoppala & Marttinen 1995: 81–101.)

Yliopistojen sisällä tapahtuneita muutoksia on tarkasteltu tieteen logiikan ja markkinalogiikan ristiriitojen valossa (Oksanen & Hautamäki 2014: 46, 48). Yliopisto ei ole löytänyt uutta eheää muotoa itselleen, mikä konkretisoituu tasapainoiluna lyhyt- ja pitkäjänteisyyden,

teorian ja käytännön sekä uteliaisuuden ja hyödyntämisen välillä. Yliopiston toiminta tiedelaitoksena ja samanaikaisesti yhteiskunnan odotuksiin vastaajana johtaa vääjäämättä tasapainoiluun monien erilaisten tehtävien välillä. Yleisemmällä tasolla tätä ilmiötä on kuvattu jäykkien organisaatorakenteiden ja epävakaan tietotalouden ja informaatioyhteiskunnan välisenä ristiriitana (Mamia 2007a: 9). Tuunaisen (2005: 170–171) mukaan tieteenaloja ja organisaatioita voidaan tarkastella sosiaalisten maailmojen tutkimuksen tapaan jatkuvasti muuttuvina sosiaalisina ja materiaalisina toimintoina. Tieteelliset sosiaaliset maailmat tarkastelevat tiedettä sen työkäytäntöjen pohjalta, ja näin ne ovat myös mukana yliopiston sisäisessä organisaatorakenteessa.

Kansallisen korkeakoulupolitiikan heijasteet akateemiseen työhön

Tiedepolitiikka segmentoitui 1980-luvulla teknologiseen tutkimukseen, perustutkimukseen, energiatutkimukseen ja julkista politiikkaa palvelemaan tutkimukseen. Samalla se byrokratisoitui, kun tutkimuksen yleissuunnittelu tehtiin pääosin virkayönä huomioiden samalla edustuksellisuuteen ja kollegiaalisuuteen liittyvät hallinnolliset periaatteet. Tiedepolitiikka sai myös hierarkkisia piirteitä virallisten päätöksentekohierarkioiden merkityksen korostuessa. Tiedepolitiikan yksi merkittävä prioriteettien ja käytäntöjen muutos oli kansainvälistymisen korostuminen, joka pääsi täyteen vauhtiinsa 1990-luvulla. Toinen muutos koski tieteen arviointia ja vastuuvollisuutta. Vastuuvollisuus korosti yliopiston yhteiskuntavastuuta koulutus- ja tutkimuspalvelujen tuottajana. Yliopistojen tuli kehittää valmiuksiaan sopeutua ja reagoida yhteiskunnan muutoksiin. (Nieminen 2005: 52–54; ks. myös Kivinen, Rinne & Ketonen 1993: 199–200.)

1990-luvun kehityksen suuntaan vaikutti vuonna 1986 annettu valtioneuvoston periaatepäätös. Sen mukaan yliopistojen päätäntävaltaa resursseistaan tulisi lisätä, yliopistojen yhteistyötä ja tutkimuksen

suunnitelmallisuutta tulisi kasvattaa, yliopistojen tulisi toteuttaa koulutuksen ja tutkimuksen arviointijärjestelmä, resurssien jaon perusteissa kasvava paino tulisi antaa koulutuksen ja tutkimuksen tuloksille sekä tehostaa niin tutkintoon tähtäävää kuin tutkijoiden koulutusta. Valtioneuvoston päätös antoi suuntaviivat uudelle itsesääntelyyn ja suoriteperusteisuuteen perustuvalla ohjausmallilla. Kaiken tämän voidaan nähdä kytkeytyvän valtionhallinnon 1980-luvulla käynnistyneeseen uuden julkishallinnon mukaiseen tehokkuutta ja vaikuttavuutta korostavaan kehittämismalliin. Budjetin ulkopuolisen tutkimusrahoituksen kasvu käynnistyi myös 1980-luvun aikana. (Nieminen 2005: 52–54; ks. myös Kivinen, Rinne & Ketonen 1993: 199–200.)

Suomalaista tutkimusta on 2000-luvun alkupuolella sanottu leimanneen sekä muutos että pysyvyys. Tutkimustyössä on korostunut ulkopuolisella rahoituksella tehtävä soveltava, poikkitieteellinen ja projektimuotoinen tutkimus. Tutkimustyötä ohjaavina arvoina ovat korostuneet tehokkuus ja tulosvastuullisuus. Nämä muutokset tukevat näkemyksiä tiedontuotannon mallin muuttumisesta. Muutoksien taustalla ovat tutkimusrahoituksen uudistuneet muodot jotka myös heijastavat yliopistojen resurssiriippuvuutta. Pysyvyyttä tutkimuksessa edustaa perinteisen tieteen tekemisen mallin vahvuus. Myös tieteenalat ovat edelleen pysyneet keskenään erilaisina. Tästä voidaan vetää se johtopäätös, että tutkimustyön ympäristössä tapahtuneet muutokset eivät johda suoraviivaisesti yhteen ja ainoaan lopputulokseen. Sekä tieteenalojen välisillä eroilla että paikallisilla olosuhteilla on oma lopputulokseen vaikuttava merkityksensä. Tutkimuksessa voidaan erottaa neljä erilaista orientaatiota. Perinteinen akateeminen orientaatio lähtee oman alan tieteellisestä yhteisöstä tärkeimpänä yleisönä. Markkinaorientoituneen tutkimuksen yleisönä puolestaan ovat yritykset ja kuluttajat. Hallinnollisen orientaation tärkeimmät viiteryhmät puolestaan koostuvat erilaisista julkisista päätöksentekotahoista. Heikoimpana tutkimusorientaationa erityisesti rahoituksen näkökulmasta on kansalaisyhteiskuntaan orientoitunut tutkimus. Tutkimusorientaatiot ovat

keskenään usein ristiriidassa ja siten sekä tutkijat että tutkimusyksiköt joutuvat tasapainoilemaan niiden välillä. (Hakala ym. 2003: 192–197.)

Poliittisen retoriikan mukaan Suomen menestys kansainvälisessä kilpailussa perustuu korkeaan osaamiseen ja sen hyödyntämiseen. Tästä syystä yliopistoon kohdistuu myös kansantalouden dynamiikkaan kytkeytyviä odotuksia. Yliopistot toimivat tärkeiden tuotannontekijöiden – tiedon, osaamisen ja innovaatioiden – kasvualustoina. Silti yliopistojen perustehtävänä on uuden tutkimukseen perustuvan tiedon tuottamista ja kriittiseen ajatteluun kykenevien asiantuntijoiden kouluttamista. Yliopiston ydintehtävään kuuluu nykyisin myös yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Vaikka yliopisto-organisaatioita on muokattu yritysorganisaatioiden kaltaisiksi, niiden johtaminen poikkeaa yritysten johtamisesta. Ståhlen ja Ainamon mukaan yliopisto-organisaation tehostamisessa on jäänyt liian vähälle huomiolle luovan työn ja asiantuntijaorganisaation johtaminen. Yliopistojen johtamisen on uudistuttava tukemaan luovan työn edellytyksiä kaikilla tehtävälalueilla, siis tutkimuksessa, opetuksessa ja yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa. Ulkoa päin tuotavien johtamismallien sijaan yliopistojen tulisi ottaa vastuu oman johtamisensa kehittämisestä luovan tietointensiivisen työn näkökulmasta. Ståhlen ja Ainamon mukaan yhtenä lähtökohtana on, että yliopistolle uudistumiskyky on tärkeämpää kuin kyky tuottaa kaupallisia innovaatioita. (Ståhle & Ainamo 2012: 7–10.)

Lainsäädännössä on kolmen viime vuosikymmenen aikana ollut keskeisenä tavoitteena antaa yliopistoille enemmän autonomiaa suhteessa valtiovaltaan. Keinoina ovat olleet yksilöjohtajien vallan vahvistaminen ja taloudellisten toimintamahdollisuuksien lisääminen. Toisena tavoitteena on ollut parantaa yliopistojen kykyä palvella paremmin suomalaista yhteiskuntaa ja talouselämää. Keinoina ovat olleet tulosohtaus ja yliopistolainsäädännön muutokset alkaen vuoden 1997 yliopistolaista (645/1997). Kyseisen lain merkittävimpiä muutoksia olivat yliopistojen oikeus muuttaa yksikkörakennettaan omilla päätöksillään, professorien nimitysvallan siirtyminen yliopistoille, mahdollisuus nimittää enintään yksi kolmasosa hallituksen jäsenistä yliopiston ulkopuolelta

ja velvoite arvioida omaa toimintaansa sekä osallistua ulkopuoliseen toiminnan arviointiin. Vuoden 1997 lakiin tehdyillä muutoksilla pyrittiin velvoittamaan yliopistot kiinteämpään vuorovaikutukseen yhteiskunnan kanssa ja vahvistamaan toimintansa yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Yliopistojen toimintavaltuuksia laajennettiin 2000-luvun alkupuolella oikeudella perustaa yliopistoyhtiöitä ja yliopistorahastoja sekä oikeudella antaa tilauskoulutusta. Lisäksi laajennettiin yliopistojen oikeutta nimittää ulkopuolisia jäseniä myös muihin hallintoelimiin kuin hallitukseen. (Kaukonen & Välimaa 2010: 15–16.)

Kuitenkin pyrkimystä laajempaan autonomiaan kavennettiin tavoitteiden määrittelyn ja asettamisen osalta uuden julkisjohtamisen (New Public Management, NPM) kautta. Yliopistoja alettiin ohjata tuloksiin perustuen ja samalla tulosten arviointi tuli tärkeäksi osaksi perustoimintaa. Yhdessä tutkimusrahoituksen kilpailupohjaisuuden lisääntymisen kanssa kehitys johti tiede- ja korkeakoulupolitiikan muuttumiseen tulos- ja kilpailukeskeiseksi. Yliopistoihin näitä uudistuksia alettiin kohdistaa jo 1980-luvun lopulla, kuten muuallekin valtionhallintoon. Tulosityhtävyyden yhteydessä yliopistolainsäädännön muutokset lisäsivät yliopistojen päättäväisyyttä organisaationsa kehittämisessä ja rahoituksen kohdentamisessa. Tämän vastapainona oli tulosvastuu ja toiminnan jatkuva arviointi. Samalla yliopistojen opetus- ja tutkimustoiminta tuli valtion ohjauksen piiriin aiempaa kokonaisvaltaisemmin. Teknisenä välineenä toimivat yliopistojen ja opetusministeriön (nykyään opetus- ja kulttuuriministeriön) väliset tulossopimukset. Mäntylä (2007: 17–20) kuvaa näitä muutoksia väitöskirjassaan uusliberaalina muutoksena, jonka keskeinen piirre on taloudellisen rationaliteetin ja sen käyttämisen kielen tunkeutuminen yliopistotyötä määrittäväksi ja ohjaavaksi tekijäksi.

Vuosien 1991–2000 välillä yliopistojen tutkimusrahoitus kasvoi 66 %. Samanaikaisesti ulkopuolinen rahoitus kasvoi puolitoistakertaiseksi (Hakala ym. 2003: 43, 50–51, 56, 72–73). Juuri tämä kehitys voidaan yhdistää ulkopuolisella rahoituksella palkattujen tutkijoiden lukumäärän voimakkaaseen kasvuun yliopistoissa. Samalla aikavälillä

(1991–2000) heidän määränsä lisääntyi 1048:sta 2601:een (Kota-tietokanta). Kasvava rahoituksen kanavointi Tekesin ja Suomen Akatemian kautta kyllä ohjautui yliopistojen tutkimustoimintaan ja siten laajensi niiden tutkimusmahdollisuuksia, mutta samalla tiedepolitiikka tässä muodossaan kasvatti kilpailtua ja määräaikaista projektirahoitusta. Mainittu kehitys koski myös perustutkimusta, jonka rahoitus muuttui kasvavassa määrin projektiluonteiseksi. Kaiken kaikkiaan tutkimusrahoituksen kehitys johti projektitutkijoiden ammattikunnan vahvistumiseen kaikilla tutkimuksen lohkoilla. Vaikka tutkimusta määrittelevätkin edelleen lähinnä tutkijoiden omat tieteelliset tavoitteet ja arvot, voidaan ulkopuolisen rahoituksen lisääntymisen ja yliopistojen organisaatiomuutosten todeta olevan ristiriidassa perinteisen teoreettisesta tai metodologisesta kiinnostuksesta lähtevän tutkimuksen kanssa. Eriyisesti viime vuosina keskustelua on herättänyt Suomen Akatemiaan perustettu strategisen tutkimuksen neuvosto ja sen jakama strateginen tutkimusraha, joka edelleen madaltaa kynnystä politiikkaohjautuvan ja akateemiseen erinomaisuuteen perustuvan tutkimuksen välillä.

Jo 1990-luvulla keskeiseksi keskusteluteemaksi noussut globalisaatio vaikutti näkyvästi suomalaiseen korkeakoulupoliittiseen keskusteluun 2000-luvun alussa. Keskustelun seurauksena alettiin vaatia yliopistojen erilaistumista. Opetusministeriö puolestaan määritteli rakenteellisen kehittämisen keskeiseksi tavoitteeksi yliopistojen yhteistyön tukemisen. Näiden tavoitteiden toteuttamiseksi poliittiseksi tavoitteeksi tuli vuosikymmenen lopulla uuden yliopistolain (558/2009) säätäminen. Uudessa laissa yliopistot jaettiin julkisoikeudellisiksi laitoksiksi ja säätiöyliopistoiksi. Tämän seurauksena yliopistot siirtyivät valtion taloushallinnon ja valtiokoneiston ulkopuolelle eivätkä olleet siten enää valtion tilivirastoja. Uudessa laissa perustettiin myös Itä-Suomen yliopisto yhdistämällä Joensuun ja Kuopion yliopistot, Turun yliopisto yhdistämällä Turun kauppakorkeakoulu Turun yliopistoon ja Aalto-yliopisto yhdistämällä Teknillinen korkeakoulu, Helsingin kauppakorkeakoulu ja Taideteollinen korkeakoulu. (Kaukonen & Välimaa 2010: 16–18.)

Uusi yliopistolaki teki yliopistoista itsenäisiä oikeushenkilöitä, joka tarkoittaa käytännössä niiden yhtiöittämistä. Se merkitsi yliopistojen erottamista valtion budjetista ja niiden taloudellisen toimivallan huomattavaa lisäämistä. Laki määritteli yliopistojen valtaa käyttäviksi elimiksi hallituksen, rehtorin ja yliopistokollegion. Rehtorin asemaan uudistus merkitsi suuria muutoksia, jonka seurauksena rehtorista tuli hallituksen valitsema yhtiömuotoisen yliopiston toimitusjohtaja. Uuden lain seurauksena kaikkien yliopistojen henkilökunnan palvelussuhde on työsuhde ja siis asema valtion virkamiehinä lakkautettiin. Henkilöstöhallinnon kannalta toinen merkittävä muutos on yliopistojen asema työnantajina. Yliopistot perustivatkin SYTY ry:n, joka liitettiin yksityisen Elinkeinoelämän keskusliiton alaiseen Sivistystyönantajat ry:hyn. Yliopistojen perusrahoitus tulee edelleen opetusministeriön budjetista; esimerkiksi vuonna 2009 perusrahoituksen osuus yliopistojen kokonaismenoista oli 64,5 %. Yliopistojen laaja-alaisen yhteistyön ohella rakennepolitiikan keskeiseksi keinoksi on noussut toiminnan profilointi eli vahvuus- ja painoalueiden määrittely ja kehittäminen. (Emt. 18–20.)

Yliopistojen rakenteellisen kehittämisen on katsottu ilmentävän laajempaa yliopistojen politiikkaohjauksen muutosta, joka kytkee korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osaksi innovaatiopolitiikkaa (Lyytinen ym. 2010: 23–24). Tietointensiiviselle taloudelle on ominaista nähdä yritysten, alueiden ja valtioiden menestyksen perustuvan innovaatioihin ja tieteellisen tiedon nopeaan ja tehokkaaseen hyödyntämiseen. Tähän liittyy näkemys yliopistojen tutkimustoiminnan muuttumisesta aikaisempaa ulkoa ohjattumaksi. Tutkimusaiheiden valinnan kannalta tämä tarkoittaa kaupallisuuden ja yhteiskunnallisen relevanssin korostumista tieteellisen relevanssin sijaan sekä tutkimuksen arviointia yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja hyödynnettävyyden pohjalta. Tieteenalat kuitenkin murtavat tätä koko yliopiston tasolta lähtevää näkökulmaa erotellen tieteenaloja tutkimusrahoituksen, tutkimuksen organisoinnin, tutkimusorientaatioiden ja julkaisukäytäntöjen suhteen.

Tutkimustyö asettuu myös yliopiston sisäisissä organisaatiorakenteissa erilaisiin asemiin.

Korkeakoulujen arviointineuvosto toteutti Suomessa vuosina 2004–2006 valtakunnallisen tohtorikoulutuksen arvioinnin. Vuonna 2006 ilmestyneessä raportissa esitettiin kuusi pääsuositusta, joista neljäs korosti neljän vuoden rahoitusta ja kansallisten tutkijantöiden luomista. Korkeakoulujen arviointineuvosto käynnisti vuonna 2010 kansallisen tohtorikoulutuksen seuranta-arvioinnin, jonka keskeisenä tavoitteena oli arvioida mainittujen kuuden pääsuosituksen toteutumista suomalaisissa yliopistoissa. Neljännen pääsuosituksen osalta arviointiraportissa todetaan, että rahoituksen pirstaleisuus ja sen hankkimisen työläys nousivat arvioinnissa vahvasti esiin. Tämän katsottiin osaltaan kertovan suuresta tohtorikoulutettavien määrästä olemassa olevaan rahoitukseen nähden. Seurauksena on, että vain harvoille opiskelijoille pystytään turvaamaan neljän vuoden jatkuva rahoitus. Yliopistoille suunnattavan rahoituksen niukentumisesta johtuen tohtorikoulutettavien rahoitus uhkaa tulevaisuudessa pirstaloitua entistä enemmän. Seurauksena ovat uhka sekä niukkojen ohjausresurssien supistumisesta entisestään että tohtorikoulutettavien heikentyvät mahdollisuudet keskittyä opintoihinsa. Seurantaraportin suosituksena onkin, että jokaisella tohtorikoulutukseen hyväksytyllä tulee olla tavoitteellinen ja realistinen rahoitus- ja resurssisuunnitelma koko tohtoriopintojen ajaksi. (Niemi ym. 2011: 10, 60–62.)

Huolimatta viimeaikaisista muutoksista, suomalaisella julkisella sektorilla vaikuttaa edelleen voimakas legalistinen kulttuuri ja perinne, joka koskettaa myös korkeakoulusektoria. Organisaatioina yliopistot ovat muihin julkisen sektorin organisaatioihin verrattuna ensisijaisesti professionaalisia organisaatioita. Salmisen (2003: 64–66) mukaan korkeakouluorganisaatioiden arvoperustaan voidaan liittää neljästä eri lähtökohdasta vaikuttavia tekijöitä. Perinteiset akateemiset arvot korostavat vapautta ja kriittisyyttä sekä aineellista (substantiaalista) rationaalisuutta. Julkiseen sektoriin pitkään kuuluneina niissä näkyvät myös byrokraattiset arvot, joissa korostuvat legalismi, neutraalisuus ja

muodollinen rationaalisuus. Uudet johtamiskäytännöt ja prosessit painottavat managerialistisia tehokkuuden, tulossuuntautuneisuuden ja tavoiterationaalisuuden arvoja. Kytkeytyessään yhä kiinteämmin osaksi yksityistä sektoria korkeakouluorganisaatioissa korostuvat voiton tavoittelun, reilun pelin sekä yksityisen että yksilöllisen aloitteellisuuden arvot.

Vaikka manageriaaliset arvot eivät suoraan olekaan vaikuttaneet akateemiseen työhön, niiden on välillisesti katsottu vaikuttaneen akateemisen työn tahtiin ja rytmiiin. Vaikutukset ilmenevät ajan ja energian sirpaloitumisena, mikä heikentää työtyytyväisyyttä ja tuottavuutta. Akateemisen työn tekijöiden tilivelvollisuus on lisääntynyt, mutta heidän autonomiansa on vähentynyt. Ylijoki ja Mäntylä (2003) ovat tutkimuksessaan erottaneet neljä aikaperspektiiviä akateemiseen työhön liittyen: aikataulutettu aika, ajaton aika, sovittu aika ja henkilökohtainen aika. Aikataulutettu aika tarkoittaa ulkoisesti säänneltyjä ja valvottuja aikatauluja. Erityisesti tämä aika koetaan akateemisessa työssä ulkoisena rasitteena, joka rajoittaa ajanhallinnan itsenäisyyttä. Ajattomalla ajalla viitataan aikaan, joka perustuu henkilökohtaiseen innostukseen, kiinnostukseen ja uppoutumiseen omaan työhön. Sovitulla ajalla viitataan suomalaisten yliopistojen tyypilliseen aikatilanteeseen, joka perustuu peräkkäisiin määräaikaisiin sopimuksiin ja jonka keskeinen ulottuvuus liittyy huoleen jäljellä olevan ajan määrästä ja seuraavan jakson löytymisestä. Henkilökohtainen aika kytkeytyy koko elämänsäkaareen kysymyksiin työn yhdistämisestä muihin elämänalueisiin ja hyvän elämän kriteereihin. Aikakäsitykset ilmentävät myös korkeakoulujärjestelmään kohdentuneita muutoksia, joita kuvataan uuden julkisjohtamisen (NPM), akateemisen kapitalismin, tiedontuotannon muutosten ja yrittäjämäisen yliopiston nimillä. Koska tutkimuksemme yhtenä kohteena on akateemisen työn muutos, luomme seuraavassa luvussa katsauksen yleisiin työelämän muutoksiin. Samalla nostamme esiin keskustelua, jota on käyty työn uusien muotojen ympärillä. Myös akateemisen työn kehityspiirteisiin liittyy trendejä, jotka voidaan kytkeä työn uusiin muotoihin ja yleisempiin työelämän kehityspiirteisiin.

Työelämän muutos ja työn uudet muodot

Tässä alaluvussa tarkastelemme työelämän viimeaikaisia muutoksia ja työn uusia muotoja. Näin luodaan akateemisen työn muutoksille taustaa ja saadaan samalla vertailupohjaa työelämän muutoksista yleisemmin. Raija Julkunen on yksi tunnetuimmista suomalaisista työelämän kehityksen analyysoijista. Teoksessaan *Uuden työn paradoksit* (2010: 9, 19–20) Julkunen pyrkii erottamaan vanhan ja uuden työn toisistaan vastakkainasettelujen kautta. Näistä vastakkainasetteluista voi poimia joitakin erityisesti myös tutkijoiden työtä luonnehtivia uuden työn määreitä. Sellaisia ovat ainakin subjektivoitu, disorganisoitu, kansainvälistynyt, globaali, sääntelemätön, tietoisunut, kognitiivinen, immateriaalinen, kulttuurinen, prekaari, yksilöllinen, henkilöitynyt, joustava, liikkuva, kommunikatiivinen, yhteistoiminnallinen ja prekariaatti. Julkunen toteaa, että 2000-luvun työ on hybridi ja mosaiikki, jossa yhdistyvät työn perinteiset ja uudet piirteet. Myös monet Julkusen luettelemista työelämän negatiivisista piirteistä ovat tutkijan työtäkin koskettavia: stressi, työpaine, työuupumus, kiire, henkinen kuormitus, loppuun palaminen, työstäpako, varhaiseläkkeet, halu hypätä oravanpyörästä, jaksamisongelmat, masennus, työpahoinvointi, epävarmuus, alituinen muutos, epätyypilliset työsuhteet, pätkätyöt, työaikojen venyminen, palkattomat ylityöt, perheiden pahoinvointi, työn mielekkyyden katoaminen, työyhteisöjen ristiriidat, kiusaaminen, ikäsyrrjintä, huono ja epäoikeudenmukainen johtaminen, sukupuolinen eriarvoisuus, seksuaalinen häirintä, epäoikeudenmukaisuus, globalisaatio, irtisanomiset, Kiina-ilmiö ja prekarisoituminen.

Jo 1980-luvulta lähtien alkoivat kilpailuun läheisesti kytkeytyvät tekijät, kuten innovatiivisuus, korkea teknologia, joustavuus, asiakaskeskeisyys, laatu ja kustannusten lasku saada keskeisen merkityksen ja ovat säilyttäneet merkityksensä nykypäiviin saakka. Julkunen (emt. 96, 100) mukaan uusia johtamisoppeja, uusmanagerismia, voidaan monin osin pitää näiden oppien kääntämisenä julkiseen sektoriin, kun niitä on alettu enenevässä määrin käyttää palvelujen tuotannossa. Uusim-

mat työn organisoinnin muodot voidaan kytkeä hänen mukaansa siirtymään kvartaalitalousajatteluun, jossa henkilöstöä tarkastellaan resurssin sijaan kustannuksena. Kustannusajattelu koskee myös asian-
tuntijoita ja toimihenkilöitä.

Työelämän muutoksiin vaikuttavat monet erilaiset tekijät, kuten taloudellinen kehitys, erityisesti 1990-luvulla vuosikymmenen alun taloudellinen lamakausi, työmarkkinoiden rakennemuutokset, teknologian kehittyminen ja väestörakenteen muuttuminen. (Temmes & Kiviniemi 1997: 118.) Julkusen (2010: 100) mukaan julkisen sektorin organisaatioilla on ollut osin omat, yksityisen liike-elämän oppeja mukailevat tuotemerkkinsä ja kehittämisorganisaationsa. Massiivisimpana interventiona hän mainitsee tulosjohtamisen sisäänajon valtionhallintoon.

Valtio ja ammattiyhdistysliike ovat luoneet kollektiivisen suoja-
mekanismin, mutta työelämän muutokset alkaneella vuosituhanella ovat haurastuttaneet tätä mekanismia, jonka seurauksena on ollut yksilöllistymiseen pohjautuva turvattomuus. 1970-luvulla alkanut työelämän muutos merkitsi ennen kaikkea työsuhteiden, työurien ja työpaikkaan liittyvien suojamekanismien liikkuvuuden maksimointia. (Julkunen 2010: 53–55.) Suomalaisina erityispiirteinä muutoksen toteuttamisessa Julkunen (emt. 56–58) mainitsee koordinoitua neuvoteltua ja teknokraattista, virkamiesten johdolla tehtyä muutokset. Muutoksen rajuus oli toinen suomalaista kehitystä leimannut piirre. Yleistä työelämän kehitystä leimaa siirtyminen materiaalisista työn kohteista ihmisten ja tiedon käsittelyyn. Työllisyyden kasvulle on Suomessa ollut ominaista sen painottuminen ylempiin toimihenkilöihin. Säätävät ja koordinoivat instituutiot mahdollistavat koulutetun, kokeneen ja yhteistyökykyisen työvoiman käytön ja heijastavat Suomelle ominaista periaatteellista konsensusta korkeaan osaamiseen, koordinoituun teknologiapolitiikkaan ja kansalliseen innovaatiojärjestelmään perustuvasta kansallisesta kilpailustrategiasta. Nämä ovat suomalaista tietoyhteiskuntamallia luonnehtivia piirteitä. (Emt. 63–64.)

Mamia (2007a: 10) on luetellut yleisiä työelämän muutoksia, joiden lähtökohtana on yhteiskunnan ja talouden muutosten heijastuminen työn ja tuotannon organisointiin. Tällaisina yhteiskunnan ja talouden muutoksina hän luettelee markkinoiden sääntelyn purkamisen, tuotannon ja rahamarkkinoiden globalistumisen, kulutustottumuksiin vaikuttavan yksilöllistymisen sekä tietoyhteiskuntakehityksen, johon liittyy uuden teknologian läpimurto, tiedon ja osaamisen merkityksen korostuminen tuotannossa sekä verkostomaisten organisaatiomuotojen leviäminen. Tiedon ja osaamisen merkityksen kasvu voidaan nähdä myös välittömästi korkeakoulutuksen muutosten taustalla vaikuttavana ilmiönä, johon on jäljempänä tässä teoksessa kiinnitetty erikseen huomiota.

Työ, joka edellyttää korkeaa koulutusta ja hyödyntää usein tietoteknologiaa ja on sisällöltään rikasta, on käsitteellistetty tietotyöksi. Tietointensiivinen työ tarkoittaa tehtäviä, joissa työ tapahtuu mielessä. Tietotyön ominaisuuksia ovat koulutukseen perustuva korkea osaaminen, tietotekniikan hyödyntäminen sekä luova ja innovoiva työote. Tällaisen työn ominaispiirteitä ovat aikapaineet sekä työn ja muun elämän välisten rajojen hämärtyminen. Toisaalta työ on itsenäistä ja se koetaan tekijänsä toimesta mielenkiintoiseksi. Tietotyön yleistyminen on merkinnyt tietoyhteiskunnan syntyä ja kehitystä ammattien muutokseen perustuen. Tultaessa 2000-luvulle lähes puolet kaikista palkansaajista työskentelee informaatioammateissa. Tietotyöntekijät kykenevät työskentelemään itsenäisesti ja heidän työyhteisönsä ovat joustavasti organisoituneita ja työtehtävänsä mielenkiintoisia ja hyvin palkattuja. Tietotyön kääntöpuolena on siihen kytkeytyvä koulutusinflaatio eli koulutustason kohoamisesta johtuva alempitasoisten tutkintojen arvostuksen väheneminen. (Ojala & Hautaniemi 2012: 479–482.)

Mamia (2007) nostaa esiin puutteet työorganisaatioiden kokonaisvaltaisesta huomioinnista ottamisesta teknologisissa muutostilanteissa. Uuden teknologian käyttöönoton tulisi soveltua yhteen työntekijöiden hyvinvoinnin, heidän osaamisensa, organisaatorakenteen johtamiskäytäntöjen ja työntekijöiden asennoitumisen kanssa. Yliopistojen

muutosta ei ole syytä tarkastella teknologia­lähtöisesti, mutta muuten Mamian havain­toja muutos­prosessien kokonais­valtaisesta havain­noin­nista voidaan soveltaa myös yliopisto­kontekstiin. On perusteltua poh­tia, onko tämä kokonais­valtainen näkemys ollut vallalla, kun yliopis­toja, niiden rahoitusta, johtamisjärjestelmää ja ohjausta on uudistettu viimeisten vuosikymmenien aikana kiivaaseen tahtiin. Mamiä toteaa edelleen, että ”organisaati­rakenteen (työn organisoinnin), käytettävän teknologian, työn luonteen, johtamiskäytäntöjen, vallan ja vastuun ja­kautumisen, työntekijöiden asenteiden ja organisaatiokulttuurin sekä tietämyksen hallinnan käytäntöjen on oltava tasapainossa, jotta orga­nisaatiomuutos toteutuisi hallitusti ja tulokset olisivat toivotunlaisia.” (Emt. 13.)

Työelämän muutosten yhteydessä on käytetty ilmausta ”uusi työ”. Uudella työllä viitataan yleisesti Pyöriän ja Ojalan (2012: 171) mukaan työelämän kasvaviin vaatimuksiin, aikaisempaa suurempaan epävar­muuteen ja kasvaviin työmarkkinariskeihin sekä työnteon maailman ja henkilökohtaisen elämän rajojen hämärtymiseen. Epävarmuus liit­tyy uuden työn määrittelyyn monella tavalla. Sen vastineena pidetään työmarkkinoiden joustavuuden lisääntymistä. Epävarmuus mainitaan usein määrää­aikaisten työsuhteiden tyypillisenä ominaisuutena. Epä­varmuus liitetään sekä työelämän laadun että työntekijöiden hyvin­voinnin ongelmiin. (Saloniemi & Virtanen 2008: 85–90.) Uuden työn yksi keskeisiä piirteitä on toimeentulon epä­jatku­vuus erotuksena perin­teisen työprosessin ajalliseen ja tilalliseen jatkuvuuteen. Muita uuden työn piirteitä ovat sitomattomuus tiettyyn fyysiseen paikkaan sekä työn ja vapaa­ajan, työn ja ei­työn sekä tuottamattoman ja tuottavan työn välisen erottelun vaikeus. Yksi uuden työn luonnehdinta voisi olla ajasta ja paikasta riippumaton tietointensiivinen työ.

Epätyypillinen työ on yksi uuden työn luonnehdinta, joka viittaa työn keston epävarmuuteen ja horisontittomuuteen. Epätyypillisen työn yksi määritelmä nojaa työsuhteen määrä- ja/tai osa-aikaisuuteen. Epätyypillisellä työllä viitataan myös epätyypillisiin työjärjestelyihin, kuten päivystyksiin tai vuorotyöhön. Näin epätyypillisuus määritel-

lään epävarmaksi työsuhteeksi, hankaliksi työajoiksi ja pätkittäiseksi toimeentuloksi. (Pekkola, Kuoppala & Lätti 2012; Elovainio & Hepo-niemi 2011: 95.) Epätuottava työ lähti kasvuun voimakkaammin 1990-luvun lamavuosien jälkeen. Enimmillään esimerkiksi määräai-kaisia työntekijöitä oli 1990-luvun lopulla lähes 20 prosenttia. 2000-lu-vun alun aikana määräaikaisten osuus laski runsaaseen 15 prosenttiin kaikista palkansaajista. Epätuottavan työn käsitettä on käytetty tar-koittamaan niin osa- ja määräaikaista työtä, kuin kaikkia ”uusia” työn tekemisen muotoja. Tällöin käsitteen piiriin on luettu myös yrittäjyy-den ja palkkatyön välimaastoon sijoittuva työ, kuten freelancetyö ja keikkatyö. (Pärnänen & Sutela 2011: 49; Miettinen 2006: 9; vrt. Pyö-riä & Ojala 2012: 176.)

Työelämän muutoksiin liittyy turvattomuuden lisääntyminen, joka perustuu Julkusen (2010: 60) mukaan sosiaalisesti tuotetun turvalli-suusodotuksen ja yhteiskunnan tosiasiallisen turvallisuudentuottamis-kyvyn väliseen ristiriitaan. Hän näkee turvattomuuden turvallisuus- ja hallintahakuisen yhteiskunnan käänköpuolena. Samalla tavalla hän näkee myös työstressin ja työelämän oireilun perustuvan työlle ja ih-misarvolle luotujen kulttuuristen odotusten ja työn realiteettien risti-riitaan. Turvattomuuden yhtenä muotona voidaan nähdä työllisyyden prekaaristen muotojen yleistymisen jo 1990-luvulta lähtien. Vuosina 1989–1997 määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien määrä nousi 12 %:sta 17 %:iin. Suomea edellä määräaikaisten työntekijöiden luvuissa vuonna 1998 oli EU-maista vain Espanja. Suomi oli ainoa maa, jossa määräaikaiset työsuhteet lisääntyivät tasaisesti mainittuna ajan-jaksona. (Julkunen & Nätti 1999: 29–30.)

Prekaarilla työllä viitataan epävakaiseen työhön, joka ei ole vaki-naista tai säännöllistä kokoaikaista työtä (Moilanen 2007: 201). Vä-hämäen edustamaan lähinnä italialaiseen radikaaliin filosofiaan pe-rustuvan suuntauksen uuden työn määrittelyä luonnehtivat Julkusen mukaan työn näkeminen subjektivoituneena, tietoisuneena, kognitiivisena, affektiivisena, interaktiivisena, kommunikatiivisena, feminisoi-tuneena ja prekaarina. Yleisemmin uusi työ määrittyy yhteiskuntatut-

kimuksessa Julkusen (2010: 18) mukaan tietoistuneena, yksilöllisenä, joustavana ja niin paikaltaan kuin sisällöltään liikkuvana. Esimerkkeinä tällaisista uuden työn muodoista on tutkittu hajautettua ja mobiilia työtä. Hajautetulla työllä viitataan työn tekemiseen eri aikoina ja eri paikoissa, kuten verkostoissa, eri yrityksissä tai saman yrityksen eri alayksiköissä (projekti, työryhmä, tiimi). Tilastollisen määritelmän mukaan mobiili työntekijä työskentelee viikossa vähintään 10 tuntia muualla kuin kotona tai päätyöpaikallaan. Etätyö puolestaan määritellään työksi, jota tehdään tietotekniikan avulla tarkoituksenmukaisessa paikassa. Sovitun etätyön lisäksi kotona tehdään työtehtäviä omalla ajalla tai palkattomana ylityönä. Tällaisen työn hyvänä puolena, mutta samalla myös riskinä on vapaus, joka pahimmillaan johtaa työn läsnäoloon kaikkialla ja kaiken aikaa. (Ruohomäki 2007: 84–86, 89–90, 98.) Kotona tehtävä työ on erityisen tyypillistä juuri yliopistosektorilla, jossa sitä tekevien määrä on kasvanut lisäksi koko 2000-luvun ajan (Puhakka & Rautopuro 2004; 2008; 2011 ja 2014).

Vähämäki (2007: 262–263) näkee epätyypillisen työn työaikaa keskeisempinä määreinä itsenäisen päätöksenteon, tukeutumisen ulkoiisiin verkostoihin, ammatillisen riskinoton ja itsenäisen investoinnin omiin kykyihin. Näillä muutoksilla hän viittaa koko elämään ulottuvaan prekarisoitumiseen. Prekariaatilla tarkoitetaan Kauhasen (2009: 185; ks. myös Kinnunen ym. 2011: 107) mukaan työvoimaa, joka kokee nykyisessä palkkatyöyhteiskunnassa jatkuvaa epävarmuutta oikeuksistaan, toimeentulostaan ja tulevaisuudestaan.

Työn prekarisaation ulottuvuuksia ovat eritelleet myös Pyöriä ja Ojala (2012: 173–184). He määrittelevät viisi kriteeriä prekariaatille: ylikoulutus, toteutunut työmarkkinariski, epätyypillinen työsuhde, työmarkkinariskin pelko ja huonot työllistymismahdollisuudet. Kriteerien pohjalta he päätyvät kuvaamaan prekaariutta epävarmuuden ja työmarkkina-asemaa koskevan huono-osaisuuden kasautumisena. Prekaareiksi Pyöriä ja Ojala määrittelivät henkilöt, joihin yhdistyi vähintään kolme edellä mainituista kriteereistä. Vuonna 2008 näitä henkilöitä oli 8 % palkansaajista. Pyöriän ja Ojalan tutkimus ei tue

korkeasti koulutettujen työmarkkina-aseman heikentymistä koskevia näkemyksiä. Tutkimukset osoittavat silti, että määräaikaista töitä tehdään suhteellisen paljon korkeampaa koulutusta vaativissa tehtävissä. Korkeampi koulutus näyttää suojaavan määräaikaista työntekijöitä työttömyydeltä. Kuitenkin korkeasti koulutetut naiset pysyvät pidempään määräaikaissa työsuhteissa kuin vähemmän koulutusta saaneet. (Kauhanen 2002: 92, 95.)

Tässä vaiheessa on hyvä todeta, että kokoaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva työ on edelleen tyypillisin työmuoto ja siten työsuhteiden epätyypillistymiseen liittyvät muutokset ovat edelleen marginaalisia, enemmän tiedotusvälineiden korostamia kuin tilastojen kertomia (Melin & Mamia 2007: 140–142; Lehto 2010: 8–9). 2000-luvulla työelämän muutos on merkinnyt sekä työmarkkinoiden määrällisen joustavuuden lisääntymistä, että myös organisaatioiden toimintatapojen joustavoitumista. Tämän on pelätty johtavan työmarkkinoiden kahtia jakautumiseen ammattitaitoiseen ydintyövoimaan ja heikommassa asemassa olevaan reunatyövoimaan. Näyttää kuitenkin siltä, että työelämään on syntymässä useita uudenlaisen pätkätyön lajeja. (Miettinen 2007: 84.) Työelämän joustavuuteen ja epävarmuuteen liittyen poliittisessa keskustelussa on määritelty flexicurity strategiaksi, jolla on kaksi tavoitetta: Edistää työmarkkinoiden, työn organisoinnin ja työsuhteiden joustavuutta ja toisaalta lisätä erityisesti heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työsuhteiden sosiaalista turvaa. (Saloniemi & Väisänen 2012: 3–5 ja 9–10.)

Suomessa tilastollinen aineisto antaa verraten hyvät mahdollisuudet tarkastella osa-aikatyötä, määräaikaista työsuhteita, vuokratyötä ja kotona tehtävää työtä pidemmällä aikavälillä (1976–2008). Joustavuuden ja epävarmuuden kasvu näyttävät olevan työelämässä toisiinsa kytkeytyviä ilmiöitä. Sekä epävarmuuden lisääntymiseen että epätyypillisen työn yleistymiseen pätee toteamus, jonka mukaan niitä koskevien trendien rakentaminen on hankalaa puuttuvien aikasarjatietojen vuoksi. Vuokratyö ja osa-aikatyö ovat selvästi kasvaneita työsuhteen muotoja, kun taas kotona tehtävä työ on pysynyt vakiona. Pätkätyön

moninaisuutta osoittaa esimerkiksi se, että pelkästään määräaikaisen työn tyyppejä voidaan sen tekemisen syiden perusteella luokitella varsin moniin tyyppeihin, kuten sijainen, vuokratyöntekijä, koeajalla, työllistämisvaroin, kausiluonteinen työ, tulee työhön kutsuttaessa, oppisopimussuhde ja muuten määräajaksi sovittu projektiluonteinen tehtävä (Ojala, Kauhanen & Nätti 2014: 40–41; Kirves ym. 2010: 226, ks. myös Kauhanen 2002: 79–80).

Vastaavalla tavalla, vaikkakin kaikkiin työsuhteen tyyppeihin liittyen, työn epävarmuus on tutkimuksissa osoittautunut monimuotoiseksi ilmiöksi. Epävarmuus voidaan jakaa kuuteen eri tyyppiin, jolloin perusjaon muodostaa kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen epävarmuus. Kvantitatiivinen epävarmuus voidaan jakaa kognitiiviseen ja affektiiviseen epävarmuuteen. Kognitiivinen viittaa työn loppumisen riskiin ja jälkimmäinen työn loppumisen arvioituun vakavuuteen. Kvalitatiivinen epävarmuus tarkoittaa työn laadullisen heikkenemisen uhkaa. Työmarkkinaepävarmuus liittyy arvioon uuden työn löytämisen vaikeudesta tai helppoudesta. Lisäksi työn epävarmuuteen voidaan liittää taloudellista tilannetta koskevan epävarmuuden arviointi. Työhön liittyvä epävarmuus vähentää työtyytyväisyyttä ja sitoutumista organisaatioon sekä vahvistaa ajatuksia työpaikan vaihtamisesta. (Saloniemi & Väisänen 2012: 14, 23 ja 30.)

Määräaikainen työ on heilahdellut eniten talouden suhdanteiden mukaan. Tilastollinen aineisto ei tavoita freelancer-työn, pakkoyrittäjyyden tai apurahalla työskentelyn muutoksia pidemmällä aikavälillä. (Pärnänen & Sutela 2009: 149, 166–167) Määräaikaisen työn lisääntymistä ei kuitenkaan voida selittää yritysten rekrytointikäyttäytymisen muutoksilla. Suomessa aktiivinen työvoimapolitiikka ja 1990-luvun ennätyksellinen työllisyyden ja uusien työpaikkojen määrän kasvu selittävät muutoksia ennen 2000-lukua. Oma vaikutuksensa pätkätoiden lisääntymiseen on myös opiskelijamäärien voimakkaalla kasvulla ja perhevapaiden yleistymisen heijastuksella sijaisten tarpeen kasvuun. (Uusitalo 2008: 9–10; ks. myös Rokkanen & Uusitalo 2010.) Vuonna 2010 yli viidennes suomalaisista palkansaajista teki määrä- tai osa-ai-

kaista työtä (Kauhanen & Nätti 2011: 40). Euroopan unionissa määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen on liitetty työpaikkojen laadun heikkenemiseen, johon vaikuttavina muina syinä pidetään globalisaatiota, osaamista korostavaa teknologista kehitystä sekä sosiodemograafisia tekijöitä. Suomessa syihin on lisätty hyvinvointivaltion rahoituksen epävakaistuminen, joka on lisännyt määräaikaista työsuhteita julkisella sektorilla. Julkisen sektorin vaikutus voidaankin nähdä keskeisenä määräaikaaisuuden korkean tason säilymisen kannalta. (Kauhanen 2009: 186; 2002: 94.)

Yksi keskeinen kriteeri määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden merkitystä arvioitaessa on, tekeekö henkilö työtään omasta tahdostaan vai vastentahtoisesti määräaikaissa ja/tai osa-aikaissa työsuhteessa. Vuonna 2010 64 % määräaikaista ja 27 % osa-aikaista teki työtään vastentahtoisesti määrä- ja/tai osa-aikaissa työsuhteessa. Erityisesti vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevien osuus on Suomessa kansainvälisesti verrattuna varsin korkea (Kauhanen & Nätti 2011: 41). Määräaikaaisuudella on tutkimusten perusteella vaikutuksia esimerkiksi mahdollisuuksiin osallistua koulutuksiin työpaikalla sekä saadun koulutuksen intensiteettiin. Kauhasen ja kumppaneiden tutkimustulosten mukaan koulutukseen osallistuminen on vuosituhatvuotisen vaihteeseen ajoittuvalla 10-vuotijaksolla lisääntynyt kaikissa ryhmissä, mutta erot työsuhtedyyppien välillä ovat säilyneet melko muuttumattomina. (Kauhanen, Nätti & Miettinen 2012: 45–52; Kirves ym. 2010: 226.)

Tilastokeskuksen työolotutkimusten vastausten perusteella vastentahtoisesti määräaikaista tai osa-aikaista työtä tekevien arviot koulutusmahdollisuuksistaan ja osallistumisesta työnantajan maksamaan koulutukseen ovat selvästi heikommat kuin muissa työsuhtedyypeissä olevien arviot. Erityisesti vastentahtoisesti määräaikaissa työsuhteessa työskentelevien arviot etenemismahdollisuuksistaan ovat muita työsuhtedyyppiä heikommat. Kehittymismahdollisuutensa puolestaan arvioivat heikoimmiksi osa-aikaista työtä tekevät. Kaikkein selkeimmin työoloihin liittyvien tekijöiden ero tulee esiin työttömyyden uhkaa

koskevista arvioista, joissa vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät kokevat työttömyyden uhkan todennäköisyyden 6–7 kertaa voimakkaammin kuin pysyvissä ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevät. (Kauhanen & Nätti 2011: 43–47; Kauhanen 2009: 202–206.) Tutkimuksen mukaan työsuhteen määräaikaisuus ja työsuhteen lyhyt kesto sekä aiemmat työttömyyskokemukset moninkertaistavat työttömyysriskin (Saloniemi & Väisänen 2012: 59).

Määräaikaisuus on siis yksi keskeisimmistä epätyypilliseksi määritellyn työn piirteistä. Tilastollisessa tarkastelussa työsuhteen määräaikaisuus vaikuttaa mm. siihen, kuinka usein työntekijä vaihtaa työpaikkaa. Tilastokeskuksen työolotutkimukset osoittavat lisäksi, että työsuhteen turvallisuus on keskeinen tekijä tukemaan vanhempien työntekijöiden jaksamista työssään pidempään (Lehto 2010: 8–9). Ajallisesti määräaikaiset työsuhteet ovat muuttuneet siten, että ne ovat ajanjaksolla 1982–2008 vähentyneet miesvaltaisilla toimialoilla ja yleistyneet naisvaltaisilla toimialoilla (Pärnänen & Sutela 2009: 160). Yleisintä määräaikainen työvoima on ollut julkisella sektorilla jo yli 20 vuotta. Selittävinä tekijöinä on mainittu kireä rahatilanne, projektiluonteisen rahoituksen lisääntyminen sekä julkisen sektorin naisvaltaisuus. Määräaikainen työ on yleisintä juuri naisvaltaisilla aloilla (Mamia 2007b: 54–55). Määräaikaisen työn painottuminen joillekin aloille tai joihinkin ammatteihin vähentää niiden arvostusta ja tekee niistä läpikulkualoja, joilta hakeudutaan muihin töihin (Miettinen 2007: 84, 109, 111).

Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat muuhun Eurooppaan verrattuna yleisempiä. Lisääntyessään määräaikaiset työsuhteet ovat tulleet tyypillisemmiksi 25–54-vuotiaiden ikäryhmässä ja se on yleisempää naisten kuin miesten joukossa. Se koskettaa koulutettuja nuoria, toimihenkilöitä ja julkisen sektorin työntekijöitä. Julkisella sektorilla määräaikaisten työsuhteiden osuus oli 2000-luvun alkupuolella lähes 25 %, kun niiden osuus yksityisellä sektorilla oli samaan aikaan vain 9 %. Määräaikaisuus on painottunut julkisella sektorilla yliopistoihin, sosiaali- ja terveystoimeen sekä sivistystoimeen. Perhe ja yksilötasolla

määräaikainen työ näyttää kasautuvan. Pitkällä ajanjaksolla tarkasteltuna määräaikaisten osuus on työnantajasektoreista selvimmin kasvanut valtiosektorilla (15 % v. 1982 vs. 21 % v. 2008), kun taas niin kunnissa kuin yksityisellä sektorilla kasvu on ollut vain vähäistä (Pärnänen & Sutela 2009: 160; ks. myös Kauhanen 2002: 14–41). Verrattuna Länsi-Eurooppaan osa-aikatyö on Suomessa suhteessa harvinaisempaa. Esimerkiksi kaikissa Pohjoismaissa se on Suomea yleisempää (Miettinen 2006: 10–13; 2007: 14; Mamia 2007b: 53).

Pätkätyön tyyppillinen kuva kansainvälisesti on, että se sijoittuu alhaisen koulutuksen, matalan palkkatason ja suuren työttömyysriskin ammatteihin ja aloille. Tässä suhteessa määräaikainen työ Suomessa poikkeaa tyyppillisestä kuvasta, koska modernia pätkätyötä leimaavat toisiaan seuraavat, ketjutetut, työsuhteet, jotka lisäksi sijoittuvat korkeamman koulutuksen ammatteihin. Työsuhteiden ketjutus on myös tyyppilisempää julkisella sektorilla kuin yksityisen puolen työsuhteissa. Valtion ja kunnan määräaikaisessa työsuhteessa olevilla noin kolmasosalla on 2000-luvun alkuvuosina takanaan viisi tai useampia peräkkäisiä työsopimuksia. Julkisella sektorilla määräaikaisena työskentely näyttääkin vähentävän pysyvään työsuhteeseen siirtymisen todennäköisyyttä toisin kuin yksityisellä sektorilla. Suomessa määräaikainen työ on suurelta osin kokoaikaista työtä. Kaikki määräaikainen työ ei ole vastentahtoista, mutta erityisesti vanhemmissa ikäryhmissä (yli 25-vuotiaat) määräaikaisuus on valtaosalle vastentahtoinen työsuhteen muoto. (Miettinen 2007: 14–17; Kauhanen 2002: 81–83.) Julkunen (2009: 30; ks. myös Kauhanen 2002: 83) toteaa, että ”Vaikka suomalaiset tilastot eivät tue epävarman työn tendenssinomaista yleistymistä, monen akateemisesti koulutetun oma elämäntilanne puhuu sen puolesta. Määräaikaiset työsuhteet ovat kaikkein yleisimpiä yliopistoissa (noin 60 %). Moni tietotyön sekatyöntekijä elättää itseään kirjavin tavoin, eikä korkeakoulutus tai väitöskirja palkitse odotetulla tavalla.”

Määräaikaisten töiden kasvulle on useita syitä: organisaatioiden työvoimatarpeen muutokset, työvoimapoliittiset toimenpiteet ja eri perusteiset lakisääteiset vapaat. 2000-luvun alussa määräajaksi sovittu

työ oli tyypillisin määräaikaisuuden peruste. Muita perusteita olivat sijaisuudet ja vähäisemmässä määrin työllistämistoimenpiteet, työn kausiluonteisuus, kutsutyö ja vuokratyö. Kolme tyypillisintä määräaikaisuuden perustetta ovat olleet sijaisuus, avoin tai määräaikainen tehtävä ja projektityö. Kunnat ja valtio eroavat toisistaan määräaikaisten työsuhteiden perusteiden suhteen siten, että kunnissa keskeisin syy ovat sijaisuudet kun taas valtiolla määräaikaisuuden perustuvat määräaikaisiin hankkeisiin ja projektirahoihin. Julkisella sektorilla projektityötä voidaan pitää keinona organisaatioiden joustavuuden lisäämiseen. (Miettinen 2007: 17–18; Kauhanen 2002: 26–28.)

Työnantajan näkökulmasta määräaikaisen työn suurimmat haitat liittyvät työntekijöiden vaihtuvuuteen. Jatkuva rekrytointi ja perehdyttäminen rasittavat organisaatiota ja yksittäisiä työntekijöitä. Työntekijöiden sitoutuneisuus heikkenee, halu kehittää omaa työtään vähenee ja suuri vaihtuvuus saattaa heikentää myös työyhteisön ilmapiiriä. Lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus muodostaa uhkan organisaation osaamisen säilymiselle. Työntekijän näkökulmasta määräaikaisen työn suurin haitta on jatkuva epävarmuus niin toimeentulosta kuin tulevaisuudesta yleisemminkin. Epävarmuus heijastuu työntekijän elämään kokonaisvaltaisesti kytkeytyen perheen perustamiseen, asunnon hankintaan ja kaikkeen oman elämän suunnitteluun. Naisilla määräaikaaisuudella on arvioitu olevan vaikutusta myös lasten hankintaan. Epävarmuus vaikuttaa myös työntekijöiden arvioihin terveydestään (Saloniemi & Väisänen 2012: 31–54; Kauhanen 2002: 72.) Erityisesti valtiolla tutkimustehtävissä työn jatkuminen edellyttää usein muihin sektoreihin nähden suurempaa panosta työntekijältä itseltään. Määräaikaisissa töissä tulot jäävät vakinaista työsuhdetta alhaisemmiksi. Toimeentuloon liittyy määräaikaisten työsuhteiden osalta korkeamman työttömyysuhan ohella muitakin riskejä, koska ansiosidonnainen sosiaaliturva rakentuu ensisijassa pysyvien työsuhteiden perustalle. (Moilanen 2007: 208; Nikunen 2012: 174; Kauhanen 2002: 42.)

Työnantajan näkökulmasta työvoiman määrälliset joustotarpeet edellyttävät määräaikaista työtä nykyisessä työelämässä. Valtiolla mää-

räaikaisuuksien tarpeen nähdään keskeisesti perustuvan taloudellisiin tekijöihin, kun taas kunnissa keskeisin peruste on sijaistyövoiman tarve. Työntekijän näkökulmasta määräaikaisen työn edut liittyvät nuoruuteen ja työmarkkinoille siirtymisen vaiheeseen. (Miettinen 2007, 20–27, 112; Kauhanen 2009: 184.)

Psykologiseksi sopimukseksi kutsutaan työntekijän odotuksia velvollisuuksistaan ja sitoumuksistaan. Velvollisuuksilla viitataan työntekijän tehtäviin ja sitoumuksilla työstä saatavaan vastineeseen. Psykologinen sopimus painottuu eri tavalla määräaikaisilla ja pysyvillä työntekijöillä. Määräaikaisilla odotusten painopiste on materiaalisissa seikoissa, kuten palkka ja työsuhde-etuudet. Pysyvillä työntekijöillä odotukset kohdistuvat työn laadullisiin ulottuvuuksiin, kuten työn varmuuteen ja vastuuseen. Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen merkitsee sitä, että työntekijä kokee saavansa vähemmän kuin hänelle luvattiin. Toisin sanoen organisaatio ei ole täyttänyt vastavuoroisesti velvollisuuksiaan häntä kohtaan. Tästä voi seurata työntekijöiden luottamuksen, sitoutumisen ja työtyytyväisyyden väheneminen, työvaihtoaikoiden lisääntyminen sekä työssä suoriutumisen ja työyhteisötaitojen heikkeneminen. Psykologisen sopimuksen rikkoutumisesta voi myös seurata kielteisiä tunteita, kuten pettymystä ja vihaa. Myös työntekijä voi rikkoa omat psykologiseen sopimukseen perustuvat velvoitteensa, jolloin hänen työssä suoriutumisensa ja työyhteisötaitojensa katsotaan heikentyneen. Määräaikaisten työntekijöiden voidaan olettaa olevan mahdollisimman hyviä työntekijöitä pysyvän työn toivossa. Määräaikaisuuden pitkittyminen näyttää johtavan työtä koskevien arvioiden muuttumiseen kielteisemmiksi. Tämä taas merkitsee sitä, että pitkittyneessä määräaikaisessa työsuhteessa olevat kokevat psykologisen sopimuksensa rikkoutuvan helpommin pitkittymisen vuoksi. Tällä on merkitystä Suomessa tyyppillisten määräaikaisten sopimusten ketjuttamisen näkökulmasta niin terveydenhuollossa kuin yliopistoisakin. (Kinnunen, Mäkikangas & Nätti 2011: 112–115; Ruotsalainen & Kinnunen 2013: 3–5.)

Psykologisen sopimuksen määritelmät voidaan jakaa kahtia sen mukaan, onko niissä tarkastelun kohteena sekä työntekijän että työnantajan tarpeet ja odotukset sekä niiden täyttäminen osapuolten vastavuoroisessa vuorovaikutuksessa vai korostavatko ne voimakkaammin yksilön tulkintaa. Yksilöpainotteisista määritelmistä tunnetuin on Denise M. Rousseau'n (esim. 1995: 9–10) esittämä. Sisällön perusteella voidaan puhua transaktionaalisista ja relationaalisista sopimuksista. Transaktionaalinen sopimus on suppeampi, rahalliseen vaihtoon perustuva psykologisen sopimuksen tyyppi, jossa yksilö tietyn ajanjakson kuluessa täyttää tarkoin rajatut velvollisuutensa ja saa siitä rahallisen korvauksen. Relationaalisessa psykologisessa sopimuksessa yksilön lojaalisuus ja työhalukkuus palkitaan turvatulla työllä sekä organisaation välittämällä yksilön hyvinvoinnista. Määräaikaisten työntekijöiden psykologinen sopimus on luonteeltaan transaktionaalisempi ja pysyvässä työsuhteessa olevien taas relationaalinen. Erityisesti määräaikaista työntekijöitä koskevana on nostettu esiin uusi psykologisen sopimuksen tyyppi, jossa korostuvat työntekijän työllistymis- ja kehittymismahdollisuudet vastineena hänen osaamiselleen ja suorituksilleen. On myös esitetty näkemys sopimuksen kerroksellisuudesta, jossa transaktionaaliset velvollisuudet muodostaisivat kaikille psykologisille sopimuksille yhteisen perustan. (Ruotsalainen & Kinnunen 2013: 2–3.)

Työntekijöiden tulisi olla tasa-arvoisessa asemassa työsopimuksen muodosta riippumatta organisaatioissa, joissa on runsaasti määräaikaista sopimuksia. Mikäli työvoimasta 20 % tai enemmän on määräaikaista, heitä ei voi enää pitää reumatyövoimana, johon ei kannata panostaa. Suomessa tämä näkökulma voidaan liittää tyypillisesti yliopistoihin. Erityisesti ketjutetuissa määräaikaaisissa työsuhteissa henkilöstön työolosuhteisiin kohdistuvat odotukset kasvavat. Tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan avulla voidaan erilaisilla työsopimuksilla oleva henkilöstö saattaa yhtäläiseen asemaan. Myös yhteiskunnan tulisi tukea erilaisten työntöön muotojen tasa-arvoisuutta. (Kinnunen, Mäkikangas & Nätti 2011: 118–120.)

Yliopistotyön parhaana puolena pidetään vapautta päättää niin työn sisällöstä kuin sen tekemisen ajasta ja paikastakin. Tutkijat kokevat olevansa yrittäjiä, jotka sekä organisoivat oman työntekonsa, että huolehtivat rahoituksensa hankkimisesta. Yrittäjän vapaus kuitenkin pitää sisällään myös vastuun tuloksesta ja rahoituksen saamisesta. Kuvatussaan yliopistotyön uusia muutospiirteitä, Nikunen (2012: 176) käyttää ilmaisuja työn ”uusi maskuliinisuus” ja tutkimuksen ”feminisoituminen”. Niillä hän tarkoittaa johtajien aseman korostumista sekä vallan käyttäjinä että tuloksista ansiot saavina. Yleisemmällä tasolla työn feminisaatiolla viitataan yhteiskunnan palveluvaltaistumisen myötä naisten töille tyypillisen työmarkkinoiden epävakauden leviämiseen koko työmarkkinoiden läpi (Saloniemi & Väisänen 2012: 2).

Julkunen (2009: 46) puhuu normalisoidun palkkatyön yhteiskunnasta, jossa työntekijöiden ydinjoukko eli turvaa tuovan työpaikan suojaamina. Heidän työsuhteensa olivat pääosin markkinoiden heilahtelulta ja teknologian muutoksilta suojassa ja ajallisesti pysyviä, jopa työtehtävätkin olivat suhteellisen muuttumattomia. Normalisoidun palkkatyön ulkopuolelle on syntynyt projektityön maailma, jossa projektit muodostavat omalakisia organisaatioita organisaatioiden sisälle. Yliopistoissa tämä näkyy muun muassa yliopistojen talouden jakautumisessa projektitalouteen ja budjettitalouteen (Kohtamäki 2013), urapolkujen eriytymiseen projektiuriin ja viralliseen tutkijan uraan (Pekola 2010) sekä rekrytoinnin eriytyemisessä projektirekrytointeihin ja vakinaisen henkilöstön rekrytointeihin (Välimaa 2005).

Projekti on nykyhallinnon tyypillinen toimintamuoto, jonka rahoitus perustuu määrärahoihin. Projektin hallinta pohjautuu sopimuksiin osapuolten välillä sekä sopimuksen valvomiseen arvioinnin avulla. Toimintaa määrittää ohjelma, jossa asetetaan sopimuksen ja arvioinnin tavoitteet. Toimijoiden suhdetta luonnehditaan kumppanuudeksi. Sopimuksen edellytyksiin kuuluu kumppaneiden vapaaehtoinen ja molemminpuolinen sitoutuminen sekä itsenäisyys ja toimijuus. (Sulkunen 2006, 17–18.) Sulkunen (emt. 25–28) kuvaa tulosityksiköinnin ilmentymistä yksittäisen työntekijän tasolla oman työn valvontana ja taisteluna

seuraavan projektin saamisesta. Uran eteneminen perustuu jatkuvaan kilpailuun, ei muodollisiin ansioihin eikä kokemukseen. Kehityssuunta näkyy niin julkisessa hallinnossa kuin akateemisessa maailmassakin.

Työelämän projektiluontoisuuden taustalla on laajemmat yhteiskunnan muutokset, joita Rantala ja Sulkunen (2006: 8–9) ovat pyrkineet tavoittamaan puhumalla projektityhteiskunnasta. Rantalalle ja Sulkuselle (emt. 9–14) projektityhteiskunta ilmenee voimakkaimmin julkisten valtajärjestelmien muutoksena. Hierarkkinen julkinen johtaminen korvataan tulosjohtamisella ja kilpailuttamisella samalla kun palvelutarjonta, päätöksenteko ja vastuu hajautetaan. Hallinnon ohjailun tilalle tulevat kumppanuus, osallistuminen ja sopimukset, mikä merkitsee luopumista weberiläisestä byrokraattisen hallinnon ihanteesta. Projektien maailma on myös mittaamista, kontrollia, kannustimien käyttöä ja ylipäänsä uudenlaisia valtakeskittymiä liittyen rahoituslähteisiin ja niiden toimintaan. Projektityhteiskunnan riskinä on turhautumisen tuottaminen, jos syntyy tilanne, jossa ”osallistumiseen motivoiminen tuntuukin uhkailulta ja pakottamiselta tai jos luovien suoritusten arvostus hiertyy murusiksi näyttö- ja perusteluvaatimusten paineessa”.

Projekti on Rantalan ja Sulkusen mukaan uudenlaisen valtajärjestelmän ydin. Siihen liitetään ohjelmapohjainen suunnittelu, turvautuminen puitelainsäädäntöön, ministeriöiden vallan kasvu, tulosjohtaminen, yksityisen ja julkisen sektorin yhteenkietoutuminen, byrokraattisten hierarkioiden korvautuminen verkostoilla, kansalaisen lisääntyvä vastuu elämänsä järjestelyistä ja työelämän joustot. Projekteista, sopimuksista, arvioinneista, ohjelmista, rahastoista, kumppanuuksista ja verkostoista on tullut uudenlaisen hallintamuodon syntyä kuvaavia käsitteitä. Muutos on ollut sisällöllisesti muuta yhteiskuntaa mullistavampi julkisessa hallinnossa, jossa ohjaavaksi periaatteeksi on tullut tuottavuus ja sen tehostaminen. Uusi julkishallinto korostaa hallinnon, tutkimuksen, opetuksen ja julkisten palvelujen tulos- ja kustannusvastuuta (emt. 15, 17).

Akateemiseen maailmaan yhdistettynä muutoksen erityistä luonetta voi Rantalan ja Sulkusen mukaan (emt. 12–14) havainnollistaa vertaamalla, miten voimakasta liikehdintää yliopistojen hallinnon uudistukset aiheuttivat monissa maissa vielä 1970-luvulla. Yliopistoissa tapahtuneet merkittävät muutokset viime vuosina ovat sen sijaan hii-pien toteutuneet ilman kovinkaan merkittävää organisaatioiden omat rajat rikkovaa yhteiskunnallista kiistelyä. Esimerkkinä aiemmin mainitusta turhautumisesta voidaan nostaa esiin yliopiston virkamiesten kapinointi uusia palkkaus- ja laatujärjestelmiä kohtaan. Kysymyksessä on pelko työn rutistumisesta sitä koskevan valvonnan järjestelyihin, toisin sanottuna byrokratiaan, josta projektityhteiskunta on luvannut vapauttaa.

Tässä luvussa olemme tarkastelleet työelämän muutoksia yleisellä tasolla sekä hahmottaneet tähän liittyen kuvaa työn uusista muodoista. Tarkastelun näkökulmana on ollut luoda taustaa ja vertailupohjaa erityisesti kohteenamme olevan yliopistojen määräaikaisten tutkijoiden aseman muutoksille työelämän kehityspiirteistä lähtien. Painopisteemme on näin ollut työn uusista muodoista erityisesti määräaikaista palvelussuhteita sivuavissa ilmiöissä ja tutkimuksissa. Lopuksi sivusimme myös erityisesti julkiselle sektorille ominaisen projektimaisen toimintatavan yleistymistä. Seuraavissa kahdessa luvussa luomme katsauksen projektitutkimukselle ja projektimaisessa organisaatiossa työskentelylle ominaisiin kehityspiirteisiin.

Projektitutkimus

Tutkimustyö alkoi vähitellen organisoitua projektien ympärille jo 1980-luvun loppupuolella. Ilmiötä käsitteellisesti edelleenkin osuvalla tavalla muutoksen aikainen, Pekka Kämäräinen. Hänen mukaansa (1991: 5–6) projektitutkijoiden työ näyttäytyy lyhytjänteisenä ja epä-jatkuvana työnä näkökulmasta riippumatta. Yliopistojen maksullisena palvelutoimintana siihen liitetään itsestään selvänä lyhyen tähtäimen

perspektiivi. Yleisesti näytetään katsottavan myös, että tieteellisen toiminnan vapautta ei voi ulottaa projektirahoitteiseen tutkimustoimintaan. Projektitutkijoiden omalta kannalta seurauksena voi olla ammatillinen marginalisoituminen ja tieteellisten kehitysmahdollisuuksien menettäminen. Jo 1990-luvun alussa oli nähtävissä projektirahoitteisen tutkimustoiminnan laajeneminen ja orastavia pyrkimyksiä luoda projektirahoituksesta ohjelmaperustaista sekä vakiinnuttaa vastaavan kaltaisia tieteellisiä tutkimusyksiköitä projektirahoituksen pohjalta yliopistoihin. Yliopistoissa ilmennyt vähättelevä suhtautuminen näytti tuolloin laajenemismahdollisuuksien laiminlyönniltä ja tutkijan uran kehittämisen lisämahdollisuuksien hukkaamiselta.

Projektitutkimusta yhdistää määritelmällisesti kaksi seikkaa: yliopiston ulkopuolelta saatu rahoitus ja tutkijan määräaikaiseen rahoitukseen perustuva työsuhde. Kämäräinen (emt. 7–8) määrittelee projektitutkimuksen lajityyppejä tutkimusaloitteen lähtöpisteen, projektin rahoitusjärjestelyn ja ohjauksen ehtojen, tutkimuksen tieteellisen profiloinnin ja/tai tulosten hyödynnettävyyden sekä tutkimuksen julkisuuden perusteella. Akateemisen projektitutkimuksen rahoitus perustuu yleisesti haettaviksi julistettuihin (julkisiin) tutkimusmäärärahoihin, jolloin tutkimusaloite on lähtöisin tiedeyhteisöstä. Rahoituksen myöntämisen perusteena on suunnitelman tieteellinen lupaavuus ja toteuttamiskelpoisuus. Rahoitus kannustaa tieteelliseen julkaisutoimintaan, eikä aseta sen suhteen rajoituksia. Sopimustutkimuksen rahoitus perustuu määrätyleiselle kohdealueelle varattuun tutkimusrahoitukseen tai kertaluonteisempaan rahoitusintressiin. Tutkimushankkeen valmisteluun ja toteutukseen liittyy rahoittajatahon ja tiedeyhteisön välinen sopimus pohjainen yhteistyö. Tutkimussopimuksessa sovitaan tutkimustulosten julkaisemisesta, joka toteutuu suhteellisen esteettömästi tieteellisissä julkaisuissa.

Palvelututkimukselle on ominaista, että tiedontarpeet ja tutkimusongelmat voidaan hyvin täsmällisesti määrittellä käytännöllisistä lähtökohdista. Tutkimustehtävät ovat tiedeyhteisössä rutiiniluonteisia oheistehtäviä tai pienimuotoisia projekteja. Kyseessä ei ole varsinainen

tieteellinen tutkimus, vaan lähinnä tietoaineiston tuottamiseen rajattu palvelutoiminta. Rutiiniselvitysten julkaiseminen tieteellisillä julkaisufoorumilla on vain rajoitetusti mahdollista eikä rahoittajillakaan ole aina kiinnostusta tulosten julkaisemisen suhteen. Konsultoinnin Kämäräinen (emt. 9–11) luokittelee rajatapaukseksi, joka on painottunut yliopistojen ulkopuolisten toimijoiden elinkeinoksi. Hän määrittelee konsulttitoiminnaksi paneutumisen ammatillisen kokemuksen varassa asiakkaan erityisongelmiin ja asiakkaan erityistilanteeseen mukautetun käytännöllisen ongelmanratkaisun kehittämisen. Konsulttitoiminnassa tiedon sovellettavuuteen liittyvät odotukset ovat voimakkaita ja analyysitulosten ja suositusten julkaiseminen on ensisijaisesti asiakkaan intresseistä lähtevää.

Nimityksiä tilaustutkimus ja toimeksiantotutkimus Kämäräinen (emt. 11–12) pitää vähättelevinä sekä tiedeyhteisön projektitutkimuksen tieteelliseen sisältöön vaikutusmahdollisuuksien että tutkijoiden tieteellisen autonomisuuden näkökulmista. Projektitutkijoiden hän katsoo näillä nimityksillä leimautuvan akateemiseksi kulkureiksi irrallaan temaattisesta jatkuvuudesta. Nimitykset ovat myös omiaan luomaan akateemisen maailman ulkopuolella vääristyneitä odotuksia projektien valmistelusta ja toteutuksesta. Yliopistojen tulisi jatkuvasti arvioida, mikä osa projektitoiminnasta kuuluu luontevasti niiden tehtäväkenttään.

Työ joustavassa projektiorganisaatiossa

Jonkinlaisena lähtökohtana voidaan todeta, että akateemista työtä ei voida analysoida pelkästään palkkatyönä ja siihen liittyen tehtyinä työtunteina. Välimaa (2005: 167–168) määrittää akateemisen työn luovaksi työksi, jonka tavoitteena on uuden tiedon tuottaminen. Uuden tiedon tuottamisen edellytyksenä hän pitää akateemista vapautta. Hän näkee myös akateemisen työn edelleen kutsumusammattina, jota tehdään rakkaudesta työhön. Myös Ylijoki ja Aittola (2005: 11–12) viit-

taavat tähän todetessaan, että ”Jokin akateemisessa työssä viehättää, olkoon se sitten akateeminen vapaus, luovuus, itsensä toteuttaminen, halu tietää, oppia ja välittää uutta tai toive jättää jälki itsestään ja parantaa maailmaa.” Yliopistoissa tavoitteet liittyvät niin opetus- kuin tutkimustyössäkkin arvojärjestyksiin sekä moraalisiin ja eettisiin ihanteisiin, joiden perimmäinen tavoite on turvata opetuksen ja tutkimuksen korkea taso. Korkean tason takeena puolestaan on tekijöiden akateeminen vapaus ja yliopistojen autonomia. Räsänen (2005: 27) on korostanut, että akateeminen työ opitaan ja akateeminen identiteetti rakennetaan käytänteiden kautta. Tutkijaksi siis opitaan jossain paikallisessa tiedeyhteisössä osallistumalla akateemisiin työtehtäviin yhteisön jäsenenä. Tietämisen kohteina akateemiset käytänteet ovat hankalia, niitä on siis usein vaikea kuvata.

Akateemisella työllä tarkoitetaan ensi sijassa yliopistojen opettajien ja tutkijoiden tekemää työtä. Työnä tutkijoiden tekemisiä pidetään salaperäisenä ja jopa mystisenä ja tutkijoita usein erikoisina ja omalähtöisinä persoonina. Toisaalta työmarkkinoilla akateeminen työ rinnastetaan muuhun palkkatyöhön, joka pelkistyy viime kädessä tehtyihin työtunteihin ja niistä maksettavaan palkkaan. Markkinaorientaation, tehokkuuden ja tulostavasti korostumisen myötä akateeminen työ on Mäntylän ja Päiviön (2005: 41–42) mukaan ohjautumassa yhä voimakkaammin kohti instrumentaalista palkkatyötä. Voidaan kuitenkin kysyä, kuinka hyvin työtuntien laskeminen kuvaa akateemisen työn luonnetta. Historiallisesti katsottaessa akateeminen työ on muuttunut perusteiltaan varsin vähän. Toisaalta voidaan sanoa, että akateeminen työ muuttuu kaikkialla koko ajan niin sisältöjen ja työtapojen kuin niiden vaikutuksesta ja niihin liittyen myös rakenteidensa osalta. Eriyisesti tutkimustyöhön liittyy monia ongelmallisia sen määrittelyyn kuuluvia piirteitä. On esimerkiksi vaikeaa sanoa, kumpi on työn tuottavuuden kannalta hyödyllisempää: tutkimustiedon päivittäminen ja ajatusten vapaa kehittäminen vai niiden kirjaaminen talteen artikkeleiksi ja tutkimusraporteiksi. (Välilä 2005: 146–153.)

Räsänen (2005: 28–30) määrittää akateemista työtä ankkuroiviksi akateemisiksi käytänteiksi tehtävien täyttämisen, opetuksen suunnittelun, konferenssit, julkaisemisen ja tutkijan pätevyyden dokumentoinnin sekä tutkimusprojektit. Nämä käytänteet määrittävät tutkija-opettajan arkisiksi työtehtäviksi opettamisen, tutkimisen ja kirjoittamisen. Esimerkkinä tehtävänäyttökäytännön vaikutuksesta tutkijan työhön on sen julkaisutoimintaa korostava painotus. Toinen tutkimustyötä jäsentävä ja rytmittävä käytänne ovat konferenssit ja niihin kytkeytyvä julkaiseminen. Konferenssit kiinnittävät tutkijan oman tutkimusalan verkostoihin. Räsänen on kuvaavasti verrannut konferenssipaperia tutkijan artefaktina kiekon toimintaa suuntaavaan vaikutukseen jääkiekkoilijan näkökulmasta. Konferenssipaperi hallitsee tutkijan ajankäyttöä, tunnetiloja ja työrytmiä. Se voi myös johtaa toiseen tutkimustyön käytänteeseen eli julkaisukelpoiseen artikkeliin, joka taas tuottaa lisän tutkijan julkaisuluetteloon, joka muodostaa keskeisimmän kriteerin tutkijan tehokkuutta arvioitaessa.

Työajan käyttöä ja jakautumista tarkastelevissa tutkimuksissa (esim. Ylijoki & Aittola 2005: 11; Julkunen ym. 2004: 93), joita tässäkin työssä tarkastellaan jäljempänä hieman yksityiskohtaisemmin, on käynyt ilmi, että yliopistoissa tehdään tunteina mitattuna paljon enemmän työtä, kuin mistä maksetaan palkkaa. Välimaan (emt. 158–159) mukaan tämä antaa perusteen tarkastella akateemista työtä muuna kuin tunteina laskettavana palkkatyönä. Ylijoen ja Aittolan mukaan akateemista työtä leimaavat edelleen perinteiset ideaalit, kuten uuden tiedon etsintä, vapaa tutkimus, sivistyksen vaaliminen ja kriittisen ajattelun kehittäminen. Tutkimusyksiköiden tutkijoiden haastatteluissa korostuu myös akateemisen työn erityispiirteiden merkitys. Tutkijoille ovat tärkeitä tutkimustyön sisäinen palkitsevuus, työn itsenäisyys, uuden luominen, itsensä toteuttaminen ja tiedeyhteisöltä saatu arvostus. Nikunen (2012: 177) puhuu tässä yhteydessä yliopistotyöstä affektiivisena työnä, jossa affektien lähteenä on työstä saatavat tunnustukset. Näyttää siis siltä, että uudet markkinaorientoituneet arvot eivät ole korvanneet tieteen sisäisiä arvoja, vaan ovat tulleet niiden rinnalle. Seurauksena on

ollut ristiriitojen lisääntyminen osana akateemista työtä. Nykyajalle on yleisesti katsottu olevan ominaista ajan käsitteen ja käsityksen muuttuminen. On katsottu, että kaikille toiminnan alueille on ominaista hitaan ajan korvautuminen nopealla ajalla. Hitaalla ajalla tarkoitetaan akateemisen työn yhteydessä sitä, että hyvä työ vaatii paneutumista, pitkäjänteisyyttä ja syvällistä perehtymistä. (Ylijoki & Aittola 2005, 12; Hakala ym. 2003: 144–145.)

Tarkasteltaessa akateemisen työn muutoksia viime aikoina sitä leimaaviksi piirteiksi luetellaan autonomian väheneminen, työmäärän lisääntyminen, ylimitoidetut ja ristiriitaiset vaatimukset, ajanhallinnan ongelmat, työn sirpaloituminen ja valmiina saatavien työtehtävien lisääntyminen. Uusina työtehtävinä mukaan ovat tulleet rahoituksen hakeminen ja siihen läheisesti kytkeytyvä oman toiminnan markkinointi. Näiden tehtävien takana on rahoituksen muuttuminen siten, että tutkimus- ja muu hankerahoitus tulevat suurelta osin yliopistojen budjetin ulkopuolisista lähteistä. Työtä leimaa myös jatkuvasti kiristynyt kilpailu niin ulkopuolisesta rahoituksesta kuin viroista ja asemistakin. Kilpailu näkyy sekä yksikkö- että yksilötasolla. Kilpailua voimistaa vielä omalta osaltaan jatkuvasti tehostunut tutkijakoulutus, jonka tuottamista tohtoreista yhä harvemmat löytävät sijansa akateemisesta maailmasta. Lisäksi työtä koskeva päätöksenteko on salamyhkäistä ja puolueellista ja henkilöstön osallistumismahdollisuudet ovat supistuneet. Tiedonkulussa on puutteita ja avoin keskustelu ongelmista on olematonta. On myös ollut havaittavissa, että kiire ja aikapula, työn ylikuormittavuus ja ulkoa ohjautuvuus sekä omien intressien syrjäytyminen koskettavat myös toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevia akateemisia työntekijöitä. (Ylijoki & Aittola 2005: 8; Pirtilä 2005: 188; Hakala ym. 2003: 141–142.)

Yleisellä tasolla yliopistomaailman muutoksia on luonnehdittu arvosiirtymäksi, jossa perinteisiä akateemisen työn ihanteita mukautetaan globalisoituvaan markkinatalouteen. Yliopistotyöntekijöitä ohjataan pois kollektiivisista arvoista kohti yksilöllisyyden korostamista ja omista eduista huolehtimista. Akateemisen tutkija-opettajan tulisi

hyväksyä kannattavuus, tehokkuus ja tulosvastuu oman työn keskeisimmiksi lähtökohdiksi. Kehityksen kuvaan kuuluu myös se, että akateemisen työn tuloksia määritetään yhä voimakkaammin tieteellisen yhteisen ulkopuolelta. Työtä myös arvioidaan ensi sijassa sen mukaan, miten hyvin se palvelee yritysten kilpailukykyä. Tämän seurauksena akateemisen työn tekijöiltä edellytetään uusia taitoja, kuten verkostojen luominen ja ylläpitäminen niin akateemisessa maailmassa kuin sen ulkopuolellakin. Opetustyön näkökulmasta kehityksen ilmentymiä ovat kasvavat opiskelijamassat ja tutkimuksen taas tulisi tuottaa käytännön sovelluksia ja kaupallista hyötyä sekä ratkaista ajankohtaisia käytännön ongelmia. Toisin sanoen tutkija-opettajista tulee tilivelvollisia rahoittajiaan kohtaan. Joidenkin mielestä yliopisto on luhistumassa byrokraattiseksi järjestelmäksi, jolta on viety moraalinen tarkoitus. Yliopistotyöhön ulkopäin kohdistuva kehittämispaine on myös ongelmallinen, koska eri tehtävät kilpailevat yliopiston perusyksiköissä samojen työntekijöiden rajallisesta aikaresurssista. Kohtuullisissa mitoissa uudet tehtävät myös rikastuttavat ja laaja-alaisesti tutkimustyötä. (Mäntylä & Päiviö 2005: 41–42, 47; Hakala ym. 2003: 143.)

Julkunen ja Nätti (1999: 166–168) ovat tarkastelleet edellä kuvattua akateemiseen työhön liittyvää arvomuutosta osana modernisoitumista, jolle ominaisia piirteitä ovat konsumerismi, perinteiden syrjäyttäminen, epäpolitisoituminen, yksilöllistyminen, eriytyminen, informatiivisuus ja tietointensivistyminen sekä globalisoituminen. Julkunen ja Nätti liittävät nämä prosessit työaikojen pidentymiseen. Pitkät työajat ovat olleet akateemiselle työlle jossain määrin aina ominaisia, mutta silti Julkunen ja Nätti huomiot projektien määräaikaisten ja tiimityön merkityksestä työaika pidentävinä organisatorisina keinoina kuvaavat osaltaan myös akateemisen työn muutoksia. Työntekijöiden keskinäinen kilpailu vahvistaa näiden tekijöiden vaikutusta, kuten edellä Mäntylä ja Päiviö ovat todenneet. Kysymyksessä on työntekijöiden vastuun hyväksikäyttäminen organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Modernisoitumisen näkökulmasta kyse on oman sosiaalisesta tuotta-

misesta samalla kun työhön liittyvä sosiaalinen ja työvoima ikään kuin siirretään pois sosiaalisen piiristä.

Työelämän ja akateemisen työn muutoksen suhdetta voidaan tarkastella perustellusti myös toisesta näkökulmasta. Voidaan kysyä, onko muutoksessa kyse siitä, että yliopistotyö ja tutkimus liukuhinnaistuu vai siitä, että tietoyhteiskunnassa tehty tavallinen palkkatyö lähenee akateemista työtä, koska tietotyön määritelmän kaikki ominaisuudet ovat myös liitettävissä akateemisen työn perinteisiin määrittelyihin.

Yllä kuvatusta muutoskehityksestä on seurannut, että akateemisen henkilöstön eri ryhmien työnkuvat muovautuvat erityyppisiksi. Kehityksen seurauksena yliopistojen sisälle on myös nähty kehittyvän erilaisia hierarkioita ja vastakkainasetteluja. Tieteenaloilla on erilaiset mahdollisuudet hankkia ja saada rahoitusta, kiihdyttää opiskelijoiden valmistumista ja tuotteistaa tutkimustuloksiaan. Työsuhteen perusteella yliopistoihin on syntymässä kaksi kastia: vakinaisissa viroissa olevat ja lyhyissä työsuhteissa toimivat. Opetushenkilöstön tehtävien eriytymisen voidaan olettaa tulevaisuudessa perustuvan opettajaryhmien jakautumiseen koulutuksen tasojen mukaan. Näillä perusteilla on yhä vaikeampaa puhua yleisesti akateemisesta professiosta. (Ylijoki & Aittola 2005: 9.)

Akateemisen työn muutokseen reagoinnissa on tutkimuksissa erotettu ainakin neljä erilaista tapaa. Ensimmäistä on kutsuttu uppoamiseksi, jolle on ominaista muutosten vastustaminen omassa työssä ja pitäytyminen entisissä toimintamalleissa. Seurauksena on nähty ahdinkoon ajautuminen, jota ilmentää uupuminen, sairastuminen ja syrjäytyminen. Upoamisen vastakohta on muutosten mukana eteneminen, jota ilmentää uudenlaisen markkinaorientoituneen toiminnan luominen ja menestyminen. Kolmas vaihtoehto on sukua ensimmäiselle, mutta sillä erotuksella, että muutokseen mukaudutaan kielteisestä suhtautumisesta huolimatta. Tällöin pääpaino on omassa selviytymisessä työyhteisön yhteisten asioiden hoitamisen jäädessä taka-alalle. Neljäntenä vaihtoehtona on kollektiivinen pyrkimys korkeakoulu- ja tiedepolitiikan muuttamiseen, vastarinnan synnyttämiseen ja vaihto-

ehtoisten toimintatapojen etsimiseen. Suomalaisen yliopistoyhteisön reagointia on katsottu leimaavan nöyrä ja äänetön mukautuminen sekä haitkea menneiden aikojen nostalgisointi. (Emt. 11)

Kokoavasti yliopistojen kohtaamia muutospaineita sekä niiden välittymistä erityisesti tutkimukseen on jäsennetty kolmesta erilaisesta näkökulmasta. Yhden arvion mukaan muutos on ensisijassa retorinen eli kyseessä on puhetapojen muutos, joka heijastaa ulkopäin kohdistuvien muutospaineiden sisältöjä. Toisena tapana on ollut nähdä muutos perusteellisena tiedon tuotannon tapojen muutoksena, jonka seurauksena syntyy myös kokonaan uudenlainen yliopisto. Kolmannessa näkökulmassa painotetaan muutoksen jatkuvuutta, sen prosessiluonteisuutta ja korostetaan yliopistojen kykyä sopeutua vähitellen ympäristönsä muutoksiin. Yleisellä tasolla tieteen yhteiskunnallisen legitimaation ja tiedon perimmäisen merkityksen muutosten on nähty heijastavan yhteiskunnallista muutosta teollisesta jälkiteolliseen yhteiskuntaan tai tietoyhteiskuntaan (Nieminen 2005: 15). On esitetty myös näkemyksiä, jotka korostavat tiedon luonteen muuttumista ensisijassa hyödykkeeksi, jonka hyödyllisyys ja merkitys määrittävät tiedon arvon. On myös esitetty näkemyksiä yliopiston mahdollisuudesta toimia tiedon tuottajien ja käyttäjien yhdyssiteenä, jolloin kansalaisyhteiskunnasta tulee yliopiston tärkeä liittolainen. Yliopiston muutosta on myös kuvattu tutkimuksen näkökulmasta siirtymänä eliittitieteestä massatutkimuksen aikaan samalla tavalla kuin koulutuksessa on siirrytty eliitin koulutuksesta massojen kouluttamiseen. Tutkimuksen rahoitusrakenneiden muutos ja yliopistojen tulohjohtaminen ovat muovanneet perustan tutkimuksen massoitumiselle. (Hakala ym. 2003: 98, 203–207.)

Akateemista työtä ja sen muutosta voidaan tutkia toisaalta osana työn sosiologian pehmeämpää sosiaalisempaa traditiota akateemisen kutsumuksen ja arvojen (identiteetin) muutoksena ja työn itsensä (kognitiivisena prosessina) muutoksena. Toisaalta akateemisen työn muutosta voidaan hahmottaa hallintotieteen ja tuotantotalouden traditioista käsin akateemisten työsuhteiden ja työorganisaatioiden muutoksen näkökulmasta ja akateemisen työn tuotoksien vaihdannan

muutoksen näkökulmasta (Pekkola 2013). Tämän tutkimuksen empiirisessä osiossa tullaan painottamaan vahvasti akateemisen työn organisoimista ja akateemisen työn ehtojen sekä työehtojen muutosta yleisen työn sosiaalisen muutoksen jäädessä hieman sivummalle.

Akateemisen työn yhteiskunnallisista taustamuutoksista

Yliopistojen merkitys tiedontuotannossa on vahvistunut jatkuvasti, vaikka tiedon tuottaminen samalla jakautuu yhä useampien tahojen kesken. Innovaatiojärjestelmän osana yliopistojen tehtäväkenttä on moninainen: Niiden tulee pyrkiä kansainväliselle huipulle vahvimmillä tutkimusalueillaan. Samalla niiden tulee säteillä innovatiivista vaikutusta omalle maantieteelliselle lähialueelleen. Sen lisäksi yliopistoilla on pitkälti monopoli uuden sivistyneistön tuottamisessa kansakunnan tarpeisiin korkeinta opetusta tarjoamalla. Opetuksen on myös perustuttava uusimpaan tutkimustietoon kulloisellakin alalla. Tiedontuottamisen laajenevat tehtävät ja uudet rakenteet muuttavat myös akateemisen työn ehtoja monella tavalla. Suomessa nämä muutokset ovat näkyneet ennen kaikkea tutkimusrahoituksen muutoksina, valtion vetäytymisenä keskeisen rahoittajan roolista ja siitä seuraavana paineena hankkia ulkopuolista rahoitusta. Rahoitusjärjestelmä noudattaa kilpailun periaatteita, joka heijastuu epävarmuutena ja yrittäjämäisinä toimintatapoina akateemisen työn arkeen.

Merkittävimpänä korkeakoulupolitiikan muutoksena Suomessa on viime vuosina ollut uudesta yliopistolaista seurannut yliopistojen oikeudellisen ja taloudellisen aseman muutos tilivirastosta julkisoikeudelliseksi laitokseksi tai yksityiseksi säätioiksi. Tähän muutokseen liittyvät myös jäljempänä tarkemmin kuvattava työnantaja-aseman muutos ja henkilöstön siirtäminen työsuhteeseen aiemman virkasuhteen sijaan. Yliopistojen palkkausjärjestelmää muutettiin jo tilivirastokauden aikana yliopistojen kuulussa vielä kiinteänä osana valtionhallintoon.

Yliopistot ovat organisaatioina erityisiä monestakin syystä. Niillä on päätöksenteossaan merkittävä autonomia, jota nykyisessäkin yksityisessä organisaatiossa suojaa perustuslaki. Niillä on tärkeitä kansallisia tehtäviä vastuullaan ja paine toimia mahdollisimman kansainvälisesti. Yksilön asemaan vaikuttaa merkittävästi akateeminen vapaus, joka suojaa yksilön vapautta valita tutkimusaiheensa ja määrittellä opetuksensa sisältö. Tästä huolimatta yliopisto on myös altis ympäröivän yhteiskunnan muutoksille. Edellä kuvattu tiedontuotannon muuttuminen on yksi esimerkki tästä. Toinen esimerkki on yleisten työelämän muutosten välittyminen myös yliopistoihin ja akateemiseen työhön. Käytännön ilmenemismuotoja ovat kilpailumekanismien välittyminen erityisesti tutkimusrahoituksen hakemiseen ja projektimaisen työskentelyn yleistyminen erityisesti tutkimuksessa. Sekä rahoituksen hankkimiseen että projektimaiseen työskentelyyn liittyvät työorganisaation sitoutumisen väheneminen, yrittäjämäinen toimintakulttuuri ja työsuhteiden epävarmuus.

YLIOPISTOTUTKIMUKSEN ORGANISOINNIN OSATEKIJÄT TIETOTALOUDESSA JA NIIDEN VAIKUTUS TUTKIMUSTYÖN ORGANISOINTIIN

Kari Kuoppala, Elias Pekkola

Kuten edellä on esitetty, projektityö ja työn pirstaloituminen ovat yleiseen yhteiskuntakehitykseen liittyviä ilmiöitä. Määräaikaaisuudelle ja projektirahoitukselle perustuvalla työskentelyllä on myös useita akateemisen työn luonteeseen, yliopisto-organisaatioon ja niiden perinteisiin liittyviä syitä. Tämän luvun tarkoituksena on luoda kirjallisuuden avulla katsaus niihin tekijöihin, joilla on keskeinen vaikutus tutkimustyön organisointiin ja organisoitumiseen. Listamme ei ole tyhjentävä, mutta se kokoaa keskeiset korkeakoulututkimuksen havainnot tutkimustyön organisoimisesta ensimmäistä kertaa yhdeksi kokonaisuudeksi. Luku antaa kuvan siitä, että tutkimustyön organisointi akateemisessa toimintaympäristössä on haastava kokonaisuus, jossa keskinäisriippuvaiset tilannetekijät sekä perinteet muokkaavat käytännön työtä.

Löyhäsidonnaisuus

Akateemista organisaatiota luonnehtivia piirteitä ovat Pirtilän (2005: 189–190) mukaan professionalismismi, byrokratian ja adhokratian (hierarkiatasoltaan matalan asiantuntijaorganisaation) risteytymät (ks. näistä tarkemmin Kuoppala 2014), löyhäsidonnaisuus, tiedeyhteisöihin sidottu individualismi sekä traditionalismi yhdistettynä uuden etsintään. Professionaaliset asiantuntijat eli opettajat ja tutkijat yliopis-

ton ydinhenkilöstönä tekevät koko organisaatiosta professionaalisen. Tutkija-opettajien professionaalisuutta ilmentää heidän vahvasti erikoistunut työnsä. Akateemiset asiantuntijat ohjautuvat työssään pitkälti autonomisesti. Asiantuntijaorganisaationa yliopistoa kuvaa juuri edellä mainittu kahden erilaisen organisaatorakenteen, byrokratian ja adhokratian, risteymä. Voisi sanoa, että perinteiselle tiedelaitokselle ominaisia rakennepiirteitä ovat byrokraattinen hierarkia ja selkeä tehtäväjako. Kuten toisaalla tutkimusryhmien ominaisuuksista puhuttaessa nostetaan esiin, tiimityön korostuminen on tuonut yliopiston rakenteisiin adhokratian piirteitä. Erityyppisten organisaatorakenteiden ristiriidat vaikeuttavat omalta osaltaan yliopistojen rakenteiden ja työyhteisöjen kehittämistä.

Ensimmäisessä luvussa kuvasimme niitä yhteiskunnallisia tekijöitä, jotka yleisellä tasolla vaikuttavat yliopistoihin, niiden organisaatioiden sisälle saakka. Organisaatiotutkimuksessa tällaisia tekijöitä tarkastellaan puhumalla organisaation ympäristöstä. Yksi tyypillisimmistä tavoista määrittää organisaation ympäristöä on jakaa se tekniseen ja institutionaaliseen ympäristöön. Tekninen ympäristö voidaan pitkälti nähdä markkinoiden käsitteen organisaatioteoreettisena ilmauksena. Tekniseen ympäristöön kuuluvat niin kilpailijat kuin asiakkaatkin. Organisaatio tuottaa tuotteensa teknisessä ympäristössä vaikuttavan kysynnän perusteella. Näin tekninen ympäristö asettaa keskeiset ehdot organisaation menestykselle.

Kaikille organisaatioille teknisen ympäristön vaikutus ei ole yhtä ehdollistava. Tyypillisesti julkiset organisaatiot toimivat ilman markkinoiden, siis teknisen ympäristönsä voimakasta ohjaavaa vaikutusta. Sama pätee yliopistoihinkin. Niiden ympäristöä luonnehditaan institutionaaliseksi. Tälle ympäristölle on ominaista myös kilpailu, mutta se kohdistuu ennen kaikkea legitimaatioon, jolla on keskeinen merkitys resurssien turvaamiseksi. Yliopistojen kilpailu on usein kilpailua legitimaatiosta suhteessa keskeisiin resurssilähteisiin, mikä suomalaisessa yhteiskunnassa tarkoittaa tänäkin päivänä vahvaa kytkentää valtion päätöksentekoon ja erityisesti opetus- ja kulttuuriministeriön organi-

saatioon. Yliopistojen institutionaalista ympäristöä määrittää valtiolle ominainen byrokraattinen hallintokulttuuri pelisääntöineen. Siihen sisältyy myös valtionhallinnossa käytössä oleva tulosoajausjärjestelmä taloudellisesti painottuneine ohjausmekanismeineen. Näihin ympäristönsä piirteisiin yliopistot pyrkivät sopeutumaan parhaalla mahdollisella tavalla ja siten saamaan kilpailijoihinsa nähden parhaan hyväksynnän tärkeimmän rahoittajansa silmissä.

Yliopistojen muodostamasta kokonaisuudesta käytetään usein nimeä korkeakoululaitos. Siihen tosin nykyään luetaan Suomessa myös ammattikorkeakoulut mukaan. Organisaatioteorian näkökulmasta korkeakoululaitos muodostaa organisatorisen kentän. Siihen kuuluvat myös muut yliopistojen kanssa kiinteässä vuorovaikutuksessa olevat organisaatiot. Samalla kentällä toimivia organisaatioita luonnehtii usein keskinäinen samankaltaisuus, puhutaan isomorfiasta, jolla viitataan organisaatioiden samankaltaistumiseen. Hieman kärjistäen voi sanoa, että organisaatioita verrattaessa ne näyttävät monessa suhteessa tulevan enemmän toistensa kaltaisiksi kuin eroavan toisistaan. Samankaltaistumista selitetään usein organisaatioiden ympäristön yhdenmukaistavalla vaikutuksella. Suomessa tämä ilmiö oli ehkä voimakkaimmillaan aikana, jolloin yliopistoja ohjattiin yksityiskohtaisilla säädöksillä ja tiukalla budjettimenettelyllä.

Yliopisto-organisaatio on sisältä katsoen rakenteeltaan matriisi, jossa hallinto läpäisee palveluillaan päätehtäviä toteuttavat tiedeyksiköt. Yliopistojen hallinnon toimintaa voi luonnehtia manageriaalis-byrokraattiseksi. Tiedeyksiköiden johtamisessa taas korostuu enemmän asiantuntijaorganisaation johtaminen ja akateeminen vapaus. Kanadalainen organisaatiotutkija Henry Mintzberg (1979) määritteli jo 1970-luvun lopulla professionaalisen byrokratian yhdeksi viidestä organisaatorakenteen perusmallista. Professionaalista byrokratiaa kuvaa taitojen standardointi ja asiantuntijoista koostuvan toiminnallisen ytimen keskeinen asema. Lisäksi sille on ominaista mutkikas tukipalvelujärjestelmä. Se on siis hyvin korkeakoulujen rakennettakin kuvaava malli.

Toisena korkeakoulujen kannalta mielenkiintoisena organisaatiorakenteena Mintzberg esitti adhokratian. Sitä hän piti professionaalista byrokratiaa innovatiivisemmin toimivana. Yksi innovatiivisuuteen liittyvä adhokratian ominaisuus on, että sen toimintoja ei voi liittää toisiinsa minkäänlaisen standardoinnin keinoin. Adhokratia perustuu joustavasti asiantuntijoista muodostetuille projektiorganisaatioille. Mintzbergin kahdesta adhokratian mallista nimenomaan operatiivinen adhokratia tarjoaa yliopisto-organisaatiolle erilaisen organisaatiomallin. Tällaisessa rakenteessa hallinto työskentelee jatkuvasti vaihtelevassa suhteessa projektien kanssa. Minkäänlainen tulevaisuutta rajoittava strateginen sitominen ei sovi tähän organisaatiomalliin. Kaikessa toiminnassa tähdätään innovaatioihin. Adhokratian ympäristö on yleensä dynaaminen ja monimutkainen. Adhokratian haasteena on rakenteellinen epäselvyys. Tässä mielessä se pitää sisällään jotain alussa mainitusta löyhäsidoitaisuudesta organisaation osien välillä. Toinen adhokratian haasteista on standardoinnin puuttumisesta aiheutuva tehottomuus.

Yliopisto-organisaation löyhäsidoitaisuus ilmentyy henkilöstön suurena vaihtuvuutena. Tämä on yliopisto-organisaation adhokraattinen piirre. Löyhäsidoitaisuuden toisena muotona voidaan pitää sitä, että akateemisella henkilöstöllä saattaa olla tiiviimmät työhön liittyvät yhteydet laitoksen ulkopuolelle kuin oman laitoksen muuhun henkilöstöön. Yliopistotyön yksi ristiriitainen ominaisuus on, että se on toisaalta luonteeltaan individualistista, mutta toisaalta se on sidoksissa tiedeyhteisöön. Tiedeyhteisö on kuitenkin paljon laajempi kuin oma laitos tai yliopisto. Työyhteisö on yliopistoissa ongelmallinen määriteltävä. Yksi mahdollisuus sen määrittelyyn on tulkita se toiminnalliseksi yhteisöksi, joka tekee rajattua osaa koko organisaation perustehtävästä. Työyhteisöä tulisi kehittää yliopistossa alhaalta ylöspäin eli henkilöstön näkökulmasta, koska henkilöstön työ on sekä koko yliopiston että sen osarakenteiden keskeisin elementti. Yksi löyhäsidoitaiseen rakenteeseen liittyvä akateemisen yhteisön ongelma on tiedonkulku. Ongelmia tuottaa sekä tiedonkulun määrällinen optimointi että hiljaisen

tiedon riittävästä esiintulosta huolehtiminen. (Pirttilä 2005: 190–191; 200–201.)

Yliopistojen yksiköiden luovuuden yhtenä kriteerinä on pidetty runsasta heikkojen siteiden määrää muihin organisaatioihin. Yliopisto-organisaatiota voidaan tarkastella myös organisaation sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Silloin huomio kiinnitetään organisaation jäsenten sisäisiin ja ulkoisiin sosiaalisiin suhteisiin, jotka edistävät organisaation päämäärien toteuttamista ja ilmenevät sosiaalisissa verkostoissa vuorovaikutuksena, viestintänä, yhteistyönä ja avunantona. Yliopistojen kannalta organisaation sosiaaliseen pääomaan liittyy kriittisenä tekijänä henkilöstön suuri vaihtuvuus, joka on omiaan heikentämään organisaation sosiaalista pääomaa. Pirttilä (2005: 203–206) liittää organisaation sosiaaliseen pääomaan ajatuksen sivilisoitumisesta, joka tarkoittaa henkilöstön vapaaehtoista aktiivisuutta työorganisaationsa ja -yhteisönsä kehittämiseen.

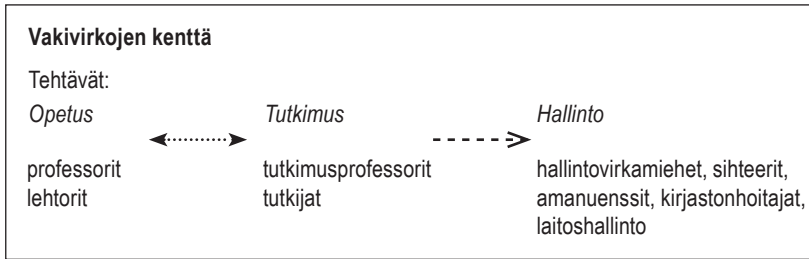
Stähle (2012: 15) toteaa, että perinteisesti yliopisto on vain eri laitosten ja tiedekuntien yhteenliittymä. Carl Weickin (1976) mukaan organisaatioteoriassa puhutaan tällöin löyhäsidoituneesta organisaatiosta, joita ovat tyypillisesti koulutusorganisaatiot. Juuri tähän liittyvät organisaation erityispiirteet edellyttävät Stählea (emt. 16) mukailten johtamista, joka perustuu alhaalta päin nousevaan asiantuntijavaltaan. Stähle on oikeassa todetessaan, että siinä missä yrityksissä on pyritty enenevässä määrin tukemaan asiantuntijoiden sisäistä motivaatiota, yliopistoissa on samaan aikaan kuljettu toiseen suuntaan, pois asiantuntijavallasta. Perusteltu on myös Stählen esittämä kysymys, ”voiko yliopisto kaikessa monialaisuudessaan milloinkaan olla yritysganisaatioiden tapaan kohti samaa päämäärää johdettu kokonaisuus.” Helppoa on myös yhtyä toteamukseen (s. 17), että tulosjohtaminen ei voi olla vastaus yliopistojohdamisen tulevaisuuteen. Räsänen (2005: 40) taas korostaa managerialismin vaihtoehtojen etsimisen tärkeyttä. Tätä hän perustelee sillä, että managerialismi tukee enemmänkin standardointia ja yksiarvoisuutta kuin kulttuurista rikkautta ja omaehtoisuutta uudistamista. Olisi myös toivottavaa, että akateemisen työn kehittä-

miselle löytyisi toivoa yllä pitäviä ja toimintamahdollisuuksia avaavia vaihtoehtoja sen sijaan, että ainoa kehityskulku vie kohti kurjistumista.

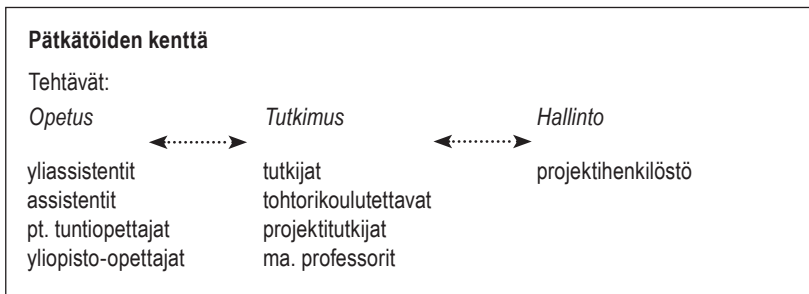
Työsuhde

Työsuhde on keskeinen tekijä tutkimuksen organisoinnissa, kuten aiemmassa luvussa joustavan työnorganisoinnin yhteydessä todettiin. Akateemisessa ympäristössä työsuhde on paitsi keskeinen työn organisoinnin työnjaollinen väline myös merkittävä vallan ja vaikutusvallan sekä uran määrittäjä. Kuviossa 1 on Välimaan (2005) hahmotelma akateemisen työn kentistä Suomessa (vrt. Bourdieu 1985: 105–108). Hahmotelman lähtökohtana on työsuhteen luonne ja erityisesti sen kesto, jolla on merkitystä sekä työmotivaation että työhön sitoutumisen kannalta. Välimaan mukaan Suomessa siis erottuu kaksi akateemisen työn kenttää, vakinaisten työsuhteiden kenttä ja pätkättöiden kenttä. Kentät eroavat toisistaan selvästi sosiaalisen dynamiikkansa pohjalta. Erittellemme näitä kenttiä seuraavassa hieman tarkemmin.

Molemmilla kentillä keskeiset akateemiset työt voidaan jaotella opetukseen, tutkimukseen ja hallintoon. Pätkättöiden kentän yhtenä ominaispiirteenä voidaan pitää sitä, että henkilö voi melko joustavasti siirtyä näiden eri tehtävien välillä. Syynä työn määräaikaisuuteen eli pätkätyösuhteeseen voi olla se, että vakituiseen palvelussuhteeseen perustuvia tehtäviä ei yksikertaisesti ole tarjolla. Hyvin varhainen maininta tilapäisistä tutkijoista erityisesti tutkimuslaitosten työvoiman osana Suomessa löytyy Juha Vartolan (1972: 38) korkeakoulujen päätöksentekoprosesseja käsittelevästä raportista. Hän toteaa, että tutkimuslaitoksilta odotettavat laajemmat tutkimusprojektit edellyttävät vähäisen vakinaisen tutkijamäärän vuoksi tilapäisten tutkijoiden joustavaa käyttöä. Tehtävien puolesta vakinaisten työsuhteiden kenttä eroaa pätkättöiden kentästä siinä suhteessa, että sen tehtäväjaot ovat akateemisten ja hallinnollisten työtehtävien osalta jyrkempiä. Hallintotehtävistä on yleensä vaikeaa siirtyä opetus- ja tutkimustehtäviin. (Välimaa 2005.)



Portinvartijat: kollektiiviset elimet
Valuutta: tutkimusjulkaisut & relevantti akateeminen tutkinto



Portinvartijat: yksityiset henkilöt
Valuutta: henkilökohtaiset verkostot & relevantti akateeminen tutkinto

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

Akateemisen työn kentät eroavat toisistaan myös kentälle pääsyn perusteella. Pätkätoiden kentälle pääsyn portinvartijana toimii usein yksi henkilö, joka ottaa työntekijän työsuhteeseen. Olennaisia kriteerejä ovat soveltuva tutkinto ja usein myös se, että tuntee portinvartijan. Aiemmin vakinaisten tehtävien kentän portinvartijoina toimivat kollektiiviset päätöksentekoelementit, mutta nykytilanteessa lienee perustellumpaa puhua yliopiston virallisista päätöksentekorakenteista, joissa päätöksentekijät lopullisesti ovat yksilöitä (rehtori, dekaani, tiedeyksikön johtaja tms.) Keskeinen sisäänpääsyn kriteeri on pysynyt kyllä samana eli akateeminen ansioituminen, jota mitataan pääasiassa tieteellisillä julkaisuilla ja ennen kaikkea niiden laadulla. Opetusansioiden merkitys ei edelleenkään ole suuri, vaikka niidenkin painoarvoa on vakinaisten tehtävien kentällä pyritty lisäämään. Molempia kenttiä yhdistää rakenteellisesti se, että portinvartijat ovat ratkaisevassa asemassa kentälle pääsyn osalta. (Välimaa 2005: 159–160.) Päätöksentekorakenteiden muuttumisen ohella toinen ero Välimaan kuvauksen ja nykytilanteen välillä liittyy yliopistojen tehtävänimikkeisiin, joissa on tapahtunut 2000-luvun loppupuolella merkittäviä muutoksia. Nimiikkeisiin palataan tarkemmin jäljempänä, kun tämän tutkimuksen empiiristä aineistoa esitellään.

Akateemisen työn kenttien ehkä merkittävin ero liittyy työuriin ja etenkin niiden pituuteen. Välimaan (emt. 160–161) mukaan pätkätöiden kentällä urista ei voi oikeastaan edes puhua. Uran kulku määräytyy ensi sijassa sen mukaan, mistä saadaan seuraava rahoitus uutta työtä ja projektia varten. Pätkätoiden ura muistuttaa mutkittelevaa polkua, jolla etenemistä auttavat hyvät verkostot. Pitkässä juoksussa pätkätyöurallakin on välttämätöntä sekä onnistua tekemään tutkimusta että suorittaa tohtorintutkinto. Vain sitä kautta pätkätyöuralta on mahdollista koettaa siirtyä vakinaisten työsuhteiden kentälle. Vakinaisten työsuhteiden kentällä sen sijaan voidaan puhua todellisesta urasta ja uralla etenemisestä, jonka keskeisenä kriteerinä on akateeminen maine. Akateemisen työn kentät eroavat myös kokonsa suhteen toisistaan. Erityisesti ulkopuolisen tutkimusrahoituksen kasvun myötä pätkätöi-

den kenttä on laajentunut, kun taas vakinaisten työsuhteiden kentän koko on pysynyt pääpiirteissään entisellään. Välimaa kytkee kenttien erot myös yhteen ammatillisen järjestäytymisen kanssa todetessaan, että vakinaisten työsuhteiden kenttää edustavat ensisijassa Professoriliitto ja Lehtoriliitto, kun taas Tieteentekijöiden liitto edustaa pätkätoiden kenttää.

Pekkola (2014: 114–120) on luokitellut akateemisia uria ja päätynt jakamaan ne uran alkuvaiheen avulla assistentin (yliopisto-opettajan) uraan sekä tutkijan uraan (tohtorikoulutettava), jotka sijoittuvat vakinaisten työsuhteiden kentälle toinen opetuspainotteisiin tehtäviin ja toinen tutkimuspainotteisiin tehtäviin. Pätkätoiden kentälle Pekkola sijoittaa projektitutkijan uran, joka koostuu hajanaisista hankerahoituksista ja työsuhteista sekä apurahatutkijan uran, jonka pääasiallinen rahoitus tulee yliopistojen ulkopuolelta. Näiden kahden päätyypin lisäksi akateemisen uran eteneminen voi tapahtua nk. työelämäuralalla, jossa toimeentulo tulee muista organisaatioista ja akateeminen ura tukee varsinaista urakehitystä. Kuudentena uratyypinä hän mainitsee prekaariuran, joka ei asemoidu millekään edellisistä vaan koostuu erilaisista jaksoista erityyppisiä työsuhteita, apurahoja ja työttömyyskausia.

Myös tutkimushenkilökunnan sisällä on tutkimuksissa havaittu proletarisoitumiskehitystä, joka jakaa tutkijat kahteen kastiin edellä Välimaan esittämällä tavalla, mutta jakautuminen tapahtuu enemmän pätkätyökentän sisällä. Tutkimusyksiköissä syntyy hierarkkinen työnjako rahoituksen hankkimisesta sekä tutkimustyön organisoinnista ja johtamisesta vastaavien johtajien ja tutkimustyötä käytännössä toteuttavien tavallisten projektitutkijoiden välillä. Toisaalta on myös havaittu, että projektitutkijoiden kamppaillessa omien ongelmiansa kanssa vakinaisten tehtävien kentällä toimivat tasapainoilevat opetuksen, tutkimuksen ja erilaisten hallinnollisten tehtävien tuottamissa ristipaineissa. Projektitutkijoihin verrattuna viimeksimainitun ryhmän asema on kuitenkin turvatumpi ja vähemmän markkinoista riippuva. Näin yliopistoihin syntyy kahden kerroksen väkeä edellä olevien kent-

tien mukaisen jaon pohjalta. Määräaikaisten projektitutkijoiden onkin katsottu muodostavan kasvavan akateemisen alaluokan. (Hakala ym. 2003: 142–143, 199; vrt. myös Nikunen 2012: 177.)

Senioriteetti ja hierarkia

Erityisesti pätkätyöuran näkökulmasta on perusteltua esittää kysymys, missä vaiheessa ”nuoresta tutkijasta” tulee ”senioritutkija”. Yhteisön ja tieteenalan normit ja käytännöt ovat tässä suhteessa keskeisessä asemassa. Yhtä mielenkiintoinen näkökulma on myös se, mikä tekee juniorista juniorin ja seniorista seniorin sekä milloin ja miten tullaan senioriksi. Yhtäältä kysymys on nuoren tutkijan sosiaalistumisesta, joka tapahtuu useilla eri tasoilla tutkimustyöhön liittyen. Aihepiiri ei ole saanut kovin runsasta huomiota osakseen huolimatta siitä, että jatko-opiskelijat, siis nuoret tutkijat, muodostavat yhä merkittävemmän osan yliopistojen tutkimustyövoimasta. Huolimatta 1990-luvun puolivälissä Suomeen perustetusta tutkijakoulujärjestelmästä on edelleen tutkijakouluun kuulumisen lisäksi olemassa monenlaisia väyliä edetä tohtoriksi: työskentely yliopiston virassa tai apurahalla, osallistuminen tutkimushankkeeseen tai jatko-opinnot muun työn ohella. (Hakala 2005: 109–111.) Korkeakouluorganisaation kehittämisen näkökulmasta Pirttilä (2005: 199, 201) esittää, että tutkimusprojekteissa työskentelevien pätkätyöntekijöiden osuutta henkilöstöstä tulisi vähentää. Määräaikaisuudet estävät ja rajoittavat toimijoiden vastuunkantoa työyhteisönsä yhteisistä asioista. Keinoja vähentämiseen hän ei kuitenkaan esitä.

Tohtoreiden valmistumisvauhti on kasvanut 2000-luvulla merkittävästi ja heidän valmistumiskänsä on laskenut jonkin verran. Yliopistoissa on kuitenkin paljon sellaista työvoimaa, jonka jatko-opinnot kestävät pitkään eri syistä. Rahoitusongelmien lisäksi yhdeksi syyksi on epäilty sitä, että väitöskirjan tekijöitä käytetään akateemisenä halpamyövoimana pätkittäiseen rahoitukseen perustuen. Tohtoreiden mää-

rän lisääntyminen on myös nostanut esiin uutena ongelmana heidän sijoittumisensa työmarkkinoille. Samalla edellä esitetty kysymys senioreiksi tulemisesta on saanut uuden ulottuvuuden ns. post doc -vaiheesta tutkijakoulutuksen uutena portaana. (Hakala emt. 112–113.)

Akateemiseen työhön voidaan Välimaan (2005: 162–163) mukaan liittää perustellusti ajatus akateemisesta säädystä koskien erityisesti hierarkian ylimmillä portaita työskenteleviä professoreja. Säätynäkökulman kautta akateemiseen työhön voidaan liittää työhön vaikuttavia moraalisia ja eettisiä periaatteita, joiden mittaaminen rahassa ei välttämättä onnistu. Kulttuurisesti suomalaisia yliopistojen laitoksia leimaa kaksi ainakin osittain ristiriitaista perinnettä: jyrkän hierarkkinen saksalainen professoriperinne ja angloamerikkalainen kollegiaalinen traditio. Nykytilanteen osalta voidaan varmaan kysyä onko rinnalle kehittynyt kolmas työtä määrittävä ja siihen vaikuttava yksilövaltainen hallinnollinen päätöksentekojärjestelmä.

Organisaatorakenteen ja virkahierarkian osalta voidaan samasta asiasta käyttää termejä oppituolijärjestelmä, laitosmalli, byrokraattinen järjestelmä ja manageriaalinen malli. Näiden rinnalla yliopistoja kuvataan myös yrittäjämäisinä toimintaympäristöinä. Yrittäjämäinen yliopisto ei kuitenkaan kuvaa niinkään rakennetta vaan paremminkin toimintakulttuuria rakenteen sisällä. Oppituolimalli perustuu kollegiaaliseen päätöksentekoon ja on malleista hierarkkisin. Päätökset tehdään senioreiden (oppituolinhaltijoiden) kokouksissa (tiedekuntaneuvosto), jossa vertaisasemassa olevat professorit etsivät kompromisseja yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Kollegiaalinen päätöksenteko on muiden kuin professoreiden kannalta täysin ulossulkeva järjestelmä. Yksikkötasolla päätöksenteko perustuu oppituolinhaltijan tieteelliseen auktoriteettiin. Tutkimustoiminta on oppituolimallissa alisteista oppialojen mukaan järjestetylle hallinnolle.

Laitosmalli on oppituolijärjestelmää demokraattisempi, sillä laitosneuvostoihin, jotka toimivat päätöksentekoeliminä, kuuluu tyypillisesti senioreiden lisäksi myös junioreita ja muiden henkilöstöryhmien edustajia. Laitosmallissa tutkimus saattaa olla järjestetty omaksi koko-

naisuudekseen itsenäisenä laitoksena tai laitoksen sisällä tai se voi olla organisoitu opintosuuntien mukaisesti. Manageriaalinen eli johtajave-toinen malli korostaa johtajien roolia päätöksentekijöinä. Manageriaa-lisessa mallissa tulosyksikön johtaja vastaa keskeisesti työn tulokselli-suudesta ja laadusta, mikä siirtää vastuuta ja valtaa tutkimusryhmiltä ja tutkijoilta yksikkötasolle. Byrokraattinen (virkehierarkia) malli ulot-taa julkisen hallinnon säännöt ja käytänteet yliopistoihin. Byrokraat-tinen malli toimii usein edellä mainittujen mallien rinnalla tai niiden oikeuttajana.

Yksikkökoko

Laitosten yhdistämisellä saavutettavien etujen taustalla on näkemys hallinnollisista skaalaeduista. Ajatuksena on, että hallinnollisten teh-tävien määrä vähenee, kun organisaation koko kasvaa. Monissa tut-kimuksissa on tehty havainto, että hallinnollisten kustannusten ja organisaation koon välillä on negatiivinen korrelaatio. Toisaalta hallin-nollisen koon kasvu voi merkitä korkeampia hallinnon kustannuksia jossain muualla, koska organisaation eri osien välisen koordinoinnin ongelmat voivat aiheuttaa lisäkustannuksia. On myös esitetty, että hal-linnolliset kustannukset laskevat vain tietylle tasolle, jonka jälkeen ne alkavat uudelleen kohota. Tutkimuksen näkökulmasta hallinnon ope-rationalisoinnilla, sen tarkemmalla määrittelyllä, mitä hallinnolla itse asiassa tarkoitetaan, on huomattava merkitys. Toinen hallinnon talou-dellisiin skaalaetuihin liittyvä ongelma on, että pääosa näistä tarkaste-luista kohdistuu suuriin yksiköihin, joissa on vähintään 100 henkilöä töissä. Juuri tästä syystä norjalaisen tutkimuksen mukaan hallinnon skaalaetujen perinteiset teoriat eivät sellaisenaan sovellu yliopistojen laitoksiin. (Lipponen 1995: 5–6.)

Norjalainen Svein Kyvik (1995: 107) on operationalisoinut hallin-non taloudelliset skaalaeduct yliopistojen laitosten kontekstissa:

- 1) Henkilöstö käyttää pienemmän osan ajastaan hallinnolliseen työhön suurissa laitoksissa kuin pienissä laitoksissa, koska sellainen aika voidaan jakaa useamman henkilökunnan jäsenen kesken;
- 2) Suurempia laitoksia voidaan hallinnoida alhaisemmillä kustannuksilla, koska hallinto- ja toimistohenkilökuntaa voidaan käyttää tehokkaammin;
- 3) Hallinnollisten resurssien kokonaiskäyttö, mitattuna opetus- ja tutkimushenkilökunnan ja hallinto/toimistohenkilökunnan hallintoon käyttäminä henkilötyövuosina, on suurissa laitoksissa pienempi kuin pienissä laitoksissa.

Kyvikin (emt. 107–108) mukaan akateemisen ja hallinnollisen henkilöstön roolit ovat epäselvät ja päällekkäiset hallinnon toiminnassa. Tästä seuraa, että ei ole mahdollista vetää vahvoja johtopäätöksiä hallintohenkilöstön ja opetus- ja tutkimushenkilöstön työajan erillisistä analyyseistä. Aikaisemmassa Norjassa tehdyssä tutkimuksessaan Kyvik kollegansa kanssa totesi opetus- ja tutkimushenkilökunnan hallinnollisen kuormituksen pienenevän laitokseen kasvaessa. Yksi syy tähän oli, että suuremmilla laitoksilla oli enemmän hallinto- ja toimistotyöntekijöitä kuin pienillä laitoksilla. Tässä tutkimuksessa hallinnolliset kustannukset oli operationalisoitu siten, että hallinto- ja toimistohenkilökunnan määrää laitostasolla ei otettu huomioon. Uudemmassa Norjassa tehdyssä tutkimuksessa nämä henkilöstömäärät otettiin huomioon. Tutkimuksen kohteena oli 142 laitosta neljässä Norjan yliopistossa vuonna 1992. Tutkimuksen ainut merkittävä hallinnon kustannuksia koskeva tulos oli, että todella pienillä laitoksilla (alle 10 akateemista ja teknisen henkilökunnan jäsentä) hallinnollisen työn määrä henkilöä kohti oli lähes kaksi kertaa niin suuri kuin useimilla laitoksilla. Toisaalta hallinnon kustannusten suhteen ei havaittu merkittäviä eroja keski suurten ja suurten laitosten välillä.

Monissa aiemmissa hallinnon taloudellisia skaalaetuja käsitelleissä tutkimuksissa hallintotehtävien laajuus on määritelty organisaation hallintohenkilöstön suhteelliseen osuuteen perustuen. Ensimmäisiä

kokonaisvaltaisia tarkasteluja oli Peter Blaun (1973) empiirinen tutkimus 115:sta amerikkalaisesta yliopistosta ja collegesta. Teoksensa esipuheessa Blau vertaa opettamista ja tutkimusta monessa suhteessa mieluummin taiteeseen ja kirjallisuuteen kuin velvoitteisiin monissa muissa työorganisaatioissa. Taiteeseen ja kirjallisuuteen verrattuna korkeakoulutus oli kuitenkin 1970-luvulla muodollisissa organisaatioissa toteutettua toimintaa. Blaun mukaan opettaminen ja oppineisuus tarvitsevat vapautta mahdollisuuksiensa toteuttamiseen, eivät ole sopivia rutinoinnille eikä niitä voi helposti säännellä hallinnollisilla prosedureilla.

Blau (emt.) nostaa esiin mielenkiintoisen ilmiön yliopistoyksiköiden hallinnollisen koon mittaamisesta. Yleensä sitä on mitattu käyttämällä hallinnollisen henkilöstön määrää. Blaun 1970-luvulta peräisin olevien tulosten mukaan hallintohenkilöstön suhteellinen osuus vähenee yliopistojen koon kasvaessa. Toisaalta toimistohenkilöstön määrä kasvaa yliopistojen koon kasvaessa. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös muissa toimistohenkilöstöä koskevissa tutkimuksissa (Lipponen emt. 13–15). Hallinnon taloudellisia skaalaetuja on ongelmallista arvioida hallintohenkilöstön määrän perusteella. Toimistotyöntekijöitä lukuun ottamatta on vaikea vetää raja hallintohenkilöstön ja opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstön välille. Näin ollen hallinnon kokoa ja hallinnon taloudellisia skaalaetuja arvioitaessa tulisi ottaa huomioon sekä toimistohenkilökunta että tukihenkilöstö.

Suomessa yksikkökoon vaikutuksia on tutkittu vähän. Tilastokeskuksen korkeakoulujen työaikatutkimukseen pohjautuvassa tutkimuksessa (Lipponen 1995: 15–18) toimistohenkilökunta laskettiin hallintohenkilöstöön samoin kuin jotkin nimikkeet tukihenkilöstöstä. Tältä pohjalta näytti siltä, että kun laitoksen koko ylitti 20 henkilöä, hallintohenkilöstön suhteellinen osuus näytti hieman laskevan. Samaan aikaan samankokoisilla laitoksilla tukihenkilöstön määrä kasvoi. Laitoksien välillä on eroja tieteenalan mukaan. Merkittävä osa tukihenkilöstöstä työskentelee luonnontieteiden laitoksilla. Yleisellä tasolla tulosten suunta on sama huolimatta tieteenalojen välisistä erois-

ta: Kun laitoksen koko kasvaa, hallinnollisen henkilökunnan määrä vähenee, mutta tukihenkilöstön määrä kasvaa. Lipposen mukaan nämä tulokset eivät tue talouden skaalaetujen olettaa. Hän myös kyseenalaistaa hallintohenkilökunnan suhteellisen osuuden käytön hyödyllisyyden hallinnollisen työn koon mittaamisen indikaattorina yliopistokontekstissa.

Työaikatutkimuksessa vastaajille annettiin mahdollisuus ilmaista avointen kysymysten kautta käsityksiään akateemiseen työhön liittyvistä ongelmista. Yksi esiin nostettu ongelma-alue oli hallinnon kuormitus. Avointen vastausten perusteella ei ole mahdollista löytää mitään suoraa yhteyttä hallinnon kuormituksen ja laitoksen koon välillä. Hallinnon kuormitus ei näytä olevan mikään erityinen pienten laitosten ongelma. Voidaan todeta, että vastaajien subjektiiviset kokemukset vastasivat työaikatutkimuksen objektiivisten tulosten antamaa kuvaa. (Lipponen 1995: 18–20.)

Tieteenalat

Yhden lisäulottuvuuden akateemisen työn analyysiin tuovat tieteenalat ja niiden väliset kulttuurierot. Eri aloilla valitsevat erilaiset tieteenalakuulttuurit vaikuttavat merkittäväällä tavalla siihen, että akateemista työtä tehdään eri toimintatavoin. Yksi keskeinen ero tieteenalojen välillä liittyy kommunikaatioon, konkreettisemmin siihen, miten työn tuloksia julkaistaan. Olennaista on se, että tutkijoiden erilaiset tavat tuoda työnsä tulokset julkisuuteen perustuvat heidän oman tieteenalansa perinteisiin, siellä vallalla olevaan toimintakulttuuriin. Kommunikoinnin lisäksi tieteenalat eroavat toisistaan työn organisoinnin suhteen. Toisille aloille ominainen työskentelytapa on ryhmissä tehtävä tutkimustyö, kun taas toisilla aloilla työskentelyn pääperiaatteena on yksilön itsenäisesti yksinään tekemä työ. Yleisemmällä tasolla ilmaistuna tämä tarkoittaa, että hyvä työ ja hyvä työyhteisö merkitsevät eri tiedekulttuureissa eri asioita. Koko yliopistolaitoksen läpäisevien kysy-

mysten lisäksi akateemista työtä arvioitaessa tulisi kiinnittää huomiota myös tieteenalojen erityispiirteisiin. (Ylijoki & Aittola 2005: 14.)

Yliopistojen organisatorisen rakenteen nähdään usein poikkeavan tieteenalajaottelusta, mutta rästä huolimatta laitosjakoa on pidetty perinteisesti keskeisenä tieteenalakulttuureja ilmentävänä yliopisto-organisaation rakenteellisena piirteenä (Tuunainen 2005: 170). Hakala ja kumppanit (2003: 97) lähestyvät tieteenalakulttuureja tarkastelemalla tutkijayhteisöissä jaettuja kulttuurisia jäsenyyksiä. Keskeisimmin tieteenalakulttuurien erojen ongelmallisuus tulee esiin, kun arvioidaan tieteellisen työn tuottavuutta ja tuloksellisuutta eli tieteenalakulttuureilla on vaikutusta sitä kautta tiede- ja koulutuspolitiikkaan. (Välimaa 2005: 164–166). Pirttilä (2005: 192) näkee yhdeksi ongelmaksi sen, että eri tiedetyyppejä edustaville yliopistoille, laitoksille, ja yksittäisille tutkija-opettajille asetetaan liian samankaltaisia vaatimuksia.

Kovia ja soveltavia tieteenaloja ovat tyyppillisesti lääketiede ja tekniset tieteet. Niiden kognitiivisia ulottuvuuksia ovat siten kilpailuhenkisyys, pyrkimys tiedon soveltamiseen ja nopeatempoinen julkaiseminen. Sosiaaliselta ulottuvuudeltaan näitä tieteenaloja voidaan luonnehtia Tony Becherin jaottelun mukaisesti urbaaneiksi ja konvergenteiksi tieteiksi. Tutkimustyötä määrittävät suhteellisen yhtenäiset menettelytavat ja tutkimuksen kohteita voi luonnehtia kapea-alaisiksi. Näiden tieteenalojen tyyppillinen tutkimuksen organisointimuoto on löyhästi vakiintunut tutkimusryhmä. (Ursin 2005: 131.) Tekniikan alan tutkimusryhmissä näyttää vallitsevan koulutustasoon ja asiantuntemukseen pohjautuva valtasuhde.

Jani Ursin (emt. 133–134) on analysoinut lääketieteen ja teknisten tieteiden tutkimusryhmien toimintaa työn ominaispiirteisiin keskittyvän lähestymistavan kautta. Tutkimusryhmien tarkastelu on akateemisen työn tulevaisuuden kannalta tärkeää, koska tutkimus toteutetaan yhä laajemmin ja useammilla tieteenaloilla tutkimusryhmissä. Erityisenä tarkastelun kohteena hänellä ovat olleet tutkimusryhmien jäsenten ryhmätyösuuntautuneisuus, jäsenten välinen riippuvuus, ristiriidat ja jäsenten keskinäinen luottamus. Ryhmätyösuuntautuneisuus edistää

ryhmän toimintaa tehostamalla jäsenten välistä vuorovaikutusta ja tuottaa ryhmäsynergiaa. Tutkimusryhmissä korostuvat perinteisten akateemisten arvojen ja ryhmätyöskentelyn taustalla vaikuttavien yliopiston muutosta leimaavien modernien arvojen väliset ristiriidat. Tutkimusryhmän jäsenten tavoiteriippuvuus tarkoittaa ryhmän jäsenten päämäärien samankaltaisuutta. Tehtäväriippuvuus taas tarkoittaa työtehtävien kytkeytymistä toisiinsa selkeän jatkuvuuden kautta, jolloin jäsenten työtyytyväisyys kasvaa ja ryhmän toiminta paranee. Tulosiippuvuus parantaa positiivisessa tilanteessa ryhmän toimintaa, mutta voi myös liian suurena haitata sitä työn kuormittavuutta lisäten. Tulosiippuvuus liittyy ryhmän jäsenen tuloksellisen toiminnan positiivisiin vaikutuksiin ryhmän muiden jäsenten menestymiseen.

Ristiriidat kuuluvat Ursinin (emt. 134–135) mukaan aina ryhmätyöhön, niin myös tutkimusryhmien toimintaan. Ristiriidat tutkimusryhmien työssä liittyvät tehtäviin, vuorovaikutukseen ja jäsenten välisiin suhteisiin. Tehtävien sisällöt ja niiden määrittelyt aiheuttavat tehtäviin liittyviä ristiriitoja. Työtehtäviä toteutettaessa syntyvät konfliktit voidaan lukea vuorovaikutusristiriitoihin, kun taas ryhmäläisten persoonallisuuseroista aiheutuvat konfliktit ovat ryhmän jäsenten välisiä ristiriitoja. Tehtäviin liittyvillä ristiriidoilla on positiivisia vaikutuksia ryhmän toimintaan tiettyyn rajaan saakka, mutta vuorovaikutukseen kytkeytyvät ja henkilöiden väliset ristiriidat ovat pääsääntöisesti ryhmätyöskentelylle haitallisia.

Ristiriitojen ohella luottamus on toinen tutkimusryhmien työskentelyä määrittävä tekijä. Instituutioihin ja rakenteisiin kohdistuvasta luottamuksesta on käytetty ilmausta luottavaisuus erotuksena yksilöiden välisiin suhteisiin liittyvästä luottamuksesta. Yliopistoon instituutiona kohdistuva luottavaisuus on horjunut viime vuosina akateemisen työn epävarmuuden vuoksi. Epävarmuutta tuottavat akateemiseen työhön mm. pätkittäiset lyhytaikaiset työsuhteet. Tutkimusryhmät ovat omalta osaltaan toimineet luottamuksen rakentajina korvaamaan yliopistoinstituution kohdistuvan luottavaisuuden laskua. Yksilöiden välinen luottamus koostuu affektiivisesta (tunne) ja kognitiivisesta (jär-

ki) ulottuvuudesta sekä aiotusta käyttäytymisestä. Aiottu käyttäytyminen sisältää sekä tunteeseen pohjautuvan että rationaalisen toiminnan osan. Ryhmätyöskentelyn näkökulmasta korkea luottamus toimii konflikteja ehkäisevästi. Se ei kuitenkaan vaikuta toiminnan tehostumiseen ja siten tuottavuuteen. (Emt. 135–136.)

Tunnettua on, että ryhmän työskentely on yleensä tehokkaampaa, jos ryhmäläiset edustavat erilaisia ominaisuuksia keskenään. Ryhmän jäseniä voidaan tyypitellä mm. ryhmätyösuuntautuneisuuden ja tehtäväriippuvuuden perusteella. Näillä kriteereillä saadaan neljä tutkimusryhmätyöskentelyn perustyyppiä. Omien työtehtäviensä itsenäiset suorittajat, joiden ryhmätyösuuntautuneisuus ja tehtäväriippuvuus ovat matalia. Siten he työskentelevät ryhmässä yksiköinä ja ryhmä toimii heille vain työympäristönä. Omien tehtävien tiimityöskentelijöiden ryhmätyösuuntautuneisuus on korkea, mutta tehtäväriippuvuus matala. He työskentelevät tiiviisti ryhmän tukemina, mutta heidän työtehtävillään ei ole kiinteää suhdetta muuhun ryhmään. Yhteisten tehtävien itsenäiset suorittajat puolestaan ovat tehtäviensä puolesta kiinteästi kytkeytyneitä ryhmän toimintaan, mutta tekevät työnsä itsenäisesti, irrallaan muusta ryhmästä. Yhteisten tehtävien tiimityöskentelijät ovat niitä, jotka rakentavat ryhmän toiminnan perustan ja työskentelevät tiiviissä vuorovaikutuksessa muun ryhmän kanssa. Ryhmä on ominainen työympäristö nimenomaan tiimityöskentelijöille. (Emt. 138–139.)

Tutkimusryhmän tärkeimmäksi eduksi osoittautui Ursinin (emt. 140) tutkimuksessa sosiaalinen vuorovaikutus, joka ilmeni mahdollisuuksina tieteellisiin keskusteluihin. Lisäksi ryhmään kuulumisen koettiin ikään kuin pakottavan ryhmään kuuluvat tehokkuuteen eli ryhmä kontrolloi jo olemassa olollaan yksilöiden toimintaa. Ryhmätyön ongelmallisin piirre on toisten jäsenten huomioon ottaminen, jonka koettiin toimivan ikään kuin tutkimustyön itsenäisyyttä ja omaehtoisuutta vähentävänä tekijänä. Ryhmätyöskentelyn katsottiin myös vähentävän omaa tutkimusaikaa ja heikentävän mahdollisuuksia yksilölliseen tutkimustyöhön. Tutkimusryhmien ongelmat voidaan

tyyppitellä näkemyksellisiin ja henkilöiden välisiin. Ryhmädynaamisina ongelmina voidaan pitää huonoa ryhmähenkeä ja joustamattomuutta. Muina työskentelyyn liittyvinä ongelmina nousivat esiin ylimääräiset työtehtävät ja byrokratia sekä työtaakan epätasainen jakautuminen. (Emt. 140–142, ks. myös Hakala ym. 2003: 67.)

Vetäessään yhteen tutkimustuloksiaan tutkimusryhmien työskentelystä lääketieteen ja tekniikan alalla Ursin (emt. 142–143) nostaa esiin muutamia huomionarvoisia näkökohtia. Tarkasteltavat tutkimusryhmät valituilla tieteenaloilla antoivat itsestään sisäisesti harmonisen vaikutelman. Sitä ilmentää tieteentutkimuksesta peräisin oleva näkemys yhteneväisen episteemisen kulttuurin tuottamisesta. Toinen ryhmätyöskentelyn ilmentämä piirre oli tietynlainen irrallisuus akateemisuudesta, jota ilmentää työskentelyn arviointi ensisijassa ryhmätyön yleisistä piirteistä käsin, ei erityisesti tutkimusryhmätyöskentelynä. Akateemisyyden taakse painumista ilmentää myös omalta osaltaan tieteenalan rakenteellisen merkityksen väheneminen työn jäsentäjänä.

Tieteenalaa tärkeämmäksi rakenteelliseksi tekijäksi tutkimusryhmätyöskentelyssä nousi tutkimusryhmän koko. Tieteenaloina lääketiede ja tekniikka ovat tieteenalakulttuureiltaan lähellä toisiaan ja myös tutkimusryhmätyöskentelyn näkökulmasta niiden välillä oli vähän eroja. Näyttäisi mahdolliselta puhua tutkimusryhmien omasta sisäisestä kulttuurisesta perustasta, jonka kulttuuristen ehtojen muodostuminen tapahtuu yksilöiden välisissä vuorovaikutustilanteissa. Ainakin kovissa tieteissä tutkimusryhmät vaikuttavat toimivilta työympäristöiltä, mutta tehokkuuden arviointi ei ollut Ursinin (emt. 143–144) tutkimuksen pohjalta mahdollista. Tutkimusryhmässä työskentelyä voidaan pitää joka tapauksessa tärkeänä osana akateemista asiantuntijuutta ja tutkimusyhteistyö yleensä on keskeinen osa tieteen kehitystä.

Tieteenalakulttuurien välisillä eroilla tulisi olla suuri merkitys, kun tieteenalojen tuloksia arvioidaan ja mitataan. Tänä päivänä yhtenä mittaamisen keskeisenä kriteerinä pidetään referoituja kansainvälisiä artikkeleita. Jollain tieteenaloilla niiden merkitys on huomattavasti suurempi kuin toisilla aloilla. Ongelma on merkittävä kansallisilla ja

sovelletuilla tieteenaloilla sekä joillakin humanistisilla ja auttamistieteiden aloilla. Näiden tieteenalojen luonnollinen kommunikaatioympäristö on kotikielinen yleisö. Tieteenalakulttuurien väliset erot tekevät akateemisen työn tuloksellisuuden mittaamisesta ongelmallista, koska kullakin tieteenalalla pitäisi soveltaa alan omia kriteerejä, jotka ottavat huomioon, kuinka tutkimustyö organisoidaan ja kuinka sen tulokset saatetaan julkisuuteen. Julkaiseminen liittyy eri tieteenaloille ominaiseen yleisörakenteeseen: sen ääripäinä ovat laaja kansallinen yleisö ja suppea kansainvälinen tiedeyhteisö. (Välimaa 2005: 166–167.)

Tieteenalakulttuurien merkitys on tullut viimeisten yliopistoissa tehtyjen säästöihin liittyvien korkeakoulupoliittisten rakenteellisten uudistusten yhteydessä esiin. Organisaatiouudistusten tavoitteena on ollut tuottaa säästöjä sekä tehostaa toimintaa. Seurauksena on ollut suuremmissa laitoksyksiköissä tieteenalojen välisiä ristiriitoja. Tieteenalojen väliset ristiriidat voidaan luokitella Tuunaisen (2005: 174) mukaan neljään päätyyppiin: laitoksen tutkimustradition kyseenalaistaminen, kamppailu työtiloista, maailmankatsomuksen ulkoisen konfliktin siirtyminen laitokselle ja tieteellisten lähestymistapojen ankkuroituminen ainelaitoksiin. Laitoksen tutkimustradition kyseenalaistaminen osoittaa tutkimuskohteiden ja – menetelmien keskeisen merkityksen tieteenalojen suhteita jäsentävinä tekijöinä. Tieteenalojen ja niiden taustalla vaikuttavien kulttuuristen piirteiden eroista johtuvat konfliktit voivat myös kärjistyä kiistoiksi työtiloista. Tieteenalakulttuurien eroihin kytkeytyy myös ulkoisia yhteiskunnallisiin kysymyksiin liittyviä arvostusriitoja, jotka saattavat johtaa kamppailuihin tieteenalojen välillä. Tuunaisen näkemys saa tukea jo 1980-luvulla tehdystä laajasta suomalaisten korkeakoulujen alihallinnon tilaa kartoittaneesta selvityksestä (Virtanen 1980).

Kiinnittämällä huomio tieteenalakulttuurien erilaisiin piirteisiin, voidaan osoittaa laajempien yhteiskunnallis-institutionaalisten muutosten usein läheiset kytkennät tutkimuksen sisällöllisiin ja organisaatorisiin piirteisiin. Siten taloudelliset ja poliittiset muutokset yliopistojen sosiaalisessa toimintaympäristössä välittyvät joskus yllättävänkin

suoraan tiedekulttuurien välisiin suhteisiin yliopistossa ja aikaansaavat muutospaineita, joiden kohteena voivat olla yliopiston organisaatiorakenteet. Laitosrakenteiden uudistamisen yhteydessä ilmenneet konfliktit osoittavat yliopisto-organisaation joustamattomuuden ja kykenemättömyyden ottaa huomioon tieteenalojen erilaisuus. Seurauksena on, että muodollisen organisaation ominaisuudet luovat oman konfliktien lähteen akateemisen työvoiman keskinäisiin suhteisiin. Voidaan kysyä, onko tarpeen tuottaa organisaatiorakenteilla uusia konfliktin lähteitä tieteenalojen välillä ja rakentaa keinotekoisia esteitä muutenkin jatkuvassa muutoksessa olevan sosiaalisen järjestyksen kehittymiselle. (Tuunainen 2005: 186–187.)

Kansainvälistyminen

Kansainvälisyys liittyy kiinteästi konferensseihin kytkeytyvään osaan akateemista työtä. Kansainvälistymisellä on monia muotoja lähtien ulkomaisten artikkelien ja kirjojen lukemisesta, konferensseissa käymisestä ja edeten kansainvälisiin vierailuihin, julkaisemiseen ja tutkimusyhteistyöhön. Tieteenaloilla on erilaisia käsityksiä kansainvälisyyden sisällöstä ja syistä, joihin sen tärkeys perustuu. Esimerkiksi konferensseihin ja seminaareihin osallistuminen näyttää olevan aktiivisempaa kovien tieteenalojen piirissä. Humanistien osalta kansainvälinen julkaisuyhteistyö puolestaan on muita tieteenaloja harvinaisempaa. Yksi kansainvälistymisen keskeinen ennakkoehto on kielitaito. Rahoitusmuutokset ja tietyillä aloilla osallistuminen EU-projekteihin on lisännyt tutkijavierailuja niin Suomesta muualle kuin myös Suomeen päin. Tutkijoiden näkökulmasta juuri uudet rahoitusmahdollisuudet tekevät EU-yhteistyöstä houkuttelevan vaihtoehdon. Laitosjohtajat arvioivat tärkeimmiksi kansainväliseen toimintaan vaikuttaviksi tekijöiksi kansainvälisten julkaisujen tuottamisen, laitoksen kansainvälisen tunnettavuuden lisäämisen, uusimman tieteellisen tiedon ja metodien hankkimisen, tutkijoiden urakehityksen edistämisen, oman alan tieteelliseen

kehitykseen vaikuttamisen, verkostojen luomisen sekä laitoksen tutkimuskulttuurin kehittämisen. Ainoastaan verkostojen luomisen tärkeys erottaa tieteenaloja toisistaan. Tärkeintä se on yhteiskuntatieteilijöille ja monitieteisille aloille ja pienimmäksi sen merkityksen arvioivat luonnontieteilijät. Tutkimuslaitokset korostavat verkostoitumista ainelaitoksia enemmän. (Hakala ym. 2004: 154–159, 162–165, 181.)

Laitosjohtajien näkemyksen mukaan (Hakala ym. 2004: 160, 187) kansainvälisten toimien lisääminen tulisi kohdentaa ennen kaikkea osallistumiseen kansainvälisiin tutkimusryhmiin tai -hankkeisiin, pitkiin tutkijavierailuihin ulkomaille, pitkiin laitokselle ulkomailta suuntautuviin tutkijavierailuihin sekä julkaisemiseen ulkomaisissa julkaisuissa. Kansainvälistymisen painopisteen tulisi siis olla intensiivisimmissä muodoissa, jotka edellyttävät eniten resursseja ja pitkäjänteisyyttä. Näyttää siis vahvasti siltä, että tavoitteellinen ja tiivis kansainvälisyys kuuluu yliopistojen jokapäiväiseen toimintaan. Määräaikaiset palvelussuhteet muodostavat ongelman paitsi urasuunnittelulle kaiken kaikkiaan, niin erityisesti pitkäaikaisille ulkomaille suuntautuville tutkijavierailuille. Esteet voivat olla myös hyvin konkreettisia, kuten laitoksen tapa olla maksamatta päivärahoja ulkomaanmatkoista. Aikapula saattaa puolestaan tehdä mahdottomaksi tutkimustulosten muokkaamisen kansainvälistä yleisöä kiinnostavaan muotoon.

Kansainvälistymisen myötä koulutuksen ja siihen liittyen yliopistojen merkitys on korostunut suomalaisen hyvinvointivaltion osana. Koulutus ja korkeakoulut ovat saaneet korostuneen merkityksen maan kilpailukyvyyn parantamisessa. Muuhun julkiseen sektoriin verrattuna korkeakoulusektori ja erityisesti yliopistot ovat desentralisoituja, tiukasta sääntelystä vapaita ja autonomisia. Kasvun ja monimuotoistumisen seurauksena yliopistojen kehittäminen edellyttää professionaalisempia johtamiskäytäntöjä. Osana johtamisen kehittämistä yliopistojen tulisi omaksua uusi hallinnollinen kulttuuri, jonka välityksellä koko korkeakoululaitokseen saataisiin kehitettyä uusi professionaalinen johtamisjärjestelmä. Yliopistojen kolmas tehtävä painottaa entistä kiinteämpää

yhteyttä tutkimuksen sekä teollisuuden ja kaupan välillä niin paikallisella kuin alueellisellakin tasolla. (Emt. 66–67.)

Konferenssien ja niihin tuotettavien paperien taustalla on kansainvälisyys yleisempänä akateemiseen työhön liitettävänä piirteenä. Kansainvälistymisen taustaksi voidaan myös todeta, että instituutiona yliopisto on vanhempi kuin kansallisvaltio ja valtioiden väliset rajat. Maantieteellinen alue ei muodostakaan tieteelliselle keskustelulle minäkäänlaisia rajoja. Tieteestä ja yliopistoista tuli kansallisia instituutioita vasta kansallisvaltioiden synnyn jälkeen. Tämän kehityksen merkittävin ilmentymä tänä päivänä on, että pääosa tutkimuksen rahoituksesta on edelleen kansallista. Kokonaisuutenakin voidaan sanoa, että tutkimustoiminta on edelleen pitkälti kansallista. Tutkimustoiminta on kansainvälistynyt nopeasti 1990-luvun aikana Hakalan ja kumppaneiden mukaan (2004: 146–148, 186, 190). He näkevät tutkimuksen kansainvälistymisen syiksi tutkimustoiminnan kustannusten kasvun, tutkimuksen lisääntyneen erikoistumisen ja yhtä kansallisvaltiota laajempien tutkimusongelmien esiin nousun. Pari vuosikymmentä takaperin kansainvälinen tieteellinen toiminta nähtiin ulkopoliittisen tavoitteenasettelun kautta. Vasta 1990-luvun taitteen tietämällä kansainvälistymistä perusteltiin Suomen tieteellisen ja taloudellisen kilpailukyvyyn parantamiseen ja kansallisen innovaatiojärjestelmän kehittämiseen perustuen. Globalisaatiokehityksen myötä Suomen kehityksessä pysymisen ehtoina on alettu pitää kansainvälisiä kontakteja ja yhteistyötä. Kansainvälistymisen nähdään myös parantavan suomalaisen tutkimuksen näkyvyyttä ja kohottavan sen arvostusta. Tulostavuuksensa ja tehokkuutensa liittyvät kiinteästi kansainvälistymiskehitykseen. Erityisesti humanistisella ja yhteiskuntatieteellisellä alalla kansainvälistyminen on merkinnyt kansallisen tieteen roolin heikkenemistä.

Suomessa kansainvälistymispuhe on ollut luonteeltaan varsin Eurooppa- ja EU-keskeistä Hakalan ja kumppaneiden (emt. 148–154) mukaan jo 1980-luvun loppupuolelta lähtien. EU:n tavoitteena on viime vuosina ollut luoda tietynlaiset tieteen ja teknologian eurooppalaiset sisämarkkinat eurooppalaisen tutkimusalueen (ERA) välityksel-

lä. ERA:an on myös liitetty aloite kansallisten tutkimuspolitiikkojen ja -resurssien koordinoinnin lisäämisestä EU:n tasolla. EU:n rahoituksen painopiste on ollut soveltavassa ja teknis-tieteellisessä tutkimuksessa. EU myös asettaa rahoitukselleen erilaisia teknisiä ja hallinnollisia ehtoja. Tästä syystä suomalaisten tutkimusyhteistyötä EU:ssa koordinoikin Suomessa Tekes ja sen suojissa toimii myös toinen merkittävä toimija, Suomen EU-T&K-sihteeristö. Kansainvälistymisen korostus on näkynyt luonnollisesti myös Suomen Akatemian toiminnassa kansainvälisesti meritoituneiden tutkijoiden ja tutkimusryhmien suosimisena ja tutkijoiden liikkuvuuden erilaisina tukimuotoina sekä yhteydenpitoa kansainvälisiin tieorganisaatioihin. Yliopistojen toiminnassa kansainvälistymisen merkitys näkyy opiskelija- ja opettajavaihtoon panostamisena sekä kansainvälistymisen korostamisena virantäytöissä. Kaikki tieteenalat ovat omaksuneet kansainvälistymisen osaksi toimintaansa 2000-luvulla. Tätä ilmentää myönteinen asennoituminen kansainvälistymiseen. Kansainvälinen tieteellinen merkittävyys vaikuttaa myös tutkimusaiheiden valintaan. Tieteenalojen välillä voidaan kuitenkin havaita eroja, mitä tarkoitetaan kansainvälisyydellä ja miksi se on tärkeää.

Suomalaisen tutkimuksen näkökulmasta kansainvälistymisen kärkikohdemaita ovat Yhdysvallat, Ruotsi, Saksa ja Iso-Britannia. Laitosjohtajien arvioissa Yhdysvallat saa kiistattoman ykkösaseman. Laitosjohtajien vastausten perusteella näyttää siltä, että EU-yhteistyö on vahvistanut muualle suuntautuvaa kansainvälistä yhteistyötä. Kaiken kaikkiaan Suomesta näyttää kehittyneen maa, joka kansainvälisessä tutkimuskentässä valitsee sekä yhteistyön muodot että kumppanit strategisesti omien tarpeidensa mukaan. Suomalaisella tutkimuksella on oma annettavansa kansainväliseen tieteelliseen keskusteluun ja myös halu vaikuttaa siihen. (Emt. 169–173, 186.)

Tieteenalat eroavat suhteessa EU-yhteistyyöhön siten, että luonteeltaan soveltavat ja usein moni- tai poikkitieteelliset EU-hankkeet sopivat parhaiten yhteen tekniikan alan tutkimusintressien kanssa, kun taas humanistiselle alalle EU-ohjelmat tarjoavat lähtökohtaisesti vähän

hakumahdollisuuksia. EU-projektien arvioinnissa korostuvat tutkimustulosten hyöty ja relevanssi ja arvioijina on myös muita asiantuntijoita kuin tutkijoita. Suurin merkitys EU-yhteistyöllä nähdään olevan uusien yhteistyömahdollisuuksien synnyttäjänä. Laitosjohtajat olettavat EU-hankkeisiin osallistumisen tuoman maineen edistävän myös mahdollisuuksia kansainvälisen rahoituksen saamiseen. Erityisesti Suomessa EU-yhteistyö näyttää lisänneen yliopistojen yhteistyötä niin tutkimuslaitosten kuin yritystenkin kanssa. Tältä pohjalta EU-yhteistyön voidaan katsoa edustavan uutta tiedontuotannon mallia. Toisaalta EU-yhteistyöhön voi kohdentua myös negatiivisia arvioita projektien soveltavamman luonteen ja yhteistyökumppaneita koskevien kategoristen vaatimusten vuoksi. Näin EU:n tutkimusyhteistyön voidaan katsoa olevan selvästi kansainvälistymistä ylhäältä alaspäin, koska tutkimusryhmät eivät voi vapaasti päättää tutkimusteemoista ja työskentelytavoista. (Emt. 175–183, 187–189.)

Sukupuoli

Suomalaista työelämää on yleisesti leimannut pitkään sukupuoleen perustuva eurooppalaisittain laaja segregatio työmarkkinoilla. Segregatio alkaa jo koulutuksesta ja jatkuu työelämässä nais- ja miesvaltaisina toimialoina ja – sektoreina. Julkinen sektori on vahvasti naisvaltainen. Palkkaerot ovat tutkimusten mukaan rakenteellisia heikomman palkkauksen painoutuessa naisvaltaisille aloille ja naisille tyypillisiin töihin. Naisella tulee olla akateeminen koulutus, jotta hänen palkkansa ylittää ammattikoulutetun miehen palkan. Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet painottuvat myös selvästi naisvaltaisiksi. (Ojala & Hautaniemi 2012: 481.)

Yliopistoja voidaan myös tarkastella sukupuolistuneina organisaatioina, jolloin kohteeksi nousevat työssä ilmenevät erilaiset sukupuolijaot, sukupuoleen liittyvät symbolit, sukupuolistunut vuorovaikutus sekä tavat, joilla ihmiset rakentavat organisaation sukupuolistumis-

ta. Tiedenaisten uralla sosiaalisella tuella näyttää olevan huomattava painoarvo uralla etenemiseen vaikuttavana tekijänä. Naisten saama sosiaalinen tuki on ensisijassa peräisin yksityiselämän alueelta, kun taas johdonmukaista tukea saadaan vain harvoin omalta organisaatiolta tai lähitiedeyhteisöltä. Tiedeyhteisöissä naiset saavat tukea enemmän toisilta naisilta kuin mieskollegoiltaan. Puolison antama tuki on tällä alueella erityisessä asemassa ja näyttää siltä, että tieteenaloittainen endogamia on tiedenaisilla varsin yleistä. Sitä voidaan pitää ehkä jonkinlaisena tiedenaisten tiedostamattomana selviytymisstrategiana. (Husu 2005.)

Käsitystä yliopistojen sukupuolittuneesta luonteesta tukee Nikusen (2012: 181–183) nostama näkemys siitä, että lasten hankinta muodostaa uhkan erityisesti naisten menestymiselle työssä. Se uhkaa sekä töiden jatkumista että urakehitystä. Esimerkiksi perhevapaan pitoa pidetään naisille luontevampana vaihtoehtona kuin miehille. Miehille perheen perustamisen katsotaan merkitsevän vakiintumista ja toimivan ikään kuin työtä tukevana investointina. Nikusen (2012: 194) mukaan yliopisto organisaationa käyttää hyväksi affekteja. Perhepolitiikan isyyttä korostavista tavoitteista huolimatta vallalla näyttää olevan ajattelutapa, joka korostaa työtä miesten ensisijaisena investoinnin kohteena. Työn tuottamia positiivisia affekteja ei tulisi lyhytnäköisesti käyttää hyväksi sukupuolisidonnaisesti, koska se ei tuota pidemmälle vietyä hyötyä sen kummemmin työntekijöille kuin organisaatiollekaan.

Yleisesti voidaan todeta, että suomalainen tiedeyhteisö ei kohtelee tutkijanuralla olevia naisia sukupuolten tasa-arvosta liikkeelle lähtien. Yksi keino naisten tutkijanuran tukemiseksi on yliopistojen päätöksenteon demokraattisuuden ja läpinäkyvyyden lisääminen. Naisten tutkijanuraa voidaan tukea myös erilaisten mentorointiohjelmien avulla ja naisten verkostoitumista tukien. Husun (2005) mukaan erityisesti patkätuosityhteisissä ja apurahalla työskentelevien naisten raskauteen, äitiyteen ja perheellisyyteen liittyy edelleen monia sukupuolisyrjinnän muotoja ja mahdollisuuksia.

Tutkimusrahoitus

Toimintaympäristön muutos on organisaatioille aina haasteellinen ja edellyttää niiden sopeutumista muutoksiin. Yliopistot eivät poikkea tästä säännöstä, vaan edellä kuvatut yhteiskunnalliset ja työelämän yleiset muutokset heijastuvat myös yliopistoihin. Korkeakoulupolitiikan muutokset toimivat laajempia yhteiskunnallisia muutoksia yliopistoihin välittävinä tekijöinä. Yliopistojen sisällä eri yksiköiden erilainen tiedekulttuuri toimii yliopistojen ulkoisen ohjauksen suodattimena. Hakalan ja kumppaneiden (2003: 90–93, 97) havaintojen mukaan merkittävimmät tutkimusta vaikeuttavat muutostekijät liittyvät jollain tavalla rahaan, sen puutteeseen, hankkimisen ongelmiin, tästä aiheutuvaan kiireeseen ja tulospaineisiin. Keskeisenä syynä tutkimusorganisaatioiden ongelmille ovat budjettirahoituksen vähenemisen aiheuttamat ongelmat sekä niihin kytkeytyvä jatkuvasti voimistuva kilpailu rahoituksesta. Nieminen (2005: 35) toteaa myös, että valtion institutionaalinen sääntely ja yliopistojen riippuvaisuus resursseista, joita kontrolloivat muut organisaatiot kuin yliopistot, yhdessä johtavat yliopistojen samankaltaistumiseen sosiaalisen ympäristönsä kanssa. Siten yliopistoja tulee tutkia niiden erityisessä ympäristössä, joka voi vaihdella yliopistoittain ja tieteenaloittain. Kehitys osoittaa tiedepolitiikan ja erityisesti rahoituksen muutosten tarkoittamattomien seurausten merkityksen. Tutkimustyössä nämä seuraukset kärjistyvät henkilöstöresursseihin liittyviin ongelmiin, kuten palvelussuhteiden pätkittäisyyteen.

Otto Auranen on väitöskirjassaan (2014: 92–96) vertaillut tutkimusrahoituksen muutoksia ja niihin liittyvää korkeakoulupoliittisen ohjauksen muutosta eri maissa. Vertailun perusteella hän tiivistää valtioiden korkeakoulupoliittisen ohjauksen muutokset yliopistojen sääntelyautonomian lisääntymiseen ja yliopistojen kasvaneeseen markkinamekanismeihin perustuvaan tilivelvollisuuteen. Aurasen tutkimuksen mukaan korkeakoulujärjestelmän tasolla tulosperustainen rahoitusrakenne ja markkinapohjaiset ohjausmekanismit eivät kuitenkaan näytä

pitkällä aikavälillä johtavan tutkimustoiminnan tuottavuuden lisääntymiseen. Tutkimuksessa tarkasteltujen maiden vertailu osoittaa, että tutkimustoiminnan tuloksellisuutta voidaan parantaa muilla ohjauksellaisilla välineillä vähintään yhtä tehokkaasti. Suomalaisten yliopistojen tuloksellisuuden tarkastelu johtaa Aurasen päättelemään, että jotkin muut tekijät ovat kilpailuun pohjautuvia rahoituskannustimia oleellisempia tutkimuksen tuloksellisuuden kannalta pitkällä aikavälillä.

Yliopistot kohtasivat Suomessa 1990-luvulla suuren joukon muutoksia. Hakala ym. (2003: 10–11, 33–38) luettelevat yliopistojen kohtaamina muutoksina resurssileikkaukset, uuden johtamisjärjestelmän, tulosvastuun, opetuksen ja tutkimuksen jatkuvan arvioinnin, korkeakoulu- ja tiedepolitiikan uudet painopisteet, kansainvälistymisen vaatimuksen ja koulutusvastuun kasvattamisen. Kehityksen taustalla voidaan nähdä yhteiskunnan ja talouden muutoksia, kuten nopea teknologinen kehitys, globalisaatio ja taloudellisen kilpailun kiristyminen. Kansalliseksi tavoitteeksi asetettiin Suomen muutos tietoyhteiskunnaksi ja kansallisen innovaatiojärjestelmän kehittäminen, joissa molemmissa yliopistojen roolia pidettiin keskeisenä. Konkreettisimmin nämä yliopistojen kohtaamat muutokset välittyivät yliopistoihin rahoitusmekanismien ja rahoituksen muutoksina. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että 1990-luvun lopulla noin puolet tutkimusrahoituksesta oli tavalla tai toisella kilpailtua. Tutkimuksen rahoituksessa alettiin yhä laajemmin toteuttaa valikoivaa rahoituspolitiikkaa, jonka esimerkkeinä voidaan mainita 1990-luvun lopulla toteutettu tutkimuksen lisärahoitusohjelma, erilaisten tutkimus- ja teknologiaohjelmien lisääntyminen, tutkimuksen hyödyntämisyhteistyön vahvistaminen sekä tutkimuksen ja koulutuksen huippuyksiköiden nimeäminen. Tutkijakoulujen perustaminen puolestaan muutti merkittävästi jatko-opiskelun luonnetta.

Projektirahoituksen muutokset ovat johtaneet tutkimusyksiköissä siihen, että projektityöskentelyn ja akateemisten intressien yhdistäminen on hankaloitunut selvästi. Aikataulujen kiristyminen on johtanut tutkijoiden kiireestä aiheutuvaan uupumiseen samalla kun omien

akateemisten tavoitteiden toteuttaminen on jatkuvasti vaikeutunut. Kehityksellä on negatiivisia seurauksia työmotivaatioon ja projektitutkimuksen houkuttavuuteen. Rahoituksen pirstaloituminen on puolestaan johtanut siihen, että hakemusten tekeminen on tullut aikaa vieväksi tutkijan työtehtäväksi. Epävarmuus rahoituksen jatkuvuudesta on erityisesti ongelma nuorille tutkijoille, kun taas vanhempien tutkijoiden ongelmana ovat olemattomat urakehitysnäkymät. Tutkijat näkevätkin vakaamman rahoitustilanteen niin yksittäisten tutkijoiden kuin tutkimusyksiköiden eduksi. (Hakala ym. 2003: 132–136.)

Tutkimusta on Hakalan ja kumppaneiden (emt. 77, 79–80, 95) mukaan organisoitu yliopistoissa kasvavassa määrin erillisiksi tutkimusyksiköiksi. Niiden perustamista ei kuitenkaan voida selittää yksinomaan ulkopuolisen tutkimusrahoituksen kasvuun pohjautuen. Sen sijaan tutkimusorganisaatioiden sisällä tapahtuneet muutokset näyttävät olevan ainakin osittain kytköksissä tutkimusrahoituksen muutoksiin. Toisaalta tutkimuksen organisointimuutoksia voi selittää myös tieteen sisäinen eriytymiskehitys. Joka tapauksessa näyttää siltä, että tutkimustyö organisoidaan aiempaa useammin tutkimusryhmiksi ja sekä ryhmien että hankkeiden koko on kasvanut. Kasvatavat tehokkuusvaatteet, kilpailun lisääminen ja monitieteisyys ovat tekijöitä, jotka luovat paineita tutkimusorganisaatioiden kehittämiseksi. Voidaan myös arvioida, että tutkimuksen organisoinnilla on mahdollista vaikuttaa tutkimustyön pitkäjänteisyyteen (Kirves ym. 2010: 227). Näyttää kuitenkin siltä, että akateemisen tutkimuksen perinteiset arvot ovat edelleen voimissaan, mutta tutkimuksesta on tullut aiempaa soveltavampaa ja tehokkaammin organisoitua.

Tutkimuskeskuksissa projektitutkimuksen ja aidon akateemisen tutkimuksen raja näyttää ainakin Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksesta saatujen tulosten pohjalta hämärtyvältä. Tutkimuskeskuksen tutkijat kokevat erikoistuneen tutkimusyksikön miellyttävänä ja tukea antavana työympäristönä ja vertaavat normaalia yliopistoympäristöä tässä suhteessa jopa vihamieliseksi. Tutkimuskes-

kuksissa tutkijoiden orientaatio omaan oppiaineeseensa ja tieteenalaansa näyttää menettävän merkitystään. (Hakala ym. 2004: 130–131.)

Organisatorisiin muutoksiin voidaan myös liittää tutkimusyhteistyön tiivistyminen. Tutkimusyhteistyön lisääntymiselle voidaan löytää useita sitä vauhdittavia tekijöitä, kuten tutkimuskustannusten kohoneminen, kommunikaatioyhteyksien kehittyminen, lisääntynyt erikoistuminen, poikkeittieteellisyyden merkityksen kasvu sekä poliittiset tekijät. Tutkimusyhteistyötä on pyritty vahvistamaan monella areenalla: teollisuuden ja valtion tutkimuslaitosten kanssa, tutkimuksen tekijöiden ja hyödyntäjien välisenä sekä poliittisiin päätöksiin perustuvien tutkimus- ja teknologiaohjelmien kautta. Oma merkityksensä on ollut myös yliopistojen resurssikriisillä ja yritysten koventuneella globaalilla kilpailulla. Kotimainen akateeminen yhteistyö näyttäisi perustuvan enemmän tieteen sisäiseen kehitykseen kuin rahoitusrakenteiden muutokseen. Sen sijaan muiden kuin akateemisten kumppaneiden kanssa tehtävää yhteistyötä näyttävät selittävän ulkopuolisen rahoituksen ja soveltavan tutkimuksen lisääntyminen sekä painopisteen siirtyminen tavoitetutkimuksen suuntaan. Hakalan ym. (emt. 85–87) mukaan tutkimuksen suuntaaminen, yhteistyökumppanit ja rahoitus näyttävät kietoutuvan yhteen. Sen sijaan yliopistolaitoksen sisäinen yhteistyö ei näytä perustuvan tutkimuksen rahoitusrakenteen muutoksiin.

Politiikkaohjaus

Rakenteellinen kehittäminen

Suomalaisissa yliopistoissa on siis ollut 1990-luvulta lähtien käynnissä rakenteellinen kehittäminen. Yksi tämän kehityksen piirteistä on ollut laitostoon kasvattaminen, jonka avulla on tavoiteltu skaalaetuja akateemisen henkilöstön hallintotehtävien määrissä. Työaikatutkimukseen ja muualla tehtyihin tutkimuksiin perustuen hallintotehtävien määrä ei vähene, kun laitostekoko kasvaa. Yksi ehdotettu syy hallintotehtävien kasvulle suuremmissa laitoksissa on kasvava tarve

koordinointiin laitoksen henkilömäärän kasvuun liittyen. Aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa (Vartola 1980: 135; Virtanen 1981: 16) hallinnollista kuormitusta aiheuttavaksi pääongelmaksi on nähty yliopistojen moniportainen rakenne. Muita ehdotettuja syitä, joita ei ole yksityiskohtaisesti tutkittu Suomessa, ovat laitosten toimistorakenteet ja tieteenaloittaiset erot. Lipposen (1995) tulosten perusteella ei ole olemassa mitään yksiselitteisiä hallinnollisen rakenteen skaalaetuja.

Akateemisen päätöksenteon keskeinen kriteeri on tieteellinen argumentaatio, jota kuitenkin raha- ja valtakysymykset aina täydentävät. Henkilöstön työtyytyväisyyden ja työyhteisön ilmapiirin kannalta avoin ja sääntöjen mukainen päätöksenteko tuottaa parhaat tulokset. Päätöksentekoon tulisi saada lisää demokraattisuutta, osaamista, laadun tavoittelua ja oikeudenmukaisuutta. Usein akateeminen päätöksenteko on ylhäältä alaspäin suuntautuvaa ja erityisesti nykyisissä rakenteissa päätöksenteko on keskitetty harvoille yksilöille. Pirttilän (2005: 196–199) mukaan tulosohjaus tuo päätöksentekoon lisää ongelmia epäsovivien ja jäykkien määrällisten tulostittareiden välityksellä. Tulosohjaus ei näytäkään soveltuvan yliopistotyön johtamiseen ja ohjaukseen. Henkilöstön näkökulmasta päätöksentekoon osallistuvien määrää tulisi laajentaa ja erityisesti henkilöstön päätösvaltaa itseään koskevilla asioilla tulisi lisätä. Työntekijöiden näkökulmasta tavoitteeksi tulisi asettaa oikeudenmukaisen päätöksenteon periaatteet: 1) työntekijän oikeus tulla kuulluksi omassa asiassaan; 2) johdonmukaiset säännöt, joiden pohjalta työntekijöitä kohdellaan samojen periaatteiden mukaan; 3) päätöksenteko pohjautuu mahdollisimman oikeaan tietoon; 4) päätöksiä voidaan korjata tarvittaessa ja 5) selkeät päätöksentekoperiaatteet on kerrottu niille, joita päätökset koskevat.

Merkittävä osa yliopistojen rakenteellisen muutoksen ympärillä käytyä keskustelua on ollut yliopiston hallinnollisen rakenteen perusyksiköiden, laitosten, koosta käyty keskustelu. Laitosten kokoon liittyvä keskustelu alkoi jo 1990-luvulla ja erityisesti tämän vuosituhannen alussa sitä alettiin kutsua rakenteelliseksi kehittämiseksi. Rakenteellisen kehittämisen viimeisin vaihe on kohdistunut erityisesti yliopistojen

tukipalvelujen uudelleen organisointiin. Sen sijaan 1990-luvun rakenteellisen kehittämisen keskeisenä kohteena olivat ainelaitokset. Keskeisenä tavoitteena oli laitostoon suurentaminen, jota toteutettiin erilaisina uudelleenorganisointeina ja fuusioina. Laitosrakenteen ideaalisena sisältönä oli opetuksen ja tutkimuksen edellytysten parantaminen, mutta tosiasialliset syyt kytkeytyivät ehkä enemmän tulosjohtamisjärjestelmään ja siihen liittyvään yliopistohallinnon rationalisointiin. Rakenteellinen kehittäminen on laitostasolla kytkettävissä myös työajan käyttöön, koska yleisesti väitetään, että erityisesti pienemmissä laitoksissa työajasta suhteessa suurempi osa käytetään hallintotehtäviin ja tämän ajan katsotaan olevan poissa opetukseen ja tutkimukseen käytettävissä olevasta ajasta. (Lipponen 1995: 5.)

Henkilöstöpolitiikka

Vuonna 1995 valtiovarainministeriö käynnisti vuosien 1987–1995 hallinnonuudistusten arviointitutkimusohjelman. Yhteenvetoraportissaan (1997: 111–121) Markku Temmes ja Markku Kiviniemi tarkastelevat uudistusten merkitystä myös henkilöstön ja työyhteisöjen näkökulmasta. Henkilöstöhallinto ja –politiikka tulivat ensin yksityisen sektorin organisaatioissa käytettyyn käsitteistöön 1960-luvun loppupuolella ja levisivät sitten myös julkisen sektorin toiminnassa käytetyiksi termeiksi. Henkilöstön osallistumista pyrittiin kehittämään virastodemokratian muodossa. Valtionhallinnossa henkilöstöhallinnon ohjaus keskitettiin valtiovarainministeriöön ja julkisella sektorilla otettiin käyttöön keskitetyt neuvottelujärjestelmät 60- ja 70-lukujen taitteessa. Henkilöstöhallinnon asemaa korosti omalta osaltaan myös valtion koulutuskeskuksen perustaminen vuonna 1971. Henkilöstöpolitiikka henkilöstöhallinnollisten toimien kokoavana kehittämismuotona sai tunnustetun aseman julkisella sektorilla, kun valtioneuvosto teki henkilöstöpoliittisten ohjelmien valmistelua ja laatimista koskevan periaatepäätöksen vuonna 1979. (Emt. 111.)

Johtamisen kehittäminen oli keskeisessä asemassa hallinnon kehittämisesä 1980-luvulla. Henkilöstöjohtaminen oli kuitenkin vain

yksi johtamisen osa-alue tavoitejohtamisen ollessa leimallista toimintojen ja voimavarojen johtamisen näkökulmasta. Julkisessa hallinnossa yleisemmin vallinnut hajauttaminen siirsi myös henkilöstöpoliittisen toiminnan painopistettä virastojen ja laitosten suuntaan. Vuosikymmenen vaihteessa henkilöstökomitea jätti mietintönsä, joka loi perustaa 1990-luvun laajalle henkilöstöpolitiikan uudistamiselle tulosajattelun hengessä. Mietinnön pohjalta valtioneuvosto teki vuonna 1991 periaatepäätöksen henkilöstöpolitiikan suuntaviivoista. Keskeisiä uudistuslinjoja olivat hajauttamiseen perustuva joustavuuden lisääminen ja henkilöstön näkeminen keskeisenä tuloksellisuuden tekijänä. Kiinteä yhteys tulosajatteluun merkitsi henkilöstöpolitiikan kiinteää kytkemistä julkisen hallinnon uudistamisen yleisiin linjauksiin. (Emt. 111–112.)

Vuonna 1994 voimaan tullut uusi virkamieslaki (1994/750) siirsi palvelussuhteita koskevaa päätösvaltaa ja sopimisvaltaa virasto- ja laitostasolle. Virastot ja laitokset voivat päättää itsenäisesti henkilöstönsä kehittämisestä ja siihen liittyvistä toimenpiteistä. Lisääntyneistä toimivaltuuksista huolimatta monet makrotason tekijät ovat 1990-luvulla ehkäisseet henkilöstöpolitiikan uudistamismahdollisuuksia. Tällaisina tekijöinä Temmes ja Kiviniemi (1997: 112–113) mainitsevat tiukan valtiontalouden ja siitä johtuvat tiukat kehysbudjetit, vähäisen työvoiman liikkuvuuden ja työvoiman ikääntymisen. Hallintokulttuuri ja siihen kytkeytyvät totutut toimintatavat ovat sisäisinä tekijöinä muutoksia jarruttavia luonteeltaan. Määräaikaisten palvelussuhteiden yleistyminen ja kansainvälinen tehtäväkierto ovat olleet 1990-luvulla henkilöstön liikkuvuutta lisääviä tekijöitä. Virastot ja laitokset veloitettiin 1990-luvulla laatimaan tasa-arvosuunnitelmat osana koko julkisen sektorin kattavaa tavoitetta.

Henkilöstöstrategia on tullut henkilöstöpolitiikan tilalle henkilöstöjohtamisen kokoavaksi käsitteeksi kansainvälisen kehityksen mukaisesti. Huolimatta henkilöstöhallinnon hajauttamisesta virasto- ja laitostasolle, uudistuksen todelliset vaikutukset ovat olleet vähäisiä. Temmeksen ja Kiviniemen (1997: 114) mukaan näyttääkin siltä, että

järjestelmätasoiset uudistukset eivät välttämättä heijastu suorina vaikutuksina virasto- ja laitostasolla. Mahdollistavien säännösten lisäksi henkilöstöpoliittiseen liikkumavaraan vaikuttavat valtiontaloudelliset, työmarkkina- ja työvoimatilannetekijät. Johtopäätöksenä on, että henkilöstöpolitiikan ja – strategian ulkoisen toimintaympäristön muutokset ja kehitys vaikuttavat sisäisten tavoitteiden toteuttamismahdollisuuksiin.

Palkkaus

Valtion uusi palkkausjärjestelmä perustuu tehtävän vaativuuden osalta sekä tehtävään että siinä vaadittavaan osaamiseen. Järjestelmään kuuluva henkilökohtainen palkanosa perustuu työn suoritustavan ja siitä seuraavan pääosin henkilötason työn tuloksen arviointiin esimiehen toimesta. Valtion työmarkkinalaitos on jo vuonna 1992 palkkapolitiisessa ohjelmassaan todennut yliopistoihin liittyen, että uuden palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää ”palkkauksen oikeudenmukaisuutta, parantaa yliopistojen palkkakilpailukykyä työnantajana, tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja entistä vaativampiin tehtäviin hakeutumista, kannustaa henkilöstöä parempiin työsuorituksiin sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista”. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa yliopistosektorilla koskeva keskustason virka- ja työehtosopimus tehtiin 14.12.2004. Palkkausjärjestelmän perusteista sovittiin tarkemmin opetusministeriön ja järjestöjen välisellä tarkentavalla virka- ja työehtosopimuksella 21.6.2006. (Salimäki & Holmborg 2007: 3, 5.)

Tulospalkkausjärjestelmä otettiin myös julkisella sektorilla laajemmin käyttöön 1990-luvulla. Sitä koskevat arviot ovat olleet niin Suomessa kuin kansainvälisestikin ristiriitaisia. Ongelmat liittyvät ensinnäkin työn tuloksen mittaamiseen ja tuloksen ja työn välisen yhteyden osoittamiseen. Subjektiiiviset tulosarviointit palkkauksen yhteydessä on koettu erittäin kielteisiksi. Tulospalkkioita parempina motivointitekijöinä on pidetty työn laatua, työstä saatua tunnustusta, työyhteisön ilmapiiiriä ja oikeudenmukaisuutta. (Temmes & Kiviniemi 1997: 113.)

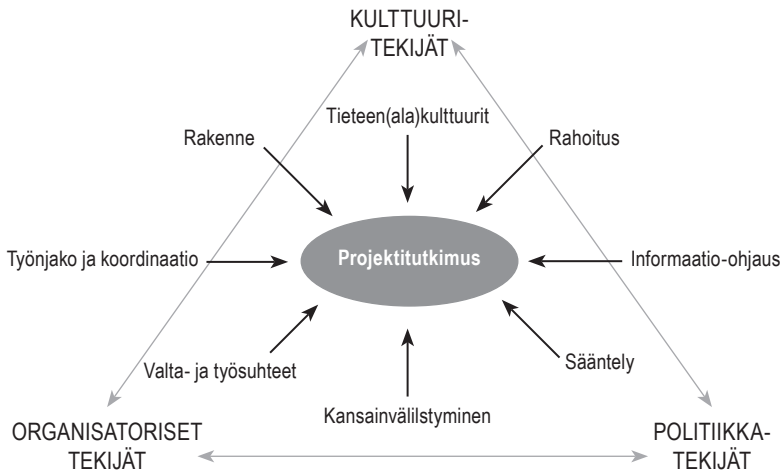
Yliopistoissa työtehtävät erotellaan usein kolmeen ryhmään, jotka ovat opetus, tutkimus ja tukitoiminnot. Uudessa palkkausjärjestelmässä tätä jaottelua ei toteutettu, vaan tutkijat sijoitettiin aluksi vaihtelevasti joko opetushenkilöstöön tai muuhun henkilöstöön. Asian merkittävyyttä korostaa se, että tutkijat ovat yksi suurimmista yksittäisistä henkilöstöryhmistä. Tarkentavassa virka- ja työehtosopimuksessa tutkijat sijoitettiin selkeästi opetushenkilöstön kanssa samaan arviointijärjestelmään. Opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointijärjestelmässä on 11 luokkaa. Suoriutumisperusteinen palkkaus on porrastettu 9 tasolle (0–46 %) Uuteen palkkausjärjestelmään sovittiin siirryttävän vaiheittain 4 vuoden siirtymäkauden aikana, jolloin täysimääräinen UPJ-palkka tuli maksettavaksi loppusyksystä 2009. Työn vaativuuden arvioinnin sisältönä on määrittää, miten kukin tehtävä sijoittuu organisaation muiden tehtävien joukossa. Työn vaativuuden arvioinnin linjan määrittävät yliopistojen omat arviointiryhmät, jotka koostuvat työmarkkinajärjestöjen ja työnantajan edustajista. Lopullinen päätösvalta kuuluu työnantajalle. Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin tavoitteena valtiosektorilla on, että esimies kykenee arvioimaan henkilöstön ammatinhallintaa, työtuloksen laatua ja määrää sekä sitä kautta koko organisaatioyksikön tavoitteiden saavuttamista. Esimiehen arviointia rajoittavat yksikkötason keskiarvotavoitteet. (Emt. 7–8, 53.)

Tutkimustyön organisoinnin tilannetekijät

Edellä on käsitelty yliopistoissa tapahtuvan tutkimustyön organisointiin vaikuttavia tekijöitä kirjallisuuskatsaukseen tukeutuen. Yliopistoissa tehtävä projektitutkimus on haastava kokonaisuus, sillä se on voimakkaasti riippuvainen toisaalta ulkopuolisesta rahoituksesta ja toisaalta yksittäisten akateemisten (senioreiden) toiminnasta. Projektitutkimus on keskeinen osa yliopistojen lainsäädännöllisen tehtävän toteuttamista, mutta se määrittyy paljolti epävirallisen organisaation tapojen ja käytänteiden mukaan. Toisin sanoen myös perinteisissä

organisatorisissa ja poliittisissa tilannetekijöissä vaikuttavat voimakkaasti akateemisen profession ja tieteenalojen kulttuuriset tekijät. Alla olevaan kuvioon (kuvio 2) on tiivistetty ja ryhmitelty luvussa esitetyt projektitutkimusta mahdollistavat sisällöt.

Tieteenaloihin liittyvien kulttuuritekijöiden ohella tutkimustyön organisointia määrittäviä tekijöitä voidaan ryhmitellä organisaation sisäisiin eli organisatorisiin tekijöihin ja toisaalta ensisijassa ulkoapäin vaikuttaviin politiikkatekijöihin. Ulkopäin (projekti)tutkimusta ohjaavat valtion sääntely, nykyisin yhä suuremman merkityksen saanut erilainen informaatio-ohjaus sekä rahoitusmekanismit. Kansainvälistyminen on myös organisaatioon ulkoapäin vaikuttava tekijä, joka voi olla suoraan tai välillisesti, kansallisen politiikan kautta ilmenevä. Organisaation sisältä käsin kaikelle työlle, siis myös tutkimukselle, asettavat omia ehtojaan erilaiset valta- ja työsuhteet, organisaation työnjako ja toimintojen koordinaatio sekä organisaation virallinen rakenne. Sukupuoli saa erilaisia merkityksiä niin tieteenalokulttuurien kuin organisaation sisäisten valta- ja työnjakomekanismien kautta.



Kuvio 2. Projektitutkimuksen organisointiin vaikuttavat tekijät

II
KATSAUS SUOMALASEEN AKATEEMISEN
(PÄTKÄ)TYÖN TUTKIMUKSEEN
1980–2010-LUVUILLA

YLIOPISTOTUTKIMUS 1980–2000-LUVUILLA

Kari Kuoppala, Elias Pekkola

Yliopistojen työtä ja erityisesti tutkimusta on tutkittu Suomessa melko paljon viimeisten vuosikymmenien aikana. Tutkimuksessa näkyy selvästi (ja luonnollisesti) suomalaisen yliopistolaitoksen vahva valtioyhteys. Tutkimukset näyttävät olevan reaktioita tai tilaustöitä erilaisiin kansallisiin korkeakoulutyötä muuttaviin politiikkatekijöihin. Varsinaista tieteellisestä uteliaisuudesta ohjautuvaa tutkimusta on tehty melko vähän alueella. Projektityötä tutkivat projektitutkijat ulkopuolisella rahoituksella. Tutkimuksessa näkyy selvästi tutkimustyön kontekstin muutos ja sen vaikutus akateemisen työntekijän profiliin ja tutkittaviin ilmiöihin.

Suomalaisessa korkeakouluhallinnossa on uudistuksia testattu aina silloin tällöin hallinnollisilla kokeiluilla. Nykyisen 1600 tunnin kokonaistyöajan taustalla on työehtosopimuksella sovittu työvelvollisuuskokeilu Jyväskylän yliopistossa ja silloisessa Helsingin kauppariikiteakoulussa. Erityisesti Jyväskylän kokeilua seurattiin tutkimuksen kautta varsin tiiviisti. Tutkimuksen painopisteenä oli 1980-luvulla selkeästi opettajaroolista lähtevät tarkastelut. Tutkijat ja myös projektitutkimus nousivat keskusteluun 1990-luvulla, johon ajoittuu myös ulkopuolisen tutkimusrahoituksen erittäin nopea kasvu. Samalla yliopiston ja sen yksiköiden johtaminen nousee tutkimuksen yhdeksi teemaksi tulosjohtamisen myötä. Myös tulosohjausjärjestelmän siirtäminen yliopistoihin tapahtui aikanaan kokeilun kautta.

Muutokset tutkimusrahoituksessa, tutkijakoulut ja tutkimuksen huippuyksiköt olivat pontimina nostamaan tutkimustyön ja tutkijat korkeakoulututkimuksen keskiöön. 2000-luvulla tutkimuksessa kä-

siteltiin monia rakenteellisia uudistuksia opetusministeriön rahoittamissa laajoissa tutkimusohjelmissa. Myös uutta palkkausjärjestelmää koskevat tutkimukset voidaan lukea näihin rakennemuutoksiin kohdistuneisiin hankkeisiin. Uusi yliopistolaki ja sen arviointi henkilöstön keskuudessa sai ansaitsemansa painoarvon osana Suomen Akatemian valtatutkimusohjelmaa toteutettua paitsi valtaan myös yliopistotyön muutoksiin kohdistunutta tutkimushanketta. Vaikka monet tutkimushankkeet lähtivät liikkeelle jonkinlaisesta selvitystehtävästä, oli niillä myös merkittävä asema suomalaisen korkeakoulututkimuksen vahvistumisessa. Tämä näkyy monissa hankeaineistoihin pohjautuvissa väitöskirjoissa tarkasteltuna ajanjaksona.

Useimmat toteutetuista korkeakoulututkimushankkeista ovat luonteeltaan poikkileikkaustarkasteluja, jotka eivät anna mahdollisuuksia pidemmän kehityksen arvioimiseen. Tästä linjasta poikkeavia ovat Tilastokeskuksen kolme kertaa toistama työaikatutkimus, joista viimeisessä myös ammattikorkeakoulut olivat mukana. Pisimmän ajallisen aineiston tarjoavat myös tässä tutkimuksessa jäljempänä hyödynnetyt Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyt, joita on tehty systemaattisesti ja ainakin osittain samoja kysymyspattereita hyväksi käyttäen vuodesta 1998 kolmen vuoden välein. Jonkin verran pidemmän aikavälin muutosten tarkasteluun antaa aineksia myös Tampereen yliopistossa toteutetut kattavat tutkimustoimintaa koskevat tutkimushankkeet. Olemme omassa tutkimuksessamme pyrkineet tekemään melko laaja-alaisen tutkimustyöhön kohdistuvien empiiristen tutkimusten referoivan analyysin. Näin olemme kyenneet hahmottamaan, mitä tutkijoista ja heidän työstään jo tiedetään. Samalla olemme hyödyntäneet omassa aineistonkeruussamme soveltuvien osien aiemmassa tutkimuksessa käytettyjä mittaristoja ja siten pyrkineet saamaan omille tutkimustuloksillemme laajempaa vertailupohjaa.

Seuraavissa alaluvuissa käydään läpi yliopistotyötä koskevaa tutkimusta viimeisen neljän vuosikymmenen ajalta. Kiireiselle lukijalle on taulukkoon 2. koottu käsitellyt tutkimukset sekä keskeisimmät tutkimuksen kehitykseen liittyvät havainnot. Kirjan kolmannen ja neljän-

nen osan lukeminen ei edellytä perehtymistä kirjallisuuskatsaukseen. Vuosikymmenet ovat luonnollisesti varsin teennäinen jakoperuste, joten temaattinen kehitys on liukuvaa vuosikymmeneltä toiselle.

1980-luku, vallitseva diskurssi: korkeakouluopettaja

Tilastokeskuksen ensimmäinen työaikaselvitys

Tilastokeskus keräsi vuonna 1983 ensimmäisen työaikaselvityksen koskien yliopistojen akateemista henkilöstöä. Aikabudjettitutkimuksen malli oli peräisin Hollannista. Aineisto kerättiin jakaen tiedonkeruu kaikille 52 vuoden viikolle. Tutkimukseen osallistui yli 3700 akateemista työntekijää kaikista virka-aseamista ja kaikista Suomen yliopistoista. Vastaavanlaista tutkimusta oli tehty myös Norjassa vuonna 1982 ja suomalaiset tulokset olivat näiden norjalaisten tulosten kaltaisia. Vuonna 1983 suomalaisten professorien ikä oli pohjoismaisia kollegoja alhaisempi. Lukukausien aikana professorien keskimääräinen työaika vaihteli 46 ja 51 viikkotunnin välillä. Viikonlopputöitä professorit tekivät keskimäärin 4 tuntia. Professorien työtunnit jakautuivat seuraavasti vuositasona: tutkimus 38 %, opetus 45 % ja muut tehtävät 17 %. Eniten käyttivät aikaa tutkimukseen luonnontieteiden ja lääketieteen professorit (45 %) ja vähiten humanistiprofessorit (30 %). (Tilastokeskus 1984: 8.)

Kun erilaisia virka-asemia verrattiin toisiinsa vuonna 1983, eniten aikaa tutkimukseen käyttivät assistentit ja vähiten lehtorit. Opetukseen käytetyn ajan suhteen lehtorit ja assistentit vaihtoivat vertailussa paikkaa. Lukukauden aikana eniten aikaa muihin tehtäviin käyttivät professorit (27 %). Lukukausien aikana he käyttivät tutkimukseen noin kolmasosan työajastaan ja lukukausien ulkopuolella noin puolet. Opetukseen käytetty aika luonnollisesti vaihtelee kaikissa virkaryhmissä suhteessa tutkimukseen käytettyyn aikaan siten, että lukukausien aikana opetukseen käytetty työaika painottuu ja lukukausien ulkopuolella vastaavasti tutkimukseen käytetyn ajan osuus nousee. Professorien

jatkokoulutukseen käyttämä työaika oli suhteellisen alhainen, professoreilla 4 viikkotuntia ja apulaisprofessoreilla 2 viikkotuntia. Mielenkiintoinen yksityiskohta työaikaselvityksessä oli itsensä kehittämiseen käytetty työaika, johon laskettiin osallistuminen ja valmistautuminen tieteellisiin konferensseihin sekä tieteellisten aikakauslehtien ja kirjojen lukeminen. Keskimäärin näihin tehtäviin käytettiin kaikissa virkaryhmissä 6–7 viikkotuntia. Naisten tutkimukseen käyttämä aika oli alhaisempi kuin miesten. Tämä ero oli suurin humanistisilla ja yhteiskuntatieteellisillä aloilla. Ikään suhteutettuna tutkimusaktiivisuus näyttää keskimäärin laskevan. (Emt. 8.)

Vuoden 1984 työaikatutkimus antoi joitakin selityksiä erityisesti mahdollisuuksiin käyttää työaikaa tutkimustehtäviin. Selvityksen perusteella yliopistoissa näytti tuolloin olevan pulaa toimistotyöntekijöistä, jonka seurauksena akateeminen henkilöstö oli pakotettu käyttämään työaikaansa rutiinitehtäviin, jotka olisivat olleet sopivampia toimistohenkilökunnalle. Hallinto- ja suunnittelutehtävät ottivat jatkuvasti enemmän aikaa muilta tehtäviltä. Tutkimukseen keskittymistä häiritsi myös tehtävien hajanaisuus. Erityisesti lehtorien raskas opetusvelvollisuus muodosti heille esteen tutkimuksen tekemiseen. (Emt. 8.)

Taulukko 1. Akateemisen (pätkä)työn tutkimus

Vuosi- kymmen	Tutkimuksen kohde	Määrittävä poli- tiikkalinjaus	Ilmiöt	Tutkimushankkeet
1980	Opettaja	Työvelvollisuus- kokeilu	(Opettajan) työn- kuva, työajanseu- ranta, työnjako	I työaikaselvitys, 1984 Suomalainen korkeakoulu- opettaja, 1988
1990	Opettaja-tutkija	Tulosohjaus, rahoituksen muutos	Tehokkuus, mittaaminen, johtaminen, määräaikaisuus	II työaikaselvitys, 1993 Työvelvollisuuskokeilun arvioinnit 1990, 1991 Projektitutkimuksen monet kasvot, 1991 Yliopistolaivan kapteenit, 1997
2000– 2010	Tutkija-opettaja	Rahoituksen uudistus, työn muutos Uusi palkkausjär- jestelmä, Rakenteellinen kehittäminen Yliopistouudistus	Motivaatio, tehokkuus, palkkaus, Hyvinvointi Epävarmuus, työyhteisöt Valta	III työaikatutkimus, 2006 Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyt, 1998–2013 Tieteenkehdestä projekti- myllyksi 2003 UPJ yliopistomaailmassa, 2007 Esimiehen rooli suori- tukseen perustuvassa palkkausjärjestelmässä, 2007 Oikeudenmukaisella palkit- semisellä kohti työhyvin- vointia ja tuloksellisuutta, 2009 Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia, 2008, 2013, 2014 Muutokset ja luottamuskul- tuuri, 2008 Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos, 2010 Tutkimusyhteisöjen ja akateemisen työn muutos 2010 Valta, uusi yliopistopo- liittikka ja yliopistotyö Suomessa, 2012

Suomalainen korkeakouluopettaja

Vuonna 1987 Urpo Hakala kokosi tutkimuksessaan postikyselyllä tietoa yliopisto-opettajan urakehityksestä, tehtävistä ja työhön kohdistuvista odotuksista. Kyselyyn vastasi lähes 1000 yliopisto-opettajaa kaikista Suomen yliopistoista. Tutkimustehtävät luokiteltiin opinnäydetutkimukseen ja muuhun tutkimukseen. Tutkimustyön osalta erityistä huomiota kiinnitettiin siihen, kuinka suuri osa tutkimuksesta nojasi ulkopuoliseen rahoitukseen eri virka-asemissa. Puolet vastaajista ilmoitti tekevänsä tutkimusta ulkopuolisella rahoituksella. Tyypillisimmin ulkopuolista rahoitusta käytettiin muuhun kuin opinnäydetutkimukseen. Erityisesti joillain ylemmissä virka-asemissa olevilla (professorit, yliassistentit) oli useampiakin ulkopuolisella rahoituksella toteutettuja tutkimushankkeita. Hakalan (1988: 63) tutkimuksessaan käyttämä henkilöstön luokittelu virka-aseman perusteella oli hieman yksityiskohtaisempi kuin edellä esitellyssä tilastokeskuksen ensimmäisessä työaikatutkimuksessa (KO 1984: 5, 1.)

Tilastokeskuksen työaikatutkimuksen tapaan myös Hakala (emt.) on lähestynyt työajan kustannuskysymystä viikoittaisen työajan jakautumisen pohjalta. Vastaajien arviot ajankäytöstään eivät vaikuta liioitelluilta tai muuten epäluotettavilta. Keskimääräiseksi viikkotyöajaksi saadaan 45 tuntia. Lukukausien ulkopuolelle jäävä työaika putoaa keskimäärin neljällä tunnilla. Opetukseen liittyvät tehtävät vähenevät keskimäärin 11 tunnilla ja vastaavasti tutkimukseen käytetyt tunnit lisääntyvät 15 tunnilla viikossa. Keskimääräiset viikkotyötunnit vaihtelivat 44 ja 50 tunnin välillä lukukausien aikana. Työtehtäviä on luokiteltu Hakalan tutkimuksessa yksityiskohtaisemmin kuin tilastokeskuksen toteuttamassa ensimmäisessä työaikaselvityksessä. Lukukausien ulkopuolisesta työajasta tutkimukseen käytetyt työtunnit muodostavat yli 60 % keskimääräisestä työajasta.

Tutkimustehtävien painotus näkyy työajan jakautumisessa lukukausien aikana selkeästi. Keskimäärin tutkimukseen käytetään 10 tuntia enemmän työajasta kuin opetukseen. Opetustuntien määrä vastaa tuntimäärää, joka keskimäärin käytetään hallinnollisiin tai muihin

yksikön toimintoihin liittyviin tehtäviin. Viikoittaisten työtuntien määrä ei Hakalan (emt. 12) tutkimuksen mukaan eroa merkittävästi keskeisten tieteenalojen välillä. Tieteenalat oli tutkimuksessa jaettu neljään pääluokkaan: 1) humanistiset tieteet ja yhteiskuntatieteet (edellisten lisäksi teologia, oikeustiede, kasvatustiede ja taloustiede); 2) luonnontieteet, maatalous- ja metsätieteet sekä liikuntatiede; 3) tekniset tieteet ja 4) lääketieteet.

Tärkeimmiksi akateemisen henkilöstön yksittäisistä tehtävistä voidaan Hakalan (emt. 66–69) tutkimuksen viisiluokkaisen jaottelun perusteella määritellä perusopetus ja perustutkimus. Seuraaviksi tärkeimpinä tehtävinä pidettiin 3) soveltavaa tutkimusta, 4) jatkokoulutusta ja 5) täydennyskoulutusta. Parhaimpina vastaajat pitivät työskentelyedellytyksiään perusopetuksessa. Yli puolet vastaajista piti mahdollisuutensa soveltavan tutkimuksen tekemiseen hyvinä, mutta alle puolet arvioi saman pätevän myös perustutkimukseen. Lähes 40 % vastaajista oli sitä mieltä, että mahdollisuudet perustutkimuksen tekemiseen olivat heikot heidän työssään. Henkilöstökategorioista professorit ja assistentit pitivät perustutkimusta perusopetusta tärkeämpänä tehtävänä. Tieteenalojen välillä ei ollut havaittavissa merkittäviä eroja tehtävien painotuksessa.

Kysyttäessä vastaajilta keskeisimpiä työhönsä liittyviä ongelmia, niistä useimmat liittyivät koulutukseen ja tutkimukseen. Opetustyön suuri määrä mainittiin ongelmista ensimmäisenä. Opetustyön ensisijainen muoto, luennointi, koettiin ongelmalliseksi määrältään. Suurimpana syynä tähän voidaan pitää huonoa opettaja/opiskelija-suhdetta. Pelkästään opetuksen ongelmat eivät kuitenkaan liittyneet rahoituksen lisäämiseen ja uusiin virkoihin, vaan myös opetuksen sisäisiin kehittämisenäkökulmiin. (Emt. 69–71.)

Tutkimustyöhön ongelmia liittäneistä vastaajista kolmannes piti suurimpana ongelmana ajanpuutetta. Työajan hajoaminen pieniin osiin oli tähän liittyvä lisäpiirre. Tutkimusrahoituksen puutetta pidettiin myös suurena ongelmana. Muina tutkimustyöhön liittyvinä ongelmina mainittiin avustavan henkilökunnan puute sekä tutkimus-

välineisiin ja -tiloihin liittyvät ongelmat. Tutkimuksen tehtäväalueen ongelmina mainittiin myös heikko yhteistyö ja johtaminen sekä tutkimuksen ohjaus. Opetuksen ja tutkimuksen ulkopuoliset ongelmat liitettiin yleiseen byrokraatiaan ja hallinnon joustamattomuuteen. (Emt. 71–73.)

Vastaajilta kysyttiin (emt. 75–78) myös ratkaisuehdotuksia työhön liittyviin ongelmiin. Opetuksessa tulisi pyrkiä pienempiin opetusryhmiin, jotta uudempia ryhmätyöskentelymenetelmiä voitaisiin käyttää. Opetusvelvollisuudet tulisi myös organisoida joustavasti. Vastaajien mukaan perusopetus tulisi organisoida uudelleen ja muuten tehtäviä tulisi selkeyttää ja jaotella periodeittain. Sama ehdotus työhön liittyvien vaatimusten selkeyttämisestä esitettiin yhtenä ratkaisuna myös tutkimustehtävän ongelmiin. Yhtenä erityisenä ehdotuksena esiin nousi sapattivapaan organisointi. Useat vastaajat halusivat myös kehittää kansallista ja kansainvälistä yhteistyötä, kontakteja ja kommunikaatiota tutkimustehtäviin liittyen. Yleisenä ongelmanratkaisukeinona esiin nousi resurssien lisääminen samalla kun hallintoa kevennetään. Yliopistoissa yhteistyötä ja kommunikaatiota tulisi vastaajien mielestä lisätä.

Tyytymättömmimpiä vastaajat olivat palkkaukseensa ja urallaetene-
mismahdollisuuksiinsa. Lehtorit ja assistentit pitivät työolosuhteita muita henkilöstöryhmiä heikompina. Assistenttien erityisenä ongelmana on huoli työn jatkumisesta, mikä ilmenee huonona työilmapiirinä. Kun vastaajilta kysyttiin heidän odotuksiaan työaikaansa kohtaan, yleisenä toiveena oli työtuntien siirtäminen muista tehtävistä tutkimustyöhön. Työsuhteen määräaikaisuus koettiin yleisesti jonkinlaisena työhön liittyvänä peikkona. (Emt. 92–93.)

Sekä tilastokeskuksen työaikaselvitys että Hakalan tutkimus osoittavat, kuinka hitaasti tietyt henkilöstön työoloihin liittyvät asiat muuttuvat yliopistoissa. Henkilöstörakenteeseen liittyvä avustavan henkilöstön määrä ja rooli nousee esiin jo 1980-luvun ongelmana opetus- ja tutkimustehtäviä hoitavien työajan käyttöön haitallisesti vaikuttavana tekijänä. Opetustehtävien suureen määrään keskeisenä

syynä jo 1980-luvulla alkoi vaikuttaa heikkenevä opettaja–opiskelija-suhdeluku. Tutkimukseen käytettävän ajan saamiseksi esitettiin myös sapattivapaata yhtenä ratkaisuna. Vasta viime vuosien aikana tähän on saatu hyvin toimiva ratkaisu säätiöiden varoilla organisoidun poolijärjestelyn kautta. Tämäkin järjestely kohdistuu vain professorikuntaan. Samoin käsillä olevan tutkimuksen keskeinen teema, määräaikaiset palvelussuhteet, koettiin nykytilanteen tapaan keskeisenä huolenaiheena ja myös työilmapiiriä heikentävänä tekijänä. Määräaikaisuudella akateemiseen työhön negatiivisesti vaikuttavana tekijänä on vähintään noin kolmikymmenvuotinen ilmiöhistoria suomalaisessa yliopistolaitoksessa.

1990-luku, mielenkiinnon kohde laajenee opettajista tutkijoihin

Toinen opettajien ja tutkijoiden työaikaselvitys

Tilastokeskus toteutti lukuvuonna 1991/1992 toisen työaikaselvityksen vuonna 1983 toteutetun mallin pohjalta, joten näiden kahden selvityksen tiedot olivat keskenään vertailukelpoisia. Näitä kahta työaikatutkimusta on käsitelty Ari Leppälahden (1993) raportissa niiden tuloksia vertaillen. Erityisesti uudemman työaikatutkimuksen yhtenä tavoitteena oli tutkimus- ja kehittämismenojen arviointi Suomen korkeakoulusektorilla. Tiedot selvitystä varten kerättiin päiväkirjamuodossa ja vastaajat saivat ilmoittaa työajan käytöstään 15 erilaisen toiminnon kesken. Tutkimukseen osallistui 6800 akateemista työntekijää kaikista henkilöstöryhmistä ja kaikista Suomen yliopistoista. (Leppälähti 1993: 2, 7–10.)

Tilastokeskuksen työaikaselvitysten välillä opetushenkilökunnan määrä oli lisääntynyt merkittävästi. Kehityksen perustana oli korkeakoulumenojen kokonaiskasvu vastaavalla aikavälillä. Tutkimustoiminnan kasvu vastaavalla aikavälillä oli 7 % vuodessa. Myös yksityisen liike-elämän kiinnostus tutkimusta kohtaan nousi 1980-luvulla nopeasti. Korkeakoulutuksen resurssien kasvun taustalla vaikutti erilaisten pal-

velujen, kuten täydennyskoulutuksen, maksullisten palvelujen ja tilaustutkimuksen, lisääntyminen. Kun täydennyskoulutuksessa olevien opiskelijoiden määrä vuonna 1986 oli 28000, vastaava määrä vuonna 1992 oli melkein 68000. Vuonna 1983 maksullisten palvelujen arvo oli 173 miljoonaa markkaa ja yhdeksän vuotta myöhemmin 723 miljoonaa markkaa. (Emt. 12–15.)

Toisen työaikaselvityksen mukaan yliopisto-opettajan normaali työviikko oli 44-tuntinen. Keskimäärin viisi näistä tunneista tehtiin viikonlopun aikana. Keskeisten tehtävryhmien välillä tunneista 46 % käytettiin opetukseen, 41 % tutkimukseen ja 13 % muihin tehtäviin, kuten hallintoon, konsultointiin ja tieteellisten toimielinten jäsenyyksiin. Ensimmäiseen työaikatutkimukseen verrattuna tutkimukseen käytetyn työajan osuus oli kasvanut keskimäärin 2,2 % ja opetukseen käytetty aika 0,8 %. Vastaavasti muiden tehtävien osuus oli laskenut 3 %. Naisten osuus oli kasvanut työaikatutkimusten välillä 7 prosenttiyksikköä 35 %:iin vuonna 1992. (Emt. 9–10; 20–26.)

Verrattaessa virkaryhmiä toisiinsa professoreiden työviikko oli pisin (51 tuntia). Normaalien työtuntien lisäksi professorien lisätehtävistä kertyi keskimäärin kolme viikkotuntia. Keskeisissä virkaryhmissä työviikon pituus vaihteli 44 ja 51 tunnin välillä. Vuoden 1983 työaikatutkimukseen verrattuna yliopisto-opettajien työaika oli pidentynyt keskimäärin yhdellä tunnilla viikossa. Yliopisto-opettajien työaika on keskimäärin pidempi kuin muiden palkansaajien. Tämä selittyy pääasiassa viikonlopun aikana tehtyjen työtuntien kautta. Viikonlopun aikana tehty työ painottuu tutkimukseen. Tästä seuraa, että 15 % kaikesta tutkimustyöstä vuonna 1991 tehtiin viikonloppuisin. Samoin kesä- ja heinäkuussa yli puolet työajasta käytettiin tutkimukseen. Professorien hallinnolliset tehtävät olivat vähentyneet kaksi prosenttiyksikköä verrattuna vuoden 1983 tuloksiin, mutta ne olivat silti korkeimmat verrattuna muihin virkaryhmiin. Professorit käyttivät neljänneksen työajastaan muihin kuin opetus- ja tutkimustehtäviin. Vastaavasti korkein tutkimustehtäviin käytetyn työajan osuus oli assistenteilla ja yliassistentteilla. Muiden tehtävien osuus oli laskenut

kaikissa virkaryhmissä. Lehtoreilla opetukseen käytetyn työajan osuus oli säilynyt edellisen kyselyn tasolla ollen selvästi korkeampi kuin muilla virkaryhmillä, 65 %. Opetuksen määrä oli lisääntynyt melkein kaikissa muissa virkaryhmissä. (Emt. 19–20, 32–33.)

Verrattaessa tieteenaloja luonnontieteet ja lääketiede olivat pysyneet tutkimusorientoituneimpina ja humanistinen ala taas vähiten tutkimukseen painottuneena. Eniten tutkimukseen käytetty työaika oli lisääntynyt yhteiskuntatieteissä, 4,9 %. Opetustyön määrä oli lisääntynyt kaikilla muilla aloilla paitsi yhteiskuntatieteissä, joissa tutkimustyön määrä oli lisääntynyt pääasiassa opetuksen kustannuksella. Verrattaessa tieteenaloja toisiinsa luonnontieteissä ja lääketieteessä tutkimukseen käytettiin 44–45 % työajasta. Opetusorientoituneimmissa humanistisissa tieteissä vain 30 % työajasta käytettiin tutkimukseen. Akateemisen henkilöstön keskeisimpänä ongelmana oli säilynyt tutkimukseen käytetyn ajan puute. (Emt. 9–10.)

Kun verrattiin työajan jakautumisen muutosta tehtävittäin kahden työaikatutkimuksen välillä, voitiin todeta, että jatkokoulutukseen ja ylempien opinnäytteiden ohjaukseen käytetty aika oli lisääntynyt merkittävästi. Samansuuntainen kehitys koskee myös tohtorin ja lisensiaatin tutkimuksen tekemiseen käytetyn työajan määrää. Näiden tekijöiden kautta voidaan suurimmalta osalta selittää tutkimukseen käytetyn työajan osuuden kasvu. Tutkimustehtäviin käytetyn työajan lisääntyminen perustuu hallinnollisiin tehtäviin käytetyn työajan vähenemiseen ja toisaalta pidentyneeseen työviikkoon. Verrattaessa tieteenaloja työtehtäviin käytetyn työajan jakautumisen pohjalta voidaan todeta, että humanistiset tieteet ja luonnontieteet edustavat kahta ääripäätä. Ensiksi mainitun ollessa tyypillisesti opetusorientoitunut tieteenala on jälkimmäinen puolestaan luonteeltaan tutkimusorientoitunut. (Emt. 27–31.)

Tässä pääluvussa on toisaalla esitelty Jyväskylän yliopistossa ja Helsingin kauppakorkeakoulussa toteutettua työvelvollisuuskokeilua koskenutta tutkimusta. Tämä kokeilu oli meneillään, kun toiseen tilastokeskuksen toteuttamaan työaikatutkimukseen liittyvää aineistoa

kerättiin yliopistoissa. Erityisesti Helsingin kauppakorkeakoulussa työtuntien hajonta opetus- ja tutkimustehtävissä oli suurempi kuin perinteistä opetusvelvollisuusjärjestelmää noudattavissa kauppatieteellisen alan yksiköissä. Jyväskylän yliopistossa erot eivät olleet yhtä merkittäviä sen edustamilla tieteenaloilla. Tämän kokeilun pohjalta Suomen yliopistoissa siirryttiin 1600 tunnin kokonaistyöaikaan vuoden 1998 syksystä lähtien. Tehtäväkohtaisesta työajasta voidaan päättää tiedekunta- ja laitostasolla. (Emt. 36–37; ks. myös Puhakka & Rautopuro 2003: 3 sekä Konttinen & Pylvänäinen 1996: 56–57.)

Toisen työaikaselvityksen tuloksia verrattiin myös Norjassa vuonna 1992 tehdyn kyselyn tuloksiin. Tutkimusten välillä oli metodisia ja määrittelyihin liittyviä eroja. Tästä johtuen tuloksia oli mahdollista verrata vain tiettyjen ulottuvuuksien suhteen. Molemmissa maissa opetukseen käytettiin 42 % työajasta. Norjassa hallinnolliset tehtävät veivät enemmän aikaa ja vastaavasti Suomessa aikaa jäi enemmän tutkimustyölle. Viikoittaisten työtuntien määrä oli Norjassa korkeampi kuin Suomessa. Norjassa humanististen tieteiden opetuspainotteisuus ei ollut yhtä poikkeava kuin Suomessa. Molemmissa maissa tutkimukseen käytetty työaika oli lisääntynyt 1980-luvun aikana. (Leppälahti 1993: 40–41.)

Yleiseksi opetukseen liittyväksi ongelmaksi vastaajat nostivat toisessa työaikatutkimuksessa ajan puutteen ja joustamattoman tai liian suuren pakollisen opetuksen määrän. Kvalifikaatioiden näkökulmasta oltiin tyytymättömiä opetustyön heikkoon arvostukseen. Myös opetuksen rakenteet ja organisointi saivat kriittisiä kommentteja. On arvattavissa, että tutkimustehtävien suurimpana ongelmana oli ajanpuute. Tutkimustyön ongelmiin kytkeytyi sen yhteensovittaminen hallintotehtävien ja opetuksen kanssa. Tutkimusrahoituksen ongelmana esiin nostettiin sen lyhytkestoisuus. Erityisesti professorit nostivat esiin ajan tuhlaamisen tutkimusprojektien organisointiin ja rahoituksen hakemiseen. Hieman paradoksaalisesti rahoituksen puute koettiin suurempana vahvan ulkopuolisen rahoituksen aloilla kuin alhaisen ulkopuolisen rahoituksen aloilla. Ajanpuute oli myös hallintotehtäviin

liitetty ongelma. Melko usein mainittiin myös toimimattomuus, jäykkyys, byrokraattisuus ja yhteistyön puute. (Emt. 66–72.)

Ensimmäisiä puheenvuoroja projektitutkimuksesta

Pienen kirjasen ”Projektitutkimuksen monet kasvot” (Kinnunen, Perälä & Rautio 1991: 2) esipuheessa todetaan, että ”[t]utkijat pysyvät korkeakoulujen palveluksessa vain jos niillä on tarjota muutakin kuin epävarmoja ja katkeilevia työsuhteita, puuttuvat ja huonosti hoidetut tukipalvelut, ongelmia oikeuksissa saada käyttää puhelimia ja kopio-koneita ja epärealistisen lyhyet ajat tutkimuksen toteuttamiseen.” Tätä tekstiä kirjoitettaessa eletään 2010-lukua, mutta monilta osin edellä oleva sitaatti on edelleen hyvin ajankohtainen henkilöstöpoliittinen kysymys yliopistoissa, ehkä jopa 1990-luvun alkua ajankohtaisempi-kin, kun otetaan huomioon ulkopuolisen tutkimusrahoituksen määrällinen kasvu ja yliopistojen entistä vahvempi asema itsenäisinä työnantajina. Jos toisaalta katsotaan asiaa edellä käsiteltyjen akateemista työtä ensisijassa työajan käytön näkökulmasta tarkasteleviin selvityksiin, voidaan todeta, että projektitutkimuksen kasvu oli jollain tavalla ennakoitavissa jo 1980-luvun kehityksen pohjalta. Tuolloin korostui akateemisessa virkatyössä jatkuvana ongelmana puute tutkimukseen varatusta ajasta. Taustalla oli tietysti suomalaisen korkeakoululaitoksen kroonisesti huono opettaja–opiskelija-suhdeluku ja sen voimakas heikentyminen opiskelijamäärien kasvaessa nopeasti edelleen 1990-luvulle tultaessa sekä vähäinen akateemisen työn tekijöitä avustavan henkilöstön määrä.

Projektitutkimuksen kasvu on ollut eräänlainen hiipivä kehitysilmiö ja ainakin vielä 1990-luvun alussa sen kehittämissuunnan määrittely oli ongelmallinen kysymys. Yliopisto on tuohon aikaan vastannut vapaasta tieteenharjoituksesta ja tieteellisten traditioiden jatkuvuudesta tiedekuntiin ja tieteenalalaitoksiin pohjautuvassa perusorganisaatiossaan toteutettavalla opetuksella ja opetusta sivuavalla virkatyönä tehtävällä tutkimuksella. Tieteellisen tiedon yhteiskunnallisen käytönoton edellytykset ja tiedon hyödyntäminen on katsottu hoituvan

pitkälti yliopiston toiminnan julkisuuden kautta. Myöhemmin tieteenalajakoa on eriytetty yhä hienojakoisemmaksi ja yksittäiset tieteenharjoittajat ovat hoitaneet erilaisia yliopiston ulkopuolisia asiantuntijatehtäviä. Tieteellisen tiedon käyttöönoton uusiin haasteisiin vastaamisen seurauksena on ollut täydennyskoulutusyksiköiden laajentuminen ja ohjelmaperustaisten ja/tai kohdealueeltaan erikoistuneiden tutkimusyksiköiden perustaminen ja laajeneminen. Projektitutkimuksen yleistymisen on kytkeytynyt perinteisten tieteenalalaitosten ja niissä toimivien tutkijoiden ulkoisten asiantuntijatehtävien laajentumiseen. (Kämäräinen 1991: 12–14.)

Projektitutkija on viitannut epäitsenäiseen ja avustavaan asemaan tieteellisessä oheistyöskentelyssä. Varsinainen asiantuntijarooli on yhdistetty projektin rahoitusjärjestelyistä vastanneeseen tieteelliseen vastuuhenkilöön. Kämäräisen mukaan (emt. 15–16) projektitutkijan näkökulmasta on merkitystä sillä, minkälaisessa institutionaalisessa yhteydessä hän toimii. Projektitutkimuksen ensimmäisenä organisointimuotona voidaan mainita projektien perustaminen tieteenalalaitokselle. Ideaalisena kuvana voidaan nähdä akateemisen opetuksen, tieteellisen perustutkimuksen ja yhteiskunnallisiin erityistarpeisiin suunnatun tutkimuksen kokoaminen yhteen toimivaan tiedeyhteisöön. Tieteenalalaitoksilla on usein kuitenkin heikot mahdollisuudet huolehtia projektitutkimuksen jatkuvuudesta ja tukea projektityöskentelyä. Projektitutkimuksen hajauttaminen omiin erillisiin tiloihin ja opetuskeskeiset laitosrutiinit ja työnjako heikentävät omalta osaltaan lisää tieteenalalaitosten mahdollisuuksia projektitutkimuksen ylläpitoon.

Toinen Kämäräisen (emt. 16–19) esittelemä projektitutkimuksen organisoinnin malli on projektitoiminnan kokoaminen ohjelmaperustaisiksi erityisyksiköiksi. Yksiköitymistä voidaan katsoa ilmentävän pyrkimystä tieteelliseen ja tutkimusstrategiseen jatkuvuuteen. Tämän organisoitumismuodon positiivisina mahdollisuuksina on yhteisen tutkimuskulttuurin kehittäminen, tieteellinen uusiutuminen itsearviointin kautta sekä mahdollisuudet kansainvälisiin ja kansalli-

siin tutkimuskontakteihin. Tässäkin organisaatiomuodossa fyysinen hajauttaminen häiritsee toiminnan kehittämistä. Liiallinen projektitoiminnan laajentuminen voi heikentää yksikön mahdollisuuksia toimia projektitutkimusta tukevana lähiyhteisönä. Erityisyksiköiden perustamisen riskinä on perusyksiköiden syrjäyttäminen. Tieteellisten yhteistyösuhteiden luomiseen tuleekin kiinnittää erityistä huomiota. Projektitoiminnan organisoimisen onnistumisen yksi lähtökohta on projektitoiminnan aktiivinen profilointi passiivisen vastaanottamisen sijaan.

Jo 1990-luvun alussa oli havaittavissa, että yliopistojen autonomia tuottaa ongelmia ulkopuolisen tutkimusrahoituksen näkökulmasta. Säädöksiä, joiden perusteella yliopistot laskuttivat tuolloin yleiskustannuslisää ja henkilösivukustannuksia, sovellettiin yliopistoissa eri tavalla sekä perittävien lisien että henkilösivukustannusten perimättä jättämisperusteiden osalta. Ongelmia syntyi yliopiston keräämän tuloylijäämän palauttamisessa yksittäisenä ja kertaluonteisena tutkimushankkeena käynnistetylle projektille tai siinä työskennelleelle tutkijalle työsuhteen jatkona. Kun projektitutkimusta harjoitettiin lähinnä ohjelmaperustaisissa erityisyksiköissä, tuloylijäämien kertymisen seuranta oli helpompaa ja niiden käyttö työsuhteiden välisten katkostilanteiden puskurirahoituksena toimiva ratkaisu. Rahoittajien taholta näitä lisäkustannuksia pyrittiin välttämään siirtämällä rutiiniluontoisia selvityksiä ja suppeampia palvelututkimuksia yliopistojen ulkopuolelle tai pyrkimällä suoraan tutkijan kanssa tehtäviin tutkimussopimuksiin. Jo 1990-luvun alussa alkoi näkyä, että erityisesti yksittäisprojektien tapauksessa lisäkustannukset muodostuvat tulonsiirroksi projektitoiminnasta muuhun yliopistotoimintaan eivätkä projektitoiminnan jatkuvuutta tukevaksi toiminnaksi. (Emt. 19–23.)

Arvioidessaan projektitutkimusta 1990-luvun alun tilanteessa Kämäräinen (emt. 24–27) näkee sen merkityksen erityisesti tieteidenvälistä yhteistyötä lisäävänä mahdollisuutena. Verrattuna asemaan opetus- ja tutkimusviroissa tai Suomen Akatemian rahoittamassa tutkimuksessa projektitutkimuksesta näyttää muodostuneen marginaali-

vyöhyke, jolla on vaikea meritoitua ja jolta on vaikea siirtyä kahdelle edellä mainitulle muulle tutkimuksen segmentille. Kämäräinen näkee kuitenkin kaukokatseisesti projektitutkimuksen osana tulevaisuuden tutkijankoulutusta ja tutkijanuraa. Hänen näkemyksensä on, että tulevaisuudessa suuntaudutaan ohjelmaperustaisen erityisyksikkö-rakenteen luomiseen koko yliopiston tutkimuksellista profilia koskevilla ratkaisuilla. Hän määrittelee yliopistojen ohjelmallisen kypsyyden tiedenvälisen yhteistyökyvyn mittariksi sen, kehitetäänkö projektitoiminnasta uutta tieteellistä kehitysvyöhykettä vai säilötäänkö se akateemiselle marginaalivyöhykkeelle.

Tutkimusta rahoittavan julkisen hallinnon näkökulmasta käytettiin erityisesti 1990-luvulla nimitystä sektoritutkimus. Perusteena nimitykselle oli tutkimuksen rahoittaminen hallintosektoreiden varoista tai sen toteuttaminen näillä sektoreilla toimivissa tutkimuslaitoksissa. Samasta tutkimuksesta puhutaan yliopistoissa projektitutkimuksena määräaikaaisuuteen ja ongelmakeskeisyyteen perustuen. Risto Helle (1991: 28–30) tarkastelee sektoritutkimusta käyttäen esimerkkinä ammattikasvatushallitusta, jonka tehtävien hoitoa jatkoi vuonna 1991 opetushallitus. Sektoritutkimukseen on kohdistettu kriittistä painetta näkökulman ollessa erityisesti tieteen kehityksen tukemisessa. Rahoittavan viranomaisen näkökulmasta hyödyllistä tietoa voidaan myös saada aikaan silloin, kun tieteen edistyminen ei ole välittömänä ja ensisijaisena päämääränä. Sektoritutkimukseen kohdistettiin jo 1990-luvulla kritiikkiä sen pienuuden ja pinnallisuuden perusteella. Tuolloinkin esitettiin puheenvuoroja sektoritutkimuksen siirtämisestä lähemmäs korkeakouluja ja Suomen Akatemiaa. Vaikka yliopistoissakin on esitetty pelkoja projektirahoituksen uhasta tieteen vapaudelle ja riippumattomuudelle, voidaan ulkopuolisen rahoituksen sanoa kasvaneen 1990-luvulta lähtien korkeakoulujen tahdon pohjalta.

Projektitutkimusta rahoittavan viraston näkökulmasta tärkeää on yhteys perustutkimukseen ja siksi tutkimuksen toteuttaminen yliopistoissa työskentelevien tutkijoiden toimesta. Sektoritutkimus voi myös luoda edellytyksiä yhteiskunnallisesti merkittävän tutkimusalueen

kehittymiselle, kuten Helle (emt. 31–32) toteaa tapahtuneen ammattikasvatuksen ja siihen liittyvien ilmiöiden tutkimuksen näkökulmasta. Helle tiivistää ammattikasvatuksen tutkimuksen päätulokset kolmeen asiaan: 1) kehittämishankkeissa tuotetun tiedon muuttuminen toiminnaksi sadoissa oppilaitoksissa osana ammatillisen koulutuksen uudistamista, 2) ammatilliseen koulutukseen perehtyneen tutkijapolven kasvaminen ja 3) jatkuvan vuorovaikutuksen syntyminen yliopistotutkijoiden ja ammatillista koulutusta suunnittelevien virkamiesten välille. Vaikka tulokset eivät ehkä ole tieteenalan näkökulmasta keskeisiä, hallinnollinen virasto ei niitä olisi saanut aikaan ilman omaa tutkimusrahoitusta.

Ammattikasvatushallituksen tutkimushankkeet ovat lähteneet liikkeelle pääasiassa joko tilattuina ja pyydettyjen tarjousten pohjalta. Viraston vuosipohjainen budjettikäytäntö on ollut esteenä monivuotisten hankkeiden kertaluonteiselle rahoittamiselle, jolloin sopimukset on uusittu vuosittain. Rahoittajan edustajana Helle nostaa esiin tästä aiheutuvat ongelmat yliopistossa työskentelevän tutkijan uran näkökulmasta. Melko painokkaasti Helle toteaa, että ”Tähän ongelmaan on löydettävä ratkaisu korkeakoulujen sisältä. On sekä tutkijan että projektitutkimuksen etu, että syntyy jonkinlainen kehittyvä urakiertomenettely, jossa määräaikaisten hankkeet ja tutkijan uran muut elementit vuorottelevat.” Korkeakoulujen laskutuksessa on 1990-luvulle tultaessa tapahtunut muutos, joka on johtanut tutkijatyövuoden hinnan nousemiseen liki 2,5-kertaiseksi. Aiempi käytäntö perustui maksuja koskevan asetuksen soveltamiseen siten, että tutkimusta rahoittavilta valtion viranomaisilta ei peritä kaikkia sivukuluja. Hinnoittelusta tuli siten uusi keskeinen kriteeri rahoitettavia hankkeita valittaessa. Helle pitää tärkeänä, että virastot voivat oman tutkimusrahoituksensa kautta vaikuttaa tehtäväänsä tukevan tutkimuksen suuntaamiseen. Hänen mukaansa ”projektitutkimuksesta tulee tehdä tutkijankoulutuksen osa ja varttuneemmankin tieteenharjoittajan tirkistysreikä todellisuuteen”. (Emt. 33–36.)

Tutkimuksen tilaajan näkökulmasta tilaustutkimusta tarkasteleva Pekka Särkkä (1991: 38–40) näkee yhtenä syynä ulkopuolisella rahoituksella tehtävän tutkimuksen lisääntymiseen korkeakouluissa sen, että niistä löytyy riittävän päteviä henkilöitä vetämään tutkimushankkeita. Rahoittajan näkökulmasta tutkimukseen sijoitetunkin rahan on välillisesti tuotettava itsensä riittävällä korolla takaisin tietyllä aikavälillä. Tilaajan näkökulmasta tutkimukselle voidaan asettaa kolme keskeistä tavoitetta: 1) rahoittajan saaman hyödyn osoittaminen, 2) realistinen tutkimussuunnitelma, budjetti ja aikataulu ja 3) rahoittajan ja tutkijoiden yhtenäinen käsitys hankkeeseen ja sen toteutettavuuteen sisältyvistä riskeistä.

Myös tilaustutkimuksen yhteydessä voidaan puhua hyvästä tutkimuksesta, jonka kriteerit eri osapuolet asettavat eri tavalla. Yliopistoille hyvä tutkimus tuo mainetta ja kunniaa yhteiskunnan ja opetusministeriön näkökulmasta. Tässä suhteessa Särkkä (emt. 40–42) näkee yliopistot samalla tavalla markkinavetoisina kuin liike-elämän organisaatiotkin. Tutkijan näkökulmasta hyvälle tutkimukselle asetettavat kriteerit ovat ristiriitaisia, toisaalta uutta tavoitteleva tieteellisyys, toisaalta rahoitusta tuottavat julkaisut, tutkinnot ja raportit. Särkän näkemyksen mukaan julkishallinnon laitosten rahoittama projektitutkimus on usein pitkäjänteisempää kuin varsinainen tilaustutkimus, jota ennen kaikkea yritykset rahoittavat. Tilaustutkimuksen keskeisimpinä ongelmina hän näkee hankkeiden lyhytkestoisuuden ja tuloksiin mahdollisesti liittyvät julkistamisrajoitukset.

Särkkä (emt. 42–43) näkee tilaustutkimukseen liittyvien lyhyiden sopimuskausien ongelman taustalla rahoituksesta yliopistoissa vastaavien henkilöiden pyrkimyksen eliminoida kaikki omat henkilökohtaiset riskit tutkimusrahoituksesta sekä yliopistojen säännökset ja byrokratian. Lyhyiden määräaikaisten sopimusten vaihtoehtona hän näkee toistaiseksi tehtävät sopimukset, joiden rahoitus perustuu hankkeiden ja niiden tuottojen joustavaan käyttöön sekä normaalin irtisanomis- mahdollisuuden käyttöön. Tutkimusten tulosten julkistamiseen liit-

tyviä rajoituksia tulisi eliminoida mahdollisimman paljon tutkijoiden ja tilaajan välisillä sopimuksilla etukäteen asioista selkeästi sopimalla.

Tarkastellessaan projektitutkimusta työnä ja urana Pirkko-Liisa Rauhala (1991: 54–58) erottaa kolme reittiä, joiden kautta projektitutkijaksi joudutaan. Nuori vastavalmistunut maisteri aloittaa projektitutkijana ja ajautuu tälle uralle akateemisessa järjestelmässä. Projektitutkijuus voi olla myös pysyvä tila ja palkkatyömahdollisuus, jos ylemmät opinnäytetyöt ovat jääneet tekemättä. Kolmantena vaihtoehtona on projektitutkijan uran tietoinen valitseminen omaksi uraksi. Rauhalan mukaan projektitutkijat ovat 1990-luvun alun tilanteessa polarisoituneet kahdeksi ryhmäksi: nuoriin aloittelijoihin ja keski-ikäisiin tai ikääntyviin vailla tohtorintutkintoa oleviin. Eritoten jälkimmäisen ryhmän taustalla voidaan nähdä kiintymisen ja kiinnostuksen tutkimustyötä kohtaan. Projektitutkimuksen tieteellinen arvostus on ollut ristiriitaista ainakin yhteiskuntatieteissä 1990-luvun taitteessa Rauhalan mukaan. Tämä saa Rauhalan kriittisesti pohtimaan projektitutkimuksen asemaa ja olosuhteita suhteessa muuhun yliopistossa tehtävään työhön.

Rauhala (emt. 58–60) näkee projektitutkimuksen yliopistoille välttämättömänä, koska yliopistot ovat joutuneet kovenevaan kilpailuasetelmaan yhteiskunnan muiden tiedontuottajien kanssa. Tästä näkökulmasta käsin projektitutkijoita voidaan pitää akateemisen maailman suoritusportaana. Rauhala viittaaakin sarkastisesti Hegelin toteamukseen, että herroja ei ole ilman piikoja ja renkejä. Toteamus näyttää pitävän paikkansa 1990-luvun yliopistossakin. Projektitutkimus on tarjonnut yhden rakenteellisen väylän yliopistoissa hyvän ja huonon tieteen ja tutkimuksen erottelemiseen. Tieteellisen jatkokoulutuksen kannalta projektitutkimuksen merkitys on siinä, että projektit tarjoavat paikkoja hankkia tutkijankokemusta ja antaa näyttöjä tutkijan-työssä. Pysyvämpiin asemiin rekrytoitumisen näkökulmasta projektitutkija törmää suhteellisen liikaväestön ongelmaan, joka tarkoittaa, että projektitutkimukseen on jo 1990-luvulla alkanut rekrytoitua pal-

jon enemmän työntekijöitä kuin mikä on tarjolla olevien pysyvämpien tehtävien määrä.

Projektitutkijan asemaa määrittävät monet ristiriitaiset tekijät: lyhyet määräajat, akateemisen vapauden puute ja sivullisuus työyhteisössä. Tieteellisessä keskustelussa sivullisuus voi kuitenkin Rauhalan (emt. 60–64) mukaan myös kääntyä luovaksi voimaksi. Rauhala määrittelee kokemuksensa pohjalta tutkimustyön itsenäiseksi professioksi, johon kouluttautuminen on monimuotoinen ammatillistumisprosessi. 1990-luvun taitteen tilanteessa projektitutkijan työ urana näyttää Rauhalan piirtämän kuvan perusteella kohtuulliselta vaihtoehdolta. Lyhyet määräykset tarjoavat mahdollisuuden olla sitoutumatta hallinto-, suunnittelu- ja kehittämistehtäviin organisatorisella tasolla. Syntyy nurinkurinen vapauden valtakunta, jossa voi olla oman elämänsä subjekti aikapakkojen maailmassa. ”Projektitutkija on eräänlainen hovinari, jolla on erityisiä vapauden valtakuntia hallussaan. Usein myös salattua tietoa siitä jännittävästä epävarmuuden ja kaaoksen maailmasta, joka on vain syrjittyjen ulottuvilla.” Rauhala näkee yliopiston olevan intellektuaalisessa kriisissä 1990-luvun taitteen tilanteessa. Kriisi konkretisoituu ristiriitaisessa suhtautumisessa projektitutkimukseen.

Projektitutkijoista ei voi puhua minään yhtenäisenä ja erillisenä ihmisten joukkona, joilla olisi yhteisesti jaettu kokemus projektitutkijana olemisesta. Projektitutkimus on väylä tehdä tutkimusta, mutta se pitää samalla sisällään ristiriitoja henkilökohtaisten intressien ja projektitutkimuksen ehtojen yhteensovittamisessa. Projektitutkijat ovat erilaisissa asemissa, erilaisten ehtojen ja intressien sisällä ja erilaisissa henkilökohtaisissa tilanteissa yliopistourallaan. Projektien koko, kesto ja tutkijan positiot vaihtelevat. Hyviä puolia projektitutkimuksen tekemisessä yliopistolla on olemassa olevaa omaa päätäntävaltaa niin työn sisällöstä kuin työehdoistakin. Huolimatta projektitutkimuksen sisällöllisestä antavuudesta työnä, on projektitutkijan välttämätöntä myös puhua työehdoista ja tutkimisen mahdollisuuksista. Kunnollisten tutkimusehtojen kääntöpuolena on, että ne kertovat symbolisesti tutkijan työn arvostuksesta. Merja Kinnunen (1991: 67–74) kuvaa tutkijan urapolun

alkuvaiheen rakennetta koostuvaksi työsuhteista projekteissa, sijaisuuksista, stipendeistä, apurahoista, tuntiopetustehtävistä yms. Henkilökohtaisina ominaisuuksina tämä edellyttää korkeaa motivaatiota, vankkaa itsetuntoa ja ohjaavaa tukea. Projektitutkijan yhdeksi ammatilliseksi kvalifikaatioksi voidaan määritellä epävarmuuden sietokyky.

Yhteistyö on yksi projekteille ominainen piirre. On myös niin, että projektimainen organisointumistapa nousee tutkimuksen sisällöllisistä intresseistä. Yliopistolliset traditiot eivät kaikilla aloilla ole kuitenkaan myötämielisiä kollektiivista tutkimuksen tekemistä kohtaan. Lisäksi tuloksellisuteen liittyvät pisteytysjärjestelmät tuovat omat ristiriitansa tämän kaltaisen toiminnan tielle. Tiedeyhteisö itsessään ja myös projektitutkijat sen osana tuottavat sitä puhetta, jonka välityksellä tutkimusta luokitellaan ja arvotetaan. Projektitutkimus on 1990-luvun taitteessa pyritty erottamaan tieteellisestä tutkimuksesta käyttämällä perinteistä epäselvää jaottelua soveltavaan tutkimukseen ja perustutkimukseen. Tällä puheella on oma merkityksensä yliopiston tuottamana ajatellen vaikkapa rahoittajien odotuksia tutkimuksen tuloksia kohtaan. Näin projektitutkimukseen kohdistuu odotuksia nopeasti valmistuvista käytännön tarpeita palvelevista selvityksistä. Tutkimusyhteisöjen arkiset käytänteet liittyen vaikkapa työvälineisiin ja -huoneisiin vahvistavat myös omalla tavallaan yliopisto-organisaation hierarkista järjestystä. (Emt. 75–80.)

Yksi projektitutkimukseen ja -tutkijaan liittyvä mielenkiintoinen piirre on suhde julkisuuteen. Kinnunen (emt. 84–85) jakaa sen neljään erilaiseen muotoon: tiedeyhteisöjen sisäinen keskustelu, tiedotusvälineiden tulkinta tutkimustiedosta, rahoittajaorganisaatioiden edustajien näkemykset ja tutkimuskohteena olevien ihmisten käsitykset. Käytännön tutkimustyötä ajatellen tutkimustiedon välittäminen on aikaa ja työtä vaativa osuus projektista eikä se yleensä pääty tulokset julkistavan raportin valmiiksi saamiseen. Työhön liittyvinä ansioina tämä nykyään yhteiskunnalliseksi vaikuttamiseksi kutsuttu toiminta on ollut 1990-luvun taitteessa ja on suurelta osin edelleen vailla arvos-

tusta olevaa, mutta silti välttämätöntä vuorovaikutusta tutkimuksen eri intressiryhmien kanssa.

Työvelvollisuuskokeilu akateemisen työn kuvaajana

Uudistushankkeen arvioinnin tausta ja lähtökohdat

Vuoden 1988 maaliskuussa solmittiin virkaehtosopimus, jonka perusteella Helsingin kauppakorkeakoulu ja Jyväskylän yliopisto saivat käynnistää viisivuotisen kokeilun opettajien työvelvollisuuden määrittelystä 1600 tunnin vuosittaisena työaikana. Sopimukseen piiriin kuuluivat professorit, apulaisprofessorit, lehtorit, yliassistentit, assistentit ja päätoimiset tuntiopettajat. Opettaja tekee työtään koskevan työsuunnitelman, jonka tiedekunta hyväksyy ja jonka mukaan opettaja keskimäärin tekee toimensa alaan kuuluvia tehtäviä vuoden aikana. Helsingin kauppakorkeakoulussa kokeilu aloitettiin jo syksyllä 1988 ja Jyväskylän yliopistossa vuotta myöhemmin. Jyväskylän kokeilun seuranta toteutettiin tarkastelemalla työvelvollisuuskokeilua innovaatiostrategiana. Innovaatiostrategiatarkastelu kytkee työvelvollisuuskokeilun muuhun korkeakoulujen kehittämistoimintaan ja muuhun korkeakouluja koskevaan tutkimustoimintaan. (Konttinen & Välimaa 1990a: I; Konttinen 1990a: VI–VII; Välimaa 1990a: 2; Konttinen 1990b: 4–5.)

Raimo Konttinen (1990b: 9) liittää työvelvollisuuskokeilun muualakin samoihin aikoihin havaittuun keskitetyn korkeakoululaitoksen kehittämisstrategian rinnalle nousseeseen itsesäätelyn strategiaan, joka lähtee korkeakoulujen autonomiasta, mutta johon sisältyy korkeakoulujen velvollisuus sopeuttaa toimintaansa yhteiskunnan tarpeisiin. Valtion käyttämiin itsesäätelyn strategian elementteihin kuuluvat tulostavoitteiden asettaminen, tuloksellisuudesta palkitseva määrärahojen jakaminen, deregulaatio eli omatoimisuutta rajoittavien säädösten ja määräysten poistaminen sekä toiminnan ja tulosten arvioinnin, evaluaation, kehittäminen. Näitä piirteitä näkyy Konttisen mukaan valtioneuvoston syksyllä 1986 tekemässä päätöksessä korkeakoululaitoksen kehittämisestä vuosina 1988–1991. Tuohon aikaan Suomi poikkesi kansainvälisestä kehityksestä vuonna 1986 säädetyin kehittämislain re-

surssikehityksen turvaavan sisällön ansiosta. Muualla itsesäätelyn strategiaan liittyi jo 1980-luvun lopulla valtion rahoituksen supistamista ja kannustusta muualta tulevan rahoituksen lisäämiseen. Nämä piirteet ovat näkyneet suomalaisessa kehityksessä vasta 1990-luvulta lähtien.

Työvelvollisuuskokeilun seurantatapaa Jyväskylän yliopistossa voidaan luonnehtia malliksi, jossa tarkastelun kohteena olivat uudistuksen konteksti, sen panokset, uudistusprosessi ja tulokset. Prosessin seurannan painopisteitä olivat esiin nousseet ongelmat, epäilyt ja toistuvat keskustelunaiheet sekä työvelvollisuuskokeilun jatkovaiheiden kannalta merkitykselliset näkökulmat, joita olivat työsuhteen ehtojen tarkastelu (VES-näkökulma), suunnittelun, päätöksenteon ja hallinnollisen ilmapiirin muutokset (hallinnollinen näkökulma), opettajien ja opiskelijoiden työskentelyn ja elämäntavan muutokset (pedagoginen näkökulma) sekä tutkimuksen ja tieteellisen toiminnan kehittyminen (tieteellisen toiminnan näkökulma). (Emt. 10–11.)

Seurannan ensivaiheen tuloksia

Työvelvollisuuskokeilun seurannan yhdeksi ongelmaksi paljastui kokeilun kohdentuminen ensisijassa opetustehtäviin, koska tarkastelun taustalla oli entisen opetustuntijaon tekeminen. Opetus on kuitenkin vain yksi yliopiston työntekijöiden tehtävistä. Johtopäätöksenä onkin, että jatkossa jouduttiin eri tasoilla käsittelemään tehtäviä ja voimavaroja sekä näiden suhteita, jotta töiden käsittelyllä säilyisi uskottavuus. Työvelvollisuuskokeilu yhdistyi muihin 1990-luvun taitteen ohjauksen suuntauksiin siinä, että uskottiin ongelmien olevan ratkaistavissa jatkuvasti käyttäen ”keventämistä” ja tehostamista sekä optimoimalla tehtävät/resurssit-suhdetta ilman, että resursseja merkittäväällä tavalla lisättiin. Yhtenä merkittävänä ensivaiheen seurannan tuloksena nousi esiin myös todellisten työyhteisöjen merkitys. (Konttinen 1990c: 70–71.) Yliopistojen uudistuksissa näyttää edelleenkin olevan ongelmana työvelvollisuuskokeilun yhteydessä esiin noussut kysymys organisaatiotutkimuksen termein virallisen ja epävirallisen organisaation merkityksestä myös yliopistojen kehittämisessä. Uudistuksia toteutettaessa

painotettiin liiallisessa määrin virallisten organisaatorakenteiden merkitystä ja jätettiin esimerkiksi todellisten työyhteisöjen, tutkimusprojektiryhmien ja aineryhmien merkitys huomioon ottamatta. Osin tämä kysymys palautui myös yliopistojen suhtautumiseen henkilöstönä kehittämiseen (Emt. 72.)

Työvelvollisuuskokeilun seurannan yhteydessä kerättyjä tietoja työajan jakautumisesta tehtävittäin on metodisena kokeiluna verrattu virkaryhmittäin edellä esiteltyyn tilastokeskuksen korkeakoulujen opettajien ajankäytön selvitykseen vuodelta 1983. Vertailun perusteella professorit käyttivät työsuunnitelmien 1600 tunnin yli menevistä työtunneistaan runsaasti aikaa opetukseen ja muihin tehtäviin. Suhteessa vähäisemmän osan tästä työsuunnitelman ylittävästä ajasta professorit käyttivät tutkimukseen. Apulaisprofessoreilla työsuunnitelman yli menevästä ajasta suurin osa kului opetukseen ja tutkimukseen. Lehtorit käyttivät työsuunnitelman yli menevää työaikaansa eniten tutkimukseen. Lehtorien tutkimukseen käyttämä aika ei työaikalaskelujen perusteella näyttänyt olevan kuin jonkin verran professorien tutkimukseen käyttämää aikaa alhaisempi. Tämä tulos koski ennen kaikkea ylemmän palkkaluokan lehtoreita. Tilastokeskuksen selvityksessä lehtorit olivat yhtenä ryhmänä, mutta työvelvollisuuskokeilun tuloksissa näiden henkilöstöryhmien työaika näyttää poikkeavan melko selvästi toisistaan. Yliassistentit näyttivät käyttävän työsuunnitelman yli menevää työaikaansa pääasiallisesti opetukseen. Tämän perusteella työvelvollisuuskokeilun tulos yliassistentuurista selkeänä tutkimusvirkana kyseenalaistui. Assistentit käyttivät työvelvollisuutensa yli menevää aikaa opetukseen ja tutkimukseen. (Emt. 81–82.)

Työvelvollisuuskokeilun seurantaraportissa korostetaan, että työaikasunnitelmien ja työajan seurannan välisiä eroja voidaan tulkita monin eri tavoin edellä esitettyyn tulkintaan nähden. Siten näiden vertailujen avulla voidaan lähinnä herättää keskustelua, mutta ei tehdä tyhjentyviä johtopäätöksiä. Esimerkiksi tutkimustoiminnan resursointia koskevia johtopäätöksiä ei voida perustaa akateemisen henkilöstön

tekemään tutkimustyöhön, joka tapahtuu ns. omalla ajalla eli työvelvollisuuden yli tehtäviä työtunteja käyttäen. (Emt. 83–84.)

Opetuksen muutokset olivat melko vähäisiä ensimmäisen työvelvollisuuskokeilun aikaisen lukukauden aikana. Pysyvyys eri opetusmuodoissa oli n. 70 %. Ehkä merkittävin opetukseen liittyvä muutos oli jossain määrin havaittavissa opetustavoissa siten, että muun kuin ryhmälle annettavan opetuksen määrä näytti lisääntyneen. (Konttinen & Välimaa 1990b: 85–87.) Hieman enemmän kuin opetukseen työvelvollisuuskokeilu näytti vaikuttaneen tutkimuksen, työn kehittämisen ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksiin niitä lisäävästi. Pysyvyys näiden tehtävien osalta vaihteli 54 ja 67 % välillä. Työvelvollisuuskokeilu näytti lisänneen jonkin verran muita tehtäviä, erityisesti yli puolet kyselyyn vastanneista koki suunnittelun ja paperitöiden lisääntyneen. (Emt. 96–99.)

Yliopisto-organisaation löyhäsidonnaisuutta kuvaa hyvin Jyväskylän yliopiston työvelvollisuuskokeilua käsittelevän raportin (Välimaa 1990a: 1–2) toteamus, jonka mukaan yhden sijasta yliopistossa on alkanut 33 työvelvollisuuskokeilua eli yhtä monta kuin yliopistossa vuonna 1989 oli laitoksia. Löyhäsidoksisuuden kuvaa vahvistaa opiskelijoiden haastattelujen kautta saatu tieto, jonka mukaan opettajat eivät tiedä, mitä heidän kollegansa tekevät opetuksessaan. Samoin opiskelijoille näyttäytyi konkreettisesti laitosten välisen yhteistyön puute. (Välimaa 1990b: 106) Opetuksen uudistuksista ei ollut missään olemassa virallista tietoa, vaan tutkijat ikään kuin sattumalta törmäsivät ensi vaiheessa kokeiluihin. Opetuskokeiluja koskevat tiedot piti kaivaa esiin kyselemällä opiskelijoilta, tutkimalla opettajien työsuunnitelmia sekä opettajakollegoiden välittämänä tietoina. (Välimaa 1991: 1.) Konttinen (1990b: 5) pitää yhtenä uudistuksen erityispiirteinä sitä, että se ei tullut opetushallinnon ylemmän tason määräykseen, vaan perustui työmarkkinaosapuolten keskinäiseen sopimukseen. Uudistuksen toiminnallisen sisällön määrittivät siten korkeakoulu, tiedekunta, laitokset sekä opettajat ja opiskelijat.

Työvelvollisuuskokeilu sai osakseen myös kriittisiä arvioita huolimatta siitä, että henkilöstöjärjestöt sen toteuttamisen yleisellä tasolla hyväksyivät. Erityisesti yhteiskuntatieteilijöiden taholta esitettiin sen liittyvän yliopistolle tuotavaan tulosvastuullisen johtamisen kulttuuriin. Siihen oli liitetty myös pelko kokeilulta edellytettyyn toiminnan tehostumiseen liitettävästä kontrolloinnista. Työvelvollisuuskokeilu oli myös nähty hallinnollisena toimena, joka johtaisi tutkimuksen tekemiseen porvarilliseksi palkkatyöksi. (Välimaa 1990b: 103) Seuranta-tutkimuksen haastattelujen perusteella voidaan päätellä, että opettajat kokivat opetuksensa palkkatyöksi. Tämä tulkinta pitää sisällään sen, että palkkatyön palkalla ei tehdä tutkimusta, vaan se rahoitetaan tutkimusvapaiden aikana muulla rahoituksella. (Välimaa 1990c: 112–113.)

Syyslukukauden lopussa tehty ensiarvio opettajien keskuudessa antoi työvelvollisuuskokeilusta myönteisen kuvan yleisellä tasolla. Näin työvelvollisuuskokeilun aloittamisvaihetta voitiin pitää onnistuneena. Raimo Konttinen (1990d: 132–137) pohtii onnistumisen mahdollisina syinä kokeilulle alusta lähtien asetettua välineellistä tavoitetta ja sen riittävän pitkää käynnistysvaihetta, joka antoi mahdollisuuden myönteisen ilmapiirin luomiseen. Yliopistoyhteisö pyrittiin pitämään mukana prosessissa koko ajan eikä kokeilua rajaavia hallinnollisia ohjeita ja määräyksiä käytetty. Toteutetut opetuksen järjestelyt tähtäsivät yleensä tutkimusmahdollisuuksien lisäämiseen.

Virkaehtosopimuksen näkökulmasta työvelvollisuuskokeiluun sisältyi uudenlainen työsuhteen ehtojen tulkinta, jossa tehtävästä maksettava korvaus perustuu tehtävään käytettäväksi suunniteltuun aikaan. Normaali korvauksen peruste olisi työn lopputulokseen, paikallaoloaikaan, tietynlaiseen toimintaan käytettyyn aikaan tai kokonaistyöaikaan perustuva korvaus. Tältä pohjalta voidaan todeta, että virkaehtosopimus soveltui huonosti mekaaniseksi työn kontrollin välineeksi. Samalla se tarjosi mahdollisuuksia ristiriitaisiin tulkintoihin esimerkiksi määritettäessä työvelvollisuuden yli menevien tehtävien sisältöä ja kelvollisuutta erilliseen lisäkorvaukseen. (Emt. 140–143.) Kaiken kaikkiaan laitosten työskentely työvelvollisuuskokeilun yhteydessä

oli ollut opetuskeskeistä, joka korosti opetuksen palkkatyöluonnetta ja tutkimuksen harrastuspohjaisuutta. (Ojell 1990: 126–127.)

Työvelvollisuuskokeilun arviointia

Jyväskylän yliopistossa ja Helsingin kauppakorkeakoulussa toteutettua työvelvollisuuskokeilua arvioivan raportin rakenne pohjautuu kolmeen näkökulmaan, joista käytetään nimitystä diskurssi. Pedagogisessa diskurssissa työvelvollisuuskokeilua pidettiin mahdollisuutena parantaa yliopisto-opetuksen ja oppimisen tasoa. Tämän keskustelun keskeisiä toimijoita olivat opetuskokeiluihin ryhtyneet opettajat ja opiskelijat. Toinen työsovimusten ehdoista lähtenyt keskustelu voidaan nimetä työajan diskurssiksi. Tätä keskustelua ovat pitäneet yllä erityisesti ammattijärjestöt. Kolmantena voidaan puhua kehittämisdiskurssista, jolla viitataan jouston käyttöön yliopiston toiminnan kehityksessä laitosten, tiedekuntien ja valtakunnallisen korkeakoulupolitiikan toiminnan välineenä. Ylimmällä tasolla työvelvollisuuskokeilua tarkastellaan osana itsesäätelyn strategiaa, jonka avulla lisätään korkeakoulujen autonomiaa. (Välimaa 1993b: 2.) Itsesäätelyn strategian oletuksena on, että korkeakoulut ovat innovatiivisia ja että niiden innovatiivisuus lisääntyy, kun niiden autonomiaa lisätään. Näin yksiköiden uskotaan kykenevän uudistuksiin. Suomalaista reformistrategiaa voidaan luonnehtia kokeilevaksi (learning by experimenting). (Välimaa 1993e: 95.)

Kysyttäessä muutoksen esteistä opettajien vastauksista voitiin käsitteellistää neljä muutoksen esteitä kuvaavaa ulottuvuutta: 1) yliopiston rakenne, 2) yleiset olosuhteet, 3) ihmisten persoonallisuus tai luonne ja 4) muutoksia vastustava ihmisluonto. Yliopiston rakenteella haastateltavat viittasivat lähinnä professoreiden vahvaan akateemiseen ja hallinnolliseen asemaan, joihin liittyy myös eläkeviran myötä jatkuvuus. Yleisillä ulottuvuuksilla haastateltavat tarkoittivat joko laitoksen ilmapiiriä tai yliopiston, tiedekunnan ja laitoksen traditiota. Ilmiötä voidaan nimittää myös organisatoriseksi muistiksi. Persoonallisuudelle ja luonteelle voidaan myös antaa haastattelujen perusteella arkisemmat nimet: laiskuus ja kateus. Ihmisluonnolla puolestaan viitattiin haas-

tatteluissa lähinnä ihmisten ominaispiirteisiin kuuluvaan muutosvastarintaan. Muutoksen esteistä kysyttäessä haastateltavat ryhmittäytyivät selkeimmin tieteenalataustansa perusteella. (Välimaa 1993c: 6–9.)

Opettajien ja opiskelijoiden odotukset työvelvollisuuskokeilun suhteen olivat ristiriitaiset ja tämä ristiriita heijastaa merkittäväällä tavalla myös tiedeyhteisön arvomaailmaa. Opiskelijoille kokeilu on epäonnistunut, jos opetus ei kokeilun aikana parane. Opettajille taas kokeilu näyttäytyi epäonnistuneena, jos työajan joustot eivät johda tutkimusajan lisääntymiseen. Vaikka työvelvollisuuskokeilu johtikin opetus-kokeiluihin, opettajien tiedeyhteisössä niitä ei arvosteta yhtä paljon kuin joustolta odotettua tutkimusajan lisääntymistä. Tämän taustalla näkyy akateemisen yhteisön arvostuksien ydin: Tiedeyhteisössä pätevytyminen tapahtuu tutkimusta tekemällä, ei opetusta kehittämällä. (Välimaa 1993d.) Merkittävänä hyötyjänä työvelvollisuuskokeilusta voidaan pitää yliopistoa, koska joustojen seurauksena samalla opettajamäärällä pystyttiin antamaan täysipainoinen opetus entistä suuremmalle opiskelijamäärälle (Pitkänen 1993: 114).

Työajan diskurssissa käyty keskustelu akateemisen vapauden menettämisestä 1600 tunnin työvelvollisuuteen liittyen heijastaa käsitystä valtiosta epäluotettavana työnantajana. Työvelvollisuuskokeilun yhteydessä keskustelua ovat ylläpitäneet erityisesti valtakunnalliset ammattijärjestöt. Epäluottamus voidaan liittää yleisempään suomalais-ta yhteiskuntaa ja työmarkkinapolitiikkaa kuvaavaan ominaisuuteen, jota luonnehtii low trust – low cost eli matalat palkkakustannukset ja alhainen luottamus vastapuoleen työmarkkinoilla. Vastakkaisen mallin piiriin Euroopassa kuuluvat esimerkiksi Saksa ja Ruotsi. (Välimaa 1993a: 66–67.)

Työvelvollisuuskokeilun kokonaisvaikutuksia arvioitaessa voitiin Jyväskylän yliopiston kokeilusta todeta, että kokeilusta ei ainakaan ollut havaittavissa olevaa haittaa missään suhteessa. Laitosten toimintailmapiiirien kannalta työvelvollisuuskokeilu lisäsi akateemisten opettajien vapautta ja vastuuta oman työnsä suhteen. Tämän lisäksi kokeilu ohjasi laitoksia keskustelemaan työn suunnittelusta rationaalisesti.

Yhdessä nämä tekijät näyttivät parantavan opettajien työmotivaatiota. Työvelvollisuuskokeilun raportoinnissa käytetyn diskurssijaottelun pohjalta voidaan sanoa kokeilun tulosten olleen myönteisiä pedagogisessa ja kehittämiseen liittyvässä diskurssissa. Problemaattisia tulokset olivat työajan diskurssissa sekä opettajien toimenkuvien että edunvalvonnan kannalta. Vaihtelu tapahtui enemmän laitoksittain kuin ammattiryhmittäin tai virkanimikkeittäin. Edunvalvonnan näkökulmasta nousee esiin neuvotteluvallan sijoittuminen valtakunnan tasolle tai paikalliselle tasolle. (Välimaa ym. 1993: 138–140.)

Työvelvollisuuskokeilu Helsingin kauppakorkeakoulussa

Kokeiluun osallistuneessa Helsingin kauppakorkeakoulussa tehtiin myös kokeilun seurantaan liittyvä kysely henkilöstölle. Kyselyn pohjana käytettiin Jyväskylän yliopistossa toteutettua kyselyä. Kyselyyn vastanneet arvioivat todellisen työaikansa merkittävästi korkeammaksi kuin 1600 tuntia. Verrattaessa kyselyyn vastanneiden arvioita työaikansa jakautumisesta aiemmin työsuunnitelmissa ilmoitettuun, näyttää opetukseen käytetty aika pienentyneen ja muihin tehtäviin käytetty aika lisääntyneen. Sen sijaan tutkimukseen käytetty työaika näyttää muuttuneen selvästi edellisiä vähemmän. Helsingin kauppakorkeakoulussa työvelvollisuuskokeilun ohella kokeiltiin myös toimintamenobudjetointia vuoden 1991 alusta alkaen. Toimintamenobudjetoinnin etuina nähtiin olevan joustavuus, aikaisempaa pitkäjänteisempi suunnittelu ja tavoitetietoisuuden parantuminen. Yli puolet kyselyyn vastanneista arvioi toimintamenobudjetoinnin parantaneen työvelvollisuuskokeilun tavoitteiden toteutumista. (Oksanen 1993: 126–127; 132.)

Yleisinä toiminnan kehittämisen esteinä Helsingin kauppakorkeakoulussa tehdyssä kyselyssä nostettiin vuonna 1991 resurssien riittämättömyys, johon liitettiin laitosten ja aineiden välinen kilpailu ja rajanveto. Toisena esteiden päätyyppinä esiin nostettiin johtamiseen liittyvät näkökohdat, kuten autoritaarisuus, tiedonkulku ja professorivaltaisuus. Vastauksissa kolmantena esteiden pääryhmänä nousi esiin hallintoon liittyvät kysymykset, kuten hallinnon kokeminen byro-

kraattisena ja etäisenä sekä liikaa korkeakoulun toimintaa ohjaavana tahona. Yli puolet Helsingin kauppakorkeakoulussa tehtyyn kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että työvelvollisuuskokeilu on parantanut heidän mahdollisuuksiaan käyttää joustoa omissa opetustyömuodoissaan. Kyselyn vastaajat ovat pitäneet kokeilua hyödyllisenä uudistuksena. Kokeilun hyödyllisyyttä perustellaan mahdollisuuksilla järjestellä omaa opetusta ja työtä mielekkäällä tavalla sekä tutkimusmahdollisuuksien parantumisella. Myös työmotivaatio näytti kokeilun seurauksena parantuneen ja kokeilunhalu lisääntyneen. (Emt. 132–134.)

Yleisellä tasolla työvelvollisuuskokeilulla voidaan nähdä kauppakorkeakoulussa olleen positiivisia vaikutuksia. Kokeilu ei kuitenkaan ole ilman muita kannusteita johtanut kovin merkittävään opetuksen kehittämiseen. Jatkossa huomiota tulisi kyselyn perusteella kiinnittää laitosten resursoinnin joustavuuden lisäämiseen. Opetuksen kehittäminen näyttäisi edellyttävän tuekseen pedagogisen koulutuksen lisäämistä. Huomiota tulisi myös kokonaisvaltaisemmin kiinnittää johtamiseen ja työyhteisön kehittämiseen osana laitosten toimintakulttuuria. (Emt. 137.)

Yliopiston johdon käsityksiä tulosohjattusta yliopistosta Joensuussa

Tutkimuksen tausta ja tutkimusaineistot

Ilkka Pirtilä (1997: 24–26) toteutti vuosina 1995–96 Joensuun yliopistossa tutkimuksen, jonka ensisijaisena kohteena olivat yliopiston akateemiset johtajat yliopiston eri tasoilla. Johtajia tutkittiin laitoksen, tiedekunnan ja keskushallinnon tasolla. Johtajien toimintaa tarkasteltiin neljällä ulottuvuudella, jotka koskivat yliopiston päämääriä, tulosvastuuta oman yksikön toiminnasta, omaa johtamisen käyttöteoriaa ja siihen liittyviä roolimalleja sekä oman yksikön asemaa Joensuun yliopistossa ja Suomen korkeakoululaitoksessa.

Tutkija osallistui havainnoitsijana syksyllä 1995 viiden erillislaitoksen sisäisiin tulosneuvotteluihin, mutta ei saanut lupaa osallistua vastaaviin neuvotteluihin tiedekunnissa. Syksyllä 1995 postitettiin 52:lle Joensuun yliopiston akateemiselle johtajalle (rehtori, dekaanit,

laitosjohtajat, keskeiset hallintovirkamiehet) kysely, jonka vastausprosentiksi muodostui 63 prosenttia. Saatu kyselyaineisto analysoitiin suorina jakaumina, ristiintaulukointeina ja faktorianalyysejä käyttäen. Kyselyn avovastaukset analysoitiin laadullisesti harkinnanvaraisia tyyppittelyjä etsien. Keväällä 1996 aineiston keruu jatkui 18 teemahaastattelulla, joiden kohteena olivat dekaanit, varadekaanit ja laitosjohtajat. Haastattelujen teemoina olivat yliopistotoiminnan tavoitteet, tulosohtausjärjestelmä, hallinnon tasot ja päätöksentekijöiden rooli, johdon informaatiojärjestelmä, akateemisten johtajien koulutustarpeet ja muut esiin nousevat teemat. Tutkimuksessa käytettiin myös asiakirja-aineistoa, joka koostui tiedekuntien ja erillislaitosten tulossopimuksista. (Emt. 26–27, 194.)

Tutkimuksessa diagnosoitiin 1990-luvun korkeakoululaitoksen muutosta ja nykytilaa Suomessa käyttäen hyväksi viittä tutkijan hahmottelemaa yliopiston ideaalimallia: sivistysyliopisto, ”objektiivisen tieteen” yliopisto, valtiollisen tiedepolitiikan yliopisto, markkinayliopisto ja itseohjautuva yliopisto. Sivistysyliopistomalli painottaa yliopiston valistustehtävää ja autonomiaa. ”Objektiivisen tieteen” yliopisto korostaa objektiivisen tieteellisen asenteen merkitystä yliopiston eri toimintojen ohjauksessa. Valtiollisen tiedepolitiikan yliopistomallissa tiedepolitiikkaa tarkastellaan yhteiskuntapolitiikan osana. Valtiollisen tiedepolitiikan yliopistomallissa yliopistojen toiminnan ohjaus perustuu byrokraattiseen rationaliteettiin siten että poliittis-hallinnollisen toimintamallin rinnalla akateemisilla professionilla on suhteellisen itsenäinen asema. Markkinayliopiston ideaan sisältyy näkemys tieteesestä markkinahyödykkeenä ja johtamisessa korostuvat liiketaloudelliset näkökohdat. Itseohjautuvan yliopistomallin ideana on yliopiston automaattinen reagointi ympäristön vaateisiin itseohjauksen avulla. (Emt. 28–41.)

Keskeiset tulokset

Tärkeimmäksi yliopiston tehtäväksi Joensuun yliopiston akateemiset johtajat näkivät tutkimuksen (80,3 % vastaajista). Teemahaastatte-

luissa korostui opetuksen ja tutkimuksen tiivis yhteys. Toisaalta opetuksen ja tutkimuksen suhteessa nähtiin myös ristiriitoja. Aikapula johti tärkeysjärjestyksestä tinkimiseen eli tutkimukseen jäi liian vähän aikaa. Opetusta piti tärkeimpänä 20 % vastaajista ja toiseksi tärkeimpänä 63,3 %. Joissain vastauksissa perusopetus erotettiin selkeästi tutkimuksesta käytännön työelämän ammattikuviin liittyen. Kolmanneksi tärkeimpänä tehtävänä 63,3 % vastaajista piti asiantuntijoiden kouluttamista. 80 % vastaajista katsoi, että tutkimustoimintaan pohjaava kehittämistyö uusien tuotteiden ja palveluiden tuottamiseksi oli neljänneksi tärkein tehtävä yliopistossa. Vastaajat arvioivat palvelujen tuottamisen maakunnalle ja ympäristön kunnille tärkeämmäksi tehtäväksi kuin kansalaisten ongelmien ratkaisemisen. Yliopiston toimintaan kuulumattomana toimintana vastaajat pitivät erityisesti täydennyskoulutusta, jolla ei ole yhteyttä tieteeseen eikä oppiaineisiin. (Pirttilä 1997: 41–55.)

Tehtävien lisäksi kyselyssä pyrittiin arvioimaan vastaajien mielikuvaa yliopistotoiminnan perusideasta ja siihen liittyvästä käsityksestä parhaiten sopivasta yliopistomallista. Tieteellistä tutkimusta pidettiin yliopistotoiminnan tärkeimpänä tehtävänä ja tieteellistä opetusta toiseksi tärkeimpänä. Yliopistotoiminnan funktioiden tarkastelun perusteella objektiivisen tieteen yliopisto oli eniten kannatettu yliopiston ideaalimalli. Akateemisen johtamisen sisällöksi määrittyy näin tieteellisen opetus- ja tutkimustyön johtaminen. (Emt. 55–63.)

Vaikka Joensuun yliopiston johtajat esittivät kritiikkiä tulosohtaus-ta kohtaan, siitä luopumista ei kuitenkaan pidetty kyselyn vastausten pohjalta arvioiden tärkeänä. Määrällinen arviointi erityisesti tutkimustoiminnan osalta koettiin kuitenkin ongelmallisena. Opetuksen määrällinen arviointi koettiin tärkeämmäksi ja perustellummaksi kuin tutkimuksen arviointi määrällisin kriteerein. Johtajat korostivat pyrkimystä nivoa yhteen yliopiston toiminta ja taloussuunnittelu. Vastaajat näkivät oikeaksi myös tulosohtausjärjestelmän ja tulossopimusten aikajänteen pidentämisen. Johtajat suhtautuivat selvästi myönteisemmin hyvän tuloksen palkitsemiseen kuin huonosta tuloksesta rankaisemi-

seen. Joensuun yliopiston johtajien keskuudessa suhtautuminen tulosajatteluun jakoi vastaajat kolmeen ryhmään: 1) niihin, jotka näkivät prosessissa sekä hyviä että huonoja puolia, 2) positiivisesti suhtautuviin sekä 3) tulosajattelun kannattajiin. Joensuun yliopiston tulossopimuksissa on eniten huomiota kiinnitetty yksikön koulutus-, tutkimus- ja palvelutuotteisiin, mutta toiminnan prosessiluonteisuus on sivuutettu. Sopimusten voidaan katsoa ilmentävän byrokraattista orientaatiota, jossa korostuvat tarkat tuoterajaukset ja määrälliset mitoitus. Tulohajauksen myötä adhokraattiset elementit eivät näytä lisääntyneen byrokraattisten elementtien kustannuksella. (Emt. 71–99.)

Kun vastaajia pyydettiin asettamaan tietyt funktiot tärkeysjärjestykseen yliopistohallinnon eri tasoilla, kolme tärkeintä tehtävää laitostasolla olivat tieteen edistyksen vaatimus, tieteen eettiset normit ja tieteen metodologiset säännöt. Laitos miellettiin nimenomaan perustyön organisointimuodoksi, ei erityiseksi hallinto-organisaatioksi. Tiedekunnan tehtävien määrittely oli Joensuun yliopiston johtajille selvästi vaikeampi tehtävä. Selkeimpinä tehtävinä nähtiin opetus- ja tutkintohallinto ja opetuksen ja tutkimuksen strateginen suuntaaminen. Keskushallinnon tehtäväksi nähtiin yleinen yliopiston toiminnan edistäminen ja kehittäminen erityisesti strategisella tasolla. Keskushallinnolla nähtiin olevan myös normatiivisia ja operatiivisia tehtäviä sekä näihin liittyviä valvontatehtäviä. Keskushallinnon tasolla korostuu hallinnollinen ajattelutapa ja tiedekunta- sekä laitostasolla tieteellinen ajattelu ja argumentointi. Keskushallinnon tärkeimpiä periaatteita ja tavoitteita olivat hallinnon lainmukaisuus, suhteet opetusministeriöön ja hallinnon palvelualltius. (Emt. 109–123.)

Joensuun yliopiston akateemiset johtajat korostivat neuvottelevaa johtamista, kun heitä pyydettiin asettamaan akateemisen johtamisen työvälaineitä tärkeysjärjestykseen. Akateemisen johtamisen suurimpana virheenä puolestaan pidettiin autoritaarista johtamisotetta. Neuvotteleva, demokraattisuutta korostava johtaminen nousi puolestaan esiin autoritaarisen johtamisen positiivisena vastinparina. Akateemisen johtamisen erityispiirteenä nähtiin, että se edellyttää tieteellistä asian-

tuntemusta ja pätevyyttä ja toisaalta demokraattista ja neuvottelevaa otetta. Tärkeimpinä neuvotteluosapuolina akateemiset johtajat pitivät opetus- ja tutkimushenkilökuntaa ja rehtoria. Yhteenvetona voidaan todeta, että hyvään akateemiseen johtamiseen kuuluu neuvotteleva ote, organisaation tavoitteellisuuden parantaminen sekä johtajan tieteellinen asiantuntijuus ja pätevyys. (Emt. 137–158.)

Tutkimuksen merkityksen korostuminen näkyy 1990-luvulla tehdyssä korkeakoulujen henkilöstöön kohdistuneessa tutkimuksessa useammalla tavalla. Jo työaikatutkimuksessa näkyy tutkimukseen käytetyn ajan lisääntyminen verrattuna ensimmäiseen työaikatutkimukseen vajaat kymmenen vuotta aikaisemmin. Jyväskylän yliopiston opetusvelvollisuuskokeilun seuranta taas osoittaa, että kokeilun onnistuneisuuden kriteeri henkilöstön näkökulmasta on opetuksen uudistaminen ja kehittäminen siten, että tutkimuksen tekemiseen jää enemmän aikaa. Tulosjohtaminen erilaisine rakenteellisine piirteineen puolestaan nostaa esiin tiedontuotannon yleisen merkityksen kasvun, jonka seurauksena yliopistojen autonomiaa toisaalta lisättiin, mutta samalla niiden ohjaukseen tuli uusia toimintaa sitovia menettelytapoja. Tulosjohtamisen vaikutusta saattaa olla myös se, että professorien hallintotehtävien lisääntyminen näytti pysähtyvän. Tämä voi olla seurausta kollektiivisen päätöksenteon vähenemisestä yliopisto-organisaatiossa, jolloin hallintotehtävät kohdentuvat suuremmissa määrin harvemmille yksilöjohtajille. Hyvään akateemiseen johtamiseen kuului neuvotteleva ote, tulosohjaukselle ominaisesti organisaation tavoitteiden korostaminen, mutta myös perinteinen akateeminen asiantuntijuus ja pätevyys. Huomion kiinnittäminen projektitutkimuksen ehtoihin ja ominaisuuksiin niin henkilöstön, yliopiston kuin rahoittajienkin näkökulmasta osoittavat sen kehityksen alkua, joka on johtanut tutkimushenkilöstön määrän voimakkaaseen kasvuun 2000-luvulle tultaessa.

2000-luku, tutkimuksen ankea arki ja hektinen tahti

Tälle vuosituhannele on ollut ominaista korkeakoulututkimuksen lisääntyminen Suomessa määrällisesti, mikä näkyy myös tässä raportissa 2000-luvun tutkimuksen tarkastelussa kolmena eri alalukuna. Ensimmäisessä luvussa käymme läpi keskeisiä tuloksia toistaiseksi viimeisestä Tilastokeskuksen tekemästä työaikatutkimuksesta. Lisäksi käymme läpi Tieteentekijöiden liiton jo kuusi kertaa toteutetun jäsenkyselyn raportoituja tuloksia. Kolmantena kohteena on Tampereen yliopistossa toteutettu laaja suomalaista tutkimusta koskeva 2000-luvun alkupuolen aineistoon perustuva tutkimushanke, jonka tulokset on koottu kirjaksi.

Toinen 2000-luvun tutkimusta käsittelevä alalukumme painottuu yliopistojen palkkausjärjestelmää tarkastelemaan tutkimussarjaan, joka suurelta osin toteutettiin Teknillisestä korkeakoulusta koottuun empiiriseen kyselyaineistoon perustuen. Kolmas 2000-luvun tutkimusta käsittelevä alaluku keskittyy yliopistojen rakenteellisen kehittämisen prosesseihin ja niiden vaikutuksiin yliopistojen päätöksentekoon, valtasuhteisiin sekä niiden ilmentymiseen eri henkilöstöryhmien näkökulmasta.

Kolmas työaikatutkimus

Tilastokeskus toteutti lukuvuonna 2004–2005 kolmannen akateemista henkilöstöä koskevan työaikaselvityksen (Tilastokeskus 2006: 7). Erityisesti tämän viimeisen työaikaselvityksen osalta merkittäväksi ongelmaksi tai puutteeksi voi nostaa sen, että niiden kohdejoukkona ovat vain budjetin kautta rahoitetut opetus- ja tutkimustehtävät. Tämän seurauksena erityisesti 1990-luvulta kasvuun lähtenyt ulkopuolisella rahoituksella palkattu tutkijajoukko jää populaation ulkopuolelle. Rakenteellisesti uusin työaikatutkimus noudatti edeltäjiään, jonka vuoksi nämä työaikatutkimukset ovat keskenään vertailukelpoisia. Uusimman tutkimuksen populaatioon kuului yli 8800 tointa yliopistoissa. Kolmannen työaikatutkimuksen erityispiirteenä oli, että siinä oli en-

simmäistä kertaa mukana myös ammattikorkeakoulujen henkilöstö. Tässä raportissa ei ammattikorkeakouluja koskevia tuloksia käsitellä yksityiskohtaisesti. Kahden viimeisimmän tutkimuksen (1991–1992 ja 2004–2005) mukaan vuosittainen työaika pysyi lähes samalla tasolla. Ainoastaan professorien vuosittainen työaika nousi hieman edellisestä tutkimuksesta. Keskimääräinen viikoittainen työaika oli vähentynyt tunnilla ja lisäkorvausta vastaan tehtyjen työtuntien määrä oli pysynyt aiemman tutkimuksen tasolla, kuten myös viikonloppuna tehtyjen tuntien määrä. Kaiken kaikkiaan viikoittainen työaika noudatti samoja linjoja kuin edellisen työaikatutkimuksen tulokset. (Emt. 2006: 11–12.)

Työajan sisällä ajankäytössä eri tehtävien kesken oli tapahtunut merkittäviä muutoksia, vaikka keskimääräinen kokonaistuntimäärä olikin pysynyt ennallaan. Professorien työajan käytön osalta yllätyksenä voidaan pitää hallintotehtävien lievää, yhden prosenttiyksikön laskua edelliseen tutkimukseen verrattuna. Erityisesti hallinnollisten tehtävien lisääntymisestä oli käyty työaikatutkimusten välillä keskustelua. Toisaalta hallintotehtävien määrä oli lisääntynyt muiden toimien työajan käytössä. Yliassistenteilla hallintotehtävät olivat lisääntyneet neljä, lehtoreilla kaksi ja assistenteilla yhden prosenttiyksikön. Professorien opetukseen käyttämä aika oli lisääntynyt yhden prosenttiyksikön verran. Muutos oli samansuuntainen myös muiden nimikkeiden työajoissa, yliassistentteilla 6, lehtoreilla 7 ja assistenteilla 3 prosenttiyksikköä. Tutkimukseen käytetty aika oli näiden muutosten seurauksena vähentynyt melko dramaattisesti kaikissa alemmissa henkilöstöryhmissä, yliassistentteilla 9, lehtoreilla 9 ja assistenteilla 4 prosenttiyksikköä. Professorien tutkimustehtäviin käyttämä aika oli pysynyt ennallaan. Yhteenvetona voidaan todeta, että hallinnolliset tehtävät ja opetus ovat lisääntyneet merkittävästi alemmissa henkilöstöryhmissä ja se on tapahtunut tutkimustyön kustannuksella. (Leppälähti 1993: 2, 23; Tilastokeskus 2006: 13.)

Rahoitusrakenteen muutoksen seurauksena yliopistoihin on kasvanut uusi tutkijoiden henkilöstöryhmä. Tutkijoiden työtehtävät poik-

keavat melkoisesti verrattuna kaikkiin muihin perinteisiin akateemisiin henkilöstöryhmiin. Lukuvuotta 2004–2005 koskeneen työaikatutkimuksen mukaan heidän viikoittaisesta kokonaistyöajastaan 77 % kului tutkimukseen, 15 % opetukseen ja vain 8 % muihin tehtäviin. Toinen uusi nimike yliopistonlehtori on sitä vastoin melko opetuspainotteinen tehtävä, jonka työajasta 54 % kuuluu opetukseen, 29 % tutkimukseen ja 17 % muihin tehtäviin. Viimeisimmässä työaikatutkimuksessa tämän ryhmän edustajia oli 302 henkilöä. (Tilastokeskus 2006: 13.)

Lukuvuoden 1991–1992 työaikatutkimuksessa tutkijanimikkeellä oli 178 vastaajaa kaiken kaikkiaan 4018 opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvasta. Lukuvuoden 2004–2005 työaikatutkimuksessa heitä oli 1346 kaikkiaan 6646 vastaajasta. Muutosta voi liioittelematta kutsua dramaattiseksi. (Leppälahti Emt. 23; Tilastokeskus 2006: 13.) On olemassa toinenkin indikaattori, joka osoittaa samansuuntaista kehitystä. Vuosina 1999–2007 tutkimushenkilöstön määrä kasvoi 23 %, mutta vuosina 2002–2007 saman henkilöstöryhmän henkilötyövuosien määrä väheni kaksi prosenttiyksikköä. Tutkimushenkilötyövuosien määrä alkoi laskea vuodesta 2004 lähtien. Pääsyyntä tähän muutokseen on nähty tutkijoiden osa-aikaisten ja lyhytaikaisten työsuhteiden lisääntyminen. (Löppönen ym. 2009: 29.)

Viimeisimmässä työaikatutkimuksessa oli mielenkiintoisia muutoksia työajan jakautumisessa eri tieteenaloilla verrattaessa tuloksia edelliseen työaikatutkimukseen. Humanistiset tieteet ja yhteiskuntatieteet ovat olleet opetuspainotteisimpia tieteenaloja. Näillä aloilla tutkimukseen käytetyn työajan määrä on alhaisin ja muihin tehtäviin käytetyn työajan määrä korkein. Kahden viimeisen työaikatutkimuksen tuloksia verrattaessa tutkimustehtävien osuus työajasta on kasvanut kaikilla muilla aloilla paitsi yhteiskuntatieteellisellä ja humanistisella alalla, joilla vastaava osuus työajasta on päinvastoin laskenut. Teknistä alaa lukuun ottamatta muihin tehtäviin kuin tutkimukseen ja opetukseen käytetyn työajan osuus on kasvanut kahden viimeisen työaikatutkimuksen välisenä aikana. Yhtenä erityispiirteenä voidaan vielä tieteenalojen vertailusta tuoda esiin kaikkien bioteknologiaan

kytkeytyneiden alojen voimakas tutkimuspainotteisuus työajan käytön pohjalta tarkasteltuna. (Tilastokeskus 2006: 15–17.)

Lukuvuoden 2004–2005 työaikatutkimuksessa työtehtävien yksityiskohtaista luokitusta oli muutettu siten, että aiempi luokka muu tutkimus oli jaettu kahdeksi eri luokaksi: tutkimus- ja kehittämistyö sekä tutkimusprojektin hallinto. Uuden jaottelun kautta pyrittiin saamaan tietoa rahoitushakemuksiin ja tutkimusprojektien seurantaan käytetyn työajan määrästä. Keskimäärin tutkimusprojektien hallintoon käytetty työaika oli vastausten mukaan 1,8 tuntia viikossa. Professoreilla vastaava luku oli 3,3 tuntia ja myös tutkijoilla luku oli kaikkien vastaajien keskiarvoa korkeampi, 2,3 tuntia viikossa. Tutkimuksen huippuyksiköiden ja koulutuksen laatuyksiköiden johtajien haastattelujen perusteella näiden tehtävien määrä on vielä lisääntynyt 2010-luvun loppupuoliskolla (Kuoppala, Näppilä & Hölttä 2010: 87–88). Toinen melko tuore suomalainen tutkimus vahvistaa kuvattua kehityksen paikkansa pitävyyttä. Tutkimusyksiköiden ja ainelaitosten johtajille tehdyssä kyselyssä johtajia pyydettiin nimeämään eniten johtamassaan yksikössä tutkimustyötä vaikeuttaneita tekijöitä. Tutkimusrahoituksen lyhytjänteisyys ja perusrahoituksen riittämättömyys olivat kaksi eniten valittua erittäin paljon tai paljon tutkimustyötä haitannutta tekijää. Seuraavina tutkimustyötä vaikeuttaneina tekijöinä vastaajat mainitsivat hallinto-tehtävien lisääntymisen, kiireen ja aikapulaa sekä tutkimus-, opetus- ja hallintotehtävien yhdistämisen vaikeuden. (Marttila ym. 2010: 41–42.)

Kun yliopistoja verrattiin toisiinsa, opetustehtävien lisääntyminen voitiin nähdä lukuvuoden 2004–2005 työaikatutkimuksen tuloksissa. Lukuvuoden 1991–1992 työaikatutkimuksessa voitiin neljää yliopistoa pitää opetusorientoituneina, koska niissä opettajista noin puolen työaika oli omistettu opettamiselle. Tällä periaatteella uudemmassa työaikatutkimuksessa opetusorientoituneiden yliopistojen määrä oli nousut seitsemään. Jos yliopiston tutkimusorientoituneisuutta arvioidaan samalla periaatteella, korkein tutkimustehtävien painotus yliopistotasolla uudemmassa työaikatutkimuksessa antoi hieman yli 40 %:n luke-

man. Korkein muiden tehtävien osuus yliopistotasolla oli uudemmassa tutkimuksessa hieman yli 20 %. (Tilastokeskus 2006: 22–25.)

Naisten osuus on kasvanut Suomen yliopistoissa kahden viimeisimmän työaikatutkimuksen välisenä aikana 9 prosenttiyksikköä. Seitsemässä kuudestatoista yliopistosta naiset muodostivat enemmistön akateemisesta henkilöstöstä. Uusimman työaikatutkimuksen tulosten perusteella näyttää siltä, että naisten ja miesten väliset erot ovat pienemässä, kun verrataan eri tehtäviin käytettyä työaika sukupuolten välillä. Miehillä oli yhden tai kahden prosenttiyksikön verran enemmän tutkimustehtäviä ja muita tehtäviä ja vastaavasti naisilla saman verran enemmän opetustehtäviä. Tieteenaloja verrattaessa naisenemmistö löytyi lääke- ja yhteiskuntatieteistä sekä humanistisista tieteistä. Tarkasteltaessa henkilöstön tehtävien jakautumista iän mukaan, voitiin havaita, että opetukseen ja muihin tehtäviin käytettyjen tuntien määrä lisääntyy iän myötä ja tutkimukseen käytettyjen työtuntien osuus vähenee. Iän suhteen merkittävää muutosta ei ollut havaittavissa suhteessa edelliseen lukuvuoden 1991–1992 työaikatutkimukseen. (Emt. 25–29, 33.)

Yliopistojen henkilöstö on muuttunut rakenteeltaan yhdessä suhteessa merkittävällä tavalla kahden viimeisen ajankäyttötutkimuksen välisellä 12 vuoden ajanjaksolla. Muutos liittyy palvelussuhteiden pysyvyyteen. Lukuvuonna 1991–1992 vakinaisessa palvelussuhteessa vastaajista oli 65 % ja määräaikaaisessa palvelussuhteessa 35 %. Lukuvuoden 2004–2005 työaikatutkimuksen vastaajia kuului molempiin ryhmiin yhtä paljon. (Emt. 30.) Tämä tulos vahvistaa jo aiemmin esiin nostettua havaintoa määräaikaisten palvelussuhteiden yleistymisestä Suomen yliopistoissa.

Tieteentekijöiden liiton kyselyt

Tieteentekijöiden liitto on vuodesta 1998 vuoteen 2013 tehnyt kuusi varsinaista jäsenkyselyä. Tämän lisäksi liiton toimesta on tehty joitakin erillisselvityksiä, kuten työsuunnitelman käyttöä ja nuorten tutkijoiden asemaa koskevat erillisselvitykset. Kyselyjen tuloksia on raportoitu eril-

lisissä julkaisuissa lukuun ottamatta ensimmäistä vuonna 1998 tehtyä kyselyä. Liiton kyselyaineisto muodostaa myös osan tässä tutkimuksessa jäljempänä käytettyä empiiristä aineistoa. Nämä jäsenkyselyaineistot muodostavat varsin ainutkertaisen tutkija-aineiston, koska niissä on käytetty tiettyjä samoja kysymyspattereita ensimmäisestä kyselystä lähtien. Tätä kautta kyselyjen aineistoista on tänä päivänä mahdollista tehdä 25 vuoden pituisia aikasarjatarkasteluja alempien akateemisten henkilöstöryhmien työolosuhteiden kehityksestä. Aineistot kuvaavat vain liiton jäsenkuntaa, eivät siis koko akateemista henkilöstöä, mutta niiden voidaan monilta osin katsoa myös edustavan riittävän kattavasti koko henkilöstöä. Siten aineistolla on aikasarjojensa osalta myös yleistettävyydsarvonsa. Tutkijoista ei muuta aikasarja-aineistoa ole saatavissa, koska tutkijoiden tilastointi muihin tietojärjestelmiin on ollut menneinä vuosikymmeninä varsin puutteellista ja epäsystemaattista.

Pätkillä tieteen huipulle

Vuoden 2001 kyselyssä pysyvässä palvelussuhteessa työskentelevillä oli jäsenkyselyn tulosten perusteella merkittävästi vähemmän palvelussuhteita kuin määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä. Yli puolella määräaikaisista vastaajista palvelussuhteen pituus oli vuonna 2001 korkeintaan vuosi. Määräaikaisuuden ongelmat tulivat esiin myös jäsenkyselyn avovastauksissa

”Määräaikaiset suhteet luovat epävarmuutta. Jokainen uusi työsuhte on näytönpaikka...”

”Työsuhteiden määräaikaisuus (2 v.) rassaa. Vakava tutkimus vaatii pidempiä aikajäniteitä. Kovakaan uurastus ei välttämättä takaa jatkorahoitusta. Samaan aikaan kollegoilla on pysyviä virkoja tai 5-vuotisia työsuhteita.”

Määräaikaisessa työsuhteessa olevat kyselyyn vastaajat kokivat työpaikkansa olevan merkittäväällä tavalla uhatumpi kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevät. Akavan jäsenkysely 2000-luvun alussa osoitti,

että valtion ja kuntien palvelussuhteiden määräaikaisuus oli merkittävä syy työpaikan vaihtoon. On melko luontevaa olettaa, että työpaikkansa uhatuksi kokevat hakeutuvat herkästi muille työurille, joka taas nähtiin yliopistotyönantajan haasteena pyrittäessä pitämään osaava ja motivoitunut työntekijäjoukko yliopiston palveluksessa. (Puhakka & Rautopuro 2001: 21–22.)

Vuonna 2001 kyselyyn vastanneista runsas 16 % ei ollut vastaus-hetkellä palvelussuhteessa mihinkään työnantajaan. Heistä työttömät ja apurahatutkijat muodostivat kaksi lähes yhtä suurta ryhmää, kummankin osuuden ollessa koko vastaajajoukosta reilu 5 %. Jatkotutkinnon suorittaneista lisensiaattien työttömyys oli korkeampaa kuin tohtoreiden. Tieteenaloittain tarkasteltaessa humanistisella ja yhteiskuntatieteellisellä alalla oli eniten työttömiä jatkotutkinnon suorittaneita. Yleisimmin työttömäksi oli jääty muusta virka- tai työsuhteisesta tutkijan toimesta. (Emt. 23–24.)

Tyypillisimmin vastanneilla oli ollut työurallaan 4–6 palvelussuhdetta, mutta yli 17 % vastanneista oli ollut 10 tai useampia palvelussuhteita. Vuonna 1998 tehtyyn kyselyyn verrattuna ryhmä 10 tai useampia palvelussuhteita oli lievästi kasvanut. Viranhoitoketjut nousivat myös kyselyssä esiin 8,5 %:lla vastaajista. Vakinaisiin palvelussuhteisiin päästään suoraan, jolloin palvelussuhteiden määrä jää alhaiseksi, kun taas määräaikaisena kyselyhetkellä työskennelleillä myös palvelussuhteiden määrä oli selvästi korkeampi. Yhden palvelussuhteen urilla tutkijat olivat yli- ja opettajat aliedustettuja ryhmiä. Vuoden 1998 kyselyyn verrattuna kokonaan ilman työttömyysjaksoa urallaan edenneiden osuus vastanneista oli vuonna 2001 20 % pienempi. Kaiken kaikkiaan varovasti arvioiden näyttää siltä, että vuosituhannen vaihteessa liiton kyselyyn vastanneiden jäsenten työllisyystilanne oli hieman parantunut. (Emt. 24–26.)

Verrattaessa tuloksia vuoden 1998 ja 2001 kyselyjen välillä voitiin todeta, että apurahalla työskentely vastanneiden keskuudessa oli yleistyntä ajanjakson aikana. Jatkotutkintoja näytetään siten suoritettavan enenevässä määrin apurahoilla. Määrällisen lisääntymisen ohella apu-

rahakaudet näyttävät myös pidentyneen kyselyjen välisinä vuosina. Apurahalla työskentely on yksilön sosiaaliturvan ja sen karttumisen kannalta ongelmallista monessa suhteessa. Jäsenistön kannalta ainoita aidosti positiivisia seikkoja apurahojen yleistymiseen liittyen on koulutustason ennakoitavissa oleva nousu tulevaisuudessakin. (Emt. 26–27.)

Palkkauksen perusteella tieteentekijät olivat vuonna 2001 kaukana keskimääräisistä akavalaisista, mutta paremmassa asemassa kuin tieteentekijät kolme vuotta aiemmin tehdyssä kyselyssä. Vuoden 2001 kyselyyn vastanneista opettajista jatkotutkinnon oli suorittanut vajaa 70 % kun tutkijoista jatkotutkinto oli hieman yli puolella ja muissa asiantuntijatehtävissä toimivista alle 30 %:lla. Opettajan tehtävissä oli sovittu jatkotutkinnoista maksettavista lisistä, mutta tutkijoiden ja muiden asiantuntijoiden osalta ei juuri lainkaan. Jatkotutkinnon suorittaminen näkyy opettajien korkeampana ja tutkijoiden matalampana keskimääräisenä palkkauksena. Ainoa positiivinen piirre palkkaukseen liittyen on sen sidonnaisuus koulutukseen eli palkan nouseminen koulutustason noustessa. (Emt. 27–29.)

Tutkijoiden työoloissa havaittiin vuoden 2001 aineistossa eniten puutteita työhuoneen suhteen tutkijoilla, joista yli 35 % joutui esimerkiksi jakamaan työhuoneensa. Tutkijoista työskenteli vuonna 2001 ulkopuolisella rahoituksella noin 65 %. Vuonna 2001 ulkopuoliseen rahoitukseen liittyi puutteita yleiskustannusten korvaamisessa projektin varoista, joita osa vastanneista joutui korvaamaan joko omalla rahalla tai opettamisella. Ulkopuoliseen rahoitukseen perustuvat projektit työllistävät lähinnä tutkijoita ja heidän palvelussuhteensa ovat selkeästi lyhempiä kuin toimipaikan omaan rahoitukseen perustuvat määräaikaisuudet. (Emt. 31–32.)

Hieman yli puolet vastanneista oli kokenut työuupumusta. Sitä oli selvästi enemmän opettajilla ja tutkijoilla kuin muissa tehtävissä olevilla. Tilanne on kuitenkin parantunut tässä suhteessa vuoden 1998 kyselystä. Sekä tutkijoiden että opettajien työstressin suurimpana aiheuttajana mainitaan määräaikaisuus. Molemmat ryhmät nostivat esiin myös palvelussuhteen jatkumisen epävarmuuden työstressin lähteenä.

Lähinnä opettajilla stressin lähteenä on myös liiallinen työmäärä. Tätä voidaan ainakin osittain selittää jo kyselyn ajankohtana vaikuttaneella kehityksellä, jossa opiskelijoiden suhteellinen määrä opettajiin verrattuna on kasvanut jatkuvasti. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 81,5 % koki työpaikkansa olevan uhattuna. Opettajista ja tutkijoista n. 80 % koki työsuhteen epävarmuuden stressin aiheuttajaksi. Tämä näkyi myös kyselyyn annetuissa avovastauksissa.

”Määräaikaisuus kuluttaa ihmisen hermoja – alituinen stressi. Määräaikaisuus on erittäin rasittavaa (jatkunut 10 vuotta). Määräaikaisuus tekee sen, että lainoja ei voi oikein ottaa.”

”Olen perheeni seitsemästä lapsesta parhaiten koulutettu ja huoimmin palkattu, puhumattakaan naurusta, jota saan heiltä osakseni kun ”iloitsen” 2–3 vuoden työsuhteesta.”

”Aikaisemmin, kun yliopistoon oli kerran päässyt, oli varma leipä tiedossa. Nyt työ tehdään ainaisissa pätkissä ja palkat onnettomat. Eipä tätä tekisikään kuin palavasta intohimosta tieteeseen”.

Kyselyn lopussa tutkimuksen tekijät kysyvätkin, ”onko suomalaisella yhteiskunnalla kuitenkaan enää varaa luottaa vain tähän, että yksittäisen tieteen tekijän sisäinen tieteenpalo turvaa korkeatasoisen tieteen tekemisen?” Heidän mielestään eri yhteyksissä korostettu tieteen ja koulutuksen arvostaminen tulisi tehdä näkyväksi myös konkreettisine parannuksina tieteen tekijöiden palvelussuhteiden laadussa. (Emt. 32–35.)

”Vessi ja illuusio”. Opettajien työaikasopimuksen noudattaminen yliopistoissa

Työsuunnitelmalla tarkoitetaan hallinnollista asiakirjaa, jossa työn tekijä esimiehen vahvistamana tekee suunnitelman 1600 tunnin kokonaistyöajan jakamisesta pääasiallisten työtehtävien kesken. Työsuunnitelmaan ei voida kirjata 1600 tunnin rajan ylittäviä tunteja. Työsuunnitelmien avulla on mahdollista tehdä suunnitelma laitoksen työntekijöiden välisestä työnjaosta. Käsiteltävän tutkimuksen tavoit-

teena oli selvittää, kuinka hyvin työsuunnitelmia pystytään yliopistoissa noudattamaan. Tutkimuksen yleisenä tuloksena oli, että viidesosa opettajista ei vuonna 2003 laatinut työsuunnitelmaa ollenkaan, puolet suunnitelman laatineista ei pysty suunnitelmaansa noudattamaan ja suunnitelma on sisällöltään muodollisuus. Tampereen teknillisessä yliopistossa sekä Helsingin ja Oulun yliopistoissa yli 30 % vastanneista ei ollut tehnyt työsuunnitelmaa. Muita yliopistoja aktiivisemmin työsuunnitelmia tehtiin Joensuun, Jyväskylän, Turun ja Vaasan yliopistoissa sekä Taideteollisessa korkeakoulussa. Koulutusaloittain työsuunnitelmia laiminlyötiin eniten terveystieteiden ja sosiaalialalla sekä teknisellä koulutusalueella. Ahkerimpia työsuunnitelmien tekijöitä olivat vastaavasti kasvatustieteilijät ja humanistit. (Puhakka & Rautopuro 2003: 3 ja 15–17.) Avoimet vastaukset tuovat esiin syitä työsuunnitelman tekemättömyyteen:

”Ei tullut mieleen, kukaan ei maininnut asiasta. En edes tiennyt, että meillä on 1600 tunnin työaika.”

”Kukaan laitoksella ei tehnyt suunnitelmaa, eikä siitä edes keskusteltu.”

”En nähnyt siinä mitään järkeä.”

Työsuunnitelman käyttö työyhteisön toimivuuden parantamiseen edellyttäisi sen tekemisen niveltämistä työyhteisön tilasta käytävään keskusteluun. Luonnollinen paikka tälle keskustelulle olisivat työsuunnitelman laadinnan yhteydessä käytävät esimiehen ja työntekijän väliset kehityskeskustelut. Kyselyn tulosten mukaan kehityskeskusteluja käydään pikemmin poikkeuksellisesti kuin säännönmukaisesti. Alle kolmannes työsuunnitelman laatineista vastaajista ilmoitti käyneensä kehityskeskusteluja työsuunnitelman hyväksynnän yhteydessä. Taustamuuttujista kehityskeskustelut olivat yhteydessä sukupuoleen, tieteenalaan ja ylimpään suoritettuun tutkintoon. Eniten kehityskeskusteluja

kävivät naiset, kasvatustieteellinen ja humanistinen ala sekä alemman kuin tohtorin tutkinnon suorittanut henkilöstö. (Emt. 17–18.)

Työsuunnitelman suurimpana käytännön ongelmana pidettiin 1600 tunnin työsopimuksen fiktiivisyyttä. Kaikissa virkaryhmissä vastaajat ilmoittivat korkeammista vuosittaisista työtuntimääristä kaikkien vastaajien keskimääräisen vuosityöajan ollessa 1901 tuntia. Työaikakysymystä havainnollistaa hyvin sitaatti Jyväskylän työaikakokeilun yhdestä seurantaraportista: ”Totuus lienee sellainen, että jokainen joka aikoo edetä urallaan ja kehittää itseään, saa unohtaa kellon.” (Pitkänen 1993: 115.) Opetushenkilöstön lisääntyneet kuormitustekijät estävät työaikasopimuksen järkevää käyttöä. Opetusresurssit ovat yksinkertaisesti liian pienet sopimuksen mukaiseen toimintaan. Työaikasopimuksen tavoite tutkimuspohjaisen opetuksen edellytysten kehittämistä vaatii kyselyn perusteella henkilöstöresurssien lisäämistä yliopistoissa. Muuten työaikasopimus jää Puhakan ja Rautopuron (emt. 4 ja 32) mukaan yhdeksi turhaksi paperiksi muiden yliopistollisten turhien papereiden joukossa.

Viroittain tarkasteltuna päävastuun opetuksesta kantavat työsuunnitelmien mukaan lehtorit ja muut opettajat, kun taas hallintotehtävät keskittyvät eniten professoreille ja assistenteille. Tutkimuspainotteisia virkoja työsuunnitelmien tehtävien perusteella ovat professuurit, yliasistentuurit ja assistentuurit. Sukupuolten välillä on eroja työsuunnitelmissa kontaktiopetuksen ja yhteiskunnallisten tehtävien määrissä. Naisten työsuunnitelmissa painottui kontaktiopetus ja miehillä taas yhteiskunnallisten tehtävien osuus oli naisia suurempi. (Emt. 19–21.)

Hallintotehtävät näyttivät kyselyn perusteella olevan vaikeimmin arvioitavissa. Hallintotehtävien osuus näyttää kyselyn tulosten perusteella olleen varsin suuri. Kuitenkin yliopistolain mukaan tutkimus ja opetus ovat yliopiston perustehtävät. Voimakkaasti kasvaneiden opiskelijamäärien ohella hallintotehtävät näyttävät vievän aikaa varsinaisten perustehtävien hoidolta.

Kyselyn mukaan työsuunnitelmat eivät näytä millekään opettajaryhmälle olevan toimiva työn suunnittelun väline. Yliopistoissa näyt-

tää lukuvuoden mittaan yleisesti löytyvän sellaisia ennakoimattomia tehtäviä, jotka on pakko tehdä. Yliopistojärjestelmässä työntekijät näyttävät siten olevan ainoa joustava elementti. Lähes kaksi kolmasosaa vastaajista ilmoitti, että työsuunnitelmaa ei näissä tilanteissa muuteta. Työsuunnitelman ylittävistä tehtävistä erilliskorvausta maksettiin ainoastaan opetustehtävistä, eikä aina niistäkään. Työaikasopimuksen mukaan työsuunnitelmaa seurataan ”työsuoritusten ja – tulosten eikä ajan tai ajanjaksojen perusteella”. Sopimus ikään kuin kieltää työajan seuraamisen. Pääsääntöisesti työsuunnitelmia ei yliopistojen puolesta virallisesti seurata, mutta ainakin Oulun yliopistossa tällaista seuranta oli työnantajan taholta järjestetty. (Emt. 24–25 ja 29.)

Tuhannen ja yhden työn tarinoita

Vuoden 2004 jäsenkyselyn tietojen mukaan palkkauksen osalta tietentekijät olivat edelleen kaukana keskimääräisistä akavalaisista verrattaessa palkkatasoa. Korkeasta koulutustasosta huolimatta Tietentekijöiden liiton jäsenet saivat vain hieman korkeampaa keskipalkkaa kuin kaikki palkansaajat. Tutkijoiden palkkaus oli merkittävästi pienempi kuin muiden kyselyn vastaajaryhmien. Korkeimmat palkat olivat suhteessa opetustehtävissä toimivilla. Sukupuolten välinen ero palkkauksessa oli erittäin selkeä. Verrattaessa aiempien kyselyjen tuloksiin palkkauserot olivat koko ajan kasvaneet miesten eduksi. Kun sukupuolten välisiä palkkaeroja tarkasteltiin työnantajasektorin mukaan, olivat yliopistot ainoa työnantajasektori, jolla naisten ja miesten väliset palkkaerot olivat tilastollisesti merkitseviä. Tohtoreiden osalta miesten ja naisten välistä palkkaeroa yliopistoissa selittää se, että miehistä huomattavasti suurempi osa kuin naisista toimii professorina. Tähän liittyy myös miesten naisia korkeampi koulutustaso. Tämä kysely ei anna mahdollisuutta selittää sitä, miksi miehet sijoittuvat naisia useammin korkeampiin opetusvirkoihin. (Puhakka & Rautopuro 2004: 270–230.)

Yli puolet vastaajista piti palkkaustaan liian pienenä työtehtäviinsä nähden. Yliopistot erosivat työnantajasektorina negatiivisesti myös

palkkaukseen tyytyväisten vastaajien määrissä. Kun muilla vertailussa mukana olleilla työnantajasektoreilla (tutkimuslaitokset, kunta/valtio, muut) työskentelevistä lähes 60 % piti palkkaustaan sopusointuisena tehtäviin nähden, niin yliopistosektorilla yli 55 % oli sitä mieltä, että palkkaus oli liian pieni tehtävien vaativuustasoon nähden. (Emt. 30.)

Kyselyyn vastanneet erosivat sukupuolen mukaan myös keskimääräisen työajan pituuden suhteen. Miehet näyttivät tekevän naisia pidempää työpäivää. Ammattiryhmistä pisin työaika oli opettajilla ja koulutustason nousu näytti myös lisäävän tehtyjen viikkotuntien määrää. Kun työnantajasektoreita verrattiin toisiinsa, yliopistoissa tehtävä viikoittainen työaika oli tilastollisesti merkitsevästi pidempi kuin muilla työnantajasektoreilla. Viikoittainen työaika myös näyttäisi pidentyvän iän myötä aina 59 ikävuoteen saakka, jonka jälkeen kyselyn vastausten mukaan tapahtui selkeä lasku. Vain vajaa neljä prosenttia vastaajista ilmoitti tekevänsä palkallista ylityötä. Sen sijaan palkatonta ylityötä ilmoitti vastaajista tekevänsä lähes 60 %. Ylitöitä tehtiin usein iltaisin ja viikonloppuina kotona. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen tuloksiin verrattuna tähän kyselyyn vastanneet näyttivät poikkeavan selvästi muista työntekijöistä. Ammattiryhmistä eniten ylitöitä kotonaan tekivät opettajat. Koulutustason nousu näytti lisäävän kotona tehtävien töiden määrää. Miehet tekivät töitä selvästi naisia useammin kotonaan. Myös viikonloppuisin tehtävä työ näytti noudattavan samoja linjoja taustamuuttujien suhteen kuin iltaisin kotona tehtävä työ. (Emt. 32–38.)

Yliopistoissa kaksi määräaikaisuuden perussyötä on virkarakenne ja rahoitusperusta. Osa yliopistojen tehtävistä on lähtökohtaisesti säädöstasolla määräaikaisia ja osa taas on luonteeltaan selvästi määräaikaisia, kuten tutkijakoulutettavat. Rahoitus pohjaan liittyvä ongelma taas johtuu perusrahoituksen riittämättömyydestä, joka on johtanut tutkimuksen tekemiseen suurelta osin ulkopuolisella rahoituksella. Yliopistot taas eivät halua vakinaistaa ulkopuolisella rahoituksella työskenteleviä tutkijoitaan. Erityisesti tutkijat, mutta myös opettajat, olivat yliedustettuina määräaikaisissa työsuhteissa. Yliopistoihin verrattuna

tutkimuslaitoksissa oli selvästi enemmän pysyviä tutkijanvakansseja. Tutkimuslaitoksissa työskentelevistä tutkijoista pysyvässä palvelussuhteessa oli 34,8 %, kun yliopistoissa vastaava luku oli 6,2 %. (Emt. 19–20.)

Puhakka ja Rautopuro (emt. 25–26) näkevät runsaan apurahalla työskentelyn heijastavan tutkijanuran ja suomalaisen akateemisen palvelussuhdejärjestelmän ongelmia. Avovastauksissa työvoimaviranomaiset saivat kritiikkiä jatko-opiskeluun ja apurahoihin liittyvien opiskelijatulkintojen perusteella.

”Jatko-opiskelusta rankaisu on naurettavaa, ja jatko-opiskelijan asema työkkärissä heikempi kuin peruskoulusta työttömäksi valmistuneen.”

”Kuka enää uskaltaa hakea apurahoja, jos apurahakauden päättymisen jälkeen työvoimatoimisto edellyttää luotettavaa näyttöä siitä, että jatko-opinnot ovat päättyneet.”

Varsin yllättävänä voidaan pitää kyselyn päivärahoja ja majoituskorvauksia koskevia tuloksia. Niiden mukaan määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat olivat vakituisessa palvelussuhteessa olevia huonommassa asemassa. Heistä selvästi useammat eivät olleet saaneet sopimusten mukaisia päivärahoja ja majoituskorvauksia kuin vakituisessa palvelussuhteessa olevat. Työpaikalle syntyvät omat kulujen veloituskäytännöt johtavat siihen, että kustannukset työn tekemisestä siirtyvät työntekijän maksettaviksi. Puhakan ja Rautopuron (emt. 30–32) mukaan piittämättömyys sitovista määräyksistä osoittaa konkreettisesti henkilöstöpolitiikan huonoa laatua.

Määräaikaisuus, palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus ja rahoituksen hankkiminen liittyvät varsinkin yliopistosektorilla kiinteästi toisiinsa. Yliopistojen perusrahoituksen puutteiden seurauksena ulkopuolinen rahoitus yliopistoissa on kasvanut paljon ja nopeasti, josta puolestaan on seurauksena määräaikaisten palvelussuhteiden lisäänty-

minen. Tähän liittyviä kommentteja löytyi myös kyselyn avovastauksista:

”Kokemukseni perusteella projektitutkijan työ on syvältä ja siksi opiskelen nykyään työni ohessa. Tavoitteeni on saada toinen ammatti ja työpaikka, jossa olisi työyhteisö, työajat ja ehtisi pitää lakisääteiset vuosilomansa...”

”Oma työni projektitutkijana on ollut hirveä pettymys: aivan kuin olisin yksityisyrittäjä. Yliopistoa ei kiinnosta vähääkään työni tai urakehitykseni vaan itse on projekti haettava ja kasattava – yleiskustannukset ja muut korvaukset yliopisto kyllä kerää päältä taloon tuomistani projekteista ja valittaa vielä ”miten vähän rahaa laitos saa projekteista”. Tunnen itseni todella hyväksikäytetyksi ja 10-luokan työntekijäksi verrattuna viranhaltijoihin.” (Emt. 40–41.)

Palvelussuhteiden määräaikaisuus sekä epätietoisuus jatkumisesta olivat kyselyn perusteella yleisimmät haitallista työstressiä aiheuttavat tekijät. Lähes 65 % vastaajista koki työpaikkansa olevan uhattuna ja suurimpana yksittäisenä uhkatekijänä oli ylivoimaisesti työsuhteen määräaikaisuus. Tätäkin tilannetta avointen vastausten sitaatit kuvaavat parhaiten:

”Asemani työmarkkinoilla yliopiston ulkopuolella on hatara, mutta suhtaudun positiivisemmin muihin työnantajiin kuin yliopistoon. Väsymys, stressi ja ahdistus liittyvät mahdolliseen päätkäytö-tulevaisuuteen yliopistossa.”

”Määräaikaisena assarina koen olevani säälittävää pohjasakkaa muiden joukossa. Tärkeisiin asioihin ei uskalleta reilusti ottaa kantaa, koska jokainen pelkää oman työpaikkansa puolesta. Tiedekunnissa täytyy kävellä lähes hiipien, ettei vain dekaani satu ärsyyntymään, josta seurauksena voi olla työttömyys.”

”Usean vuoden ajan hoitamani työt on todettu laitoksen perustehäviin kuuluviksi ja virka saatiin viimein perustaa. Monta kertaa olisi jo oltu varmaankin virkamieslain rajoilla, mutta eihän sitä määräaikaisena voi ruveta ’rettelöimään’, on vaan tyydyttävä niihin pätkiin, jotka yliopisto suostuu myöntämään. Vakituisen viran saaminen vaikuttaa suunnattomasti motivaatioon ja työssä jaksamiseen, onpahan yksi stressi vähemmän ajateltavana.” (Emt. 42–44.)

Määräaikaiset työskentelivät viikonloppuisin selvästi useammin kuin vakituksessa palvelussuhteessa olevat. Jäsenkyselyssä olleiden avovastauksen perusteella voidaan päätellä, että palvelussuhteiden määräaikaisuus hankaloittaa lasten hankkimista. Erityisesti pienet (alle 7-vuotiaat) lapset näyttivät vähentävän iltaisin ja viikonloppuisin tehtävien ylitöiden määrää (emt. 36–38). Lisäksi esimerkiksi apurahakausiin oli vastausajankohtana liittynyt epäkohtia esimerkiksi äitiyspäivärahan laskemisessa.

”Eihän niillä kansakunnan ’tieteellisen’ tulevaisuuden takaajilla ole mitenkään varaa tehdä lapsia.”

”Olen itse pitänyt huolen siitä, etten tee pitkiä jaksoja apurahalla, lapsetkin on tehty palkkakaudella.” (Emt. 8.)

Kyselyn positiivisena tuloksena voidaan pitää sitä, että työuupumusta kokeneiden määrä näytti vastaajien keskuudessa olevan laskussa, kun tämän kyselyn tuloksia verrataan kahden aikaisemman kyselyn tuloksiin. Ammattiryhmistä työuupumusta kokivat eniten opettajat, mitä saattaa jo odottaa heidän suurien ylityötuntimääriensä perusteella. Työntekijöiden hyvinvointiin näyttää eniten vaikuttavan kotona sekä iltaisin että viikonloppuisin tehtävä työ. (Emt. 39–41.)

Työ tekijäänsä kiittää – entäs työnantaja?

Tieteentekijöiden liiton vuoden 2007 jäsenkyselyyn vastanneista voidaan tuoda esiin jo aiemmin alkanut kehitys, sekä vastaajien että myös liiton jäsenistön muuttuminen naisvaltaisemmaksi. Kyselyyn vastan-

neiden koulutustaso oli noussut vuodesta 1998 lähtien noin 5 prosenttiyksikköä kyselyiden välisen kolmivuotisjakson aikana. Tämän kyselyn vastaajista lähes 43 % oli suorittanut tohtorin tutkinnon. Eniten tohtorintutkintoja olivat suorittaneet luonnontieteellisen alan vastaajat. Yliopistosektorin osuus tieteen tekijöiden työllistäjänä on laskenut lievästi jo 2000-luvun alkupuolelta lähtien. Kyselyyn vastanneiden ammattiryhmistä (tutkijat, opettajat, muut asiantuntijat, muut) muut asiantuntijat on kasvanut tasaisesti vuodesta 1998 lähtien osuuden ollessa vuonna 2007 26,4 %. Tämän ryhmän vastaajista kahdella kolmasosalla on pysyvä työsuhde, kun taas tutkijoista vain 13,5 %:lla ja opettajista 26,3 %:lla on vakituinen työsuhde. (Puhakka & Rautopuro 2008: 9–18.)

Lukuun ottamatta vuoden 1998 tilannetta työttömyyttä joskus kokeneiden osuus kyselyyn vastanneista on ollut kasvussa. Yli puolet vuoden 2007 kyselyyn vastanneista oli ollut joskus urallaan työttömänä. Myös apurahalla työskentely näyttää jatkuvasti lisääntyvän tieteen tekijöiden keskuudessa. Kun tämä yhdistetään työttömyyskokemusten lisääntymiseen, voidaan todeta, että tieteen tekeminen ei ole Suomessa sen kummemmin turvattua kuin ammattimaisen urakehityksen takaa-vaakaan. Määräaikaiset palvelussuhteet ovat yleisin työsuhteen muoto kyselyyn vastanneiden keskuudessa (2/3), mitä selittää yliopistosektorin suuri työllistämisosuus. Määräaikaiset palvelussuhteet ovat yliopistosektorilla selvästi yleisempiä kuin muilla työnantajaryhmillä.

”Minulla on meneillään 20. ma. virkasuhde (sama yo, sama laitos). Teen samaa työtä mitä... minulla on sama työmäärä, sama vastuu ja samat velvollisuudet kuin 2:ssa edellisessä virkasuhteessa lehtorina.”

Määräaikaiset työntekijät kärsivät myös vakinaisia enemmän yliopistoista huonoina säädösten mukaisten korvausten maksajina. Yliopistot ovat myös ainoa merkittävä tutkijoita työllistävä työnantajasektori, jossa naisten ja miesten palkkaus eroaa tilastollisesti merkitsevällä tavalla. Vertailtaessa ammattiryhmiä toisiinsa ovat tutkijoiden palkat keski-

määrin heikompia kuin opettajien ja muiden asiantuntijoiden. (Emt. 19–29.)

Yliopistojen palkkausjärjestelmää uudistettiin (UPJ) vuoden 2004 jäsenkyselyn jälkeen. Tämän vuoksi vuoden 2007 kyselyssä kartoitettiin kokemuksia uuden palkkausjärjestelmän toimivuudesta. Verrattuna muiden palkkausjärjestelmien piirissä oleviin vastaajiin, yliopiston palkkausjärjestelmän piirissä olevat suhtautuivat palkkausjärjestelmäänsä selvästi negatiivisemmin. Kyselyyn vastanneiden näkemykset palkkausjärjestelmän vaikutuksista työyhteisöön ovat kielteisiä. Kielteisyys ilmenee voimakkaimmin yliopistoissa. (Emt. 30–37.)

Erityisenä painopistealueena vuoden 2007 jäsenkyselyssä oli vastaajien kokema työuupumus, haitallinen työstressi ja sen aiheuttajat sekä mahdolliset keinot työhyvinvoinnin parantamiseksi. Viikoittaisten työtuntien määrä lisää selvästi työuupumusta ja stressiä. Kyselyn vastaajien mielestä yleisimpien haitallista työstressiä aiheuttavien tekijöiden joukkoon kuuluivat palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus, määräaikaaisuus, työmäärä ja rahoituksen hankkiminen. Työmäärää lukuun ottamatta edellä mainitut tekijät liittyvät yliopistojen heikkoon perusrahoitukseen, joka johtaa ulkopuolisen rahoituksen hankkimiseen ja siihen kytkeytyviin määräaikaisiin palvelussuhteisiin. Asetelmaa voidaan kirjoittajien tapaan arvioida kriittisesti kysymällä, luoko tämä tilanne suotuisat edellytykset päästä korkeakoulupolitiikan keskeiseen tavoitteeseen eli korkealle kansainväliselle tasolle tutkimuksessa. (Emt. 42–47.)

Vuoden 2007 kyselyn yhtenä uutena selvityskohteena oli vastaajien pohdinta uranvaihtoa koskien. Eniten uranvaihtoa harkitsevia oli vastaajista ikäryhmässä 30–39-vuotiaat. Tämä viittaa siihen, että tutkijanura ja yliopistomaailma eivät olekaan mahdollisesti jatkossa nuoria houkuttavia tulevaisuudenkohteita. (Emt. 48–49.)

Huojuva lato – isäntiä vai isäntien varjoja

Vuoden 2010 kyselyyn vastanneista ammatissa toimivista 62 % työskenteli määräaikaaisessa työsuhteessa. Jatkotutkinto ei näytä olevan

merkityksellinen tässä suhteessa. Aiemmistä kyselyistä poiketen naisten osuus määräaikaisissa palvelussuhteissa oli miehiä korkeampi. Vaikka määräaikaisuuksien osuus on 2000-luvulla laskenut yliopistoissa, se on silti siellä edelleen yleisintä muihin työnantajasektoreihin verrattuna. Kun verrataan yliopistoja, tutkimuslaitoksia ja muuta kunta/valtiosektoria, on laskua määräaikaisuuksissa tapahtunut selkeästi eniten tutkimuslaitoksissa. Yliopistoissa pysyvien palvelussuhteiden osuus on kasvanut eniten opettajien ammattiryhmässä 2000-luvulla. Tutkijoista pysyvässä palvelussuhteessa olevien osuus on noussut vuoden 2001 9 %:sta vuoden 2010 17 %:iin. Vakituisten osuus tutkijoista vuonna 2010 kunta/valtiosektorilla oli 38 % ja tutkimuslaitoksissa 63 %. Kirjoittajien johtopäätös on perustellusti, että yliopistot eivät katso tarpeelliseksi vakinaistaa ja sitouttaa tutkimustehtävissä toimivia henkilöitä. Vuoden 2010 kyselyyn vastanneista lähes puolella oli ollut työuransa aikana vähintään 10 palvelussuhdetta. Korkeintaan kolme palvelussuhdetta uransa aikana oli ollut 3 %:lla vastaajista. Kouluttautumisella ei ole merkitystä erillisiä työsopimuksia vähentävästi. 2000-luvun puolivälissä määräaikaisuuksien pituudessa näyttää tapahtuneen merkittävä hyppäys. Vuonna 2004 määräaikaisuus oli mediaanikestoltaan 12 kuukautta, mutta vuonna 2007 21 kuukautta. Kouluttautuminen näyttää pidentävän määräaikaisuusjakson keskimääräistä pituutta. (Puhakka & Rautopuro 2011: 21–24.)

Haitallinen työstressi voidaan jäsenkyselyn perusteella yhdistää suoraan tutkijoille tyypilliseen määräaikaiseen palvelussuhteeseen liittyviin negatiivisiin tekijöihin. Määräaikaisuus koettiin kyselyyn vastanneiden keskuudessa melko selvästi merkittävimmäksi työstressiä aiheuttavaksi tekijäksi. Määräaikaisuus oli vastaajien mukaan siis eniten mainittu usein tai lähes koko ajan työssä stressiä aiheuttava tekijä. Sen saama prosenttiluku oli 56, kun esimerkiksi vähiten stressiä aiheuttavaksi tekijäksi työssä arvioitiin opiskelijat (4 %). Myös toiseksi korkeimmalle arvioitu palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus voidaan kytkeä suoraan määräaikaisien palvelussuhteiden stressitekijäksi 49 % painoarvolla. Muita työstressiä aiheuttavia tekijöitä, joilla oli yhteys määräai-

kaiseen palvelussuhteeseen, olivat ainakin uralla etenemisen ongelmat. Odotetusti määräaikaisuus oli tutkijoille ominainen stressinaiheuttaja. Usein tai lähes aina sen kokee stressiä aiheuttavana tekijänä 48 % tutkijoista, mutta myös 35 % opettajista oli tätä mieltä. Prosenttiyksikköä korkeammalle stressinaiheuttajana tutkijoiden keskuudessa nousi rahoituksen hankkiminen. (Emt. 43 ja 47.) Opettajistakin sitä mieltä oli 38 %. Opettajien suurin stressiä aiheuttavat tekijä oli liiallinen työ määrä, kuten myös ryhmällä muut asiantuntijat. Rahoituksen hankkimisen merkitys työstressiä aiheuttavana tekijänä oli kasvanut selkeästi, mikä osoittaa nykypäivän tiedemaailman muuttumista yhä rahoituskeskeisemmäksi. Tätä muutosta kuvaa osuvasti seuraava sitaatti:

”Tänä päivänä yliopistossa toimivaan tutkija-opettajaan kohdistuu täysin kohtuuttomat odotukset – ei kukaan voi yhtä aikaa olla erinomainen tutkija, opettaja ja administraattori, kun vielä opiskelijamäärät opettajan kohdalla ovat kohtuuttomat. Jos jokaista tutkijaa kohden on vähintään yksi ”suunnittelija” keksimässä ylimääräisiä tehtäviä, tilanne on johtamassa vakavaan umpikujaan.”

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat erosivat selkeästi vakinaisessa palvelussuhteessa olevista, kun kysyttiin tyytyväisyyttä yliopistoon työpaikkana. Määräaikaisista melko tai erittäin tyytymättömiä oli 41 %, kun vastaava lukema vakinaisissa palvelussuhteissa olevien osalta oli 31 %. Työpaikan uhatuksi kokeminen lisäsi myös tyytymättömyyttä yliopistoon työpaikkana. Lähes 60 % kyselyyn vastanneista koki oman työsuhteensa uhatuksi. Ylivoimaisesti keskeisin peruste tälle kokemukseksi oli palvelussuhteen määräaikaisuus. (Emt. 53–54.)

Kaikkiin palkansajiin verrattuna tieteentekijöiden jäsenistön palkkaus oli yleistä tasoa korkeampi, mutta koulutettua työvoimaa edustavan Akavan jäsenistön piirissä palkat eivät yllä lähellekään normaalia palkkatasoa. Lisäksi ero muihin akavalaisiin verrattuna oli kasvanut keskimääräistä palkkausta vertailtaessa. Selitys alhaiselle palkkatasolle löytyy siitä, että suurin osa tieteentekijöistä työskentelee yliopistosektorilla. Yliopistosektorilla työskentelevien keskimääräinen palkkataso

oli selvästi alhaisempi kuin tutkimuslaitoksissa tai sektorilla muut työskentelevien palkkataso. Erityisen selkeä ero oli naisten palkkauksessa ja tämä ero näytti kasvaneen vuosituhannen lopulla merkittävästi. Ero miesten eduksi oli samaa luokkaa kunta/valtio sektorilla. Nimikkeinä ainoastaan professorit ja akatemitutkijat olivat sellaisia, joiden osalta sukupuolten välinen kuukausipalkan ero oli marginaalinen. (Emt. 25–28.)

Tieteentekijöiden liiton jäsenet olivat erilaisessa asemassa työmatkakorvausten maksamisen suhteen työnantajasektorin mukaan. Heikoimmin näiden korvausten maksaminen toteutui yliopistosektorilla, jossa kustannuksistaan aina korvauksen ilmoitti saaneensa 58 % kun lukema muilla työantajasektoreilla vaihteli 60 ja 76 %:n välillä. Ylitöitä ilman erillistä korvausta ilmoitti tekevänsä yliopistoissa työskentelevistä 61 %, kun prosenttiosuus muilla työnantajasektoreilla vaihteli 27 % ja 51 % välillä. Ammattiryhmistä palkattomia ylitöitä ilmoittivat tekevänsä eniten opettajat, joiden keskuudessa palkattomia ylitöitä tekevien osuus oli lisääntynyt 11 prosenttiyksikköä. Kyselyyn vastanneista 43 % piti palkkaustaan liian pienenä työtehtäviin nähden. Jossain määrin yllättävää on se, että vuodesta 1998 lähtien palkkaukseensa tyytyväisten osuus on kyselyissä kasvanut. Yllättäväksi tyytyväisten määrän kasvun tekee se, että palkkataso on muihin korkeasti koulutettuihin verrattuna alhainen, kuten edellä todettiin. Tehtävien vaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmä näytti yliopistoissa kohtelevan miehiä selvästi naisia suopeammin. Melkein puolet yliopistoissa töissä olevista vastaajista koki, että palkkausjärjestelmää oli sovellettu väärin heidän kohdallaan. Kokonaisarvio kyselyn aikaan viisi vuotta käytössä olleesta palkkausjärjestelmästä oli siten melko heikko. (Emt. 29–32.)

Kokonaistyöajaksi on määritelty 1600 tuntia, joka näyttää kyselyyn vastanneiden tieteen tekijöiden joukossa kutakuinkin tuntemattomalta. Kaikkien työelämässä toimivien osalta keskimääräiseksi viikoittaiseksi työajaksi kyselyssä saadaan 42,4 tuntia. Neljännes vastaajista arvioi viikoittaisen työaikansa olevan vähintään 45 tuntia. EU on määritellyt työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden direktiivissään viikoittaisen

työajan ehdottomaksi ylärajaksi 48 tuntia. Kyselyn mukaan tutkijoista 19 % ja opettajista 39 % ilmoitti työskentelevänsä viikoittain vähintään tuon ajan eli he työskentelivät direktiivin ääri- ja samalla terveyden riskirajoilla. Työnantajasektorina yliopistot erottuivat tässäkin suhteessa muista korkeampien viikkotyötuntimäärien vuoksi. Positiivinen piirre kyselyn tuloksissa oli se, että edelliseen kyselyyn verrattuna vastaajien ilmoittamat työajat olivat lyhentyneet. Opetukseen liittyvänä muutoksena 34 % vastaajista ilmoitti opiskelijoiden ohjauksen lisääntyneen työtehtävissään kahden edeltäneen vuoden aikana. Nyky-yliopistossa kontaktiopetus ja opiskelijoiden ohjaus kuuluu paitsi opettajille niin myös tutkijoille. Vastaajien arviot opetustehtävissä tapahtuneista muutoksista kahden edeltävän vuoden aikana olivat tutkijoilla ja opettajilla samansuuntaiset. (Emt. 33–35.)

Viikonloppuisin ja iltaisin kotona tehtävän työn osalta vastaajat erottuivat työnantajasektorin mukaan siten, että yliopistoissa oli selvästi muita työnantajasektoreita enemmän niitä, jotka ilmoittivat tekevänsä työhönsä liittyviä tehtäviä kotonaan viikonloppuisin ja iltaisin. Opettajat tekivät iltaisin ja viikonloppuisin töitä tutkijoita useammin kotonaan. Koulutustason nousu näytti myös vastausten perusteella lisäävän iltaisin ja viikonloppuisin tehtävän työn määrää. (Emt. 35–38.)

Stressi määriteltiin kyselyssä tilanteeksi, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänellä on univaikeuksia asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Vuoden 2010 kyselyssä 39 % niin opettajista kuin tutkijoistakin ilmoitti kokeensa paljon tai erittäin paljon stressiä. Verrattaessa aikaisempiin tuloksiin näytti stressin kokeminen kasvaneen vuosien 2004–2010 välillä systemaattisesti tutkijoiden keskuudessa. Stressikokemukset näyttivät lisääntyneen merkittävimmin tutkimuslaitoksissa ja yliopistoissa. Iltaisin ja viikonloppuisin tehtävän työn määrällä näytti olevan suora yhteys työuupumuksen ja stressin kokemiseen. Samankaltainen yhteys oli myös tehtyjen työtuntien sekä työuupumuksen ja stressin kokemisen välillä. (Emt. 39–42.)

Negatiivista kuvaa yliopistosta työnantajana vahvasti kyselyn tulos yliopistosta pois lähtemistä harkitsevien osuudesta. Kaikista vastanneista 62 % oli harkinnut yliopistosta pois hakeutumista. Alle 50-vuotiaista vastaajista yliopistosta pois siirtymistä oli kahden viime vuoden aikana harkinnut yli 70 %. Kun kysymystä yliopistosta muulle työnantajalle siirtymisen osalta tarkastellaan opettajien ryhmässä, voidaan tehdä kaksi keskeistä havaintoa. Sukupuolten väliset erot olivat erittäin suuret ja pois siirtymistä harkitsivat eniten tohtorintutkinnon suorittaneet määräaikaaisessa palvelussuhteessa olevat naiset. Heistä 26 prosenttiyksikköä useampi kuin vastaavan ryhmän miehistä ilmoitti harkinneensa siirtymistä pois yliopistotyönantajan palveluksesta. Kun kohteeksi otetaan ne, jotka olivat harkinneet siirtymistä kokonaan toisiin työtehtäviin, olivat erot sukupuolten välillä vieläkin suuremmat. Kyselyn perusteella yksi yliopistouudistuksen tuomista mahdollisuuksista – yliopistojen pyrkimys aidosti parantaa henkilöstöpolitiikkaansa – ei näytä toteutuneen kuin korkeintaan siinä suhteessa, että määräaikaaisuudet olivat jonkin verran vähentyneet. Erityisesti tulokset korkeasti koulutettujen naisten asemasta yliopistoissa eivät osoita tämän tavoitteen toteutumista.

Sumusta nousee riski

Viimeisin Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely tehtiin vuoden 2013 lopussa. Sen uutena tarkempana selvityskohteena oli kansainvälistä liikkuvuutta koskeneet kysymykset. Kansainvälistymisestä on käyty viime vuosina vilkasta tiedepoliittista keskustelua. Vastaajien koulutustaso on noussut jatkuvasti ja kahdessa viimeisessä jäsenkyselyssä vastaajista yli puolella oli tohtorintutkinto. Vastaavasti jatko-opintoja suorittavien vastaajien osuus oli viime kyselyissä ollut laskussa. Tässä viimeisessä kyselyssä pyrittiin selvittämään jatko-opintojen rahoitustapoja. Yleisenä tuloksena voidaan sanoa, että jatko-opintojen rahoitus näytti varsin silppumaiselta. (Puhakka & Rautopuro 2013: 7, 13–14.)

Yliopisto oli kyselyyn vastanneiden ylivoimainen työnantajasektori, joten tohtoreiden mahdollisuudet sijoittua muille sektoreille olivat

edelleen hyvin rajalliset. Tutkijoiden osuus vastanneista näytti olevan lievässä laskussa edelliseen kyselyyn verrattuna, kun taas muiden asiantuntijoiden osuus on ollut viime kyselyissä lievässä kasvussa. Naisten osuus tutkijoista näytti jatkavan kasvuaan. Määräaikaiset pätkätösuhteet näyttivät vaikuttavan negatiivisesti perhevapaisiin eli työsuhteita ei niiden perusteella pidennetä. Kyselyyn vastanneista työttömänä työurallaan olleiden osuus on ollut 2000-luvulla kasvussa. (Emt. 16–21.)

Apurahalla työskentely oli vieläkin hieman lisääntynyt vastaajien työuran osana ja erityisesti apurahalla työskentely oli pidentynyt. Pitkät apurahakaudet ja niiden lisääntyminen vastaajien joukossa heijastaa ammattimaisen tutkijanuran ongelmia tai jopa jossain määrin sen puuttumista. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on laskenut 2000-luvun aikana kyselyyn vastanneiden keskuudessa. Lasku on tapahtunut pääosin muissa ammattiryhmissä kuin tutkijoilla. Kyselyyn vastanneista yliopiston tutkijoista vain 11 % työskenteli vakituisessa työsuhteessa. Kirjoittajat toteavatkin oikeutetusti jälleen, että yliopistot eivät edelleenkään katso tarpeelliseksi vakinaistaa ja sitouttaa tutkimushenkilökuntaansa. Positiivisena piirteenä voidaan pitää määräaikaisuuskeskimääräisen pituuden kasvua. (Emt. 22–26.)

Työajat ovat yliopistoissa lyhentyneet vuodesta 2004 lähtien ja tutkimuslaitokset ovat jopa ohittaneet yliopistot ryhmiteltäessä vastaajia työnantajasektorin mukaan viikoittaiseen työaikaan perustuen. Naiset ovat ohittaneet opettajaryhmässä miehet viikottaisen työajan pituudessa yliopistoissa. Aiemmin miehet ovat kaikissa ammattiryhmissä tehneet keskimäärin naisia pidempää viikkotyöaika. Työtehtävien osalta merkittävin muutos oli opetuksen lisääntyminen osaksi kaikkien ammattiryhmien työtehtäviä. Eniten normaalin työajan yli meneviä töitä tekivät ammattiryhmistä opettajat. (Emt. 34–41.)

Työhön liittyvä työuupumus ja stressi ovat selvässä yhteydessä niin iltakuin viikonlopputöihinkin. Samalla tämä merkitsee yhteyttä runsaaseen viikkotuntimäärään kyseisillä vastaajilla. Stressituntemukset olivat ammattiryhmistä selkeimmin kasvaneet tutkijoilla. Suurim-

pina stressinaiheuttajina asemansa ovat säilyttäneet määräaikaisuus, palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus ja rahoituksen hankkiminen. Rahoituksen hankkiminen työstressiä aiheuttavana tekijänä oli lisännyt merkitystään aikaisempiin jäsenkyselyihin verrattuna. Erityisesti tutkijoiden työtehtävät ovat muuttuneet 2000-luvulla merkittäväällä tavalla. Opettaminen, opiskelijat ja hallintotehtävät ovat tulleet yhä useamman tutkijan työtehtäviin kuuluviksi. Tutkijoille tulevat opettajien velvoitteet joudutaan tekemään opettajiin verrattuna selvästi huonommilla palvelussuhteen ehdoilla. (Emt. 42–50.)

Selvästi yli puolet kyselyn vastaajista koki epävarmuutta työsuhteensa jatkumisen suhteen. Suurimpana epävarmuutta aiheuttavana tekijänä esiin nousi määräaikaisuus. Muita, mutta selvästi vähemmän painoarvon saavia epävarmuuden aiheuttajia olivat uudelleen järjestelyt ja henkilöstön vähennykset. Ammattiryhmistä tutkijat erottuivat tälläkin ulottuvuudella muista, koska 63 % tutkijoista oli harkinnut siirtymistä kokonaan muihin tehtäviin. (Emt. 53–55.)

Vuoden 2013 jäsenkyselyn erityisenä selvityskohteena oli korkeakoulupoliittisessa keskustelussa esiin nostettu kansainvälistyminen ja sen heikkona pidetty taso erityisesti yliopistoissa. Viisi yleisintä estettä kansainvälistymiselle olivat vastaajien mielestä selkeiden uranäkymien puute, toimeentulon epävarmuus, puolison työ, lapsiin liittyvät esteet sekä muutto- ja matkakustannukset. Viime vuosina väitelleiden vastaajien arvioissa työyhteisöstä saatu tuki oli heikointa lainopillisen ja muun vastaavan tuen sekä mentoroinnin osalta. Kannustukseen ja rahoitukseen vastaajat olivat selvästi tyytyväisempiä, vaikka 17 % vastaajista ei ollutkaan saanut työyhteisöstään minkäänlaista rahallista tukea ulkomaille lähtiessään. (Emt. 60–66.)

Tutkimuskäytäntöjen ja tiedekulttuurien muutos tapaustutkimusten ja kyselyaineiston valossa

Tutkimuksen tausta

Johanna Hakala ja kumppanit (2003: 26–27, 98–99, 106) Tampereen yliopiston Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitoksen tieteen tutkimuksen yksiköstä toteuttivat 2000-luvun alkupuolella Suomen Akatemian rahoittaman tutkimushankkeen ”Yliopistotutkimus murroksessa”. Tutkimuksen lähtökohtana oli kolme tutkimuskysymystä: 1) Miten 1990-luvun muutokset yliopistojen toimintaympäristössä, erityisesti tiedepolitiikassa ja rahoituksessa, näkyivät yliopistollisessa tutkimuksessa eri tieteenaloilla ja tutkimusympäristöissä? Onko tutkimuksesta tullut aiempaa soveltavampaa, muuttuiko tutkimustyön organisaatio ja millä tavoin? Minkälaisia ongelmia tutkimuksen toteuttamiseen liittyi? 2) Tapahtuiko tutkijoiden arvoissa ja normeissa muutoksia? Tuliko perinteisten tutkimuksen laadunarviointikriteerien rinnalle uusia, esimerkiksi tutkimuksen teollista sovellettavuutta ja yhteiskunnallista merkitystä korostavia arvoja? Ovatko eri tieteenalojen tutkimuskulttuurit muuttumassa enemmän toistensa kaltaisiksi? 3) Miten eri tieteenaloilla suhtaudutaan tutkimuksen kansainvälistymiseen? Mitä tavoitteita kansainvälistymiseen liittyy, mitä muotoja se on saanut ja mihin maihin suomalaiset tutkijat suuntautuvat? Onko osallistuminen EU:n rahoittamaan tutkimusyhteistyöhön muuttanut kansainvälisen yhteistyön painopisteitä?

Oman tutkimuksemme kannalta erityisesti tutkimushankkeen toiseen pääkysymysryhmään annetut vastaukset tuottavat käyttökelpoista tietoa kymmenen vuotta myöhemmän tilanteen arviointia ajatellen. On myös todettava, että Hakalan ja kumppaneiden tutkimus on kattavin yleisselvitys suomalaisen tutkimustyön muutoksista vuosituhtaan vaihteen tilanteessa. Siksi tutkimuksen loppuraporttia ”Yliopisto – tieteen kehdestä projektimyllyksi?” on käytetty laajasti tämän tutkimusraportin eri osissa taustatietoja koottaessa, erityisesti koskien akateemista työtä, yliopiston ja etenkin tutkimuksen muutoksia ja yliopistossa tapahtuneiden muutosten kytkeytymistä laajempaan yhteis-

kunnalliseen ja kansainväliseen kontekstiin. Näistä syistä tutkimuksen esittely erillisenä tutkimushankkeena on jätetty tarkoituksellisesti tiiviiksi ja pelkistetyksi kuvaukseksi.

Tutkimushankkeessa käytettiin monimuotoista tutkimusaineistoa. Tiedepolitiikkaa ja tutkimusrahoitusta analysoitiin tiedepoliittisten asiakirjojen ja Tilastokeskuksen rahoitustilastojen pohjalta. Tarkastelun kohteena olivat tutkimusmenot ilman yliopistojen koulutusmenoja. Budjettirahoitteen tutkimuksen osuus perustui Tilastokeskuksen tekemien työaikatutkimusten pohjalta tehtyyn arvioon palkkausmenojen jakautumisesta tutkimukseen ja opetukseen. Tutkimusorientaatioiden ja -organisaatioiden muutoksia analysoitiin tiedeyliopistojen ainelaitosten ja tutkimusyksiköiden johtajille lähetetyn kyselyn pohjalta. Kyselyn teemoja olivat tutkimusresurssien muutokset ja muutosten vaikutukset, tutkimuksen organisointi ja tutkimusyhteistyö, tutkimusaiheiden valinta ja tutkimuksen onnistuminen sekä tutkimuksen kansainvälistyminen. (Emt. 27, 222.)

Hankkeen osana toteutettiin kolme tapaustutkimusta, joiden kohteena oli kolme erilaista tutkimusympäristöä. Tampereen yliopistosta kohteena olivat historiatieteen laitos ja Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen teknillisestä korkeakoulusta pintatieteen ja puolijohdetekniikan laboratoriot. Yksityiskohtaisen laadullisen haastatteluaineiston keruukohteiksi pyrittiin saamaan selvästi toisistaan poikkeavia tutkimusympäristöjä. Ensimmäisiksi tutkimuskohteiksi valittiin tiedekulttuurien ääripäitä edustavat yksiköt, historiatieteen laitos ja pintatieteiden ja puolijohdetekniikan laboratoriot. Kolmannen kulttuurin edustaja, Työelämän tutkimuslaitos, valittiin yhteiskuntatieteiden alalta. Tutkimusaineisto koottiin haastattelemalla näistä yksiköistä vanhempia tutkijoita, joilla oli pitkään työuraan pohjautuvia omakohtaisia kokemuksia yliopistotutkimuksen muutoksesta. Haastateltavien valinnasta johtuen projektitutkijoiden ongelmat eivät tulleet tässä tutkimuksessa korostuneesti esille. Haastattelu kohdistui siis laaja-alaisesti tutkimustyöhön ja sen muutoksiin. Yksityiskohtaisempina teemoina oli haastateltavan oma tutkimushistoria, tutkimustoiminnan muodot,

tutkimuksen rahoitus, kommunikaatioverkostot ja yhteistyökumppanit, julkaisukäytännöt, tutkimuksen asema työn kokonaisuudessa, tutkimustyön paineet ja ongelmat sekä tutkimuksen laatu ja merkitys. (Emt. 98–99, 226–227.)

Tutkimuksen keskeisiä tuloksia

Tutkimusaineisto havainnollistaa hyvin tiedepoliittisen ohjauksen epäsuoraa vaikutusta tutkimustoimintaan, jolloin laitos- ja toimijata-solla on mahdollisuuksia reagoida muutospaineisiin omien arvostusten ja intressien pohjalta. Historiatieteen laitoksella vanhemman henkilöstön velvollisuutena pidettiin rahoituksen hankkimista jatko-opiskelijoille ja nuorille tohtoreille. Näin laitokselle syntyi aiemmin esillä ollutta (luku Akateemisen työn erilaiset piirteet) Jussi Välimaan kuvausta vastaava tilanne tutkimushenkilökunnan jakautuessa kahteen ryhmään: virassa toimiviin yliopisto-opettajiin ja ulkopuolisella rahoituksella toimiviin projektitutkijoihin ja jatko-opiskelijoihin. Näillä ryhmillä oli toisistaan selvästi poikkeavat työnkuvat. Projektitutkijoiden erityisenä ongelmana oli taloudellinen epävarmuus. Vakituudessa virassa olevien tutkijoiden suurin ongelma oli ajanpuute, joka vähensi olennaisella tavalla mahdollisuuksia tutkimuksen tekemiseen. Näiden haastateltavien yleinen tuntemus oli se, että laitoksille oli siirretty koko ajan hallinnollisia töitä, joista vastasi aiemmin yliopiston keskushallinto. Seurauksena oli kiire, jonka vuoksi akateemisen työn perustoimintoihin, kuten lukemiseen ja kirjoittamiseen ei jäänyt aikaa. Ulkopäin laitokseen kohdistuivat tehokkuusvaatimukset ja tulosvastuullisuus vahvistivat näitä tuntemuksia. (Hakala ym. 2003: 104–108.)

Edellä akateemisen työn piirteitä luonnehdittaessa on tuotu esiin, että julkaisukäytännöt ovat yksi tieteenalojen toimintatapoja toisistaan erottava tekijä. Historiatieteissä monografiat olivat edelleen merkittävä julkaisemisen formaatti. Myös julkaisukieli oli alalla eri tavalla merkityksellinen, koska erityisesti Suomen historiaan liittyvä kansallinen tehtävä koettiin historiatieteessä merkitykselliseksi. (Emt. 108–112.) Perinteellisistä julkaisukäytännöistä kiinni pitäminen osoitti, että tie-

dekulttuuriin kuuluvat traditiot ja arvot säilyttivät merkityksensä ulkopuolisen ohjauksen paineista huolimatta. Näin traditioiden ja uusien arvojen välillä vallitsi selkeä ristiriita. Historiantutkimuksessa korostuvia erityispiirteitä olivat tutkimustyön pitkä aikajänne, akateemisen vapauden ja individualistisen tutkimusotteen korostaminen sekä tutkimustiedon välittämiseen kytkeytyvä vastuu. Omien erityispiirteidensä pohjalta historiatieteilijät korostivatkin tieteenalojen omaleimaisuuden kunnioittamista ja olivat valmiita tinkimään omista taloudellisista eduistaan ja työsuhteen pituudesta, kunhan saivat pitää kiinni omista perusarvoistaan.

Tekniikan alan edustajat näkivät, että siirtymä perustutkimuksesta teknologiseen tutkimukseen noudatti tekniikan alan sisäistä kehityslogiikkaa. Tekniikan alalle ominainen tiedekulttuuri oli ollut luonteeltaan sellainen, että tiedepolitiikka oli 2000-luvulla erityisesti suosinut sitä tieteenalana. Hakalan ja kumppaneiden (emt. 115–125) mukaan voidaan sanoa, että tiedepolitiikan painotukset ja erityisesti rahoituskäytäntöjen muutokset olivat vahvistaneet markkinaorientaatiota ja soveltavan tutkimuksen osuutta tekniikan alalla. Tiedepolitiikan perustana olivat 2000-luvun alkupuolelta olleet soveltavan luonnontieteen tiedetraditio ja arvolähtökohdat, joissa korostui julkaiseminen kansainvälisissä aikakauslehdissä ja yritysysteistyö rahoituksen, tutkimuskysymysten ja henkilökohtaisen motivaation lähteenä. Tekniikan alan tutkijat pitivät kuitenkin ongelmana perustutkimuksen heikentynyttä asemaa, jonka syynä he näkivät kaupallisen menestyksen. Akateemisen perustutkimuksen ja kaupallisen tuotekehittelyn välillä näytti siten olevan jännite. Yritysten intresseinä olivat nopea ja tiivis aikataulu, tutkimusongelman tarkka rajaaminen ja ainakin joissain tapauksissa erilaisia näkemyksiä oli myös tutkimustulosten julkaisuudesta. Teknisen alan ongelmana oli myös tutkijoiden siirtyminen pois tutkimusyksiköstään, koska suuri osa tutkijoista toimi projektisuhteessa, joka oli taloudellisesti turvaton ja epävarmuuden vuoksi stressaava. Tutkijoiden sitoutuminen tutkimusyksikköön ei ollut kovin kiinteä. Teknisellä alalla polttavia kysymyksiä olivat korkeakoulumaailman kil-

pailukykyisyys suhteessa teollisuuteen sekä korkeakoulun pysyminen erityisenä akateemisena ja intellektuaalisesti haastavana työpaikkana. Viime mainittu perustui siihen, että myös teknisellä alalla akateemiset arvot, erityisesti vapaus ja itsenäisyys, näyttivät olevan syvään juurtuneita.

Ulkopuolisen rahoituksen merkityksen kasvu oli monissa tutkimusyksiköissä johtanut toiminnan perustumiseen lähes kokonaan ulkopuoliseen rahoitukseen. Esimerkiksi työelämän tutkimuksessa tutkijat olivat vahvasti sitä mieltä, että rahoittajat ohjaavat merkittävästi tutkimusaiheiden valintaa. (Hakala ym. 2003: 126–129.) Markkinaorientaatio ilmeni tutkijoiden työssä yrittäjyytenä ikään kuin osana tutkijaidentiteettiä. Tutkijat näkivät tulleen myös tietynlaisiksi työnantajiksi ja toimitusjohtajiksi. Markkinaorientaation vahvistumisesta huolimatta tutkijat korostivat omien tutkimusintressiensä ja akateemisen orientaation merkitystä. Näin erityiseksi haasteeksi muodostuikin rahoittajien, tutkimusyksikön ja tutkijoiden omien intressien yhteensovittaminen. Tähän tavoitteeseen oli Hakalan ja kumppaneiden tutkimassa Työelämän tutkimuskeskuksessa pyritty tukemalla projektitutkimuksen tavoitteiden ja akateemisten intressien rinnakkaineloa. Näin oli katsottu voitavan sitouttaa tutkijat paremmin tutkimusyksikköön. Voidaan jopa sanoa, että yksikössä tutkimustoiminta oli yksikön historian aikana muuttunut akateemisemmaksi.

Työelämän tutkimuskeskus oli tämän vuosituhaten alun tiedepolitiikan painotuksia ilmentävä yksikkö. Sen toiminnassa näkyivät ulkopuolisen rahoituksen, markkinaorientaation, tulostavuuksiin sekä yhteiskunnallisen hyödyn ja vaikuttavuuden painotukset. Toisaalta työelämän tutkimusyksikön toimintaa leimasi myös akateemistumisen vahvistuminen, joka ei taas ollut korostuneesti tiedepolitiikan painopisteisiin kytkeytyvä, vaan liittyi enemmänkin tutkijoiden henkilökohtaisten tavoitteiden toteuttamisedellytysten turvaamiseen. Tutkimusyksikön toiminnassa tälle projektityön ja akateemisten tavoitteiden rinnakkaisuudelle näytti jäävän yhä vähemmän tilaa. (Emt. 138–139.)

Kun tapaustutkimusten kohteena olevia tutkimusyksiköitä verrattiin toisiinsa, voidaan havaita, että niiden yhteisenä muutospiirteenä oli ulkopuolisen tutkimusrahoituksen voimakas kasvu. Ne olivat siis kaikki menestyneet tältä osin hyvin akateemisessa kapitalismissa. Menestyksen seuraus tutkimuksen tekemisen näkökulmasta oli, että pääosa yksiköiden tutkimuksesta oli projektitutkimusta. Yhteisistä piirteistä huolimatta tieteenalat paikantuvat kuitenkin eri tavoin suhteessa markkinoihin. Teknillisen korkeakoulun laboratoriot voitiin rinnastaa kvasifirmoihin eli pieniin yrityksiin. Historiatieteen markkinat sen sijaan rajoittuivat ensisijassa akateemisen maailman sisälle. Työelämän tutkimuskeskusta puolestaan voisi luonnehtia yksityisyrittäjinä toimivien tutkijoiden löyhäksi yksiköksi. Osittain Hakalan ja kumppaneiden (emt. 139–141) mukaan yliopistotutkimuksen muutokseen liittyi myös retorisia piirteitä, joilla he viittaavat akateemisen puhettavan muutokseen ilman selkeitä muutoksia työtavoissa. Joka tapauksessa voidaan todeta, että yliopistotutkimuksen muutokset eivät tapaustutkimusten perusteella ole vain yhteen suuntaan johtavia lainalaisuuksia. Sekä yksiköillä että niissä työskentelevillä yksilöillä on sanottavansa suhteessa muutosprosesseihin.

Tapaustutkimuksissa mukana olevia yksiköitä yhdistivät myös projektitutkimukselle ominaiset jännitteet. Projektitutkimukseen kytkeytyvinä ongelmina voidaan mainita kiire ja tiukat projektiaikataulut, pätkätyöläisyys, siihen liittyvä taloudellinen turvattomuus ja heikot uranäkymät sekä tutkimuksen pitkäjännitteisyyden ja jossain määrin laadun vaarantuminen. Yhteenvedona tapaustutkimuksista Hakala ja kumppanit toteavat, että projektitutkimuksen aseman ja ehtojen tarkistaminen on tarpeen yliopistotutkimuksen negatiivisten uhkakuvien välttämiseksi. Sekä tutkijoiden aseman että tutkimuksen laadun takaamiseksi työsuhteen jatkuvuuden turvaaminen ja siitä seuraava taloudellisen turvallisuuden lisääntyminen ovat välttämättömiä tavoitteita. (Emt. 141, 143.)

2000-luku uudistuva palkkaus

Palkkauudistus teknillisessä korkeakoulussa

Tutkimusasetelma ja tutkimuksen tausta

Teknillisessä korkeakoulussa toteutettiin vuonna 2005 tutkimus, jonka kohteena oli palkkausjärjestelmäuudistuksen käyttöönoton valmistelu. Tutkimuksen tavoitteina oli selvittää: 1) Miten uusi palkkausjärjestelmä koetaan suhteessa vanhaan palkkausjärjestelmään? 2) Miten henkilöstö on kokenut uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton valmistelun? 3) Minkälaisia näkemyksiä palkkaus uudistuksesta on TKK:n henkilöstölle muodostunut ja 4) Minkälaisia haasteita ja mahdollisuuksia liittyy henkilöstön mukaan UPJ:n käyttöönottoon TKK:ssa? (Salimäki & Nylander 2006: 1.)

Tutkimuksen taustaksi voidaan todeta, että yliopistoissa elettiin 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puoliväliin saakka virkapalkkajärjestelmän aikakautta. Palkan perusteena olivat lähinnä olleet asema organisaatiossa ja tehtävänimike. Merkittävin palkkaan vaikuttava tekijä olivat olleet ikä- ja palvelusvuosisivät. Yliopistoissa oli virkasuhteisten työntekijöiden lisäksi työskennellyt työsuhteessa suuri määrä määräaikaista ja osa-aikaista tutkijoita, joiden palkkausta oli määrittänyt ensi sijassa rahoituslähde, työmarkkinajärjestöjen suositukset tai muut yksilölliseen palkanmuodostukseen vaikuttavat tekijät. Kun yliopistojen työn arviointijärjestelmiä kehiteltiin, tutkijoille ei luotu omaa arviointijärjestelmää, vaan heidät sijoitettiin joko opetushenkilöstön tai muun henkilöstön arviointijärjestelmään. (Emt. 5–6.)

Tutkimus kytkeytyy 2000-luvun alkupuolella käynnistyneeseen valtion palkkausjärjestelmän kehitystyöhön, jonka yhtenä osana oli työn arviointijärjestelmien kehittäminen valtion eri yksiköihin. Opetusministeriö asetti tehtävien arvioinnille määräajaksi 8.4.2005, johon TKK:n 3600 tehtävästä oli arvioitu 2900 (emt. 13–14). Asetettuihin tutkimuskysymyksiin vastattiin kysely- ja haastatteluaineiston avulla. Kyselytutkimus tehtiin otantatutkimuksena siten, että jokaisesta henkilöstöryhmästä poimittiin satunnaisotannalla 10 %, jolloin otoskook-

si saatiin 267 henkilöä 14 eri henkilöstöryhmästä. Tavoitteena oli saada otokseen mukaan henkilöitä, jotka olivat todellisuudessa osallistuneet uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon. Kyselyyn vastasi 103 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi tuli hieman alle 40 %. Lopullinen aineisto on noin 4 % otoksen perusjoukosta eli kriteerit täyttävästä TKK:n henkilöstöstä. Tältä pohjalta tulosten yleistettävyyteen tulee suhtautua varauksella myös TKK:n sisällä. (Emt. 21, 28, 68.)

Asetettuihin tutkimuskysymyksiin pyrittiin vastaamaan selvittämällä vastaajien keskimääräisiä kokemuksia ja näkemyksiä tutkittavista asioista eri vastaajaryhmiä vertaillen. TKK:lta saatuja vastauksia verrattiin myös muuhun valtion henkilöstöön ja muiden yliopistojen näkemyksiin. Vertailuaineistoina käytettiin Tekniikan akateemisten (TEK) samoihin aikoihin toteuttamaa kyselyä sekä Palkkauudistus valtiosektorilla -raportin tuloksia. (Emt. 25–27.)

Tutkimuksen haastatteluaineisto kerättiin haastattelemalla 20 henkilöä neljältä luonteeltaan mahdollisimman erilaiselta laitokselta. Yksiköistä yksi oli henkilöstö- ja opiskelijamäärältään suuri osasto, yksi tutkimuspainotteinen erillisyksikkö, yksi henkilöstö- ja opiskelijamäärältään pieni osasto ja yksi tukiyksikkö. Haastateltavat pyrittiin valitsemaan mahdollisimman erilaisista työtehtävistä. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina kolme aihealuetta käsitellen: johtaminen vastuualueella, UPJ:n toteuttaminen ja soveltaminen vastuualueella sekä näkemykset palkkausudistuksesta ja sen vaikutuksista. (Emt. 24–25, 27.) Metodiselta kannalta voidaan todeta, että analysoidussa tutkimuksessa toteutettua haastattelua voidaan pitää enemmän luonteeltaan puolistrukturoituna kuin teemahaastatteluna, koska käytössä oli varsin yksityiskohtainen lähes kolmesivuinen haastattelurunko.

Tutkimuksen tulokset

Vastaajien sukupuolijakauma ja pääosin ikäjakauma vastasivat TKK:n henkilöstön jakaumia. 93 % vastaajista työskenteli täysipäiväisessä palvelussuhteessa. Vastaajista 48 % oli budjettivaroin palkattua ja 42 % ulkopuolisella rahoituksella. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa,

mistä heidän palkkansa tulee. (Emt. 23–24.) Vanhassa palkkausjärjestelmässä vastaajat olivat tyytymättöimpiä sen soveltamiseen ja jaon oikeudenmukaisuuteen. Jonkin verran tyytyväisempiä oltiin palkkatason ja palkankorotuksiin. Esimiesten toimintaa vanhan palkkausjärjestelmän soveltamisessa pidettiin hyvänä. Projektityöntekijöiden palkkaus perustui vanhassa palkkausjärjestelmässä vain etäisesti palkkaluokkiin ja enemmän esimerkiksi TEK:n palkkasuosituksiin. Vastaajat nostivat työsuhteen jatkuvuuden esiin käänteisenä palkitsemisen muotona. (Emt. 28–32.)

Keskimäärin vastaajat kokivat vanhan palkkausjärjestelmän uutta paremmaksi, mutta olivat toisaalta varovasti myös sitä mieltä, että järjestelmän uudistamiselle oli tarvetta. Uuden järjestelmän hyötyinä mainittiin tehtäväkuvien tekeminen ja selkeät kehityskeskustelut. Eriyisesti nuorilla tutkijoilla oli myös positiivisia odotuksia palkkatason noususta. Suurimpana häirtana vastaajat pitivät uuteen järjestelmään tutustumisen viemää työaika. Toinen huolen aihe kohdistui tulevaisuuteen ja tulevaan palkkaan. Haastatteluissa kommentit painottuivat vanhan järjestelmän jäykkyyden kritisointiin. Osalle haastateltavista uudistuksen tarkoitus oli jäänyt epäselväksi, kun taas jotkut pitivät sitä osana kehityskulkua. Uudistukseen liittyvää johtamisen kehittämistä pidettiin tarpeellisena. (Emt. 33–34.)

Parhaiten vastaajat tunsivat uudesta palkkausjärjestelmästä oman työnsä vaatavuustason sekä perusteet sen sijoittamisesta tietylle vaatavuustasolle ja oman työn vaatavuustason määräytymisen. Huonoiten puolestaan vastaajilla oli tiedossa, miten menetellen voi saada palkankorotuksen sekä miten työsuoritus vaikuttaa palkkaan. Työsuorituksesta saatavaa säännöllistä palautetta pidettiin myös heikohkona. Uudesta palkkausjärjestelmästä järjestettyihin informaatio- ja koulutustilaisuuksiin määräämääräiset osallistuivat huomattavasti vähemmän kuin vakituisessa virkasuhteessa olevat. Haastattelut toivat kyselyn vastauksia selkeämmin esiin tyytymättömyyttä uudistuksesta tiedottamista ja siihen liittyvää koulutusta kohtaan. Kolmasosa vastaajista ei ollut käynyt kehityskeskusteluja ennen kevään 2005 arviointikier-

rosta. Esimiehen tekemää työsuorituksen arviointia ja siitä antamaa palautetta vastaajat arvioivat vaativuusarviointia kriittisemmin. Noin kolmannes vastaajista oli ollut esimiehensä kanssa eri mieltä vaativuustasosta, mutta yleensä eriävää mielipidettä ei kirjattu ylös. Keskimäärin esimiesten menettelytavat vaativuus- ja suoriutumistasoarvioinneissa koettiin oikeudenmukaisiksi. Suoritusarvioiden keskiarvotavoitetta pidettiin kielteisenä järjestelmän kannustavuuden näkökulmasta. (Emt. 38–44, 58.)

Palkkauudistuksen toteuttamisesta vastaajat olivat vahvasti sitä mieltä, ettei järjestelmässä oltu riittävästi otettu huomioon eri osapuolten näkemyksiä ja että uudistus toteutettiin liian kireällä aikataululla. Vastaajilla oli erittäin varovaiset odotukset järjestelmän suhteen. Palkkauudistuksen seurauksena ristiriitojen koettiin lisääntyvän ja järjestelmää pidettiin jonkin verran liian monimutkaisena. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että työnkuvauksissa kiinnitettiin liian vähän huomiota luovuuteen, ongelmanratkaisukykyyn ja ”akateemisiin taitoihin”. (Emt. 48–51.)

Yli puolet vastaajista kaipasi lisää tietoa uudesta palkkausjärjestelmästä. Vaativuuskarttojen ohjeistuksen ja luokittelun epäselvyyttä kritisoitiin. Vastauksissa nousi myös esiin opetushenkilöstön vaativuuskartan huono soveltuvuus tutkimushenkilöstöön. Haastateltavat toivoivat järjestelmältä suurempaa avoimuutta, objektiivisuutta, parempia vaikutusmahdollisuuksia päätöksiin ja yhteistyöhön kannustamista TKK:n sisällä. Kriteerien ja arviointiperusteiden kehittäminen tuli monella tapaa esille. (Emt. 52–58.)

Työnantaja-aseman epämääräisyyttä 2000-luvun puolivälin tilanteessa kuvaa hyvin raportin (emt. 65) ilmaus ”kasvottoman työnantajan ongelmasta”. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton voidaan katsoa edellyttävän organisaation johtamiskulttuurin muutosta. Samalla on kehitettävä kokonaisvaltaista henkilöstöstrategista ajattelua. Palkkauksesta tulee uuden palkkausjärjestelmän myötä johdon työkalu, strategisen palkitsemisen väline. Palkkaus ei kuitenkaan ole ainoa palkitsemisen muoto, mikä kävi ilmi myös TKK:lla tehdyissä

haastatteluissa. Esiin nostettuina palkitsemisen muotoina mainittiin mm. arvostus, tunnustus, oppiminen ja kehittyminen. Näiden lisäksi tärkeänä pidettiin myös työsuhteen jatkuvuutta, itsekunnioituksen säilyttämistä ja työn mielekkyyttä. Asiantuntijalle ratkaisevia työpaikan valintakriteerejä voivat olla myös mahdollisuudet itsensä kehittämiseen ja onnistumisen kokemiseen. Palkkausjärjestelmän puitteissa ei esimerkiksi väitöskirjan jälkeiselle uralle näytä tarjottavan riittävästi tukea. Jotkut vastaajat kokivat, että väitöskirjan jälkeiseen työpaikan jatkuvuuteen liittyy stressaavaa epävarmuutta, joka saa harkitsemaan työpaikan ja/tai alan vaihtoa. (Emt. 61, 64–65.)

Luovaan työhön ja sen edellytyksiin palkitsemisen kehittämisen kohteena liitetään työn pysyvyys sekä mahdollisuudet vaikuttaa työtehtävään ja kehittämisen mahdollisuudet. Joidenkin haastateltavien mukaan työsuhteen pysyvyys oli ongelma. Siten palkitsevaa on myös vapaus keskittyä pitämäänsä työhön. Sille esteitä asettaa rahoituksen epävarmuus, joka johtaa työsuhteen epävarmuuteen. Rikastavassa, kollegiaalisessa ja yhteisöllisessä työyhteisössä palkkausjärjestelmän minimaatimus on, että se ei estä yhteistyötä eikä viestitä työn arvottomuudesta. (Emt. 66.)

UPJ – Kokemuksia Teknillisestä korkeakoulusta ja Joensuun yliopistosta

Tutkimuksen tausta ja tutkimusasetelma

Tutkimuksessa arvioidaan palkkausjärjestelmä uudistuksen (UPJ) vaikutuksia keväällä 2007 Joensuun yliopistossa ja Teknillisessä korkeakoulussa. Tutkimus on jatkoa edellä esitellylle TKK:ssa vuonna 2005 alkaneelle tutkimukselle. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää 1) Miten yliopistohenkilöstö kokee UPJ:n? 2) Mitä hyötyjä ja haasteita UPJ:ssä koetaan olevan? ja 3) Miten palkkausjärjestelmällä voidaan tukea yliopistojen johtamista? Neljänneksi tutkimuskysymykseksi kolmen edellisen pohjalta tavallaan hahmottuu, mitkä ovat UPJ:n kehittämismahdollisuudet. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen pyrittiin vastaamaan kyselyaineiston avulla, keräämällä tietoa henkilöstön asenteista, kokemuksista ja käyttäytymisintentioneista. Kyselyssä myös

pyydettiin henkilöstöä arvioimaan, minkälaisia kehittämishaasteita henkilöstö näkee UPJ:ssä olevan. (Salimäki & Holmborg 2007: 15.)

UPJ:n taustalla vaikutti vahvasti korkeakoulujen rakenteellinen kehittäminen, joka perustui valtioneuvoston vuonna 2005 tekemään päätökseen julkisen tutkimusjärjestelmän rakenteiden kehittämisestä ja siihen liittyvään opetusministeriön vuonna 2006 tekemään periaatelinjaukseen suomalaisen korkeakouluverkon kehittämisestä. Tutkimuksen kohteena oleva Joensuun yliopisto oli päätetty yhdistää Kuopion yliopiston kanssa Itä-Suomen liittoyliopistoksi vuoden 2010 alusta lukien ja Teknillinen korkeakoulu yhdessä Helsingin kauppa-korkeakoulun ja Taideteollisen korkeakoulun kanssa olivat muodostamassa syksyllä 2009 toimintansa aloittavaa innovaatioyliopistoa. Jälkimmäisen prosessin ensimmäinen rakenteellinen uudistus oli vuoden 2008 alusta toteutettu teknillisen korkeakoulun rakenneuudistus, jonka seurauksena syntyi jako neljään tiedekuntaan. Uuden innovaatioyliopiston taloudellista autonomiaa suunniteltiin vahvistettavan poikkeuksellisen tuntuvalta valtion 500 miljoonan euron ja muiden lahjoittajien 200 miljoonan euron sijoituksilla vuoteen 2012 mennessä. Sen hallinnollista autonomiaa suunniteltiin tuettavan säätiöittämisellä, ulkopuolisista jäsenistä koostuvalla hallituksella ja sen valitsemalla laajoin valtuuksin toimivalla rehtorilla. Säätioittämisen, hallituksen kokoonpanon ja rehtorin valtuuksien tavoitteena oli profiloitumisen vahvistaminen. Lisäksi keskustelussa oli nostettu esiin henkilöstön siirtäminen työsuhteeseen, akateemisen urajärjestelmän perustaminen sekä opetuksen ja tutkimuksen poikkitieteellisyyden korostaminen. (Emt. 48–50.)

Kolmanteen tutkimuskysymykseen pyrittiin vastaamaan haastattelujen avulla. Tammikuussa 2007 molemmissa kohdeyliopistoissa tehtiin 20 teemahaastattelua. Teknillisessä korkeakoulussa haastateltavat olivat pääosin samoja kuin vuonna 2005 haastatellut henkilöt neljästä yksiköstä. Joensuusta valittiin haastateltavat vastaavin perustein viidestä yksiköstä. Kyselyn otokset tehtiin suhteessa henkilöstöryhmien

kokoon, jotta saataisiin kummankin yksikön jokaisesta henkilöstöryhmästä edustus. (Emt. 15–16, 19.)

Haastateltavia valittaessa kriteerinä olivat mahdollisimman erilaiset yksiköt ja erilaisissa tehtävissä olevat henkilöt. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluna, jossa käytettiin haastattelurunkoa. Kyselyn ja haastattelujen lisäksi tutkimusaineistona käytettiin työnantajien toimittamia palkka-aineistoja, jotka saatiin palkkarekistereistä. (Emt. 22, 26.)

Kyselyssä käytettiin mittaria, joka osoittaa tietämystä palkkauksesta, koska tutkimuksissa on todettu, että tieto työn tavoitteista ja palkkausjärjestelmän toimintaperiaatteista lisää tyytyväisyyttä. Niin ikään aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että päätöksenteon etäännyminen kohteesta ja siitä johtuva epätietoisuus päätöksen perusteista lisää henkilön tyytymättömyyttä. Palkkatyytyväisyys ennustaa osin henkilöstön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Oikeudenmukaisuuden kokemukset puolestaan ennustavat palkkatyytyväisyyttä. Vaikka motivaatiota on hankala mitata kyselyllä, asia otettiin tässä kyselyssä esille, koska suoriutumisperusteisen palkkauksen yksi päätavoite on motivoida hyvään suoriutumiseen. Suoriutumisperusteisen palkkauksen toinen keskeinen tavoite on hyvien suoriutujien rekrytointi ja sijoittaminen. (Emt. 24–26.)

Kyselystä saatiin tietoa vastaajien keskimääräisistä kokemuksista ja näkemyksistä. Tuloksia verrattiin kahden mukana olleen yliopiston vastaajien välillä sekä TKK:ssa myös vuonna 2005 toteutetun kyselyn vastaajien näkemyksiin. Vertailua tehtiin myös muuhun valtion henkilöstöön. Haastatteluaineiston ja kyselyn avovastausten analysoinnissa käytettiin sisällön erittelyä. (Emt. 27.)

Keskeiset tulokset

Verrattaessa yliopistoja valtion muihin yksiköihin tutkimusten perusteella, näyttää siltä, että yliopistoissa ei nähdä kovin selkeää yhteyttä omien suoritustavoitteiden ja organisaation tavoitteiden välillä. Yksi selittävä tekijä voi olla yliopistojen strategiaprosessin melko heikko

ohjaava vaikutus (Salimäki & Holmborg 2007: 28–30). Eniten UPJ:n lopputulokseen vaikuttivat organisaation tapa hallinnoida asiaa, palkkabudjetit ja arviointiryhmien päätökset. Teknillisessä korkeakoulussa yksikön tai osaston näkemyksen arveltiin vaikuttaneen merkittävästi lopputulokseen, kun taas Joensuun yliopistossa ammattijärjestön neuvottelemalla lopputuloksella arveltiin olevan painoarvoa lopputuloksen suhteen enemmän kuin teknillisessä korkeakoulussa.

Vastaajat olivat melko tyytymättömiä ansiotasoonsa, tapaan, jolla palkankorotuksista yliopistoissa päätetään sekä palkkaukseen liittyvien toimintatapojen johdonmukaisuuteen. Yliopistojen välillä oli eroja tyytyväisyydessä palkkaan ja palkkausjärjestelmään. Osaa näistä eroista selittänee se, että Teknillisessä korkeakoulussa vastaajista suuri osa oli tutkijoita, kun taas Joensuussa vastaajista suuri osa oli lehtoreita. Tyytyväisimpiä vastaajat olivat esimieheltä saatuun arvostukseen sekä työntekijänä että työtä kohtaan, mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön ja kehittymismahdollisuuksiin työssä. Joensuun yliopiston vastaajista puolet ja 44 % Teknillisen korkeakoulun vastaajista suhtautui kielteisesti uuteen palkkausjärjestelmään kokonaisuudessaan. Joensuussa tyytyväisiä oli 8 % ja Teknillisessä korkeakoulussa 17 %. Merkittävin tyytyväisyyttä palkkatason selittävä tekijä oli palkan koettu oikeudenmukaisuus suhteessa panokseen, työhön ja suoriutumiseen. Tyytyväisyyttä palkkausjärjestelmään selittää koettu menettelytapojen oikeudenmukaisuus. (Emt. 30–36.)

Yliopistojen henkilöstö on sitoutunutta työhönsä sekä uraan ja ammattiin, mutta sitoutuminen yliopistoon työpaikkana on kevyempi. Yleisimpänä sitoutumisen perusteena mainittiin hyvä työpaikka, palkitseva työ, lojaalius tai tietty tavoite. Sitoutumista vähentävänä seikkana nostettiin esiin byrokratia, jonka osa liitti myös UPJ:hin. Osa ilmoitti olevansa sitoutunut työhön, muttei työnantajaan. Viisi prosenttia vastaajista ilmoitti lähtevänsä yliopistolta heti, kun mahdollista. Neljännes vastaajista oli sitä mieltä, että uusi palkkausjärjestelmä laskee heidän työmotivaatiotaan, mutta 60 % ei uskonut uuden palkkausjärjestelmän vaikuttavan mitenkään heidän työntekoonsa. Noin

puolet vastaajista suhtautui kielteisesti palkkausjärjestelmään, koska sillä koettiin olevan kielteisiä vaikutuksia erityisesti työyhteisön ilma-
piiriin. (Emt. 37–39.)

Haastatteluisissa UPJ:n hyödyiksi mainittiin yleisimmin: UPJ periaatteessa hyvä (pitäisi maksaa työssä suoriutumisesta), UPJ on oikeudenmukainen (palkitsee suoriutumisen/panoksen mukaan), tunnistaa yksilöt, jotka ovat tuottaneet eniten lisäarvoa, motivoi nuoria sekä selkiyttää tavoitteita ja työtehtäviä. Haasteista taas tärkeimmiksi nostettiin: esimiehen arviolla ei painoarvoa, pärstäkerroin vaikuttaa, järjestelmän epäloogisuus, päätöksentekoprosessi liian hajautunut ja aikaa vievä (esimiehillä menee paljon aikaa byrokraatiaan). Kyselyyn vastaajien viisi yleisintä kehitysehdotusta olivat: joustavuutta päätöksentekoon (esimiehelle lisää valtaa), järjestelmässä pitäisi ottaa huomioon erityisosaaminen (ei erottele huippuja), järjestelmää ei tulisi käyttää (luopuminen), työntekijöiden osallistaminen ja budjetti ei saisi rajoittaa palkankorotuksia hyvän suoriutumisen mukaan. Useampia kehitysehdotuksia kohdistui eri tavalla järjestelmän objektiivisuuteen. Suoriutumisperusteisten järjestelmien perusongelma yleisellä tasolla on, että yksilön suoriutumisesta ei suoraan seuraa välttämättä organisaation tuloksen kasvaminen. Järjestelmän voidaan katsoa enemmän kuvaavan jonkinlaista keskimääräisen työntekijän suoriutumista, vastuun ottamista ja näihin liittyvää tietynlaista arvoa henkilöstöressurssina. (Emt. 40–46.)

Uuteen palkkausjärjestelmään liittyvien menettelytapojen näkökulmasta suurimmat epäkohdat liittyvät tiedon tarkkuuteen ja päätösten edustavuuteen. Järjestelmän läpinäkyvyyttä ja joustavuutta tulisi kyetä lisäämään. Yliopistojen arviointiryhmien käyttämä suuri valta vaativuustasojen yhdenmukaistamisessa on nähty puolueettomuuden kannalta ongelmalliseksi. Kyselyyn vastanneista vain 15 % koki uuden palkkausjärjestelmän kannustavaksi. Laajalla rintamalla tarkasteltuna UPJ:n ei katsottu parantaneen yliopistojen palkkakilpailukykyä merkittävästi. Uusien työntekijöiden palkkauksessa uusi palkkausjärjestelmä tarjoaa mahdollisuuden palkan maksamiseen osaamisen,

vastuunkannon ja suoriutumisen perusteella. Yhtenä uuden palkkausjärjestelmän toteutusvaiheen ongelmana voidaan pitää sitä, että yliopistojen johtamisjärjestelmän perusrakenteet ovat pysyneet osittain entisellään. Tällaisessa tilanteessa palkkausjärjestelmä on alttiimpi henkilöstön asenteille ja vanhojen poliittisten valtarakenteiden tukemiselle. Arvioitaessa UPJ:n vaikutuksia palkkaan ilmeni, että muun henkilökunnan arviointijärjestelmän piiriin kuuluvat olivat saaneet suhteellisesti suurempia palkankorotuksia kuin opetus- ja tutkimushenkilökunnan järjestelmään kuuluvat. UPJ:n ”voittajia” luonnehtii korkea koulutus, esimiesasema ja korkean suoritusarvion saaminen. (Emt. 52–55, 62–63.)

Toinen palkkausjärjestelmän uudistamiseen liittyvä ongelma on ollut palkkahaarukan määrittäminen olemassa olevien tehtävien mukaan. Tapaa voidaan verrata peruutuspeiliin katsomiseen ajettaessa eteenpäin. Konkreettisemmin tutkijat (emt. 58–59) haluavat tällä viitata palkkausjärjestelmän uudistamiseen ennen kuin on ollut tiedossa organisaatorakenne, jossa järjestelmää tullaan käyttämään. Silloin palkkausjärjestelmää ei käytetä ohjaamaan kannustuksella työntekijöiden toimintaa johonkin strategisesti toivottuun suuntaan. Vasta näiden päätösten jälkeen tulisi miettiä, minkälaisesta käytännön suoriutumisesta palkitseminen toteutetaan ja millaisiin kriteereihin se perustuu. Liian kova ryhmän sisäinen suorituspisteistä kilpailu saattaa myös johtaa siihen, että palkkausjärjestelmä estää monitieteellisen tai korkeakoulujen välisen yhteistyön. Yliopistoissa tulisi myös tulevaisuudessa harkita kollektiivisia suoriutumispalkkauksen muotoja. Nykytilanteessa hyvän ryhmän palkitseminen tapahtuu lähinnä ulkoa käsin uusien tutkimusresurssien saamisena tai hyvinä uusina työntekijöinä.

Organisaation palkkaprosessi heijastuu henkilöstön asenteisiin ja käyttäytymiseen. Tässä tutkimuksessa tällaisia esiin nostettuja seikkoja olivat tyytyväisyys palkkatasoon ja palkkausjärjestelmään sekä sen heijastuminen henkilöstön eroaisuuksiin. Heijastusvaikutukset näkyvät myös palkkausjärjestelmän kehittämistä koskevissa ehdotuksissa sekä näkemyksissä sen yhteyksistä johtamisen tukemiseen. (Emt. 59; ks. tar-

kemmin Salimäki & Vartiainen 2007: 114–146.) Uudessa palkkausjärjestelmässä sovellettuun työn vaativuuteen pohjautuvaan luokitteluun liittyy tutkimustiedon pohjalta sekä hyötyjä että haasteita. Hyötyinä voidaan mainita luokittelun helppous ja nopeus, näköisvaliditeetti eli järkevältä näyttäminen sekä palkan nousuperusteiden selkeys. Haasteita puolestaan ovat töiden tai työntekijöiden luokittelun vaikeudet, laajan harkinnan tarpeellisuus standardien sekoittumisen vuoksi, tasojen välien epätasaisuus, statushierarkioiden vahvistaminen ja järjestelmän kattava hallinnointi. Harkintavaltaan liitetään massaräätälöinti, jolla tarkoitetaan sen hyväksymistä, että organisaation eri osissa on todennäköisesti tarpeen soveltaa järjestelmää joidenkin yksityiskohdienten suhteen eri tavalla (esimerkiksi tieteenaloittaiset erot yliopistoissa). Massaräätälöinnin hyvä puoli on henkilöstön osallistaminen täysin keskitettyä järjestelmää paremmin.

Määräaikainen henkilöstö UPJ-tutkimuksessa

Tutkijoista 83 % oli palkattu ulkopuolisella rahoituksella määräaikaiseen työsuhteeseen (95 %). Tutkijoista 72 % oli jatko-opiskelijoita. Vertailukohteeksi voidaan ottaa lehtorit, joista 95 % oli palkattu budjettirahoituksella. Heistä 77 % oli vakituisessa työsuhteessa. Lehtoreista tai päätoimisista tuntiopettajista vain 19 % oli jatko-opiskelijoita. Tästä ryhmästä 58 %:lla oli jo jatkotutkinto. Tutkijoiden arvion mukaan tällä erolla henkilöstö- ja vastaajarakenteissa saattaa olla merkitystä joidenkin tutkimustulosten suhteen. Haastateltavista Teknillisessä korkeakoulussa lähes puolet oli määräaikaisessa palvelussuhteessa, kun taas Joensuussa vain neljä. (Salimäki & Holmborg 2007: 16–17, 23.)

Ulkopuolisen rahoituksen projektit tuovat joustoa yksiköiden rahoitukseen. Siten projektityöntekijöiden palkkaus on ollut mahdollista määrittellä henkilön osaamisen, panoksen ja näyttöjen perusteella. Ongelmana on ollut kuitenkin palkkauksen heikko ennustettavuus ja epätasapuolisuus. Lisäksi projektipohjaiset työsuhteet ovat pääasiassa määräaikaisia ja siten riippuvaisia uusien projektien myynnistä. Työsuhteen määräaikaisuus lisää henkilöstön eroajatuksia yliopistosta. Organisaat-

tion sitoutuminen henkilöön on heikompi, jos työsuhde on määräaikainen verrattuna vakituiseen työsuhteeseen. Urakehitys yliopistoissa koetaan tällä hetkellä keskimäärin heikoksi. Uusi palkkausjärjestelmä tarjoaa teknisesti mahdollisuuden rakentaa urapolkuja, mutta tutkimuksen resursointia on uudistettava. Keskeinen kysymys on, minkä tuloksen perusteella henkilöstöä halutaan sitouttaa organisaatioon. (Emt. 37–38, 51–52, 55.)

Merkittävä osa tutkimuksesta siis tehdään kilpaillun ulkopuolisen rahoituksen projekteissa. Tältä osin yliopistoa ei voi pitää tutkijoiden suojatyöpaikkana. Määräaikainen sopimus on nykytilanteessa helppoa jättää uusimatta. Perusteena ovat usein juuri tutkimusrahoituksen jatkuvuuden takaamisen ongelmat. Tutkimuksen pitkäjänteisyyden takaamiseen yksityisyritteliäät henkilöstöryhmät eivät välttämättä riitä. Suoritusperusteinen palkkaus edellyttää joustavia työmarkkinoita, mutta yliopiston näkökulmasta tulisi pitää huoli, että poistuma ei kohdistu vain parhaaseen henkilöstön osaan. (Emt. 57.)

Oikeudenmukaisuuden, hyvinvoinnin ja tulokellisuuden
yhteydet yliopisto-organisaatiossa

Tutkimuksen tausta, käsitteet ja lähtökohdat

Tutkimuksen kohteena oli palkitsemisen oikeudenmukaisuuden, organisaation toiminnan tulokellisuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin väliset yhteydet. Käytännön työelämän näkökulmasta hanke tuotti tietoa palkkausjärjestelmän soveltamisen sekä työyhteisön ja esimiesten toimintatapojen kehittämislle. Tavoitteena organisaation rakenteiden muuttamisella ja työn tekemistä ohjaavilla uusilla järjestelmillä on lisätä organisaation toiminnan tuottavuutta ja tulokellisuutta. Muutosvaiheessa työkuormitus kuitenkin usein kasvaa. Suomalaiseen julkisen sektorin työelämään on viime vuosikymmenen aikana uutena piirteenä tullut suoriutumiseröjen korostaminen palkkauksen perusteena. Suoriutumisen arviointi on erityisen vaikeaa henkisessä asiantuntijatyössä, koska se perustuu yhä enemmän yhteistyöhön, verkostoitumiseen ja työntekijän omien arvojen vaikutukseen työssä tehtäviin valintoihin.

Yhteydet palkitsemisen oikeudenmukaisuuden, organisaation toiminnan tuloksellisuuden ja yksilön hyvinvoinnin välillä eivät ole yksiselitteisiä. (Elo ym. 2009: 7–9.)

Palkitsemisen epäoikeudenmukaisuus työssä on tutkimuksissa osoittautunut keskeiseksi terveyden riskitekijäksi. Stressi syntyy työn vaatimien ponnistelujen ja työn palkitsevuuden välisestä epätasapainosta. Palkitsevuus voi tässä yhteydessä merkitä henkistä, sosiaalista tai taloudellista palkitsevuutta. Tilannetta voi pahentaa työntekijän ylisitoutuminen työhönsä. Tuloksellisuuden ja tuottavuuden käsitteitä käytetään usein toisiinsa rinnastaen ja julkisella sektorilla käytetympi käsite on tuloksellisuus. Tuloksellisuuden peruskriteereihin luetaan yhteiskunnallinen vaikuttavuus, toiminnallinen tehokkuus, tuotokset ja laadunhallinta sekä henkisten voimavarojen hallinta. (Emt. 9.)

Henkisten voimavarojen hallinnalla viitataan tulostekijöissä henkilöstön osaamiseen ja työmotivaatioon sekä johtamisen kehittämiseen. Henkilöstön aikaansaannoskykyyn on liitetty seuraavat sisällöt: osaaminen, innovatiivisuus, viihtyvyys, työmotivaatio ja työkyky. Hyvinvoinnilla tarkoitetaan perinteisesti yksilön kokemusta omasta voinnistaan. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan myös hyvinvoinnin edellytyksiä työympäristössä ja työn sisällössä. Työhyvinvointi on siis mielekästä ja sujuvaa työtä turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Perinteinen tapa kuvata yksilön hyvää vointia on tarkastella oireiden ja sairauksien puuttumista. Nyttemmin hyvään psykososiaaliseen työympäristöön on yhdistetty mahdollisuudet vaikuttaa ja hallita omaa työtään, esimieheltä ja työtovereilta saatava tuki sekä organisaation käyttämät oikeudenmukaisuuteen perustuvat menettelytavat. (Emt. 10.)

Nykyisin otetaan melko selvänä lähtökohtana hyvinvoinnin myönteinen vaikutus tuottavuuteen ja toiminnan tuloksellisuuteen. Kansainvälisesti yliopistotyössä työhön liittyvien stressireaktioiden on todettu olevan yhteydessä yliopisto-organisaation objektiivisiin suoritemittareihin, joista voisi mainita opiskelija-henkilöstö – suhteen, henkilöstösupistukset, valtion toimintamenojen leikkaukset ja alhaiset

investointituotot. Myös tilannetekijät ja yksilölliset tekijät vaikuttavat tuloksellisuuden ja stressin väliin yhteyksiin. Tällaisista tekijöistä voidaan mainita työn aikapaineet ja työntekijöiden kilpailevuus. Työuupumuksen vähentämisen on voitu todeta hyödyttävän paitsi organisaatiota niin myös sen asiakkaita. Molemmipuolinen organisaatiositoutuminen on tärkeä välittävä tekijä hyvinvoinnin ja tuottavuuden välillä. Suomalaisissa pitkittäistutkimuksissa on osoitettu, että henkiset voimavarat ja työkyky vaikuttavat myönteisesti tuottavuuteen. Psykososiaalisella työympäristöllä ja työhyvinvoinnin kehittämällä on suoraan parantava vaikutus organisaation tuloksellisuuteen. Organisaation huono taloudellinen tilanne kehittämishankkeen aikana heikentää kehittämistuloksia. (Emt. 11–12.)

Organisaation menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuudella on selkeä yhteys työstressiin. Työn kokeminen epävarmaksi vahvistaa heikoksi koettua menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuutta ja niiden yhteyttä stressioireisiin ja heikkoon työkykyyn. Menettelytapojen oikeudenmukaisuudella on havaittu olevan selkeä yhteys sairauspoissaoloihin. Menettelytapojen oikeudenmukaisuudella on kohtalainen yhteys myös tuloksellisuuteen. Oikeudenmukaisuuden merkitys näyttää korostuvan epävarmoina aikoina. Johtamisen oikeudenmukaisuudella on suuri merkitys organisaation toiminnan tuottavuudelle ja laadulle. (Emt. 13–16.)

Elon ja kumppaneiden (emt. 16–17) tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä yhteyksiä palkitsemisen oikeudenmukaisuudella on organisaation toiminnan tuloksellisuuteen ja työntekijöiden työhyvinvointiin. Toisena tavoitteena oli selvittää, miten työntekijät kokevat uuden työn vaativuuteen ja yksilön pätevyyteen ja suoriutumiseen perustuvan palkkausjärjestelmän. Tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin yhteyttä arvioitiin suhteessa päätöksenteon menettelytapojen oikeudenmukaisuuteen. Palkitsemisen oikeudenmukaisuutta arvioitiin suhteessa palkan jaon oikeudenmukaisuuteen ja palkkauksen menettelytapojen oikeudenmukaisuuteen. Vaikutusmahdollisuudet, liiallinen työmäärä ja organisaation päätöksenteon menettelytapojen oikeuden-

mukaisuus otettiin huomioon psykososiaalisina työolotekijöinä ja ne määritettiin psykososiaalisen työympäristön piirteiksi. Tutkimuksessa asetettujen tutkimuskysymysten avulla pyrittiin vastaamaan ensinnäkin taustamuuttujien (ikä, sukupuoli, työsuhdemuoto, henkilöstöryhmä, esimiesasema) vaikutuksiin palkitsemisen oikeudenmukaisuutta, toiminnan tuloksellisuutta ja hyvinvointia koskeviin kokemuksiin. Toisen kysymyksen kohteena oli palkitsemisen oikeudenmukaisuuden yhteys toiminnan tuloksellisuuteen. Kolmannen kysymyksen avulla selvitettiin yhteyksiä palkitsemisen menettelytapojen ja hyvinvoinnin välillä. Tämän lisäksi arvioitiin vastaajien vapaamuotoisten kommenttien perusteella esiin nousevia uutta palkkausjärjestelmää koskevia teemoja.

Tutkimuksen kyselyn vastausprosentiksi saatiin 43 %, joista miehiä oli 42 % ja naisia 58 %. Opetushenkilökuntaan vastaajista kuului 25 %, tutkimushenkilökuntaan 31 %, tukipalveluihin 24 % ja hallinto- ja toimistohenkilökuntaan 20 %. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan palkkausjärjestelmään kuului 60 % ja loput muun henkilökunnan palkkausjärjestelmään. Vastaajista määräaikaista työntekijöitä oli 58 % ja vakituisia 42 %. Vastaajien muodostamaa otosta voitiin pitää varsin edustavana suhteessa perusjoukkoon katoanalyysin perusteella. (Emt. 18–21.)

Tutkimuksen tulokset

Suhtautuminen uuteen palkkausjärjestelmään oli pääasiassa tutkimuksen mukaan joko kielteistä tai neutraalia. Nuoremmat vastaajat suhtautuivat siihen vanhempia myönteisemmin. Henkilöstöryhmänä opetus- ja tutkimushenkilöstö suhtautui hallintohenkilöstöä kielteisemmin uuteen palkkausjärjestelmään. Palkkauudistuksen lopputulokseen vastaajat katsoivat eniten vaikuttaneina tekijöinä olevan organisaation tavan toimia, esimiehen näkemyksen, budjetin, josta palkka maksetaan sekä arviointiryhmän päätöksen. Palkkauudistuksen positiiviset vaikutukset arvioitiin heikoiksi. Sen sijaan sen arvioitiin vaikuttaneen negatiivisesti työyhteisön ilmapiiriin ja tasa-arvoon yliopistossa. Palkka-

kehitykseen vaikutukset arvioitiin joko olemattomiksi tai kielteisiksi. Urakehitysmahdollisuuksiin sekä johtamiseen ja esimiestyöhön sen ei katsottu vaikuttaneen juuri lainkaan. (Elo ym. 2009: 28–29.)

Palkitsemisen oikeudenmukaisuutta tutkittiin palkitsemisen menettelytapojen ja palkan jaon oikeudenmukaisuutena. Puolet vastaajista piti palkitsemisen menettelytapoja oikeudenmukaisina ja 40 % epäoikeudenmukaisina. Nuoremmat työntekijät pitivät menettelytapoja hieman oikeudenmukaisempina kuin vanhemmat. Palkan jakoa eli palkan ja panoksen, työn ja työssä suoriutumisen suhdetta piti epäoikeudenmukaisena 61 % vastaajista ja oikeudenmukaisena 29 %. Oikeudenmukaisuuskokemukset liittyivät selkeimmin ikään ja liialliseen työn määrään. Epäoikeudenmukaisuuskokemuksia oli enemmän vanhemmilla ja työn määrän kuormittamilla vastaajilla. (Emt. 29–30.)

Stressi määriteltiin tutkimuksessa tilanteeksi, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi, ahdistuneeksi tai hänellä on nukkumisvaikeuksia asioiden vaivatessa mieltä jatkuvasti. Vastaajista 26 % koki stressioireita melko tai erittäin paljon. Opetus- ja tutkimushenkilöstöllä näitä oireita oli tukihenkilöstöä enemmän. Työlle omistautumisesta ja tarmokkuudesta on käytetty ilmausta työn imu. Tarmokkuuden puute voidaan tulkita uupumukseksi. Tarmokkuus on odotetusti kielteisesti yhteydessä liialliseen työmäärään ja myönteisesti vaikutusmahdollisuuksiin. Opetushenkilöstö oli työlleen omistautuneempaa kuin tutkimus- tai hallinto- ja toimistohenkilöstö. Hallintohenkilöstö puolestaan arvioi omaa työtään hieman tuloksellisemmaksi kuin opetus- ja tutkimushenkilöstö. (Emt. 32–33.)

Organisaation päätöksenteon menettelytapojen oikeudenmukaisuus selitti voimakkaimmin oman toiminnan koettua tuloksellisuutta. Muita selittäviä tekijöitä olivat palkan jaon epäoikeudenmukaisuus ja vähäiset stressioireet. Palkan jaon epäoikeudenmukaiseksi kokeminen liittyy oman työn tuloksellisena pitäneiden tyytymättömyyteen palkkansa ja panostuksensa väliseen epäsuhtaan. Mallin avulla voitiin selittää 16 % oman toiminnan tuloksellisuuden vaihtelusta. Työyksikön koettua tuloksellisuutta selittivät päätöksenteon menettelytapojen

epäoikeudenmukaisuus ja vastaajan vähäiset stressioireet. Malli selitti 37 % työyksikön koetun tuloksellisuuden vaihtelusta. Innovatiivisuuden vaihtelusta 38 % selittyi pääosin organisaation päätöksenteon oikeudenmukaisuuden pohjalta. (Emt. 36–39.)

Oman toiminnan koetun tuloksellisuuden selittämisessä päätöksenteon menettelytapojen oikeudenmukaisuus oli voimakkaampi selittäjä kuin palkitsemisen menettelytapojen oikeudenmukaisuus. Vähäisillä stressioireilla ja palkan suoriutumistasolla täydennetty malli selitti 14 % oman toiminnan koetun tuloksellisuuden vaihtelusta. Päätöksenteon menettelytapojen oikeudenmukaisuus oli voimakkaampi selittäjä palkitsemisen menettelytapojen oikeudenmukaisuuteen verrattuna myös selitettäessä työyksikön toiminnan tuloksellisuutta. Yhdessä päätöksenteon ja palkitsemisen menettelytapojen oikeudenmukaisuus vastaajien vähäisillä stressioireilla selitti 38 % työyksikön toiminnan koetun tuloksellisuuden vaihtelusta. (Emt. 39–40.)

Koetun tuloksellisuuden lisäksi tutkimuksessa arvioitiin laitosten tuloksellisuutta objektiivisella suoritteisiin perustuvalla mittarilla, laitosten tulospisteillä. Tulospistejärjestelmän erilaisuuden takia yliopistojen vertaaminen ei ollut tutkimuksessa mahdollista. Tutkimuksen kohteena olleessa monialayliopistossa laitosten tulospisteet olivat sitä korkeammat, mitä suuremmasta laitoksesta oli kysymys. Sen sijaan tulospisteluokituksella ei ollut yhteyttä työyksikön koettuun tuloksellisuuteen, palkan jaon oikeudenmukaisuuteen, päätöksenteon oikeudenmukaisuuteen, työyhteisön innovatiivisuuteen, työn imuun, stressioireisiin eikä koettuun terveydentilaan. Teknillisessä yliopistossa laitosten tulospisteet olivat silloin korkeammat, kun myös työyksikön koettu tuloksellisuus, palkan jaon oikeudenmukaisuus, päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työyhteisön innovatiivisuus olivat hyvällä tasolla. (Emt. 40–42.)

Yhteenvetona voidaan todeta, että koettua tuloksellisuutta ja työyhteisön innovatiivisuutta selittivät voimakkaimmin organisaation päätöksenteon menettelytapojen oikeudenmukaisuuskokemukset. Vasta seuraavana tulivat uuteen palkkausjärjestelmään liitetyt oikeudenmu-

kaisuuskokemukset. Yksilötasolla palkan suhde työssä suoriutumiseen koettiin epäoikeudenmukaiseksi. Teknisessä yliopistossa kokemukset palkan suhteesta työssä suoriutumiseen olivat vahvasti yhteydessä laitostason tulospisteisiin. Hyvinvointia selitti voimakkaimmin organisaation päätöksenteon menettelytapoihin liittyvät oikeudenmukaisuuskokemukset. Lisäksi hyvät psykososiaaliset työolot ja oman toiminnan koettu tuloksellisuus selittivät hyvinvointia. (Emt. 44–46.)

Avovastauksissa yliopiston palkkatason alhaisuutta kritisoitiin verrattuna kunnallisen ja yksityisen sektorin palkkatasoon. Yliopistolle jäämisen syinä nähtiin kutsumus tutkimustyöhön ja mielenkiintoiset työtehtävät. Erityisesti teknillisen yliopiston edustajien näkemyksen mukaan projektien tiiviin työskentelytahdin ja vastuullisten tehtävien tulisi näkyä palkkauksessa. Palkkauksella tulisi myös vastaajien mukaan kannustaa luovuuteen. Vastaajista osa myös toivoi laadullisten kriteerien nousevan määrällisiä tärkeämmiksi. Avovastauksissa budjetin niukkuuden nähtiin vievän pohjan suoritusarvioinneilta ja järjestelmän kannustavuudelta. Budjettirajoitteet ja lisääntynyt arviointityö osaltaan johtivat kritiikkiin uuden palkkausjärjestelmän byrokraattisuudesta. Vastaajista osa näki koulutustasolla olevan liian suuren merkityksen vaativuustason määräytymisessä, osa taas näki sillä olevan liian vähän painoarvoa.

”Palkkausjärjestelmä kohtelee tylysti kaltaisiani pitkän linjan tutkijoita, jotka eivät ole väitelleet. Ei voi olla oikein, että pedagogisia opintoja suorittanut lehtori tai vastaväitellyt tohtori saavat 10 vuotta pienemmällä työkokemuksella samaa tai korkeampaa palkkaa kuin pitkään projektitutkijana työskennellyt.”

”Koko UPJ markkinoitiin siten, että työtehtävät ratkaisevat vaativuustason, ei koulutus eikä muut ”avut”. Ja lopputulos oli, että vaativuustasot määräytyivät suoraan koulutuksen perusteella.” (Emt. 47–49.)

Avovastauksissa nousi esiin jo aiemmissa UPJ:ää käsitelleissä tutkimuksissa kommentoitu epäoikeudenmukaisuuskokemus, joka liittyi arviointiryhmän tekemiin esimiehen ja työntekijän omasta arvioinnista poikkeaviin päätöksiin. Nämä päätökset veivät pohjaa palkkausjärjestelmän kannustavuudelta ja herättivät kysymyksiä sen objektiivisuudesta. Toisaalta myös esimiesten toiminnan objektiivisuutta epäiltiin ja esimiehen asema arvioijana kyseenalaistettiin. Samalla toivottiin esimiesten henkilöstöjohtamistaitojen kehittämistä. Avovastauksissa kritisoitiin järjestelmän objektiivisuutta myös sillä perusteella, että se suosii niitä, jotka joko ovat röyhkeimpiä oman etunsa ajajia tai osaat parhaiten kuvata tehtävänsä arvioijille. Tämän nähtiin heikentävän yhteisöllisyyttä työpaikoilla. Sukupuolten välistä tasa-arvoa kritisoitiin vain yhdessä kommentissa.

”Vanhempainvapaat eivät saisi jäädyttää nuorten naisten palkkakehitystä. Tämä heikentää tasa-arvoa” (emt. 50–51).

Ikätasa-arvo herätti sukupuolten tasa-arvoa enemmän kommentteja avovastauksissa. Vanhemmat työntekijät kokivat kokemuksensa arvostuksen laskeneen. Takuupalkalle jääneet puolestaan kokivat työn arvostuksen puutteen ja mahdollisuudet palkkakehitykseen olemattomiksi. He kokivat siten uuden palkkausjärjestelmän epäkannustavaksi. Lisäksi uuden palkkausjärjestelmän koettiin vähentäneen entisestään yliopistojen palkkauksen läpinäkyvyyttä ja päinvastoin lisänneen salailua ja peittelyä. (Emt. 51–52.)

Muuhun työelämään verrattuna stressioireiden kokeminen on poikkeuksellisen runsasta tutkimusaineistossa, mutta vastaa aiemmin saatuja tutkimustuloksia. Saadut tulokset ovat terveysriskien kannalta hälyttäviä, koska vertailutulokset koulutusosalta ja asiantuntijatyöstä olivat selvästi alhaisempia. Oman tuloksellisuuden arviointiin liittyvä mielenkiintoinen piirre, jonka mukaan korkea tuloksellisuusarvio omasta toiminnasta lisää tyytymättömyyttä oman panostuksen ja saadun palkan väliseen suhteeseen. Varovasti tutkimuksessa päätellään, että tulos saattaa heijastaa todellisuutta yliopistoissa eli palkka ei

noudata tuloksellisuutta. Tähän viittaa yhteyden puuttuminen palkan suoriutumisosan ja laitosten tulospisteiden väliltä. Tutkimuksen tulokset voidaan vain varauksin yleistää koko yliopistomaailmaan, mutta yksiköiden keskinäinen erilaisuus parantaa hieman yleistettävyyden edellytyksiä. (Emt. 56–61.)

Oikeudenmukaisuuden ja tuloksellisuuden välillä näyttää olevan yhteys. Ennen kaikkea organisaation päätöksenteon menettelytapojen oikeudenmukaisuus on yhteydessä toiminnan koettuun tuloksellisuuteen. Lievempi yhteys vallitsee myös toiminnan koetun tuloksellisuuden ja palkitsemisen oikeudenmukaisuuden välillä. Myös hyvinvointi näyttäisi olevan yhteydessä toiminnan koettuun tuloksellisuuteen. Oikeudenmukaisuuskokemuksia voidaan vahvistaa kehittämiseen osallistamisella ja myös kehityskeskusteluilla oikein toteutettuina. Esi- miestyön kehittämisessä huomiota tulisi kiinnittää kehitys- ja arviointikeskustelujen rakentavaan toteutukseen ja palkkausjärjestelmän oikeudenmukaiseen soveltamiseen. Palkkausjärjestelmän kehittämisessä tulisi tavoitella selkeää yhteyttä oman toiminnan tuloksellisuuden ja palkkauksen välillä. Yksikkötasolla määrällisiin suoritteisiin perustuva tuloksellisuuden mittausjärjestelmä vaikuttaa toimivammalta suhteessa henkilöstön kokemuksiin tuloksellisuudesta kuin myös laadullisia arvioita sisältävä mittausjärjestelmä. Sekä tuloksellisuuden että hyvinvoinnin kannalta kaikkein keskeisimmäksi kehittämiskohteeksi nousee organisaation päätöksenteon menettelytapojen oikeudenmukaisuus. Sen keskeisiä piirteitä ovat oikeus tulla kuulluksi omassa asiassa, johdonmukaisuus säännöissä, puolueeton päätöksenteko, päätösten perustuminen mahdollisimman oikeaan tietoon, päätösten korjattavuus, päätöksenteon sääntöjen selkeys ja sääntöjen tekeminen tunnetuksi niille, joita päätökset koskevat. (Emt. 61–62.)

Määräaikaisten erityispiirteitä

Määräaikaisessa työsuhteessa olevat suhtautuivat hieman vähemmän kielteisesti uuteen palkkausjärjestelmään kuin vakituinen henkilöstö. Määräaikaiset työntekijät ovat hieman vähemmän työlleen omistau-

tuneita kuin vakituiset ja pitivät siis itseään vakituisia kyynistyneempinä. Arvioidessaan oman toimintansa tuloksellisuutta määräaikaaiset kokivat toimintansa hieman vähemmän tulokselliseksi kuin vakituiset. (Elo ym. 2009: 28, 33–34 sekä 56.)

2000-luku, yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, valta ja henkilöstö

RAKE-tutkimus

Tutkimuksen tausta ja lähtökohdat

Vuosina 2008–2009 opetusministeriö rahoitti ”Yliopistojen rakenteellinen kehittämien, akateemiset yhteisöt ja muutos” -yhteishankkeen, jonka toteuttajina olivat Tieteen-, teknologian- ja innovaatiotutkimuksen yksikkö (TaSTI) Tampereen yliopistosta, Koulutuksen tutkimuslaitos (KTL) Jyväskylän yliopistosta ja Higher Education Group (HEG) Tampereen yliopistosta. Yhteishankkeen kohteena olivat tuolloin käynnistyneiden ja käynnistymässä olevien rakenteellisen kehittämisen prosessien vaikutukset yliopistotutkimuksen ja -koulutuksen kehitykseen, kuten yliopistojen rooliin innovaatiojärjestelmässä, tutkimuksen rahoitukseen, luonteeseen ja tuloksiin, tutkimuksen ja opetuksen organisointiin sekä yliopistojen kansainvälisyyteen ja yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen. Rakenteellisina prosesseina hankkeessa tarkasteltiin yliopistojen välisiä konsortio- ja allianssihankeita, sektoritutkimuksen uudistamista, kansallista tutkimuksen infrastruktuuripolitiikkaa sekä yliopistojen oikeudellisen ja taloudellisen aseman muutosta. (Aittola & Marttila 2010: 8.)

Koko korkeakoulusektorin tutkimustyövuodet saavuttivat huipunsa vuonna 2004, 17 822 tutkimustyövuotta. Tutkimustyön määrä alkoi supistua tämän jälkeen sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa. Toisaalta tutkimustehtävissä työskentelevän henkilöstön määrä jatkoi kasvuaan vuoteen 2007 saakka, 28600 henkilöä. Nämä luvut viittaavat tutkimustyön osa- tai määräaikaisuuden lisääntymi-

seen. Kilpaillulla ulkopuolisella rahoituksella työskentelevien tutkijoiden palkat ja kustannukset ovat perusrahoituksella työskenteleviä, pääasiassa professoreita, alemmat. Näiden kustannustekijöiden vaikutuksesta yliopistojen tutkimustoiminnan kasvu on ollut huomattavasti nopeampaa viimeisten 15 vuoden aikana kuin sektoritutkimuslaitosten tutkimustoiminnan kasvu. Vielä 1990-luvun alussa molempien volyymit olivat lähes samalla tasolla, mutta 2010 korkeakouluissa tehtävän tutkimuksen volyymi on noin kaksinkertainen sektoritutkimuslaitoksiin verrattuna. (Kaukonen & Välimaa 2010: 15.)

”Tutkimusyhteisöjen ja akateemisen työn muutos” -tutkimushankkeessa (Lyytinen ym. 2010: 24–25) tavoitteena oli tuottaa tietoa yliopistoissa tehtävän tutkimustyön nykykäytännöistä ja haasteista. Tarkempina aihepiireinä olivat yliopistojen tutkimustoiminnassa tapahtuneet rakenteelliset muutokset, tutkimusrahoituksen ja rakenteiden muutosten vaikutukset yliopistojen tutkimuskäytäntöihin sekä muutosten erot erilaisissa yksiköissä ja tieteenalaryhmissä. Tutkimusaineisto kerättiin tiedeyliopistojen ainelaitosten ja tutkimusyksiköiden johtajille kohdistetulla kyselyllä sekä haastattelemalla neljän eri tieteenalan perusopetusta tarjoavien ainelaitosten 7–8 tutkijanuran eri vaiheissa olevaa tutkijaa. Syyskuussa 2008 toteutetun kyselyn vastausprosentiksi saatiin 41.

Kyselyssä oli neljä osateemaa: yksikön taustatiedot, tutkimustyön organisointi, tutkimuksen muodot ja tavoitteet sekä tutkimustyön haasteet ja kehityskulut. Yksikön taustatiedoissa selvitettiin tieteenalaryhmä, yksikkötyyppi, yksikön henkilöstömäärä, määräaikaisten tutkijoiden osuus sekä rahoituslähteet ja niiden muutos. Tutkimustyön organisoinnin osalta oltiin kiinnostuneita organisoinnin muutoksista, yksikön rakenteellisista muutoksista ja tutkimustyön tiiviyydestä eri kumppanien kanssa. Tutkimustyön muodot ja tavoitteet kohdistivat huomiota tutkimustoiminnan luonteeseen ja siinä tapahtuneisiin muutoksiin, tutkimusaiheiden valintaperusteisiin sekä tutkimustoiminnan yleisöihin. tutkimustyön haasteissa ja kehityskuluissa paneuduttiin tutkimuksen laadun edellytyksiin, tutkimusympäristön ongelmiin,

suhtautumiseen tiedepolitiikan näkemyksiin, sekä yksikön tulevaisuuden uhkiin ja mahdollisuuksiin. (Emt. 24.)

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan tutkimusrahoituksesta budjettirahoitusta on valtion budjetissa tutkimustoimintaan osoitetut määrärahat. Muu yliopistojen tilinpidon kautta kulkeva tutkimustoimintaan tarkoitettu rahoitus on vastaavasti ulkopuolista tutkimusrahoitusta. Yliopistojen ulkopuolisen tutkimusrahoituksen osuus on kasvanut 1990-luvulta lähtien. Yliopistojen tutkimusrahoituksesta oli 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopulla noin puolet budjettirahoitusta ja puolet ulkopuolista rahoitusta. Suomen Akatemian rahoitus kattaa noin kolmanneksen yliopistojen ulkopuolisesta tutkimusrahoituksesta. Tekesin rahoituksen osuus on vastaavasti noin viidesosa. Ulkopuolisesta tutkimusrahoituksesta noin 10 %:n osuuden kattavat ministeriöt, muu julkinen rahoitus, EU-rahoitus sekä kotimaiset yritykset. (Emt. 27.)

Tutkimustulokset

Kyselyn vastausten perusteella näyttää siltä, että budjettirahoitus muodostaa edelleen yliopistoyksiköiden keskeisimmän rahoituslähteen. Ulkopuolisen tutkimusrahoituksen kasvun myötä sen merkitys kuitenkin kasvaa yliopistojen perusyksiköissä. Kaiken kaikkiaan kyselyn tulokset heijastelevat tutkimusrahoituksessa tapahtuvia nopeita muutoksia. Tieteenalat ja erityyppiset yksiköt erottuivat rahoitusmuodon perusteella. Humanistiset alat olivat riippuvaisimpia budjettirahoituksesta ja vastaavasti ulkopuolisen rahoituksen osuus korostui tekniikan aloilla. Suomen Akatemian rahoituksen merkitys näkyi erityisesti luonnon-tieteissä sekä lääke- ja hoitotieteissä. Tekniikan alalla vastaavasti tärkeänä pidettiin Tekesin ja yritysten rahoitusta. Humanistit arvioivat ulkopuolisen rahoituksen lähteet muiden tieteenalojen edustajiin verrattuna vähemmän tärkeiksi. Perusopetusta tarjoavissa ainelaitoksissa puolestaan korostui budjettirahoituksen tärkeys ja tutkimusyksiköissä ulkopuolinen rahoitus. (Emt. 27–31.)

Ulkopuoliseen rahoituksen näyttää kyselyn perusteella liittyvän myös ongelmia. Yliopistoyksiköiden johtajien mielestä keskeisiä tutkimustyötä vaikeuttavia tekijöitä olivat perusrahoituksen riittämättömyys ja lyhytjänteisyys sekä rahoituksen hankkimiseen liittyvän työn lisääntyminen. Tämä liittyi osittain ulkopuolisen rahoituksen kilpailutukseen. Ulkopuolisella rahoituksella oli toisaalta merkitystä sekä resurssien että akateemisen maineen näkökulmista. Yli kolmannes kyselyyn vastanneista koki ulkopuolisen rahoituksen uhkaavan tutkimuksen pitkäjänteisyyttä. Perustutkimuksen aseman katsottiin heikkenevän, kun rahoittajat korostavat sovelluksia ja tutkimustulosten välitöntä hyödynnettävyyttä. Kyselyyn vastanneet olivat myös huolestuneita yliopistojen taloudellisen autonomian tuomista muutoksista oman yksikkönsä näkökulmasta. Toinen kyselyssä esiin nouseva huoli liittyi tutkimusrahoituksen kokonaiskustannusmalliin ja sen vaikutukseen rahoituksen kanavoitumiseen tutkimustyön resursointiin. (Emt. 30–32.)

Kyselyn perusteella yksiköiden johtajat pitivät yliopistotutkimuksen perinteisiä muotoja, oman tieteenalan piirissä tehtävää tutkimusta, perustutkimusta ja vapaata tutkimusta, tärkeimpinä tutkimusmuotoina. Tieteenalat eivät eronneet merkittävästi toisistaan tämän kriteerin perusteella. Myös tieteidenvälisen tutkimuksen osuus näytti lisääntyneen kaikilla tieteenaloilla. Sopimus- ja tilaustutkimus sekä kehittämistyö olivat yliopistoyksiköiden johtajien mielestä vähemmän tärkeitä. Soveltava ja tieteen välinen tutkimus koettiin myös tärkeiksi tutkimuksen muodoiksi. Tieteidenvälisyys, soveltava tutkimus ja kehittämistyö olivat lisääntyneet eniten, kun taas vapaa ja avoin tutkimus olivat vastaajien mukaan vähentyneet viimeisen kolmen vuoden aikana kyselyn tekoajankohdasta (2009) lukien. Erityisesti tekniikan alalla korostuivat soveltava tutkimus sekä sopimus- ja tilaustutkimus. Verrattaessa tieteenaloja toisiinsa näytti valtaosan vastaajista mielestä tutkimuksen eri muotojen suhteellinen osuus pysyneen ennallaan. Tutkimusyksiköissä korostui ainelaitoksia enemmän sopimus- ja tilaustutkimus sekä kehit-

tämistyö. Sopimus- ja tilaustutkimus oli myös lisääntynyt niissä selvästi ainelaitoksia enemmän. (Emt. 32–35.)

Tutkimustyön organisointiin liittyen yli puolet yksiköiden johtajista oli sitä mieltä, että tutkimustyö organisoidaan entistä useammin ryhminä ja ryhmien välisinä hankkeina ja että tutkimusprojektien koko oli kasvanut. Tutkimuksen organisointi tutkimusryhminä oli lisääntynyt kaikilla tieteenaloilla. Tutkimustyön organisoinnin osalta tutkimusyksiköiden ja ainelaitosten välillä ei havaittu merkittäviä eroja. Tutkimusyhteistyön painopiste näytti olevan yliopistoyhteisön sisällä omassa yliopistossa tai muiden kotimaisten tai ulkomaisten yliopistoyksiköiden kanssa. Yliopistotutkijoiden yhteistyö oli aktiivisempaa toisten yliopistotutkijoiden kanssa kuin ei-yliopistollisten laitosten tai yritysten kanssa. Kuten odottaa sopi, tekniikan alalla ulkoiset yhteistyösuhteet olivat muita tieteenaloja monipuolisemmat. Tutkimusyksiköiden yhteistyösuhteet eri tahoihin olivat selvästi ainelaitoksia tiiviimmät. (Emt. 36–41.)

Lyytisen ja kumppaneiden (emt. 41–43) tutkimuksen pohjalta niin yliopistojen sisällä tapahtuneet kuin niiden välisetkin rakenteellisen yhteistyön muutokset olivat olleet 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen loppuun mennessä melko vähäisiä. Tyypillisimpiä rakenteellisia muutoksia olivat olleet tutkimusta varten perustetut yhteistyöverkostot ja oman yksikön sisälle perustetut tutkimusyksiköt. Tekniikan sekä lääke- ja hoitotieteen aloilla oli jonkin verran toteutettu yksiköiden yhdistämisiä. Näitä oli toteutettu enemmän ainelaitosten kuin tutkimusyksiköiden osalta. Yleisemmin rakenteellisia muutoksia oli tutkimustyöhön ja sen rahoitukseen liittyen ollut yliopistoissa monien kyselyyn vastanneiden yksiköiden johtajien mielestä jo niin monia, että jatkuva muutos vei heidän kokemuksensa mukaan työrauhan.

Ulkopuolisen tutkimusrahoituksen muutokset olivat muokanneet yliopistojen tutkimustyötä monin tavoin. Rahoitusinstrumentit ohjasivat tutkijoita muodostamaan laajempia tutkimushankkeita ja -ryhmiä. Suuremmat yhteistyörakenteet ohjasivat yksiköiden sisäistä toimintaa tiukempaan strategiseen suunnitteluun. Ulkoisten rahoittajien vaiku-

tus oli voimakkainta luonnontieteiden ja tekniikan aloilla. Yritysten kanssa yhteisiä tutkimustiloja ja -yksiköitä perustaneet johtajat pitivät soveltavaa tutkimusta, sopimus- ja tilaustutkimusta sekä kehittämistyötä keskimäärin tärkeämpänä kuin muiden yksiköiden johtajat. (Emt. 44–45.)

Yhteenvetona tutkimustoiminnasta voidaan Lyytisen ja kumppaneiden (2010: 46; ks. myös Marttila ym. 2010: 55) tutkimuksen perusteella todeta, että tiedepolitiikka ja tutkimusrahoitus ohjaavat tutkimustoimintaa uusiin suuntiin samalla kun se on kiinnittynyt perinteisiin akateemisiin arvoihin ja käytäntöihin. Tutkimustoiminnan rakenteellisina muutoksina voidaan luetella ulkopuolisen tutkimusrahoituksen osuuden lisääntyminen, tutkimuksen organisointi entistä useammin ryhminä ja niiden välisinä hankkeina, tutkimusyksiköiden ja -projektien kasvanut koko, tieteidenvälisen tutkimuksen sekä saman alan tutkijoiden muodostamien formaalien tutkimusverkostojen lisääntyminen. Tutkimushenkilökunnan rakenteessa muutokset näkyvät vakituisten virkojen määrän vähentymisenä tai ennallaan pysymisenä ja apurahatutkijoiden, projektitutkijoiden ja tutkijakoulutettavien määrän selvänä kasvuna.

Tarkasteltaessa tieteenaloja voidaan todeta, että humanistiset tieteet ja tekniikka edustivat ääripäitä tutkimustoiminnan orientaation suhteen. Humanistiset tieteet olivat riippuvaisimpia budjettirahoituksesta ja edustivat perinteisiä akateemisia toimintatapoja. Tutkimustoiminnan muutokset näkyivät kuitenkin humanistisellakin alalla ulkopuolisen rahoituksen lisääntymisenä ja sen vaikutuksena tutkimustyön organisointiin ja tutkimusaiheiden valintaan. Tieteidenvälinen tutkimus oli lisääntynyt myös humanistisella alalla perustutkimuksen ja oman tieteenalan tutkimuksen tärkeydestä huolimatta. Tämä piirre yhdisti humanistista ja teknistä tieteenalaa. Humanistisella alalla suhteet akateemisen maailman ulkopuolelle olivat satunnaisia. Tekniikan alan yksiköissä korostui ulkopuolisen rahoituksen ja ulkoisten yhteistyösuhteiden merkitys. Tekniikan alan edustajat pitivät muita aloja tärkeäimpinä sopimus- ja tilaustutkimusta sekä soveltavaa tutkimusta.

Tekniikan alan yksiköt olivat muodostaneet yhteistä infrastruktuuria tutkimusalan toisten toimijoiden ja yritysten kanssa muita aloja useammin. Tekniikan ala poikkesi muista tieteenaloista, koska alan yksikköjohtajien mukaan perustutkimus oli lisääntynyt enemmän kuin kehittämissä. (Lyytinen ym. 2010: 46–47; Marttila ym. 2010: 28–29.)

Tieteenaloista lähimpänä tekniikan alalla tapahtuneita muutoksia olivat luonnontieteet mukaan lukien maatalous- ja metsätieteet. Näillä aloilla korostui perustutkimukseen kohdistuvan Suomen Akatemian rahoituksen tärkeys. Tutkimusyhteistyö ulkomaisten yliopistoyksiköiden kanssa painottui muita tieteenaloja voimakkaammin. Lääke- ja hoitotieteissä ulkopuolisen rahoituksen lähteenä näkyi kotimaisten säätiöiden ja rahastojen merkitys muita tieteenalaryhmiä enemmän. Yhteiskuntatieteiden piirissä työskentely tutkimusryhmissä oli lisääntynyt suhteessa eniten muihin tieteenalaryhmiin verrattaessa ja tutkimusryhmien koko oli kasvanut. (Lyytinen ym. 2010: 46–47; Marttila ym. 2010: 55.)

Tutkimusaiheen valintaan vaikuttavien tekijöiden kolmen kärjen muodostivat aiheen kansainvälinen tieteellinen merkitys, tutkijan henkilökohtainen kiinnostus ja aiheen teoreettinen ja metodologinen merkitys, joita kaikkia voitiin luonnehtia perinteisiksi sivistysyliopiston tutkimustyön ideaaleiksi. Yliopistoyksiköiden johtajista piti näitä kriteerejä tärkeinä yli 80 % vastanneista. Tieteenaloittain tarkasteltaessa nousi esiin alojen välisiä eroja. Aiheen yhteiskunnallinen merkitys korostui eniten yhteiskuntatieteiden edustajien vastauksissa, kun taas humanistit painottivat aiheen kansallista tieteellistä merkitystä ja opetuksen ja tutkimuksen suhdetta. Tutkimuspartnerien intressejä painotettiin tekniikassa sekä luonnontieteissä ja maatalous- ja metsätieteissä. Rahoittajien toiveiden tärkeyden ja aiheen kaupallisen merkityksen painottamisessa humanistiset alat ja tekniikka olivat ääripäitä. Ainelaitokset edustivat tutkimusaiheiden valinnassa perinteistä yksilövetoista akateemista tutkimusta tutkimusyksiköiden profiloituessa yritysmäisempään tutkimusentekoon painottaen mm. yksikön itsensä

asettamia tutkimuksen painopisteitä ja rahoittajien toiveita. (Marttila ym. 2010: 30–33 ja 55.)

Tiedontuotannon yleisöt olivat erilaisia eri tieteenaloilla, mutta akateeminen tiedeyhteisö oli edelleen tärkein tutkimustiedon yleisönä. Lääke- ja hoitotieteissä ja yhteiskuntatieteissä painotettiin muita enemmän tutkimuksen yleisönä oman alan ammattilaisia ja varsinkin yhteiskuntatieteissä myös päätöksentekijöitä ja julkishallintoa. Teollisuuden ja liike-elämän merkitys korostui tekniikan alalla, kun taas humanistit pyrkivät eniten kehittämään yliopisto- ja ammattikorkeakouluopetusta. Luonnontieteet tuottivat tietoa kaikkein vahvimmin akateemiselle tiedeyhteisölle suunnattuna. Jossain määrin yllättävää oli, että suuri yleisö sai painavimman huomion lääke- ja hoitotieteen tiedontuotannossa. Kaiken kaikkiaan suuren yleisön merkitys oli kaikilla tieteenaloilla vähäinen tutkimustiedon yleisötyyppinä. Erot tiedontuotannon yleisön mukaan olivat tiedeyksiköiden tyyppien välillä vähäisiä. (Emt. 34–36 ja 55.)

Tutkimuksen laadun edellytyksinä yliopistoyksiköiden johtajien vastauksissa korostuivat hyvin perinteiset tutkimuksen laadun takeet, kuten tutkijoiden oma tieteellinen uteliaisuus, pitkäjänteinen tutkimusrahoitus, akateeminen vapaus ja kansainvälinen tutkimusyhteistyö, joita vastaajista yli 90 % piti joko erittäin tärkeänä tai tärkeänä. Yli 80 % vastaajista korosti myös tutkimusprojektien hyvän johtamisen, ammattimaisen tutkijanuran tukemisen, riittävien laitosmäärärahojen, riittävien tutkimuslaitteistojen ja -tilojen sekä laajojen tutkijaverkostojen merkitystä tutkimuksen laadun edellytyksenä. Tieteenalat poikkesivat toisistaan melko vähän tutkimuksen laadun edellytysten arvioinnin suhteen. Tekniikassa korostuivat muita enemmän hyvät yhteydet rahoittajiin ja sidosryhmiin sekä tiivis yritysyritysyritys. Suuri yksikkökoko korostui lääke- ja hoitotieteissä muita tieteenaloja enemmän. Yksikkötyyppien eroja tarkasteltaessa voidaan yleisesti todeta, että ainelaitoksissa korostuivat perinteisemmät akateemisen tutkimuksen edellytykset ja tutkimusyksiköissä painotettiin tutkimuksen

profilointia ja resursointia suhteessa yliopiston ulkopuolisiin tahoihin. (Emt. 37–40.)

Yliopiston alayksiköiden tasolla tutkimustyössä tapahtuneissa muutoksissa oli eroja ainelaitosten ja tutkimusyksiköiden välillä. Ainelaitokset näyttivät edustavan vahvemmin perinteisiä akateemisia arvoja ja toimintatapoja, kun taas tutkimusyksiköiden profiili määrittyi voimakkaammin ulkoisen ympäristön kanssa tehtävän yhteistyön pohjalta. Rahoituksen näkökulmasta ainelaitoksilla budjettirahoituksen merkitys korostui, kun taas tutkimusyksiköiden johtajat pitävät ulkopuolista rahoitusta tärkeämpänä. Tutkimusyksiköissä erilaiset yhteistyösuhteet olivat ainelaitoksia tiiviimpiä. Ainelaitosten johtajat korostivat oman tieteenalan piirissä tehtävää tutkimusta, perustutkimusta sekä vapaata ja avointa tutkimusta. Tutkimusyksiköissä painotettiin ulkopuoliseen ympäristöön suuntautuvia tutkimuksen muotoja, kuten sopimus- ja tilaustutkimusta sekä kehittämistyötä. Yliopistojen sisäisinä rakenteellisina uudistuksina yksiköiden yhdistäminen näytti olevan tyypillisempää ainelaitoksissa kuin tutkimusyksiköissä. (Emt. 47.)

Ulkopuolisen tutkimusrahoituksen kasvu oli keskeisessä asemassa tutkimustyön käytänteiden ja organisoinnin muutosten taustalla. Se oli myös johtanut ongelmalliseen kehitykseen, jossa soveltava tutkimus ja kehittämistyö olivat saaneet ylikorostuneen aseman perustutkimukseen nähden suomalaisissa yliopistoissa. Toisena ongelmana oli rahoituksen hankkimisen ja hallinnoinnin kuluttama kasvava osuus työajasta erityisesti hankkeiden ja yksiköiden johtajien työssä. Lisäksi monet samanaikaiset yliopistolaitoksen kehittämiseen liittyvien suunnittelu-, laatu-, arviointi-, ja seurantajärjestelmien edellyttämät toimenpiteet veivät enenevästi aikaa pois opetus- ja tutkimustyöstä. Vaarana oli, että tutkimuksen ja opetuksen sekä niihin välittömästi kytkeytyvien palvelujen kehittäminen jäi hallinnollisesti painottuneiden organisaatiouudistusten ja tehostamistoimenpiteiden jalkoihin. Omat mutkansa tähän ongelmavyöhyteen toivat uudenlaisen kustannuslaskennan epäselvyydet ja yliopistojen sisäisen rahanjaon läpinäkymättömyyden ongelmat. Rahoituskentän muutokset ja koko yliopistolaitosta koskeva

profiloitumiskehitys saattoivat etäännyttää opetusta, tutkimusta ja niihin kytkeytyviä palveluja toisistaan. Tutkimusrahoituksen ja tiedepoliitiikan ohjauksella oli toki saavutettu myös tavoiteltuja tuloksia, kuten laajemmat tutkimushankkeet, tutkimuksen muotojen moninaistuminen, verkostoituminen ja lähentyminen muuhun yhteiskuntaan. (Lyytinen ym. 2010: 48; Marttila & Aittola 2010: 95; Marttila ym. 2010: 55.)

Ainelaitosten ja tutkimusyksiköiden johtajilta kysyttiin myös arvioita tutkimustyötä vaikeuttavista tekijöistä. Erittäin paljon tai paljon tutkimustyötä vaikeuttavina tekijöinä nousivat esiin yli 50 %:ssa vastauksista tärkeysjärjestyksessä tutkimusrahoituksen lyhytjänteisyys, perusrahoituksen riittämättömyys, hallinnoinnin lisääntyminen, kiire ja aikapula, tutkimus-, opetus- ja hallintotehtävien yhdistämisen vaikeus, vakituisen tutkimushenkilöstön riittämätön määrä, tutkimusrauhan puute sekä pätkätyön yleisyys. Henkilöstövoimavaroihin liittyvänä tekijänä voidaan vielä mainita seuraavaksi tärkeimpänä pidetty tekijä, tutkijoiden huonot uranäkymät. Tutkimusyksiköiden yleisenä ongelmana oli tutkimuksen perusresurssien niukkuus ja kilpaillun rahoituksen epävarmuus, toisin sanoen resurssien ja jatkuvuuden hallinta. Toinen laajempi ongelma liittyi tutkimuksen monitavoitteisuuteen ja erilaisiin yleisöihin. Kaikkien tekijöiden huomioon ottaminen toi haasteita integroinnille sekä työn ja tulosten kohdentamiselle. Tieteenalojen ja tutkimusta tekevien yksiköiden keskinäinen erilaisuus tulisi myös ottaa keskeisenä tekijänä huomioon tiedepoliittisessa päätöksenteossa. (Marttila ym. 2010: 41–43 ja 55.)

Kaikilla tieteenaloilla tutkimusrahoituksen lyhytjänteisyys oli kahden eniten tutkimustyötä vaikeuttavan tekijän joukossa. Pätkätyön yleisyyttä pidettiin luonnontieteissä sekä maatalous- ja metsätieteissä muita tieteenaloja vähemmän tutkimustyötä haittaavana tekijänä. Tekniikan alalla korostettiin keskimäärin muita tieteenaloja hieman vähemmän tutkimustyötä haittaavien tekijöiden merkitystä. Mikään vaihtoehdoista ei saanut yli 70 % vastauksista luokissa erittäin paljon tai paljon tutkimustyötä vaikeuttavat tekijät. Lääke- ja hoitotieteissä

merkittävimmin tutkimustyötä arvioitiin vaikeuttavan tutkimusrahoituksen lyhytjännitteisyyden ja perusrahoituksen riittämättömyyden. Muita tieteenaloja useammin lääke- ja hoitotieteissä koettiin tutkimustyötä haittaavan puutteellisten tutkimusvälineistöjen ja tilojen. Yhteiskuntatieteissä merkittävimpinä tutkimustyötä vaikeuttavina tekijöinä vastauksissa nousi esiin kiire ja aikapula, tutkimusrahoituksen lyhytjännitteisyys, hallinnoinnin lisääntyminen sekä tutkimusrauhan puute. Muihin tieteenaloihin verrattuna humanistien tutkimustyötä vaikeuttivat enemmän vakituisen tutkimushenkilöstön riittämätön määrä, tutkimus-, opetus- ja hallintotehtävien yhdistämisen vaikeus sekä liian suuriksi koetut tulospainet. Tutkimusyksiköt pitivät ainelaitoksien arvioita merkittävämpinä tutkimustyötä vaikeuttavina tekijöinä pätkätyön yleisyyttä ja pätevän henkilöstön rekrytoinnin vaikeutta. Kaikkia muita tutkimustyötä vaikeuttavia tekijöitä pidettiin ainelaitoksilla tutkimusyksiköiden arvioihin nähden merkittävämpinä haittatekijöinä. (Emt. 43–46.)

Kysyttäessä vastaajien näkemystä erilaisista tiedepoliittisista väittämistä, saatiin yliopistoyksiköiden johtajilta melko yhdenmukainen (yli 70 % vastaajista) käsitys (täysin samaa mieltä tai samaa mieltä) seuraavien asioiden suhteen: tutkimusrahoituksen hankkiminen vie liian suuren osan työajasta, akateeminen vapaus on korkealaatuisen tutkimuksen elinehto, yliopistojen jatkuva muutos vie työrauhan, nuorten tutkijoiden on vaikea sitoutua epävarmalle yliopistouralle, tutkimustyön määräraikaisuus on uhka tutkimuksen laadulle, ainoastaan vertaisarviointi sopii tutkimuksen laadun arviointiin sekä yliopistojen profiloituminen synnyttää statuseroja yliopistojen välille. Johtajat olivat myös melko yksimielisiä siitä, että tiedepolitiikka ei kohtelee eri tieteenaloja tasapuolisesti ja yhteistyötä ammattikorkeakoulujen kanssa ei pidetä kovin tärkeänä. (Emt. 47–49.)

Lääke- ja hoitotieteen yksiköiden johtajat pitivät yliopistojen huonoja palkkoja muiden tieteenalojen yksiköiden johtajia enemmän tutkimushenkilöstön rekrytointia vaikeuttavana tekijänä. Lääke- ja hoitotieteen sekä tekniikan alojen vastaajat olivat eniten sitä mieltä,

että yliopistojen ja yritysten välistä yhteistyötä tulisi lisätä. Tekniikan alan yksiköiden johtajat olivat selvästi muiden tieteenalojen vastaajia vahvemmin sitä mieltä, että yliopistojen hallintoelimityksessä tulee olla yliopiston ulkopuolisia jäseniä ja että tutkimuksen tavoitteena on viime kädessä parantaa Suomen kilpailukykyä. Lääke- ja hoitotieteen edustajat uskoivat vahvimmin lisääntyvän kilpailun parantavan tutkimuksen laatua ja humanistit puolestaan vähiten. Väittämä rakenteellinen kehittäminen on pelkkää retoriikkaa ilman käytännön vaikutusta vastasi eniten luonnontieteiden sekä maatalous- ja metsätieteiden alojen vastaajien mielipidettä, kun taas lääke- ja hoitotieteen edustajien mielestä tiedepolitiikka oli tasapuolisempaa kuin muiden tieteenalojen vastaajien näkemyksen mukaan. Kaikkiin tässä kappaleessa tarkasteltuihin väittämiin humanistisen alan yksiköiden johtajat suhtautuivat kielteisimmän. (Emt. 50–52.)

Ainelaitosten johtajat olivat tutkimusyksiköiden johtajia vahvemmin sitä mieltä, että akateeminen vapaus on korkealaatuisen tutkimuksen ehto. Heidän mielestään myös tulospaineet ja ulkopuolinen projektirahoitus olivat vaaraksi haastavalle tutkimukselle sekä pitkäjänteiselle tutkimustyölle. Tutkimusyksiköiden johtajat olivat ainelaitosten johtajia vahvemmin sitä mieltä, että rahoituksen suuntaaminen huippuyksiköille nostaa tieteen tasoa ja että tiedepolitiikka kohtelee eri tieteenaloja tasapuolisesti. (Emt. 53–54.)

Määräaikainen henkilöstö

Henkilöstörakenteessa ulkopuolisen tutkimusrahoituksen lisääntymisen aiheuttamat muutokset näkyivät tutkijakoulutettavien, apurahatutkijoiden ja projektitutkijoiden määrän kasvuna. Yli puolet yksiköiden johtajista ilmoitti tutkijakoulutettavien ja apurahatutkijoiden sekä projektitutkijoiden määrän kasvaneen viimeisen kolmen vuoden aikana. Vastanneista yksiköiden johtajista 46 % ilmoitti määräaikaisten virkojen määrän lisääntyneen. Yli 60 %:ssa yksiköistä vakinaisten virkojen määrä ei ollut muuttunut. Vain vajaa viidennes vastanneista yksiköiden johtajista totesi vakinaisten virkojen määrän lisääntyneen.

Projektitutkijoiden määrän kasvu oli yhteydessä niin perustutkimuksen ja soveltavan tutkimuksen kuin sopimus- ja tilaustutkimuksenkin lisääntymiseen. Yli puolet yksiköiden johtajista piti tutkimustyötä vaikeuttavana tekijänä vakituisen tutkimushenkilöstön riittämätöntä määrää. Vastaavasti noin puolet vastanneista arvioi päätöksen yleisyyden vaikeuttaneen tutkimustyötä erittäin paljon tai paljon. Kyselyyn vastanneista yksiköiden johtajista 84 % oli sitä mieltä, että nuorten tutkijoiden on vaikea sitoutua epävarmalle yliopistouralle. Melkein puolet yksiköiden johtajista piti myös pätevän henkilöstön rekrytoinnin vaikeutta tutkimustyötä hankaloittavana tekijänä. Henkilöstörakenteessa tapahtuneet muutokset eivät juuri erottaneet tutkimusyksiköitä ja ainelaitoksia toisistaan. (Lyytinen ym. 2010: 38 ja 45.)

Tutkimuksessa (emt. 38, 49) haastatellut nuoret tutkijat pitivät akateemista työtä sisällöltään mielekkäänä. Toisaalta he kokivat työn ulkoisten ehtojen heikentävän tutkijan työn houkuttelevuutta. Tällaisina ulkoisina tekijöinä he mainitsivat vakituisen viran saannin vaikeuden ja epävarman tutkimusrahoituksen. Seuraava sitaatti Lyytisen ja kumppaneiden (2010: 38) tutkimuksesta kuvastaa hyvin tilannetta.

”Sä oot aika omillas siinä, et sun täytyy hommata sitä rahatusta ja sit jos et sitä saa, niin se on sit sillä selvä.”

Väitöskirjan valmistuminen oli siten monille vaihe, jonka jälkeen harvitaan erilaisia uramahdollisuuksia uudelleen. Tätä tulosta heijastaa Tieteentekijöiden liiton vuoden 2010 jäsenkyselyssä esiin noussut väitelleiden naisten suuri halukkuus siirtyä yliopistosta pois (Puhakka & Rautopuro 2011: 56). Yksi Lyytisen ja kumppaneiden (2010: 38) tutkimuksessa havaittu tulos henkilöstörakenteen osalta oli myös ulkomaisen tutkimushenkilöstön määrän kasvaminen erityisesti luonnontieteiden ja tekniikan aloilla.

Ainelaitosten ja tutkimusyksiköiden henkilöstörakenteessa rahoituksen pätkittäisyys näkyi määräaikaisten tutkijoiden kasvavana joukkona. Tieteenaloista määräaikaisuus oli yleisintä luonnontieteissä, maatalous- ja metsätieteissä sekä tekniikassa ja vastaavasti määräaikais-

ten osuus oli pieni humanististen tieteiden yksiköissä. Määräaikaiset työsuhteet olivat tutkimusyksiköissä selvästi tyypillisempiä kuin ainelaitoksissa. Epätietoisuus työsuhteiden jatkumisesta lisäsi henkilökunnan vaihtuvuutta. Tämä vaikeutti tutkimusalueiden pitkäjänteistä kehittämistä ja tutkimuksen laatua. Yhtenä tulevaisuuden uhkana suomalaisessa yliopistokentässä on pidetty hyvien tutkijoiden ja opettajien työllistymistä muualle parempien työsuhteen ehtojen perusteella. Tekniikan alalla tämä ongelma on jo tällä hetkellä olemassa. Yhtenä tähän ongelmaan liittyvänä ratkaisuna pidetään uudenlaisia tutkijanuramalleja, joiden avulla pyritään luomaan yliopistouralle ennustettavuutta ja vakautta. (Marttila & Aittola 2010: 95; Marttila ym. 2010: 10–11.)

Tutkijan työhön uudet rahoitusmuodot ja yliopistojen hallintorakenteiden muutokset ovat tuoneet lisää erityyppistä hallinnollista työtä. Hallinnollista työtä lisäävät myös osaltaan tutkimusyksiköiden ja – hankkeiden koon lisääntyminen. Kyselyyn vastanneista yksikönjohtajista 66 % koki lisääntyneen hallinnoinnin vaikeuttaneen tutkimustyön tekoa. Vastaavasti 59 % vastaajista piti tutkimus- opetus- ja hallintotehtävien yhdistämistä ongelmallisena. Seuranta- ja hallintajärjestelmien jatkuva lisääntyminen vei myös aikaa varsinaiselta tutkimustyöltä. Ulkopuolisen rahoituksen lisääntyminen ja tutkimuksen uudet organisointimuodot ovat johtaneet tutkimuksen muotojen moninaistumiseen. Lyytisen ja kumppaneiden tutkimuksen perusteella (2010: 44–45 ja 47) näyttää siltä, että projektitutkijat, apurahatutkijat ja tutkijakoulutettavat toteuttavat merkittävän osan yliopistojen tutkimustyöstä. Suomessa näyttää kansainvälisesti verrattuna tutkijakunnan rakenne painottuvan vahvasti tutkijakoulutettaviin, jolla arvioidaan olevan myös yhteyksiä tutkimuksen tuloksellisuuteen ja laatuun.

Muutokset ja luottamuskuultuuri Joensuun yliopistossa

Tutkimusasetelma

Kirjoittajien mukaan tutkimuksen tavoitteena oli esittää Joensuun yliopiston oppiaineiden ja tiedekuntien henkilökunnan kokemuksia ja tunteuksia vuosina 2005–2007 toteutetuista työhön liittyneistä

muutoksista ja niiden vaikutuksista työarkeen ja työssä viihtymiseen. Tutkijoiden tavoitteena oli saada arkihavaintoja laajempi ja analyytisempi kuva, miten henkilöstö koki erilaiset muutokset ja niiden toteuttamisen. Teoreettisen ja empiirisen viitekehyksen muodosti luottamuksesta ja luottamuskulttuurista käyty keskustelu. Muutosta tarkasteltiin työorganisaatiota herättelevänä ja ravistelevana tapahtumana. Muutosvaihe toi esiin organisaatiosta ja sen työyhteisöstä ja niiden toimintakulttuurista jotain yleisempää kuin vain sen hetkiset erityisominaisuudet tai -tapahtumat. Muutosten oli useissa organisaatiotutkimuksissa todettu tutkijoiden mukaan koettelevan työyhteisön ilmapiiriä, yhteishenkeä, ihmisten keskinäisiä suhteita ja luottamuskulttuuria. Aineistot olivat laadullisia ja määrällisiä ja ne koottiin haastatteluin ja sähköisen kyselyn avulla. (Harinen, Koski & Paronen 2008: 9 ja 11.)

Joensuun yliopiston hallitus päätti hallintorakennemuutoksesta vuoden 2005 lopulla. Uudistus muutti tiedekuntajakoa ja lisäsi tiedekuntien määrän kuudesta kahdeksaan. Useimmissa tiedekunnissa luovuttiin laitosjaosta ja siirryttiin oppiaineisiin ja oppiaineryhmiin hallinnollisina yksiköinä. Osa oppiaineista vaihtoi tiedekuntaa ja liittyi yhteen muodostaen oppiaineryhmiä. Rakennemuutokseen liittyi myös yhteensä viiden hallintopalvelukeskuksen perustaminen. Sinne siirtyivät tiedekuntien, oppiaineiden ja oppiaineryhmien hallintohenkilökunta. Uudistuksen virallisena tavoitteena oli yliopiston sisäisen päätöksenteon hierarkioiden madaltaminen ja hallintopalveluiden tehostaminen. Hallintopalvelukeskukset aloittivat toimintansa vuoden 2007 alkuun mennessä. Seuraava hallintorakenteen muutos Joensuun yliopistossa tuli vastaan vuoden 2010 alusta, kun Itä-Suomen yliopisto perustettiin. Hallintorakenteen uudistamisen lisäksi toteutettiin vuonna 2005 tutkintorakenteen uudistus. Muita uudistuksia olivat palvelujen ulkoistaminen, useiden tietojärjestelmien muutokset ja vuonna 2006 käyttöön otettu uusi palkkausjärjestelmä. Monet näistä suurista muutoksista oli tehty ensisijaisesti hallinnon ja talouden näkökulmista. Muutosten lähtökohtana oli ollut kuitenkin myös kaikkien toimijaosapuolten työolosuhteiden parantuminen. (Emt. 10–11 ja 18.)

Kirjoittajat määrittivät yliopistot isoiksi asiantuntijaorganisaatioiksi, jotka toimivat työtään itsenäisesti tekevinä mutta kollegiaalisten asiantuntijatoimijoiden yhteiseen päämäärään orientoituneina hankkeina. Yliopisto on lähtökohtaisesti ja monitasoisesti hierarkkinen organisaatio, ja sen päätöksenteko ja päätöksistä tiedottaminen tapahtuvat kerroksittain. Luottamus puolestaan viittasi kitkattomaan ja selkeään vuorovaikutukseen, rehellisyyteen, avoimeen vastavuoroisuuteen, vastavuoroiseen hyväksyntään, odotusten ja tietojen avoimeen vaihtoon, päätöksenteon yhteisyyteen, työyhteisön jäsenten kunnioittamiseen, toimintatilantantamiseen, käskytykskulttuuriin puuttumiseen ja erilaisten näkökulmien ymmärtämiseen ja hyväksymiseen. Institutionaalisissa valta-asemissa olevien mahdollisuuksia vaikuttaa organisaation sisäisiin suhteisiin ja luottamuskulttuuriin kirjoittajat pitivät ylivertaisina. Oikeudenmukaisiksi koetuissa instituutioissa luottamus luodaan rakenteellisesti, ylhäältä alaspäin. (Emt. 11–13 ja 31.)

Yliopistot ovat nykyisin hyvin epävakaita työympäristöjä. Markkinoiden oikukkuus on tunkeutunut niiden toimintakentille. Kirjoittajien mukaan (emt. 13–14) tämä on lisännyt yliopistoissa työtään tekevien epävarmuutta ja pitänyt yllä työhön kiinnittyvää ja kuluttavaa valppaustilaa. Yliopistotyö on säilyttänyt vetovoimansa kehnohkosta julkisuuskuvastaan ja epävarmuudestaan huolimatta. Keskeiseksi syyksi vetovoiman säilymiselle on eri tutkimuksissa esitetty erityisesti opetuksen ja tutkimuksen autonomisuus. Useiden tutkimusten mukaan talouden ja hallinnan mekanismit ovat alkaneet sekä vähentää yliopistotyön autonomiakokemusta että muuttaa tapoja ymmärtää yliopiston luonne. Joensuulaisten tutkijoiden mukaan tuloksellisuus, suorituskykyisyys ja kirjanpidon rationaliteetti ovat alkaneet määrittää työtä ja sille asetettavia vaatimuksia. Voidaan kuitenkin sanoa, että yliopistotyötä eivät ole muuttaneet vain sen työsuhteiden pätkittäisyys ja tuloksellisuuteen kiinnittyvät prosessit. Tämän lisäksi työorganisaation koko toimintapolitiikka näyttää muuttuneen. Valtiosektori on tilastojen perusteella tätä nykyä osoittautunut kaikkein epävarmimmaksi työllistäjäksi, mikäli arviointi perustuu työsuhteiden keston.

Harisen ja kumppaneiden tutkimuksen kohteena oli Joensuun yliopiston henkilöstö. Laadullinen teemahaastattelu kohdistettiin vuoden 2006 kesä-elokuussa 17 uusiin hallintopalvelukeskuksiin siirtymässä oleviin hallintotyön tekijöihin. Sähköisen kyselyn kohteena oli keväällä 2007 yliopiston koko henkilöstö lukuun ottamatta harjoittelukouluissa työskenteleviä. Kyselyn ajankohtana yliopiston rakenteellisesta uudistamisesta oli kulunut toista vuotta, uuden palkkausjärjestelmän käyttöön otosta noin vuosi ja keskustelu liitosta Kuopion yliopiston kanssa oli käynnissä. Rakenteellisesti kysely sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä, joten se tuotti sekä määrällistä että laadullista tutkimusaineistoa. Kyselyn vastausprosentti oli varsin alhainen, vain 16 % Joensuun yliopiston henkilökunnasta vastasi siihen eli kyselyyn saatiin 210 vastausta. Taustamuuttujina käytettiin sukupuolta, ikäryhmää, ammattiasemaa, työsuhteen laatua ja hierarkkista asemaa. (Emt. 15–17.)

Aineistot asettavat rajoitteita esitellylle analyysille työilmapiiriä rakentavasta luottamuskuulttuurista. Aineiston avulla saatiin selville niitä ulottuvuuksia ihmisten kokemusmaailmasta, jotka on muotoiltu haastatteluteemoihin ja kyselylomakkeeseen. Kulttuuria ja sen kokemista voidaan tulkita vain tästä näkökulmasta käsin. (Emt. 19.)

Muutosten ymmärtäminen aina positiiviseksi näyttää moderniin liittyvältä kulttuuriselta pakolta. Nopean työelämän muutostahdin on yleisesti todettu koettelevan erityisesti esimiesasemassa toimivia. Syynä tähän on nähty, että kompleksisten, epäjatkuvien ja rajoiltaan jatkuvasi muuttuvien työyhteisöjen johtaminen on yleensä vaativaa ja vaikeasti ennalta suunniteltavissa. Tämä lisää helposti esimiesten epämiellyttäviä epävarmuuden kokemuksia. Joensuun kyselyssä tämän voitiin ajatella näkyvän alhaisesta vastausprosentista huolimatta melko suurena esimiesasemassa olevien vastausosuutena. Sekä tämän tutkimuksen aineisto, että aiempi tutkimus osoittavat, että erityisesti uuden teknologian käyttöönotto koetaan työyhteisöissä usein väsymykseen vieväksi työmäärän lisääntymiseksi, vaikka sen perusteena onkin toiminnan rationalisointi ja sujuvuus. Kirjanpidollinen ja toiminnallinen rationa-

liteetti eivät kuitenkaan aina kohtaa työn tekemisen arjessa. Työelämä-tutkimuksessa on myös havaittu, että pidemmän työhistorian omaavat työntekijät ovat muutoksia kohtaan kriittisempiä kuin lyhyen aikaa samassa yksikössä töissä olleet. (Emt. 18 ja 23–25.)

Keväällä 2007 tehtyyn kyselyyn vastanneista selvä enemmistö 77 % katsoi, etteivät muutokset olleet ainakaan merkittävästi yltäneet heidän työnkuvaansa (emt. 20–21). Tämä herättää kysymyksen, onko asiaa kysytty väärin vai onko muutosten eteneminen suuressa löyhäsi-donnaisessa yliopisto-organisaatiossa niin hidasta, että puolessatoista vuodessa ei muutos ole koskettanut kolmea neljäsosaa henkilöstöstä. Jälkimmäisen vaihtoehdon mahdollisuuteen viittaa kyselyaineistossa annettu avovastaus, jossa todetaan

”...Lisäksi yliopistoon ovat pesiytyneet (armeijan, kirkon ja ay-liikkeen ohella) yhteiskunnan konservatiivisimmat voimat, joten iso laiva tuntuu liikkuvan jopa hitaammin kuin sen muiden ominaisuuksien perusteella voisi olettaa.”

Samaan suuntaan viittaavat myös melko korkeat neutraalien vastausten osuudet (ei hyvä eikä huono, eos tai ei kosketa minua). Tätä kirjoittajat eivät kuitenkaan erityisesti pohdi. Myönteisimmän vastaanoton uudistuksista saavat oodi-tietojärjestelmä ja uusi tutkintorakenne. Vastaa-vasti eniten kritiikkiä kohdistetaan uuteen palkkausjärjestelmään ja palvelujen ulkoistamiseen. (Emt. 22.)

Yli puolet Joensuun kyselyyn vastanneista katsoi omat vaikutus-mahdollisuutensa muutosten suhteen olemattomiksi ja vain muutama piti niitä hyvinä tai erittäin hyvinä. Joensuun yliopiston henkilöstön kokemukset muutoksista muistuttavat radikaalin epäjatkuvuuden tilaa, joka tutkimuksissa on määritelty muutosten suuntien ennustamattomaksi, silloittamattomaksi ja joskus äkilliseksikin muutokseksi. Arkeen jatkuvasti vyöryvät uudistukset muodostavat työorganisaatioissa työskentelevien näkökulmasta järjettömältä vaikuttavan pätkien syklin. (Emt. 26, 28 ja 30.)

Joensuun yliopiston järjestämät tiedotustilaisuudet muistuttivat haastateltujen kuvaamina muissa tutkimuksissa esitettyä kuvausta hiljaisuutta ja vaikenemista tuottavista yhteisistä palaverista, joissa johdoporras puhuu itselleen (=”esiintyy”) ja muiden rooli on jäädä yleisön asemaan, moniäänisesti vaikeneviksi ja kuoriinsa vetäytyneiksi kuuntelijoiksi (Emt. 38). Työelämä tutkimuksessa Joensuun aineiston välittämää kuvaa muutoshankkeiden toteuttamisesta on kutsuttu suljetuksi päätöksenteoksi, johon liittyy se, että sen ”kohteet” eivät tiedä, mitä tapahtuu, missä aikataulussa ja miksi. Suljettu päätöksenteko liitetään myös tietoiseen tai tiedostamattomaan epävarmuuden tuottamiseen, josta puhutaan pelolla johtamisen toimintapolitiikkana. Siihen liittyvä tiedon pimittäminen koetaan negatiiviseksi vallankäytöksi. (Emt. 40.)

Hallintopalvelukeskusten perustaminen Joensuun yliopistoon liittyy valtiovarainministeriön suositukseen yliopistojen erilaisten tutkimuksen tukipalvelujen järjestämisestä palvelukeskusten kautta. Taustalla voidaan nähdä yliopistojen tuottavuusohjelma, joka pyrkii vähentämään yliopistoista noin 1000 työvuotta siten, että vähennykset eivät kohdistu opetus- ja tutkimushenkilöstöön. Yksinkertaisemmin ilmaistuna tavoitteena on vähentää hallintohenkilökunnan määrää yliopistoista. Hankkeen käytännön toteuttaminen muistutti muissa tutkimuksissa kuvailtua ”laatikkoleikkiä”, joka keskittyy rakenteisiin ja unohtaa käytännön toiminnan ja tilanteet sekä niissä vaikuttavat voimat ja kokonaisuudet. Työelämä tutkimuksissa on todettu, että työntekijöitä on vaikea sitouttaa organisaatiomuotoon, joka tuodaan heille ulkoapäin suunniteltuna valmiina hallintorakennelmana. On kuitenkin todettava, että hallintopalvelukeskuksissa työskentelevillä oli uudistuksesta myös positiivisia käsityksiä. (Emt. 42–43, 46–47 ja 53.) Kriittisenä yhteenvetona hallintopalvelukeskusuudistuksesta voidaan kuitenkin tutkimusaineiston perusteella todeta, että tehostamista tavoitellut rakenneratkaisu koettiin opetusta ja tutkimusta tukevaa palvelutoimintaa monimutkaistavana ja byrokratisoivana sekä arjen työtä hankaloittavana.

Työelämäntutkimuksessa on yleisesti hyväksytty näkemys siitä, että oman työn mielekkyys ja luottamuksellinen organisaatiokulttuuri syntyvät työn merkityksen tunnistamisesta ja tunnustamisesta. Erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa, kuten yliopistoissa, yksi koetun työhyvinvoinnin ulottuvuuksista on usko siihen, että esimiestasolla hyväksytään työntekijöiden tavat tehdä työtään. Joensuun yliopistoa koskevan aineiston perusteella näyttää siltä, että työn arvostuksen painopiste oli omassa työyksikössä. Tiedekunta ja koko yliopisto-organisaatio koettiin etäisinä. (Emt. 54–56.) Kokemukset työn arvostamisesta eivät poikenneet toisistaan merkittävästi vastaajien iän, sukupuolen, työvuosien tai työsuhteen laadun mukaan.

Yliopistotyössä esimiehen kiinnostus ei välttämättä ole työelämäntutkimuksen yleisten väittämien mukaisesti suoraan yhteydessä työn mielekkääksi kokemiseen. Joensuun yliopistoa käsittelevä tutkimusaineisto näyttää riittävän työelämäntutkimuksen päätelmät koskien työssä viihtymisen tarkastelua organisaation toimintakulttuurin, valtasuhteiden ja vuorovaikutuksen kysymyksenä. Yliopistotyössä viihtyminen näytti olevan yhteydessä lähimmiltä työtovereilta saadun arvostuksen, oman yksikön ilmapiirin ja lähiesimiestyöskentelyn kanssa. Yliopistotyöhön voitiin näiden tulosten perusteella liittää positiivista voimaa, joka ylittää sen huonot puolet. Tuloksia voisi myös tulkita siten, että yksikkötasolla esimiestoiminta ja kollegasuhteet usein kompensoivat ylimmän johdon etäisyyttä ruohonjuuritason työntekijöistä. (Emt. 61–62.)

Määräaikaiset Joensuun yliopistossa

Työsuhteen pituus yliopistossa sai Joensuun kyselyyn annetun osallistujan kommentin pohjalta mielenkiintoisen ulottuvuuden. Työsuhteen laatu oli kyselyssä jaettu kahteen ryhmään, vakituinen ja määräaikainen. Tätä eräs vastaaja oli kommentoinut seuraavasti:

”Kohdassa 6 ei ole virkani sisältöön sopivaa määritelmää. Määräaikainen tuntuu aika juhmallisen pysyvältä koko ajan lyhempiin pätkiin patkittuvässä työsuhteessa.” (Emt. 17.)

Uutta palkkausjärjestelmää (UPJ) eriteltiin kyselyssä erilaisilla arvostuskysymyksillä. Arvioita kysyttiin UPJ:n herkkyydestä henkilökemioille, sen perustumisesta subjektiivisille arvoille, sen huonoudesta huomioida muodollista pätevytymistä, sen vaikutuksesta kyräilyn lisääntymiseen, sen vaikutusta lisätä ymmärrystä palkan koostumuksesta, sen vaikutusta lisätä arvostuksen tunnetta, sen paremmuutta A-palkkoihin verrattuna, sen palkannousun mahdollistavaa vaikutusta ja sen vaikutusta työmotivaation lisääjänä. Näihin arvostuskysymyksiin määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleet eivät suhtautuneet aivan yhtä kriittisesti tai pitäneet niitä niin huonoina kuin vakituisissa työsuhteissa työskennelleet. Myös määräaikaisilla oli kuitenkin nimenomaan määräaikaisuuteen liittyviä negatiivisiakin kokemuksia, kuten seuraavasta avoimeen kysymykseen annetusta vastauksesta käy ilmi (emt. 32 ja 36):

”...esim. määräaikaisuutta käytettiin syynä siihen, että yllättäen työ on vähemmän vaativa minun sitä tehdessäni kuin edeltäjäni sitä tehdessä...”

Määräaikaisuus ilmentyi negatiivisena seikkana myös Joensuun yliopiston hallintopalvelukeskusuudistuksen yhteydessä hallintohenkilöstön keskuudessa, kuten seuraava kyselyvastaus ilmentää (emt. 50):

”...Toisten (vanhempien työntekijöiden) asema on ollut turvatumpi kuin toisten (nuorten ja määräaikaisten), mikä on aiheuttanut kitkaa.”

Määräaikaisissa työsuhteissa olevat eivät olleet niin kriittisiä yliopiston yleistä hallintokulttuuria kohtaan kuin vakinaisissa työsuhteissa olevat. Määräaikaiset määrittivät vähän vakinaisia useammin omien yksiköidensä ilmapiirin hyväksi. (Emt. 64–65.)

Vähän yli kolmannes Joensuun yliopiston kyselyyn vastanneista määritteli henkilökohtaisen työtulevaisuutensa Joensuun yliopistossa vakaaksi ja lähes kaksi kolmasosaa siis koki sen epävarmaksi. Määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleet kokivat työtulevaisuutensa huomattavasti useammin epävakaksi kuin vakinaisissa työsuhteissa työskennelleet. Todennäköisin peruste epävakauden tunteelle oli heidän työsuhteidensa määräaikaisuus. Yllättävää oli, että tutkijat määrittelivät asemansa vakaammaksi kuin muut ja opetushenkilökunta muita ammattiryhmiä useammin epävakaksi. Nuorempien vastaajien tulevaisuususkko oli muita ikäryhmiä hieman vahvempi. Palvelussuhteen epävarmuus tai sen kokeminen epävarmaksi on työelämän tutkimuksessa todettu hyvin haitalliseksi koettua työstressiä aiheuttavaksi olosuhdetekijäksi. Joensuun yliopistossa stressialttiita työntekijäryhmiä näyttivät tutkimusaineiston valossa vuonna 2007 olleen opettajat, määräaikaiset ja ikääntyneet työntekijät. (Emt. 67–69.)

Yliopistotyö ja hyvinvointi työssä

Tutkimusasetelma

Syksyllä 2008 toteutettiin Suomen Akatemian rahoittaman hankkeen ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?” ensimmäinen aineiston kerääminen verkkokyselynä kahdessa monialaisessa yliopistossa. Tutkimuksen kohteena oli koko yliopistojen päätoiminen opetus- ja tutkimushenkilöstö. Vastaajia kyselyyn kertyi 1226 ja vastausprosentiksi saatiin 50,9. Vastaajat jaettiin työsuhteensa perusteella kolmeen ryhmään: vakinaiset, vastentahtoisesti määräaikaiset ja vapaaehtoisesti määräaikaiset. Vastaajista 40 % oli vakinaisessa työsuhteessa. Vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa oli 49 % ja 11 % oli vapaaehtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa. Aineistossa määräaikaiset ja naiset olivat hieman yliedustettuina. Naisten osuus vastaajista oli 58 % ja opetushenkilöstöä oli nimikkeiden perusteella 65 %. (Kirves ym. 2010: 228–229.)

Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää, eroavatko vakinaisten, vastentahtoisesti määräaikaisten ja vapaaehtoisesti määräaikaisten

työntekijäryhmien työn psykososiaaliset piirteet ja koettu hyvinvointi toisistaan. Psykososiaaliset piirteet jaettiin työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. Vaatimuksilla tarkoitettiin aikapaineita ja työn epävarmuutta. Voimavarat puolestaan sisälsivät vaikutusmahdollisuudet ja tuen esimieheltä ja työtovereilta. Niin työn vaatimuksia kuin voimavarojakin voidaan tarkastella fyysisinä, psyykkisinä, sosiaalisina ja organisatorisina. Työntekijöiden kokeman hyvinvoinnin tarkastelu jaettiin tutkimuksessa työssä koettuun ja yleisesti koettuun henkiseen hyvinvointiin. Tutkimuksessa esitettiin kaksi kysymystä:

- Eroavatko vakinaiset, vastentahtoisesti määräaikaist ja vapaaehtoisesti määräaikaist työntekijät toisistaan a) demografsissa taustatekijöissä, b) perhetekijöissä, c) työhistoriassa ja d) nykyisen työn rakenteellisissa piirteissä?
- Eroavatko vakinaiset, vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaist työntekijät toisistaan a) työn psykososiaalisissa piirteissä ja b) koetussa henkisessä hyvinvoinnissa, kun ryhmien taustaerot huomioidaan? (Kirves ym. 2010: 227–228.)

Samassa tutkimushankkeessa on myös tarkasteltu psykologisen sopimuksen sisältöä ja täyttymistä sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien näkökulmasta. Lisäksi tutkittiin psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyksiä työnvaihtoikeisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen sekä arvioidaan työsuhdetyypin vaikutusta näihin yhteyksiin. Psykologisen sopimuksen sisältöä lähestytään tutkimuksessa kerroksittaisen mallin pohjalta. Kohteena siis ovat olleet pysyvät ja määräaikaist yliopistotyöntekijät sisältäen myös hallinto henkilöstön. Vuonna 2008 kerätty aineisto koostui 2132 työntekijästä ja vastausprosentti oli 48,5 %. Määräaikaist työntekijät (57 %) ja naiset (66 %) olivat hieman yliedustettuina vastaajajoukossa. Määräaikaisten työntekijöiden koulutustaso oli korkeampi kuin vakinaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden. Tutkimuksen tavoitteet liittyvät psykologisen sopimuksen rikkoutumisen seurauksiin niin työntekijän kuin organisaationkin näkökulmasta sekä lisäksi työsuhdetyypin mah-

dollisen merkityksen tutkimiseen. (Ruotsalainen & Kinnunen 2013: 1 ja 5–6.)

Kaisa Kirves (2014: 47–48) käytti väitöskirjassaan myös aiemmin mainittua Suomen Akatemian rahoittamassa tutkimushankkeessa kerättyä aineistoa. Hän tarkasteli työllistymisuskoa henkilökohtaisena voimavarana ja sen merkitystä yksilön hyvinvoinnin suhteen. Henkilökohtaiset voimavarat antavat yksilölle kokemuksen hänen mahdollisuuksistaan vaikuttaa ja toimia omassa ympäristössään. Tämä parantaa yksilön hyvinvointia. Kirveen tutkimuksessa kohteena oli mm. työsuhdetyypin (määräaikainen/vakituisen) vaikutus työllistymisuskon muodostumiseen. Työsuhteen tyyppi ei suoraan ennustanut työllisyysuskon tasoa. Sen sijaan työllistymisusko ehkäisi kokemuksia työn epävarmuudesta, mutta ei kuitenkaan suojannut lisääntyneiltä psykologisilta stressioireilta. Työllistymisusko yhdistyi parempaan hyvinvointiin kaikilla työntekijöillä. Tutkimuksen perusteella työllistymisusko toimii hyvinvointia ylläpitävänä tekijänä. Työllistämisuskoa tukevat toimenpiteet ovat tästä syystä hyödyllisiä, mutta ne pitää suunnitella erikseen vakinaisille ja määräaikaisille työntekijöille.

Tutkimustulokset

Demografisten ja perhetekijöiden perusteella vakinaiset työntekijät olivat vanhempia ja koulutetumpia kuin määräaikaiset työntekijät. Lisäksi heillä oli useammin lapsia ja nuorin lapsi oli vanhempi kuin määräaikaisilla työntekijöillä. Määräaikaisten työntekijöiden kahden ryhmän välillä ei taustatekijöiden suhteen havaittu eroja. Vakinaisilla työntekijöillä oli työhistoriaa keskimäärin 10–16 työvuotta enemmän kuin määräaikaisilla. Toisaalta heillä oli vähemmän määräaikaisia työsuhteita sekä työttömyyttä ja lomautuksia viimeisten viiden vuoden aikana kuin määräaikaisilla työntekijöillä. Työttömyys ja lomautukset olivat kohdentuneet ensisijassa vastentahtoisesti määräaikaisiin työntekijöihin. Suurin osa määräaikaisista työntekijöistä oli tutkijoita ja tutkijakoulutettavia. Vastentahtoisesti määräaikaisilla työntekijöillä oli

ollut useampia määräaikaisia työsuhteita nykyiseen työpaikkaan kuin vapaaehtoisesti määräaikaisilla. (Kirves ym. 2010: 229–231.)

Vakinaiset työntekijät erosivat työn vaatimusten ja voimavarojen sekä oman hyvinvoinnin arvioissaan määräaikaisista työntekijöistä monien tekijöiden osalta lukuun ottamatta sosiaalista tukea, uupumusasteista väsymystä ja tarmokkuutta. Vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät erosivat toisistaan kaikkien tekijöiden suhteen. Vakituiset työntekijät arvoivat vaikutusmahdollisuutensa muita vähäisemmiksi ja aikapaineensa suurimmiksi, mutta kokivat työn epävarmuutta vähiten. Vaikutusmahdollisuutensa sekä tuen työtovereilta ja esimieheltä arvioivat parhaimmiksi vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät ja he myös kokivat vähiten aikapaineita työssään. Työn epävarmuuden kokivat suurimpana vastentahtoisesti määräaikaiset ja he myös olivat halukkaimpia vaihtamaan työpaikkaa. Heidän työssään kokemansa tarmokkuus oli muita työntekijäryhmiä alhaisempi. Vastentahtoiseen määräaikaiseen työhön näyttää liittyvän riski katkonaisesta tyourasta yliopistossa. Vapaehtoisesti määräaikaiset kokivat vähiten uupumusasteista väsymystä ja eniten tarmokkuutta työssään. Vapaehtoiseen määräaikaisuuteen näyttää liittyvän kontrollin tuntemus, joka perustuu omaan valintaan. (Emt. 233.)

Tutkimusaineiston perusteella voitiin erottaa neljä erilaista vapaaehtoisen määräaikaisuuden kokemisen tapaa. Väitöskirjatutkijoille määräaikaisuus on luonnollinen ja jopa erinomainen mahdollisuus jatko-opintojen tekemiseen täyspäiväisesti. Opetus- ja tutkimustehtävissä olevat kokevat määräaikaisuuden kompromissina, joka on hinta pääsystä haluamiinsa mielenkiintoisiin tehtäviin. Joillekin määräaikaisuus on erinomainen vaihtoehto työttömyydelle. Osa puolestaan on siirtynyt määräaikaisiin tehtäviin muualta päästäkseen haluamiinsa tehtäviin yliopistossa. (Emt. 234.)

Määräaikaisten suuri määrä yliopistoissa helpottaa myös vastentahtoisesti määräaikaisten asemaa ja saa heidät kokemaan tilanteensa odotettua positiivisempänä. Kuitenkin vastentahtoisesti määräaikaiset kokevat vapaaehtoisesti määräaikaisia herkemmin tulevan urakehityk-

sensä epävarmaksi. Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaankin todeta, että vastentahtoisia määräaikaista työsuhteita tulisi karsia yliopistoista. Nämä työntekijät tuntevat jääneensä määräaikaisen työn loukkuun. Yliopistojen tulevassa henkilöstöpolitiikassa tuleekin kirjoittajien mukaan kiinnittää tähän suureen työntekijäryhmään erityistä huomiota. Heille tulee turvata samat työsuhde-edut ja osallistumismahdollisuudet päätöksentekoon kuin vakituisilla työntekijöillä on. Määräaikaisille työntekijöille tulee myös tarjota urakehitysmahdollisuuksia. Työn voimavaroina vaikutusmahdollisuudet ja päätöksentekoon osallistuminen ovat tärkeitä. (Emt. 234–235.)

Psykologista sopimusta käsittelevän tutkimuksen tuloksena voitiin todeta, että pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä ei ole eroa psykologisen sopimuksen sisällössä. Tämän perusteella voidaan päätellä, että määräaikaiset yliopistotyöntekijät eivät ole psykologisen sopimuksen sisällön tai täyttymisen osalta huono-osaisia verrattuna pysyviin työntekijöihin. Psykologisen sopimuksen täytyminen vaikuttaa myönteisesti niin pysyvien kuin määräaikaistenkin työntekijöiden hyvinvointiin. Lisäksi täyttymisen vaikutukset ovat myönteisiä myös organisaation näkökulmasta. Siten tulokset eivät myöskään tue näkemyksiä psykologisen sopimuksen kerroksittaisuudesta. (Ruotsalainen & Kinnunen 2013: 1, 12 ja 15.)

Yliopistotyöntekijöistä koostuva aineisto ei anna mahdollista laajempiin yleistyksiin muunlaisiin organisaatioihin, koska yliopistotyöntekijöiden monille ryhmille, kuten jatko-opintoja suorittaville ja projekteissa työskenteleville, määräaikaisten palvelussuhteiden ovat erittäin tyyppillisiä. Niitä perustellaan työn luonteella. On siten oletettavaa, että heidän suhtautumisensa määräaikaisuuteen saattaa olla myönteisempää kuin joissain muissa organisaatioissa. (Emt. 15.)

Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö

Tutkimusasetelma

Turun yliopiston tutkijat Risto Rinne, Arto Jauhiainen, Hannu Simola, Reeta Lehto, Annukka Jauhiainen ja Anne Laiho ovat tuoreessa tutkimuksessaan ”Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö Suomessa” (2012) analysoineet kokonaisvaltaisesti kaikkien yliopiston henkilöstöryhmien työtä. Kirjan alaotsikon mukaisesti heidän näkökulmansa on ”managerialistinen yliopistopolitiikka yliopistolaisten kokemana”. Tutkimuksessa haetaan vastauksia kaikkiaan viiteen kysymykseen (emt. 93):

1. Miten yliopiston työntekijät suhtautuvat uuden yliopistopolitiikan yleislinjoihin ja periaatteisiin?
2. Miten he kokevat viimeaikaisten yliopistoreformien ja uudenlaisen hallinnan tapojen ja muotojen, politiikan tekniikoiden, vaikuttaneen omaan työhönsä ja asemaansa sekä miten he yleisesti suhtautuvat niihin.
3. Miten he näkevät vallan ja sen jakautumisen sekä omat vaikutusmahdollisuutensa yliopistojen arjessa ja päätöksenteossa?
4. Miten he kokevat yliopiston hallinnon ja johtamiskäytäntöjen muuttuneen?
5. Minkälaisena he kokevat oman työnsä ja identiteettinsä sekä niiden ehdot tämän päivän yliopistossa?

Vastauksia haetaan keväällä 2008 Turun ja Joensuun yliopistojen eri tasoilla, eri asemilla ja eri tieteenaloilla työskenteleville työntekijöille kohdistetusta survey-tutkimuksesta saatuun aineistoon perustuen. Kohteena oli molempien yliopistojen koko opetus- ja tutkimushenkilökunta ja koko hallinto-, kehittämis- ja suunnitteluhenkilökunta. Tutkimuksen ulkopuolelle jäivät huolto- ja kiinteistöhenkilökunta, kirjastojen henkilökunta ja tietohallintoHenkilökunta. Kysely lähetettiin 2902 henkilölle, joista vastasi 1315, jolloin vastausprosentiksi saatiin 43,6 %. (Emt. 93–96.)

Määräaikaiset vallan pyörteissä

Kuten aiemmin on jo todettu, yliopistotyö voidaan jakaa kahteen sosiaaliselta dynamiikaltaan toisistaan poikkeavaan kenttään: vakinaisten toimien kenttään ja pätkätoiden kenttään. Jälkimmäisestä voidaan puhua akateemisenä prekariaattina, jonka määrä on voimakkaasti lisääntynyt ja ilmiö on noussut myös julkiseen keskusteluun. 2000-luvun puolivälissä noin joka kolmas yliopistotyöläinen oli määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisten työtehtävien lisääntymistä yliopistossa selittää erityisesti väliaikainen kilpailtu rahoitus. (Rinne ym. 2012). Akateemisen työn perusominaisuus, pätkätyöläisyys, näkyi myös Turun ja Joensuun yliopistoista kerätyssä aineistossa. Vastaajista vain joka neljäs oli palvellut yliopistoa yli 20 vuotta. Erityisesti Turun yliopiston vastaajissa määräaikaisten työsuhteiden osuus oli korkea eli yli 60 % ja koko aineistossakin se oli tasan 60 %. (Emt. 99 ja 101.)

Yliopistotyössä ikä näyttää toimivan vallan ja manipulaation väliinena. Nuorten tutkijoiden näkemykset omasta työyhteisöstään ovat harvoin kriittisiä. Erilaiset toimintakäytännöt otetaan pitkälti annettuina ja niiden oletetaan olevan muuallakin samanlaisia tai huonompia. Näin ollen senioreilla nähdään olevan paljon määrittelyvaltaa siinä, miten nuoremmat kollegat näkevät oman alansa vaatimukset. (Emt. 83.) Yliopistopolitiikan yleistä hyväksymistä määriteltiin yhdeksästä väittämästä muodostetun summamuuttujan perusteella. Nykyisen yliopistopolitiikan yleisessä hyväksymisessä ei ollut havaittavissa eroja määräaikaisissa ja vakinaisissa palvelussuhteissa työskentelevien välillä. Managerialistinen politiikkakaan ei erotellut vastaajia tässä suhteessa, vaikka se erotteli heitä muiden kriteerien perusteella selkeästi. (Emt. 104–109.) Suhtautumista tehokkuuteen ja tulosvastuuseen arvioitiin kolmesta väittämästä muodostetun summamuuttujan pohjalta. Vakituksissa työsuhteissa olevat vastaajat suhtautuivat positiivisemmin tulosvastuuseen kuin määräaikaiset työntekijät. Sen sijaan työsuhteen muodolla ei näyttänyt olevan yhteyttä kilpailu- ja huippuyksikköpolitiikkaa koskeviin mielipiteisiin. (Emt. 105 ja 110–111.)

Uuden politiikan hallinnan menetelmistä turkulaisten tutkimuksessa käytetään nimitystä politiikan tekniikat. Työajan kohdentamista lukuun ottamatta iältään nuorimmat ja virkanimikkeeltään tutkijat tai tutkijakoulutettavat olivat antaneet vähiten aiheeseen liittyviä avovastauksia. Jossain määrin yllättävänä voidaan pitää sitä, että vakinaisissa työsuhteissa olevat suhtautuivat uuteen palkkausjärjestelmään määräaikaista negatiivisemmin. Sen sijaan vakinaisissa työsuhteissa työskentelevät suhtautuivat työajan kohdentamiseen määräaikaista työntekijöitä positiivisemmin. (Emt. 133, 143 ja 151.)

Vakinaisissa palvelussuhteissa työskentelevät olivat määräaikaista enemmän sitä mieltä, että valtaa on liikaa kaikilla päätöksenteon tasoilla korkeakoulujärjestelmässä. Erot ryhmien välillä suurensivat siirryttäessä ylemmille vallan tasoille. Toisaalta vakinaisessa työsuhteessa olevat olivat myös tyytyväisempiä eri tasojen vallan määrään kuin määräaikaista työsuhteissa työskentelevät. Määräaikaisten kokivat kannanottamisen vallan jakautumiseen vakinaista henkilöstöä vaikeammaksi. Työsuhteen muoto ei erotellut vastaajia hallintokulttuurin avoimuuden ja läpinäkyvyyden suhteen. Tutkijat pitivät sen sijaan yllättävänä, että määräaikaista työsuhteissa olevat kokivat hallintokulttuurin hieman demokraattisemmaksi kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat. (Emt. 179 ja 181–184.)

Palvelussuhteen muoto ei erotellut merkittävällä tavalla kokemuksia hallinnon ja johtamisen muutoksia koskien. Vakinaisten suhtautuminen oli jonkin verran määräaikaista kriittisempää muutoksiin omassa työssä, omassa yliopistossa ja maan yliopistopolitiikassa. Positiivisia muutoksia omassa yksikössä ja omassa yliopistossa vakinaiset arvioivat jonkin verran määräaikaista positiivisemmin. Määräaikaisten suhtautumisen voidaan sanoa kuvastavan ensi sijassa neutraalia suhtautumista, koska vakinaisiin verrattuna suurempi osa määräaikaista ei osannut ottaa kantaa hallinnon ja johtamisen muutoksiin. Palvelussuhteen muoto ei myöskään näytä erottelevan merkittävällä tavalla arvioita koetusta vaikutusmahdollisuuksien riittävydestä. Omassa yliopistossa vakinaiset kokivat omaavansa vaikutusmahdollisuuksia jonkin verran

enemmän kuin määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat. Arvioitaessa sitoutumista erilaisiin tavoitteisiin ja strategioihin voidaan todeta, että vakituiset kokivat ne määräaikaisia työntekijöitä tärkeämmiksi muilta osin kuin omaa työtä koskien. Näiden erojen vähäisyyttä tutkimuksen tekijät pitivät yllättävänkin pienenä. Kun tarkastellaan, miten erilaisissa palvelussuhteissa olevat ovat perillä eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä, käy ilmi, että vakinaiset työntekijät ovat asioista määräaikaisia paremmin perillä. Erot ovat melko suuria erityisesti yliopiston keskushallinnon ja opetusministeriön tason suunnitelmista ja päätöksistä. (Emt. 194–195, 202, 208 ja 213.)

Yhteenvetona valtaan, hallintoon ja vaikutusmahdollisuuksiin liittyvistä vastauksista voidaan todeta, että määräaikaisten vastauksista heijastui suurempi epävarmuus, joka ilmeni suurempana ”en osaa sanoa” -vastausten määrinä. Vakinaisten työntekijöiden suhtautuminen hallinnon ja johtamisen muutoksiin oli määräaikaisia negatiivisempaa. Vakinaiset työntekijät olivat myös määräaikaisia paremmin perillä eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä. (Emt. 217.)

Turun ja Joensuun yliopiston henkilökuntaa koskevassa tutkimuksessa 40 % vastaajista ilmoitti hankkiutuvansa yliopiston ulkopuolelle töihin sopivan tilaisuuden tullen, vaikka oma työ koettiin vahvasti merkitykselliseksi vastaajien arvioissa. Tutkijat arvelevatkin korkean siirtymishalukkuuden selittyvän sillä, että vastaajista yli puolet oli määräaikaisessa työsuhteessa. Oman aikaresurssinsa näkivät myönteisimmin tutkimushenkilöstö ja alempi hallintohenkilöstö. (Emt. 220–225.) Työn mielekkyyden kokemista tarkasteltaessa määräaikaiset työntekijät arvioivat työnsä mielekkäämmäksi kuin vakinaisissa palvelussuhteissa työskentelevät. Tutkijoiden suhtautuminen sitoutumiseen yliopistoon työpaikkana oli neutraalia. Vakainainen henkilöstö oli sitoutuneempaa yliopistoon työpaikkana kuin määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat. Yliopistolaisten sitoutumista yliopistoon työpaikkana katsotaan yleisesti vähentävän sen, että työn jatkuminen on epävarmaa. Vastaajien antamat avovastaukset vahvistavat tämän tekijän merkitystä. (Emt. 231–234 ja 236.)

”Jatkuva epävarmuus oman työn jatkumisesta ja rahoituksen saamisesta on viime vuosina syönyt kaiken työmotivaation, ja olen tällä hetkellä kouluttautumassa uudelle alalle.”

”Jos työsuhde olisi varmempi, en varmaan edes harkitsisi muita töitä.”

”Työskentelytilanteeni ei tällä hetkellä ole paras mahdollinen, koska määräykset ovat hyvin lyhytaikaisia ja tulevat aina vasta viime hetkellä. Vaikka tiedän, ettei opetusta voida antaa ilman opettajia, on epävarmuus työn jatkuvuudesta silti aina läsnä, kun määräys on lyhytaikainen. Sitoutuminen työhön siis kärsii, koska jatkuvuus on vaakalaudalla.”

”Tutkimuksen tekemistä häiritsee kuitenkin oleellisesti epävarmuus tulevaisuudesta, mikä pakottaa käyttämään suuren osan ajasta rahoituksen hakuun sekä yliopiston ulkopuolisten työsuhteiden ylläpitoon sekä näihin tarvittavien taitojen kehittämiseen. Tavoitteena siis se, että jos (ja kun) pesti yliopistolla päättyy, ei jäisi täysin tyhjän päälle vailla mitään muuta taitoa ja työkokemusta kuin tutkimus.”

”Työ on sisällöllisesti mielenkiintoista ja vapaata, mutta työn tekemisen ympäristö vähentää motivaatiota ja innostusta.”

Opettajana kehittyminen ja opetus olivat vakinaisissa työsuhteissa työskenteleville tärkeämpiä kuin määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleville. Vakinaisissa työsuhteissa olevat suhtautuivat määräaikaisia negatiivisemmin opetusteknologiaan. Vakinaisissa työsuhteissa työskentelevät pitivät määräaikaisia tärkeämpänä sitä, että opetusansiot otettaisiin virantäytössä vakavasti huomioon. Määräaikaisuuden haitalliset vaikutukset ilmenivät myös opetustyötä tekevien antamissa avovastauksissa koskien oman työn merkityksellisyyttä. (Emt. 239–244.)

”Ylisuuret opetusryhmät vähentävät työn mielekkyyttä, koska silloin ei koe pystyvänsä tarjoamaan opiskelijoille sitä, mitä he tar-

vitsisivat. Onneksi kaikki ryhmät eivät ole niin suuria. Jatkuva määräaikaisuus aiheuttaa sen, että pitkäjänteistä oman opetuksen suunnittelua on vaikea tehdä: opetusryhmät ja opetettavat sisällöt vaihtelevat pätkätyöläisellä miten milloinkin.”

”Tutkimuksen teko ja tutkimuksellisen ja kriittisen ajattelun opettaminen opiskelijoille. Se toteutuu silloin, kun ehtii perehtyä asioihin. Mitä pidempään on määräaikaisissa opetusviroissa, sitä vähemmän ehtii perehtyä – sekä siksi, että ei ehdi tehdä tutkimusta että siksi, että opetus/hallintotehtävät ovat sellaista haipakkaa.”

Arvioidessaan tutkimustyön kokemista osana yliopistotyötä vastaajat kritisoivat tutkimustyöhön kohdistuvia muutospaineita. Tutkimusrahoituksen hakeminen ja siihen liittyvä byrokratia koettiin ongelmallisina. Yli puolet vastaajista arvioi myös, ettei kilpailu tutkimusrahoituksesta ollut parantanut tutkimuksen laatua. Turkulaistutkijat pitivät yllättävänä, että tutkijat/tutkijakoulutettavat kokivat tutkimuksen akateemisesta henkilökunnasta harvimmin kutsumuksena. Osittain tämä arvio liittyy määräaikaisuuden yleisyyteen tutkijajoukossa, koska määräaikaiset arvioivat tutkimustyön kutsumustyöksi vakinaista henkilökuntaa harvemmin. Vakinaisissa palvelussuhteissa oleville tutkimus oli määräaikaisia harvemmin pakkotahtista puurtamista. Tutkijoiden/tutkijakoulutettavien lisäksi alempi hallintohenkilökunta ja assistenttikunta ilmaisivat eniten olevansa samaa mieltä väittämästä ”Suurin ongelma tutkimustyössäni on epävarmuus rahoituksesta”. Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat ilmaisivat vakinaisia suurempana huolen tutkimuksen rahoituksesta. Osaltaan tämän kääntöpuolena vakinaisissa palvelussuhteissa olevat kokevat tutkimustyönsä autonomian positiivisemmin kuin määräaikaiset. (Emt. 247–250.)

Myös avovastaukset ilmentävät tutkimuksen autonomiaan liittyviä näkökohtia. (Emt. 252–254.)

”Merkityksellisintä on se, että saa itse päättää työnsä (tutkimuksen) sisällöstä. Onnistuu tällä hetkellä, mutta vähemmän ja vähem-

män. Syinä tähän huonontumiseen ovat pakollinen ulkoisen projektirahoituksen hankkiminen (mikä pitkälti ohjaa tutkimuksen suuntia tuottaviin muttei tieteellisesti mielenkiintoisiin suuntiin) ja hallinnonin lisääntyminen (mihin minulla ei ole koulutusta mutta mitä vaaditaan koko ajan enemmän).”

”Merkityksellisintä on perustehtäväni: tutkimustyö. Tätä perustehtävää verottaa enenevässä määrin erilaiset ei-tieteelliset raportoinnit, selvitystyöt, tilastoinnit ym., sekä jatkuva tutkimusrahoituksen hakeminen (jonka panos-tuotossuhde on kaiken aikaa heikentynyt = paljon ”hukkaan heitettyä” työtä).”

”...varsinkin tutkimus hukkuu entistä enemmän lisääntyvään turhanpäiväiseen ja hyödyttömään raportointi-, kontrolli- ja monenlaisiin evaluaatiotehtäviin ja lisääntyvään ja koulutusta vaativiin it-käytäntöihin. Näihin menee aivan liikaa aikaa.”

”... mutta samalla jatkuva mittaaminen älyttömillä kriteereillä tyyliin ’6 kk:tta mennyt, missä artikkeli’ ei kannusta aloittamaan uusia löytöretkiä, kun ’tuloksettomia löytöretkeilijöitä’ rankaistaan ja samasta teemasta artikkeleita tehtailevia palkitaan.”

”Tutkimuksen rahoittaminen on epävarmaa, eivätkä uudet opiskelijat kiinnostu tutkimuksesta tosissaan.”

Yli puolet kaikista vastaajista katsoi hallintohenkilökunnan ja suunnittelijoiden vallan vahvistuneen suhteessa opetus- ja tutkimushenkilöstöön. Yhtä moni vastaaja arvioi, että hallinto- ja suunnitteluhenkilöstöä on liikaa yliopiston keskushallinnossa. Kuilu yliopiston ”ruohonjuuritason” ja keskushallinnon välillä on suuri myös hallintoväen itsensä arvioimana. Ani harvat väittivät yliopistouudistusten tehneen hallinto- ja suunnittelutyöstä mielekkäämpää. Hallintoväestäkin vain noin viidennes näkee tapahtuneen näin. (Emt. 258, 261 ja 266.)

Oma yliopistotyö koettiin edelleen mielekkääksi ja merkitykselliseksi, vaikka työolosuhteissa on myös ongelmia, kuten stressiä ja ajanpuutetta. Kuitenkin ajatus muihin töihin siirtymisestä tuntuu ymmär-

rettävämmältä, kun lähes 60 % vastaajista koki yliopiston uudistusten vähentäneen työnsä mielekkyyttä. Erilaisissa tutkimusvakansseissa toimivilla oli siis eniten aikaa työnsä tekemiseen, ja he myös kokevat yhdessä ylemmän hallintohenkilöstön kanssa suurinta mielekkyyttä työssään. He arvioivat työilmapiiriä kuitenkin negatiivisemmin kuin ylempi hallintohenkilökunta ja professorit sekä kokivat myös sitoutuvansa vähemmän yliopistoon. Nuorimmat ja lyhimmän aikaa yliopistolla työskennelleet kokivat aikaresurssinsa parhaimpina ja työnsä muita mielekkäämpänä. Toisaalta heidän sitoutumisensa yliopistoon työpaikkana on vähäisempää kuin vanhempien ja kokeneempien yliopistolaisten. Tutkimustyötä kohdanneisiin muutospaineisiin kohdistettiin kritiikkiä. Erityisen ongelmallisina koettiin tutkimusrahoituksen hankkiminen ja siihen liittyvä byrokratia sekä yleensäkin epävarmuus tutkimuksen rahoituksessa. (Emt. 276–277 ja 279.)

Palvelussuhteen muodolla oli jonkin verran vaikutusta merkityksellisyden toteutumiseen työssä, koska määräaikaisten työntekijöiden suhtautuminen siihen oli vakinaisia jonkin verran positiivisempaa. Merkityksellisyden toteutumista uhkaavaksi tekijäksi tai haasteeksi osa vastaajista mainitsi epävarmuuden tulevaisuudesta. Epävarmuuden tyypit jakautuivat epävarmuuteen työn jatkumisesta ja huoleen resurssien riittävydestä tulevaisuudessa. Epävarmuus työn jatkumisesta yhdistyi määräaikaisiin, lyhyisiin työsuhteisiin. Epävarmuuden seurauksena osa koki motivaationsa laskeneen tai koki, ettei voinut sitoutua työhönsä kunnolla eikä tehdä pidempiaikaisia suunnitelmia eteenpäin. Määräaikainen henkilöstö identifioitui vahvemmin tutkimukseen kuin vakinainen henkilöstö. Vastaavasti vakinaisissa työsuhteissa olevat korostivat opetusta ja institutionaalista kehittämistä määräaikaista henkilöstöä useammin. Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevat korostivat vakituista henkilöstöä enemmän uuden oppimista ja työn välillisiä hyötyjä, mutta eivät työn sosiaalisia puolia. Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevat korostivat vakituissa palvelussuhteissa olevia enemmän yleistä akateemisuutta, mutta eivät kuitenkaan tutkimuk-

sen ja opetuksen tiivistä suhdetta. (Emt. 297–298, 302, 307–308 sekä 310–311.)

Myös hallintohenkilökunnassa palvelussuhde erotteli jonkin verran identifioitumista. Vakainainen henkilöstö korosti identifioitumisen taustalla vaikuttavuutta, palvelutehtävää, työn sosiaalisia puolia ja työn monipuolisuutta. Määräaikaisille taas vakinaisia jonkin verran tärkeämpiä olivat autonomia ja työn sisällöllinen mielekkyys ja merkityksellisyys. Onnistumisen ja menestymisen kokemuksia vakinaisessa palvelussuhteessa olevat korostivat hieman määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia enemmän. (Emt. 314.)

Yleisesti identifioitumisessa havaittavat erot palvelussuhteen mukaan voivat liittyä myös siihen, että tietyt institutionaaliset roolit ovat luonteeltaan määräaikaisia ja toiset vakinaisempia. Tämä selittänee osaltaan painotuseroja tutkimuksen ja opetuksen korostamisen osalta. Pätkätyöläisyys on myös luonnollinen selitys aikomuksiin vaihtaa työnantajaa. Nuoret ja määräaikaisissa työsuhteissa olevat yliopistojen työntekijät näyttävät suhtautuvan uudistuksiin vähemmän kielteisesti kuin vanhemmat ja vakinaiset työntekijät. Tämä ei kuitenkaan tarkoita uudistuksien suoraa hyväksymistä, vaan mielumminkin neutraalimpia kannanottoja. (Emt. 317, 333 ja 341.)

Yliopisto oli turkulaisten tutkijoiden analyysin perusteella kompleksinen ja hierarkkinen instituutio, eivätkä siellä työskentelevät muodosta mitään yhtenäistä joukkoa. Tähän perustuu myös se, että suhtautumisessa uuteen yliopistopolitiikkaan ilmeni eroja eri ryhmien välillä. Yliopistotyöntekijät jakautuvat eri ryhmiin vallankäyttöä ja osallistumismahdollisuuksia koskevissa kysymyksissä. Jakautuminen heijastaa yllättävän suoraan tutkijoiden mukaan akateemisen maailman valtahierarkioita. Suomalaisen yliopiston valtahierarkian huipulla oleva ylempi virkamieskunta on monissa suhteissa todella etäällä lattiatason opettajista, tutkijoista ja myös alemmissa hallinto- ja suunnittelutehtävissä työskentelevistä. Professorien asema lattiatason akateemisen työn ja hallintoeliitin välissä on ristiriitainen. He edustavat perinteistä yliopiston professionaalista akateemista vallan ydintä, jonka vaikutus-

mahdollisuuksia uusi julkisjohtaminen uhkaa työntää pois yliopiston vallankäytön keskiöstä. Kirjoittajien käsitys on, että yliopistoväki on lähellä polarisoitumista kahteen pooliin suhteessa uuteen politiikkaan. (Emt. 323 ja 330–331.)

Turkulaisen tutkijaryhmän käsitys on, että maissa, joissa neoliberaalistisiin arvoihin ja managerialistisiin käytäntöihin perustuvaa yliopistopolitiikkaa on harjoitettu pidempään ja perusteellisemmin, tutkimukset ovat osoittaneet akateemisen työn muuttuneen kovemmaksi. Suomessa yliopistolaisten mielestä ammatillinen identiteetti näyttäisi olevan vaarassa. Uudet politiikkateknologiat ovat Suomessa saaneet yliopistoissa sellaisia muotoja, joiden koetaan vaikuttavan ennemmin akateemiseen identiteettiin ja työtä kehystävään aikaresurssiin kuin työn asemaan ja autonomiaan. Yksilön näkökulmasta vahva kokemus autonomiasta ja vaikutusmahdollisuuksista työyksikössä yhdistettynä akateemisen identiteetin heikkenemiseen ja kasvaviin aikapaineisiin saattaa merkitä täydellistä tilausta työuupumukselle. Akateeminen työ näyttää eräällä tavalla privatisoituvan uuden hallinnan kehyksessä. Kirjoittajien sanoin ”Suoritekeskeisessä ja managerialistisessa kulttuurissa organisaatioiden kilpailu, erinomaisuuden tavoittelu, selviytyminen ja tilivelvollisuus redusoituvat yksilön kilpailupaineiksi, erinomaisuuden tavoitteluksi, selviytymiseksi ja tulostavuuksi. (Emt. 332 ja 340.)

Työn mielekkyyteen liittyen tutkijakunta koki aikaresurssinsa parhaimmiksi. Tutkijat yhdessä ylemmän hallintohenkilöstön kanssa kokivat suurinta mielekkyyttä työssään. Myös autonomian kokemus omassa tutkimustyössä oli tutkijoiden keskuudessa erittäin vahva. Kokemus oman tutkimustyön autonomiasta vahvistui suoraan suhteessa akateemisen aseman korkeuteen. Tutkimus näytetään mieltävän nykyään sisällöllisesti rikkaaksi palkkatyöksi. Tätä selittää ainakin, että tutkijan pätkätyötodellisuus rahoitus- ja byrokraatiaongelmineen, epävarmuuksineen ja niukkoine aikaresurssineen ei välttämättä kirkasta tutkimustyön akateemista glorioaa. (Emt. 333–334 ja 337.)

Opetuksen ja tutkimuksen erillisyyksien ilmentyminen myös yliopistojen organisaatioissa: Ne mielletään hallinnollisesti omiksi alueikseen. Tut-

kimuksen johtaminen on eriytetty esimerkiksi rehtoraateissa yleensä omalle ja opetus omalle vararehtorilleen. Ihmisten suhtautuminen yliopistojen vallanjaon ja hallintokulttuurin muutoksiin näyttää tutkimustulosten perusteella olevan olennaisesti riippuvainen heidän asemastaan yliopistojen työn- ja vallanjaon hierarkioissa. Yliopistoissa ja ehkä muuallakin vallan vaikutukset yksilöihin ja organisaatioihin ovat monimutkaiset juuri sen takia, että valta tuottaa vallan subjekteja, identiteettejä, suhteita ja asemia eikä missään nimessä toimi vain ylhäältä alas. Erityisesti ehkä yliopistoissa valta ja hallinta ovat luonteeltaan sellaisia, että ne pyrkivät kätkemään todellisen luonteensa. Instituutiona yliopisto on määritelmällisesti luonteeltaan vakiintunut muuttuva järjestelmä. (Emt. 336, 345–346 ja 348.)

Tiivistäessään tutkimuksensa tuloksia työn kokemiseen ja akateemiseen identiteettiin liittyen turkulaiset tutkijat toteavat mm., että ”Yliopisto koetaan työpaikkana epävarmaksi, ja epäluottamus yliopistoa kohtaan on melko suurta” (emt. 341–342). Tämän lisäksi todetaan aineiston pohjalta, että ”Yliopistoväellä ei ole yhtenäistä akateemista identiteettiä, vaan identiteetit ovat eriytyneet ja yksilöllistyneet.” Tiivistäessään, mistä yliopistojen henkilökunnan suurin osa tuntuu olevan erityisesti huolissaan, he toteavat, että ”Yliopistojen eri työntekijäryhmien välillä on havaittavissa tietynlaista polarisoitumista, ja on syntymässä laajeneva akateeminen prekariaatti.” Kuitenkin tutkijat päätyvät epilogissaan (emt. 348–349) toteamaan, että ”akateemisen identiteetin kova ydin ei ole sulanut yliopistoinstituutioon ja työn ehtoihin kohdistuneiden muutospainoiden alla”. Kuitenkin heidän mukaansa ”Uudessa yliopistossa vallitsee sisäinen erimielisyys, joka lähen-telee legitimitteettikriisiä.”

III YLIOPISTOT TYÖNANTAJINA

YLIOPISTOJEN HENKILÖSTÖPOLITIIKAN KEHITYS

Taru Lehtinen, Kari Kuoppala, Elias Pekkola¹

Aluksi

Tässä luvussa esitellään yliopistojen työnantaja-aseman muutosta ja sen vaikutusta korkeakoulujen henkilöstöpolitiikkaan ja sen kautta määräraikaisten tutkijoiden arkeen. Edelleen luvussa tarkastellaan yliopistojen henkilöstöhallinnon rakenteistumista sekä sen vaikutuksia määräraikaisen tutkijan työhön. Yliopistojen oikeudellinen asema muuttui merkittävästi vuoden 2009 yliopistolain myötä ja siten myös työnantajan vastuut ja vapaudet henkilöstöpoliittisissa kysymyksissä siirtyivät yliopistoille. Samalla valtionhallinnon työntekijöistä neljännes siirtyi pois valtion palkkalistoilta. Valtionhallinnon henkilöstöpolitiikka kohdistui yliopistoihin ennen lakimuutosta ja sen vaikutukset ovat edelleen nähtävissä yliopiston muuttuneesta oikeusmuodosta huolimatta. Valtionhallinnon henkilöstöpolitiikan kehitystä ja sen linjauksien suhdetta yliopistojen henkilöstöpolitiikkaan ei ole tutkittu systemaattisesti. Luvussa haluammekin tehdä katsauksen sekä valtionhallinnon että yliopistojen henkilöstöpolitiikan kehityskulkuihin. Katsaus antaa mahdollisuuden arvioida yliopistojen tulevia valintoja ja niiden ilmentämää kykyä ja halua henkilöstöpoliittisiin muutoksiin.

Henkilöstöjohtamisen ja työelämän muutoksista on kirjoitettu laajasti esimerkiksi epätyyppillisen työn ja nk. reunatyövoiman osalta. (Ks. edellä luku ”Työelämän muutos ja työn uudet muodot”.) Akateemisen

¹ Luku perustuu vuoden 2013 Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisussa julkaisuun artikkeliin (Lehtinen ym. 2014).

organisaation erityispiirteet huomioiva henkilöstöpoliittinen tutkimus on kuitenkin ollut vähäistä. Tämän päivän yliopisto on työorganisaationa erikoinen. Niin organisaation johto kuin työntekijätkin ovat organisaation eri tasoilla vastuussa rahoituksen hankkimisesta. Organisaatio on ikään kuin kehikko, jossa toimii joukko yksilöitä yrittäjämäisin periaattein. Yliopistoa voidaankin luonnehtia pienyrittäjien toimistohotelliksi. Löyhäsidonnaisuus on perinteisesti kuulunut yliopiston alayksikköjen suhteita kuvaaviin käsitteisiin. (Ks. edellä s. 30.) Nykytilanteessa löyhäsidonnaisuus näyttää ulottuvan myös yksilötasolle ainakin rahoituksen hankinnan osalta. Lyhytjänteisesti rahoitetut projektit nähdään helposti perusteena projektikestoisiin työsuhteisiin. Kaikki insinööritoimistotkaan eivät kuitenkaan palkkaa henkilöstöään vain projektiperustalta. Työsuhteiden pituus voidaan suhteuttaa myös arvostukseen: Onko tutkimus yliopiston keskeinen perustehtävä? Jos on, niin onko sen pitkäjänteinen kehittäminen tuloksellisinta käyttämällä lyhytkestoisia määräaikaista työsuhteita, entä kuinka tätä toimintaa on yritetty keskushallinnon tasolta ohjata?

Luvussa etsimme aineistolähtöisesti vastausta kysymykseen: Minkälaisia henkilöstöpoliittisia ohjaustoimenpiteitä valtio on kohdistanut yliopistoihin tulosohjauksen aikana (1994–2009) ja kuinka ne on perusteltu? Erityisesti tarkastelemme valtionhallinnon henkilöstöpolitiikan muutosta suhteessa määräaikaisiin palvelussuhteisiin ja pohdimme määräaikaisten palvelussuhteiden käytön ongelmallisuutta yliopistoissa. Tämän lisäksi tarkastelemme valtion henkilöstöpolitiikan kehityslinjoja Suomessa osana julkishallinnon muutosta.

Luku rakentuu siten, että ensiksi kartoitamme itsenäisyyden aikaisista valtion henkilöstöpolitiikan kehitystä lähinnä sekundaariaineiston avulla. Kirjallisuuskatsaukseen nojautuen muodostamme henkilöstöpolitiikan kehityksen tarkasteluun käyttämämme analyysikehikon. Seuraavaksi tarkastelemme erityisesti tulosohjauksen ajan henkilöstöpolitiikkaa ja asennoitumista määräaikaisiin virkasuhteisiin. Kyseessä on kattava dokumenttianalyysi, joka luo pohjaa aiheesta tehtävällä jatkotutkimukselle, jonka jälkeen tarkastelemme korkeakoulupolitiikan

ja valtion henkilöstöpolitiikan yhteyksiä sekä vaikutuksia yliopistojen henkilöstöpoliittiseen ohjaukseen. Luvun lopuksi suhteutamme yliopistojen henkilöstöpoliittisen ohjauksen osaksi valtionhallinnon ja henkilöstöpolitiikan muutosta.

Valtiontalouden tarkastusvirasto (2010) jakaa yliopistojen henkilöstöjohtamisen ohjauksen kolmelle tasolle: yleinen kansallinen ja hallituksen sääntely sekä politiikkaohjelmat, poliittinen ohjaus, joka koskettaa vain yliopistojen henkilöstöjohtamista sekä yliopistojen oma henkilöstöpoliittinen ohjaus. Tämän artikkelin tarkastelun kohteena ovat ohjauksen kaksi ensiksi mainittua tasoa. Valtionhallinnon henkilöstöpoliittista ohjausta tarkastellaan paitsi yleisen kansallisen tason sääntelyn myös tarkemman, vain yliopistoja koskevan henkilöstöpoliittisen ohjauksen kautta. Yliopistojen omaa henkilöstöpoliittista ohjausta ja henkilöstöpolitiikan organisointia uusimman yliopistolain säätämisen jälkeen tarkastelemme tämän pääluvun lopuksi.

Aineisto

Luvussa käytetty aineisto koostuu valtiorhallinnon asiakirjadokumenteista, raporteista ja suunnitelmista sekä lainsäädännöstä. Aineiston avulla kuvataan valtiotyönantajan henkilöstöpolitiikan kehitys tulsohjauksen aikana. Aineisto sisältää tulsohjauksen aikana julkaistut kansallisen tason asiakirjat, jotka liittyvät henkilöstöhallintoon tai -politiikkaan, kuten hallitusohjelmat, valtioneuvoston periaatepäätökset sekä valtiovarainministeriön politiikkaohjelmat ja henkilöstöhallinnon asiakirjat. Poliittinen ohjaus, joka koskettaa vain yliopistojen henkilöstöpolitiikkaa voidaan selkeimmin ajatella tapahtuvan opetusministeriön (nykyään opetus- ja kulttuuriministeriö) ja yliopistojen välisen tulsohjauksen kautta. Tutkimuksessa käytiin läpi ministeriön ja valitun yhden yliopiston väliset tulsoopimus-, palaute- ja tilinpäätösasiakirjat. Tämän lisäksi muut opetusministeriön tuottamat yliopiston henkilöstöpolitiikkaan sekä tutkijanuran kehittämiseen liittyvät julkaisut ja asiakirjat muodostavat olennaisen osan aineistosta.

Dokumenttiaineisto kattaa sekä kirjallista aineistoa että myös verkosta saatavilla olevat asiakirjadokumentit valtionhallinnon tai yliopistojen henkilöstöpolitiikkaan liittyen. Dokumenttiaineiston avulla on haettu vastauksia kysymykseen, minkälaisia henkilöstöpoliittisia ohjaustoimenpiteitä valtio on kohdistanut yliopistoihin tulosohjauksen aikana (1994–2009) ja kuinka ne on perusteltu? Erityisesti aineistosta on pyritty löytämään määrääkaisiin palvelussuhteisiin liittyviä linjauksia.

Taulukkoon 1 on koottu artikkelin aineisto dokumenttityypeittäin. Kuten taulukosta käy esille, aineisto painottuu 2000-luvulle. Ratkaisuun päädyttiin kahdesta syystä. Ensinnäkin tulosohjauksen ajan alun (1990-luku) valtionhallinnon henkilöstöpolitiikan kehitystä on voitu osittain tarkastella sekundaariaineiston kautta ja toiseksi kaikkea 1990-luvun dokumenttiaineistoa ei ollut mahdollista saada käyttöön.

Taulukko 1. Luvun aineisto

Dokumenttityyppi	Ajanjakso
Hallitusohjelmat	1991–2015
Valtioneuvoston periaatepäätökset, jotka liittyvät henkilöstöpolitiikkaan	1991–2009
Muut Valtiovarainministeriön julkaisut, jotka liittyvät henkilöstöpolitiikkaan kuten ohjeet yms.	(1991–) 2000–2009
Valtiovarainministeriön henkilöstötilinpäätökset ja vuosikertomukset, yms.	1999–2008
Opetusministeriön työryhmäselvitykset ja raportit (Korkeakoulupolitiikka / tutkijanuran kehittäminen)	1997–2009
Tulosopimusasiakirjat, Helsingin yliopiston osalta	2001–2009
Opetusministeriön suunnitteluasiakirjat, vuosikertomukset yms.	2002–2009
Valtiotyönantaja-lehti	2000–2009

Valtionhallinnon henkilöstöpolitiikka tulosohjauksen alusta yliopistolakiuudistukseen

Valtionhallinnon henkilöstöpolitiikka tulosohjauksen aikana on pitkälti seurannut vuonna 1991 Valtioneuvoston periaatepäätöksen luomaa linjaa. Periaatepäätös (VM 329/00/91) henkilöstöpolitiikan ja -hallinnon kehittämistä perustui aikaisemmin nimitetyn henkilöstökomitean ehdotuksiin valtion henkilöstöpolitiikan ja -hallinnon lähijalan keskeisiksi kehittämislinoiksi ja toimenpiteiksi. Vuoden 1991 periaatepäätöksen jälkeen valtioneuvostotason linjauksia on tehty yksittäisissä kehittämisskohteissa, esimerkiksi uudistettaessa ylimpien virkamiesten valintaperusteita ja -menettelyä 1997 tai osana yleistä hallintopolitiikkaa. Vuoden 1991 periaatepäätöksen suuntaista kehittämistyötä tehtiin koko 1990-luvun ajan.

1990-luvun lopulla henkilöstöpolitiikka oli noussut myös valtionhallinnossa hallintopolitiikan strategiseen keskiöön ja henkilöstöpolitiikan tavoitteet oli määritettävä uudelleen. Vuonna 2001 Valtioneuvosto teki periaatepäätöksen valtion yhteisestä henkilöstöpolitiikasta (VM 092:00/2001). Periaatepäätöksen lähtökohtana oli näkemys siitä, että valtion tulee olla esimerkillinen työnantaja hyvän henkilöstöpolitiikan toteuttamisessa. Periaatepäätöksen mukaista henkilöstöpolitiikkaa noudatettiin yliopistoissa vuoteen 2009 saakka, jolloin yliopistot irtaantuivat valtionhallinnosta. Edellä todetun perusteella tulosohjauksen ajan henkilöstöpolitiikka voidaan karkeasti jakaa kahteen periaatepäätöksiin pohjautuvaan jaksoon. Seuraavassa luomme katsauksen siihen, minkälaista henkilöstöpolitiikkaa valtionhallinnossa toteutettiin.

Valtiotyönantajan kilpailukyvyyn parantaminen on koko tulosohjauksen ajan henkilöstöpolitiikan punaisena lankana. Tavoitteen saavuttamiseen liittyvät toimenpiteet ja yksittäiset politiikat muuttuvat, kun edetään vuodesta 1991 eteenpäin kohden nykyhetkeä. Vuoden 1991 Valtioneuvoston periaatepäätöksessä linjattiin valtion harjoittavan työnantajana aktiivista, kilpailukykyistä ja esimerkillistä henki-

löstöpolitiikkaa, jonka tavoitteena on hyvä henkilöstöasioiden hoito ja jatkuva henkilöstön kehittäminen, hyvä yhteistoiminta sekä kehittyvä palvelussuhteen turva. Vuonna 1999 valtion työmarkkinalaitoksen vuosikertomuksessa valtion kilpailukyvyyn vahvistaminen työnantajana linjattiin henkilöstöpolitiikan vaikuttavuuden keskeiseksi kriittiseksi menestystekijäksi. Edelleen vuonna 2000 tavoite nostettiin työmarkkinalaitoksen tärkeimmäksi tulostavoitteeksi ja siitä eteenpäin edelleen lähes jokaisessa asiakirjassa tultaessa 2000-lukua eteenpäin.

Vuonna 1991 valtiotyönantajan kilpailukyvyyn lisääminen näyttötyi Valtioneuvoston periaatepäätöksen tavoitteissa (VM329/00/91). Tavoitteita valtion henkilöstöpolitiikan kehittämiseksi olivat 1. *yhtenäisen palvelussuhdemuodon kehittäminen*; 2. *palvelussuhteen ehtojen kehittäminen kilpailukykyisiksi*. Palkkausjärjestelmän kehittäminen nousi esille jo tässä vaiheessa. Sen kehittäminen aloitettiin jo 1990-luvun lopulla, kun maaliskuussa 1999 allekirjoitettiin periaatesopimus uusien palkkausjärjestelmien edistämiseksi. Yliopistot siirtyivät uuteen palkkausjärjestelmään vasta vuonna 2006. Palkkausjärjestelmän lisäksi tavoiteltiin palvelussuhteen ehtojen joustavuuden lisäämistä; 3. *henkilöstökoulutuksen parantaminen* valtionhallinnon tehtävien kehityksen ja tuloksellisuuden takaamiseksi sekä henkilöstön palvelusuhdeturvan kehittämiseksi; 4. *johtamisvoimavarojen kehittäminen*, johon pyrittiin uudistamalla valtionhallinnon johdon ja asiantuntijoiden valintaa, urajärjestelmää, koulutusta ja muuta valmennusta sekä palvelussuhteen ehtojen yleisiä perusteita ja määräytymistapaa, jotta johto- ja asiantuntijatehtäviin olisi jatkuvasti mahdollisimman pätevää henkilöstöä; 5. *työolojen, työyhteisöjen ja yhteistoiminnan kehittäminen*; 6. *henkilöstön bankinnan uudistaminen*; 7. *sukupuolten tasa-arvon edistäminen* ja 8. *henkilöstöpolitiikan ja -hallinnon uudistaminen tulosohjaukseen soveltuvaksi*.

Vuonna 2001 tehdyn valtioneuvoston periaatepäätöksen (VM 092:00/2001) keskeisiä tavoitteita oli kolme. Ensimmäinen oli *yhteisen arvoperustan vahvistaminen ja virkamiesetiikan tason säilyttäminen*. Valtioneuvosto vahvisti päätöksellään valtionhallinnon arvoperustan

ja se muodostuu seuraavista arvoista: toiminnan tuloksellisuus, laatu ja vahva asiantuntemus, palveluperiaate, avoimuus, luottamus, tasa-arvo, puolueettomuus, riippumattomuus ja vastuullisuus. Toinen tavoite oli *työnantajan kilpailukyvn ja osaavan henkilöstön varmistaminen*. Valtion toimintayksiköillä on oltava palveluksessaan tarvitsemansa pätevä henkilöstö. Niiden on hallittava henkilöstön ikääntymisen ja suuren vaihtuvuuden vaikutuksia lähivuosina. Toimintayksiköiden on kyettävä houkuttelemaan, pitämään palveluksessaan ja tarjoamaan kehittymismahdollisuuksia osaavalle henkilöstölle. Myös nuorten rekrytoinnin kehittämistä on painotettava. Kolmas tavoite oli *hyvän johtamisen ja työyhteisöjen toimintakyvyn edistäminen*. Lähtökohtana on, että kaikki johtajat ja esimiehet vastaavat organisaationsa tuloksellisuudesta ja kaikkien voimavarojen, myös henkilöstövoimavarojen tehokkaasta käytöstä.

Ensisijainen vastuu henkilöstöpolitiikan toteuttamisesta annettiin periaatepäätöksessä toimintayksiköille, mutta osansa vastuusta kantavat myös ministeriöt sekä valtioneuvosto. Tämän tavoitteena oli, että yksiköt määrittävät omat henkilöstöpoliittiset tavoitteensa valtion yhteisen henkilöstöpolitiikan tavoitteiden ja omien toiminnallisten tarpeidensa pohjalta. Vastuun laajentamisen taustalla oli pyrkimys tunnistaa toimintayksiköiden erilaisuus ja tarve luoda valtion yhtenäistä toimintakulttuuria. Toimintayksiköiden tasolla henkilöstöpolitiikalla ja strategisella henkilöstöjohtamisella oli tarkoitus tukea toiminnan pitkän aikavälin tavoitteita. Päätöksessä asetettujen tavoitteiden toteutusta varten Valtion työmarkkinalaitos laati valtion yhteisen työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan toimintasuunnitelman vuosille 2001–2003. (VM 2003.)

Kun tarkastellaan vuosien 1991 ja 2001 periaatepäätösten tavoitteita, voidaan huomata niiden olevan osittain hyvin samankaltaisia. Esimerkiksi johtamisen kehittäminen nousee esille molemmissa. Uutena tavoitteena vuoden 2001 periaatepäätöksessä on arvoperustan vahvistaminen ja virkamiesetiikan säilyttäminen. Tosin arvot ja etiikka nou-

sivat esille jo vuonna 1997 (VM2/22/97), kun tehtiin päätös ylempien virkamiesten nimittämisestä (ks. Temmes ym. 1998).

Vuonna 2005 valtiovarainministeriö julkaisi arviointitutkimuksen valtion yhteisen henkilöstöpolitiikan haasteesta. Tutkimuksen johtopäätös oli, että valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstöpolitiikan linjasta on ollut oikeansuuntainen, mutta sen ohjaava vaikutus on jäänyt jokseenkin ohueksi. Toimintayksiköt ovat aktiivisesti kehittäneet henkilöstöpolitiikkaa ja -johtamista pitkälti omista lähtökohdistaan, mutta yhteisen henkilöstöpolitiikan huomioiminen on jäänyt vähemmälle. Selkeimmin yhteinen henkilöstöpolitiikka on toteutunut palkkapolitiikan alueella. Arviointitutkimuksen mukaan henkilöstöpolitiikan yhtenäisyyttä ja vaikuttavuutta tulee lisätä toiminnan ohjauksjärjestelmiä kehittämällä. Henkilöstöpolitiikka tulee määritellä yhdeksi ydinprosessiksi, joka sovitetaan yhteen muiden prosessien, kuten tulosohjaus- ja budjetointiprosessien kanssa. Valtiokonsernissa kehitetään ja määritellään yhteiset tunnusluvut, joiden pohjalta koko henkilöstöpolitiikan onnistuneisuutta arvioidaan. (VM 2005.)

Toimintayksiköiltä edellytettävä toiminnan suunnittelu sekä panostukset toimivaan urasuunnitteluun henkilöstösuunnittelun kautta nousevat aineistosta korostetummin esille, kun edetään 2000-lukua eteenpäin. Muuttuva toimintaympäristö ja tehtävät edellyttävät, että toimintayksiköillä on valmiutta ennakoida ja reagoida muutoksiin sekä lyhyellä että pidemmälläkin aikavälillä. Henkilöstövoimavarojen suunnitelmallisemmalla kohdentamisella pyritään turvaamaan, että toimintayksiköillä on kulloisessakin tilanteessa niin määrällisesti kuin laadullisesti oikein mitoitettu henkilöstö ja sen edellyttämä resursointi. (VM 2001.)

Taulukko 2. Valtionhallinnon henkilöstöpolitiikan päälinjaukset tulosoajauksen aikana

Valtionhallinnon asiakirja	Tavoitteet ja linjaukset
VM329/00/91 Valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstöpolitiikan ja -hallinnon kehittämisestä	<i>Päätavoite:</i> Valtiotyönantajan kilpailukyvyyn kehittäminen <i>Tavoitteet:</i> 1. yhtenäisen palvelussuhdemuodon kehittäminen; 2. palvelussuhteen ehtojen kehittäminen kilpailukykyisiksi; 3. henkilöstökoulutuksen parantaminen; 4. johtamisvoimavarojen kehittäminen, 5. työolojen, työyhteisöjen ja yhteistoiminnan kehittäminen; 6. henkilöstön hankinnan uudistaminen; 7. sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja 8. henkilöstöpolitiikan ja -hallinnon uudistaminen tulosoajaukseen soveltuvaksi.
VM342/00/91 Valtioneuvoston periaatepäätös valtion virkoja ja tehtäviä koskevien kelpoisuusvaatimusten uudistamisesta	1. Säädettyjen kelpoisuusehtojen vähentäminen ja sisällöllinen uudistaminen sekä yhdenmukaistaminen; 2. Henkilöstön hankinnan ja valinnan menetelmien parantaminen
VM157/00/94 Valtioneuvoston periaatepäätös nimitystoimivallan järjestämisestä valtionhallinnossa	Nimitysvallan uudelleenjärjestäminen valtionhallinnossa ja siirtäminen pääasiassa virastoille itselleen. Päätöksen mukaisesti korkeakoulut saivat itse täyttää virkansa. Muutokset voimaan 1.1.1995 lukien
VM26/01/98 Nimitäminen määräajaksi	1. Pysyvät tehtävät tulee tehdä vakinaisella henkilöstöllä; 2. Virkasuhteen tulee perustua pääsääntöisesti virkoihin sidottuun järjestelmään; 3. Määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitäminen on poikkeus; 4. Määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitämisen tulee aina perustua virkamieslaisissa säännelyihin edellytyksiin.
VM092:00/2001 Valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstöpolitiikan linjasta	<i>Päätavoite:</i> Valtiotyönantajan kilpailukyvyyn lisääminen Ensijainen vastuu henkilöstöpolitiikan toteuttamisesta siirrettiin toimintayksiköille <i>Tavoitteet:</i> 1. Yhteisen arvoperustan vahvistaminen ja virkamiesetiikan tason säilyttäminen; 2. Työnantajan kilpailukyvyyn ja osaavan henkilöstön varmistaminen; 3. Hyvän johtamisen ja työyhteisöjen toimintakyvyn edistäminen
VM 48/321/2003 Valtion määräaikaiset palvelussuhteet	Tavoitteena huomion kiinnittäminen määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöön sekä kiinnittää virastojen huomio virkamieslaissa ja työsopimuslaissa säädettyjen määräaikaisten palvelussuhteiden perusteisiin ja voimassa olevaan soveltamiskäytäntöön.
VM 4/01/2007 Henkilöstön kehittäminen osaksi toimintayksiköiden kehittämistä	Henkilöstöjohtaminen tulee ymmärtää osaksi kokonaisjohtamista. Yhteiset henkilöstön kehittämisen periaatteet valtionhallinnossa (HEKUMA-työryhmä): 1. Henkilöstön hankinta, kohdentaminen ja pysyttäminen palveluksessa hoidetaan ammattimaisesti; 2. Osaamista kehitetään ja johdetaan systemaattisesti; 3. Esimiestyö on kannustavaa ja valmentavaa
Valtioneuvoston periaatepäätös valtionhallinnon johtajapolitiikasta	Linjattiin johtajapolitiikan tavoitteet: 1. Houkuttelevat johtamistehtävät ja hyvät kehittymismahdollisuudet; 2. Ammattimaisesti korkeatasoinen ja riittävän yhtenäinen ylin virkamiesjohto; 3. Johtajien edellytykset menestyksellisesti suoriutua tehtävistään

Määräaikaisten palvelussuhteiden sääntely valtionhallinnossa

Määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö on työelämässä kasvanut tasaisesti 1990-luvun alusta lähtien ja näin on tapahtunut myös valtion henkilöstössä (vrt. Schmidt & Vanhala 2010). Vuonna 1993 valtion henkilöstöstä määräaikaisia oli lähes 30 000, joka oli 21,3 prosenttia koko henkilöstöstä. Vuoteen 2002 mennessä määrä oli kasvanut noin 36 000:een, mikä merkitsee 29,4 prosentin osuutta koko henkilöstöstä. Suhteellisesti ja lukumääräisesti eniten määräaikaisia oli yliopistoissa ja korkeakouluissa ja yli 60 prosenttia niiden henkilöstöstä oli vuonna 2002 määräaikaisessa palvelussuhteessa (ks. VM 2004b, 2003b). Virkamieslain (19.8.1994/750) 9 §:n 1 momentin perusteita määräaikaiselle virkasuhteelle ovat työn luonne, sijaisuus, avoinna olevan viran väliaikainen hoitaminen ja harjoittelu. Näistä työn luonteen määrittely perustuu aina kyseessä olevaan yksittäistapaukseen ja palvelussuhdetta solmittaessa arvioidaan tiettyä tehtäväkokonaisuutta sen sisällön, luonteen ja muiden tietojen perusteella suhteessa organisaation pysyviin tehtäviin. Tulkinnalliset rajat ovat häilyviä ja suurimmat tulkintaongelmat kohdistuvatkin työn luonteen määrittelyyn. (VM 2003b.)

Määräaikaisiin palvelussuhteisiin liittyvä ohjaus lisääntyi virastojen oman nimitystoimivallan laajennuttua ja samaan aikaan myös määräaikaisten sekä osa-aikaisten palvelussuhteiden määrän kasvettua. Vuonna 1998 valtiovarainministeriö julkaisi ohjeen määräaikaisesti nimittämisestä (VM 26/01/98). Ohjeen sanoma oli selkeä: valtion budjettitalouden yleisenä periaatteena on, että pysyvät tehtävät tulee tehdä vakinaisella henkilöstöllä. Virkasuhteen tulee perustua pääsääntöisesti virkoihin sidottuun järjestelmään. Määräaikaiseen virkasuhteeseen nimittäminen merkitsee poikkeusta mainittuun pääsääntöön ja määräaikaiseen virkasuhteeseen nimittämisen tulee aina perustua virkamieslaissa nimenomaisesti säänneltyihin edellytyksiin.

Suurempi kiinnostus määräaikaisia palvelussuhteita kohtaan kansallisella tasolla sekä selkeä valtionhallinnon henkilöstöpolitiikan muutos määräaikaisia palvelussuhteita kohtaan tapahtui vuonna 2003.

Silloin tavoitteet määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseen ja palvelussuhteiden ehtojen parantamiseen nousivat ensimmäisen kerran hallitusohjelmatasolle. Pääministeri Matti Vanhasen ensimmäisen hallituksen hallitusohjelmasta lähtien (vuosille 2003–2007) on jokainen hallitusohjelma sisältänyt määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämistä ja palvelussuhteiden ehtojen parantamista koskevia tavoitteita. Samana vuonna valtiovarainministeriö julkaisi Valtion määräaikaiset palvelussuhteet -selvityksen (ks. taulukko 1). Työryhmän tehtävänä oli selvityksen perusteella tehdä ehdotus toimenpiteistä, joilla määräaikaisten palvelussuhteiden määrää voidaan vähentää. Osana selvitystyötä tuli käydä läpi tarpeet ja mahdollisuudet muuttaa valtion virkamieslakia siten, että lain säännökset eivät vaikeuta nimittämistä toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen. (VM 2003b.)

Perusteet valtionhallinnon tiukalle määräaikaispolitiikalle löytyvät valtionhallinnon henkilöstöpolitiikan arviointiraportista (VM 2005). Raportin mukaan määräaikaiset työsuhteet koetaan keskeiseksi palvelussuhteeseen liittyväksi ongelmaksi. Valtion työnantajapolitiikan lähtökohtakohtana tulisi olla osaavan työvoiman saannin varmistaminen ja määräaikaisten suuri määrä koetaan rasitteeksi, joka osaltaan heikentää tavoitteen toteutumista. Vuosina 2002 ja 2003 julkaistuissa (VM 2003a; VM 2004b) tietoja henkilöstövoimavarojen ja henkilöstötilinpäätöksen tueksi -julkaisuissa määräaikaisia palvelussuhteita pohditaan toiminnallisista lähtökohdista. Tästä näkökulmasta katsottuna määräaikaiset palvelussuhteet:

- mahdollistavat työvoimatarpeen tyydyttämisen niukemmissakin taloudellisissa olosuhteissa, kun rahallisia resursseja ei tarvitse sitoa kiinteästi,
- pitävät yllä epävarmuutta työntekijöissä, eivätkä motivoi työpaikkakohtaisen osaamisen kartuttamiseen,
- voivat aiheuttaa työmarkkinoilla jännitteitä pysyvässä työssä olevien ja tilapäistöitä tekevien välillä,
- nostavat organisaation rekrytoinnin, perehdyttämisen ja henkilöstön kehittämisen henkilöstöinvestointikuluja suhteessa rajoitet-

tuun työssäoloaikaan sidoksissa oleviin tulevaisuuden henkilöstötuottoihin.

Vuonna 2007 valtiovarainministeriö julkaisi ohjeen määräaikaisten palvelussuhteiden ja koeajan käytöstä (VM 4/01/2007). Ohjeessa esiteltiin virkamieslakiin (63/2007) tehtyä muutosta, joka edellytti, että määräaikaisen virkasuhteen peruste tulee ilmoittaa nimittämiskirjassa. Lisäksi ohjeessa veloitettiin, että määräaikainen virkasuhde tulee tehdä perusteen mukaiseksi ajaksi. Määräaikaiset palvelussuhteet huomioidaan erityisesti myös valtion virka- ja työehdoissa vuosille 2007–2010. Ehdoissa määrätään asetettavaksi sopimuskauden ajaksi määräaikaistyöryhmä käsittelemään määräaikaisten palvelussuhteiden käytössä noudatettavien periaatteiden selkeyttämistä ja keinoja määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi valtion virastoissa. Lisäksi määrätään, että luottamusmiehelle annetaan vähintään kaksi kertaa vuodessa oman toimipiirinsä tai työpaikkansa uusista määräaikaisista palvelussuhteista sopimuksessa määritellyt tiedot.

Valtionhallinnon henkilöstöpolitiikan jalkauttaminen yliopistoihin

Yliopistojen toimintaa ohjataan pääosin tulossopimusjärjestelmän kautta. Tätä kautta myös valtionhallinnon sekä opetusministeriön hallinnonalan omat henkilöstöpoliittiset tavoitteet näkyvät yliopistojen ja ministeriön välisissä tulossopimus- sekä palauteasiakirjoissa. Yliopistojen tulossopimuksen kehittämistyöryhmä III:n raportin mukaan tulossopimusohjaus onkin lisännyt yliopistojen hallinnon kustannustietoisuutta ja tehostanut yliopistojen toimintaa monin tavoin. Tulossopimusohjaus on auttanut voimavarojen kohdentamisessa ja sisäistä johtamista, toiminnan ohjausta, palvelujen laatua ja henkilöstöpolitiikkaa on kehitetty. (OPM 2005.)

Tulosohjausasiakirjoissa näkyy ensimmäisen kerran henkilöstöpolitiikkaan viittaavia mainintoja vuoden 2003 (OPM 2003) toiminnasta annetussa palautteessa. Silloin henkilöstönäkökulma otettiin osaksi uutta tilinpäätösvelvollisuutta. Henkilöstönäkökulman tarkoitus on kehittää osaamista ja työhyvinvointia henkilöstöpolitiikan avulla ja se edellyttää yliopistoilta henkilöstöstrategian laadintaa ja sen seurantaa. Vuoden 2003 palautteessa nostetaan esille myös tavoitteet määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi. Lisäksi valtion henkilöstöpolitiikan linjaukset, kuten tasa-arvon kehittäminen sekä uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton valmistelu näkyvät palautteessa.

Vuosille 2004–2006 (OPM 2004) tehdyssä sopimuksessa henkilöstöpoliittinen ohjaus jakautuu valtioneuvoston vuonna 2001 tekemän periaatepäätöksen kehittämislinjausten suunnassa. Esillä ovat työyhteisön kehittäminen siten, että kilpailukyky työnantajana paranee ja henkilöstön työkyky ja -tyytyväisyys lisääntyvät. Vuonna 2005 (OPM 2005) solmitussa voimavarasopimuksessa on tarkennettu henkilöstöön liittyvää osuutta siten, että yliopistojen on edistettävä tasa-arvoisen työ- ja tiedeyhteisön kehittymistä, niiden henkilöstöpolitiikan arvioinnin ja seurannan mahdollistamiseksi tilinpäätöksiin sisällytetään henkilöstötilinpäätös tai tätä vastaavat henkisten voimavarojen hallinnan tiedot. Myös henkilöstöstrategioiden laadinnan edellyttäminen on asiakirjoissa esillä.

Tulosohjausasiakirjoja läpikäymällä voi selkeästi nähdä henkilöstöpoliittisten tavoitteiden jalkautumisen yliopistojen toimintaan. Vuoden 2005 palautteessa (OPM 2006a) annetaan positiivinen arvio henkilöstöraportoinnin kehittymisestä. Samalla kuitenkin edellytetään, että kaikilla yliopistoilla tulee olla suunnitelma määräaikaisten palvelussuhteiden tarkastelusta ja niiden vähentämisestä. Lisäksi edellytetään, että yliopistoilla tulisi olla henkilöstörakennetta ja -määrää koskevat, vähintään vuoteen 2011 ulottuvat suunnitelmat. Edelleen vuoden 2006 palautteessa (OPM 2007a) esille nostetaan määräaikaiset palvelussuhteet ja niiden vähentäminen. Tämän lisäksi yliopiston tulee

henkilöstöstrategiassaan varautua rakenteellisen kehittämisen ja tuotavuusohjelman aiheuttamiin henkilöstörakenteen muutoksiin.

Vuosille 2007–2009 tehdyssä tulossopimuksessa (OPM 2007b) kansainvälinen rekrytointi nousee sopimukseen. Yliopisto laajentaa tutkimushenkilöstön kansainvälistä rekrytointia ja tutkimussopimuksia tehdään tutkijoiden yhteistyön pohjalta korkeatasoisten kansainvälisten yliopistojen ja tutkimusorganisaatioiden kanssa. Toisena uutena asiana tulossopimuksessa on tavoite johtamisen ja hallinnon tehostamiseen. Yliopistot tukevat henkilöstön urakehitystä ja tavoitteena on pysyväisluonteisten tehtävien hoitaminen vakinaisissa palvelussuhteissa. Vuoden 2007 toiminnasta annetussa palautteessa (OPM 2008a) kiinnitetään huomiota neliportaisen tutkijanuran kehittämiseen. Sen käyttöönottoa on selkeästi suositeltu. Seuraavan vuoden (OPM 2008b) tulos- ja voimavarasopimuksessa velvoitetaan noudattamaan tutkijan-koulutuksen ja -uran kehittämisen toimenpideohjelmaa vuosille 2007–2011.

Vuoden 2008 sopimuksen mukaan myös tutkijanuran edellytyksiä ja tohtoreiden työelämävalmiuksia tulee vahvistaa. Kansainvälinen rekrytointi näkyy myös tässä tavoitteessa selkeästi. Yliopisto laajentaa tutkimushenkilöstön kansainvälistä rekrytointia. Yliopistot laajentavat toimintansa rahoituspohjaa hankkimalla suoran budjettirahoituksen lisäksi täydentävää rahoitusta. Täydentävän rahoituksen tulee tukea yliopistojen perustehtäviä ja niihin liittyviä tavoitteita. Vuoden 2008 (OPM 2009) toiminnasta annetun palautteen mukaan yliopiston tulee tarkastella säännöllisesti määräaikaisten palvelussuhteittensa kehitystä ja vähentäviä toimenpiteitä tulee jatkaa. Erityistoimia tulee kohdistaa myös ikääntyvän henkilöstön työkyvystä ja jaksamisesta huolehtimiseen työurien pidentämiseksi ja osaamispotentiaalin säilyttämiseksi.

Tulosohjausasiakirjojen lisäksi henkilöstöpoliittista ohjausta yliopistojen suuntaan tapahtuu suoraan valtiovarainministeriön tai opetusministeriön ohjeiden ja päätösten muodossa. Tavoitteet määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi nousivat yliopistojen tu-

losohjausasiakirjoihin vuonna 2003 ja tavoitteet näkyvät asiakirjoissa muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta vuosittain. Määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöön yliopistoissa otti kantaa myös opetusministeriön asettama tutkijanuratyöryhmä. Tutkijanuratyöryhmä nosti esille yliopistoissa jatkuvasti kasvavan projektitutkijajoukon aseman. Työryhmän suositusten mukaisesti yliopistojen tulee pyrkiä sellaisten järjestelmien luomiseen, joilla määrääjäksi palkattuja, osittain ulkopuolisella kilpaillulla tutkimusrahoituksella työskenteleviä henkilöitä voidaan ottaa pysyvään työsuhteeseen. Henkilöiden ottaminen pysyvään työsuhteeseen on luonnollisesti riski yliopistolle, joka palvelussuhteen solmiessaan sitoutuu palvelussuhteen jatkamiseen tilanteessa, jossa rahoitus päättyy. (OPM 2006a.) Yliopistojen tulosohjauksen kehittämistyöryhmä (III) toteaa, että määräaikaisten palvelussuhteiden käytön yleiseen vähentämiseen pidemmällä aikavälillä voidaan tehokkaimmin vaikuttaa virastojen suunnitelmallisella toiminnalla. Tavoite tulee kehittämistyöryhmän mukaan varmistaa käytettävissä olevilla ohjausmenetelmillä. (OPM 2005.) Ulkopuolista rahoitusta ei useinkaan voida ennustaa kovin tarkasti, joten laaja-alaisessa organisaatiossa kuten yliopisto, suunnittelulla ei voida kaikkea tulevaa ennakoida.

Tarkasteltaessa valtiotyönantajan henkilöstöpolitiikan ohjausvaikutusta yliopistojen määräaikaiseen akateemiseen henkilöstöön, on tulosohjauksen aikana löydettävissä henkilöstöpoliittisia uudistuksia, joiden vaikutukset yliopistojen omaan henkilöstöpolitiikkaan ovat tuntuvia. Yliopistot ovat saaneet palautetta liittyen henkilöstöpolitiikan toteuttamiseen erityisesti suuren määräaikaisten työntekijöiden määrän vuoksi. Määräaikaisissa palvelussuhteissa oleva henkilöstö yliopistoissa on viime vuosina ja vuosikymmeninä runsaasti lisääntynyt, koska yliopistojen ulkopuolinen rahoitus on jatkuvasti kasvanut. Vuonna 2000 yliopistojen kokonaisrahoituksesta 64 % tuli suoraan yliopiston budjetista ja 36 % oli ulkoista rahoitusta. Jatkuvasti laajentuva ulkopuolisella rahoituksella tapahtuva projektitoiminta on luonut tuhansien määräaikaisten ja usein myös lyhytkestoisten palvelussuhteiden joukon. (Ks. OPM 2000.)

Määräaikaisiin palvelussuhteisiin liittyy monia sekä yliopiston tutkimustoiminnan jatkuvuuteen että pitkäjänteisyyteen, voimavarojen käytön tehokkuuteen ja työsuhte- ja henkilöstöpolitiikkaan liittyviä ongelmia. Vaikka halua toimien vakinaistamiseen olisi, ei se voisi toteutua käytettävissä olevan rahoituksen rajoissa. On myös totta, että järjestelmä joustaa esimerkiksi nuoren, usein opiskeluvaiheessa olevan henkilöstön ja yliopistonkin kannalta. Kun lyhyet määräaikaiset palvelussuhteet jatkuvat vuosia lyhyinä jaksoina, alkaa molemmin puolin syntyä ongelmia. (VM 2003; OPM 2004.) Yliopistoille tyypilliset erilaiset epäsäännölliset ja epämääräiset lyhytaikaiset palvelussuhteet ovat yksi suurimmista stressitekijöistä työntekijöiden piirissä (Puhakka & Rautopuro 2007: 45). Yksi päätekijä, joka heikentää akateemisen tutkijan uran houkuttelevuutta on juuri sen epävarmuus ja ennakoitavuuden puute (Pekkola 2010: 153). Valtiontalouden tarkastusviraston mukaan yliopistot ovat viime vuosina parantaneet monilla eri tavoilla henkilöstöasioiden hoitoa, mutta henkilöstörakenteen omaleimaisuus luo toiminnan kehittämislle omat haasteensa. (Vrt. VTV 2011: 33; Löppönen ym. 2009: 34.)

Tutkijanuran kehittäminen

Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön rakenteessa on tapahtunut huomattava muutos kun ulkopuolisen rahoituksen kasvu on lisännyt yliopistojen henkilökuntaa erityisesti vuodesta 1994 lähtien. Tutkimushenkilöstön määrä oli vuonna 1999 yli kolminkertainen verrattuna 90-luvun alun tilanteeseen (Husso ym. 2000). Yliopistojen tutkijanpaikkojen määrä ei kuitenkaan ole kasvanut samassa suhteessa kuin tutkijoiden määrä ja suhteessa yhä pienempi prosentti tutkijanuralle lähtijöistä voi saada tavoitellun professorin paikan. Tutkijakunnan rakenteellinen muutos onkin ollut yksi keskeisiä tiede- ja korkeakoulupoliittisia teemoja. Yliopistojen henkilöstöpolitiikkaa on merkittäväällä tavalla ohjattu opetusministeriön hallinnonalalta.

Tutkijanuran kansallisella kehittämisellä on ollut merkittävät vaikutukset yliopistojen henkilöstöpolitiikkaan. Tutkijanuran kehittämisen taustalla ovat olleet tutkijanuran ongelma-alueet, kuten tutkijoiden pätkätöyläisyys, eri sektoreiden välisen liikkuvuuden vaikeus, ulkopuolisen tutkimusrahoituksen ja urakehityksen yhdistäminen, yms. Tutkijanuran kehittäminen ja erityisesti tutkijankoulutuksen tehostaminen oli 1990-luvun näkyvin korkeakoulu- ja tiedepoliittinen hanke Suomessa ja hanke on jatkunut näihin päiviin saakka. Tutkijakoulut perustettiin vuonna 1995 perinteisen tutkijankoulutuksen rinnalle ja uusi järjestelmä mahdollisti päätoimisen, palkallisen väitöskirjatyön tekemisen lähes 4000 jatko-opiskelijalle. Vuonna 1997 perustettiin tutkijatohtorijärjestelmä, jonka tavoitteena oli, että sitä kautta noin joka viides väitellyt voi vuosituhannen vaihteeseen mennessä koulutautua ammattitutkijaksi. Yliopistoja kannustettiin tutkimusympäristöjen kehittämiseen mm. määräaikaisten tutkijaopettajien virkojen perustamisella. Tarkoitus oli, että kyseiset virat olisivat laitosten välistä liikkuvuutta edistäviä ja siten niiden välillä tapahtuvaa yhteistyötä lisääviä. Myös yliopistojen virkajärjestelmän kehittäminen tutkijanuran kehittämisen rinnalla on ollut väistämätöntä. Erityisesti väliasteen virkojen lisääminen oli 1990-luvulla merkittävää ja yliassistentin virkojen suhteellinen osuus yliopiston opetushenkilökunnasta kaksinkertaistui 1980-luvun jälkipuoliskolla ja 1990-luvun alussa. (Husso ym. 2000; OPM 1997.)

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 1999–2004 (KESU 2004) linjattiin tutkijakoulujärjestelmän laajentaminen, ja että sen kautta luodaan edellytykset sille, että ammattitutkijoiksi aikovilla on mahdollisuus pätevoityä ja päästä tutkijanuran alkuun aikaisempaa nuorempina. Vuonna 2004 opetusministeriö asetti tutkijanuratyöryhmän, jonka tehtävänä oli laatia ehdotus strategiaksi siitä, miten ammattimaista tutkijanuraa tulee kehittää. Tutkijanuratyöryhmä esitti vuonna 2006 julkaistussa raportissaan (OPM 2006), että Suomeen kehitetään neliportainen tutkijanuramalli, joka kattaa yliopistojen ja valtion tutkimuslaitosten ohella soveltuvin osin tutki-

januran myös muilla sektoreilla. Mallin lähtökohtana oli tutkijanuran eri vaiheiden selkiyttäminen ja nimikkeistön yhdenmukaistaminen ja yksinkertaistaminen kaikilla sektoreilla sekä ulkopuoliseen arviointiin perustuva eteneminen tutkijanuralla yhtenäisten kriteereiden perusteella. (KESU 2004.)

Vuonna 2008 julkaistussa Neliportainen tutkijanura -työryhmäselvityksessä (OPM 2008c) mallin uraportaat saivat täsmennetyn muodon. Ensimmäisen portaatan muodostavat määräämälliset tutkijankoulutusvaiheen tehtävät. Toiselle portaalle sijoittuvat tehtävät, joissa toimitaan pääsääntöisesti välittömästi tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen ja niihin kelpoisuusvaatimuksena on tohtorintutkinto. Tehtävät ovat pääasiassa määräämällisiä. Kolmannen portaatan tehtävät eroavat toisen portaatan tehtävistä siten, että niissä edellytetään laajempaa ja pidempiaikaista aiempaa kokemusta tehtävistä. Lisäksi tehtävien vaikuttavuuden edellytetään olevan selvästi toista porrasta laaja-alaisempaa sekä tutkimuksellisten, opetuksellisten ja/tai hallinnollisten vastuiden olevan kokonaisvaltaisempia ja entistä itsenäisempiä. Kolmannen portaatan tehtävät ovat pääsääntöisesti pysyviä. Neljännen portaatan tehtävät ovat kaikkein vaativimpia opetus- ja tutkimustehtäviä. Professoreiden tehtävät määritellään yleisellä tasolla asetuksella. (OPM 2006a; OPM 2008c.)

Tutkijanuran kehittämisessä edettiin edelleen. Vuonna 2007 opetusministeriö julkaisi toimenpideohjelman tutkijankoulutuksen ja -uran kehittämiseksi (OPM 2007a). Toimenpideohjelmassa edellytettiin, että yliopistot ryhtyvät kehittämään virkarakennettaan mm. muuttamalla osan äskettäin väitelleille tohtoreille tarkoitetuista määräämällisistä viroista tutkijatohtorin paikoiksi ja osan yliassistentin, apulaisopettajan, kliinisen opettajan, tutkivan opettajan ja tutkijadosentin viroista yliopistotutkijan viisivuotiseksi viroiksi. Lisäksi niiden tuli perustaa määräämällisiä yliopistotutkijan virkoja sekä perustaa tutkijanuran ylimmälle tasolle lisää osa-aikaisia ja yhteisrahoitteisia professuureja tieteen, elinkeinoelämän ja julkisen sektorin tarpeista lähtien sekä kannustaa tutkijoita kansainväliseen liikkuvuuteen. Toimenpideohjel-

massa edellytettiin myös, että yliopistot kehittävät yhtenäisen nimikkeistön opetus- ja tutkimusvirkarakenteeseen vuoteen 2009 mennessä. (OPM 2007a.)

Tutkijanuran kehittämisen uusin askel on useissa yliopistoissa jo käyttöön otettu vakinaistamiseen päätyvä urapolku (tenure track). Tenure track -järjestelmässä ulkopuolisen arvioinnin perusteella menestyneimmille tutkijoille luodaan mahdollisuus edetä urallaan ja lopulta saada pysyvä tehtävä. Yliopistoilta tämä on edellyttänyt, että osa tutkijantehtävistä määritellään vakituisen viran mahdollistaviksi tehtäviksi. Vuonna 2008 julkaistussa Neliportainen tutkijanura -työryhmäraportissa todetaan, että joustava vakinaistamismenettely on omaksettava yliopistoissa osaksi tehtäväjärjestelmää sekä portaiden sisällä että portaalta toiselle siirryttäessä. (OPM 2008c.)

Valtionhallinnon henkilöstöpolitiikan kehitys yliopistojen määräaikaisen tutkimushenkilöstön näkökulmasta

Valtionhallinnon henkilöstöpolitiikalla on ollut selkeästi merkitystä yliopistojen henkilöstöpolitiikan muovaajana. Tulosohjausjärjestelmän kautta osa henkilöstöpoliittisista tavoitteista siirtyy yliopistoille. Aineiston perusteella voidaan kuitenkin todeta, että henkilöstöpoliittisten linjausten näkyvyys tulosohjausasiakirjoissa on suhteellisen vähäistä, etenkin, kun verrataan muuhun asiakirjoissa olevaan korkeakoulupoliittiseen ohjaukseen. Arvioidessaan vuosien 1987–1995 hallinnonuudistuksia Markku Temmes ja Markku Kiviniemi (1997) toteavat uudistusten henkilöstö- ja työyhteisövaikutuksia tarkastellessaan, että järjestelmätason uudistusten yleistrendien eteneminen yksikkötasolle on hidasta ja epätasaista. Näin ollen voidaan todeta, että tulosohjausjärjestelmän ohella yhtä tärkeä valtionhallinnon henkilöstöpoliittinen ohjausvaikutus yliopistojen henkilöstöpolitiikkaan toteutuu lainsäädännön, periaatepäätösten sekä koko valtionhallinnon tasoisten että opetusministeriön hallinnonalan erilaisten ohjeiden,

työryhmäselvitysten ja kehittämishankkeiden kautta. Esimerkkinä voidaan mainita tutkijanuran kehittäminen, jota voidaan pitää merkittävänä yliopistojen henkilöstöpolitiikan muovaajana tulosohjauksen aikana. Tästäkin huolimatta se näyttäytyy tulosohjausasiakirjoissa hyvin niukasti.

Tulosohjauksen ajan valtionhallinnon henkilöstöpolitiikan punaisena lankana voidaan pitää tavoitetta valtiotyönantajan kilpailukyvyyn lisäämiseksi. Vaikka strategisen henkilöstövoimavarojen johtamisen käsitteistö näyttää valtionhallinnon asiakirjoissa vasta myöhemmin 2000-luvulla, voidaan tavoitetta kilpailukyvyyn lisäämiseen pitää selkeänä osoituksena siirtymisestä henkilöstöhallinnosta strategiseen henkilöstövoimavarojen johtamiseen. Valtiontalouden tarkastusvirasto toteaa myös, että yliopistojen henkilöstöjohtamisen käytäntöjen kehittämisprosessi on ollut selkeä ja tietoinen ja sen pyrkimyksenä on ollut päästä kohti uudenlaista, strategista johtamista painottavaa henkilöstöjohtamista. Tavoitteen suuntaisesti strategiat, suunnitelmat, ohjelmat sekä toimintasuunnitelmat ovat lisääntyneet yliopistojen henkilöstöjohtamisen työvälineinä. Käytännön toimenpiteitä eri dokumenteissa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi ei kuitenkaan ole varmistettu tarpeeksi ja tämän vuoksi on vielä paljon saavutettavaa. (VTV 2010: 7.)

Temmes ym. (1998) toteavat, että tulosohjauksen ajan henkilöstöpolitiikka on ollut hyvin pitkälle laadullisten tavoitteiden aikaa ja määrälliset tavoitteet ovat jääneet 1980-luvulle. Johtaminen ja osaava sekä sitoutunut henkilöstö ovat nousseet yhä selkeämmin yhdeksi julkisen toiminnan kilpailutekijäksi. Tämä kehitys on selkeästi huomattavissa ja erityisesti strategisen henkilöstövoimavarojen johtamisen korostus lisääntyy kun päästään 2000-luvulle. Vuoden 1991 päätöksen tavoitteita voidaan suurelta osin pitää vielä mekaanisina ja henkilöstön ulkopuolisina. Vuoden 2001 valtioneuvoston periaatepäätöksen tavoitteet sitä vastoin korostavat aikaisempaa päätöstä enemmän henkilöstön merkitystä voimavarana. Etiikka ja arvot yhtenä henkilöstöpolitiikan tavoitteena ovat hyvä esimerkki kehityksestä strategisen henkilöstövoimavarojen johtamisen suuntaan. Edellä esitetystä kehityksestä huolimatta

määrällisiä tavoitteita on edelleen havaittavissa. Palkkausjärjestelmän kehittäminen sekä tavoitteet määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi ovat selkeä osoitus määrällisten tavoitteiden olemassaolosta. Toisaalta jos edetään pohdinnassa pidemmälle, huomataan molempien tavoitteiden taustalla laadullisia tavoitteita, kuten työhyvinvointi ja palkitseminen hyvin tehdystä työstä.

Tässä luvussa oli tarkoitus paitsi luoda katsaus valtionhallinnon henkilöstöpolitiikan kehitykseen tulohajauksen aikana, myös pohdita noudatetun henkilöstöpolitiikan merkitystä suhteessa yliopistojen määräaikaiseen opetus- ja tutkimushenkilöstöön. Yliopistojen määräaikaisiin palvelussuhteisiin on kiinnitetty huomiota siinä missä muidenkin valtion virastojen määräaikaisiin palvelussuhteisiin, mutta ne ovat saaneet myös erityishuomiota. Yliopistoissa määräaikaisia palvelussuhteita käytetään kaikissa tehtävissä, mutta erityisesti opetuksessa ja tutkimuksessa. Tutkijanura tyypillisesti koostuu useista lyhytaikaisista sopimuksista, jotka on rahoitettu monista eri lähteistä.

Osa yliopiston määräaikaisista palvelussuhteista on kuitenkin perusteltuja, kuten neliportaisen tutkijanuran kahdelle ensimmäiselle portaalle sijoittuvat tehtävät. Lisäksi uuden tenure track -järjestelmän laajentaminen nojaa perustelluille määräaikaisille palvelussuhteille. Mielenkiintoinen havainto aineistosta nousee tarkasteltaessa valtionhallinnon politiikkaa suhteessa määräaikaisiin palvelussuhteisiin ja toisaalta opetusministeriön tutkijanuran kehittämisen suuntaviivoja. Samaan aikaan pyritään vähentämään turhia määräaikaisia palvelussuhteita ja toisaalta kehitetään yliopistoihin urajärjestelmää, joka rakentuu laajasti määräaikaisten tehtävien varaan. Virkamieslain mukaan perusteita määräaikaiselle virkasuhteelle ovat työn luonne, sijaisuus, avoinna olevan viran väliaikainen hoitaminen ja harjoittelu. Neliportaisen tutkijanuran määräaikaisiksi määritellyt tehtävät voidaan hyvin ajatella täyttävän työn luonne -perusteen. Päästäänkö neliportaisella tutkijanuralla siis hallittuun määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöön yliopistoissa – tuskin täysin?

Tässä luvussa valtion henkilöstöpoliittista ohjausta on tarkasteltu lähinnä valtion henkilöstöpoliittisten ja opetusministeriön korkeakoulupoliittisten dokumenttien valossa. Tutkimuksen seuraavassa vaiheessa muutoksia tullaan tarkastelemaan tiliviraston ja tulosityksikön näkökulmasta. Tämän lisäksi tutkimuksessa tullaan erittelemään tarkemmin muuttuneen henkilöstöpoliittisen ilmapiirin vaikutuksia a) urajärjestelmään, b) palvelusuhteiden ehtoihin ja c) työaikakäytäntöihin. Seuraavassa luomme lyhyen katsauksen henkilöstöpolitiikan muutokseen osana yliopistojen ja valtionhallinnon sekä niiden toimintaympäristön laajempaa kehitystä erityisesti yliopiston uuden työnantaja-aseman näkökulmasta.

TILIVIRASTOSTA YKSITYISEKSI YLIOPISTOKSI: TYÖNANTAJA-ASEMAN MUUTOS JA UUDET PALVELUSSUHTEET

Kari Kuoppala, Elias Pekkola, Maria Ranta

Aluksi

Tässä luvussa tarkastelemme työnantaja-aseman muutosta ja sen vaikutusta korkeakoulujen henkilöstöpolitiikkaan ja sen kautta määräaikaisten tutkijoiden arkeen. Tämä luku kuvaa työmarkkinaosapuolien näkökulmasta murrosta ja sen vaikutuksia. Viimeaikainen, erityisesti uuden yliopistolain voimaantuloon kytkeytyvä kehitys osoittaa korkeakoulutuksen muuttuvan kiinteänä osana muuta yhteiskuntaa. Vaikka uusi yliopistolaki etäännytti yliopistoja valtiosta, niiden muutosta on perusteltua taustoittaa julkista toimintaa koskevalla keskustelulla, sillä muutosprosessi on ollut tiukasti politiikkaohjattu. Näin ollen tämän artikkelin yleisenä näkökulmana on henkilöstöpolitiikkamuutos, joka voidaan jakaa korkeakoulupolitiikan, työmarkkinapolitiikan ja työnantajapolitiikan muutoksiin. Tätä politiikkamuutosta voidaan puolestaan taustoittaa yleisesti keskustelulla uudesta julkisjohtamisesta (NPM) ja NPM:n suomalaisesta muodosta, tulosjohtamisesta. Korkeakoulupolitiikan tasolla keskustelu kytkeytyy arvioihin yliopiston kehityksestä valtion virastoyliopistosta kohti eri sidosryhmille hyötyä tuottavaa palveluyritystä muistuttavaa markkinayliopistoa.

Uusi yliopistolaki muutti yliopistojen asemaa merkittävällä tavalla työnantaja- ja työmarkkinapolitiikan alueilla. Yliopistoista tuli työmarkkinaneuvottelujen konkreettinen osapuoli samalla, kun koko

yliopistojen henkilöstö siirtyi työehtosopimusjärjestelmään. Yliopistojen ollessa osa valtionhallinnon organisaatiota niitä edusti varsinaisissa pääsopijaneuvotteluissa valtion työmarkkinalaitos ja tarkentavaa virkaehtosopimusta koskevilla neuvotteluilla opetusministeriö. Yliopistojen henkilöstöpolitiikassa noudatettaville yleisille periaatteille suuntaviivat antoi valtion yleinen henkilöstöpolitiikka, jonka sisällön muotoili niin ikään valtion työmarkkinalaitos valtiovarainministeriön työmarkkina- ja henkilöstöasioista vastaavana osastona.

Aineisto

Tämän luvun tavoitteena on kuvata uuden yliopistolain tuomaa yliopistojen työnantaja-aseman muutosta työmarkkinaneuvotteluiden ja henkilöstöpolitiikan näkökulmista kytkien muutos laajempaan suomalaisen julkisen sektorin muutokseen. Aineistona käytetään uutta yliopistolakia perusteluineen ja työnantaja-asemaan liittyvien organisaatioiden asemaa kuvaavia lähteitä sekä yliopistojen työnantaja-asemaan kytkeytyvien keskeisten organisaatioiden johtohenkilöiden haastatteluja. Artikkelin tavoitteena on tuottaa myös kuvaus työmarkkinoilla tapahtuneista muutoksista uuteen yliopistolakiin liittyen. Henkilöstöpolitiikan näkökulmasta muutokset kytketään erityisesti määräraikaisen henkilöstön asemaan.

Haastatteluaineisto edustaa Alasuutarin (2011: 90–113; 1995: 46–62; ks. myös Nieminen 2005: 32) mukaan faktanäkökulmaa. Edelleen Alasuutarin (2011: 96–100, 150; ks. myös 1995: 50–53) mukaan haastatteluja voidaan pitää humanistisella metodilla toteutettuina, jolloin haastatteluista tehtyjä havaintoja pidetään todistuksina tutkituista faktoista. Tämä tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että henkilöstöpäällikköihin on oltu yhteydessä tutkimuksen aloitusvaiheesta lähtien ja heidän kanssaan on pyritty saamaan aikaan luottamuksellinen suhde tutkimuksen aihepiiriin liittyen. Heille on pyritty antamaan avoimesti tietoa tutkimuksen tavoitteista ja käytetyistä aineistoista sekä siitä, mikä rooli heidän haastatteluillaan on aineistona. Henkilöstöpäälliköiden näkemyksiä pidetään siten todistuksina heidän oman yliopistonsa

henkilöstöpolitiikasta. Henkilöstöpäälliköiden haastatteluja voinee välttämättä myös luonnehtia eliittihaastatteluiksi (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005: 112–113), koska haastateltavina ovat yliopistojen henkilöstöpolitiikasta keskeisesti päätöksiä tekevät ylempät toimihenkilöt, joista osa kuuluu organisaationsa johtoryhmään.

Yliopistojen roolia työnantajina ei ole käsitelty kovinkaan laajasti hallinnontutkimuksen piirissä. Keskeiseen asemaan se ei ole nousunut korkeakoulututkimuksen, politiikan eikä työelämän tutkimuksessaakaan. Myöskään yliopistolain yleisperustelujen kansainvälisessä katsauksessa ei tähän kysymykseen kiinnitetä erityistä huomiota. Yksiselitys tälle löytyy kansainvälisellä tasolla siitä, että työmarkkinamekanismi on ennen kaikkea Pohjoismaille ominainen tapa toteuttaa palkkaukseen liittyvää päätöksentekoa akateemisen yliopistohenkilöstön osalta.

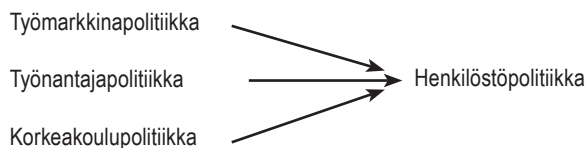
Yliopistojen oikeusmuodon muutos osana julkisen hallinnon muutosta

Uusi yliopistolaki muutti yliopistot valtion tilivirastoista itsenäisiksi oikeushenkilöiksi joko julkisoikeudellisina laitoksina tai yksityisoikeudellisina säätiöinä. Tämä muutos on mahdollista nähdä osana suomalaisen julkisen hallinnon muutosta. Sitä voidaan tarkastella perinteiseen tapaan näkökulmasta, jossa hallinnon ohjauksen muodot jaetaan niitä toteuttavan valtiokoneiston peruspiirteiden mukaan oikeusvaltion, hyvinvointivaltion ja kilpailuvaltion ohjausmekanismeihin ja rakenteisiin. Ennen toista maailmansotaa suomalainen yliopisto oli oikeusvaltion osana Tirrosen ja Kivistön (2009) mukaan tyypillinen elitistinen virastoyliopisto. Hyvinvointivaltion kaudella yliopisto oli edelleen osa valtion hyvinvointirakennetta, jonka toiminnassa korostui Suomessa ilmaisen korkeakoulutuksen tuottaminen yhä kasvaville opiskelijamäärille ja yliopiston muuttuminen eliittiyksiköstä massojäsenkouluttavaksi laitokseksi.

Julkisen hallinnon uudistaminen kytkeytyi 1900-luvun lopulla länsimaissa ja erityisesti Euroopassa NPM:n nimen alla käytyyn keskusteluun. Suomessa tämä johti manageristisesti orientoituneisiin päätöksentekoa keskittäviin reformeihin. Uuteen julkisjohtamiseen kytkeytyy keskenään ristiriitaisia painotuksia, kuten tehokkuus, desentralisointi, organisaation menestystekijät sekä laatua, palvelujen käyttäjiä ja demokraattisuutta korostavat painotukset. Nämä painotukset eivät kuitenkaan ponnista mistään näkyvästä yhtenäisestä teoreettisesta perustasta. Niitä yhdistää pikemminkin yksi yhteinen vihollinen, joka on perinteinen byrokratia ja hallinnollinen päätöksentekojärjestelmä. (Haveri 2002; Temmes 1996.) Korkeakoulutuksen osalta kilpailuvaltio alkoi näkyä 1990-luvun laman jälkeen yhä voimakkaammin kilpailuperustaisena tutkimusrahoituksena ja yliopiston vähittäisenä hallinnollisena etäännyksenä valtiosta samalla, kun yliopiston sisäistä hallintoa alettiin muuttaa managerismin mukaisesti päällikkövaltaiseksi. Valtion organisaatorakenteeseen verrattuna muutos näyttää paradoksaaliselta, koska yliopistot muuttuivat enemmän muiden valtion virastojen kaltaisiksi oltuaan aiemmin kollektiivisina rakenteina poikkeus tästä valtalinjasta.

Suomessa NPM muotoutui tulosajatteluksi, jonka konkreettisia osia olivat tulosohjaus, -johtaminen ja -budjetointi. Tulosajatteluun liittyvien toimien valmistelu käynnistyi valtionhallinnossa jo 1980-luvun lopulla. Yliopistoissa tulosjohtaminen toteutettiin paria yliopistoa koskeneen pilotoinnin jälkeen kattavana vuonna 1993. Tulosjohtamista voidaan jaotella eri tyyppeihin (ks. esim. Meklin & Näsi 1994). Uuden yliopistolain myötä yliopistoista tehtiin muodollisesti yksityisen sektorin organisaatioita eli ne yksityistettiin. Korkeakoulututkimuksessa näitä kehityspiirteitä on tarkasteltu erityisesti akateemisen kapitalismin nimellä kulkevassa suuntauksessa (Slaughter & Leslie 1997; Slaughter & Rhoades 2004), jonka yleisenä tavoitteena on eritellä globalisaatioon kytkeytyvän taloudellisen kehityksen ilmentymistä yliopistoissa.

Seuraavassa tarkastelemme yliopistojen henkilöstöpolitiikan muutosta kolmen politiikkalohkon: korkeakoulupolitiikka, työmarkkinapolitiikka ja työnantajapolitiikka näkökulmasta perustuen työmarkkinapolitiikan avainhenkilöiden haastatteluihin. Työmarkkinanäkökulmaa varten teimme lokakuussa 2012 seitsemän teema-haastattelua. Haastateltavina olivat sekä nykyiset että entiset työmarkkinaneuvottelujen osapuolet. Valitsemalla haastateltavia sekä entisistä että nykyisistä neuvotteluissa edustettuina olleista organisaatioista arvioimme voivamme muodostaa kuvan uuden yliopistolain vaikutuksista yliopistojen työmarkkina-asemaan työmarkkinaneuvottelujen näkökulmasta. Tähän artikkeliin haastatteluja on analysoitu soveltamalla asiantuntijahaastattelun periaatteita (Alastalo & Åkerman 2010). Jäljempänä pyrimme havainnollistamaan haastateltavien näkemyksiä myös käyttämällä joitakin suoria lainauksia haastattelulausumista. Kolmen näkökulman avulla hahmotamme yliopistojen henkilöstöpolitiikan muutosta (kuvio 1).



Kuvio 1. Yliopistojen henkilöstöpolitiikka

Korkeakoulupolitiikan murros työmarkkinaosapuolten silmin

Osa haastateltavista ([2], vrt. myös [3 ja 4]²) näkee yliopistojen autonomian vahvistamisen taustalla yleisemmän eurooppalaisen kehityksen.

2 Jatkossa haastateltaviin viitataan tekstissä numeroin [. Numeroiden liittyminen haastatteluihin löytyy artikkelin lopussa olevasta haastateltavien luettelosta. Haastattelijoiden kanssa on sovittu, että heidän nimensä voivat tulla julkisuuteen myös tekstissä. Luettavuuden vuoksi olemme päätyneet käyttämään numerointia.

Heidän mukaansa Suomi tuli jälkijunassa yliopistojen aseman uudelleenjärjestämisessä. Muualla Euroopassa yliopistojen mahdollisuuksia omaan itsenäiseen taloudelliseen toimintaan oli lisätty jo aiemmin. Myös kansainvälisiä esimerkkejä käytettiin, mutta niillä ei nähty [7] olevan kovin merkittäviä suoria vaikutuksia. On varsin luontevaa ja perusteltua, että yliopistoille kuuluu työnantajarooli, koska noin 70 % yliopistojen kuluista on palkkakustannuksia. Yliopistojen autonomian vahvistaminen voidaan kytkeä myös 90-luvun yleiseen päätöksenteon hajauttamiseen meillä Suomessa. Taustalla vaikutti myös tuolloin käynnistynyt tulosohjaukseen. Yliopistolain indeksijärjestely toimi ikään kuin perusteena ostaa yliopistoväen myötämielisyyttä koko yliopistolain sisältöä kohtaan. [4]

Muuttuneen autonomiakäsityksen osalta voidaan viitata myös 90-luvun laman seurannaisvaikutuksiin, kun valtiovarainministeriö siirsi raamibudjetoinnin kautta säästöpäätökset yliopistojen tehtäväksi [2]. Vielä 1980-luvulla kaikki yliopistojen yksittäiset viratkin perustettiin hyvin keskitetysti valtion budjetin kautta. 2000-luvulla on palattu jälleen keskittämiseen, jota perustellaan mm. EU-tehtävien aiheuttamilla kasvupaineilla. Keskittäminen ilmenee ministeriöiden henkilöstömäärän voimakkaana kasvuna sekä ministeriön suurena valtana myös yliopistoasioissa – tulosneuvotteluissa sovitaan suhteellisen pienistä asioista. [2] Lieka valtioon on edelleen rahoituksen johdosta melko lyhyt. Yliopistot ovat kiinteästi kytköksissä valtioon myös koulutustehtävän suhteen; niiden vastuulla on koulutetun väestön tuottaminen yhteiskunnalle suoritetuina korkeakoulututkintoina. [3] Uuden neuvottelujärjestelmän myötä työmarkkinayhteydet katkesivat sekä valtion työmarkkinalaitokseen että opetusministeriöön. Opetusministeriöön työntekijäjärjestöjen yhteydet koulutuspolitiikan ja rahoituksen pohjalta ovat kuitenkin edelleen tiiviit. [4]

Yliopistojen tukipalveluja uudelleenorganisoitiin rakenteelliseen kehittämiseen liittyen jo ennen uutta yliopistolakia. Esimerkiksi voidaan nostaa Tampereen yliopistossa vajaa kymmenen vuotta sitten yhdistetty kiinteistöpalveluyksikkö. Kirjanpito- ja palkanmaksupalveluja

tarjoavan Certian perustaminen ja siihen liittyminen oli kallis ratkaisu yliopistojen kannalta. Toimenpide toteutettiin osana tuottavuusohjelmaa, mutta tosiasiaa palvelut maksoivat yliopistoille kaksinkertaisen hinnan omana työnä tuottamiseen verrattuna. Opetusministeriössä tai muualla kukaan ei myöntänyt tehtyä virhettä eikä kukaan ollut valmis ottamaan siitä poliittista vastuuta. Tulevaisuuden osalta on mahdollista, että vielä ulkoistetaan uusia tukipalveluja. [2]

Palkkauudistus oli opetusministeriön näkökulmasta iso uudistus ennen yliopistolain valmistelua. Yliopistot olivat viimeiset valtionhallinnon yksiköt, jotka palkkauudistuksen toteuttivat. Yliopistolain valmistelun myötä heti alkuvaiheessa lähdettiin siitä, että yliopistot tavallaan siirtyvät pois valtiolta. Toisaalta perusrahoituksen kautta jäi varsin kiinteä kytkentä ministeriöön tulosneuvotteluineen ja muine ohjauksen muotoineen. Yliopistouudistuksen yksi merkittävimmistä kysymyksistä oli henkilöstön siirtyminen virkamiesstatuksesta työsuhteiseksi. Virkamiesasema ei olisi istunut yksityisiin yliopistoihin. Kuntaliitoksien viiden vuoden työtakuuseen verrattuna yliopistojen henkilöstölle ei annettu mitään pitkäaikaisia takuita entisten palvelusuhteiden pysymisestä. Pysyvyys taattiin ainoastaan siirtymähetkellä. Yliopistojen organisoitumiseen työnantajina liittyi vuosikymmenten saatossa kertyneitä rasitteita. Yliopiston johto oli innokas kokeilemaan uutta ja halusi lisää vaikutusvaltaa. [7]

Työmarkkinapolitiikka

Neuvottelujärjestelmä virastovaiheessa

Yliopistot olivat vuoteen 2009 valtion laitoksia, jolloin niitä koskevat työmarkkinaneuvottelutkin käytiin valtion työmarkkinalaitoksen kanssa. Akavalaisesta näkökulmasta työntekijöitä (opettajat ja tutkijat) edusti Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö, JUKO. JUKOa neuvotteluissa edusti yksi henkilö, joten neuvotteluasetelma oli sikäli erikoinen, ettei yliopistoilla työnantajina eikä myöskään yliopistojen

henkilöstöä edustavilla järjestöillä ollut neuvottelupöydässä välitöntä edustusta. Yliopistoja koskevien työmarkkinaneuvottelujen erityispiirre olivat niin sanotut tarkentavat virkaehtosopimusneuvottelut, jotka JUKO kävi opetusministeriön kanssa.

Akavalainen JUKO on organisaatiomuodoltaan yhdistysten yhdistys. Se on toiminut vuodesta 1995 lähtien valtakunnallisena pääsopijajärjestönä ja neuvotellut julkisen sektorin virka- ja työehtosopimukset. JUKOon kuuluu kuusi jäsenyhdistystä, joista yksi on Vakava. Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöä edustavat Tieteentekijöiden liitto ja Professoriliitto ovat puolestaan Vakavan jäseniä. Näiden lisäksi Vakavaan kuuluu 13 pienempää AKAVAn jäsenliittoa. Vakavan henkilöjäsenmäärä on yli 25000. Akavan lisäksi yliopistojen henkilöstöä kuuluu STTKn alaiseen Pardiaan kuuluvaan Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliittoon (YHL) ja SAKn alaiseen Julkisten ja hyvinvointialojen liittoon (JHL).

Korkeakoulualan opetus- ja tutkimushenkilöstön liitoista Tieteentekijöiden liitto on jäsenmäärältään suurin (n. 6700). Tieteentekijöiden liitto toimii yliopistojen ja tutkimuslaitosten opettajien, tutkijoiden, tietopalveluhenkilöstön ja muiden akateemisten asiantuntijoiden, kuten amanuenssien ja suunnittelijoiden, ammattijärjestönä ja yliopistosektorin palkansaajaedunvalvojana. Professoriliitto edustaa puolestaan 2500 yliopistoissa työskentelevää professoria. Professoriliitto pyrkii edistämään työmarkkinaedunvalvonnan lisäksi myös tutkimuksen ja opetuksen vapautta sekä yliopistojen ja tutkimuslaitosten jatkuvaa kehittymistä. Liiton mukaan sen jäsenet kantavat muita henkilöstöryhmiä suuremman vastuun työorganisaatioidensa ja työyhteisöjensä toiminnasta ja kehittämisestä. Lisäksi yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökuntaa kuuluu Opetusalan Ammattijärjestön OAJ:n jäsenistöön Yliopistojen opetusalan liiton (ennen vuotta 2011 Yliopistonleh-torien liitto) kautta.

Tarkemmin määriteltynä valtion neuvottelu- ja sopijapuolena eli neuvotteluviranomaisena virkaehtosopimusneuvotteluissa oli valtiovarainministeriö, joka toimii valtiotyönantajan edustajana. Ministeriö-

lain 3§:n mukaan valtiovarainministeriölle kuuluu palkkaus ja muiden henkilökunta-asiain yleinen järjestely valtionhallinnossa. Ministeriön sisäistä organisaatiota sääntelevä asetus (A valtiovarainministeriöstä 1141/1987) puolestaan määrittää työnantajaedustuksen palkkaosaston tehtäväksi. Tähän pohjautuu palkkaosaston toiminta valtion työmarkkinalaitoksena (vtml) ja sen osastopäällikön arvonimi työmarkkinajohtaja. Opetusministeriön rooli virkaehtosopimusneuvotteluissa puolestaan perustui vuoden 1988 alusta virkaehtosopimuslakiin tulleeseen säännökseen tarkentavan virkaehtosopimuksen solmimismahdollisuudesta. Lopullisesti voimaan tullakseen virkaehtosopimus edellyttää valtioneuvoston hyväksyntää. (Myllymäki 1989: 54–55.) Tätä tehtävää ja siihen liittyviä riita-asioita yliopistojen osalta hoiti käytännössä yksi henkilö koko ajan yliopistoyksikön työnantajaviranomaisena [7]. Valtion työmarkkinalaitoksen tehtävänä on ollut edustaa valtiota työnantajana. Täsmällisemmin tämä on tarkoittanut valtiotyönantajan edustamista niiden virastojen ja laitosten puolesta, joiden henkilöstö on suoraan valtion palveluksessa. Enimmillään tämän henkilöstön määrä on 80-luvun lopussa ollut 213000. [6]

Vanha sopimusjärjestelmä oli kaksijakoinen, koska valtion työmarkkinalaitoksen kanssa tehtiin pääsopimus, jossa linjattiin kustannustaso, yleiskorotukset sekä esimerkiksi matkustussääntöön tulevat muutokset. UPJ toisaalta neuvoteltiin opetusministeriön kanssa, mutta valtiovarainministeriö valvoi sopimustoimintaa ja sen tuloksia kokonaisuudessaan. Opetusministeriön kanssa tehtävät yliopistoja koskevat tarkentavat sopimusneuvottelut toivat järjestelmään kaksi kollektiivisopimisen tasoa. [4] Työmarkkinalaitos palveli opetusministeriön tarkentavien neuvottelujen toteuttajaa ja ministeriöiden väliset yhteydet olivat tältä osin tiiviit [6]. Tiivis yhteydenpito saa vahvistusta ja lisäksi päätösvalta kuului neuvottelujen osalta aina viime kädessä työmarkkinalaitokselle [7].

Yhteydet valtion henkilöstöpolitiikkaan oli ennen varsin selkeä [1]. Esimerkkinä voidaan mainita erityinen määräaikaistyöryhmä ja sen vaikutukset, jotka näkyivät suoraan pykälinä virka- ja työehtosopi-

muksissa. Kuten edellisessä luvussa yksityiskohtaisesti osoitettiin, yliopistoihin samoin kuin muihinkin valtion laitoksiin kohdistettiin määräaikaista henkilöstöä koskevaa ohjeistusta esimerkiksi heidän vakinaistamiseensa liittyen. Opetusministeriön halua puuttua henkilöstöpolitiikkaan vanhan yliopistolain aikana pidetään vähäisenä. Tätä osoittaa se, että palkkapolitiikkaa hoiti ministeriössä käytännössä yksi virkamies. Määräaikaisten työntekijöiden asemaa koskevia ohjeita luonnehditaan hurskaiksi kannanotoiksi, jotka ovat pääsääntöisesti jääneet puheiden tasolle. [2] Ohjeistuksista todetaan [4] myös hieman sarkastisesti valtion työmarkkinalaitoksesta kuultuna,

”että nyt on valtion määräaikaistuskyseminen hoidettu, kun yliopistot lähti”.

Henkilöstön asemaa voidaan luonnehtia pääsääntöisesti vakaaksi, eikä uusi oikeudellinen asema näytä tuovan tässä suhteessa merkittäviä muutoksia [4]. Muillakin haastateltavilla [5] oli käsitys yliopistojen jokseenkin vahvasta henkilöstöpoliittisesta itsenäisyydestä ja omista henkilöstöpoliittisista linjauksista jo ennen uutta yliopistolakia.

Haastatteluissa kuvattiin [7] yliopiston organisaation ominaispiirteiden, matriisirakenteen, ongelmallisuutta ohjaavan ministeriön näkökulmasta hyvin:

”Ja toki rehtorit oli se pääasiallinen neuvottelukumppani, että näinhän se yliopistojen taholta, siis virallisen yliopiston taholta. Että rehtorit ja hallintojohtajat ja tää nyt on tietysti yks asia, että tota – mut se on jotenkin niin vaikee tuol ministeriössä. Ei voi kaikkien kanssa keskustella ja sitä jotenkin olettaa sen, että rehtori ja muu yliopiston johto, vararehtorit, hallintojohtaja, että ne tietää, mitä yliopistossa tapahtuu. Ja heidän kanssaanhan meidän pitää neuvotella. Et siin, mitä tapahtuu yliopiston sisällä, se on tavallaan heidän vastuullaan informoida ja selittää parhain päin.”

Rehtorien rinnalla voidaan [7] nostaa esiin hallintojohtajien merkitys erityisesti työmarkkina-asioissa. Neuvottelujärjestelmän osalta yliopis-

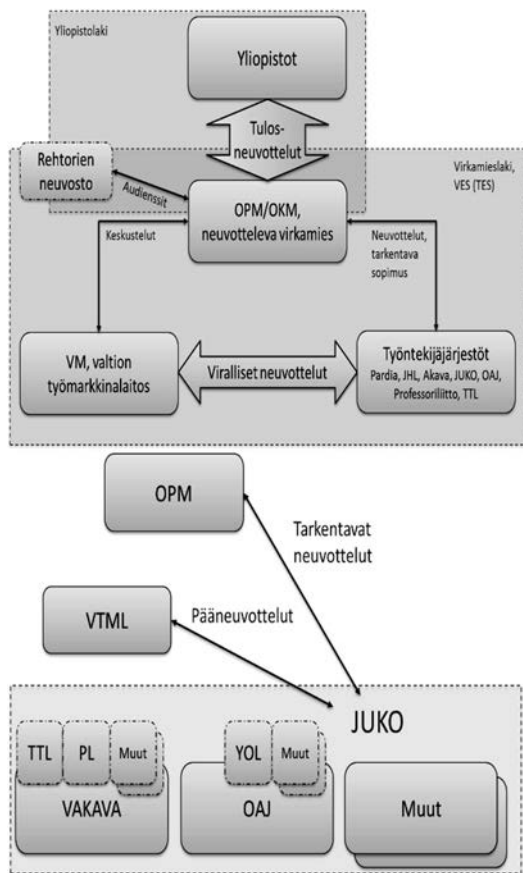
tojen hallinnollinen autonomia oli hyvin suhteellinen [2] ja yliopistot olivat opetusministeriön tiiviin valvonnan alaisia. Tämän seurauksena myös yliopistojen virka- ja työehtosopimusjärjestelmästä tuli tilkkutäkki, koska sitä tehtiin pitkän ajan kuluessa vähittäin muuttaen. Joissain tilanteissa myös yliopistollisen asiantuntemuksen puute toi heikkoja ratkaisuja. Näin ollen uusi sopimus selkeytti tilannetta. Edellä kuvattua virastovaiheen neuvottelujärjestelmää ja siihen liittyvää työmarkkinajärjestöjen asemaa koskevat näkökohdat voidaan tiivistää kuvioon 2.

Organisoitumisen ongelmat ja vaihtoehdot

Jonkinlaisena Suomen yliopistojen työnantajyhdistys ry:n (SYTY) syntysanojen tyyssijana voidaan pitää Rehtorien neuvoston vuonna 2007 järjestämää työnantajapolitiikkaseminaaria, jossa esitettiin ensimmäistä kertaa julkisuudessa ajatus Suomen yliopistojen työnantajyhdistyksen perustamisesta [3]. Uuden yliopistolain säätämisen seurauksena perustettiin vuoden 2009 alussa SYTY ry edustamaan yliopistoja työnantajina niitä koskevissa työmarkkinaneuvotteluissa. Saman vuoden elokuusta lukien SYTY ry on toiminut osana Yksityisen opetusalan liittoa, joka myöhemmin vuonna 2010 muutti nimensä Sivistystyönantajat ry:ksi. Sen välityksellä SYTY ry on jäsenenä Elinkeinoelämän keskusliitossa (EK). Yliopistojen liittyminen Yksityisen opetusalan liittoon käänsi liiton sisäiset valtasuhteet pääläelleen eli yliopistot ikään kuin ”valtasivat” liiton [2].

Haastatteluissa tuli ilmi, että yliopistot olisivat voineet saada vahvemman työnantaja-aseman jo valtionhallinnon alaisuudessa. Valtionvarainministeriö olisi tämän itsenäisen neuvotteluoikeuden yliopistoille antanut, mutta opetusministeriö vastusti järjestelyä ja halusi kontrolloida yliopistojen työmarkkinaneuvotteluja. Yliopistot pyrkivät vahvempaan työnantaja-asemaan noin kymmenen vuoden ajan. Toisaalta henkilöstöjärjestöt preferoivat neuvottelemista yhden opetusministeriön virkamiehen kanssa monen yliopiston sijaan. [2]

Yliopistoilla oli oman järjestäytymisratkaisunsa jatkoa miettiessään kolme vaihtoehtoa, joista käytiin keskustelua. Pohdinnassa oli omaksi työnantajaryhmäksi organisoituminen perustamalla oma toimisto tätä varten. Ratkaisua pidettiin kalliina ja siihen liittyvää harjoitteluaikaa pitkänä. Valtion työmarkkinalaitos tarjosi myös palvelujaan, mutta hintaa pidettiin korkeana ja yliopistot halusivat irtaantua valtionhallinnosta selkeästi. Yliopistojen työnantaja-aseman taustalla vaikut-



Kuvio 2. Neuvottelujärjestelmä ja järjestöasemat virastovaiheessa

taa luonnollisesti yliopistouudistus kaiken kaikkiaan prosessina, jota yliopistot ensinnäkin itse halusivat. Tähän liittyy myös se, että EK:n jäsenliitot ja erityisesti Teknologiateollisuus olivat voimakkaasti ajamassa yliopistouudistusta. Jo tämä lähtökohta loi EK:n ja yliopistojen välille yhteisymmärrystä. [1] Yliopistouudistus oli myös opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) voimakkaasti ajama uudistus [6]. Myös hallitusten poliittisella koostumuksella oli merkitystä tehokkuustavoitteen korostamisessa yliopistouudistuksen taustalla. Yliopistojen voimakas halu saada itsenäisempi asema oli myös merkittävä tekijä. [7]

Valtion työnantaja-aseman ulkopuolelle jäivät siis uuden yliopistolain myötä yliopistot niin julkisina laitoksina kuin säätiöinäkin. Työmarkkinalaitoksen edustamaa henkilöstöä on nykyään noin 86000 yliopistojen vajaan 35000 henkilön siirryttyä pois valtion työnantaja-piiristä. Valtion työmarkkinalaitos jäi yliopistolain valmisteluvaiheessa nopeasti ulkopuoliseksi organisaatioksi opetusministeriökeskeisessä yliopistolain lainvalmistelussa [6]. Työmarkkinalaitos ei edustanut valtiovarainministeriötä tässä lainvalmisteluprosessissa. Se johti myös tiedonkulun katkoksiin, joista esimerkkinä voidaan ottaa yliopistojen velvollisuus maksaa työttömyysvakuutusmaksuja, joka tuli joillekin ylälätyksenä. Valtio ei näitä maksuja maksa, koska se rahoittaa työttömyysturvan peruspäivärahan kokonaan. Työmarkkinalaitoksen kehittämän mallin pohjalta organisoitiin eläkejärjestely siten, että ei tapahtunut massiivista tulonsiirtoa yksityiselle eläkevakuutusyhtiölle vaan vuonna 1980 ja sen jälkeen syntyneet työntekijät maksavat eläkevakuutusmaksunsa yhtiölle ja sitä ennen syntyneet saavat aiemmasta palvelusta eläkkeensä valtion eläkerahastosta. Työmarkkinalaitoksen vahvuutena henkilöstöpolitiikan alueella voidaan pitää yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa toteutettua kehitystyötä. Yliopistot eivät kokeneet tätä osaamista relevanttina työnantajaorganisoitumisestaan päättäessään. Palkansaajajärjestöt olisivat halunneet jatkaa valtion neuvottelujärjestelmän piirissä. [6]

Liittyminen SYTY:yn herätti erilaisia reaktioita yliopistokentällä. Erityisesti säätiöyliopistona toimivan Aalto-yliopiston piirissä harkit-

tiin myös mahdollisuutta toimia vapaana työnantajana työmarkkinoilla. Jonkinlaisena heijastumana tästä on ehkä Aalto-yliopiston oma, jonkin verran muista yliopistoista poikkeava paikallinen sopimus. [4] Aivan totaalista tyrmäystä alkuvaiheen keskusteluissa ei annettu valtion työmarkkinalaitoksellekaan. Yliopistoissa oltiin kuitenkin tyytymättömiä vanhaan opetusministeriövetoiseen työnantajatoimintaan, jossa monet asiat tulivat saneltuina ilman että yliopistoja kuultiin lainkaan työnantajina. Tästä esimerkkinä voidaan nostaa uuteen palkkausjärjestelmään tullut henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi, jonka takana voidaan nähdä valtion työmarkkinalaitoksen vahva vaikutus. [1] Työmarkkinalaitoksen näkökulmasta yliopistojen työnantajaedustajien kanssa oltiin täysin yksimielisiä palkkauksen perustumisesta työn vaativuuteen ja työssä suoriutumiseen. Yleisemminkin yhteydet yliopistojen johtoon olivat toimivat. [6] Yliopistojen yksityisen sektorin suuntaan toteutetun organisoitumisen taustalla merkittävää oli myös siirtyminen työsuhteisiin, jota henkilöstöjärjestöt vastustivat [1]. Nämä lähtökohdat vahvistuvat seuraavassa lainauksessa [2]

”Yliopistot ei halunnu kuulua mihinkään valtion muodostamaan keskusorganisaatioon, työnantajaorganisaatioon, koska me oltiin selvästi muutettu asemaamme ja haluttiin korostaa, että asema on nyt todella erilainen.”

Yliopistojen irtaantuminen valtionhallinnosta sai myös hieman yli-lyöntejä muistuttavia piirteitä.

”Ja must tuntuu, että jossakin kohtaa kuviteltiin, että nyt he sitten pääsee itse päättää kaikista asioista. Et välillä tuntu, että siinä unohtu, että on nää palkansaajajärjestöt, joiden kanssa asiasta täytyy sopia, että ei kaikesta voi lähteä sitte yliopistot itte täs työnantaja-politiikassa päättämään, että...” [1]

EK:n paikallista sopimista ja työnantajan valtaa lisäämään pyrkivät linjaukset sopivat hyvin yliopistojen ottamaan työnantajarooliin. Yliopistot halusivat yliopistouudistusta ja pyrkivät eroon tiliviraston roolista.

Yhtenä mallina yliopistojen organisoitumiselle oli valtion liikelaitosten työnantajyhdistyksen perustaminen ja sen myöhempi liittyminen EK:hon. [6]

Yliopistojen perustettua oman työnantajyhdistyksensä, myös työntekijäjärjestöjen puolella selviteltiin organisoitumisen vaihtoehtoja uudessa neuvottelutilanteessa. Lopullisena ratkaisuna oli kuitenkin pitäytyminen Akavan julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestössä JUKOssa osana Vakavaa. [1] Yliopistouudistus ei vaikuttanut työntekijäjärjestöjen asemaan merkittävästi [4]. Muutos oli kokonaan toista luokkaa työnantajapuolella. Akavan sisällä työntekijäjärjestöjen vaihtoehtona olisi ollut yksityisellä sektorilla toimiva YTN eli ylempien toimihenkilöiden neuvottelukunta tai oman akavalaisen yliopistosektorin neuvotteluelimen perustaminen. Työntekijäjärjestöjen organisoitumiseen Akavan sisällä vaikutti jossain määrin myös keskusjärjestön sisäinen valtapolitiikka. Akavassa järjestäytyminen organisoituu pääasiassa tutkintopohjaisesti, mutta yliopistojärjestöjen organisoitumista voisi työmarkkinatermein kuvata enemmän teollisuusliittopohjaiseksi. [4]

Neuvottelujärjestelmä yksityisen yliopiston ajalla

Vuonna 1993 lakkautettiin toimiehtosopimusjärjestelmä. Sivistystyönantajien perustaminen kytkeytyi suoraan tähän muutokseen. Se oli uuden yliopistolain säätämistä vastaava, kun valtionohjauksessa olevassa työmarkkinatoiminnassa olleet yksityiset oppilaitokset siirtyivät järjestelmästä pois. Kannatusyhdistyksinä, säätiöinä ja osakeyhtiöinä toimineet organisaatiot perustivat sitten nykyisen Sivistystyönantajien liiton. Ennen yliopistojen liittymistä Sivistystyönantajiin liiton edunvalvonnan piirissä oli ollut jo joitakin ammattikorkeakouluja. Organisaatorisesti Sivistystyönantajat ovat kuuluneet ensin Palvelutyönantajiin ja sitten vuonna 2005 perustettuun Elinkeinoelämän keskusliittoon. Vuonna 2006 Sivistystyönantajat laajensivat toimialuettaan työmark-

kinapolitiikan ulkopuolelle yksityisten oppilaitosten elinkeinopoliitiikan toimintaedellytyksiä koskeviin lainsäädännön ja rahoituksen kysymyksiin. Vuodenvaihteessa 2008–2009 yliopistojen ja Sivistystyönantajien välillä alettiin käydä tunnustelevia keskusteluja keskusjärjestöratkaisusta. Yliopistoilla oli selvä halu ottaa etäisyyttä valtioon ja vanhaan työmarkkinajärjestelmään, jolloin Sivistystyönantajien tarjoama paketti neuvottelukoneistoinen, neuvontakoulutuksineen ja laajempi työnantajatuki osui hyvin yhteen yliopistojen odotusten kanssa. [5]

Yliopistojen liittyttyä SYTY:yn se toimii yhteistyössä UNIFI ry:n (Universities Finland) kanssa siten, että UNIFI ry huolehtii akateemisesta ja aatteellisesta edunvalvonnasta ja SYTY ry työmarkkinaneuvotteluista. Tämä oli tilanne myös Rehtorien neuvoston aikana ennen UNIFIn virallista yhdistykseksi organisoitumista. [3] Ennen SYTYn perustamista yliopistojen työnantajavirkamiehistä suurin osa kuului hallintojohdon yhdistykseen, joka oli yliopistojen ylimpien hallintovirkamiesten yhteenliittymä, jolla ei kuitenkaan ollut mitään yliopistoihin liittyvää edunvalvontatehtävää. Kahtiajako työmarkkinapolitiikkaan ja muuhun korkeakoulu- ja tiedepolitiikkaan on samanlainen myös ammattikorkeakoulujen edunvalvonnassa. ARENE (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto) huolehtii yleisestä koulutus-, tiede- ja ammattikorkeakoulupolitiikasta, mutta ei työmarkkinapolitiikasta.

UNIFI ry on jatke entiselle Yliopistojen rehtorien neuvostolle, jolla ei ollut mitään virallista organisaatiomuotoa. Organisaatiomuodolle oli esteenä se, että yliopistot eivät olleet oikeushenkilöitä ennen viimeisintä yliopistolakia. Rehtorien neuvostolle ei myöskään haluttu antaa mitään juridista asemaa yliopistolain eri versioissa. [3; vrt. 7] UNIFI toimii nykyisellään yhdistyksenä, jonka jäseniä ovat kaikki yliopistolaissa tunnistetut yliopistot sekä Maanpuolustuskorkeakoulu. UNIFI pyrkii aktiivisesti vaikuttamaan yliopisto-, tiede- ja koulutuspolitiikkaan ja toimii yliopistojen johdon keskustelufoorumina ja yliopistojen yhteisten etujen valvojana. Sama rooli oli jo Rehtorien neuvostolla, mutta sen toimivaltaisuutta rajoitti organisaatiostatuksen

puuttuminen. Tämä merkitsi taloudellisten toimintamahdollisuuksien puuttumista. Rehtorien neuvosto ei myöskään kuulunut koskaan OPM:n tuen piiriin samasta syystä. [2] UNIFI:lla ei ole mitään aktiivista virallista roolia työmarkkinamekanismeissa. UNIFI on kuitenkin keskusteluyhteydessä Tieteentekijöiden liittoon ja Professoriliittoon sekä Sivistystyönantajiin, mutta keskustelunaiheet ovat yleisemmällä korkeakoulupoliittisella tasolla, kuten yliopistoindeksi ja yleisemmin rahakysymykset. SYTYn kanssa UNIFilla on melko vähän yhteydenpitoa. [3] Organisaatioiden välillä on kuitenkin henkilösidosia, koska Sivistystyönantajien hallituksen puheenjohtaja istuu myös UNIFIn hallituksessa. Silti UNIFIn ja SYTYn välillä on selkeä työnjako.

Ensimmäinen neuvottelukierros käytiin SYTYn nimissä työnantajien puolelta. SYTY kuului jo neuvottelujen alkaessa Yksityisten opetusalojen liittoon, josta se sai myös neuvottelupalvelut operatiivisiin neuvotteluihin. Työehtosopimuksen yhtenäistäminen oli varsin iso työ ensimmäisellä neuvottelukierroksella. Sen valmistelu kesti puolisen vuotta. [2] Työnantajapuoli pyrki siihen, että työehtosopimus ei olisi yhdenmukainen vanhan virkaehtosopimuksen kanssa. Työehtosopimukseen ei jäänyt piirteitä, jotka kytkisivät yliopistojen työnantajaprofilin julkiseen sektoriin. Neuvotteluprosessin alkuvaiheessa Sivistystyönantajat hankkivat OKM:stä tietoja yksittäisten kysymysten taustoista. [5] SYTYn hallintojohtajista ja rehtoreista koostuvalla hallituksella oli ja on edelleen merkittävä rooli sopimustavoitteiden asettamisessa ja sopimusten hyväksymisessä [4].

Sivistystyönantajien näkökulmasta [5] yliopistojen liittyminen jäsenistöön merkitsi organisaatiolle todella isoa muutosta lyhyessä ajassa. Uudesta isosta jäsenkentästä puuttui omakohtainen kokemus ja osapuolet eivät tunteneet toisiaan eivätkä toistensa toimintatapoja. Neuvotteluosapuolista entuudestaan tuttu oli ainoastaan OAJ osana JUKOa. Yliopistolain muutosten seurauksena JUKOon perustettiin yliopiston neuvottelukunta. Lisäksi muutoksen voimakkuutta lisäsi uusi yliopistolaki ja sen mukanaan tuoma keskustelu virkamiesstatuksen muuttamisesta työsuhtepohjaiseksi. Uuteen sopimustilanteeseen

liittyi myös henkilöstön voimakastakin protestointia tätä muutosta kohtaan. Vahva sidonnaisuus valtion palkkaratkaisuun oli molempien sopimusosapuolien intressissä ensimmäisellä neuvottelukierroksella, toki vastakkaisista lähtökohdista käsin. Neuvottelut sujuivat uusien neuvottelukumppanien kanssa varsin hyvin, ottaen huomioon tilanteeseen liittyneet monet uudet tekijät neuvotteluosapuolista lähtien. Toki neuvotteluissa oli periaatteellisia erimielisyyksiä aiheuttaneita kysymyksiä, mutta kokonaisuutena neuvotteluissa säilyi kuitenkin keskusteluyhteys koko ajan. Uuden tilanteen ohella neuvotteluissa erityiskysymyksenä nousivat esiin fuusioyliopistojen omat erityisongelmat. Neuvottelevana organisaationa Sivistystyönantajat eivät puutu yliopistojen henkilöstöpoliittisiin linjauksiin, koska ne eivät kuulu neuvotteluorganisaation toimialueeseen. [5]

Yliopistolakia edeltävään neuvottelujärjestelmään verrattuna yliopistojen ja niiden henkilöstön asema on nykyisessä järjestelmässä selvästi parempi, koska niin yliopistot työnantajina kuin henkilöstö omien henkilöstöjärjestöjensä kautta ovat suoraan edustettuina neuvottelupöydässä. JUKOa neuvotteluissa edustavat sen neuvottelupäällikkö sekä Tieteentekijöiden liiton ja Professoriliiton toiminnanjohtajat. Neuvotteluasema parantui [2] SYTYn näkökulmasta asiaa tarkasteltaessa. Neuvotteluihin liittyvänä mielenkiintoisena yksityiskohtana on, että työnantajapuolella neuvotteluissa on läsnä varsin mittava joukko osallistujia yliopistojen hallinto- ja henkilöstöjohdosta. Neuvottelupöydässä saattaa mukana olla 10–12 työnantajien edustajaa.

”Eli nyt tuota, kun mä sanoin tässä aikaisemmin, kuvasin, että silloin ennen uutta yliopistolakia kun neuvoteltiin opetusministeriön kanssa, niin siel oli vaan JUKOsta yks neuvottelija, niin nyt meitä on siellä pääneuvotteluryhmässä kolme jukolaista.” [1]

Myös yliopistojen näkökulmasta tilanne muuttui merkittävästi. Vanhassa neuvottelujärjestelmässä valtio neuvotteli yleiset palkankorotuksen linjaukset JUKOn edustaessa työntekijöitä. Yliopistoja koskevat erityiskysymykset neuvoteltiin opetusministeriössä neuvotteluista vas-

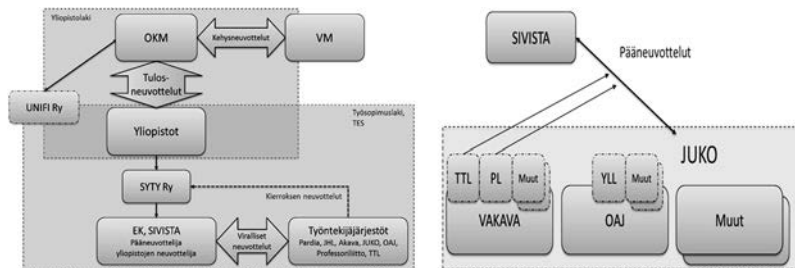
taavan henkilön kanssa. Läsnä saattoi olla joitain yliopistojen työnantajaedustajia. OKM:n yliopistoyksikölle jäi työnantajatehtäviä edelleen koskien Suomen Akatemiaa, museovirastoa, kotimaisten kielten tutkimuskeskusta ja muita vastaavia suoraan ministeriön alaisia yksiköitä [7]. Sivistystyönantajien organisaatiossa on yliopistoja varten viiden henkilön työpanos käytettävissä. Alkutilanne oli sielläkin kuitenkin monessa suhteessa hämmentävä:

”Kesälomat oli just loppu ja neuvottelut piti alottaa. Ja mun piti rekrytoida viis ihmistä. ... eihän mulla ollu valmiina niitä ihmisiä. ... emme kuitenkaan tunteneet toisiamme, yliopistot, yliopistojen työnantajaedustajat, minä ja mun organisaatio. Jotka oli sitten kuitenkin uusia ihmisiä.” [5.]

Uuden neuvottelujärjestelmän alkuvaiheessa uusi työnantaja-asema näyttäytyi siten, että neuvotteluosapuolet eivät onnistuneet sopimaan minkäänlaista siirtymäkauden sopimusta, jonka seurauksena syntyi sopimukseton tila vuoden 2010 alussa, jolloin työntekijäjärjestöt antoivat myös lakkovaroituksen. Uuteen sopimukseen kirjatut palvelussuhteen ehdot olivat varsin lähellä valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtoja. [1] Myös palkankorotukset ovat pitkälle noudatelleet valtion palkankorotuslinjaa. Esimerkiksi valtion työmarkkinalaitoksen kanssa neuvoteltu palkkausjärjestelmä siirtyi lähes sellaisenaan yliopistojen työehtosopimukseen. Taustana tähän voidaan nähdä [1] valtion edelleen keskeinen rahoitusasema.

Uuteen sopimukseen sisältyy täysin työnantajan päätettävissä olevia palkankorotuseriä, kuten järjestelyeriä ja vaativuuseriä. Yleisenä pyrkimyksenä työnantajapuolella on saada mahdollisimman suuri osa palkankorotusvarasta työnantajan päätettäväksi, mikä merkitsee mahdollisimman pieniä yleiskorotuksia. [4] Yleisenä pyrkimyksenä on ollut vähentää kollektiivisopimuksen painoarvoa. Aiempaan tilanteeseen verrattuna selkein heikennyksinä ovat sairausajan palkkausta koskevat muutokset. Uuden yliopistolain seurauksena kehittynyttä yksityisen

yliopiston työmarkkinaympäristöä ja siihen liittyviä järjestöjen asemia voidaan tiivistäen hahmottaa kuvion 3 tapaan.



Kuvio 3. Neuvottelujärjestelmä ja järjestöasemat yksityisen yliopiston vaiheessa

Työnantajapolitiikka

Palvelusuhteet

Vanhan valtiovetoisen neuvottelujärjestelmän aikana yliopistot poikkesivat muusta valtionhallinnosta määräaikausyksymyksen suhteen. Laki ei tunne rahoituksen määräaikausuuutta perusteena palvelussuhteen määräaikausuuudelle [6; vrt. myös 7]. Työmarkkinalaitoksen voidaan todeta ohjeistaneen kaikki valtion virastot yliopistot mukaan lukien käymään läpi luottamushenkilöiden kanssa määräaikauset palvelussuhteet ja tarkistamaan määräaikausuuuden perusteet. Monet yliopistot eivät toteuttaneet mitään asian osalta. Poikkeuksena on ollut Helsingin yliopisto, joka toteutti merkittävän määrän myös vakainaistamisia. Muilta yliopistoilta puuttui uskallus vakainaistamiseen. Taustalla oli pelko ryhtyä irtisanomisiin, mikäli rahoitusta ei saadakaan hankittua. Yliopistoja voidaan verrata valtion teknilliseen tutkimuskeskukseen, jossa rahoituksesta 70 % tulee hankkeista eli budjetin ulkopuolelta, mutta jossa määräaikauset henkilöstön määrä on vain viisi prosenttia. Samoin voidaan nostaa esiin yritysten pyrkimykset tehdä mieluummin toistaiseksi voimassa olevia kuin määräaikauset työsopimuksia.

Määräaikaisuuskysymykset eivät ole muuttuneet millään tavalla yliopistolain myötä opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta. Määräaikaisien määrät eivät ole vähentyneet. Muun henkilöstön vakinaistamista on jonkin verran toteutettu. Ainoa muutos määräaikaisten osalta on jonkinasteinen määräaikaisuuksien ketjuttamisen vähentyminen, joka on kuitenkin johtanut vain työsuhteiden päättämiseen, ei määräaikaisten määrän vähenemiseen. [1, 6; ks. myös 7.] Määräaikaisuuskysymyksen juridisista piirteistä todetaan, että lainsäädäntö ei tunne mitään yliopistoja koskevia poikkeamia, jotka voitaisiin liittää vaikkapa pätevytykseen. Tässä yhteydessä viitataan myös ns. Jääskisen ja Rantasen selvitysraportissa (2007) esitettyihin arvioihin yliopistohenkilöstön työsuhteistamisen määräaikaisia palvelussuhteita nopeasti ja voimakkaasti vähentävään vaikutukseen. [4] Tähän raporttiin suhtauduttiin hyvin kriittisesti joiltakin osin [6].

Yliopistolakia koskevien hallituksen esityksen perustelujen ja sivistysvaliokunnan mietinnön välillä oleviin sisällöllisiin eroihin kiinnitetään huomiota, mutta niiden todetaan olevan lainsäädännön sisältöön nähden vähämerkityksisempiä [4]. Sivistysvaliokunta on mietinnössään ottanut hallituksen esitystä tiukemman kannan määräaikaisuuskysymyksiin ja edellyttää, että yliopistojen tulisi ottaa ne perusteelliseen käsittelyyn, joka johtaisi määräaikaisuuksien selvään vähentymiseen (HE 7/2009vp: 64–65, vrt. SiVM5/2009 vp – HE 7/2009 vp: 9–10). Ulkopuolisen rahoituksen kasvuun viitataan merkittävimpänä määräaikaisia palvelussuhteita lisänneenä tekijänä. Tähän liittyen osa haastateltavista on pessimistisiä määräaikaisuuskysymyksen nopean ratkaisun löytymisen suhteen johtuen ennen kaikkea rahoitusrakenteista. Tohtorinkoulutuksen jotkut haastateltavat näkevät myös olevan ensisijassa määräaikaiseen palvelussuhteeseen perustuvaa tulevaisuudessakin. Myös urapolkujärjestelmään liittyvän määräaikaisuuden ongelmallisuuteen kiinnitetään huomiota ja tuodaan samalla esiin suomalaisen ja amerikkalaisen yliopistomaailman mittasuhte-erot. [4, 7]

Yleisesti henkilöstöpolitiikan hoitaminen yliopistojen hallinnossa on ammattimaistunut. Työhyvinvoinnin parantamiseen nähdään

mahdollisuuksia vaikuttaa kehittämällä johtajien esimiestaitoja yliopistoissa. Toiseen suuntaan vaikuttavana tekijänä pidetään mahdollisesti edelleen kiristyviä tehokkuuspaineita, jotka ovat potentiaalisia työperäistä stressiä lisääviä tekijöitä. [1] Professorien näkökulmasta tuodaan esiin yliopistolain uudistuksen seurauksena se, että professorit kokevat yliopistotasoisten vaikuttamismahdollisuuksiensa heikentyneen. Taustalla näkyy johtajavaltaisuuden kasvu, josta mainitaan esimerkkinä Tampereen yliopiston tieteenalayksiköiden johtajat, joiden valinnasta ovat päättäneet rehtori ja hallitus, mikä heikentää johtajan vastuuta henkilöstön suuntaan. Keinona johtajavaltaisuuden haittojen eliminointiin on henkilöstön parempi säännönmukainen kuuleminen ja näkemysten huomioon ottaminen. [4]

Työhyvinvoinnin osalta käsityksenä on, että se ei ollut ainakaan vanhan neuvottelujärjestelmän aikana yliopistoissa hyvällä tasolla [6]. Määräaikaisten palvelussuhteiden suuri määrä aiheuttaa työhyvinvoinnin kannalta negatiivista ahdistusta. Kilpailua ruokkiva työnantaja-asenne on omiaan vaikuttamaan muun ahdistuksen kanssa työn laatua heikentävästi. [7] Yhtenä taustatekijänä nähdään se, että yliopistot joutuivat myös osaamisen näkökulmasta uuteen tilanteeseen, kun paine ulkopuolisen rahoituksen hankkimiseen yhtäkkisesti alkoi kasvaa julkisen talouden lamaan liittyneiden ongelmien seurauksena. Käsityksen mukaan myös esimiesosaaminen on ollut yliopistoissa henkilöstöjohtamisen näkökulmasta heikolla tasolla. Erityisesti viitataan taitoon antaa palautetta ja kannustaa alaisia. Työnantajatehtävän hoitaminen edellyttää erityistä osaamista ja sitä tarvitaan nykyisessä yliopisto-organisaatiossa. Organisaatiorakenne tulee olla kokonaan toisenlainen, mikäli kaikkien edellytetään toimivan rahoituksensa hankkivina yrittäjinä. [6]

Määräaikaista palvelussuhteita koskien nostetaan esiin ensimmäisessä työehtosopimuksessa perustettu määräaikaista työsuhteita käsittelevä työryhmä, jonka työskentely oli haastatteluhetkellä vielä kesken. Työryhmän tavoitteena on lisätä tietoisuutta yliopistoissa määräaikaisten työsuhteiden käyttöön liittyvistä erilaisista ulottuvuuksista.

Työryhmän toiminnan tuloksena 4.9.2013 saatiin valmiiksi painettu ohjeistus ”Määräaikaiset työsuhteet – hyviä käytäntöjä esimiehille ja luottamusmiehille”. Esiin nousee erityisesti suurissa yliopistoissa valitsevat olosuhteet, joissa rekrytointipäätöksiä tekevien henkilöiden etäisyys henkilöstöjohtajaan tai hallintojohtajaan saattaa olla organisaatorisesti suuri. Työsopimuslaki asettaa selkeät ehdot määräaikaisten työsuhteiden käytölle. Yliopistojen yleisistä linjauksista voidaan mainita pyrkimys tehdä määräaikaiset sopimukset projektien mittaisiksi eli niin pitkiksi ainakin kuin rahoituksen puolesta on mahdollista. [5]

Jotkut haastateltavat näkevät periaatteessa mahdolliseksi, että tulevaisuudessa yliopistojen henkilöstöpolitiikassa tapahtuu eriytymistä. Taloudellisesta tilanteesta johtuen nykyinen minimisopimus on kuitenkin käytännössä myös maksimisopimus. Lähitulevaisuuden tilanteena nähdään nykyisenkaltaisen niukkuuden tasainen jakautuminen todennäköisenä. Myös Aalto-yliopiston erityisasema ja poikkeuksellinen resursointi otetaan tässä yhteydessä esiin. Aalto-yliopiston valitsemista erityiseksi huippuyliopistoksi pidetään verovaroin toteutettuna poikkeuksellisenä ratkaisuna. Aalto-yliopiston säätiöpääomasta tehty ratkaisu nähdään selkeänä poikkeuksena perinteisestä alueiden ja yksiköiden tasapuolisen kohtelun periaatteesta verovaroja käytettäessä. Tulevaisuuden kehitys kokonaisuudessaan näyttää paljolti nykyisen kaltaiselta: Opetus rahoitetaan pääsääntöisesti budjetin kautta ja ulkopuolinen tutkimusrahoitus on tutkimuksen merkittävin rahoitusväline. Ulkopuolisen rahoituksen sirpalemaisuuksien katsotaan johtavan tutkimustyön pysymiseen pääsääntöisesti määräaikaisten pätivistä koostuvana. Määräaikaisten työsuhteiden pidentymistä pidetään todennäköisenä, mutta kuitenkin tutkimustyö nähdään luonteeltaan määräaikaistenä työnä. Muun henkilökunnan palvelussuhteiden oletetaan sen sijaan pysyvän toistaiseksi voimassa olevina. Osa tutkijoista ja professoreista palkataan tarkoituksellisesti esimerkiksi viiden vuoden määräajaksi. [2]

Vaikuttamismahdollisuudet määräaikaisiin palvelussuhteisiin nykyisessä järjestelmässä nähtiin haastatteluissa parempina kuin valtiovetoisessa työmarkkinapolitiikassa. Esiin nostettiin myös valtion tuottavuusohjelman negatiivinen vaikutus määräaikaisuuskysymyksen ratkaisun kannalta. Sen nähtiin vieneen loputkin mahdollisuudet ongelman ratkaisemiselle yliopistoissa. Kuitenkin ensisijaisena syynä määräaikaisen henkilöstön kasvuun yliopistoissa nähtiin tutkimusrahoituksen muutos 1990-luvun alun laman seurauksena. Jo 1990-luvulta lähtien on preferoitu määräaikaisia palvelussuhteita apurahojen sijaan. Esimerkkinä tästä ovat myös Suomen Akatemian jatkuvasti tiukentuneet käytännöt palvelussuhteiden puolesta. [3]

Työhyvinvointiin vaikuttavana seikkana haastatteluissa nähtiin jo pelkästään kiireellisen uudelleenorganisointivauhdin välttämättömän hidastumisen. Nopea uudistamistahti on johtanut henkilöstön huonoon sitouttamiseen uudistuksiin. Yliopistojen haluun parantaa työhyvinvointia ja kehittää työnantajapolitiikkaa uskotaan tältä osin. Tehokkuus on tulevaisuudessa vielä paljon keskustelun aiheeksi nouseva kysymys. Sekä sen mittaaminen että arviointi eri osapuolten kannalta on vaikea ja moniulotteinen kysymys. Tätä osoittaa vuodesta 2006 alkanut kokonaistyöajan ja työajan seurantajärjestelmien kehitys. Tämän kehitys nähdään seurauksena valtiovetoisesta neuvottelumekanismista ja arvellaan linjausten olleen toisenlaisia, mikäli yliopistoilla tuolloin olisi ollut mahdollisuuksia itsenäiseen työmarkkinapolitiikkaan. Valtion työmarkkinapolitiikan myötä tuolloin yliopistoihin tuotiin niihin huonosti sopivia malleja ja niihin perustuvia järjestelmiä. Toisaalta esiin nostetaan valtion talouden tietty viimekätinen takuu toiminnalle ja sen jatkuvuudelle. Kaiken kaikkiaan käsityksenä on, että tällä hetkellä on aikaista arvioida uudistusten vaikutuksia kunnolla. [2, 3]

Työehtosopimusjärjestelmän mukanaan tuomana hyvänä piirteenä haastatteluissa nostettiin esiin se, että eläkejärjestelmän siirtyminen pois valtiokonttorilta toi kilpailutuksen jälkeen järjestelmän ylläpitäjäksi vakuutusyhtiö Varman. Varma on panostanut paljon yliopistojen kanssa yhteisesti toteutettuihin työhyvinvointiprojekteihin. Työhyvin-

vointi voisi kuulua myös Sivistystyönantajien toimintakenttään, mutta Varman aktiivisen toiminnan kautta siihen ei ole ollut syytä erityisesti panostaa. Tehokkuuden lisääminen näyttää välttämättömältä, jotta yliopisto kykenee vastaisuudessa pitämään nykyisen henkilöstönsä, koska automaattista lisärahoitusta ei ole mistään tulossa. [5]

Henkilöstöpolitiikka

Yksityinen vai julkinen

Juridiselta kannalta olennaisin muutos yliopistojen organisaatiomuodossa liittyy Miettisen ja kumppaneiden (2009) mukaan siirtymiseen valtio-organisaation ulkopuolelle ja siihen, että kustakin yliopistosta tulee itsenäinen oikeushenkilö. Ne saavat erillisen oikeus- ja oikeustoimikelpoisuuden. Ne voivat saada nimiinsä oikeuksia ja velvollisuuksia, tehdä itsenäisesti oikeustoimia sekä vastata niistä. Tämä tarkoittaa myös sitä, että yliopistot vastaavat itse tekemistään oikeustoimista valtion sijasta. Samalla kuitenkin yliopistoja koskeva lainsäädäntö rajoittaa yliopistojen toimintaa esimerkiksi niille osoitetun pääoman hallinnassa tai opiskelija-asioissa. Valtioneuvosto ja OKM voivat säännellä asetuksella yliopistojen koulutusvastuuta. Yliopistot ovat edelleen riippuvaisia valtion talousarvion kautta tulevasta keskeisestä rahoituksen osasta. Voidaan siis sanoa, että niin oikeusjärjestys kuin valtiovallan rahoitus rajoittavat yliopistojen oikeussubjektiutta. Yleisellä tasolla haastattelussa [6] kaivattiin kriittistä suhtautumista siihen, miten organisoidaan toimintoja, jotka rahoitetaan verovaroin. Keskeisenä kriteerinä päätöksenteossa tulisi olla kansalaisten etu, jonka pohjalta myös organisaatiomuotojen etuja ja mahdollisia haittatekijöitä tulisi arvioida.

Henkilöstöpoliittisesta näkökulmasta yliopistot näyttäytyvät haastattelussa edelleen vahvasti julkisina organisaatioina, koska niiden rahoituksesta huomattava osa tulee kuitenkin edelleen valtiolta. Samoin korostettiin myös perinteen painoarvoa, joka perustuu yliopistojen pitkään jaksoon osana valtion virkamiesjärjestelmää. Mahdollisena

pidetään henkilöstöön liittyvien näkökohtien esiin nousemista myös tulosneuvottelujen kautta. Henkilöstöpolitiikan osalta todetaan, että yliopistojen yleinen työehtosopimus rakentuu pääosiltaan valtion virka- ja työehtosopimuksen pohjalle. Koko tutkimus- ja opetushenkilöstö olisi ennen pitkää joka tapauksessa siirtynyt kokonaistyöaika-järjestelmään työmarkkinatilanteen muutoksesta riippumatta. Työsopimussuhteisiin siirtyminen ei ole myöskään johtanut merkittäviin irtisanomisiin yliopistoissa, vaikka työsuhteesta irtisanominen onkin helpompaa kuin virkasuhteesta. Perustoimintojen, erityisesti opetuksen, tuloenhankinnan vahva riippuvuus valtion budjetista sitoo yliopistojen palkkaratkaisut vahvasti valtion yleiseen sopimuslinjaan. Tämä perustuu siihen, että valtio korvaa palkkaussopimusten kulut valtion sopimuslinjan määrittämään tasoon saakka. [1, 2 ja 7]

Yleisellä ja periaatteellisella tasolla haastatteluissa [5] nähtiin yliopistojen irtaantumisen valtiosta lähteneen käyntiin jo ulkopuolisen tutkimusrahoituksen kasvun myötä. Siten työmarkkina- ja työnantaja-aseman muutos oli vain yksi askel tässä kehityksessä, jossa yliopistot ovat muuttuneet itsenäisiksi toimijoiksi markkinoilla. Erityisesti tutkijoiden määräaikaisuuden taustalla nähdään pitkä perinne, jonka syntyä ei tarkkaan tunneta. Käytännön määräaikaisuuden ilmentymisestä ei ole kovin tarkkaa kuvaa. Tutkimukselta toivotaan erityisesti tietoa mahdollisista määräaikaisuuksista koskevista muutoksista, mutta myös muuttumattomuus on tutkimuksen vahvistamana mielenkiintoinen tulos.

Neuvotteluissa näkyy kuitenkin selkeästi tavoitteenasettelussa yksityisen sektorin ja EK:n edustama työmarkkinapolitiikka. Yliopistojen palkkaratkaisut noudattelevat valtion palkkaratkaisujen linjaa, koska, kuten edellä jo tuli esiin, rahoituksesta merkittävä osa tulee kuitenkin valtiolta. Työnantaja-aseman muutoksen seurauksena yliopistoissa on alettu enenevässä määrin käyttää erilaisia kannustepalkkauksen muotoja. Riskinä on, että rahoitus näihin palkanosiin kanavoituu työehtosopimuksen piiristä tulevin varoin. Opetus- ja kulttuuriministeriö kykenee myös ohjaamaan yliopistoja edelleen tulosneuvottelujärjestelmän

kautta ja tulosneuvotteluissa on otettu tarkasteluun myös yliopistola-
kiuudistuksen arvioinnissa esiin noussut tyytymättömyys henkilöstö-
politiikkaan. Tutkijaurakysymykset mainitaan yhtenä alueena, jossa
ministeriöllä on edelleen mahdollisuuksia konkreettiseen yliopistojen
toiminnan ohjaamiseen henkilöstöpolitiikassa. Yliopistoilla on hen-
kilöstöpolitiikassa melko itsenäinen asema. Yliopistojen henkilöstö-
poliittisena valintana voidaan pitää myös virkasuhteista luopumista
ja niiden muuttamista työsuhteiksi. Tähän liittyen pidetään tärkeänä
eläkejärjestelyä, jossa syntymävuosi 1980 muodostaa rajan, joka turvaa
tätä vanhemmille valtion eläkejärjestelmän mukaiset eläke-edut. [1, 4]

Palkkapolitiikan alueella nähdään sekin mahdollisena, että mikä-
li yliopistojen taloudellinen liikkumavara lisääntyy, se saattaa johtaa
henkilöstön houkuttelemiseen palkkakilpailua hyväksi käyttäen. Sama
kehitys ilmenee myös käytävissä palkkaneuvotteluissa. Professorien
palkoissa tällaisia piirteitä on jo havaittavissa. Mahdollisina palkkakil-
pailun muotoina nostetaan esiin erilaiset tulospalkkiot. Eriytymiseen
vaikuttavana tekijänä voi toimia myös paine houkutellessa ulkomaalaista
opetus- ja tutkimushenkilöstöä Suomeen, koska nykyinen palkkataso
ei ole tässä suhteessa kilpailukykyinen. [1]

”Nyt toi, me on nähty jo muutamalla sopimuskierröksellä, että
semmosia palkankorotuseriä työnantaja haluaa, jotka ovat täysin
työnantajan päätettävissä.”

Yksityisen sektorin toimintaperiaatteet näkyvät myös palkkatietojen
muuttumisena yliopistoissa salaisiksi, kun valtiolla palkkatiedot olivat
julkisia. Tätä koskevat määräykset poistettiin [1] melko nopeasti yli-
opistolain ensimmäisistä luonnoksista. Neuvottelutoiminnan näkö-
kulmasta työntekijäjärjestöjen tiedonsaanti on heikentynyt. Tämä on
ristiriitaista yhdenvertaisuuden ja tasapuolisen kohtelun näkökulmas-
ta. Joistain asioista on vaikea saada aikaan neuvottelukontaktia työn-
antajaosapuolen kanssa. Toisaalta uusiin työmarkkinakäytäntöihin
liittyy myös positiivisia piirteitä, kuten yhteistoiminta-asioihin liittyvä

yhteinen koulutuskierros yliopistoissa. Myös työsuojeluasioissa on ollut suunnitelmia vastaavan kaltaisesta yhteistoiminnasta. [1, 4]

Virastosta yksityiseksi työnantajaksi

Luvun alussa lähdimme tarkastelemaan yliopistojen henkilöstöpolitiikan muutosta kolmen eri politiikkamuutoksen analyysiin pohjautuen. Tämä tarkastelu voidaan tiivistää taulukossa 1 esitettyyn kolmen politiikkalohkon yhtäaikaiseen ja limittäin tapahtuvaan muutokseen. Työmarkkinapolitiikan merkittävin muutos on edustuksen uudelleenjakautuminen. Vaikka työntekijäpuolella edustus säilyi Akavan sisällä edelleen JUKOlla, asetelma neuvottelupöydässä muuttui kuitenkin merkittävästi, kun yliopistojen keskeisimmät akateemiset henkilöstöjärjestöt, Professoriliitto ja Tieteentekijöiden liitto, ovat neuvottelevina organisaatioina mukana neuvottelupöydässä JUKOn edustajan lisäksi. Työnantajaedustus muuttui totaalisesti, kun valtion työmarkkinalaitos ja opetusministeriö putosivat pois neuvottelupöydästä neuvotteluvaltuuksien siirryttyä SYTYn kautta Sivistystyönantajille yliopistojen järjestäytyessä yksityisen sektorin työnantajiksi. Valtion työmarkkinalaitoksen rooli katosi käytännössä kokonaan yliopistojen henkilöstöpolitiikasta ja opetusministeriönkin rooli painottuu lähinnä korkeakoulupolitiikan kautta tapahtuvaan vaikuttamiseen taloudellisen ohjauksen ja informaatio-ohjauksen keinoin.

Työnantajapolitiikan perinteinen muoto yliopistoissa ennen uutta yliopistolakia oli valtion työnantajapolitiikan toteuttamista yliopistoympäristöön sovellettuna. Yliopistojen oma rooli oli melko vähäinen periaatekysymyksissä ja valtion työmarkkinalaitoksen ja opetusministeriön rooli vastaavasti keskeinen. Käytännön toteutuksesta toki yliopistot vastasivat itsenäisesti samalla tavalla kuin muutkin valtion virastot. Uusi yliopistolaki toi sitten yliopistoille keskeisen aseman sekä täydet valtuudet ja velvollisuudet kaikilla työnantajapolitiikan osa-alueilla. Periaatteellisista linjauksista käydään SYTYn piirissä keskuste-

lua, mutta työmarkkinalaitoksella ei ole tällä alueella mitään roolia ja opetusministeriönkään rooli ei ole merkittävä.

Korkeakoulupolitiikkaan työmarkkinajärjestöt ovat perinteisesti osallistuneet lähinnä kannanottojen ja lausuntojen kautta. Keskeisin toimija tällä politiikkalohkolla on ollut opetusministeriö, jonka rooli myös uuden yliopistolain mukaan on vahva tulossopimusmekanismin ja erilaisten informaatio-ohjauksen muotojen kautta. Työmarkkinajärjestöjen rooli on pysynyt käytännössä korkeakoulupolitiikassa entisellään. Opetusministeriön menetettyä asemansa työmarkkinaosapuolella korkeakoulupolitiikka on noussut sen kannalta aiempaan verrattuna merkittävämmäksi vaikuttamiskeinoksi myös henkilöstöpolitiikan näkökulmasta. Uutena korkeakoulupolitiikan vaikuttajana on syytä mainita UNIFI, jonka asema on selkeämpi korkeakoulupolitiikan edunvalvojana kuin sen edeltäjän, rehtorien neuvoston, asema oli. Keskeisenä syynä tähän on UNIFIn selkeä organisaatiomuoto ja toisaalta yliopistojen tarve yhteisiin korkeakoulupoliittisiin linjanvetoihin.

Yhteenvetona voidaan todeta ensinnäkin, että uusi yliopistolaki muutti eri osapuolten asemia merkittävästi yliopistojen henkilöstöpolitiikassa. Henkilöstöpolitiikka voidaan nähdä yliopistoissa sekä perinteisesti että nykyään kolmen politiikkalohkon, työmarkkinapolitiikan, työnantajapolitiikan ja korkeakoulupolitiikan, summana. Korkeakoulupolitiikan rooli on sikäli mielenkiintoinen, että ennen nykyistä yliopistolakia se erotti yliopistot muista julkisista organisaatioista myös henkilöstöpoliittisesti. Uuden yliopistolain myötä taas korkeakoulupolitiikka kytkee muodollisesti yksityiset yliopisto-organisaatiot kiinteäksi osaksi julkista koulutusjärjestelmää ja toimii myös siltana yksityisen sektorin suuntaan innovaatiojärjestelmän keskeisenä ohjauselementtinä.

Taulukko 1. Henkilöstöpolitiikan muutos sen osa-alueittain

Työmarkkinapolitiikka	Ennen	Nyt
Toimijat	AKAVA, JUKO – VTML, OPM	JUKO, TTL, ProfL – SYTY, Sivista
Päämäärä	Virkaehtosopimus	Työehtosopimus
Keinot	Neuvottelut, tarkentavat neuvottelut	Neuvottelut
Työnantajapolitiikka		
Toimijat	VTML, OPM (Yliopistot)	Yliopistot, SYTY
Päämäärä	Valtion työnantajapolitiikan toteutus	Työn organisointi ja johtaminen
Keinot	Henkilöstöhallinto	HRM, SHRM
Korkeakoulupolitiikka		
Toimijat	OPM, TTL, ProfL (Rehtorien neuvosto)	OKM TTL, ProfL, UNIFI
Päämäärä	Korkeakoulujen kehittäminen, virkarakenne	Korkeakoulut innovaatiojärjestelmän osana, urapolut
Keinot	Tulosneuvottelut. + -sopimukset, edunvalvonta., säädökset	Tulosneuvottelut + -sopimukset, edunvalvonta, informaatio-ohjaus

YLIOPISTOJEN HENKILÖSTÖPOLITIikka UUDEN YLIOPISTOLAIN AIKANA

Kari Kuoppala, Elias Pekkola

Aluksi

Tässä luvussa lähestytään yliopistojen henkilöstöpolitiikan ja työmarkkina-aseman muutosta organisatorisesta näkökulmasta, henkilöstöpäälliköiden näkemänä. Kuten edellisissä luvuissa on todettu, yliopistojen toimintaympäristö on muuttunut merkittävästi ja niistä on, ainakin muodollisesti, tullut hyvin erityyppisiä työntäjäorganisaatioita. Luvun tarkoituksena on tuottaa kuvailevaa tietoa siitä, miten yliopistojen työntäjä-aseman muutos on vaikuttanut yliopistojen toimintaan työntäjinä. Toinen luvun keskeinen tavoite on kuvata yliopistojen henkilöstöhallinnon rakenteita ja rakenteistumista.

Aineisto

Saadaksemme käsityksen ja tarkemman kuvan uuden yliopistolain vaikutuksista ja yliopistoissa lain voimaantulon jälkeen tapahtuneista henkilöstöpolitiikan muutoksista, tehtiin kahdeksassa kohdeyliopistossa myös henkilöstöpäälliköiden haastattelut osana aineiston keruuta. (Tarkemmat tiedot haastateltavista ja haastattelujen ajankohdista löytyvät osana lähdeluetteloa.) Haastattelut toteutettiin kahden haastateltavan osalta kasvokkain (tamperelaiset yliopistot) ja muiden osalta puhelinhaastatteluina. Henkilöstöpäälliköitä haastateltiin teemahaastattelu-menetelmää käyttäen ja haastattelut nauhoitettiin litterointia silmällä pitäen haastateltavien luvalla. Ennen haastattelua haastateltaville lähetettiin lyhyt kuvaus tekeillä olevasta tutkimuksesta ja sen tie-

donkeruusta. Haastatteluista oli alustavasti sovittu jo siinä vaiheessa, kun yliopistoilta pyydettiin tutkimuslupaa ja yhteystietoja tutkimuksen kohteena olevasta määräaikaisesta henkilöstöstä.³

Henkilöstöpäälliköitä pyydettiin haastattelun aluksi kuvaamaan henkilöstöhallinnon nykyistä organisointia omassa yliopistossaan. Kuvaus pyrittiin saamaan eri hallinnon tasot kattavaksi sekä henkilöstöhallinnon nykyiset keskeiset osa-alueet jäsentäväksi. Lisäksi henkilöstöpäälliköitä pyydettiin kuvaamaan omaa asemaansa henkilöstöhallinnon johdossa. Heitä pyydettiin myös täsmentämään eri henkilöstöryhmien asemaa henkilöstöhallinnon toiminnan kohteina. Konkreettisesti haastatteluissa käytiin läpi myös henkilöstöhallinnon päätöksenteko- ja toimintakäytäntöjä. Haastateltavia pyydettiin myös kuvaamaan henkilöstön osallistumismahdollisuuksia ja – tapoja päätöksenteon eri vaiheisiin. Lisäksi huomiota kiinnitettiin käytännön yhteydenpitoon henkilöstön ja henkilöstöhallinnon edustajien välillä. Kaiken kaikkiaan ensimmäisen teeman tavoitteena oli saada käsitys henkilöstöhallinnon toiminnasta nykyisessä tilanteessa, jossa yliopistoilla on ensimmäistä kertaa koko henkilöstöhallinnollinen toiminta oman päätösvaltansa piirissä.

Henkilöstöhallinnon kuvauksen jälkeen henkilöstöpäälliköitä pyydettiin kuvaamaan sitä, miten yliopistojen työnantaja-aseman muutos näkyy heidän oman yliopistonsa henkilöstöpolitiikassa ja – suunnittelussa. Kolmantena teemana heitä pyydettiin arvioimaan henkilöstöhallinnon asemaa oman yliopistonsa päätöksenteossa ja johtamisessa. Pohdinnalle annettiin vihjeeksi arvioida henkilöstöhallinnon roolia kehittäväenä, kontrolloivana ja strategisena toimintana koko yliopiston kannalta. Neljänneksi pyysimme haastateltavia arvioimaan henkilöstöhallinnon keskeisimpiä kehittämisaikavälisiä alueita omassa yliopistossaan. Halusimme heidän arvioivan oman hallinnonalansa tärkeimpiä kehittämiskohteita ja toiminnan nykyisiä vahvuuksia ja heikkouksia.

3 Teemahaastatteluun pohjautuvasta haastattelututkimuksesta ks. tarkemmin esim. Koskinen, Alasuutari ja Peltonen (2005: 104–129). Edellisen luvun haastattelujen luonnehdintaa voidaan myös soveltaa tämän luvun haastatteluaineistoon.

Haastattelun viidennen ja kuudennen teeman kautta kohdensimme haastateltavien huomion määräaikauskysymykseen heidän oman yliopistonsa näkökulmasta. Heiltä pyydettiin ensinnäkin arviota määräaikaisuuden painottumisesta eri henkilöstöryhmissä. Tällä viittasimme jakoon opetus- ja tutkimushenkilöstöön ja toisaalta muuhun henkilöstöön. Lopuksi haastateltavia pyydettiin arvioimaan määräaikaisten palvelussuhteiden merkitystä yliopistojen tehtävien tehokkaan hoidon kannalta nyt ja tulevaisuudessa.

Henkilöstöhallinnon organisointi ja tehtävät

Organisaatiosta

Aalto-yliopistossa HR-toiminta on organisoitu matriisirakenteeksi yliopistopalveluihin, jossa toimii HR-johtaja ja prosessiomistajat pienine tiimeineen. Palkkapalvelut on Aalto-yliopistossa keskitetty omaksi yksikökseen yliopiston sisällä. Aalto yliopistossa kaikki henkilöstöhallinnon toiminnot toteutetaan organisaation sisällä. Yliopisto toimii jakautuneena kuuteen kouluun, joissa jokaisessa toimii oma HR-päällikkö tehden tiivistä yhteistyötä koulua johtavan dekaanin kanssa. HR-päällikön alaisuudessa kouluissa työskentelee laitoksille sijoitetut HR-koordinaattorit. Näiden lisäksi kouluissa toimii jonkin verran henkilöstösihteereitä, joiden ensisijainen tehtävä on auttaa työsuhteasioissa, työsopimuksissa ja muissa käytännön asioissa laitoksilla. Koulujen HR-päälliköt ovat ensisijassa koulujen henkilöstöä ja siten dekaanin alaisia. He kuuluvat myös jäsenenä koulunsa johtoryhmään. Matriisirakenteessa henkilöstöjohtaja on heidän HR-asioiden esimiehensä. HR-johtoryhmän muodostavat koko yliopiston johtajaprosessiomistajat ja koulujen HR-päälliköt. Johtoryhmän työskentelyn kaut-

ta koulujen HR-toiminta pyritään yhdenmukaistamaan yliopistotason linjanvetojen mukaiseksi. [5]⁴

Helsingin yliopistossa tukipalveluhenkilöstö ja muu henkilöstö toimii tiedekuntiin ja laitoksille jakautuneena. Helsingin yliopistossa ei ole toteutettu hallintohenkilöstön keskittämistä yhden johdon alle. Poikkeuksen muodostavat palvelukeskukset eli henkilöstöasioiden palvelukeskus ja talousasioiden palvelukeskus. Henkilöstöasioiden palvelukeskuksessa työskentelevät henkilöstösihteerit ja palkanlaskijat. Palvelukeskusten johdossa toimivat palvelujohtajat. Myös laitoksilla työskentelee henkilöstöpalveluista vastaavaa henkilöstöä palvelukeskusten lisäksi. Erikseen on mainittava, että suuren koon vuoksi Helsingin yliopistossa toimii sekä henkilöstöjohtaja että henkilöstöasian päällikkö, jotka keskenään jakavat vastuun henkilöstöhallinnon johtotehtävistä. [4]

Tampereen yliopistossa henkilöstöhallinnonkin organisointiin on vaikuttanut yliopistossa toteutettu mittava organisaatiouudistus. Organisaatiouudistuksessa poistettiin alin hallinnollinen taso (laitokset), kokonaan. Uudessa organisaatiorakenteessa uusien työntekijöiden perehdytys on haasteellinen tehtävä. Henkilöstöhallinnon tavoitteena Tampereen yliopistossa on, että uusi työntekijä työ sopimuksen tekemisen yhteydessä saisi ainakin peruskäsityksen henkilöstöpalvelujen toiminnasta ja tietoa erilaisten palvelujen tuottajista. Uuden työntekijän ensisijainen intressi on kuitenkin luonnollisesti kiinnittyminen omaan työyhteisönsä. Yliopiston hallinto- ja tukipalvelut on organisoitu yliopistopalveluiksi, joiden yhden vastuualueen muodostavat henkilöstöpalvelut. Henkilöstöpalveluiden osia ovat työhyvinvointi, rekrytointi, työsuhteeseen liittyvät tehtävät, poissaolot ja henkilöstön kehittäminen. Henkilöstöpäällikön tehtävässä painottuu henkilöstöpalveluiden organisointi ja tasapuolisten palvelujen varmistaminen yhteistyössä

4 Jatkossa haastateltaviin viitataan tekstissä numeroin []. Numeroiden liittyminen haastatteluihin löytyy artikkelin lopusta olevasta haastateltavien luettelosta. Haastattelijoiden kanssa on sovittu, että heidän nimensä voivat tulla julkisuuteen myös tekstissä. Luettavuuden vuoksi olemme päättäneet käyttämään numerointia.

hallintojohtajan ja muiden tehtäväalueiden vastuupäälliköiden kanssa. [2]

Tieteenalayksiköiden johtajille kuuluu Tampereen yliopistossa kyseisen yksikön henkilöstöjohtaminen. Yksiköiden henkilöstöasioista vastaavat henkilöstöasiantuntijat. Henkilöstösihteerit hoitavat työso-
pimusasioita ja matka-asioita. Kullekin tieteenalayksikölle on nimetty omat vastuuhenkilönsä eri tehtäviin. Henkilöstöjohtaminen, esimies-
työ ja henkilöstösuunnittelu toteutuvat tieteenalayksiköissä ja henki-
löstöpalvelut keskittyy hallinnollisiin tehtäviin. Tieteenalayksikön
tehtävä on perehdyttää uusi työntekijä työhön ja työyhteisöön sekä
laajempaan organisaatioympäristöön. Tieteenalayksiköiden hallinto-
päälliköt kuuluvat henkilöstöpalveluihin ja ovat aktiivisia toimijoita
henkilöstösuunnittelussa. Käytännön tehtävissä hallintopäälliköiden
lähiesimies on yksikön johtaja. [2]

Turun yliopistossa henkilöstöhallinnon vastuualueyksikkö toimii
osana yliopistopalveluja ja sen johdossa on henkilöstöpäällikkö. Kes-
kushallinnon yksikön lisäksi henkilöstöhallinnollisia tehtäviä tehdään
tiedekunnissa, laitoksissa, erillislaitoksissa ja projekteissa, joissa kaikilla
tasoilla toimii henkilöstöhallinnon tehtävissä olevaa henkilöstöä. Yli-
opistopalveluissa toimiva henkilöstöhallinnon yksikkö ohjeistaa, val-
voo, kehittää ja koordinoi koko yliopiston henkilöstöpolitiikkaa. Kä-
sittely- ja valmistelutehtävinä yliopistopalvelujen yksikölle kuuluu mm.
omaa yliopistopalvelujen henkilöstöä koskevat asiat. Palkkahallinnon
järjestelmä on yliopistolla itsellään. Henkilöstöhallintoon kuuluu Tu-
russa myös henkilöstön kehittämisen yksikkö, joka toimii yhteistyössä
työterveyshuollon ja työsuojelun organisaation kanssa. Kehittämis-
hankkeissa yhteistyötä tehdään luonnollisesti myös kohteena olevien
yksiköiden kanssa. Turun yliopistossa niin taloudelliset kuin henki-
lömääräiset resurssit ovat niukat ajatellen mitä tahansa aluetta henki-
löstöhallinnon toimintakentässä. Henkilöstön kehittämisyksikössä on
kaksi henkilöä kehittämispalveluja ja työhyvinvointiasioita hoitamas-
sa. Näin varahenkilöjärjestelmä on tällä tehtäväalueella varsin herkästi
haavoittuva. [7]

Strategiasta vastaavana elimenä Jyväskylän yliopiston hallitukselle kuuluu myös vastuu henkilöstöstrategiasta. Jyväskylän yliopistossa on hallituksen vahvistama henkilöstöohjelma. Muodollisesti rehtori yliopiston johtajana ja hallintojohtaja yliopistopalvelujen johtajana ovat ylimpiä henkilöstöhallinnon päättäjiä. Vararehtorin henkilöstöhallinnollinen rooli painottuu osallistumiseen strategiseen kehittämistyöhön. Keskushallinnossa toimiva henkilöstöhallinnon osa toimii rehtorin valmisteluosana hallituksen päätettävissä asioissa. Jyväskylän yliopistossa henkilöstöhallinto toimii osana yliopistopalveluja. Yliopistopalvelujen sisällä henkilöstöpalvelut jakautuvat Jyväskylässä kolmeen palveluvastuusektoriin, joita ovat henkilöstöhallintopalvelut, henkilöstön kehittämis- ja hyvinvointipalvelut sekä henkilöstöjärjestelmät. Kullakin osa-alueella on oma palveluvastaanottonsa. Henkilöstöpalvelut yksikkönä on asiantuntijaelin ja siten operatiivinen henkilöstöhallinto toteutetaan palvelukeskuksissa, joita on yksi jokaisessa tiedekunnassa, yhteensä yhdeksän. Erillisiä palvelulaitoksia varten on oma palvelukeskus ja lisäksi Kokkolassa Chydenius-instituutissa ja Agora Centerissä Jyväskylässä on omansa. Tiedekuntien palvelukeskuksia johtavat tiedekuntien hallintopäälliköt ja muissa palvelukeskuksissa on erillinen palvelukeskuksen johtaja. Palvelukeskukset ovat muodollisesti tiedekuntien alaisuudessa. [8]

Oulun yliopistossa henkilöstöhallinto toimii henkilöstöpalvelujen nimellä osana hallintopalvelujen organisaatiota. Hallintopalvelut ovat vuonna 2014 muuttuneet nimeltään yliopistopalveluiksi ja laajentuneet uudelleenorganisoinnin myötä jonkin verran. Henkilöstöjohtaja toimii henkilöstöpalvelujen vastuualueen johtajana. Henkilöstöjohtajan apuna Oulun yliopiston keskitetyissä henkilöstöpalveluissa toimii kaksi henkilöstöasiantuntijaa, joista toinen keskittyy henkilöstösopimusjuridiikkaan ja toinen työhyvinvointiin. Heidän lisäksi henkilöstöpalvelujen keskitettyyn asiantuntijaorganisaatioon kuuluu kansainvälisistä henkilöstöasioista vastaava suunnittelija ja Sapin pääkäyttäjä. Keskitetty henkilöstöpalveluyksikkö hoitaa kaikki työterveyshuoltoon liittyvät sopimus- ja sairaspöissaoloasiat. Haastatteluhetkellä

henkilöstöhallinnon palvelupisteitä oli Oulun yliopiston tiedekunnissa neljä ja yksi keskitetyissä palveluissa. Päätetyn organisaatorakenteen muutoksen seurauksena tätä kirjoitettaessa palvelupisteitä ei kentällä ole kuin kaksi ja yksi keskitettyjen palvelujen yhteydessä. Keskitettyjen palvelujen henkilöstömäärä on 10 ja palvelupisteissä toimivien henkilöiden määrä on 11. Laitoksilla ei ole lainkaan henkilöstöhallinnon toimistohenkilöstöä. Henkilöstöpalveluiden koko on suhteellisen pieni Oulun yliopistossa. [3]

Tampereen teknillisessä yliopistossa yliopistopalvelut toimivat hallintojohtajan alaisuudessa ja niihin kuuluu yhtenä yksikkönä henkilöstöpalvelut. Yksikössä on työntekijöitä noin 20 henkilöstöjohtajan alaisuudessa. Tiedekunnissa toimivat henkilöstöryhmät, joissa työskentelee 3–4 henkilöä kussakin tiedekunnassa. Nämä henkilöstöryhmät eivät ole suoraan henkilöstöjohtajan alaisuudessa, mutta saavat toiminnan ohjeistuksen henkilöstöpalveluyksiköstä. Nykyinen rakenne on otettu käyttöön vuoden 2013 alusta. Laitosten kehittämispäälliköt toimivat henkilöstöhallinnon ohjaustehtävissä laitostasolla ja tiedekuntapäälliköt tiedekunnissa. Tiedekuntiin keskushallinnosta yhteyttä pitää henkilöstöasioissakin eniten hallintojohtaja. [1]

Itä-Suomen yliopisto on Suomen ainoa täyden fuusion läpikäynyt yliopisto. Muihin yliopistofuusioihin nähden Itä-Suomen yliopiston fuusiota voidaan pitää syvimpänä muutoksena Suomen yliopistokentässä. Aiemmat 13 tiedekuntaa yhdistettiin neljäksi uudeksi. Kahden entisen yliopiston henkilöstöhallinto yhdistettiin. Henkilöstöhallinnon linjat määritellään keskustasolla, mikä tarkoittaa nimikepolitiikkaa, palkkapolitiikkaa yleisellä tasolla, yleistä henkilöstöpolitiikkaa ja strategista henkilöstösuunnittelua. Fuusion vaikutuksesta yksi keskeinen henkilöstöstrategian painopiste on muutoksen tukeminen ja johtamisen kehittäminen. Muu henkilöstöasioihin liittyvä päätöksenteko on tiedekuntien dekaaneilla. [6]

Taulukko 2. Henkilöstöhallinnon rakenteet

Henkilöstöhallinnon malli	Yliopisto	Käytänteet
Keskitetty	Tampereen yliopisto	Yksiköillä ei omaa henkilöstöhallintoa
Osittain keskitetty	Aalto yliopisto, Turun yliopisto, Tampereen teknillinen yliopisto	Yksiköihin sijoitettu keskitettyjen henkilöstöpalveluiden vastuuhenkilö
Palvelukeskusmalli	Jyväskylä (Oulu, organisointi kesken)	Henkilöstöpalvelut on jalkautettu omiin hallinnollisiin (akateemisista yksiköistä erillisiin) yksikköihin.
Hajautettu	Helsingin yliopisto, Itä-Suomen yliopisto	Vain strateginen johto keskushallinnossa

Tehtävistä ja niiden hoidosta

Helsingin yliopiston henkilöstöhallinnon tehtävät voidaan jaotella kolmeen keskeiseen toiminta-alueeseen: työnantajatoiminta, työhyvinvointi ja henkilöstön kehittäminen. Näiden lisäksi on syytä mainita varsinainen palvelutoiminta, johon kuuluu palkanlaskenta ja erilaiset työsuhteasiat. Helsingin yliopistossa professorien rekrytoinnissa lopullinen päätöksentekijä on kansleri, mutta ensisijainen rekrytointipäätösten tekijä on dekaani. Helsingin yliopistossa on kaikkiaan 11 tiedekuntaa. Mikäli tiedekunta jakautuu laitoksiin, on päätösvaltaa edelleen delegoitu laitoksen johtajille. Erillislaitoksissa rekrytointipäätöksistä vastaavat erillislaitosten johtajat ja keskushallinnossa toimialojen johtajat. Tutkijanuraan liittyvät kehittämisprosessit ovat alkaneet Helsingin yliopistossa jo ennen uuden yliopistolain voimaantuloa. Niihin ovat omalta osaltaan vaikuttaneet myös EU:n pyrkimykset tutkijanuran kehittämiseen. [4]

Henkilöstöhallinnon isona toimintona Aalto-yliopistossa nousevat esiin urajärjestelmät ja rekrytointi. Sen merkittävyys vaikuttaa tenure track-järjestelmä, joka Aalto-yliopistossa on suomalaisista yliopistoista vahvimmin käytössä. Toinen henkilöstöhallinnon keskeinen osa-alue on johtamisen ja osaamisen kehittäminen sekä siihen liittyen yhteisen kulttuurin luominen. Henkilöstösuunnittelun näkökulmasta

kansainvälistyminen ja resursointi muodostavat oman kokonaisuutensa. Näiden lisäksi omina tehtäväalueina ovat operatiiviset HR-tehtävät, kuten työsuhdeasiat ja palkanlaskenta. Myös työhyvinvointi on merkittävä HR-alueen tehtäväkokonaisuus. [5]

Henkilöstöhallinnon yksikkö hoitaa Tampereen teknillisessä yliopistossa palkanlaskennan, henkilöstön kehittämisen, matka-asiat, työsuhde- ja rekrytointiasiat sekä henkilöstöhallinnon arkistoinnin. Tiedekuntien henkilöstöryhmien kanssa pidetään yhteisiä palavereita kuukausittain. Henkilöstöhallinnon palvelut ovat kaikille henkilöstöryhmille samat. [1]

Henkilöstön rekrytoinnissa ensisijainen vastuu on Tampereen yliopistossa rehtorilla. Rehtori voi delegoida yhteen kertaan päätösvaltaansa alemmalle tasolle. Tieteenalayksiköiden (ent. tiedekunnat) johtajille on delegoitu määräaikaisen henkilöstön rekrytointia palvelussuhteen pituuden mukaan. Hallitus rekrytoi suoraan rehtorin alaisuudessa olevan henkilöstön. Myös palvelussuhteen muuttuminen työsuhteeksi on tuonut muutoksia henkilöstöhallintoon ja henkilöstön suunnitteluun, kun professuureja myöten resurssitarve arvioidaan virantäytön ollessa ajankohtainen. [2] Rehtori on Oulun yliopistossa delegoinut nimitystoimivaltaa dekaaneille, hallintojohtajalle ja henkilöstöjohtajalle. Rehtori rekrytoi ainoastaan professorit. Muun opetus- ja tutkimushenkilöstön rekrytoi dekaani. Erillislaitosten, yliopistopalvelujen ja osittain tiedekuntienkin tukihenkilöstön rekrytoi henkilöstöjohtaja. [3] Aalto-yliopistossa rehtori tekee rekrytointipäätökset pysyviin professuureihin. Rekrytointivaltaa on delegoitu koulujen tasolle dekaaneille ja HR-päälliköille [5].

Rekrytoinnista Jyväskylän yliopiston rehtori on päättänyt yliopistolain mukaisesti, että rehtori tekee rekrytointipäätökset pysyvien ja yli kahden vuoden määräajaksi otettavien professoreiden osalta. Hän myös ottaa yliopistotutkijat ja yliopistonlehtorit sekä erillislaitosten johtajat. Käytännössä tiedekuntien johtajat (dekaanit) vastaavat kaikesta muusta rekrytoinnista. Laitoksen johtajat tekevät päätökset tutkijakoulutettavien ja alle vuoden sopimuksella otettavien tutkijatohtoreiden

rekrytoinnista. Dekaanit ottavat myös tiedekuntien palvelukeskuksen henkilökunnan, joka tulkitaan tiedekunnan henkilöstöksi. Palvelukeskuksen hallintopäällikön rekrytoinnista vastaa hallintojohtaja dekaania kuultuaan. Kansainvälistä liikkuvuutta uutena merkittävänä tehtäväalueena Jyväskylän yliopiston henkilöstöhallinnossa hoitaa yksi henkilöstösuunnittelija päätyönään. [8]

Nimitysvaltuuksia on hajautettu Turun yliopistossa hallintopäälliköille, dekaaneille ja professoreille. Myös henkilöstöpäällikölle kuuluu nimitysvaltuus. Rehtori ottaa kaikki professorit työsuhteeseen tiedekunnan esityksestä. Muun opetushenkilöstön tiedekunnissa ottaa dekaani ja muun hallinnon alemmilla portailla olevan henkilöstön ottaa töihin hallintopäällikkö. Henkilöstöpäällikkö rekrytoi erillislaitosten henkilökunnan. Turun yliopistossa pyritään löytämään koulutustarvekyselyjen avulla yksikkökohtaisia koulutustarpeita, joita toteutetaan yhdessä tiedekuntien kanssa. Henkilöstökehittämisen kärkihankkeena voidaan nostaa esiin johtamiskoulutus, jota tarjotaan sekä uusille johtajille tehtäviin orientoivina, että pitkäkestoisempina ohjelmina ja erityisiin teemoihin pohjautuvina koulutuspäivinä. [7]

Varsinaisena päätöksentekijänä henkilöstöhallinnossa keskustasolla on Itä-Suomen yliopistossa rehtori. Rehtori on delegoinut työsuhteitoimivaltaa dekaaneille nuoremmista tutkijoista alaspäin. Dekaanii toimii näissä tehtävissä työhönottajana ja asioiden valmistelu tehdään tiedekunnissa. Kaikista irtisanomisasioista päättää kuitenkin rehtori. Koska Itä-Suomen yliopistossa on käyty kaksi yt-kierrosta, toimii yliopistossa täyttöryhmä, joka arvioi uusien tehtävien osalta voisiko joku aiemmin irtisanotuista henkilöistä tulla tähän tehtävään. Ryhmässä ovat edustettuina kaikkien tiedekuntien hallintopäälliköt, joiden kanssa henkilöstöhallinto pitää muutenkin tiivistä yhteyttä. Keskushallinnon tasolla tehtävän työhönoton piiriin kuuluvat professorit ylemmät opettajan ja tutkijan virat. Rehtorien tehtävät on jaettu akateemisen rehtorin ja toimitusjohtajarehtorin kesken. Akateeminen rehtori vastaa ylemmän tutkija- ja opettajakunnan nimityksistä. Hallinto henkilöstön asioista vastaa hallintojohtaja. Alle vuoden pituisiin työsuhteisiin ottavat tie-

dekunnat ja peräkkäiset määräaikaisuudet arvioidaan ketjuttamisen näkökulmasta hallintojohtajan johdolla. Itä-Suomen yliopistossa henkilöstöjohtaja on johtoryhmän jäsen. [6]

Henkilöstöasioissa henkilöstön yhteydenpito Jyväskylän yliopistossa kohdistuu ensisijassa palvelukeskusten henkilöstöön. Palvelukeskuksiin syntyy kahtalainen ohjaussuhde, joka jakautuu toisaalta tiedekunnan ja toisaalta henkilöstöhallinnon kesken. Henkilöstöjohtaja tapaa palvelukeskusten johtajia kuukausittain tapaamisten painopisteen ollessa henkilöstöjohtamisessa ja lisäksi henkilöstöhallinnon palvelualueen vastaava tapaa palvelukeskusten muuta henkilöstöä myös kuukausittain tapaamisten painopisteen ollessa henkilöstöhallinnon operatiivisissa kysymyksissä. Henkilöstöpalvelut pitää myös yhteisiä palaverieita laitosjohtajien kanssa tarvittaessa. Tietyissä rajoissa myös laitosjohtajat toimivat tehtävissään työnantajan edustajina henkilöstöhallinnollisissa asioissa. Pääluottamusmiesten kanssa henkilöstöön liittyviä asioita käsitellään kuukausittaisissa ennalta sovituisissa palaverissa. Kerran lukukaudessa järjestetään laajempia tapaamisia, joihin kutsutaan kaikki luottamusmiehet, järjestöjen puheenjohtajat ja työsuojeluvaltuutetut. [8]

Turun yliopistossa hajautettu henkilöstöhallinnon rakenne tarkoittaa toiminnan kannalta sitä, että yliopistopalveluiden henkilöstöhallinnon yksikkö neuvoo ja ohjaa tiedekuntien ja erillislaitosten sekä muiden alempien yksiköiden henkilöstöhallinnon tehtäviä hoitavaa henkilöstöä ongelmatapauksissa. Neuvontaa annetaan tarvittaessa myös esimiehille ja hallintopäälliköiden kanssa on säännönmukaisia kokoontumisia. Valmistelutehtävissä olevia koulutetaan säännöllisesti henkilöstöhallintoon liittyvissä asioissa. Henkilöstöhallinnon toimintaperiaatteet ja ohjeistus tähtäävät mahdollisimman yhtenäisiin käytäntöihin kaikissa yksiköissä ja kaikkien henkilöstöryhmien kesken. [7]

Henkilöstön kehittämistä varten Turun yliopistossa toimii henkilöstön kehittämistoimikunta ja opetuksen kehittämistoimikunta. Henkilöstön kehittämistoimikuntaan on pyritty saamaan henkilöstön edustus mahdollisimman kattavana eri puolilta yliopistoa. Myös vara-

rehtori osallistuu henkilöstön kehittämistoimintaan ja hän on valtakunnallisestikin tunnettu henkilöstön ja opetuksen kehittämisessä. Henkilöstön kehittämiseen liittyen pidetään yhteyttä hallintopäälliköiden, dekaanien ja henkilöstön kehittämispäällikön kesken. Henkilöstökoulutusta Turun yliopistossa toteutetaan sekä keskitettynä että yksikkökohtaisesti. Henkilöstön kehittämisen organisointia Turun yliopistossa voi luonnehtia moniammatillisesti toteutetuksi. [7] Henkilöstön kehittämisestä Itä-Suomen yliopistossa vastaa henkilöstöyksikkö, joka toimii henkilöstöhallinnon osana. Itä-Suomen yliopistossa kansainvälisen liikkuvuuden tehtäviin on jouduttu palkkaamaan kaksi uutta työntekijää. Hallintohenkilöstön kehittäminen kuuluu Itä-Suomen yliopistossa hallintojohtajan päätettäviin asioihin. [6]

Aalto-yliopistossa henkilöstöpalvelujen hajauttaminen kouluihin ja niiden sisällä vielä laitoksille auttaa hyvin pitämään yhteyttä henkilöstön kanssa. Virallisia henkilöstön vaikuttamiskanavia ovat myös henkilöstöneuvosto ja yhteistoimintaneuvottelukunta. Lisäksi pääluottamusmiesten kanssa on tapaamisia kuukausittain, jolloin käsittelyssä ovat myös suunnitteilla olevat asiat. Erillisiä henkilöstön kehittämistoimikuntia Aalto-yliopistossa ei ole. Myös kehityskeskustelut voidaan mainita väylänä, jonka kautta henkilöstön toiveita kartoitetaan. Henkilöstöryhmien välillä henkilöstöhallinnon toiminnassa ja sen prosesseissa ei ole eroja. Aalto-yliopistossa voidaan nostaa esiin professorien rekrytointiin erityisesti tenure track -järjestelmän kautta liittyvät evaluoinnit ja muut erityispiirteet, joita ei muiden henkilöstöryhmien rekrytoinnista löydy. Arviointi liittyy myös lehtorien virantäyttöihin, mutta ei ole kuitenkaan tenure-arvioinnin kaltainen. Myös palveluhenkilöstölle on Aalto-yliopistossa kehitetty oma urajärjestelmä. [5]

Henkilöstöasiain hoitoa pyritään Helsingin yliopistossa koko ajan tukemaan laitoksilla ja tiedekunnissa ja siten ennalta ehkäisemään ongelmatilanteita. Työhyvinvoinnin ylläpitämisen kautta pyritään toteuttamaan varhaisen puuttumisen mallia sekä antamaan tukea työyhteisöongelmissa. Tätä toimintaa voidaan pitää ennen kaikkea henkilöstöhallinnon oman työn kehittämisenä eikä lainsäädännöstä

johtuvana muutoksena. Myöskään Helsingin yliopiston maantieteellisellä kampusjaolla ei ole merkitystä henkilöstöhallinnon näkökulmasta. Helsingin yliopistossa on jo vuodesta 2007 lähtien korostettu yhden työnantajan politiikkaa, jolla tarkoitetaan sitä, että kaikilla yliopistossa työskentelevillä on sama työnantaja riippumatta rahoituslähteestä. [4]

Helsingin yliopistossa on otettu käyttöön ilmaus YPJ-esimiehisyyys, jolla tarkoitetaan käytännön lähiesimiehisyyttä. Se pitää tehtävinä sisällään mm. YPJ-keskustelut ja kehityskeskustelut. Tämä tarkoittaa suhteessa rekrytointipäätöksentekoon sitä, että lähiesimies on usein joku muu henkilö kuin varsinaisen rekrytointipäätöksen tekijä. Helsingin yliopistossa tavoitteeksi on asetettu, että lähiesimiehellä olisi 5–10 alaista. Todellinen haarukka liikkunee kahden ja kahdenkymmenen välillä. Järjestely on pyritty toteuttamaan myös tutkimustyön johtamisessa tutkimusryhmissä laitoksilla. [4]

Lähiesimiestoimintaa on myös Tampereen yliopistossa organisoitu uudelleen siten, että lähiesimiesasema on aiempiin käytäntöihin verrattuna pysyvämpi. Henkilöstön kehittämispalvelut puolestaan ovat usean vuoden ajan tarjonneet lähiesimieskoulutusta. Koulutus perustuu kuitenkin vapaaehtoiseen osallistumiseen. Osaltaan koulutusaktiivisuuteen vaikuttaa se, että esimiehistäkin huomattava osa on määräaikaisessa palvelussuhteessa, jolloin epävarmuus esimiesaseman jatkumisesta ei motivoi kouluttautumaan esimiestehtäviin. Tämä puolestaan näkyy työkäytännöissä helposti. [2]

Henkilöstön yhteydenpito Oulun yliopistossa toteutuu oman henkilöstöhallinnon kautta. Henkilöstöhallinnossa on nimetty tiedekunnittain vastuuhenkilöt, joiden kautta yhteydenpito käytännössä pääsääntöisesti toteutuu. Heitä on myös koulutettu palveluosaajiksi. Organisaatiouudistuksen myötä lähiesimiehinä toimineet hallintopäälliköt siirtyvät osaksi keskitettyä palvelua. Yhtenä tekijänä yliopiston palveluorganisaation uudistamisen taustalla on eläköitymisen seurauksiin sopeutuminen ja niiden ennakointi. [3]

Henkilöstö on Tampereen teknillisessä yliopistossa edustettuna YPJ-arviointiryhmän lisäksi YT-neuvottelukunnassa. Kehittämis-

hankkeissa on mukana myös henkilöstön edustaja, joka on usein luottamusmies. Joka toinen vuosi yliopistossa toteutetaan henkilöstötyytyväisyyskysely, jonka yliopistot nykyään toteuttavat eläkeyhtiö Varman kanssa yhteistyössä. Kyselyn tulokset puretaan henkilöstön kanssa tiedekunta- ja laitostasolla. Esimiehillä on keskeinen asema henkilöstöhallinnon kontaktipintana. [1]

Certia

Certia Oy on vuonna 2010 perustettu seitsemän yliopiston (Itä-Suomen yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Oulun yliopisto, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto, Vaasan yliopisto ja Åbo Akademi) omistama palvelukeskus, joka on erikoistunut korkeakoulujen talous- ja henkilöstöhallinnon palveluiden tuottamiseen. Certian päätoimipaikka on Vaasassa, jonka lisäksi sen palvelutuotantoa toteutetaan myös Joensuussa. Helsingin toimipiste toimii talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmän projektitoimistona. Tutkimuksemme kohdeyliopistoista Certian ulkopuolelle siis jäävät Aalto-yliopisto, Helsingin yliopisto ja Tampereen teknillinen yliopisto. (Certia 1)

Certia tarjoaa seuraavan taulukon kuvaamia henkilöstöhallinnon palveluja ja lisäpalveluja asiakasyliopistoilleen. Yliopistot käyttävät palveluja vaihtelevasti. Tampereen yliopisto ei käytä Certiaa henkilöstöhallinnon palveluiden osalta, mutta on Certiassa mukana talouspalveluiden osalta. (Certia 2) [2] Certia hoitaa Turun yliopiston henkilöstöpalveluja vain järjestelmien osalta eli matkanhallintajärjestelmän ja SAP-HR-järjestelmän osittain. Turun yliopiston taloushallinto on puolestaan melkein kokonaan Certian hoitamaa. [7] (Certia 3) Oulun yliopisto on Certian asiakas, joka toimii tiiviissä yhteistyössä Certian kanssa. Henkilöstöhallinto yliopiston sisällä keskittyy ydintoimintoihin ja rutiineista ja tietojärjestelmistä vastaa Certia. Certian tehtäviin kuuluu palkanlaskenta, palkkioiden maksatus ja Kelan ym. korvaushakemukset. Ennen Certiaan liittymistä Oulun yliopistossa henkilöstöasioihin käytettiin 50 henkilötyövuotta. [3] (Certia 4) Jyväskylän yliopisto ostaa Certialta operatiivisen palkanmaksun ja palvelussuh-

teiden tallennuksen samalaajuisina toimintoina kuin Oulun yliopisto [8] (Certia 5). Itä-Suomen yliopisto on mukana Certiassa henkilöstöhallinnon osalta. Palkanlaskenta siirtyi Joensuun yliopistossa jo valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palveluja tarjoavalle Palkeille ennen Certian tuloa. Certian tulon myötä palkanlaskenta siirrettiin sitten Certian hoidettavaksi. (Certia 6) [6]

Taulukko 3. Certian tuottamat henkilöstöhallinnon palvelut (Certia 7)

Henkilöstöhallinnon peruspalvelut:	Henkilöstöhallinnon lisäpalvelut:
<ul style="list-style-type: none"> • Palkkahallinto (palkat, palkkiot ja apurahat) • Palvelussuhdetietojen ylläpitopalvelut • Viranomaisilitykset ja -raportointi • Lomarahat ja -korvaukset • Standardoitu henkilöstöhallinnon raportointi 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaskohtainen henkilöstöhallinnon raportointi • Henkilöstöhallinnon tukipalvelut • Koulutuspalvelut • Henkilöstöhallinnon asiantuntijapalvelut • Henkilöstöhallinnon kehittämispalvelut

Työnantaja-aseman muutos

Tampereen yliopistossa työnantajatehtävissä toimii kolme henkilöä: rehtori, hallintojohtaja ja henkilöstöpäällikkö. [2] Työnantajan edustajina Jyväskylän yliopistossa toimivat rehtori, hallintojohtaja, talousjohtaja ja henkilöstöjohtaja. [8] Oulussa yliopiston työnantajaedustajina toimivat henkilöstöjohtaja, rehtori ja hallintojohtaja [3]. Helsingin yliopistossa työnantajan tehtävissä ovat henkilöstöjohtaja, henkilöstöasiain päällikkö ja hallintojohtaja. Sen sijaan rehtori tiputettiin pois työnantajavirkamiesten joukosta uuden yliopistolain voimaantuloon liittyneissä uudistuksissa Helsingin yliopistossa. Työnantajatehtävien osalta yliopiston ensisijaisena edustajana toimii henkilöstöjohtaja. Kuitenkin henkilöstöasiain päällikkö toimii hänen avustajanaan kaikissa työnantajatehtävissä ja osa niistä on myös jaettu yksiköittäin yliopiston sisällä. [4] Turun yliopistossa työnantajan tehtäviä hoitavat neljä henkilöä ovat rehtori, palvelujohtaja, talousjohtaja ja henkilöstöpäällikkö [7]. Työnantajatehtävistä Aalto-yliopistossa vastaavat henkilöstöjohtaja, työsuohdepäällikkö, rehtori, talousjohtaja ja kehitysjohtaja [5]. Tampereen teknillisessä yliopistossa työnantajan tehtävissä toimivat hallinto-

johtaja, rehtori ja henkilöstöpäällikkö [1]. Työnantajatehtävät kuuluvat Itä-Suomen yliopistossa toimitusjohtajarehtorille, hallintojohtajalle, talousjohtajalle ja henkilöstöjohtajalle. [6]

Työnantajatehtävien itsenäisen hoitamisen lisäksi Helsingin yliopiston näkökulmasta uuden yliopistolain tuoma itsenäisempi työnantaja-asema on korostanut yliopistojen yhteistyötä. Tämä ilmenee erityisesti Sivistystyönantajien suuntaan tehtävänä työehtosopimusneuvotteluihin liittyvänä yhteistyönä. Itsenäisyys näkyy eniten juuri oikeudessa neuvotella työehtosopimus yliopistoille. Uusi yliopistolaki on yksinkertaistanut myös tutkijanuraan liittyvien asioiden hoitamista, kun koko henkilöstö on saman työsopimuslain piirissä. Henkilöstön yhteydenpitoon yliopiston uusi työnantaja-asema ei Helsingin yliopistossa ole tuonut mitään muutosta, koska palvelut ovat pysyneet kokonaisuudessaan yliopiston oman organisaation käsissä. [4]

Turun yliopiston näkökulmasta yliopistolaki sinällään ei muuttanut juuri mitään, mutta sitä seurannut työnantaja-aseman muutos suhteessa valtioon toi muutoksia [7]. Sama tilanne ilmenee Tampereen yliopistossa esimerkiksi siten, että paikallinen sopiminen on toistaiseksi ollut vähäistä [2]. Jyväskylän yliopiston näkökulmasta merkittävin yliopistojen työnantaja-aseman muutos näkyy talouden selvempänä kytkentänä työnantajatoimintaan. Näin siitä huolimatta, että Jyväskylässä ei ole ollut tarvetta ryhtyä taloudellisiin perusteisiin äärimmäisiin toimenpiteisiin henkilöstöpäättöksenteossa. [8] Myös Helsingin [4] ja Oulun yliopistoissa tiukka taloudellinen tilanne on vaikuttanut henkilöstöhallintoon viime aikoina, koska henkilöstökulut ovat yliopistojen suurin menoerä. Oulussa esimerkiksi henkilöstökulujen osuus budjetista on 70 %. Tiukka taloudellinen tilanne merkitsee henkilöstöhallinnon jäämistä taloushallinnon varjoon. Henkilöstöhallintoa ei väheksytä, mutta sitä ei myöskään aina huomata. [3] Myös Itä-Suomen yliopistossa työnantaja-asemaan liittyvä talousvastuun konkretisoituminen näkyy yhtenä yliopiston lisääntyneen itsenäisyyden ilmentymänä [6].

Yliopiston itsenäinen työnantaja-asema tulee hyödyntää järkevällä tavalla, niin että erilaiset mielipiteet strategisista linjauksista otetaan

huomioon ja kuunnellaan aidosti niitä. Aiemmassa tilanteessa, jossa työnantajatehtävät olivat yleisellä tasolla valtiolla, niitä vietiin eteenpäin valtion mallien mukaisesti. Yliopiston vastuu kattaa luonnollisesti kaikki työntekijäryhmät. Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi ovat tulleet kokonaan uusina tehtävinä yliopistoille lainsäädännön muutosten myötä. Uudet työnantaja-aseman muutoksesta seuranneet kansainvälisen liikkuvuuden tehtävät edellyttävät sosiaali- ja verotusalan kysymysten hallintaa. [8] Myös Itä-Suomen yliopistossa ulkomaille lähtemiseen liittyvä työtä teettävä byrokraatia sekä siirtymiseen liittyvät suuret maksut on pantu merkille. Muuten uuteen työnantaja-asemaan liittyvät muutokset eivät ole kovin suuria. Yhtenä esimerkkinä konkreettisista mutta pienehköistä muutoksista voidaan vielä mainita virkamieslautakunnan lakkauttaminen. [6]

Kansainvälistyminen näkyy henkilöstöhallinnon toiminnassa vahvasti myös Helsingin yliopistossa, jossa kansainvälistyminen on korostunut myös osana yliopiston tietoista pyrkimystä kansainväliseksi huippuyliopistoksi ja tutkimusyliopistoksi. Yliopistolain mukana tullut virkamiesstatuksen menettäminen on vaikeuttanut ulkomaan työskentelyä, koska yliopistot joutuvat antamaan huomattavasti aiempaa enemmän tukea ulkomaille vaihtoon lähtevälle henkilöstölle verotukseen, sosiaaliturvaan ja työnantajan asemaan liittyvissä erilaisissa kysymyksissä. Erityisesti ongelma korostui ulkomaille lähtevien osalta lainmuutoksen myötä, kun sen sijaan maahan tulevien vastaan ottamiseen liittyvistä asioista on pyritty huolehtimaan jo aiemminkin. Ulkomaille lähtevien osalta tuki on paljolti henkilökohtaista ongelmakysymysten ratkomista. Tämä on edellyttänyt henkilöstöhallinnolta uudenlaista osaamista. [4]

Kansainvälisyyden yksi ilmentymä henkilöstöhallinnon toiminnassa Aalto-yliopistossa on kaiken viestinnän muuttuminen kaksikieliseksi. Perinteisesti yliopistojen hallintokieli on ollut suomi. Muutos on merkinnyt osaamisen kehittämisen tarvetta henkilöstöhallinnossa työskenteleville. Viestintä kaikissa muodoissaan sekä sisäisen intranetin päivittäminen tapahtuvat aina kaksikielisesti. Kansainväliset

rekrytoinnit myös lisäävät henkilöstöasioissa tarvetta erityyppisiin palveluihin kotiutumisen tukemisesta ja arkisten asioiden sujumisen auttamisesta lähtien. Henkilöstöpalvelut tukevat esimiehiä, jotta ulkomaiset työntekijät ja heidän perheensä saavat arkensa toimimaan Suomessa. Myös Aalto-yliopistossa näkyy virkamiestasatuksen poistumisen myötä lisääntynyt henkilöstöhallinnon työmäärää ulkomaille lähtevien työntekijöiden palveluissa. Uudet palvelutarpeet liittyvät pitkäksi ajaksi lähtevien sosiaaliturva-, vakuutus-, eläke- ja verotusasioiden selvittämiseen ja järjestämiseen. Henkilöstötehtävissä tämä on merkkinnyt uudenlaisten toimintamallien opettelemista. Urajärjestelmä Aalto-yliopistossa myös korostaa ulkomailla työskentelyn kuuluvan viimeistään post doc -vaiheeseen. [5]

Kansainvälistymisen ohella yliopiston työnantaja-aseman vahvistuminen näkyy Aalto-yliopistossa akateemisen henkilöstön paikallistason työehtosopimuksena. Paikallissopimus mahdollistui juuri itsenäisen työnantaja-aseman perusteella. Paikallissopimus tarkoittaa Aalto-yliopistossa käytännössä omaa palkkausmallia, joka ottaa yliopiston erityistarpeet huomioon. Muissa yliopistoissa käytössä olevaan palkkausjärjestelmään nähden Aalto-yliopiston paikallissopimukseen eivät kuulu arviointikierrokset pisteytyksineen lainkaan. Tenure track -järjestelmässä paikallissopiminen merkitsee säännöllistä uran arviointia ja luo paremmat edellytykset kokonaisvaltaiselle arvioinnille. Esimiehille kuuluvan päätäntävällän palkkausasioissa on katsottu vahvistavan omalta osaltaan akateemista johtamista Aalto-yliopistossa. [5]

Professoreita lukuun ottamatta tehtävien vaativuus on palkkausjärjestelmän perusteena. Konkreettisemmin palkkausjärjestelmässä on jokaiselle vaativuustasolle määritelty palkkahaarukka, jonka asettamisessa rajoissa esimies arvioi, onko palkankorotuksen tarvetta ja minkälainen tarve on. Järjestelmällä on pyritty nopeuttamaan reagointia tehtävien vaativuuden muutoksiin. Vaativuuden muutosta koskeva päätöksenteko pohjautuu esimiehen ja työntekijän väliseen keskusteluun. Professorien palkkaus Aalto-yliopistossa perustuu urajärjestelmään (assistant-, associate-, full, Aalto-professorit), jossa eri tason professorien

lähtöpalkka on määritelty. Normaaliin yliopistokäytäntöön verrattuna Aalto-yliopistossa esimiehillä on suurempi päätävävalta palkankorotuksista. Käytännössä esimies tekee korotuksesta esityksen seuraavalle portaalle, joka tekee korotuksesta lopullisen päätöksen. [5]

Tampereen teknillisessä yliopistossa palkkausjärjestelmä on teknisellä alalla monimutkainen uuden palkkausjärjestelmän vuoksi, koska teknisellä alalla on käytössä myös bonusjärjestelmä. Seurauksena on vaikeus määritellä peruspalkka ja toisaalta se, missä tuloksellisuus näkyy. Yliopiston työnantaja-aseman muutoksen rinnalla erityisesti hallintotehtävissä on korostunut niukan talouslinjan seurauksena se, että jokaisen työntekijän täytyy olla moniosaaja. Tämä on erityisen tärkeää sijaistamisjärjestelyjen näkökulmasta. Myös Tampereen teknillisessä yliopistossa on huomattu yliopistojen aseman muuttumiseen kytkeytyvä henkilöstöhallinnon työn lisääntyminen kansainväliseen liikkumiseen liittyvissä kysymyksissä. Kansainvälistymistä on tarpeen lisätä, mutta sen runsas lisääntyminen edellyttää nykytilanteessa henkilöstöhallinnon resurssien lisäämistä. Kansainvälisen patkätyön lisääntyminen on myös nähtävä uutena haasteena. Yliopistojen raportointivelvollisuus valtion suuntaan ei näytä missään määrin vähentyneen aseman muutoksesta huolimatta, mutta uudesta asemasta johtuen yliopistoille on tullut lisävelvoitteita raportoinnista yksityisen sektorin organisaatioina. [1]

Aalto-yliopistossa itsenäinen työnantaja-asema on luonut paremmat edellytykset henkilöstöpolitiikan ja henkilöstösuunnittelun kytkemiseen yliopiston strategiaan. Yksiköiden johtoa ja akateemista johtamista pystytään näin tukemaan paremmin kuin mihin valtionhallinnon osana toimiminen antoi mahdollisuudet. Yliopistoilla on suuremmat mahdollisuudet omaan tavoitteenasetteluun ja itsenäisempi asema mahdollistaa enemmän asioita. [5] Itä-Suomen yliopiston näkökulmasta johtaminen yliopistossa ei ole muuttunut kovinkaan paljon kokonaisuutena. Muutos ilmenee erilaisten ohjausmekanismien muodossa, kuten laadunvarmistuksen ja erilaisten insentiivien rahoit-

tusmekanismeina. Akateemisen vapauden vaikutus näkyy yliopistojen johtamisessa esimerkiksi pyöreinä strategioina. [6]

Turun yliopistossa kansainväliset HR-palvelut on nostettu erityiseksi kehittämiskohteeksi. Tavoitteena on yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstön kansainvälisen liikkuvuuden lisääminen ja tukeminen myös HR-puolen keinoin. Myös kansainvälinen rekrytointi on kasvamassa ja panoksia ohjataan yliopiston näkyvyyden lisäämiseksi kansainvälisillä työmarkkinoilla. HR-toiminnalla tuetaan myös ulkomailta tulevien työntekijöiden sopeutumista suomalaiseen työyhteisöön ja -kulttuuriin. Tämä on Turun yliopiston kehittämisuunta myös tulevaisuudessa. Monissa asioissa yliopistot eivät lähde kilpailemaan keskenään työnantajina, mutta on myös sellaisia asioita, joissa erottautuminen painotusten valinnan kautta on mahdollista. Yhtenä esimerkkinä voidaan mainita Turun yliopiston varhainen liikkeellelähtö tutkijoiden eurooppalaisen peruskirjan toimeenpanossa. [7]

Oulun yliopiston näkökulmasta yliopiston uusi työnantaja-asema on helpottanut rekrytointia päällikkövaltaisen päätöksenteon myötä. Henkilöstön nimittämisasioita ei enää käsitellä kollektiivisissa päätöksentekokoelimissä. Samalla tavalla rekrytointipäätösvallan muutos nähdään Turun yliopistossa [7]. Koko henkilöstön siirtyminen työsuhteeseen on muuten ehkä merkittävin henkilöstöhallinnossa näkyvä muutos Oulun yliopistossa. Työnantajatoiminta on työnantaja-aseman vahvistumisen myötä aktivoitunut ja lisännyt yliopistojen yhteistyötä. Lisääntyneen yhteistyön myötä yliopistot hakevat työnantajina toisiltaan hyviä käytänteitä [7]. Henkilöstösuunnittelussa ei ole havaittavissa merkittäviä muutoksia. Myös Oulussa kansainvälisen liikkuvuuden hoitaminen on tuonut uusia tehtäviä henkilöstöhallintoon, kun henkilöstö ei enää ole virkasuhteessa. On syytä nostaa esiin myös työsopimusten tekemiseen liittyvät muutokset toimintakäytännöissä. [3]

Tampereen yliopistossa näkyy yliopistolain uudistamisesta seuranneen rehtorin päätösvallan vahvistuminen ja myös hallituksen aseman korostuminen. Tampereen yliopiston strategian merkitys vahvistuu henkilöstöhallinnon ohjauksessa henkilöstöohjelman kautta. Henki-

löstöohjelma toimii yhtenä strategian toimeenpano-ohjelmana. Yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa valmisteltu ohjelma on uusi asiakirja, joka omalta osaltaan korostaa henkilöstöhallinnon asemaa ja on samalla osoitus hyvistä suhteista henkilöstöhallinnon ja henkilöstöjärjestöjen välillä. Työnantajapäätävällän rajat ovat nousseet pohdintaan Tampereen yliopistossa. Nykytilanteessa esimerkiksi Suomen Akatemian rahoituspäätös voidaan nähdä yliopiston työnantajapäätävältään puuttumisena silloin, kun päätöksessä nimetään henkilö ja sidotaan myös hänen palkkauksensa jollekin tasolle. [2]

Tampereen teknillisessä yliopistossa esimiehet ovat oivaltaneet työsuhteeseen liittyvän selkeän direktio-oikeuden merkityksen välineenä jätävämpään johtamiseen. Käytännössä tämä tarkoittaa yhteisen tiedon kulun varmistamista kokouskäytäntöjä jätäväyttämällä ja kaiken kaikkiaan tehokkaamman toimintakulttuurin käyttöön ottamista. Ilmenemistä voi luonnehtia jonkinlaisena ryhti liikkeenä. Kehitys on tuonut esiin myös sukupolvien välisiä eroja siten, että uudet käytännöt ovat ilmenneet vanhemman henkilöstön kipuiluna autonomian menetyksestä. Työnantaja-aseman muutos on korostanut yliopiston strategian merkitystä ja sitä kautta tehnyt päätöksenteosta helpompaa. Työnantaja-asema näkyy erityisesti taloudessa selkeämpänä tulojen ja menojen tarkasteluna. [1]

Itä-Suomen yliopistossa tutkijanuraan liittyvät kysymykset ovat olennaisessa asemassa. Sekä tutkimuksen että myös opetuksen suoritteista on tullut yhä tärkeämpiä. Professoreiden palkkausta arvioidaan kolmen vuoden saavutusten pohjalta ja siihen perustuen tehdään ratkaisu korotustarpeista. Sen sijaan hallinnossa suoritteiden arviointi on usein hankalampaa, mutta strategisella tasolla hallintoa tulee tehostaa ja pyrkiä siirtämään resursseja yliopiston näkökulmasta tulokselliseen opetus- ja tutkimustyöhön. Hallinnon ensisijaisena tavoitteena on huolehtia siitä, että yliopiston toiminnassa lakisääteisistä velvoitteista huolehditaan mahdollisimman tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti. Hallinnon henkilöstö on supistunut Itä-Suomen yliopistossa lähtötilanteesta, jossa kahden yliopiston henkilöstöhallinto toimi päällekkä-

käin. Itä-Suomen yliopistossa fuusio on tuottanut myös konkreettisia säästöjä henkilöstömenoissa. Hintana ovat olleet raskaat yt-prosessit, mutta huomattava osa henkilöstöstä on saanut muuta työtä yliopistosta tai sitten muualta. [6]

Henkilöstöhallinnon asema ja rooli

Keskeinen tekijä koko yliopiston tasolla henkilöstöhallinnon asemaa ja roolia arvioitaessa on sen näkyvyys ylimmän tason päätöksenteossa. Yksi muodollinen kriteeri tätä arvioitaessa on henkilöstöhallinnon edustajan kuuluminen yliopiston johtoryhmään. Aalto-yliopistossa henkilöstöjohtaja on mukana yliopiston johtoryhmässä, johon kuuluvat lisäksi dekaanit, palvelujohtajat ja rehtoraatti. Tämä takaa ensinnäkin henkilöstöasioiden näkyvyyden ylintä päätöksentekotasoa myöten. Toisaalta se merkitsee myös henkilöstöasioiden hoitamista sovittujen strategisten tavoitteiden mukaisesti. [5] Jyväskylän yliopistossa henkilöstöjohtaja kuuluu yhtenä yliopiston johtoryhmään, jonka muita jäseniä ovat tiedekuntien dekaanit, talousjohtaja ja hallintojohtaja. Lisäksi johtoryhmään kuuluu aina vuorollaan yksi erillislaitosten johtaja. [8] Henkilöstöjohtajalla ei Oulun yliopistossa ole paikkaa nykyisessä hallituksessa eikä työvaliokunnassa, vaan niissä esittelijänä toimii hallintojohtaja ja talousjohtaja. Henkilöstöjohtaja kuuluu kuitenkin jäsenenä yliopiston johtoryhmään. [3] Turun yliopistossa henkilöstöpäälliköllä ei ole paikkaa yliopiston johtoryhmässä. Näin henkilöstöhallinnon asemaa ei ole näkyvästi tunnustettu yliopiston päivittäisessä johtamisessa ja yliopiston päätöksenteossa. [7] Myöskään Tampereen teknillisessä yliopistossa henkilöstöjohtaja ei kuulu johtoryhmään, vaan siellä henkilöstöasiat ovat hallintojohtajan vastuulla. Näiden asioiden valmistelussa henkilöstöjohtaja on luonnollisesti mukana. [1]

Henkilöstöjohtajasta käsin katsoen Tampereen yliopistossa keskiteytyt henkilöstöpalvelut toimivat hyvin. Laitoskohtaiset kulttuurierot vaikuttavat sujuvuuden kokemiseen eri tavalla eri tilanteissa. Epätietoi-

suuteen kulloinkin asiaa hoitavan henkilön sijaintipaikasta ovat omalta osaltaan vaikuttaneet suuret muutto-operaatiot eri kiinteistöjen välillä uusien tieteenalayksikköiden muodostamisen yhteydessä. Keskitetyn rakenteen palvelukyvyyn kokemukset riippuvat aikaisemmasta tilanteesta eli jokin yksikkö on menettänyt sille aiemmin kuuluneen toimistosihteerin, kun taas yksikkö, jolla tällaista omaa lähipalveluhenkilöstöä ei ole ollut, on saanut nykyrakenteessa sille nimetyn vastuuhenkilön. Yleisenä tavoitteena on tasapuolisen palvelun tarjoaminen koko henkilöstölle yhtäläisesti. [2]

Virkavastuun kaudella työnantajatoiminta on ollut hyvin erilaista. Sitä on nimenomaan leimannut kontrolloitavuus. Nykytilanteessa Jyväskylän yliopiston henkilöstöhallinto toimii jossain strategisen ja kehittävän roolin välimaastossa. Lähtien siitä, että yliopiston hallitus päättää strategiasta ja henkilöstöohjelmasta, voidaan henkilöstöhallinnon toimintaa luonnehtia strategian toteuttamisen tukitoimintana. Kehityksen painopisteenä tulisi olla henkilöstöhallinnon strateginen rooli. Verrattuna valtiojohtoisen henkilöstöpolitiikan kauteen vastuukysymykset on toisella tavalla järjestetty yliopistoissa. Luonnollisesti tehtävänkuvaan kuuluu myös kontrolloiva rooli edelleen jossain määrin. [8]

Turun yliopiston sisällä henkilöstöhallinnon rooli, asema ja arvostus eivät ole muuttuneet uuden yliopistolain voimaan tulon myötä. Suunnittelu- ja kehittämistehtävä on kuitenkin laajentunut huomattavasti. Tämä on pitkälti käytännössä tapahtunut itseohjautuvasti henkilöstöhallinnon sisällä. Henkilöstöhallinnolle tulisi kuitenkin muodostua vahvempi rooli yliopiston organisaatiossa, kuten yrityksissä on tapahtunut. Yliopisto toimii tässä suhteessa vanhakantaisesti eikä kykene näkemään niitä mahdollisuuksia, mitä HR-kehittämisen kautta olisi käytettävissä yliopiston toiminnan, perustehtävän ja sen tuloksellisuuden tukemiseksi. [7]

Tampereen teknillisessä yliopistossa henkilöstöhallinnon kysymykset ovat näkyvissä yliopiston strategiassa ja niitä käsitellään yliopiston johdon foorumeissa, joita järjestetään pari kertaa vuodessa. Kuitenkin

työnantajapolitiikkaa mietitään aiempaa aktiivisemmin tavoitteena toimia hyvänä työnantajana. Tästä esimerkkinä voidaan ottaa Tampereen teknillisen yliopiston vakinaistamissuunnitelma ja pyrkimykset lisätä henkilöstön osallistamista. Ajankohtaisina toimenpidealueina voidaan nostaa lisäksi esiin ulkopuolisen rahoituksen ja kansainvälistymisen tuomat lisävelvoitteet. [1] Henkilöstöhallinnon rooli on selkeästi strategisempi myös Aalto-yliopistossa ja se antaa paremmin henkilöstöhallinnolle mahdollisuuksia tuoda oma panoksensa yliopiston strategisten tavoitteiden toteuttamiseen. Omalta osaltaan se tukee akateemisen henkilöstön mahdollisuuksia keskittyä ydinasioihin, jotka ovat akateemisen tuloksen kannalta keskeisiä. [5]

Helsingin yliopistossa henkilöstöhallinnon kontrolloiva rooli oli painottuneempi valtion työnantajavetoisuuden kaudella. Henkilöstöhallinnon roolissa korostui valtiovarainministeriön määräysten välittäminen eteenpäin. Samalla henkilöstöhallinto koettiin yliopiston sisällä määräyksiä, ohjeita ja käskyjä ylhäältä lähettäväksi hallinnon osaksi. Henkilöstöhallinnon strateginen merkitys on kasvanut ja korostunut Helsingin yliopistossa. Samalla henkilöstö, sen kehittäminen ja henkilöstöpolitiikka ovat korostuneet näkyvästi yliopiston strategiassa. Voidaan sanoa, että henkilöstöhallinnon merkitys on vahvistunut strategisessa johtamisessa. Henkilöstöhallinnon kasvanut merkitys näkyy rehtoritasolla, mutta henkilöstöhallinto on vielä ehkä etäisempi hallitustason työskentelyssä. [4]

Yliopistojen henkilöstöhallintoja yhdenmukaistaa sitoutuminen yleiseen työehtosopimukseen. Oulun yliopistossa on kehitetty kannustepalkkausjärjestelmä YPJ:n rinnalle osana omaa työnantajan toimintaa. Rahoituksen niukkuutta voidaan kuitenkin pitää eniten erilaista kehittämistoimintaa rajoittavana tekijänä. YT-neuvottelujen käymiseen ei Oulun yliopistossa ole uuteen työnantaja-asemaan liittyvä asia, koska menettelyyn on jouduttu turvautumaan jo virkasuhteenkin aikana valtion työnantajavetoisessa tilanteessa. YPJ:n kehittyminen ja erilaiset tietojärjestelmien ja organisaation muutokset voidaan nähdä

enemmän henkilöstöhallinnon asemaa muuttavina tekijöinä kuin uusi työnantaja-asema. [3]

Tampereen yliopistossa henkilöstöhallinnon asema näkyy nykytilanteessa henkilöstöjohtamisen korostuneemman merkityksen kautta. Henkilöstöjohtaminen toimii selkeästi strategian toimeenpanon välineenä. Riippuu sitten näkemyksestä, millaisena pidetään henkilöstöhallinnon ja henkilöstöjohtamisen keskinäistä suhdetta. Henkilöstöhallinnon kontrolloiva rooli nykytilanteessa näyttäytyy ennen kaikkea sen valvomisena, toimitaanko työehtosopimuksen mukaisesti vai ei. Tasa-arvonäkökulman huomioon ottaminen ja rekrytointikäytäntöjen seuraaminen kuuluvat myös henkilöstöhallinnon kontrolloivaan rooliin. Valvonnan merkitystä korostaa myös se, että nykyinen henkilöstöjohtosääntö määrittelee väljemmin henkilöstöhallinnolliset toiminnot, jolloin toimintatapoja on määriteltävä toiminnan ohjauksen kautta. [2]

Yliopisto asiantuntijaorganisaationa näkyy henkilöstöhallinnossa ristiriitaisena ominaisuutena. Asiantuntijahenkilöstölle henkilöstöhallinnon tavoitteet tulevat ymmärretyiksi tiedon kautta perustelemalla. Toisaalta, mikäli jokin henkilöstöhallinnon toimenpide uhkaa akateemista vapautta asiantuntijan omalla alueella, henkilöstöhallintoa vastustetaan kärkkäästi. Mahdollisuuksista huolimatta yliopiston työnantaja-asemaa ei ole järkevää käyttää liikaa akateemista vapautta loukaten. Työhyvinvointiin liittyvien asioiden painottuminen viime vuosina on enemmän trendinomainen kehityspiirre kuin suoraan työnantaja-aseman muutokseen kytkeytyvä ilmiö. Yhtenä syynä työhyvinvointikysymysten esiin nousemiseen voi myös olla selkeämmän esimiesketjun kehittyminen yliopistoon. Erityisesti olisi tärkeää, että ihmissuhteisiin liittyvät ongelmat kyettäisiin ratkaisemaan keskustellen laitostasolla. [1]

Henkilöstöhallinnon kehittäminen

Henkilöstöjohtoon näkökulmasta henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työelämysuhteet ovat kunnossa Jyväskylän yliopistossa. Näihin sisältyvät organisatorinen käytännön henkilöstösuunnittelu, rekrytointi, kehittäminen, hyvinvointi sekä palkitsemisjärjestelmät. Keskeisimpänä kehittämisalueena ovat kansainvälistyminen ja kansainväliset HR-tehtävät. Myös työhyvinvointi on jatkuvaa kehittämistä kaipaava alue. Keskeisimpänä toiminnallisena haasteena Jyväskylän yliopiston henkilöstöhallinnossa on ohjauksen toimivuus yksikköihin päin. Koska ohjaus ei perustu vahvaan johtosuhteeseen, se on henkilösidonnaista. Ohjaussuhteeseen liittyen ongelmaksi muodostuu strategisten tavoitteiden jalkauttaminen ja työnantajan linjausten eteenpäin vieminen. Ohjauksen toimivuus jää väliportaan toimijoiden käsiin. Nykyinen ohjausrakenne vie enemmän resursseja kuin direktiivisempi toimintatapa. Erityisiä tutkimus- ja opetushenkilöstöön kohdistuvia kehittämistoimia Jyväskylän yliopistossa ovat olleet tutkimusvapaat opetustehtävistä ja hallintotehtävistä vapaat tutkimuskaudet. Toimenpiteiden kohteena ovat siis ensisijassa tutkijat ja opetuksen kehittämis-tehtävissä toimivat. [8]

Rekrytoinnin ammattimainen, tehokas ja tasalaatuinen hoitaminen koko yliopistossa on tärkeä prosessi yliopiston ulkoisen kuvan näkökulmasta. Tämä edellyttää näistä tehtävistä huolehtivien henkilöiden kouluttamista. Henkilöstöhallinnossa se merkitsee aiempaa pidemmälle menevää asioihin erikoistumista ja ammattimaisuutta. [4] Rekrytoinnin strategisen merkityksen vahvistuminen eri tasoilla nousee Helsingin yliopiston ohella esiin myös Tampereen yliopistossa. Rekrytoinnista on tullut suunnitelmallisempaa ja rekrytoinnissa on aiempaa enemmän korostunut henkilön ansioiden monipuolinen arviointi. [2] Helsingin yliopistossa esimiehisyys, johtajuuden, kehittäminen on toinen painopistealue. Esimiestehtävissä toimivilla tulee olla käytössään välineitä, osaamista ja tukea esimiehenä olemiseen ja johtajana toimimiseen. Johtajuuden kehittämisestä Helsingin yliopistossa

vastaa henkilöstön kehittämissyksikkö. Käytössä on pysyviä johtajien kehittämisohjelmia ja -kursseja. Uusille johtajille järjestetään aina oma koulutusohjelma. Esimiehille pyritään tarjoamaan koko ajan mahdollisuuksia erilaiseen koulutukseen. Koulutuksen lisäksi esimiestyötä pyritään tukemaan sisäisen verkon kautta välitettävän ohjeistuksen avulla. Helsingin yliopistossa kaikki HR-ohjeistus tuotetaan kolmella kielellä, suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. [4]

Rekrytointi keskeisenä henkilöstöhallinnon kehittämiskohteena nousee esiin myös Aalto-yliopistossa. Siellä rekrytointi voidaan liittää erityisesti osaksi urajärjestelmien tukea. Muita kehittämialueita Aalto-yliopiston henkilöstöhallinnossa ovat kansainvälistyminen ja akateeminen johtaminen sekä työhyvinvointi ja siinä erityisesti motivaatiotekijöiden löytäminen. Aalto-yliopiston henkilöstöpalveluiden vahvuutena voidaan pitää uuden yliopiston aloittaessa toteutettua prosessi- ja työnjakotarkastelua ja siihen liittyvää osaamisen kehittämistä, mikä on luonut monipuolisemmat mahdollisuudet henkilöstöhallinnon antamaan tukeen muille toiminnolle. Yhtenä heikkoutena puolestaan nousevat osaamisen tasoerot HR-toiminnassa. Johtoryhmien ja tiimien tukemisessa ja kehittämisessä on edelleen puutteita. Erilaisien kehittämishankkeiden toteuttamiseen ei ole riittävästi osaamista omassa henkilöstössä. Fuusion seurauksena henkilöstöhallinnon yksi erityinen tehtävä on ollut mukana oleminen yliopiston yhteisen kulttuurin luomisessa. Esimerkkinä tästä tehtävästä HR-toiminnan osana voidaan nostaa esiin muutaman kerran vuodessa järjestettävät keskustelutilaisuudet, joihin kutsutaan laitoksen johtajat, dekaanit ja yliopiston johto. Pääasiallinen rooli yhteisen kulttuurin luomisessa kuuluu akateemiselle johdolle. [5]

Aalto-yliopiston rekrytoinneista 30 % on ollut kansainvälisiä ja henkilöstöstä 16 % on tällä hetkellä muita kuin suomen kansalaisia. Kansainvälinen henkilöstö painottuu tutkimushenkilöstöön (professorit, post docit ja tohtorikoulutettavat). Kansainvälisen henkilöstön määrä vaihtelee yksiköittäin ollen joissakin kouluissa yli 25 %. Vahva kansainvälistyminen on luonut hallinnon toimintaan paineita ulottaa

englannin kielen käyttö kaikkeen hallinnon toimintaan. Kaikilta osin henkilöstö ei koe hallitsevansa englannin kieltä tässä suhteessa riittävän hyvin. Palveluhenkilöstössä kansainvälisen henkilöstön osuus on marginaalinen, vain parin prosentin luokkaa. Toisaalta hallinnon näkökulmasta kommunikointi kumppaneiden ja sidosryhmien kanssa tapahtuu pääasiassa suomen kielellä, joten hallintotehtävissä suomen kielen hallinta on välttämätöntä. [5] Tampereen yliopistossa kansainväliset rekrytoinnit ovat olleet vähäisiä. Yhtenä tekijänä voidaan nostaa esiin opetuskielen (suomi) merkitys kansainvälisiä rekrytointeja hidastavana tekijänä. Kansainvälisen rekrytoinnin lisääminen on yksi Tampereen yliopiston keskeinen tulevaisuuden haaste. [2]

Oulun yliopistossa esimiesvalmennuksen yhtenä merkittävimpana osana on ollut henkilöstöjohtaminen. Henkilöstökoulutukseen on Oulun yliopistossa käytetty eläkevakuutusyhtiö Varmalta tulevaa työhyvinvointirahaa. Yliopistorahoituksesta henkilöstön kehittämiseen ei olisi vastaavaa summaa ollut mahdollista irrottaa. Merkittävä osa tästä koulutuksesta on Oulussa ollut johtamiskoulutusta. Esimerkkinä lähiajan koulutuksesta voidaan mainita tiedekuntien hallituksille ja dekaaneille järjestettävät koulutukset. Työhyvinvointirahalla on myös toteutettu työhyvinvointikyselyjä henkilöstölle. [3] Tampereen yliopistossa henkilöstöhallinnon keskeisenä kehittämisaalueena on myös henkilöstöjohtamisen tukeminen. Johtamisen positiivisina piirteinä Tampereen yliopistossa voidaan pitää matalaa hierarkiaa henkilöstöasioissa. Lisäksi henkilöstöjohtamista vahvistavana tekijänä voidaan pitää tieteenalayksiköiden johtajien asemaa päätoimisina johtajina, jolloin myös henkilöstöhallinto saa johtamisessa korostuneemman merkityksen. Ongelmana henkilöstöhallinnon näkökulmasta voidaan pitää johtajien toimikauden lyhyyttä (kolme vuotta). Päätoimisten johtajien myötä yksilötasoinen päätöksenteko on voimistunut merkittävästi henkilöstöhallinnossa. Toisena keskeisenä kehittämisaalueena voidaan nostaa esiin henkilöstösuunnittelu, joka pitäisi kytkeä kiinteämmin muuhun toiminnan suunnitteluun. Myös tenure track -järjestelmän

kehittäminen on Tampereen yliopiston tulevaisuuden henkilöstöhallinnollisia haasteita. [2]

Helsingin yliopistossa tutkijan uran alussa oleville koetetaan kehittää uraneuvontamallia, joka toimisi heti uusien henkilöiden tullessa tohtorikouluihin. Tutkimuksen uudelleenorganisoinnin seurauksena Helsingin yliopistossa on kuluvana vuonna aloittanut uusi neljään tutkijakouluun perustuva tutkijankoulutusmalli. Helsingin yliopistossa on käytössä neliportainen uramalli, joka otettiin käyttöön jo vuonna 2007. Helsingin yliopiston politiikkana on olla 50 parhaan tutkimusyliopiston joukossa ja siihen liittyy periaate, että tutkimusta tekevät nimenomaan tohtorit. Näin ollen yliopiston uramallissa maisterina voi olla vain ensimmäisellä portaalla tohtorikoulutettavana. Mikäli henkilö ei halua väitöskirjaa tehdä, on hänen siirryttävä muun henkilöstön puolelle. Näitä henkilöitä on pyritty sijoittamaan vähitellen erilaisiin projektisuunnittelijan/-koordinaattorin tehtäviin muun henkilöstön puolelle. Muun henkilöstön puolella pysyvät palvelussuhteet ovat tyyppisempiä. [4]

Myös Helsingin yliopiston näkökulmasta rekrytoinnin merkityksen ymmärtäminen on ehkä keskeisin henkilöstöhallinnon kehittämisaalue. Yliopiston perinteinen toiminta on tapahtunut ilman varsinaista rekrytointia ikään kuin yliopistoon tulemisena takaoven kautta tekemään jotain lyhyeksi ajaksi. Lyhytaikaisista päätöksistä on sitten kertynyt pitkä pätkillä jatkettu parinkymmenen vuoden mittainen ura ilman minkäänlaista rekrytointiin liittyntä suunnittelua. Rekrytoinnin tulee perustua tarkkaan työntekijöiden tarpeen arviointiin ja suunnitellaan rekrytoitavan henkilön ominaisuuksista. Lyhyesti rekrytoinnin keskeinen tavoite tulee olla saada oikeat henkilöt oikeille paikoille. [4]

Oulun yliopiston strategiassa henkilöstöasiat on nostettu esiin. Yliopistossa on myös valmistunut äskettäin henkilöstöohjelma, jossa määritellään kehitettävät alueet ja kehittämiskohteet. Henkilöstöohjelman valmistelusta on vastannut henkilöstöhallinto ja siten on perusteltua sanoa henkilöstöhallinnolla olevan selkeä strateginen rooli. Toisaalta painoarvoon vaikuttaa nykyinen hallituksen kokoonpano, jossa hen-

kilöstön edustus on pienempi aiempaan verrattuna. Vanhassa hallintomallissa hallituksessa keskusteltiin henkilöstöasioista enemmän kuin nykyisessä. Henkilöstöhallintoon kuuluu myös kontrolloiva rooli, mutta toiminnallisena painopisteenä tulee pitää koordinoivaa roolia. Toiminnan tavoitteena on saada aikaan yhtenäiset henkilöstöhallinnon pelisäännöt. Kontrolloiva rooli korostuu osittain myös Oulun yliopistossa käytyjen YT-neuvottelujen seurauksena, koska käytössä on rekrytointikielto sekä YT-menettelyjen seurauksena henkilöstön takaisinottoveloitteet rekrytointien yhteydessä. [3]

Henkilöstöhallinnon kehittävistä roolista voidaan Oulussa nostaa esiin toimenpiteet, joilla tavoitellaan EU:n komission antaman suosituksen eurooppalaisesta tutkijoiden peruskirjasta ja tutkijoiden työhönoton säännöstöstä mukaisia käytänteitä ja niiden perusteella myönnettävää tutkimuksen laadukkaan HR-strategian logoa. Konkreettisemmin tähdätään tutkijan uramallin kehittämiseen ja tukemiseen. Tähän liittyen tavoitteena on kyky palvella kansainvälistä henkilöstöä. Post doc -vaiheen henkilöstöä pyritään lisäämään käyttäen myös kansainvälisiä rekrytointeja hyväksi. Oulun yliopistossa on myös kehitetty tietojärjestelmiä turhan paperityön vähentämiseksi. Tavoitteena on mm. sähköisen rekrytointijärjestelmän käyttöön ottaminen. Yleisemmin näillä toimilla tavoitellaan matalia ja yhtenäisiä henkilöstöhallinnon rakenteita. [3]

Henkilöstöhallinnon kehittämistavoitteista ensimmäisenä voidaan Oulun yliopistossa nostaa esiin henkilöstösuunnittelun kehittäminen ennakoivammaksi. Tässä yhteydessä voidaan nostaa esiin Helsingin yliopiston tapaan rekrytoinnin keskeinen merkitys. Toisena keskeisenä kehittämisalueena Oulussa on kansainvälisen henkilöstön palvelut. Yksilöllinen palveluntarve liittyy myös jo aiemmin mainittuun työsuhteeseen siirtymisen mukanaan tuomaan palveluntarpeeseen ulkomaille lähtevän henkilöstön osalta. Tehtävien lisääntyminen kansainvälisen henkilöstön palveluissa on johtanut suoranaiseen resurssipulaan. Yleisemmin ongelmana on suorittavien tehtävien korostuminen kehittämistyön kustannuksella. Voimavarat ovat niukkoja mm.

työhyvinvoinnin kehittämisessä. [3] Myös Tampereen yliopistossa henkilöstösuunnittelu on ollut lapsen kengissä. Vuoden 2013 tilanteessa yliopistolla ei edelleenkään ollut koko yliopiston kattavaa henkilöstösuunnitelmaa. Yliopiston henkilöstösuunnitelma on kokoelma yksiköiden keskenään hyvin eritasoisista henkilöstösuunnitelmista. [2]

Eläköitymisen hallintaan liittyvien tietojärjestelmien kehittämisen kautta pyritään resursseja ohjaamaan Oulun yliopistossa kehittämistehtäviin. Eläköitymistä on selvitetty siten, että vuoteen 2016 mennessä noin 10 % henkilöstöstä eläköityisi, mikä Oulun yliopiston henkilöstöstä tarkoittaa noin 300 henkilöä. Joissain muissa yliopistoissa osuus saattaa olla vielä suurempi. Eläköitymisessä on eroja henkilöstöryhmien välillä. Professoreista mainitulla aikavälillä on eläkkeelle siirtymässä noin 20 %. Eläköitymisvauhti on viime vuosina kiihtynyt ja kuluva vuodesta lähtien 1970-luvulla rekrytoitu tukihenkilöstö alkaa eläköityä määrän lisääntyessä hyppäksenomaisesti. Tavoitteena on, että tukitoimintoja kyettäisiin hoitamaan jatkossa eläköitymisestä huolimatta ilman mittavia korvausrekrytointeja, mutta kuitenkin siten, että osaaminen kyetään varmistamaan. Tavoitteena on myös ohjata rekrytointeja enemmän opetus- ja tutkimushenkilöstön suuntaan. Tukipalveluprosessien uudelleen organisointi on saanut Oulun yliopistossa osakseen kritiikkiäkin. Henkilöstöhallinnon perinteisen toimintakentän hoitamista voidaan pitää Oulun yliopistossa vahvuutena. [3]

Henkilöstöhallinnon kehittämisaikana voidaan Turun yliopistossa luetella sähköiset järjestelmät, rekrytointien vahvistaminen, kansainväliset HR-palvelut ja henkilöstön uramahdollisuuksien kehittäminen sekä esimies- ja alaistaitojen kehittäminen. Sähköisiä toimintoja ollaan kehittämässä rekrytointiin, poissaolojen käsittelyyn ja työstä vapauttamiseen, työsopimuksien tekoon ja vuosilomien ilmoittamiseen. [7]

Tampereen teknillisen yliopiston henkilöstötoimen yksi kehittämisaikana on lähivuosina uuden henkilöstötietojärjestelmän käyttöönotto. Yhtenä henkilöstöhallinnon haasteena ovat juuri heikot tietojärjestelmät suhteessa lisääntyneeseen raportointivelvollisuuteen. Uuden tietojärjestelmän yhtenä tavoitteena on keventää päätöksentekoketjua.

Tutkijoiden työolosuhteiden kehittäminen on toinen yliopiston painopistealueista. Henkilöstöhallinnon kehittämisessä pyrkimyksenä on siirtää painopistettä hallintotehtävistä kehittämistoimintaan. Toiminnan painopiste on henkilöstöhallinnossa siirtynyt kontrolloijasta mielipidevaikuttajaksi. Tampereen teknillisessä yliopistossa ei kuitenkaan vielä ole täysin oivallettu sitä, että henkilöstön kehittäminen ja sen asemaan huomion kiinnittäminen olisi keskeinen keino parantaa yksiköiden ja sitä myötä koko yliopiston kilpailukykyä. Keskeisiä henkilöstöhallinnon muita kehittämisaalueita ovat johtaminen ja esimiestyö. Esimiesten työkaluja pyritään lisäämään ja parantamaan heidän tietoisuuttaan omista toimintamahdollisuuksistaan. Pyrkimyksenä on lisätä osallistavaa kulttuuria erityisesti laitostason työskentelyssä käyttämällä laitoskokousta aktiivisemmin keskustelufoorumina esimerkiksi uuden kolmivuotisen henkilöstösuunnitelman valmistelussa. [1]

Itä-Suomen yliopisto on tehnyt rohkeasti muutoksia toiminnassaan. Yliopiston strateginen henkilöstösuunnitelma on kuitenkin melko keskeneräinen ja se tulisi saada yliopiston strategiaa varten valmiiksi. Itä-Suomen yliopistossa on kehitetty oma sapattivapaajärjestelmä, joka mahdollistaa lähinnä professorien vapautumisen hallinnollisista tehtävistä ja antaa mahdollisuuden ansiotua tutkijana. Palkkauksesta saa 80 % ja muualta voi hankkia lisäansioita. Itä-Suomen yliopistossa on luotu myös tenure track -järjestelmä. Yliopistossa tehdyt uudistukset näyttävät näkökulmasta riippuen hyviltä tai huonoilta, kun on kyse luonteeltaan poliittisesta organisaatiosta. Itä-Suomen yliopistossa on tehty paikallinen sopimus täsmennetyistä vaatimustasokartan kriteereistä, joiden perusteella vaatimustasolta toiselle siirtyminen palkkauksessa toteutetaan. Taustalla kehitystyössä oli Itä-Suomen yliopiston jälkeenjääneisyys professorien palkkauksessa. Palkkatason nostoa varten sitten laadittiin tarkempi vaatimustasokartta. [6]

Palvelussuhteiden määräaikaisuus

Aalto-yliopistossa määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä on yli 60 %. Yliopistossa on paljon avustavissa tehtävissä toimivaa tutkimushenkilöstöä, jotka ovat vielä perustutkintovaiheessa, kuten diplomityöntekijät. Tilanne on tekniikan aloille erityisen tyypillinen piirre. He muodostavat 10 %:n osuuden henkilöstöstä. Toisena suurena määräaikaisten ryhmänä ovat tohtorikoulutettavat. Urajärjestelmässä myös post doc -vaihe perustuu työsuhteen määräaikaisuuteen. Myös professorit ovat tenure track -mallissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, mutta järjestelmä rakentuu myös urasuunnitelman pohjalle. Tämän lisäksi projektihenkilöstö on määräaikaista. Tavoitteena on, että kaikki rekrytoitu akateeminen henkilöstö tulee urajärjestelmän positiioihin. Pätevytymisroolit ovat määräaikaisia, kun taas lehtorit ja osa professoreista on pysyvässä palvelussuhteessa. Pääsääntöisesti lehtorin tehtävät ovat pysyviä tehtäviä. Kuitenkin voidaan arvioida, että Aalto-yliopistossa opetustehtävissä olevista noin puolet olisi määräaikaisessa palvelussuhteessa. Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa. [5]

Tutkimustyön organisoinnissa Aalto-yliopistossa on lähdetty siitä, että tutkimus toteutuisi professorivetoisesti heidän johtamissaan tutkimusryhmissä, jotka koostuisivat post doc -tutkijoista ja tohtorikoulutettavista. Muunlaista ammattitutkijakuntaa ei olla hakemassa. Aalto-yliopistossa professoreiden osuus on opetus- ja tutkimushenkilöstöstä iso. Erityisesti tekniikan alalla on laitteistoa, jonka käyttö edellyttää pitkäaikaisia (pysyviä) palvelussuhteita, koska tästä infrastruktuurista huolehtivaa henkilöstöä ei voida kouluttaa lyhyiden määräaikaisten palvelussuhteiden pohjalta. Maisterien tuottaman tutkimuksen osuus pyritään näin minimoimaan Aalto-yliopistossa kuten Helsingin yliopistossakin. Aalto-yliopistossa on tehty rekrytointeihin liittyen linjaus, että professorit rekrytoidaan melkein yksinomaisesti tenure track -järjestelmään. Ainostaan viiden vuoden määräajaksi

rekrytoivat professors of practice muodostavat poikkeuksen tästä pääsäännöstä. [5]

Jyväskylän yliopistossa oli uuden yliopistolain tullessa voimaan vuonna 2010 määräaikaista koko henkilöstöstä 56,3 %. Vuonna 2012 vastaava prosenttiosuus oli 49,5 %. Henkilötyövuosien määrässä ei vastaavana aikana ole tapahtunut merkittävää muutosta (2440 v. 2010 ja 2473 v. 2012) Vuonna 2013 määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 48 %. Vuonna 2013 Jyväskylän yliopiston koko henkilöstömäärä oli 2683, josta muun henkilöstön osuus oli 1004, josta puolestaan määräaikaisten osuus oli 26 %. Kun sitten tarkastellaan opetus- ja tutkimushenkilöstöä suhde muuttuu päinvastaiseksi: 1679:stä 38 % on vakituisia ja 62 % määräaikaista. Suurimmat tutkimushenkilöstön ryhmät muodostuvat tohtorikoulutettavista, post doceista ja tutkijatohtoreista sekä tutkimusavustajista. Tutkijoista 90 % on määräaikaisessa palvelussuhteessa ja vain 10 % vakituissa. Opetushenkilöstöstä taas Jyväskylän yliopistossa vakituissa palvelussuhteessa on 75 %. [8]

Oulun yliopistossa yksi kehittämisaikana on myös ollut määräaikaistamisten perusteita ja kestoja koskevien pelisääntöjen luominen ja parantaminen. Määräaikaisen henkilöstön osuus Oulun yliopistossa on runsas 60 %, josta opetus- ja tutkimushenkilöstö kattaa 45 % ja 17 % on muun henkilöstön osuus. Muuta henkilöstöä on kyetty vakinaistamaan yliopiston omilla päätöksillä. Vakinaistamista on tarkasteltu vuosittaisena toimenpiteenä tukihenkilöstön osalta. Tutkijoiden osalta määräaikaistamisen nähdään perustuvan tutkijanuran rakenteeseen, joka on Oulun yliopiston henkilöstöhallinnon käsityksen mukaan kirjattu määräaikaistamisen perusteeksi myös järjestöjen ja työnantajien sopimuspapereissa. Oulun yliopistossa opetus- ja tutkimushenkilöstöä on yhteensä 1300, josta 500 on tohtorikoulutettavia. [3]

Tutkijoiden osalta ei Oulun yliopistossa mitään systemaattista vakinaistamisprosessia ole toteutettu. Opetustehtävistä vakinaistamisen kohteena ovat ensisijassa yliopisto-opettajat ja yliopistonlehtorit. Eriytyisenä huomion kohteena ovat ulkopuolisella rahoituksella muuten kuin tohtorikoulutettavana työskentelevät määräaikaisessa palvelus-

suhteessa olevat tutkijat. Määräaikaisissa projektitutkimustehtävissä olevaa henkilöstöä on pyritty Oulun yliopistossa systemaattisesti vähentämään, koska lähtökohdaksi on otettu, että tutkimustyötä tehtäisiin vain tutkijanuralla. Vakinaistaminen on näissäkin yksiköissä kohdistunut lähinnä yksiköiden johtajiin ja jostain tutkimusalueesta vastaaviin tutkimuspäällikköihin. Jonkin verran myös tohtorikoulutettavat työskentelevät projekteissa, mutta projektitutkijoiden osuuden arvioidaan olevan Oulun yliopistossa suhteessa pienempi kuin monissa muissa yliopistoissa. [3]

Tampereen yliopistossa yksi määräaikaiseen henkilöstöön liittyvä käytännön ongelma on vaikeus tehdä henkilöstösuunnitelma heidän osaltaan. Tämä koskee ennen kaikkea projektihenkilöstöä ja opetusta ja tutkimusta avustavaa henkilöstöä, kuten laboratoriohenkilöstöä. Kumpaan ryhmään määräaikaisuus koskettaa voimakkaimmin Tampereen yliopistossa. Hallintohenkilöstöstä määräaikaisia on noin 10 %. Tohtorikoulutettavat ja post doc -vaiheen tutkijat ovat perustellusti määräaikaisessa jaksossa. Tampereen yliopiston henkilöstöhallinnon johdon näkemyksen mukaan post doc -vaihe rinnastuu vanhaan assistenttuuriin. Yksi määräaikaisuutta Tampereen yliopistossa lisäävä tekijä lääketieteessä on yhteistyö sairaanhoitopiirin kanssa monissa projekteissa, mikä johtaa siihen, että sama henkilö on vuorotellen sairaalan ja yliopiston palveluksessa, jolloin palvelus yliopistolla näkyy määräaikaisuutena. Tampereen yliopistossa tutkijoiden opetustehtävät ja opettajien velvollisuus tehdä tutkimustyötä hämärtävät entisestään myös määräaikaisuuden määrittelyä. [2] Yliopistoissa korostetaan tutkimuksen ja opetuksen läheistä kytkentää. Jaottelua opetus- ja tutkimushenkilöstöön hämärtää myös se, että todellisuudessa myös opetustehtävissä on henkilöstöä, joka ei varsinaisesti opeta. [8]

Määräaikaisten palvelussuhteiden vähentäminen on ollut tavoitteena 90-luvulta lähtien. Tavoite on käytännössä kuitenkin kerta toisensa jälkeen jäänyt toteuttamatta. Ongelmaan puuttuminen edellyttää myös kulttuurista muutosta, mitä nähdäksemme ilmentävät myös seuraavan kappaleen sitaatit näistä henkilöstöpäällikköhaastatteluista.

Työsuunnitelmien tehokkaampi käyttö voisi parantaa työn organisointia tieteenalayksiköissä. Näin voitaisiin paremmin ottaa esimerkiksi huomioon erilaisiin rahoitushakuihin kuuluva työaika. Yksikön paremman työsuunnittelun kautta olisi mahdollista käsitellä projektirahoitusta yksikön rahoituksena eikä sitä hakeneiden henkilöiden itselleen hankkimana rahoituksena. Selkeällä suunnitellulla työnjaolla tulisi vastuuttaa myös rahanhakutehtävät joillekin nimetyille ja kompetenssiltaan parhaille henkilöille. [2]

Henkilöstöpäälliköiden haastatteluista tulee selkeästi ilmi yliopistolle ominainen ajatusmalli, jonka mukaan määräaikaisuus kuuluu yliopistoon ikään kuin määritelmällisesti erityisesti tutkimustyötä koskien (hakasulkeissa siteeratun henkilöstöpäällikön numerokoodi; tekstin täsmennykset sulkeissa kirjoittajat):

”Eihän tämä olisi yliopisto, jos täällä kaikki olisivat pysyvissä tehtävissä, että kyllä tänne aina tietty osa kun uralla etenemistä sisältyy.” [8]

”Eli tietty rooli tulee määräaikaisilla tehtävillä olemaan tietysti jatkossakin.” [5]

”Siis kyllähän se on ilman muuta selvää minusta, että yliopistoissa on projekteja ja hankkeita, ulkopuolista rahoitusta ja näihin palkataan paljon edelleen... Siis näissä työskentelevät on monet edelleen määräaikaisia.” [4]

”Eli sitten toki on jonkun verran tällaista henkilöstöä projekteissa, jotka tulee työskentelemään jonkun tutkimusprojektin pariin selkeesti, niin silloinhan tietysti he on määräaikaisena, jos he ottaa tällaisen yhden tutkimusprojektin.” [5]

”Vaas se (määräaikaisuus) on tapa.” [4]

”Tohtorikoulutettavat post docit, joiden tehtävän luonteeseen kuuluu, että ne ei voi olla pysyviä. Ei kukaan voi tehdä väitöskirjaa pysyvässä työsuhteessa, se on se oma ryhmänsä.” [4]

”...mutta se on lähinnä tämmöistä aluekehitykseen liittyvää ja EU-rahoitukseen liittyvää ihan siis perusteltua projektityötä, eli projektien perusteella siellä henkilöstö vaihtuu paitsi, että siellä on todella tätä tutkimusjohtoo sitten muutamia vakinaisia...” [3]

”Kyllä tää (määräaikaisuus) varmasti sinänsä kuuluu tähän yliopistomaailmaan...” [3]

”...ja sitten myöskin se tutkijauran toisella portaalla sit tää post doc -vaihe, niin se nyt on vastaa sitä vanhaa assistenttuuria. Se nähdään, että se on perusteltu määräaikainen jakso.” [2]

”...sanotaan, että yliopistossa on varmasti määräaikaisuudet, kun meilläkin on hyvin paljon ulkopuolista rahoitusta, niin se määräaikaisuus on semmoinen luonnepiirre, mikä meillä pysyy ja on...” [1]

Kymmenessä vuodessa ei näytä määräaikaisuutta koskevilla ajatusmallleissa tapahtuneen juuri mitään muutoksia. Nimenomaan yliopistoissa ei määräaikaisuuksia ole seurattu eikä niiden seuraamista ole edes pidetty tarpeellisenakaan. Tämä käy selkeästi ilmi seuraavasta sitaatista (Lehto ym. 2005: 29), jossa on asiasta kysytty yliopiston hallintopäälliköltä:

”No ei varmaan oo tähän saakka seurattu sillä tavalla järjestelmällisesti, koska siihen ei ole ollut siinä mielessä tarvetta, että projektirahoitus ei tuu mihinkään muuttumaan. Tutkijoiden osalta se tulee olemaan ihan sama. Jos me luokitellaan pätkätyöläisiks (määräaikaisiksi), ni ne on iän kaiken pätkätyöläisiä (määräaikaisia), koska se projektirahoitus on määrätyn mittainen. Ja ei siitä laitoksille oo tähän saakka ollut mitään hyötyä, et sitä, tai tarvetta, et sitä olis seurattu.”

Kun samalta hallintopäälliköltä kysyttiin vakinaistamisen haitoista, ensimmäinen hänelle mieleen tullut asia oli koko idean mahdottomuus. Kun asiaa täsmennettiin, hän vetosi tilojen puutteeseen ja lisätilojen kalliisiin vuokriin. (Emt. 84.) Kun tässä yhteydessä taas palautetaan mieliin yliopiston lainsäädännön mukaiset keskeiset tehtävät, joista tutkimus on näkökulmasta riippuen keskeisin tai yksi keskeisimmistä, saavat sitaattit mielenkiintoisen lisävireen.

Henkilöstöhallinnon näkökulmasta määräaikainen tutkimushenkilöstö aiheuttaa enemmän työtä kuin muut henkilöstöryhmät, joiden kohdalla siis määräaikaisuus ei ole samanlainen kysymys. Määräaikaisuus liittyy vahvasti myös tutkijoiden uralla etenemiseen. Määräaikaisuuden epäselvyyteen liittyen voidaan nostaa myös esiin Eduskunnan tekemät kirjaukset yliopistolain valmistelun yhteydessä, jotka koskivat työsopimuslain määräaikaisuuspykälää. Jyväskylän yliopiston näkökulmasta määräaikaisuustulkintoihin liittyy myös aiemmin esiin nostettu ongelmallinen ohjaussuhde henkilöstöhallinnon näkökulmasta. Jyväskylän yliopistossa on vuosina 2011 ja 2012 vakinaistettu yli 200 henkilöä. Asia on nostettu esiin systemaattisissa yhteydenotoissa yksiköiden johtajien kanssa. Henkilöstöhallinto on etukäteen selvittänyt määräaikaiset palvelussuhteet yksikössä ja niitä on sitten yhteisissä keskusteluissa käyty systemaattisesti läpi yksikön johdon kanssa. Näin määräaikaisuuksista päättäminen on kuitenkin viime kädessä ollut yksiköiden itsensä käsissä. Keskustelu määräaikaisuuskysymyksistä on ollut hyvää ja asiallista. Vakinaistamismalli toimii yksiköissä varsin hyvällä tavalla. Jyväskylän yliopiston hallitus on ottanut käyttöön Academic life- ja Student life -käsitteet, joiden tavoitteena on henkilöstön tukeminen. Näihin käsitteisiin sisältyvät aiemmin mainitut opetuksesta ja hallintotehtävistä vapaat tutkimuskaudet tutkijoille ja opetuksen kehittäjille. [8]

Henkilöstöhallinnon näkökulmasta Oulun yliopistossakin on noussut esiin määräaikaisuuksien työtä lisäävä vaikutus. Määräaikaisuuksien kesto on pidentynyt myös Oulun yliopistossa, mutta yksiköt eroavat suhtautumisessaan määräaikaisten sopimusten pituuteen. Hen-

kilöstöhallinnon ensisijainen tavoite on lain mukainen toiminta myös määräaikaisuuksien perusteluissa. Taloudelliseen niukkuuteen liittyen voidaan nostaa esiin se, että määräaikaista henkilöstöä ei voi lomauttaa. Kuriositeettina voidaan nostaa esiin se raadollinen tosiseikka, että jokainen pätkä muodostaa Certian laskutuksessa yhden transaktion. Oulun yliopistossa voidaan arvioida, että määräaikaisuus vaikuttaa jossain määrin toiminnan pitkäjänteisyyteen. Toisaalta tohtorikoulutettavat ovat aktiivisesti mukana monissa yliopiston kehittämishankkeissa. Tutkijanuran yläpäässä tulisi pyrkiä työsuhteita vakinaistamaan jo ennen professorivaihetta. Opetus- ja tutkimustyön ero tulee esiin myös Oulussa siten, että opetushenkilökunta on huomattavasti tutkijoita useammin vakituisessa työsuhteessa. Joissain yksiköissä Oulun yliopistossa henkilökunnasta huomattava osa on opettajanimikkeillä eli vakinaistaminen on hoidettu sitä kautta. [3]

Itä-Suomen yliopistossa määräaikaisuuksia on moniin yliopistoihin verrattuna vähän. Myös fuusion yhteydessä määräaikaisuuksia vähennettiin. Määräaikaisuuksien vähäisyyden taustalla on yhtäältä Kuopion yliopistossa toteutetut vakinaistamiset valtionhallinnon henkilöstöpoliittisten ohjeiden mukaisesti. Itä-Suomen yliopistossakin määräaikaisuuksien painopiste on tutkijoissa. Tenure track on Itä-Suomen yliopistossa pyritty toteuttamaan läpinäkyvänä uralla etenemisenä. Uralla etenemisen kriteerit on pyritty tekemään mahdollisimman yksiselitteisiksi. Monialaisessa yliopistossa tavoitteenasettelua vaikkapa julkaisumäärien suhteen vaikeuttaa eri alojen väliset suuret erot julkaisukäytännöissä. [6]

Helsingin yliopistossa vuosi 2008 oli määräaikaisuuden teemavuosi, jonka aikana esimiehiä pyrittiin erityisesti kouluttamaan määräaikaisuuskysymyksissä ja pääluottamusmiesten kanssa käytiin läpi kaikki määräaikaiset palvelussuhteet. Samanlaista tarkastelua tehdään Helsingin yliopistossa edelleen. Helsingin yliopiston henkilöstöstä arviomääräisesti noin 50 % on määräaikaisia. Vähentämällä tästä määrästä ”uransa takia määräaikaiset” eli tohtorikoulutettavat ja post docit, jäljelle jää noin puolet. Määräaikaisuuden painopiste on tutkijapuolella,

jossa uravaiheen lisäksi työskentely projekteissa ja hankkeissa tapahtuu määräaikaissa palvelussuhteessa. Muodollisina määräaikaissuhteina kaikkia henkilöstöryhmiä koskevat äitiys- ja vanhempainvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa ja näistä seuraavat sijaisuudet. Olennaisin muutos määräaikaissuhteissa on ollut niiden pidentyminen, josta yhtenä vahvistuksena on tavallaan rehtorin päätös, jonka mukaan ilman mitään poikkeusyytä henkilöä ei saisi ottaa vuotta lyhemmäksi määräajaksi. Rekrytointi tulee siis pääsääntöisesti tehdä projektin ajaksi tai työtehtävän koko keston ajaksi. [4]

Avustavan henkilöstön osalta on Helsingin yliopistossa erityisesti korostettu, että määräaikaissa olevaa henkilöä ei voida siirtää määräaikaiseksi toiseen projektiin, koska työsuhde muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi. Avustavaa henkilöstöä on siten pyritty suojaamaan rahoituksen riskiltä työsuhteessaan. Muuta henkilöstöä koskien Helsingin yliopistossa on ollut käytössä rekrytointilupamenetely, jonka mukaan rekrytointi edellyttää hallintojohtajan lupaa. Lupa on saatu kuitenkin 50 pitkään määräaikaissa palvelussuhteissa olleen henkilöstön vakinaistamiseen. Avustavista henkilöistä puhuttaessa on esillä ollut ajatus poolista, josta henkilöitä voidaan tarpeen mukaan siirtää tehtävistä ja projektista toiseen. Tämän kaltainen henkilöstön käyttö määritetään tehokkaaksi. Samaa mallia ei kuitenkaan kohdisteta hankkeiden ja projektien tutkijoihin, vaan vastaavaa ratkaisua pidetään tutkimuspuolella vaikeampana toteuttaa. [4]

Erilaisten henkilöstöetuuksien, kuten henkilöstön kehittämisen, näkökulmasta määräaikaiset eivät ole huonommassa asemassa kuin vakituisessa palvelussuhteessa olevat. Helsingin, Turun ja Jyväskylän yliopistoissa ei ole käyty varsinaisia YT-neuvotteluja. Henkilöstön vähentämisiin tässä muodossa ei ole ollut tarvetta. Hyvällä henkilöstösuunnittelulla ja aiemmin jo korostetulla hyvällä rekrytoinnilla tällaiset tilanteet on voitu välttää. Helsingin yliopistossakin on tehty laitoskokoa suurentava laitosrakennus uudistus 2010. Muun henkilöstön osalta poolit toimivat samassa roolissa. Suuri yksikkökoko lisää liikku-

matilaa ja hallinnollisten rajojen ylittäminen on tie henkilöstöresurssien tehokkaampaan käyttöön. [4]

Turun yliopistossa tehdään jatkuvaa vuosittaista seurantaan määräaikaisista työsuhteista. Yksiköiden tulee vuosittaisissa henkilöstösuunnitelmissa käsitellä määräaikaisuuskysymystä omana erityisalueenaan. Määräaikaisten työsuhteiden seuranta ja niiden vähentämissyrkimys sisältyy yliopiston henkilöstöpoliittiseen ohjelmaan, jota kautta se välittyy henkilöstösuunnitteluprosessiin. Henkilöstöhallinnon yksikössä suunnitelmat käydään henkilöstöpäällikön ja palvelujohtajan toimesta läpi ja tässä yhteydessä pohditaan, onko vakinaistamismahdollisuuksia. Vuonna 2012 yliopistossa vakinaistettiin 300 tehtävää ja vuonna 2013 arviolta 200 tehtävää. Vakinaistamiset koskevat Turun yliopistossa niin opetus- ja tutkimushenkilöstöä kuin muuta henkilökuntaa. Vuonna 2013 painopiste on nimenomaan opetus- ja tutkimushenkilökunnassa vakinaistamisprosesseissa. Joukossa on myös vakinaistettavaa tukihenkilöstöä. [7]

Määräaikaisuusien vakinaistaminen on pitkäjänteinen henkilöstöpohjaa suuntaava toimintaprosessi Turun yliopistossa. Muista määräaikaisuuteen liittyvistä periaatteista voidaan mainita projektihenkilöstön palkkaaminen koko projektin ajaksi tai ainakin ko. projektitehtävän koko keston ajaksi. Määräaikaisuuden keskeisin peruste Turun yliopistossa on projektityö. Nykyisellä rahoitusrakenteella ei ole nähtävissä mahdollisuutta määräaikaisuuden merkittävään muutokseen. Projektihenkilöstön ohella jatkokoulutustehtävät ovat toinen määräaikaisen henkilöstön pääryhmä. Kuitenkin määräaikaisten osuus on ollut Turun yliopistossa laskussa useiden vuosien ajan pari prosenttia vuodessa. Määräaikaisten osuus oli haastatteluhetkellä (2013) 54 % yliopiston koko henkilökunnasta. [7]

Tenure track -järjestelmä on Turun yliopistossa ollut käytössä vuodesta 2012 lähtien koskien avoimeksi tulevia professorin virkoja. Järjestelmä on rakennettu tehtävärakenteen rinnalle omana erillismallinaan nopeuttamaan pääsyä professorin tehtävään. Käyttö voisi olla nykyistä jonkin verran laajempaakin tiedekunnissa. Jatkossa malli on

tarkoitus upottaa muuhun tehtäväkentteeseen kiinteämmin. Opetushenkilökunta on pääasiassa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa, joten määräaikaisuus painottuu tutkimustehtävissä oleviin. Määräaikaisuudesta on käyty keskustelua kaikilla hallinnon tasoilla ja yliopiston rehtori on hyvin sitoutunut vakinaistamisprosessiin. Nuorten tutkijoiden erilaisista tukemisen muodoista erityisesti uran alkutaipaleella on Turussa käyty myös keskustelua kytkien se tutkimuksen laatua koskeviin näkökohtiin. Yksiköitä on myös pyritty ohjeistamaan työsuhteiden määräaikaisuutta koskien, jotta ne eivät pätkisi työsuhdetta tarpeettomasti projektin kestoa lyhempiin jaksoihin. Liian lyhyet työsuhteet yliopistoissa voidaan nähdä osittain valtion työnantajakauden perintönä. Yliopiston sisällä tavoitteena on saada aikaan yhtenäiset käytännöt hyvien esimerkkien levittämisen avulla. [7]

Tampereen teknillisessä yliopistossa ollaan siirtymässä kolmen vuoden taloussuunnitteluun ja sen myötä myös samalla jaksotuksella tehtävään henkilöstösuunnitelmaan. Henkilöstösuunnittelun yhtenä osana yksiköiltä kysytään vakinaistamissuunnitelmaa. Yliopistoissa ollaan liian epävarmoja vakinaistamaan henkilöstöä. Rahoituksen loppuessa totaalisesti joudutaan toki käyttämään YT-menettelyä henkilöstön vähentämiseksi. Tästä henkilöstöjohtaja [1] kuitenkin toteaa, että

”Toki ne on ikäviä sitten ne YT-menettelyt, mutta tavallaan kyllä sitä voidaan vähentää, mut taas mun mielestä se on parempi kun että pidetään 10 vuotta semmoisessa löysässä hirressä, että onkos mulla työpaikkaa eikös soo. ... Mutta tää tämmöinen tutkija 10 vuotta määräaikaisella sopimuksella niin siitä pitää päästä pois.”

Vakinaistamissuunnitelman käytännön vaikutusten ilmenemiseen kuluu muutama vuosi. Henkilöstöjohtaja myös toteaa, että koska hänen taustansa on yksityisellä sektorilla, määräaikaisuuskysymys kiinnitti erilaisuutensa vuoksi hetimiten hänen huomionsa. [1] Tämän näkemysten vahvistaa myös Anna-Maija Lehdon ja kumppaneiden (2005: 83) tekemä tutkimus, jossa todetaan, että ”Yliopisto poikkeaa muista työpaikoista (julkisella sektorilla lisäys KK) siinä, että vakinaistaminen

saattaa olla yksilön etu, mutta yhteisön kannalta ongelmallista, jos samat tutkijat jämähtävät laitoksille vuosikymmeniksi.” Vakinaistamista vaikeuttavina tekijöinä kirjoittajat tuovat esiin mm. toimenhaltijan tulon takaisin, rahoituksen projektiluontoisuuden, lisäkustannukset, työtilojen puutteen, joustavuuden säilyttämisen ja organisaatiokulttuuriin liittyvät tekijät.

Määräaikaisuuteen liittyvänä ongelmana ovat ulkopuolisen rahoituksen vaikutukset. Tutkijat joutuvat tekemään ylimääräistä työtä raportoinnissa johtuen tietojärjestelmien yhteensopimattomuudesta. Tältä osin runsaasta ulkopuolisen rahoituksen käytöstä seuraa tehottomuutta hallinnollisen työn lisääntymisenä tutkijoiden työn osana. Samalla tutkijan urasta tulee raadollinen, kun samaan aikaan hankkeen ollessa meneillään on jo haettava seuraavaa rahoitusta. Työhön kuuluvasta työrauhasta ei voi tuossa tilanteessa puhua. Tutkijan tuleekin olla todella omasta tutkimuksestaan kiinnostunut, että jaksaa tämän rääkin. Ilmiö on kyllä tiedostettu talousasioiden näkökulmasta, mutta siihen ei ole vielä mietittynä mitään hyvää ratkaisua. Työrauhanäkökulmasta työsuhteen pituudesta on käyty myös keskustelua Tampereen teknillisen yliopiston sisällä. Nykyinen rahoitusrakenne ja lyhyet sopimusjaksot ovat ongelmallisia pitkäjänteisen ja pitkän aikajänteen vaativan tutkimuksen näkökulmasta. [1]

Tampereen teknillisessä yliopistossakin määräaikaisuus on nimen omaan tutkijoiden ongelma. Hallinnossa ja opetustehtävissä työskentelevä henkilöstö on pääasiassa vakituisessa palvelussuhteessa. Myös tenure track - järjestelmä lisää omalta osaltaan määräaikaisuuksia eri uravaiheisiin. Määräaikaisuus post doc vaiheessa on myös osa akateemista perinnettä. Työlainsäädännön sovittaminen yhteen akateemisen maailman kanssa näyttäytyykin ongelmallisena. Tampereen teknillisen yliopiston henkilöstöjohtajan näkemys on ehkä yleisestä yliopiston näkemyksestä hieman poikkeava siinä mielessä, että vuodesta toiseen rahoitusta saavat tutkijat tulisi hänen mielestään vakinaistaa, vaikka työlainsäädännön mukaan myöskään vakituinen työsuhde ei tuo mitään lopullista turvaa. [1]

Pidempien työ sopimusten käyttäminen asettaa esimiestyölle lisävaatimuksia tukea valittuja työntekijöitä niin, että he selviävät heille kuuluvista tehtävistä tuloksekkaasti. Vakinaistamisen yhtenä esteenä on pelko joutumisesta mahdollisiin yt-menettelyihin. Toisaalta johtaminen antaa enemmän keinoja vaikuttaa henkilön työpanokseen pitkäkestoisissa palvelussuhteissa kuin lyhyissä pätkissä. Pienenä positiivisena piirteenä pitkiin työsuhteisiin voidaan liittää myös henkilöstöhallinnon paperitöiden väheneminen. Työsuhteen solmimisen lähtökohtana tulisi olla vakituinen työsuhde, josta projektit, tohtori-koulutus, post doc -vaihe ja tenure track -järjestelmä tuovat lukuisia akateemiselle maailmalle ominaisia poikkeuksia. Talouden näkökulmasta määräaikaiset työ sopimukset ovat joustamattomia. Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevaa ei voida esimerkiksi lomauttaa. Muutoksien vaikeudesta yliopistoissa toisen tyyppisenä esimerkkinä voidaan nostaa esiin hallintohenkilöstön joustamattomuus, joka on ilmentynyt uudelleenorganisointien yhteydessä haluttomuutena ylittää tiettyjä yksikkörajoja. [1]

Eurooppalainen tutkijan peruskirja

Jyväskylän yliopisto toteuttaa muutamien muiden suomalaisten yliopistojen kanssa EU:n HRS4R:ää eli eurooppalaista tutkijan peruskirjaa (Human Resources Strategy for Researchers). [8] HRS4R perustuu komission jo vuonna 2005 antamaan suositukseen eurooppalaisesta tutkijoiden peruskirjasta ja tutkijoiden työhönoton säännöstöstä. Se on työnantajille ja rahoittajille tarkoitettu työkalu, jonka avulla ne voivat toimeenpanna peruskirjan ja työhönoton säännösten. Strategian toteutus tapahtuu viiden askeleen kautta. Ensiksi yksikön tulee henkilöstönsä kanssa analysoida omaa toimintaansa peruskirjan ja säännösten pohjalta. Analyysin perusteella yksikkö laatii oman tutkijoiden HR-strategian ja julkistaa sen yhdessä konkreettisen toimintaohjelman kanssa. Komissio arvioi nämä asiakirjat ja myöntää hyväksyntänsä tunnukseksi yksikölle oikeuden käyttää tutkimuksen laadukkaana HR-strategian logoa. Tämän hyväksynnän kohdeyliopistoistamme ovat saaneet

Jyväskylän yliopiston lisäksi, Aalto-yliopisto sekä Itä-Suomen, Oulun, Tampereen ja Turun yliopistot sekä Tampereen teknillinen yliopisto. (The Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R.)

Tutkijan peruskirjan toteuttaminen on jatkuva prosessi, jossa HR-strategian logon saaminen on vain yksi vaihe. Strategian ja siihen liittyvän toimintaohjelman toimeenpano on prosessin seuraava vaihe. Prosessin edistymisestä tehdään joka toinen vuosi itsearviointi yliopiston sisällä. Neljän vuoden välein komissio tekee arvion yliopiston kehityksestä. Laadukkaana HR-strategian logo tarjoaa yliopistolle mahdollisuuden hankkia myös julkisuutta tutkijan työn kehittämistoimillaan. EU-hanke on kuitenkin päättymässä eli hankkeen kautta saavutettua tunnustusta logoineen ei enää tulevaisuudessa ole mahdollista saada. Logolla voi olettaa olevan jonkinlainen merkitys myös haettaessa yliopistolle EU-rahoitusta ja sitä kautta välilliset vaikutukset voivat ulottua ainakin periaatteessa myös ministeriön rahoitusmallin tuottamaan rahoitukseen. [7]

Turun yliopistossa tutkijan eurooppalaiseen peruskirjaan liittyen on yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi otettu tutkimustyöyhteisön vahvistaminen. Tämä tarkoittaa mm. samanlaisia palveluja riippumatta siitä onko tutkija apurahalla vai palvelussuhteessa. Infrastruktuurien ja tutkimusvälineistön tasapuolisen saatavuuden avulla pyritään vahvistamaan yhteisöllisyyttä. Henkilöstöllä on myös rahoitusperustasta riippumatta mahdollisuus osallistua yliopiston tarjoamaan koulutukseen. Apurahatutkijoilta ei myöskään peritä erikseen työhuonevuokria. Näillä toimenpiteillä tuetaan yhtä aikaa yhteisöllisyyttä ja parannetaan tutkijoiden asemaa. Hanke on Turussa toteutettu osana henkilöstöhallinnon normaalia toimintaa ilman ylimääräistä resursointia. Toteutuksessa on pyritty laajaan henkilöstön osallistamiseen prosessiin. [7]

Yliopistojen uusi henkilöstöpolitiikka

Yliopistojen henkilöstöpäälliköt näkevät yliopistojen henkilöstöpolitiikassa suurimmat muutokset nimenomaan työmarkkinapolitiikan alueella eli uudessa asemassa neuvottelemassa palkkaratkaisuista. Tämän monet heistä katsovat lähentäneen yliopistoja ja lisänneen niiden välistä yhteistyötä työmarkkina-asioissa. Muuten uusi työnantaja-asema ei ole tuonut merkittäviä muutoksia päivittäisiin työrutiineihin. Ainoa tällainen tehtävämuutos liittyy kansainvälisen liikkuvuuden tuomiin uusiin lisätehtäviin erilaisten vakuutuksiin, sosiaaliturvaan, verotukseen ja muihin vastaaviin liittyvien selvitysten ja neuvonnan muodossa. Tämä muutos johtuu konkreettisesti työntekijöiden siirtymisestä työsopimussuhteeseen. Työhyvinvoinnin alueella yliopistot ovat yksityisen järjestäytymisensä myötä saaneet monien henkilöstöjohtajien mukaan merkittävän lisäresurssin vakuutusyhtiöltä tulevan rahoituksen kautta. Tätä rahoitusta on käytetty henkilöstökyselyjen tekemiseen ja lisäksi erilaiseen koulutukseen, kuten lähiesimiesten johtamiskoulutukseen. Henkilöstöhallinnon käytännön toiminnassa yliopistoja erottaa toisistaan myös kuuluminen henkilöstö- ja taloushallinnon palveluja tuottavaan valtakunnalliseen yliopistojen omistamaan Certiaan. Kohdeyliopistoistamme viisi kuuluvat Certiaan, Helsingin yliopiston ja molempien säätiöyliopistojen ollessa sen ulkopuolella. Osa yliopistoista ostaa Certialta myös henkilöstöhallinnon palveluja, osan hankkiessa palveluja vain taloushallinnon rutiinien hoitamiseen.

Yliopistot ovat löyhäsiddonnaisina ja autonomisina organisaatioina aina poikenneet jonkin verran toisistaan sisäisen organisaationsuhteen. Eroja on havaittavissa myös henkilöstöpolitiikan organisoinnissa. Osassa yliopistoja henkilöstöhallinto on hajautettu ohjaavaa keskusyksikköä lukuun ottamatta tiedeyksiköihin, joissa se toimii tiedehallinnon alaisena. Toisissa järjestelmä on hyvin keskitetty, vaikka henkilöstö fyysisesti ainakin osittain sijaitsee tiedeyksiköissä. Tästä äärimmäisenä esimerkkinä on Tampereen yliopisto. Joissain yliopistoissa hallinto on hajautettu palvelukeskuksiin, mutta ohjaus tapahtuu keski-

tetyn yksikön kautta. Yliopistot eroavat myös henkilöstöhallinnon johdon aseman suhteen. Henkilöstöhallinnon strategista asemaa voidaan arvioida yhtäältä sen mukaan, kuluuko henkilöstöjohtaja yliopistonsa johtoryhmään. Kaiken kaikkiaan henkilöstöpäälliköiden näkemys on, että henkilöstöhallinnon strateginen rooli on vahvistunut yliopistoissa osin myös uuden yliopistolain vaikutuksesta.

Henkilöstöhallinnon kehittämiskohteista esiin nousevat rekrytoinnin systematisointi ja lisähuomion kiinnittäminen rekrytointeihin kaiken kaikkiaan. Henkilöstösuunnittelu ei ole strategista kehittämistä ajatellen useimmissa yliopistoissa riittävän pitkälle organisoitu. Uudet kansainväliseen liikkuvuuteen liittyvät tehtävät ovat kaikissa yliopistoissa edellyttäneet henkilöresurssien uudelleen kohdentamista ja lisäresurssointia. Esimiesten kouluttaminen ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset nousevat myös kehittämisalueina haastatteluissa esiin. Eläköitymisen tuottamat lisätehtävät ovat myös luomassa työpaikneita monien yliopistojen henkilöstöhallintoon.

Monissa yliopistoissa on toteutettu tai on parhaillaan meneillään erilaisia henkilöstön vakinaistamiseen tähtäviä prosesseja. Huomatavasti harvemmissa yliopistoissa nämä prosessit koskettavat juuri millään tavalla tutkimushenkilöstöä. Tutkijoiden aseman parantamiseen ja työolojen kehittämiseen tähtäävänä prosessina voidaan erikseen nostaa esiin Eurooppalainen tutkijan peruskirja, joka on Euroopan unionin komission käynnistämä eurooppalaiseen tutkimusalueeseen kytkettyvä hanke, jonka tavoitteena on turvata tutkijoille tasapuolisesti samanlaiset työolot kaikkialla Euroopan unionin alueella. Samalla peruskirja pyrkii tekemään eurooppalaisista yliopistoista tältä osin vetovoimaisempia työpaikkoja.

Henkilöstöpäällikköhaastattelujen merkittävimpänä antina voidaan pitää yliopiston toimintaan Suomessa liittyvän yleisen kulttuurisen näkemyksen kirkastumista nimenomaan henkilöstöhallinnon välityksellä. Tämä kulttuurinen piirre ei siis ole henkilöstöhallinnon erityispiirre eikä myöskään henkilöstöhallinnon alun perin yksinään virittämä. Tällä piirteellä tarkoitamme itsestään selvää näkemystä siitä,

että tutkimustyö on työtä, joka suoritetaan ensisijassa määräaikaissa palvelussuhteissa. Tämä ilmenee määräaikausluvussa edellä olevista haastattelusitaateista erittäin selvästi. Tohtorikoulutettavien ja nykyään myös post doc -tutkijoiden luontevaksi palvelussuhteeksi katsotaan määräaikainen palvelussuhde. Tohtorikoulutus on nykymuodossaan päätoimisesti suoritettuna rakennettu alasta ja yliopistosta jonkin verran riippuen selkeäksi koulutusohjelmaksi. Kuitenkin saman maisteritutkinnon suorittaneet sijoittuvat muualla työelämässä usein toistaiseksi voimassa oleviin työtehtäviin huomattavasti korkeammalla ansiotasolla kuin tohtorikoulutettavat määräaikaissa palvelussuhteissaan yliopistossa.

Uusi tutkijanurajärjestelmä yliopistoissa lähtee sekin pääsääntöisesti määräaikaista palvelussuhteista. Samaan aikaan meillä on ollut hallitusohjelmia myöden painokkaita lausumia nimenomaan yliopisto- ja koskien tarpeesta vähentää määräaikaista palvelussuhteita. Haastattelemamme valtion työmarkkinalaitoksen entinen johtaja nosti esiin kysymykseen siitä, mikä tekee yliopistoissa ulkopuolisella rahoituksella tehtävästä tutkimustyöstä niin erilaisen verrattuna samanlaiseen ulkopuolisella rahoituksella tehtävään tutkimukseen valtion tutkimuslaitoksessa, että yliopistossa työ tehdään pätkätyönä ja tutkimuslaitoksissa pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Aiemmissä tutkimuksissa on jo osoitettu, että määräaikaiset palvelussuhteet ovat yliopistojen erityisongelma kaikkiin muihin työnantajasektoreihin verrattuna. Jos yliopistojen henkilöstöpolitiikkaa tarkastellaan jo 1980-luvulla esitettyyn malliin organisaatioiden työvoiman ryhmitte-lystä ydintyövoimaan ja perifeerisiin työntekijäryhmiin, tutkijat kuuluvat pääsääntöisesti työvoimaan, johon yliopisto ei halua sitoutua kuin työtehtävän keston mukaiseksi ajaksi. Muita tähän kategoriaan luokiteltavia työntekijäryhmiä mallin mukaan ovat osa-aikaiset, tukityöllistetyt, vuorotteluvapaiden paikkaajat ja muut tilapäiset. Organisaatioon kuuluvista henkilöistä tämän ryhmän asema on heikoin.

Puhuttaessa yliopistojen uudesta henkilöstöpolitiikasta on Suomessa usein nostettu esiin amerikkalaista alkuperää oleva tenure track -ura-

polkumalli. Suomessa mallia on erityisesti soveltanut rekrytointeensa Aalto-yliopisto. Kuten aiemmin todettiin suomalaiset uramallit lähtevät kuitenkin pääsääntöisesti liikkeelle määräaikaisista palvelussuhteista ilman kovin vahvoja takuita uran jatkuvuudesta portaalta toiselle ja palvelussuhteen pysyvyydestä. Pienet akateemiset työmarkkinamme eivät tarjoa muitakaan uskottavia vaihtoehtoja akateemisen uran aloittaneelle, mutta urallaan seinän kohtaavalle työntekijälle. Positiivisena uutena henkilöstöpolitiikan toimenpiteenä osassa yliopistoja on pyritty systemaattiseen tutkijanuran kehittämiseen Eurooppalaisen tutkijan peruskirjan pohjalta. Näiden toimenpiteiden vaikutuksista on kuitenkin ennen aikaista sanoa enempiä tämän tutkimuksen aineistojen pohjalta.

Yliopistojen työnantaja-aseman muutokset

Suomalaiset yliopistot olivat pitkään tiukasti, ehkä Länsi-Euroopassa jopa tiukimmin, valtioon kytkettyjä korkeakouluyksiköitä. Toisaalta korkeakoululaitoksemme historiassa ei tarvitse mennä kuin puoli vuosisataa taaksepäin, jolloin osa nykyisistä yliopistoista oli jo perustettu ja ne olivat yksityisiä oikeusmuodoltaan. Nykytilanne ei tässä suhteessa olekaan niin uusi kuin miltä ehkä näyttää. Uusi ei ole myöskään se asia, että yliopistojen suurin menoerä on henkilöstökulut, eikä se ole sektorisidonnainen tosiseikka lainkaan. Jo tällä perusteella on aiheellista ottaa yliopiston työnantaja-asema lähemmän tarkastelun kohteeksi. Olemme tässä tutkimuksessa lähestyneet yliopiston työnantaja-asemaa luodaksemme taustaa tutkimuksen loppuosan empiiriselle analyysille määräärikaisten tutkijoiden työstä ja siihen liittyvistä kokemuksista.

Yksi tutkimussuunnitelmassa asetetuista tavoitteista tutkimukselle oli kartoittaa sen prosessin vaiheet, jota kautta yliopistot järjestäytyvät yksityisen sektorin työnantajiksi. Tässä yhteydessä olemme lähestyneet asiaa kahdesta keskeisestä näkökulmasta, joista ensimmäinen koskee yliopistojen henkilöstöpolitiikan kehityksen jäsentämistä tu-

losohjauksen kaudella. Keskeisenä näkökulmana tässä ensimmäisen alaluvun sisällössä on ollut määräaikaista palvelussuhteita koskevan valtionhallinnon ohjauksen kehitys ja ilmeneminen yliopistojen henkilöstöpolitiikassa. Toisen luvun näkökulmana on sitten yliopistojen työnantaja-asemaan liittyvä organisoituminen. Uusi yliopistolaki antoi yliopistoille ensimmäistä kertaa niiden historiassa virallisen itsenäisen työnantaja-aseman. Merkittävin uusi tähän asemaan liittyvä tehtäväalue oli päättäväksi osapuoleksi tuleminen työmarkkinaneuvotteluissa eli neuvotteluissa, joissa yliopiston suurimmasta kuluherästä tehdään keskeisimmät päätökset. Aiemmin yliopistoilla ei ole ollut työmarkkinapöydässä mitään roolia. Niitä koskevasta palkkaratkaisusta päätökset on tehty valtion työmarkkinalaitoksen ja opetusministeriön sekä työntekijäjärjestöjen neuvotteluissa. Myös työntekijäjärjestöjen aiemmin välillinen edustus muuttui aktiiviseksi osallistumiseksi neuvottelupöydässä. Näin uusi yliopistolaki toi työmarkkinaroolin niin yliopistoille työnantajina kuin työntekijöiden omille järjestöille henkilöstön edunvalvojina.

Yliopistot ovat organisaatioina melko poikkeavia. Tämä erilaisuus näkyy myös niiden henkilöstöpolitiikkaa tarkasteltaessa. Edellä on jo viitattu työmarkkinapolitiikkaan ja sen merkitykseen suurimman kuluherän, henkilöstökulujen suuruuden määrittämisessä. Yliopistot ovat yliopistolain uudistuksen eri vaiheissa saaneet vähitellen itselleen täydellisen rekrytointipäätöksenteko-oikeuden. Tämä tarkoittaa sitä, että yliopisto nimittää itse myös kaikki korkeimmat niin akateemiset kuin hallinnollisetkin työntekijänsä. Työnantajana yliopistolla on taloutensa asettamissa rajoissa täydellinen valta. Työmarkkina- ja työnantajapolitiikan lisäksi yliopistojen henkilöstöpolitiikka saa lopullisen muotonsa vasta korkeakoulupolitiikan linjausten kautta. Viimeaikaisesta kehityksestä hyvänä esimerkkinä korkeakoulupolitiikan vaikutuksesta henkilöstöpolitiikkaan käy neliportaisen uramallin käyttöönotto kaikissa yliopistoissa opetus- ja kulttuuriministeriön ohjaamana.

Kolmantena näkökulmana yliopistoihin työnantajana tässä tutkimuksessa on yliopistojen henkilöstöpolitiikan uusimman vaiheen ana-

lysointi kahdeksan henkilöstömäärältään suurimman yliopiston henkilöstöjohtajien haastatteluihin perustuen. Tämä analyysi kohdistuu ennen kaikkea uuden yliopistolain voimassaoloaikaan ja tavoitteena on saada ensivaiheen käsitys uuden työnantaja-aseman ja lisääntyneen henkilöstöpoliittisen päätösvallan vaikutuksista henkilöstöpolitiikan kehitykseen ja mahdollisiin eroihin yliopistojen välillä. Tämän osion merkittävin havainto on yliopistojen henkilöstökulttuuriin liittyvä perusnäkemys tutkimustyöstä ensisijassa määräaikaissa palvelussuhteissa tehtävänä työnä. Yliopistot poikkeavat tässä suhteessa niin tämän kuin aiempienkin tutkimusten mukaan kaikista muista työnantajatyypeistä. Kyse on syvällä akateemisessa kulttuurissa olevasta näkemyksestä, jonka konkreettisin ilmentymä viime ajoilta on uuden tutkijaturamallin rakentuminen ensisijassa määräaikaisten palvelussuhteiden pohjalle ylintä tasoa eli vakituista professuuria lukuun ottamatta. Tämä kulttuurinen piirre on myös vaikuttanut siihen, että yliopistoista suurin osa on vähät välittänyt valtionhallinnon henkilöstöpoliittisen ohjauksen velvoitteista puuttua määräaikaisiin palvelussuhteisiin vakinaistamalla. Henkilöstöpäällikköhaastattelujen perusteella mitään merkittävää linjanmuutosta ei ollut havaittavissa. Tätä taustaa vasten seuraavan luvun kohteena oleva survey-tutkimus projektitutkijoille antaa mielenkiintoisen kontrastin ruohonjuuritason tutkimustyöläisten näkökulmasta.

IV
**PROJEKTITUTKIMUKSEN PUITTEET,
PROJEKTITYÖNTEKIJÄT JA PROJEKTITYÖ**

PROJEKTITUTKIJAN TYÖN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT

Taru Siekkinen

Suomalaisissa yliopistoissa on toteutettu viime vuosina uudistuksia, joilla on ollut suuri vaikutus akateemiseen tutkimustyöhön. Vuoden 1998 jälkeen suomalaisissa yliopistoissa on muun muassa siirrytty kokonaistyöaikaan, uudistettu palkkausjärjestelmää ja työajan kohdennusjärjestelmää, aloitettu siirtyminen neliportaiseen tutkijanuramalliin, yksityistetty yliopistoja ja aloitettu ulkopuolisen rahoituksen kerääminen. Samaan aikaan myös opiskelijamäärät ovat kasvaneet niin maisteri- kuin tohtorikoulutuksessakin. (Puhakka & Rautopuro 2012.) Uudistuksia perustellaan yleensä muutoksen tarpeella ja ne rantautuvat Suomeen usein OECD:n ja Euroopan Unionin suosituksen ja päätösten myötä (Rinne ym. 2012; Ursin & Välimaa 2012; Kallo 2009). Kuten Välimaa (2013) toteaa, niiden tavoite on usein muuttaa vain yhtä osaa yliopistojen toiminnasta, mutta vaikutukset ovat laajempia ja osin myös ennakoimattomia.

Tutkimuksien mukaan suomalaisissa yliopistoissa viimeaikoina tapahtuneilla muutoksilla on ollut negatiivisia seurauksia tutkimustyön tekemiselle ja akateemisen henkilöstön suhtautuminen niihin on ollut melko kriittistä (Kallio 2014; Puhakka & Rautopuro 2012; Rinne ym. 2012; Nikunen 2012; Välimaa 2011). Henkilöstön ääntä on kuitenkin kuultu harvoin, koska yliopistoissa toteutettujen uudistuksien seurauksia on usein tarkasteltu yliopistojen tasolla ja huomiota on kiinnitetty esimerkiksi rahoituksen rakenteeseen ja henkilömäärien kehitykseen (Puhakka & Rautopuro 2012). Tämän vuoksi laajan, kyselyihin perus-

tuvan analyysin tarve akateemisen työn muutoksesta ja määräaikaisen henkilöstön työoloista on tarpeen.

Suomalaisessa tutkimusjärjestelmässä ja tutkijanurissa on kehittämisen varaa, jotta ne tukisivat paremmin yliopistoissa tehtävää työtä. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2011–2015 mainitaan, että tutkimuksen tasoa on nostettava ja yliopistojen tutkimusedellytykset on turvattava. (OKM 2011.) Yliopistojen merkitys on kasvanut globaalisti, koska taloudellinen kasvu perustuu entistä enemmän tiedolle ja osaamiselle. Yliopiston henkilökunta on siis uudella tavalla tieteen ja tutkimustoiminnan keskiössä: he ovat yliopiston tärkein pääoma ja voimavara. (Kogan, Moses & El-Khawass 1994; Rinne ym. 2012; Välimaa & Hoffman 2007.)

Akateemisen henkilöstön kokemalla epävarmuudella ja yliopistojen heikolla sitoutumisella henkilöstönsä on ehkä laajemmat seuraukset kuin nyt tiedostamme. Sitoutuminen on kaksisuuntainen ilmiö ja luottamuksella on siinä tärkeä rooli (Baruch 1998; ks. myös Siekkinen, Kuoppala & Pekkola 2015). Altbachin ja Musselinin (2008) mukaan huonosti suunnitelluilla ja toteutetuilla akateemisilla urarakenteilla on negatiivinen vaikutus akateemiselle professiolle – ja samalla koko korkeakoulujärjestelmälle. Tutkimuksien mukaan yliopistouriin liittyvät ongelmat, määräaikaisuus ja huonot palkitsemisjärjestelmät, saattavat aiheuttaa nuorten, koulutettujen ja motivoituneiden työntekijöiden siirtymisen työskentelemään yliopistojen ulkopuolelle (Huisman de Weert & Bartelse 2002; Puhakka & Rautopuro 2005). Epäselvät uramahdollisuudet vähentävät akateemisen uran houkuttelevuutta ja yliopistojen kilpailukykyä. Tulevaisuuden haasteena saattaa olla, miten yliopistoihin rekrytoidaan motivoituneita työntekijöitä ja miten heidät myös pidetään siellä (ks. Hoffman ym. 2013; Nikunen 2012; Roach & Sauer mann 2010).

Tämä julkaisun neljäs luku muodostuu kahdesta alaluvusta, joissa käsitellään suomalaisissa yliopistoissa työskenteleviä määräaikaista tutkijoita pääasiallisesti tilastollisten aineistojen valossa. Ensimmäisessä luvussa, ”Suomalainen määräaikainen tutkija”, kuvataan miten mää-

määräaikaisten tutkijoiden määrä sekä laatu ovat muuttuneet. Tarkastellaan myös, onko tutkijoiden työoloissa tapahtunut suuria muutoksia. Aineistoina käytetään Tilastokeskukselta pyydettyjä tilastoja sekä Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyitä vuosilta 1998, 2001, 2004, 2007 ja 2010.

Toisessa alaluvussa, ”Tutkija(n) työtä etsimässä – tutkijan työn ulottuvuuksia kyselyaineiston valossa”, tarkastellaan määräaikaisten tutkijoiden työtä ja muodostetaan kuva suomalaisen määräaikaisen tutkijan profiilista. Kysely toteutettiin ”Yliopistojen määräaikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa” -hankkeessa loppuvuodesta 2013 kahdeksassa suomalaisessa yliopistossa (N=810).

Molemmat luvut kuvaavat mielenkiintoisesti sitä, mitä ulkopuolisen rahoituksen kasvu käytännössä on suomalaisissa yliopistoissa tarkoittanut sekä minkälaisissa työsuhteissa ja olosuhteissa kasvava joukko määräaikaisia tutkijoita yliopistoilla työskentelee. Luvuissa kuvataan myös, miten tutkijat suhtautuvat työnsä määräaikaisuuteen ja moniin muihin työnsä osa-alueisiin. Akateeminen työ on muutoksessa ja sen tutkimus on tärkeää. Sen eri ulottuvuuksien ymmärtäminen on välttämätöntä, jotta voimme kehittää yliopistoja työympäristöiksi, jotka tukevat siellä tehtävää työtä. Esimerkiksi Valtiontalouden tarkastusviraston (2010) mukaan yliopistojen muutosta ei seurata ja arvioida ihmellisten voimavarojen näkökulmasta tarpeeksi kokonaisvaltaisesti. Tiedon puuttuessa korjaustoimien tarvetta ei tiedosteta riittävän ajoissa.

SUOMALAINEN MÄÄRÄAIKAINEN TUTKIJA

Elias Pekkola, Kari Kuoppala, Anni Liski,
Antero Puhakka, Juhani Rautopuro

Tutkijoiden määrän kehitys

Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli luoda kattava kuva suomalaisen tutkijakunnan koosta. Koska halusimme saada kuvan tutkijakunnan työ-/virkasuhteiden luonteesta, emme voineet tukeutua opetusministeriön tilastoihin (KOTA) eikä tilastokeskuksen innovaatiotilastoista löytyviin tutkimus- ja kehittämishenkilöstötilastoihin¹. Kokonaiskuvan kartoitusta varten tilastokeskus teki tutkimusryhmälle tilaustyönä tilastoaineiston suomalaisista tutkijoista. Tutkijakunnan kokoa oli tarkoitus tarkastella vuosina 1993–2011 eli tulosohjauksen aikana. Aineiston rajoitteiden vuoksi aineisto oli saatavilla kuitenkin vasta vuodesta 1995 lähtien. Tietokanta poimittiin valtion palkkatilastoista (1995–2009) ja yksityisen sektorin palkkatilastoista (2010–2011) eli se kuvaa virka- ja työsuhteisia tutkimustyön tekijöitä. Aineisto muodostaa vuoteen 2009 asti seurattavan aikasarjan. Tilaston vaihtuessa myös tilastointitapa muuttui. Osa-aikaiset tutkijat jäivät pois aineistosta. Aineistosta jäi pois myös keskeinen taustamuuttuja nimittäin tutkijoiden kansallisuus. Edellä mainituista syistä tutkijoiden määrällistä kehitystä tarkastellaan pääsääntöisesti vuosien 1995–2009 aikasarjana, jolloin

1 Ryhmä vastaa melko hyvin KOTA-tietokannan luokkaa tutkimushenkilökunta. Joukko on kuitenkin hieman tätä suurempi, sillä tilastointi perustuu työsuhteisiin, ei henkilötyövuosiin. Tutkimus ja kehittämishenkilökuntaan verrattaessa joukko on merkittävästi suppeampi, sillä rajasimme opetushenkilökunnan ja tutkijakoulutettavat pois joukosta.

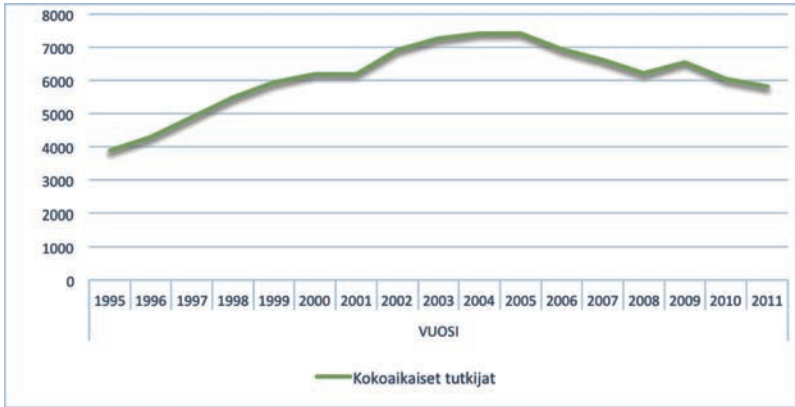
tarkastelussa ovat mukana myös osa-aikaiset tutkijat. Työsuhteet ovat valikoituneet tilastokeskuksen tilastoihin, mikäli ne ovat olleet voimassa tilastointiajankohtana. Kyseessä eivät siis ole henkilötyövuodet kuten KOTA-tilastoissa.

Tutkijakunnan määrittely osoittautui melko haastavaksi tehtäväksi, sillä palkkatilastoinnin luokituksia oli vuosien saatossa muutettu eikä valmiita tilastoajoja ollut. Tilastoaineisto muodostettiin nimikkeiden perusteella. Tutkimusryhmä suoritti valinnan nojautuen omaan harkintaansa sekä konsultoiden epäselvien tapausten osalta yliopistojen henkilöstöhallinnon asiantuntijoita. Mukaan valikoitiin yliopistojen reilusta sadasta nimikkeestä 20 tutkijanimikettä². Koska tutkimuksessa haluttiin muodostaa kuva nimenomaan projektitutkimukseen liittyvästä tutkijakunnasta, aineistosta jätettiin pois tohtorikoulutettavat ja assistentit. Valinta oli todennäköisesti melko onnistunut sillä kokoaikaisten tutkijoiden joukon kehitys seurailee varsin hyvin KOTA-tilastoinnin tutkijakunnan henkilötyövuosien kehitystä.

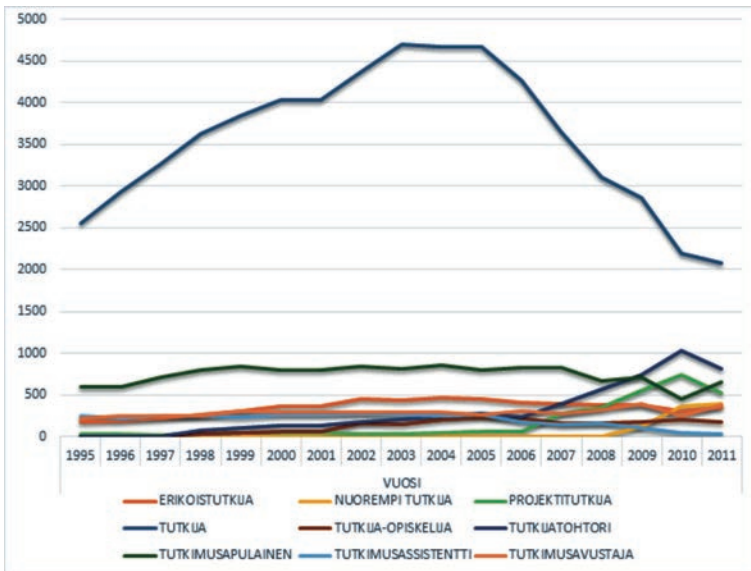
Tutkijoiden lukumäärä on tarkasteltavana 14 vuoden ajanjaksona lähes kaksinkertaistunut 4815:sta 8511 tutkijaan. Suurimmillaan tutkijakunta oli vuonna 2004, jolloin tutkijoita oli yliopistoissa yli 9000. Vuoden 2009 tutkijamäärän nousun vuoksi nykyistä trendiä on vaikea arvioida. Kokoaikaisten tutkijoiden osalta trendi näyttäisi olevan kuitenkin edelleen laskeva vuosina 2010 ja 2011. (Kuvio 1.)

Kokoaikaisten tutkijoiden nimikkeiden käytön kehitystä voidaan myös tarkastella vuosina 1995–2011. Nimikkeiden tarkastelu tarjoaa kansallisten tilastojen osalta parhaan mahdollisen kuvan tutkijakunnan rakenteesta ja antaa hyvän kuvan myös tutkijakunnan senioriteetista. Tutkija-nimikkeen käyttö on huomattavasti vähentynyt. Suurin selittäjä tälle on muutokset tutkijoiden urarakenteissa, eli siirtyminen

2 Nimikkeet olivat: diplomityöntekijä, erikoistutkija, johtava tutkija, nuori tutkija, opettava tutkija, projektitutkija, tutkija, tutkijatohtori, tutkimusapulainen, tutkimusassistentti, tutkimusavustaja, tutkijaopiskelija, tutkijalääkäri, tutkijaopettaja, tutkimusjohtaja, tutkimuskoordinaattori, tutkimusprofessori, tutkimuspäällikkö, vanhempi tutkija ja varttunut tutkija.



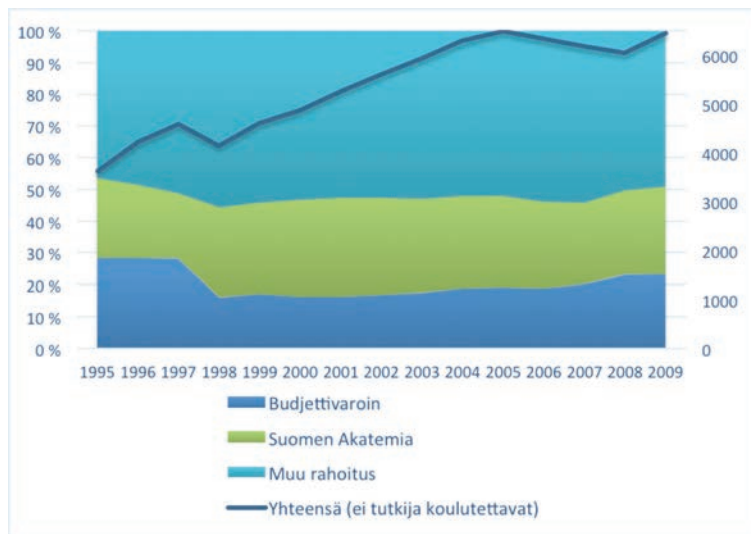
Kuvio 1. Kokoaikaiset tutkijat vuosina 1995–2011 (Tilastokeskus 2013)



Kuvio 2. Eräiden tutkijanimikkeiden määrä vuosina 1995–2011 (kokoaikaiset tutkijat) (Tilastokeskus 2013)

neliportaiseen tutkijanuraan (opetusministeriö 2008) ja tohtorikoulutuksen lisääntyminen. Neliportaisen tutkijanuran käyttöönotto yliopistoissa on lisännyt tutkijatohtoripositioita. Toinen mielenkiintoinen muutos on tutkimusapulaisten määrän kääntyminen nousuun muun tutkimushenkilöstön vähetessä. (Kuvio 2.) Aika näyttää onko tutkijakunnan rakenteellinen muutos alkamassa ja maisteri-tutkijoiden aika jäämässä historiaan.

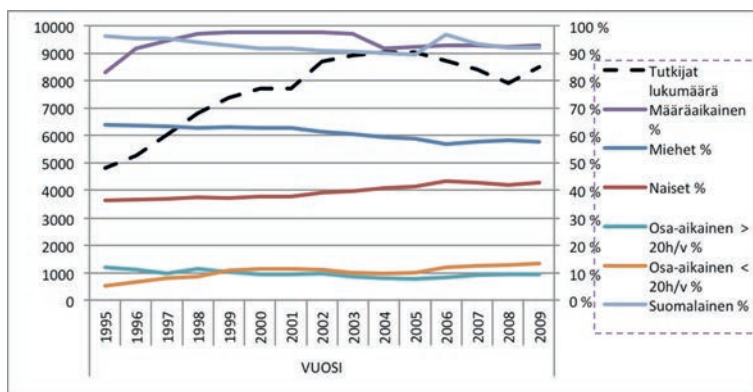
KOTA-tietokannan mukaan tutkijakunnasta noin neljännes työskentelee budjettivaroin ja $\frac{3}{4}$ ulkopuolisin varoin Suomen akatemian rahoittamien tutkijoiden muodostaessa ulkopuolisin varoin työskentelevien joukosta noin kolmanneksen (kuvio 3). Tilastokeskuksen tilastoissa ei rahoituslähde ole määritelty. Voimme kuitenkin olettaa, että KOTA-tilastoinnin rahoituslähteet vastannevat hyvin myös määrittelemäämme tutkijajoukkoa.



Kuvio 3. Tutkimushenkilöstön (pl. tutkijakoulutettavat) lukumäärä (htv) ja rahoituslähte. (KOTA 2014)

Tutkijakunta on määräaikaistunut vuosien saatossa, joskin kehitys on kääntynyt vuonna 1999. Tutkijakunnasta määräaikaisia oli vuonna 1995 83 %, vuonna 1999 98 % ja vuonna 2003 93 %. Tutkijakunnasta valtaosa on edelleen miehiä. Miesten suhteellinen määrä on kuitenkin vähentynyt vuoden 1995 68 %:sta vuoden 2009 52 %:iin. (Kuvio 4.) Määräaikaisuudessa ei ole suuria eroja sukupuolten välillä, joskin tarkastelujakson alussa määräaikaisuus oli jonkin verran harvinaisempaa naisilla ja tarkastelujakson lopussa miehillä. Tämä tarkoittaa siis sitä, että miesten osuus toistaiseksi palkatuissa tutkijoissa on noussut tarkasteluajanjaksolla 54 prosentista 68 prosenttiin ja naisten osuus määräaikaisista on puolestaan kasvanut 34 prosentista 43 prosenttiin. Naistutkijoiden suhteellisen osuuden kasvu tutkijoista on siis pääasiallisesti tapahtunut uusien määräaikaisuuksien kautta. Pysyvä työsuhde tutkijakunnassa on ollut koko tarkastelujaksolla molemmilla sukupuolilla kuitenkin selkeä poikkeus.

Vakinaisten tutkijoiden määrässä tapahtui selkeä muutos vuosina 2003 ja 2004 (kuvio 4). Näinä vuosina valtionvarainministeriö ohjeisti yliopistoja vakinaistamaan määräaikaista henkilöstöään.



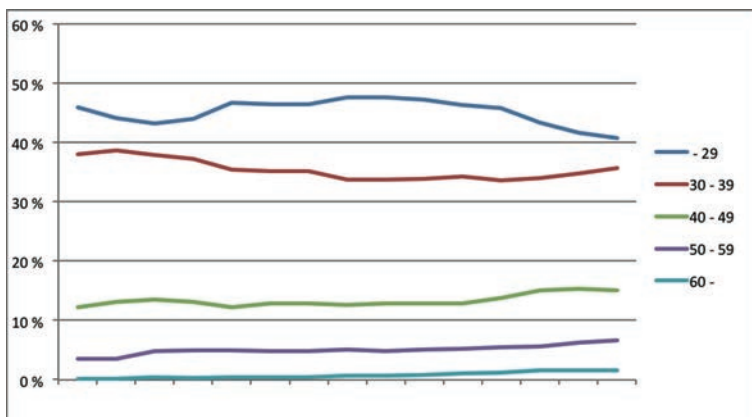
Kuvio 4. Tutkijoiden määrän kehitys 1995–2009 sekä osa-aikaisuus, määräaikaisuus, kotimaisuus ja sukupuolijakauma (Tilastokeskus 2013)

Työsuhteiden osa-aikaisuus on hieman lisääntynyt tarkasteluajanjaksoilla. Osa-aikaisesti työskentelevien määrä on kasvanut vajaasta viidenneksestä noin neljännekseen tutkijoista. Osa-aikaisuuden luonne on myös muuttunut. Alle 20 tuntia viikossa tekevien osuus osa-aikaisesti työskentelevistä on tarkastelujakson lopulla reilusti yli puolet (59 %) kun vuonna 1995 alle 20 tuntia työtätekevien määrä osa-aikaisista oli ainoastaan vajaa kolmannes (30 %). Sukupuolten välillä osa-aikaisissa työsuhteissa ei ole juurikaan eroa, kuitenkin ne ovat muuttuneet eri tavoin miesten ja naisten osalta. Vuonna 1995 naisten osa-aikaisuus oli tyypillisesti yli 20 h viikossa työskentelyä. Vuonna 2009 osa-aikaisuuden tyypit jakautuivat tasan. Miesten osalta osa-aikaisuuden tyyppien suhde on pysynyt suurin piirtein muuttumattomana jakautuen tasaisesti alle ja yli 20 viikkotyötunnin.

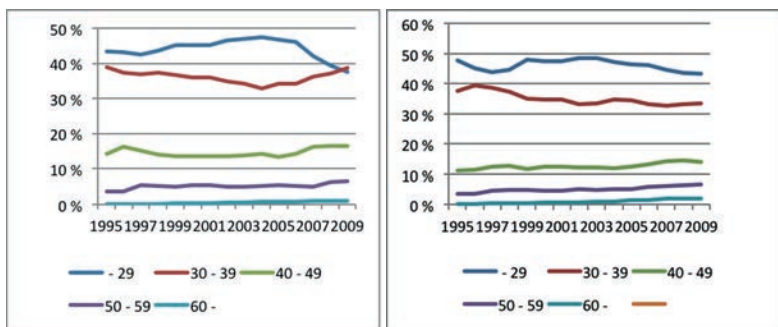
Tutkijakunta on koko tarkasteluajanjakson koostunut suomalaisista tutkijoista. Ulkomaalaisten määrä oli huipussaan 2000-luvun puolivälissä ollen silloinkin vain kymmenyksen luokkaa. Ulkomaalaisista vakinaisissa työsuhteissa oli vuonna 2009 vain 5 prosenttia. Ulkomaalaisten osalta sukupuolijakaumassa on tapahtunut selkeä muutos. Vielä vuonna 1995 ulkomaalaisista valtaosa oli miehiä (78 %). Vuonna 2009 miehiä oli enää pieni enemmistö (58 %).

Tutkijakunnan ikärakenne on myös muuttunut tarkasteluajanjaksona. Tutkijat ovat keskimäärin vanhempia kuin aikaisemmin. Tämä viittaa samaan ilmiöön kuin Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyn aineistokin eli tutkijan ura on eriytyvässä perinteisemmästä akateemisesta urasta eikä tutkijana toimita enää ainoastaan uran alkuvaiheessa. Tämä viitanee myös siihen, että tutkijoiden akateeminen senioriteettikin on kasvanut (kuvio 5a). Tilastokeskuksen koulutustasomuuttuja ei kuitenkaan anna luotettavaa tietoa tutkijoiden tutkinnoista, sillä se perustuu ilmeisesti yliopistojen nimikirjastataan, joka ei ole ajantasaisista tutkintojen osalta. Tutkijakunnan vanheneminen näkyy erityisesti naisten osalta. Naistutkijoissa suurin ikäluokka on 30–39-vuotiaat, kun miehillä alle 29-vuotiaat ovat vielä selkeästi suurin ikäryhmä.

Naisten joukossa tutkijakunnan ikärakenteen muutos on tapahtunut hieman nopeammin kuin miehillä (kuviot 5b ja c).



Kuvio 5a. Tutkijakunnan ikäjakauma vuosina 1995–2009 (Tilastokeskus 2013)



Kuviot 5b. ja 5c. Tutkijakunnan ikäjakauma vuosina 1995–2009 sukupuolittain. (Tilastokeskus 2012)

Tutkijakunnan laadullinen muutos

Tilastokeskuksen ja KOTA-tietokannan tiedot antavat määrällisen kuvan tutkijakunnan koosta, sukupuolirakenteesta, kansalaisuuksista, rahoituksesta sekä sopimussuhteista. Tutkijakunnan tilastollinen kartoitus ei kuitenkaan kerro juuri mitään tutkijakunnan sisäisen dynamiikan, tutkijan työn puitteiden ja tutkimustyön sisällön muutoksesta. Parhaan mahdollisen saatavilla olevan kuvan projektitutkijan ”prototyypin” muutoksesta saa Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyistä (poikittaistutkimuksista) muodostettava aikasarjatieto. Varsinaista pitkitäisaineistoa ei ole tiedossamme.

Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyt ovat kolmen vuoden välein tehtäviä poikkileikkauksia liiton jäsenistön työstä, hyvinvoinnista ja työympäristöstä. Tutkimusryhmämme sai käyttöönsä aineistosta tehtyjä ajoja, jotka sisältävät vuoden 1998, 2001, 2004, 2007 ja 2010 kyselyiden havainnot (Puhakka & Rautopuro 2001; 2004; 2008 ja 2011). Aineiston voidaan olettaa kertovan myös tutkijakunnan toiminnan muutoksesta, sillä kyseessä on kysely, joka on lähetetty samoja periaatteita noudattaen koko jäsenistölle useaan kertaan ja sen vastausprosentti ja kato on ollut samansuuntainen kaikkina vuosina. Kyselyiden tuloksiin saattaa kuitenkin vaikuttaa otosten vinoutumat sekä muutokset ammattiliittoihin järjestäytyneisyydessä, joten niitä ei voida olla mainitsematta tulosten esittämisen yhteydessä.

Koska tiedämme tilastojen valossa että 9/10 tutkijoista työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa halusimme rajata tarkastelumme määräaikaisiin tutkijoihin. Poiminta tehtiin tämänkin aineiston osalta ensisijaisesti nimikkeiden perusteella³. Tarkensimme edelleen kohdejoukkoamme siten, että rajasimme vastaajajoukosta pois ne yliopistotutkijat, joiden työsuhde oli 3 vuotta tai tätä pidempi sekä apurahatutkijat. Käytännössä joukosta siis rajautuivat pois ne määräaikaiset

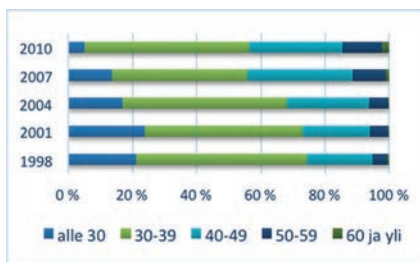
3 Akatemiattutkija, tutkijatohtori, tutkija/projektitutkija/muu tutkija, erikoistutkija/vanhempitutkija/yliopistotutkija

tutkijat, jotka työskentelivät pitkissä tutkimushankkeissa todennäköisesti Suomen Akatemian tai Tekesin rahoituksella. Rahoituslähte- ja määräraikaisuustilastojen valossa voimme arvioida, että tarkasteltavana olevat tutkijat edustavat n. 2/3 koko tutkijakunnasta olettaen, että Tieteentekijöiden liiton jäsenkunta on edustava otos tästä tutkijakunnan osajoukosta. Valitettavasti tilastotietoa määräraikaisuuksien kestoista meillä ei ole.

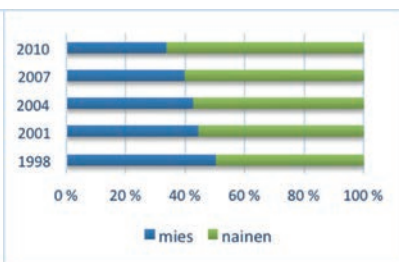
Määräraikaisen tutkijan profillin muutos

Tilastokeskuksen tilastoissa näkyvää tutkijoiden iän nousua voidaan tarkastella myös Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyaineiston osalta. Samalla saadaan käsitys siitä kuinka edustavana otoksena Tieteentekijöiden jäsenkyselyä voidaan pitää. Jäsenkyselyyn vastanneiden ikä on noussut selvästi tarkasteluvälillä (1998–2010). Alle 20-vuotiaiden osuus on laskenut viidenneksestä alle kymmenykseen. Vastaajien iästä voidaan päätellä, että jäsenkyselyyn vastanneista suuri osa on ”pätkä-tutkijan uralla” olevia tai toisin sanoin tutkijakunnan järjestäytyntä ydinjoukkoa, sillä nuoria vastaajia (satunnaisia tutkijoita) on selvästi kansallisia tilastoja vähemmän. (Kuvio 6.) Tutkijakunnan järjestäytyntä ydinjoukko on myös naisistunut tarkasteluajanjaksolla merkittävästi kun taas miesten määrä on vähentynyt puolesta reiluun kolmannekseen. (Kuvio 7.) Myös sen nimikerakenne on muuttunut, vielä 1998 vastaajista yli 90 prosenttia oli nimikkeeltään tutkijoita kun 2010 enää noin puolet. Vastaajien koulutustaso on myös noussut selkeästi ajan saatossa. Vuoden 1998 vajaasta kolmanneksesta tohtoreiden osuus on noussut vuoden 2010 reiluun 2/3:aan. (Kuvio 8.) Myös dosenttien määrä on kasvanut vuoden 2004 20 prosentista vuoden 2010 kolmannekseen.

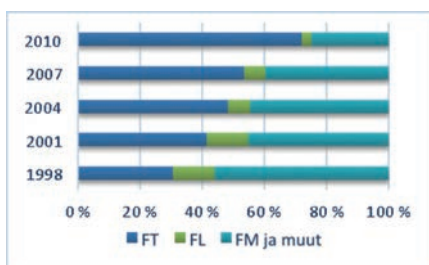
Määräraikaisten tutkijoiden työsuhte ja työura ovat myös aineistossa muuttuneet vuosien saatossa. Järjestäytyneen tutkijakunnan työurien pituus on kasvanut selkeästi tarkastelujaksolla. Vuonna 1998 vain vajaalla puolella vastaajista oli yli yhdeksän vuoden työkokemus. Vuonna 2010 reilu 4/5 oli ollut työelämässä yli yhdeksän vuotta (kuvio 9).



Kuvio 6. Iän jakautuminen vuosittain

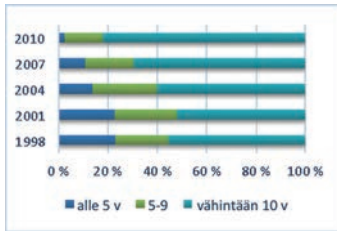


Kuvio 7. Sukupuolen jakautuminen vuosittain

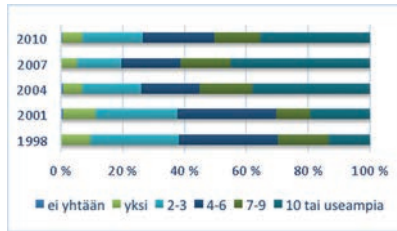


Kuvio 8. Koulutustaso vuosittain

Pätkätutkijoiden arki on jäsenkyselyiden mukaan pätkittynyt edelleen, mikä näkyy palkallisten palvelussuhteiden määrän kasvuna työuralla (kuvio 10) sekä työsuhteiden lyhentymisenä. Palvelussuhteiden määrän kasvua on tapahtunut kaikissa uravaiheissa olevilla tutkijoilla. Vastaa- jilla, joilla työkokemusta oli vähemmän kuin viisi vuotta, yli neljä palve- lussuhdetta omaavien määrä nousi vuoden 1998 20 prosentista vuoden 2010 43 prosenttiin. Vastaa- jilla, joilla työkokemusta oli 5–9-vuotta, yli 7 palvelussuhdetta omaavien määrä nousi 21 prosentista 48 prosenttiin ja niillä, joilla työkokemusta oli yli yhdeksän vuotta, yli 10 palvelussuh- detta omaavien osuus nousi 25 prosentista 67 prosenttiin. Työsopimus- ten keskipituus on tarkasteluajanjaksolla alle kolmen vuoden työsopi- muksilla työskentelevien määräaikaisten tutkijoiden joukossa tippunut 14 kuukaudesta seitsemään kuukauteen.

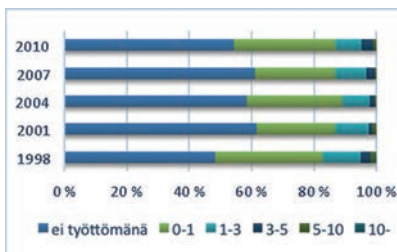


Kuvio 9. Vastaajien varsinaisen työuran kesto

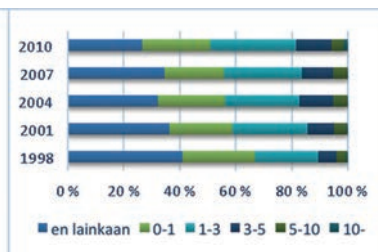


Kuvio 10. Vastaajien palvelussuhteiden määrä

Työttömyysjaksot ja apurahajaksot näyttäisivät olevan melko tyypillisiä osia pätkätutkijan uraa. Työttömyysjaksoja koko tarkastelujaksolla on ollut yli puolella vastaajista vuotta 1998 lukuun ottamatta, jolloin silloinkin lähes puolella (kuvio 11). Apurahakaudet ovat olleet tyypillisiä koko tarkasteluajanjaksona. Ne ovat tosin yleistyneet selkeästi. Vuosi 2010 oli ensimmäinen vuosi jolloin yli puolet vastaajista oli ollut apurahalla yli vuoden työurallaan (kuvio 12). Apurahat näyttävät olevan tyypillinen osa uraa erityisesti sen alkuvaiheessa sekä keskivaiheilla (apurahalla työskentelevien määrä ja kauden pituus kasvavat selkeästi vielä näissä ryhmissä: työkokemusta 5–9 vuotta, ikää 30–39 ja työsuhteita 7–9 kappaletta, jonka jälkeen muutosta ei juuri tapahdu). Apurahakausien yleisyys on yhteydessä myös tieteenalaan; ne ovat jonkin verran harvinaisempia laboratorioaloilla kuin pehmeiden tieteiden parissa.



Kuvio 11. Työttömänä tai lomautettuna viimeisen kahden vuoden aikana



Kuvio 12. Apurahakauden pituus

Määräaikaisten tutkijoiden työn ehdoissa on myös selkeää parannusta nähtävissä. Vuonna 1998 60 prosenttia piti palkkaustaan liian pieneenä ja vuonna 2010 ”enää” 40 prosenttia. Tämä tosin saattaa olla myös signaali palkkaan liittyvien odotuksien laskusta. Koko tarkastelujakson ajan tohtorit ovat olleet jonkin verran tyytyväisempiä palkkaukseensa, joskaan erot eivät ole suuria. Yllättävää kyllä laboratoriotieteiden ja ei-laboratoriotieteiden välillä ei tyytyväisyydessä ole juuri eroja. Työmäärä näyttää myös pienentyneen vuosien saatossa. Vuonna 2004 60 prosenttia tutkijoista paiksi töitä yli 42 h viikossa ja vuonna 2010 reilut puolet. Alle 37-tuntista viikkoa tekevien määrä on myös lisääntynyt jonkin verran.

Määräaikaisten tutkijoiden työn kuormittavuus ja tuki

Tieteentekijöiden liiton aineiston avulla voidaan tarkastella myös akateemisen työn kuormittavuuden kehitystä vuosina 2004–2010. Kuormittavuutta voidaan arvioida työn ja sen tuen puutteen aiheuttaman stressin avulla. Kyselyssä selvitettiin vastaajien haitalliseksi kokeman työstressin yleisyyttä. Stressiä mitattiin viisiportaisella asteikolla (ei koskaan, satunnaisesti, toisinaan, usein, lähes koko ajan, vastausvaihtoehtona oli myös ”ei relevantti tehtävässäni, ei sisälly työhöni”). Aineisto antaa mahdollisuuden myös verrata kohdejoukkomme tuntemuksia vakinaisesti palkattujen Tieteentekijöiden liiton jäsenten vastaaviin kokemuksiin.

Yleiskuva haitallisen työstressin yleisyyden osalta on melko myönteinen. Taulukkoon 1 on listattu stressin aiheuttajia, esimerkiksi tutkimus. Seuraavassa sarakkeessa koetun stressin ”tilaa” vuonna 2010 on kuvattu niiden vastaajien määrällä, jotka kokevat usein tai lähes koko ajan stressiä kyseisestä syystä. Seuraavassa sarakkeessa on kuvattu usein tai koko ajan stressaantuneiden määrän muutosta aiempaan verrattuna. Kolmas sarake kuvaa sitä, onko kyseinen stressin aiheuttaja yleis-

tynyt eli onko niiden määrä lisääntynyt, jotka joskus kokevat kyseisen syyn aiheuttamaa stressiä.

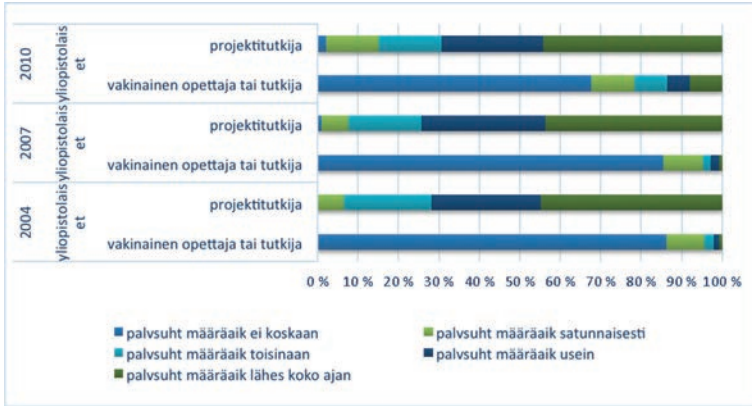
Taulukko 1. Tutkijan työssä stressiä aiheuttavat tekijät, stressaantuneiden määrän kehitys ja stressinaiheuttajan muutos

Haitalliseksi koetun työstressin aiheuttaja	Tila (usein ja lähes kokoajan)	Lisääntynyt/vähentynyt	Yleistynyt/harventunut
Tutkimus	20 %	vähentynyt	harventunut
Opetus	15 %	vähentynyt	yleistynyt
Liiallinen työmäärä	35 %	vähentynyt	harventunut
Määräaikaisuus	69 %	-	-
Hallinto	27 %	lisääntynyt	yleistynyt
Opiskelijat	3 %	vähentynyt	-
Määräajat	30 %	vähentynyt	-
Palvelussuhteen epävarmuus	72 %	-	-
Kontrollin puute	13 %	vähentynyt	harventunut
Ohjauksen puute	20 %	vähentynyt	harventunut
Työn keskeytyminen	25 %	vähentynyt	harventunut
Tunnustuksen puute	29 %	vähentynyt	harventunut
Uralla etenemisen ongelmat	46 %	vähentynyt	harventunut
Ammatillisen kehittymisen vaatimukset	11 %	vähentynyt	harventunut
Palautteen saamattomuus	25 %	vähentynyt	harventunut
Työroolin epäselvyys	14 %	vähentynyt	harventunut
Akateemisen vapauden puute	13 %	-	harventunut
Työtilojen ja laitteiden puutteet	8 %	vähentynyt	harventunut
Rahoituksen hankkiminen	61 %	-	-
Muut epärealistiset odotukset	20 %	vähentynyt	harventunut

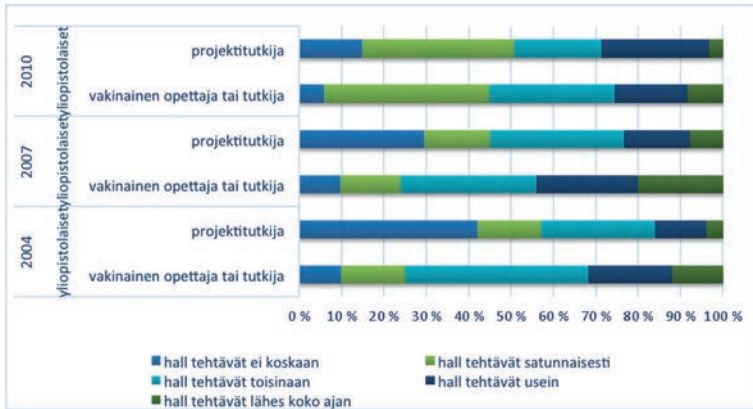
Kuten taulukosta 1 voidaan havaita, määräaikaisuus ja palvelussuhteen epävarmuus ovat keskeisimpiä stressin aiheuttajia määräaikaisille tutkijoille. Myös uralla etenemisen ongelmat ovat merkittäviä, joskin niiden osalta on parannusta tapahtunut kuluneiden vuosien aikana. Myös rahoituksen hankkiminen on keskeinen stressin aiheuttaja, joka koskee entistä useampaa tutkijaa, joskin stressin kokemisen useus näyttää

olevan laskussa. Näiden tekijöiden voidaan ajatella olevan rakenteellisia tekijöitä, joiden muutos ja hallinta esimerkiksi hallinnon ja johdon keinoin on haastavaa. Kyseisten tekijöiden osalta ei tilastollisesti voidakaan sanoa tapahtuneen muutosta tarkasteluajankohtana. Hallinnolliset tehtävät aiheuttavat myös entistä useammalle stressiä ja usein stressaantuneiden määrä on myös lisääntynyt.

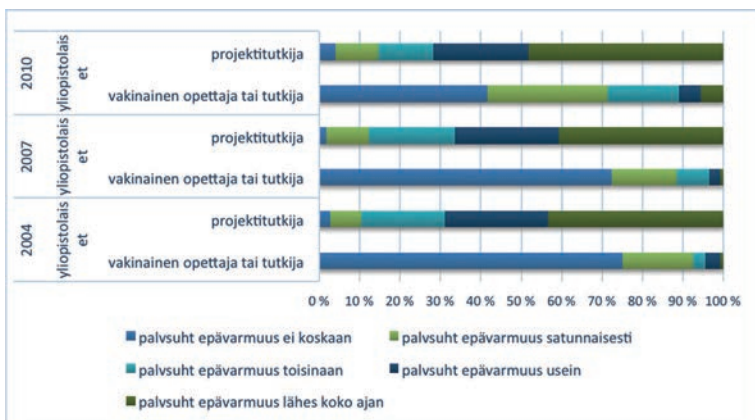
Tyypillisimpiä stressin aiheuttajia voidaan tarkastella myös suhteessa vakinaisten opettajien ja tutkijoiden vastaavaan kokemukseen. Määräaikaisuus (tila vuonna 2010: tutkijoilla 69 %, opettajilla 13 %) sekä palvelussuhteen epävarmuus (tila vuonna 2010: tutkijoilla 72 %, opettajilla 10 %) ovat luonnollisesti huomattavan useammin stressin aiheuttajia määräaikaisille tutkijoille kuin vakinaisille opettajille ja tutkijoille. Aineistossa on kuitenkin havaittavissa hälyttävä kehitys viimeisen tarkasteluvuoden osalta. Myös vakinaiset ovat alkaneet kokea stressiä työnsä jatkuvuudesta (kuviot 13 ja 14). Uralla etenemisen ongelmat ovat huomattavasti yleisempiä määräaikaisilla tutkijoilla kuin vakinaisilla (tila vuonna 2010: tutkijoilla 46 %, opettajilla 20 %, kuvio 15). Rahoituksen hankkiminen on yksi keskeisimmistä stressin aiheuttajista myös vakinaisten työssä, joskin hieman harvempi kokee stressiä usein tai lähes jatkuvasti (tila vuonna 2010: tutkijoilla 61 %, opettajilla 53 %, kuvio 16).



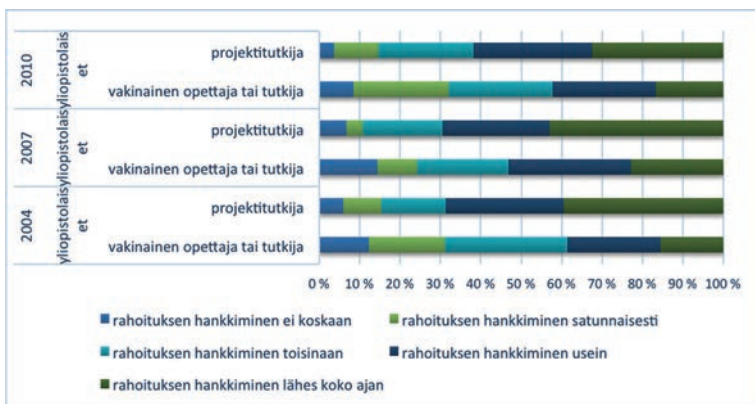
Kuvio 13. Palvelussuhteen määräaikaisuuden aiheuttama stressi suhteessa työnimikkeeseen, vaihtelu vuosina 2004, 2007 ja 2010



Kuvio 14. Hallinnollisten tehtävien aiheuttama stressi suhteessa työnimikkeeseen, vaihtelu vuosina 2004, 2007 ja 2010



Kuvio 15. Palvelussuhteen epävarmuuden aiheuttaman stressi suhteessa työnimikkeeseen, vaihtelu vuosina 2004, 2007 ja 2010



Kuvio 16. Rahoituksen hankkimisen aiheuttama stressi suhteessa työnimikkeeseen, vaihtelu vuosina 2004, 2007 ja 2010

Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselystä saadaan seurantatietoa myös siitä, millä toimenpiteillä vastaajat katsovat, että työhyvinvointia voitaisiin lisätä. Toimenpiteiden arvioitua vaikuttavuutta mitattiin kolmiportaisella asteikolla (ei lainkaan, jonkin verran, paljon). Alla olevasta taulukosta saadaan kuva missä määrin vastaajat arvioivat, että kyseisellä toimenpiteellä voitaisiin saada hyvinvoinnin lisäystä aikaan ja kuinka arvio on muuttunut vuosina 2004–2010. Taulukosta voidaan tehdä kaksi havaintoa. Ensinnäkin kaikkien toimenpiteiden alueella olisi edelleen tehtävää ja toiseksi juurikaan muutosta ei ole tapahtunut viime vuosina. Keskeisimmät työhyvinvointia lisäävät tekijät näyttävät olevan vuodesta toiseen esimiestyö, viestintä ja palkitseminen.

Taulukko 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, niiden vaikuttavuus ja tarpeen muutos vuosina 2004–2010

Toimenpide	Parantaisi jonkin verran tai paljon	Tarve lisääntynyt / vähentynyt
Esimiehen tuen lisääminen	81 %	-
Esimiehen johtamiskäytäntöjen parantaminen	79 %	-
Työnjaon selkeyttäminen	54 %	-
Työyhteisön kommunikaation ja vuorovaikutuksen parantaminen	83 %	-
Henkilöstön lisääminen	63 %	-
Henkilöstön osaamisen lisääminen	61 %	-
Materiaalisten olojen parantaminen	52 %	-
Palkitsemisen parantaminen	70 %	Lisääntynyt

Tässä luvussa on kuvattu mielenkiintoisesti ja hyvin havainnollisesti, miten suomalaisissa yliopistoissa määräaikaisten tutkijoiden osuus on kasvanut ja miten monista muutoksista johtuen niin tutkijakunta itse kuin myös heidän tekemänsä työ on laadultaan jatkuvassa muutoksessa. Tätä muutosta on erittäin tärkeää tutkia, jotta osaisimme kuvata rakenteellisten muutosten vaikutuksia ja tulevaisuudessa myös ennakoida niitä paremmin. Seuraavassa luvussa tarkastelemme määräaikaisten tutkijoiden joukkoa kyselyaineiston avulla.

TUTKIJA(N) TYÖTÄ ETSIMÄSSÄ – TUTKIJAN TYÖN ULOTTUVUUKSIA KYSELYAINEISTON VALOSSA

Taru Siekkinen, Kari Kuoppala, Elias Pekkola

Tässä luvussa analysoidaan kyselyn ”Yliopistojen määräaikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa” avulla syksyllä 2013 kerättyä kvantitatiivista aineistoa sekä kyselyn yhtä avointa kysymystä. Luvun tavoitteena on tarkastella yliopistoissa tehtävää akateemista työtä ja sen eri ulottuvuuksia sekä luoda kuva yliopistoissa työskentelevästä, määräaikaaisessa työsuhteessa olevasta tutkijasta.

Tämä pääluku koostuu seitsemästä eri osa-alueesta ja etenee seuraavasti: Ensimmäisessä alaluvussa kuvataan kysely ja aineisto. Toinen alaluku kuvaa aineiston analyysiä, analyysissä käytettäviä keskeisiä taustamuuttujia ja tilastollisia analyysimenetelmiä. Kolmannessa alaluvussa kuvataan kvantitatiiviseen aineistoon perustuen, keitä ovat akateemiset projektitutkijat vuonna 2013. Neljännessä alaluvussa kuvataan akateemista työtä käyttäen yhtätoista eri summamuuttujaa, jotka on muodostettu mittaamaan akateemisen työn eri ulottuvuuksia. Viidennessä alaluvussa tarkastellaan summamuuttujia-mittareiden kautta akateemisen työn eri ulottuvuuksia eri taustamuuttujien mukaan: työryhmittäin, yliopistoittain, tieteenaloittain sekä myös sukupuolen mukaan. Kuudennessa alaluvussa muodostetaan aineiston valossa kuva akateemisesta projektitutkijasta vuonna 2013: kuka hän on, minkälaista työtä hän tekee ja mitä asioita hän pitää tärkeänä työssään? Alaluvussa tarkastellaan myös kyselyn yhtä avokysymystä hyödyntäen, mitä määräaikaaiset tohtori- ja maisteritutkijat ymmärtävät ”akateemisella

pätkätyöläisyydellä” ja kokevatko he kuuluvansa tähän ryhmään. Seitsemännessä alaluvussa muodostetaan yhteenveto tässä luvussa käsitellyistä teemoista sekä aineistoon perustuen myös akateemisten projektitutkijoiden työstä vuonna 2013.

Kysely ja aineisto

Kysely ”Yliopistojen määräraikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa” toteutettiin syksyllä 2013. Kysely toteutettiin sähköisenä ja se lähetettiin kahdeksaan suomalaiseen yliopistoon: Aalto-yliopisto, Helsingin, Itä-Suomen, Jyväskylän, Oulun, Tampereen, Tampereen teknillinen ja Turun yliopisto. Tutkimukseen valittiin mukaan suurimmat, yli 1000 tutkimus- ja opetushenkilöstöä työllistävät yliopistot, joiden tutkimus- ja opetushenkilöstö on 87 % koko henkilöstöstä. Tutkimukselle haettiin lupa siihen osallistuvista yliopistoista.

Yliopistoilta pyydettiin sähköisessä muodossa opetus- ja tutkimushenkilöstön nimet, nimikkeet sekä sähköposti- ja postiosoitteet kuitenkin pois lukien nimikkeistön avulla seuraavat selkeästi opetuspainotteiset tehtävät: apulaisprofessorit, kliiniset opettajat, lehtorit, professorit, tuntiopettajat, yliopistonlehtorit, yliopettajat ja yliopistonopettajat. Opetuspainotteisilla tehtävillä tarkoitetaan pääosin budjettivaroin palkattuja, ei projektirahoituksella työskenteleviä henkilöitä.

Perusjoukko sisälsi 10 375 henkilöä, josta valittiin satunnaisotannalla 3 640 henkilön otos. Vastauksia saatiin 810 kpl, vastausprosentti oli 22,3 prosenttia, jota voidaan pitää tyydyttävänä.

Kysely sisältää 78 kysymystä, joista osa on taustakysymyksiä ja osa likert-asteikollisia monivalintakysymyksiä. Kyselyssä on myös avoimia kysymyksiä (ks. kysely liite 2), joista tässä luvussa käsitellään yhtä (luku 6.2). Muutoin tässä luvussa keskitytään kyselyn tilastolliseen analyysiin.

Taulukko 1. Kyselyn vastaajien taustatietoja

	n	%
Työsuhteen tyyppi		
määräaikainen	714	90 %
toistaiseksi voimassa oleva	76	10 %
Palvelussuhde		
kokoaikainen	704	91 %
osa-aikainen	72	9 %
Sukupuoli		
nainen	413	52 %
mies	389	48 %
Tutkinto		
tohtorin tutkinto	408	50 %
lisensiaatin tutkinto	24	3 %
ylempi korkeakoulututkinto	368	45 %
alempi korkeakoulututkinto	4	0,5 %
muu	3	0,4 %
Tämänhetkisen tutkimuksen päätieteenala		
biotieteet, maantiede, ympäristötieteet, maatalous - ja metsätieteet	103	13 %
humanistiset tieteet	86	11 %
luonnontieteet	141	18 %
lääke- ja terveystieteet	96	12 %
tekniikka	194	25 %
yhteiskuntatieteet	172	22 %
Ikä		
25–30	144	18 %
31–40	404	50 %
41–50	154	19 %
51–67	104	13 %
Yliopisto		
Aalto-yliopisto	149	18 %
Helsingin yliopisto	184	23 %
Itä-Suomen yliopisto	76	9 %
Jyväskylän yliopisto	83	10 %
Oulun yliopisto	53	7 %
Tampereen teknillinen yliopisto	93	12 %
Tampereen yliopisto	55	7 %
Turun yliopisto	101	13 %
muu	1	0,1 %
en ole tällä hetkellä töissä yliopistossa	10	1 %
Puoliso työskentelee korkeakoulussa tutkimus- ja opetustehtävissä		
kyllä	149	18 %
Lapsia		
0–6 -vuotiaita	239	29 %
7–17-vuotiaita	188	23 %
ei lapsia	430	53 %

Kansallisuus		
Suomalainen	708	88 %
EU:n kansalainen	40	5 %
EU:n ulkopuolinen eurooppalainen	16	2 %
Afrikkalainen	4	0,5 %
Aasialainen	24	3 %
Pohjoisamerikkalainen	3	0,4 %
Äidinkieli		
Suomi	688	84 %

Kyselyn aineisto sisältää 810 suomalaisissa yliopistoissa työskentelevää tutkijaa, joista naisia on 52 prosenttia ja miehiä 48 prosenttia. Heistä 90 prosenttia työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa, 91 prosenttia työskentelee kokoaikaisesti. Heistä puolet on suorittanut tohtorin tutkinnon ja puolet on iältään 31–40. Vastaajia on kaikista kahdeksasta yliopistosta, Helsingin alueelta eniten, 41 prosenttia. Äidinkielenään 84 prosenttia puhuu suomea ja 88 prosenttia on kansallisuudeltaan suomalaisia. Suurimmalla osalla aineiston työntekijöistä tämänhetkisen tutkimuksen päätitteenalat ovat tekniikka (24 %) ja yhteiskuntatiede (21 %). 62 prosenttia aineiston työntekijöistä on avo- tai avioliitossa/rekisteröityneessä parisuhteessa. 18 prosentilla myös puoliso työskentelee korkeakoulussa tutkimus- ja opetustehtävissä ja noin puolella on lapsia.

Aineiston analyysimenetelmät

Tässä luvussa käydään läpi, miten kvantitatiivista aineistoa on analysoitu, miten myöhemmin analyysissä käytettävät akateemisen työn eri ulottuvuudet, summamuuttujat, on rakennettu ja mitkä ovat analyysissä käytetyt keskeiset taustamuuttujat.

Aineistoa analysoitiin seuraavien tilastollisten, kuvailevien menetelmien avulla: keskiarvojen ja keskihajontojen vertailu, korrelaatiot sekä ristiintaulukoinnit. Tilastollisen merkitsevyyden rajoina on käytetty seuraavia: $p < 0,05$ = melkein merkitsevä *, $p < 0,01$ = merkitsevä **, $p < 0,001$ erittäin merkitsevä ***. Tekstissä käytetään tähtiä kuvaamaan tilastollista merkitsevyyttä. Korrelaatiota r käytettiin akateemista työ-

tä kuvaavien summamuuttujien välisten yhteyksien tarkastelemisessa. Alle 0,5 korrelaatioiden tulkitsemisessa pitää olla varovainen, tosin jo yli +/-0,2 heikot korrelaatiot voivat kuitenkin olla mielenkiintoisia ihmisten käyttäytymistä tutkiessa. (Nummenmaa 2009: 292.)

Akateemisen työn ulottuvuuksia mittaavien summamuuttujien avulla kuvataan aineistossa akateemisen työn yhtätoista eri ulottuvuutta, joita tarkasteltiin työntekijäryhmien mukaan ristiintaulukointia apuna käyttäen. Summamuuttujia käsitellään tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Akateemisen työn ulottuvuuksia – mittareiden rakentaminen

Akateemisen työn ulottuvuuksia mitataan tässä tutkimuksessa keskiarvoestimoitujen summamuuttujien avulla. Summamuuttujien muodostamisen ja nimeämisen apuna käytettiin pääkomponenttianalyysiä, joka analysoi muuttujien varianssia (Nummenmaa 2009: 409). Summamuuttujat kuitenkin muodostettiin manuaalisesti ja niiden validiteettia arvioitiin tutkijoiden toimesta. Summamuuttujien reliabelius testattiin Cronbachin Alphalla, joka mittaa sitä, miten hyvin väittämät kuvaavat samaa tutkittavaa asiaa (Jokivuori & Hietala 2007: 104; Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994: 100–102). Summamuuttujien avulla pyritään kuvaamaan tutkijoiden työtä mahdollisimman laaja-alaisesti, mutta hallittavissa olevalla ulottuvuuksien määrällä.

Summamuuttujia muodostettiin yhteensä yksitoista. Niiden taustalla olevat muuttujat perustuvat laajaan kirjallisuuskatsaukseen sekä aikaisempiin tutkimuksiin, joita akateemisesta työstä on Suomessa tehty. Summamuuttujien avulla ensimmäistä kertaa saadaan kuvattua tutkijan työtä laaja-alaisesti ja yleistettävällä tasolla. Jokainen summamuuttuja kuvaa projektitutkijan työn kannalta yhtä keskeistä ulottuvuutta. Summamuuttujien nimeäminen on tehty sisällöllisesti ja kärki-muuttujia hyödyntäen. Summamuuttujat ovat:

- määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus
- määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle
- tyytyväisyys palkkaukseen

- työn autonomisuus
- työn merkityksellisyys
- työn tehokkuus
- hyvinvointi
- ura ja yhteisöllisyys
- uran hallinta
- hyvä ilmapiiri
- negatiivinen ilmapiiri

Näiden lisäksi työntekijöiden stressin kokemista mitataan kyselyssä yhden kysymyksen avulla. Summamuuttujien sisältämät väittämät ja tilastolliset ominaisuudet kuvataan tarkemmin akateemista työtä kuvaavan luvun alla.

Keskeisimmät taustamuuttujat

Tärkeimmät taustamuuttujat tämän tutkimuksen kannalta ovat työnimikekategoria (muodostetaan käyttäen seuraavia taustamuuttujia: työnimike, tutkinto ja työsuhde), yliopisto, tieteenala sekä sukupuoli. Työnimikkeen mukaan jaotellaan kyselyyn vastanneita työntekijöitä ja tätä jaottelua käytetään pääasiallisesti myöhemmin jatkoanalyysissä. Yliopistoa, tieteenalaa ja sukupuolta käytetään taustamuuttujina vastaanalyysiluvussa ”Akateemisen työn ulottuvuudet”.

Työnimikekategoria: Työnimike, tutkinto ja työsuhde

Akateemiset työntekijät jaotellaan useissa tutkimuksissa kolmeen kategoriaan: nuoret tutkijat (tähän sisältyvät tohtorikoulutettavat sekä juuri väitelleet tutkijatohtorit), kokeneemmat tutkijat ja apulaisprofessorit sekä professorit (Goastellec ym. 2013; Huisman ym. 2002; vrt. myös Pekkola 2009). Suomessa opetus- ja kulttuuriministeriö on tukenut neliportaisen tutkijauramallin käyttöönottoa. Ensimmäisellä portaalla ovat nuoremmat tutkijat, johon kelpoisuutena on ylempi korkeakoulututkinto. Toisella portaalla ovat tutkijatohtorit, kolmannella yliopistonlehtorit ja yliopistotutkijat sekä neljännellä professorit ja tutkimusjohtajat (OPM 2008). Tämän tutkimuksen kohderyhmä on näiden neljän portaan mukaan katsottuna tutkijat portailla kaksi ja kolme.

Kyselyssä kysyttiin työnimikettä, tutkintoa sekä työsuhteen tyyppiä (määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva). Aineiston työntekijät jaoteltiin viiteen kategoriaan kolmessa vaiheessa: ensin seitsemään ryhmään työnimikkeen ja suoritettujen tutkintojen mukaan. Tämän jälkeen ryhmiä yhdisteltiin viiteen luokkaan ja mukaan otettiin vielä työsuhteen tyyppi: työskenteleekö työntekijä toistaiseksi voimassa olevalla vai määräaikaisella työsopimuksella. Henkilöistä suurin osa oli selkeästi luokiteltavissa.

Kyselyn osoitepyyntö yliopistoille koski tutkimus- ja opetustyössä työskenteleviä, pois lukien apulaisprofessorit, kliiniset opettajat, lehtorit, professorit, tuntiopettajat, yliopistonlehtorit, yliopettajat ja yliopistonopettajat. Aineistossa kuitenkin on joitakin lehtoreita ja professoreita. Näiden henkilöiden määrä on kuitenkin aineistossa niin pieni, että ne yhdistettiin jatkoanalyysiä varten yhdeksi ryhmäksi yliopistotutkijoiden kanssa.

Taulukko 3. Viisiluokkainen työnimikekategoria

Kategorian nimi	Selite	n	%
1. Tohtorikoulutettavat	Määräaikaisessa työsuhteessa olevat tohtorikoulutettavat Tähän kategoriaan lisättiin myös muutama aineistossa oleva assistentti (maisteri)	249	33
2. Tutkija (maisteri)	Määräaikaisessa työsuhteessa olevat ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet tutkijat/projektitutkijat	101	13
3. Tutkija (tohtori)	Määräaikaisessa työsuhteessa olevat tohtorikoulutuksen suorittaneet tutkijat/projektitutkijat Ilmoitettu nimike pääasiassa tutkijatohtori/post doc	204	27
4. Muut (tohtori)	Määräaikaisessa työsuhteessa olevat: – yliopistonlehtorit (n=17) – yliopistontutkijat (n=87) – professorit ja tutkimusjohtajat (n=15) – projektipäälliköt ja projektin hallinto (n=18) Korkein suoritettu tutkinto on pääasiassa tohtorin tutkinto	137	18
5. Toistaiseksi	Kaikki aineistossa olevat työntekijät, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhte	76	10
Yhteensä		767	100

Kuten yllä olevasta taulukosta voi nähdä, muodostetut työnimikategoriat eivät ole yhtä suuria. Eniten vastaajista kuuluu kategorioihin 1: tohtorikoulutettavat (33 %) ja 3: tohtoritutkijat (27 %). Kiinnostavimmat ryhmät tämän tutkimuksen kannalta ovat 2 ja 3, joissa on ylemmän korkeakoulututkinnon sekä tohtorin tutkinnon suorittaneita määrääaikaisia tutkijoita. Suurin osa heistä on ilmoittanut työnimikkeeseen tutkija, projektitutkija, post doc tai tutkijatohtori. Aineistonkeruuvaiheessa tavoiteltiinkin juuri näitä ryhmiä. Tohtorikoulutettavat otettiin tarkoituksellisesti mukaan verrokkiryhmäksi, muiden tohtoreiden ryhmää ei taas olisi voitu nimikkeiden avulla erotella.

Yliopistot

Yliopistoja voidaan jäsentää matriisimaisena organisaatorakenteena, jossa erottuvat organisaatio ja tieteenalat. Clarkin (1983) mukaan ne muodostavat toiminnan kaksi erilaista organisoivaa periaatetta: vertikaalinen ulottuvuus on organisaatio ja horisontaalinen koostuu tieteenaloista. Organisaatio kokoaa yhteen tieteenalaharjoittajat, hallinnon työntekijät ja opiskelijat, joten sillä on tärkeä funktio organisaation integraation kannalta. (Clark 1983.) Yliopistot saivat uuden yliopistolain (2010) myötä lisää autonomiaa ja voivat harjoittaa sen myötä myös omaa henkilöstöpolitiikkaa. On mielenkiintoista, näkyykö kyselyn aineistossa eroja eri yliopistojen välillä liittyen eri akateemisen työn ulottuvuuksiin työntekijöiden kokemana.

Sähköinen kysely lähetettiin kahdeksan yliopiston henkilöstölle, vastauksia tuli kaikista yliopistoista.

Taulukko 4. Yliopisto, jossa vastaaja työskentelee

Yliopisto	n	%
Aalto-yliopisto	149	19
Helsingin yliopisto	184	23
Itä-Suomen yliopisto	76	9
Jyväskylän yliopisto	83	10
Oulun yliopisto	53	7
Tampereen teknillinen yliopisto	93	12
Tampereen yliopisto	55	7
Turun yliopisto	101	13
muu yliopisto	1	0,1
en ole tällä hetkellä töissä yliopistossa	10	1
yhteensä	805	100

Kyselyyn vastanneista yliopistojen työntekijöistä lähes 23 prosenttia työskenteli Helsingin yliopistossa. Aalto-yliopistossa työskenteli 19 prosenttia, Turun yliopistossa noin 13 prosenttia, Tampereen teknillisessä yliopistossa noin 12 prosenttia, Jyväskylän yliopistossa noin 10 prosenttia, Itä-Suomen yliopistossa noin 9 prosenttia, Tampereen yliopistossa noin 7 prosenttia ja Oulun yliopistossa noin 7 prosenttia.

Tieteenalat

Tieteenalat ovat ensisijainen tapa jäsentää yliopistojen kulttuuria ja toimintaa. Ne läpäisevät tuotantoyksiköt eivätkä ole sidottuja maantieteelliseen paikkaan, vaan ulottuvat myös kansainväliselle tasolle. Akateemiset työntekijät kiinnittyvät vahvemmin tieteenaloihin kuin organisaatioihin etenkin eurooppalaisissa yliopistoissa (Clark 1983). Tieteenalojen kulttuurit vaikuttavat merkittävästi akateemiseen työhön, sillä ongelman luonteella on yhteys akateemisen työn organisointitapoihin (yksin vai työryhmissä, laboratoriossa vai tutkijankammiossa) (Becher 1989).

Kyselyn vastaajien tekemä tutkimus edustaa monipuolisesti eri tieteenaloja. Kyselyssä oli valmiina kuusi vastauskategoriaa, joista ensimmäinen muodostui seuraavista tieteenaloista: biotieteet, maantiede, ympäristötiede ja maatalous- ja metsätieteet. Loput viisi tieteenalaa

olivat humanistiset tieteet, luonnontieteet, lääke- ja terveystieteet, tekniikka ja yhteiskuntatieteet.

Taulukko 5. Vastaajien tämänhetkisen tutkimuksen päätieteenala

Tieteenala	n	%
Biotieteet, maantiede, ympäristötieteet, maatalous- ja metsätieteet	103	13
Humanistiset tieteet	86	11
Luonnontieteet	141	18
Lääke- ja terveystieteet	96	12
Tekniikka	194	25
Yhteiskuntatieteet	172	22
Yhteensä	792	100

Lähes neljäsosa kyselyyn vastanneista (25 %) ilmoitti tämänhetkisen tutkimuksensa päätieteenalaksi tekniikan. Seuraavaksi suurin ryhmä oli yhteiskuntatieteet (22 %) ja luonnontieteet (18 %).

Sukupuoli

Sukupuolten tasa-arvo on yhteiskunnallisesti tärkeä ja ajankohtainen kysymys. Suomalaisessa työelämässä esiintyy edelleen epätasa-arvoisuutta, jolla on monia eri vaikutuksia niin yhteiskunnan kuin yksilöidenkin kannalta. Esimerkiksi naiset työskentelevät useammin määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa. Nämä tekijät viivästyttävät naisilla muun muassa lasten hankintaa. Johtotehtävissä työskentelevistä 70 % on miehiä. Työelämässä esiintyvät erot sukupuolten välillä, kuten miesten pidempi työura ja korkeampi ansiotaso, vaikuttavat myös selkeästi naisten ja miesten eläkkeiden suuruuteen. 2000-luvulla naisten eläkkeen määrä on 78 prosenttia miesten eläkkeestä. (Pietiläinen 2013.)

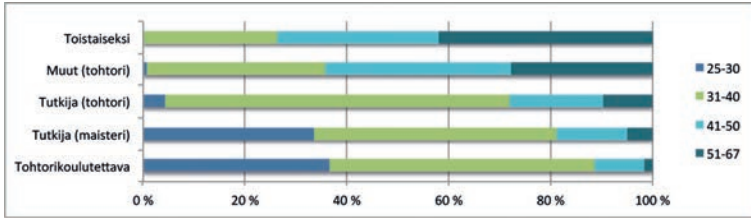
Rinteen ym. (2012) tutkimuksessa yliopistotyöstä sukupuoli tuli esille monia kysymyksiä erottelevana taustamuuttujana. Eroja oli havaittavissa muun muassa tasa-arvoon, valtaan, ilmapiiriin ja työssä koettuun stressiin liittyen. Tieteentekijöiden liiton vuoden 2013 jäsenkyselyssä sukupuolten väliset erot näkyivät palkkauksessa: miesten

keskiansiot olivat naisten keskiansioita korkeampia kaikissa ammattiryhmissä, vaikka koulutus oli vakioitu. Miehet työskentelivät myös useammin (49 %) toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, kuin naiset (44 %). (Puhakka & Rautopuro 2013.)

Tässä aineistossa on lähes saman verran naisia (52 %, n=413) ja miehiä (49 %, n=389). Sukupuolta käytetään aineiston analyysissä taustamuuttujana tarkasteltaessa naisten ja miesten osuutta työnimikekategorioissa sekä akateemisen työn ulottuvuuksia -summamuuttujien yhteydessä.

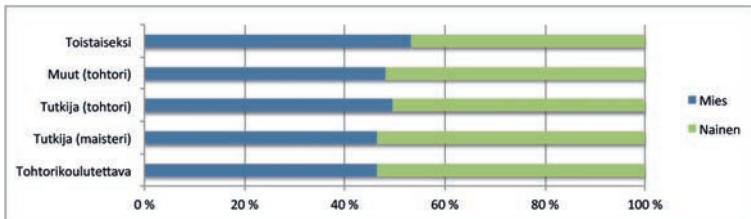
Akateemiset projektitutkijat 2013

Tässä ensimmäisessä analyysiluvussa tarkastellaan vuonna 2013 yliopistossa työskennelleitä projektitutkijoita kyselyllä kerätyn aineiston valossa. Tarkoituksena on kuvailla aineistoa, jotta saadaan yleinen käsitys siitä, keitä akateemiset projektitutkijat ovat ja millaista työtä he tekevät. Aineistoa kuvaillaan aikaisemmin edellä esitetyn viisiluokkaisen työnimike-kategorian avulla käyttäen ristiintaulukointia. Tämä taustamuuttuja on valittu, koska tutkimuksen ensisijaisena kohteena ovat nimenomaan projektitutkijat. Tämä jaottelu antaa mielenkiintoisen mahdollisuuden tutkia kyseistä ryhmää mutta myös työntekijäryhmien välisiä eroja. Työntekijäryhmiä tarkastellaan seuraavaksi iän mukaan. Analyysiä varten muodostettiin neljä ikäryhmää: 25–30 (18 %), 31–40 (50 %), 41–50 (19 %) ja 51–67 (13 %). Aineiston työntekijöistä puolet kuuluu ikäryhmään 31–40.



Kuvio 1. Työnimikekategoriat ikäluokittain tarkasteltuna, %:ia vastaajista (N= 767, $p < 0,001$)

Kuten kuvio 1 voi havaita, aineiston nuorimmat työntekijät ovat tohtorikoulutettavia tai maisteritutkijoita. Aineiston tohtorikoulutettavista 37 prosenttia ja ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneista tutkijoista 34 prosenttia kuuluu ikäluokkaan 25–30. Tohtorintutkinnon suorittaneista tutkijoista 68 prosenttia kuuluu ikäluokkaan 31–40.

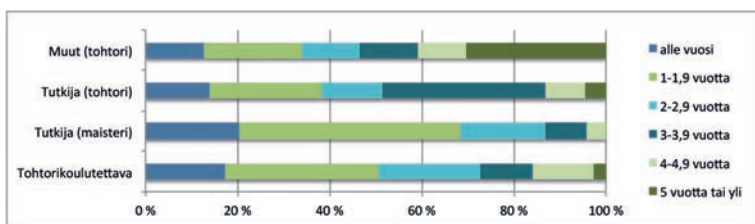


Kuvio 2. Työnimikekategoriat sukupuolen mukaan, %:ia vastaajista (N= 761, $p > 0,05$)

Naisia ja miehiä on kaikissa työnimikekategorioissa lähes saman verran (kuvio 2). Naisia on hiukan enemmän kaikissa muissa luokissa, mutta toistaiseksi työsuhteella työskentelevistä miehiä on enemmistö: 53 prosenttia ($n=40$) kun taas naisia 47 prosenttia ($n=35$).

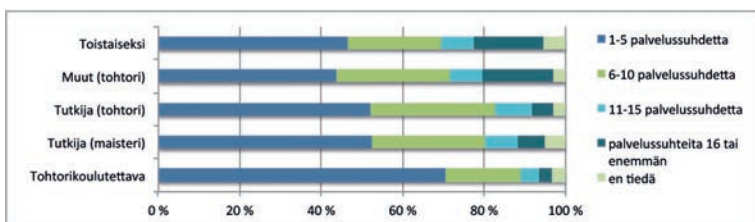
Eniten lyhyitä, alle vuoden sekä vuodesta kahteen vuoteen työsuhteita on tohtorikoulutettavilla (alle vuosi: 17 %, vuodesta kahteen vuoteen: 33 %) ja ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneilla tutkijoilla (alle vuosi: 20 %, vuodesta kahteen vuoteen 48 %). Puoli vuotta tai sitä lyhyempiä työsuhteita aineistossa on 78 työntekijällä, joka on 11 pro-

senttia kaikista työsuhteista. Tohtorikoulutettavilla on eniten neljän vuoden työsuhteita (13 %). Tätä selittää tutkijakoulujen pituus, ne ovat yleensä kestoiltaan neljävuotisia. Pisimpiä, viiden vuoden tai sitä pidempiä työsuhteita oli selkeästi eniten muut määräaikaisten tohtorit -luokkaan kuuluvilla. Heidän joukossaan on yliopistotutkijoita ja yliopistonlehtoreita, professoreita, tutkimusjohtajia ja projektipäälliköitä, joka selittää pitkät työsuhteet. Yli viiden vuoden työsuhteita aineistossa on vain viidellä määräämällä työntekijällä. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.



Kuvio 3. Nykyisen työsuhteen kesto työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N=174, $p < 0,001$)

Työntekijöiden työsuhteet ovat noin puolella työntekijöistä rahoituskauden mittaisia. Tohtorikoulutettavista 46 prosentilla, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista tutkijoista 55 prosentilla, tohtorin tutkinnon suorittaneista tutkijoista 59 prosentilla, ja muut-ryhmään kuuluvista puolella tämänhetkinen työsuhteus on tutkimushankkeen rahoituskauden mittainen.

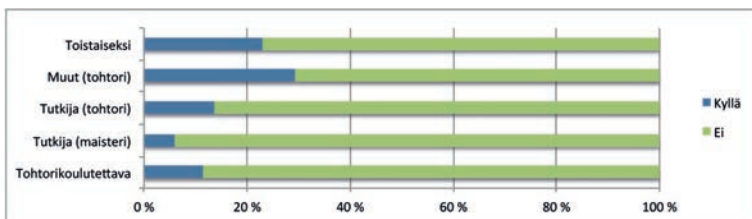


Kuvio 4. Palvelussuhteiden määrä nykyisen työnantajan palveluksessa työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N= 763, $p < 0,001$)

Useimmin 1–5 palvelussuhdetta on ollut tohtorikoulutettavilla (70 %), mutta myös muiden kategorioiden sisällä osuus oli suuri (kuvio 4). Luokkaan 6–10 palvelussuhdetta kuuluvia eniten on määräaikaissa tohtoritutkijoissa (31 %). Luokkaan 11–15 palvelussuhdetta kuuluu melko vähän vastaajia tasaisesti kaikista kategorioissa. Eniten palvelussuhteita on ryhmissä, joissa todennäköisesti työurakin on kestänyt pitkään. ”Muut”-kategoriasta 17 prosentilla ja toistaiseksi työsuhteilla työskentelevistä myös 17 prosentilla palvelussuhteita oli ollut 16 tai enemmän. Suurimmat palvelussuhteiden määrät jotka mainittiin: ”noin 70” (n=1) ja ”noin 50” (n=2). Muutamat vastaajat mainitsivat palvelussuhteita myös 20–40 välillä (n=34). Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

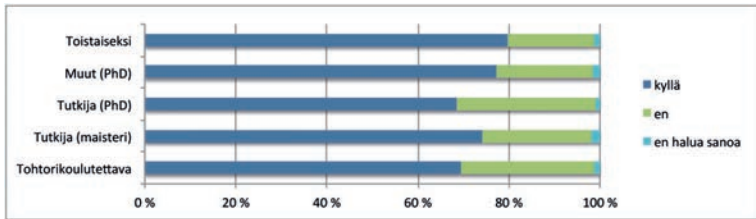
Palvelussuhteen pituuteen ei voinut vaikuttaa 80 prosenttia kaikista työntekijöistä. Tohtoritutkijoista 87 prosentilla ja maisteritutkijoista 86 prosentilla ei ollut vaikuttamisen mahdollisuuksia. Kaikista eniten palvelussuhteen pituuteen pystyivät vaikuttamaan muut määräaikaisten -kategoriaan kuuluvat työntekijät (79 %). Erot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Kaikista työntekijöistä 74 prosenttia vastasi ”ei” kysymykseen: ”onko /olisiko määräaikainen palvelussuhde elämäntilanteesi kannalta hyvä vaihtoehto”. Näin ajatteli 63 prosenttia tohtorikoulutettavista, 72 prosenttia maisteritutkijoista, 77 prosenttia tohtoritutkijoista, 80 prosenttia muista määräaikaista ja 91 prosenttia toistaiseksi työsuhteilla työskentelevistä. Erot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä.



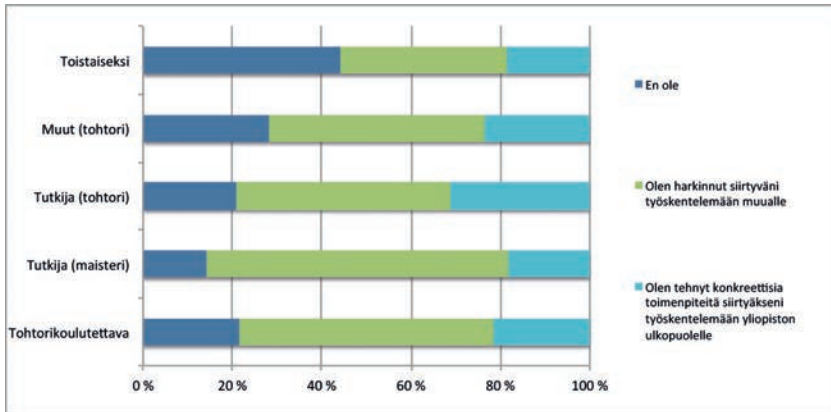
Kuvio 5. Hallinnollisissa luottamustehtävissä toimiminen työnimikekategorian mukaan; %:ia vastaajista (N= 755, p <0,001)

Hallinnollisissa luottamustehtävissä varsinaisena tai varajäsenenä toimi kaikista työntekijöistä yhteensä 16 prosenttia (kuvio 5). ”Muut tohtorit” -työnimiketekategoriaan kuuluvat toimivat niissä eniten (29 %) Tähän ryhmään kuuluu mm. määräaikaiset professorit ja tutkimusjohtajat, joka selittää suuremman osallistumisprosentin. Erot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä.



Kuvio 6. Ammattijärjestöön kuulumisen työnimiketekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N= 773, $p > 0,05$)

Kaikista työntekijöistä johonkin ammattijärjestöön kuului 72 prosenttia. Toistaiseksi työsuhteella työskentelevistä 80 prosenttia kuului ammattijärjestöön, kun taas tohtorikoulutettavista 69 prosenttia. Ammattijärjestöön kuulumisen on siis yleistä, mutta silti vajaat 30 prosenttia aineiston työntekijöistä ei kuulu mihinkään ammattijärjestöön. Tätä voi pitää jopa hieman yllättävänä tilanteessa, jossa työsuhteen jatkuminen on hyvin epävarmaa, sillä ammattijärjestöön kuulumisen tuo taloudellista turvaa. Tosin kaikilla aineiston työntekijöistä ei tilanne välttämättä ole yhtä epävarmaa kuin toisilla.

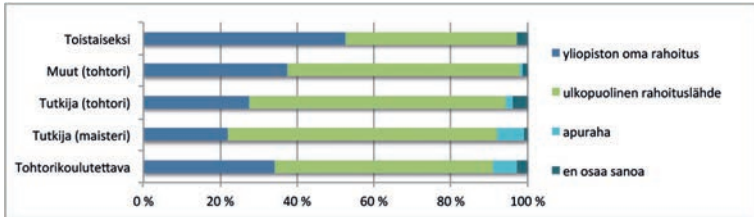


Kuvio 7. Oletko harkinnut siirtyväsi työskentelemään yliopiston ulkopuolelle? %:ia vastaajista (N= 754, $p < 0,001$)

Vastaajista 24 prosenttia ei ole harkinnut siirtymistä työskentelemään yliopiston ulkopuolelle (kuvio 7). 52 prosenttia on harkinnut ja 24 prosenttia on tehnyt myös konkreettisia toimenpiteitä siirtäksensä. Määräaikaisista maisteritutkijoista kaksi kolmasosaa on harkinnut siirtymistä työskentelemään yliopiston ulkopuolelle ja määräaikaisista tohtoritutkijoista kolmannes on tehnyt myös jotain konkreettisia toimenpiteitä sen eteen. ”Toistaiseksi” ja myös määräaikaiset ”muut tohtorit”-ryhmän työntekijät olivat vähiten harkinneet siirtymistä yliopiston ulkopuolelle. Näissä ryhmissä työskentelevät ovat iältään keskimäärin vanhempia ja työura on kestänyt pidempään kuin muissa ryhmissä. Konkreettisia toimenpiteitä yliopistolta pois siirtymiseksi olivat tehneet eniten tutkijakoulutuksen saaneet tutkijat, joiden työnimike on pääosin post doc. Tämä onkin ymmärrettävää, koska usein juuri väitelleillä tutkijoilla on vaikeuksia saada rahoitusta tutkimukselleen. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Ulkopuolisen rahoituksen osuus suomalaisissa yliopistoissa on kasvanut. KOTA-tietokannan mukaan vuonna 2009 suomalaisissa yliopistoissa tehtiin 6 454 henkilötyövuotta tutkimushenkilökunnan tehtävissä. Näistä 1505 henkilötyövuotta tehtiin budjettivaroin, 1773

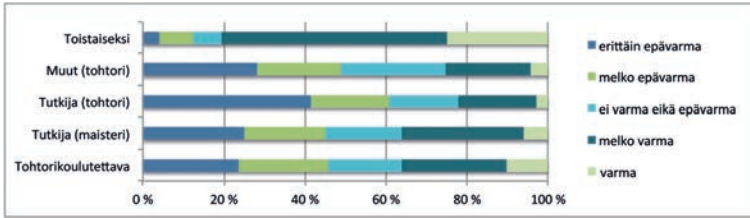
Suomen Akatemian hankkeissa ja lähes puolet, 3 176 tehtiin muulla rahoituksella. Muun rahoituksen osuus onkin kasvanut: vuonna 1990 se oli 1002 henkilötyövuotta ja kymmenen vuotta myöhemmin, vuonna 2000 jo 2601 henkilötyövuotta. (KOTA-tietokanta.)



Kuvio 8. Tämänhetkisen työn pääasiallinen rahoitus työnimiketeknologia mukaan, %:ia vastaajista (N= 757, p<0,001)

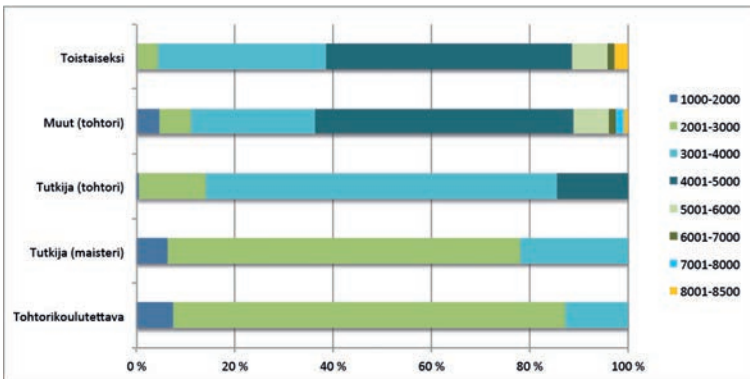
Yliopiston omalla rahoituksella työskentelee vastaajista kolmannes, ulkopuolisella rahoituksella (Suomen Akatemia tai projektirahoitus) 61 prosenttia ja apurahalla 4 prosenttia (kuvio 8). Suurin osa määräaikaista maisteri- ja tohtoritutkijoista saa rahoituksen ulkopuolelta, tosin melko moni saa rahoituksen yliopistolta. Apurahalla työskentelevät eivät kuuluneet tämän tutkimuksen varsinaiseen kohderyhmään, heidän olemassaolonsa aineistossa siis myös kertoo rahoituksen pätkittäisyydestä. Joukossa on myös muutamia työntekijöitä, jotka eivät tienneet rahoituksen lähdeään. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitsevät.

On mahdollista, että rahan kiertäessä yliopiston kirjanpidon kautta kaikilla asiaan perehtymättömillä ei välttämättä ole tarkkaa tietoa siitä, mitä tarkoittaa ”yliopiston oma” ja mitä ”ulkopuolinen”. Rahoituksen lähde usein myös vaihtelee ja sitä kasataan useista eri lähteistä jotta työsuhteelle saadaan jatkoa.



Kuvio 9. Työsuhteen jatkumisen varmuuden kokeminen työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N= 746, p<0,001)

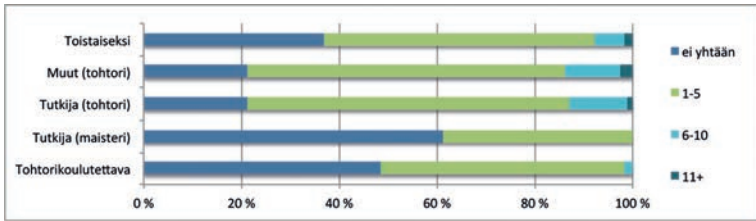
Kaikista työntekijöistä vain 8 prosenttia kokee työsuhteensa jatkumisen varmana ja 28 prosenttia erittäin epävarmana (kuvio 9). Epävarmimmaksi työsuhteensa jatkumisen kokevat määräaikaisten tutkija-tohtorit, heistä 41 prosenttia kokee jatkumisen erittäin epävarmana. Kaikissa muissakin määräaikaisten tutkijoiden ryhmissä työsuhteen jatkumisen koettiin olevan pääsääntöisesti erittäin tai melko epävarmaa. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.



Kuvio 10. Bruttopalkka työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N=719, p<0,001)

Kaikista aineiston työntekijöistä suurin osa kuuluu palkkaluokkiin 2001–3000 (41 %) ja 3001–4000 (34 %) (kuvio 10). Tulot jakautuivat selkeästi työnimikekategorioiden välillä: tohtorikoulutettavista ja maisteritutkijoista suurin osa kuuluu alimpiin palkkaluokkiin. Toh-

toritutkijoista taas 72 prosenttia kuuluu palkkaluokkaan 3001–4000. Muista määräaikaista ja toistaiseksi työsuhteilla työskentelevistä suurin osa kuului palkkaluokkaan 4001–5000. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.



Kuvio 11. Apurahojen saaminen päätoimista työskentelyä varten työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N= 684, $p < 0,001$)

Reilut puolet kaikista työntekijöistä on saanut 1–5 päätoimiseen työskentelyyn tarkoitettua apurahaa (kuvio 11). Maisteritutkijoista 39 prosenttia on saanut 1–5 apurahaa, mutta suurin osa (61 %) ei yhtään. Tohtoritutkijoista taas kaksi kolmasosaa on saanut 1–5 apurahaa, ja 12 prosenttia 6–10 apurahaa. Ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti erittäin merkitsevät.

Työnimikekategorian mukaan tarkastellessa voi huomata kategorioiden väliset erot, jotka liittyvät työuran pituuteen mutta myös työskentelynimikkeeseen. Tohtorikoulutettavat ovat työskennelleet apurahalla enemmän kuin maisteritutkijat, joiden työ rahoitetaan enemmän projektien kautta. Tohtoritutkijat ja muut määräaikaista ja toistaiseksi työsuhteella työskentelevät.

Suurin osa maisteritutkijoista (75 %) suorittaa jatko-opintoja työn ohessa ja viidesosa ei opiskellut ollenkaan. Tohtoritutkijoista 83 prosenttia ei opiskellut ollenkaan, mutta kymmenen prosenttia on täydennys- tai sivuaineopiskelijana. Kaikista vastaajista 43 prosenttia ilmoitti, ettei käytä työaikaansa opiskeluun.

Akateemisten projektitutkijoiden työ

Tässä luvussa kuvaillaan akateemisen työn eri ulottuvuuksia työnimikekategorian mukaan tarkasteltuna. Akateemisen työn ulottuvuudet on muodostettu eri kysymyksistä summamuuttujiksi (ks. luku: akateemisen työn ulottuvuuksia – mittareiden rakentaminen). Summamuuttujia on yksitoista: määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus, määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle, tyytyväisyys palkkaukseen, työn autonomisuus, työn merkityksellisyys, työn koettu tehokkuus, hyvinvointi, uran suunnittelu ja yhteisöllisyys, uran hallinta sekä positiivinen ja negatiivinen ilmapiiri. Näiden lisäksi tarkastellaan kyseilylomakkeessa kysyttyä työhön liittyvän stressin kokemusta.

Työnimikekategoria on jo aikaisemmin käytetty taustamuuttuja, joka jaottelee työntekijät työnimikkeeseen sekä työsuhteen tyyppiin (toistaiseksi/määräaikainen) mukaan. Tämän työntekijäluokittelun tavoitteena on päästä tarkastelemaan mahdollisimman läheltä sitä työntekijöiden joukkoa, joka on varsinaisesti tutkimuksen kohteena eli akateemisia projektitutkijoita ja tehdä vertailuja kategorioiden kesken.

Määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus

Suurin osa yliopistojen työsuhteista on määräaikaisia, ja se on yksi merkittävimpiä epävarmuuden aiheuttajia akateemisessa työssä. Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden ryhmä on yliopistoissa kasvanut viime vuosikymmenten aikana, koska entistä suurempi osa tutkimustyötä tekevistä maistereista ja tohtoreista saa tutkimusprojektiansa rahoituksen yliopistojen ulkopuolelta (Pekkola 2012, Aarrevaara & Pekkola 2010). Määräaikaisuudella ja siihen liittyvällä epävarmuudella on negatiivisia seurauksia työntekijöiden motivaatiolle, sitoutumiselle ja hyvinvoinnille. Ne saattavat myös heikentää tutkimuksen ja opetuksen laatua sekä olla haitallisia koko suomalaisen korkeakoulutuksen tulevaisuudelle ja kehittämiselle. (Puhakka & Raupuro 2012; Rinne 2012; Nikunen 2012; Pekkola, Kuoppala & Lätti 2012; Välimaa 2012.) Kuten aikaisemmassa luvussa kuvattiin (tauluk-

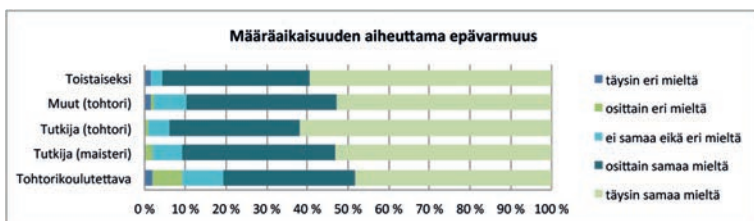
ko 1), määräaikaiset työsuhteet on merkittävin stressin aiheuttaja yliopistotyössä.

Taulukko 6. Summamuuttuja: Määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus

Summamuuttuja	Alpha	Kysymykset	Ka	kh
Määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus	0,889	Määräaikaisuus luo turvattomuutta	4,29	0,826
		Määräaikaisuus aiheuttaa taloudellista epävarmuutta	4,37	0,874
		Tulevaisuutta on hankala suunnitella	4,42	0,882
		Määräaikaisuus rasittaa henkisesti	4,25	0,979
			4,11	1,068

Vastausasteikko on: 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.

Tässä kyselyssä määräaikaisuuteen liittyviä epävarmuuksia kysyttiin kysymyksen 78 väittämällä ja summamuuttujaan valikoitui pääkomponenttianalyysissä neljä likert-asteikollista väittämää (taulukko 6). Summamuuttujan Cronbachin Alpha on 0,89. Summamuuttujan keskiarvo on 4,3 ja keskihajonta 0,83. Summamuuttujaan sisältyneiden väittämien keskiarvoissa tai hajonnoissa ei ollut suuria eroja. Eniten samaa mieltä oltiin siitä että määräaikaisuus aiheuttaa taloudellista epävarmuutta.



Kuvio 12. Määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista N= 747, p-<0,01)

Työnimikekategorian mukaan tarkasteltuna kaikissa kategorioissa koetaan määräaikaisuuden aiheuttavan epävarmuutta (kuvio 12). Yli puo-

let vastaajista oli väittämien kanssa täysin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä olevista suurin ryhmä olivat tohtorin tutkinnon suorittaneet tutkijat (62 %) ja hieman yllättäen toistaiseksi työsuhteilla työskentelevät (59 %). Toistaiseksi työsuhteilla työskentelevillä on todennäköisesti kokemusta myös määräaikaisista työsuhteista ja niihin liittyvistä huonoista puolista. Huomioitavaa on, että kysymyksessä ei kysytty omaan työsuhteeseen liittyvää kokemusta, vaan yleisesti määräaikaisuuteen liittyvää epävarmuutta. Erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

Määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle

Määräaikaisten työsuhteiden vaikutukset näkyvät myös laajempina ja korkeammalla tasolla kuin vain yksilöiden kokemana epävarmuutena. Määräaikaisten ja lyhytkestoisten projektien yleistyessä tutkimustoinnin suunnittelu projektin kestoa pidemmäksi ajaksi saattaa vaikeutua. Ongelmia syntyy myös työntekijöiden ammatillisen asiantuntijuuden kehittymisen suhteen. Lyhytkestoiset projektit, jotka voivat liittyä eri tutkimusteemoihin, eivät syvennä työntekijän ammatillista osaamista yhtäläillä kuin pidemmät tutkimusprojektit. Jos projekteihin joudutaan palkkaamaan väliaikaista työvoimaa, haasteeksi voi lisäksi muodostua lyhytaikaisen työntekijän työhön sitoutuminen ja aihepiirin asiantuntemus. Yliopistojen epätyypillisillä työsuhteilla saattaa siis olla pitkällä aikavälillä haitallisia vaikutuksia myös tutkimuksen laatuun ja asenteisiin korkeakoulutuksen kehittämistä kohtaan (Pekkola ym. 2012). Myös Puhakan ja Rautopuron (2012: 41) mukaan tutkijoiden työhön liittyvillä muutoksilla ja heidän vastuualueidensa kasvamisella saattaa olla yhteyttä siihen, että Suomi on joidenkin mittareiden mukaan jäämässä jälkeen tieteellisessä tutkimuksessa etenkin muista Pohjoismaista.

Tässä kyselyssä määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle -summamuuttujaan valikoitui pääkomponenttianalyyssissä kysymyksen 78 kaksi väittämää (taulukko 7).

Summamuuttujan Cronbachin Alpa saa arvon 0,85, joten mittari kuvaa hyvin samaa asiaa. Mittarin keskiarvo on 3,8 ja keskihajonta

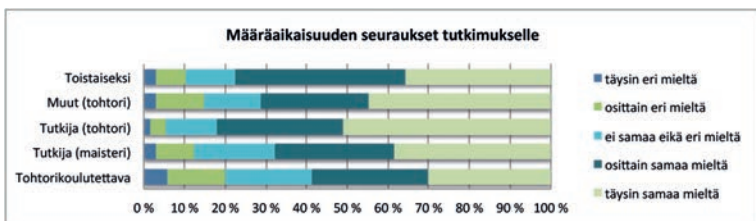
1,13. Eniten vastaajat olivat samaa mieltä väittämän ”määräaikaiset työsuhteet vaikeuttavat tieteellistä työtä” (4,0). Väittämien keskihajonta on kaikilla väittämillä jonkin verran yli yhden, joten vastaajat eivät ole täysin yksimielisiä määräaikaisuuden seurauksista tutkimukselle.

Kaikista vastaajista 40 prosenttia on täysin sitä mieltä että määräaikaisuudella on haitallisia seurauksia tutkimukselle (kuvio 13). Kaikista eniten samaa mieltä väittämien kanssa olivat määräaikaiset tohtoritutkijat, joista yli puolet on väittämien kanssa täysin samaa mieltä. Tohtorikoulutettavat kokevat määräaikaisuuden aiheuttavan vähiten negatiivisia seurauksia, heidän työssään vaikutukset eivät ehkä ole vielä nähtävissä. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Taulukko 7. Summamuuttuja: määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle

Summamuuttuja	Alpha	Kysymykset	Ka	Kh
Määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle	0,851	Määräaikaiset työsuhteet vaikeuttavat tutkimushankkeen tehokasta toteuttamista	3,82 3,63	1,133 1,288
		Määräaikaiset työsuhteet vaikeuttavat tieteellistä työtä	4,02	1,125

Vastausasteikko on: 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.



Kuvio 13. Määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista N= 739, p < 0,001)

Tyytyväisyys palkkaukseen

Yliopistojen autonomian lisääntyessä on puhuttu myös tulospalkkioiden käyttöönottamisesta yliopistoissa. Aihe on herättänyt kiistoja, koska on kyseenalaistettu niiden soveltuvuus yliopistomaailmaan. Valtiontalouden tarkastusviraston mukaan yliopiston henkilökuntaa eivät sitouta, motivoi tai kannusta niinkään taloudelliset kannusteet kuin ennakoitavat toimintapuitteet ja suhteellisen vakaa toimintaympäristö (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2010).

Rinteen ym. (2012) tutkimuksen mukaan yliopistojen uusi tuloksellisuuteen perustuva palkkausjärjestelmä ei ollut henkilöstön kokemuksien mukaan kovin onnistunut. Uutta palkkausjärjestelmää kritisoitiin muun muassa siksi, että sen avulla ei voida oikeudenmukaisesti arvioida työtehtävien vaativuutta ja niistä suoriutumista. Kaikkein positiivisimmin palkkausjärjestelmän uudistamiseen suhtautuivat tutkimuksessa hallintoväki, tohtorikoulutettavat ja tutkijat, negatiivisimmin opetustyöntekijät. (Rinne ym. 2012: 142.)

Tässä kyselyssä tarkastellaan palkkausta ensinnäkin tyytyväisyytenä tämänhetkiseen palkkaukseen ja toiseksi sitä, koetaanko se oikeudenmukaisena. Tyytyväisyyttä palkkaukseen -summamuuttujaan valikoitui pääkomponenttianalyysissä kahdeksan väittämää kysymyspatteristosta 34 (taulukko 8).

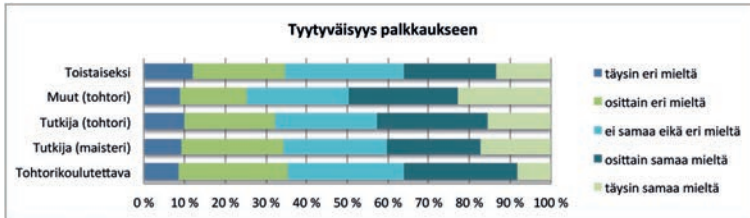
Taulukko 8. Summamuuttuja: Tyytyväisyys palkkaukseen

Summa- muuttuja	Alpha	Kysymykset	Ka	Kh
Tyytyväisyys palkkaukseen	0,940		3,08	1,147
		Olen tyytyväinen tehtävieni vaativuustason perusteisiin	3,38	1,338
		Olen tyytyväinen henkilökohtaisen palkanosani perusteisiin	3,33	1,342
		Olen tyytyväinen ansiotasooni	3,02	1,390
		Palkkaukseen liittyvät toimintatavat ovat organisaatiossani johdonmukaisia	2,87	1,352
		Palkkani on oikeudenmukainen tehtäviini ja työssä suoriutumiseeni nähden	3,03	1,371
		Koen, että minua palkitaan työssäni oikeudenmukaisesti suhteessa työni vastuullisuuteen	3,06	1,343
		Koen, että minua palkitaan työssäni oikeudenmukaisesti suhteessa työkokemukseeni	2,95	1,407
		Koen, että minua palkitaan työssäni oikeuden mukaisesti suhteessa työsuoritukseni laatuun.	2,96	1,353

Vastausasteikko on: ** 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.

Summamuuttujan Cronbachin Alpha on 0,940, joten summamuuttujan kysymykset kuvaavat erittäin hyvin samaa asiaa. Koko summamuuttujan keskiarvo on 3,08 ja keskihajonta 1,15. Työntekijät eivät ole siis yhdenmukaisesti samaa mieltä toistensa kanssa. Suurimman keskiarvon sai väittämä ”olen tyytyväinen henkilökohtaisen palkanosani perusteisiin” (3,3) ja pienimmän väittämä: ”palkkaukseen liittyvät toimintatavat ovat organisaatiossani johdonmukaisia” (2,9).

Tulos on mielenkiintoinen, koska tyytyväisyyden palkkaukseen ja kokemuksen sen johdonmukaisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta voi ajatella olevan myös eri asioita. Korkea Cronbachin Alpha kuitenkin kertoo siitä, että väittämät kuvaavat hyvin samaa asiaa. Kuitenkin palkkauksen oikeudenmukaisuuteen liittyvien väittämien keskiarvo on matalampi kuin siihen tyytyväisyyteen liittyvien väittämien. Tämä tulos on samansuuntainen kun Rinteen ym. (2012: 139) tutkimuksen tulos siitä, että uutta palkkausjärjestelmää ei koettu yliopistoissa oikeudenmukaisena.



Kuvio 14. Tyytyväisyys palkkauksen työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista N=739, $p>0,05$)

Kuten kuvio 14:stä voi havaita, väittämien vastauksissa ei ollut suuria eroja työnimikekategorioiden suhteen. Maisteritutkijoiden ja tohtoritutkijoiden vastaukset jakaantuivat melko samalla tavalla. Vastaajista noin kolmannes on molemmissa ryhmissä täysin tai osittain eri mieltä ja reilu kolmannes täysin tai osittain samaa mieltä väittämien kanssa. Toistaiseksi-työsuhteella työskentelevät ovat kaikkein kriittisimpiä, heistä 12 prosenttia vastaa, että on väitteiden kanssa täysin eri mieltä.

Työn autonomia

Työn autonomialla tarkoitetaan itsenäisyyttä suhteessa työhön, suunnitteluautonomiata ja valtaa omaan työprosessiin (Blom, Melin & Pyöriä 2001: 141). Työn autonomialla on tutkitusti yhteys siihen, miten stressaavaksi ihmiset kokevat työnsä. Tunnettu teoria tästä on Karasekin ja Theorellin työn vaatimukset–työn autonomia -malli, jonka mukaan stressi työssä on seurausta ristiriidasta työn vaatimusten ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksien välillä. Mallin mukaan työn vaatimusten ollessa korkealla työn autonomiaa lisäämällä työntekijä voi kokea työnsä aktivoivaksi. Autonomian ollessa puolestaan matalalla työ saattaa aiheuttaa korkeaa rasitetta. (Karasek & Theorell 1990.)

Blomin, Melinin ja Pyöriän (2011) mukaan tietotyöläisten työ on autonomista, mutta sitä voi toteuttaa tietyissä rajoissa ja se edellyttää voiton tavoittelua ja tehokkuutta. He myös havaitsivat tutkimuksessaan, että työn valvonta yleensä sekä tuloksen ja laadun valvonta voidaan erottaa toisistaan. Aika ja sen käyttö nähdään entistä enemmän

työn autonomiaa määrittävänä tekijänä. Valvontakeinot ovat nykyään näkymättömämpiä ja pehmeät valvontakeinot ovat yleistyneet. Tiukka tulokellisuuden valvonta lisääntyy kuitenkin koko ajan. (Blom, Melin & Pyöriä 2001: 129.)

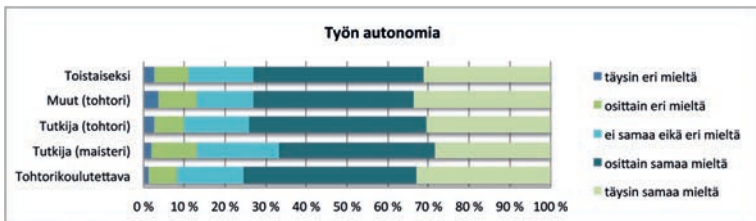
Tässä kyselyssä autonomia-summamuuttujaan sisältyi pääkomponenttianalyysiä apuna käyttäen kolme väittämää kysymyspatteristosta 70 (taulukko 9).

Työn autonomia -summamuuttujan Cronbachin Alpha sai arvon 0,86 joten kysymykset kuvaavat hyvin samaa asiaa. Summamuuttujan keskiarvo on 3,9 ja keskihajonta 0,95. Summamuuttujan sisältämien väittämien keskiarvot ja hajonnat eivät suuresti eronneet toisistaan. Hajonta summamuuttujien sisällä oli melko suurta, vastaajat eivät siis olleet kovinkaan yksimielisiä väittämien kanssa.

Taulukko 9. Summamuuttuja: Työn autonomia.

Summa- muuttuja	Alpha	Kysymykset	Ka	Kh
Työn autonomia	0,861	Pystyn riittävästi vaikuttamaan omaan työhöni	3,87	1,060
		Minulla on hyvät mahdollisuudet kehittää itseäni	3,96	1,064
		Minulla on riittävästi päätäntävaltaa työni tavoitteista ja sisällöstä	3,89	1,105

Vastausasteikko on: 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.



Kuvio 15. Työn autonomia työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N= 755, $p > 0,05$)

Suurin osa aineiston työntekijöistä kokee työssään autonomiaa (täysin tai osittain samaa mieltä yhteensä 74 %) (kuviot 15). Korkea autonomian taso on siis aineistossa yleistä, mutta ei itsestään selvää. Työntekijöiden vastauksissa esiintyi jonkun verran hajontaa ja väittämien kanssa oltiin myös eri mieltä. Esimerkiksi maisteritutkijoista kymmenen prosenttia oli väittämien kanssa osittain eri mieltä. Heidän tutkimuksena liittyy useammin projekteihin, joissa työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat vähäisemmät.

Työn merkityksellisyys

Työn merkityksellisyys on työn tai sen osa-alueiden kokemista tärkeäksi. Rinteen ym. (2012: 283–299) tutkimuksessa yliopistoissa työskentelevä opetus- ja tutkimushenkilökunta koki merkityksellisimmiksi osa-alueiksi työssään tutkimuksen, opetuksen ja ohjauksen, uuden oppimisen ja kehittymisen sekä akateemisen vapauden. Merkityksellisyys toteutui eri ryhmissä eri tavoin, mutta opetus- ja tutkimushenkilökunnasta keskimäärin reilu kolmannes oli sitä mieltä että se toteutuu hyvin ja neljännes, että se toteutuu huonosti. Tutkimus- ja opetushenkilökunta oli maininnut syiksi siihen, miksi merkityksellisyys ei toteudu, seuraavia asioita: ajanpuute (42 %), töiden paljous (32 %) ja hallinto ja byrokratia (19 %).

Puhutaan myös sitoutumisesta, joka liittyy työn merkitykselliseksi kokemiseen. Sitoutuminen voidaan ymmärtää suhtautumistavaksi tai asenteeksi, joka ei muutu nopeasti. Sitoutuminen on todettu tutkimusten mukaan olevan yhteydessä työn tehokkuuteen ja se on yhteydessä myös moniin työn hyvinvointitekijöihin. (Meyer & Allen 1991; Cohen 2007; myös Siekkinen ym. 2015). Organisaatioon sitoutumisen yhteydessä on korostettu myös identifikaation merkitystä (Jokivuori 2002: 19–20). Yliopistoissa tutkimustyö vaatii sitoutumista, tosin se kohdistuu ennemminkin akateemiseen tiedeyhteistöön, ei aina organisaatioon. Välimaan (2013: 143) mukaan yliopistojen varmin keino tuottaa korkeaa tutkimuksen ja opetuksen laatua on henkilöstön sijoittaminen sen toiminnan tavoitteisiin ja sen prosessien kehittämiseen.

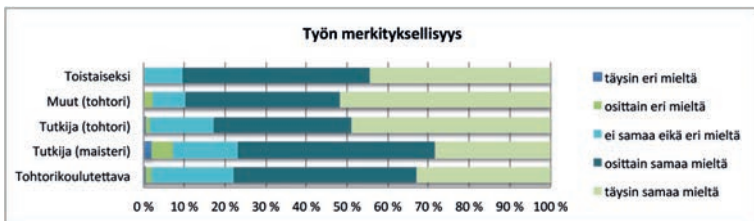
Työn merkityksellisyys -summamuuttujaan valikoitui pääkomponenttianalyysissä kolme väittämää kysymyspatteristosta 70 (taulukko 10).

Taulukko 10. Summamuuttuja: Työn merkityksellisyys

Summamuuttuja	Alpha	Kysymykset	Ka	Kh
Työn merkityksellisyys	0,702	Koen työni merkitykselliseksi itselleni	4,17	0,748
		Tutkimus on minulle kutsumustyötä.	4,18	0,917
		Tutkimustyö ja siinä kehittyminen on minulle tärkeää työssäni.	3,80	1,149
		Tutkimustyö ja siinä kehittyminen on minulle tärkeää työssäni.	4,52	0,726

Vastausasteikko on: 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.

Summamuuttuja sai Cronbachin Alphan arvon 0,72, joka tarkoittaa että väittämät kuvaavat samaa asiaa. Summamuuttujan keskiarvo oli 4,2 ja keskihajonta 0,75. Nämä kuitenkin vaihtelivat summamuuttujan sisällä: eniten samaa mieltä ja pienin keskihajonta on väitteellä ”tutkimustyö ja siinä kehittyminen on minulle tärkeää työssäni” kun taas väittämän ”tutkimustyö on minulle kutsumustyötä” keskiarvo on pienempi ja hajonta suurempi.



Kuvio 16. Työn merkityksellisyys työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N=757, p<0,001)

Työntekijöistä 41 prosenttia on työn merkityksellisyys -väittämien kanssa täysin samaa mieltä ja 42 prosenttia osittain samaa mieltä (kuvio 16). Tohtoritutkijoista noin puolet on väitteiden kanssa täysin samaa mieltä kun maisteritutkijoista vain 28 prosenttia. Aineistossa vanhemmat ja kokeneemmat työntekijät (”toistaiseksi”, ”muut tohtorit” ja tohtoritutkija -ryhmät) kokevat työnsä merkityksellisemmäksi kuin alemmilla portailta työskentelevät. Ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Työn koettu tehokkuus

Työn koettu tehokkuus liittyy työtehtävien hallintaan, mutta ilmiö on moniulotteinen. Se liittyy myös kiireen hallintaan ja kykyyn organisoida ja suunnitella työtehtäviä sekä kykyyn tehdä työtehtävät niille varatussa ajassa. Järnefeltin (2002) mukaan työn kiireen hallintaa voidaan lisätä yksilöstä tai organisaatiosta käsin ja keinot voivat olla työpaineiden kestämistä lisääviä tai työpaineiden vähentämiseen pyrkiviä. Työpaineiden kestämissä keinot pyrkivät siihen, että työntekijä sopeutuu aikapaineeseen ja kykenee työskentelemään siitä huolimatta. Siihen auttaa muun muassa työtehtävien priorisointi ja organisointi. Työpaineiden vähentämisen keinot pyrkivät kiireen ja aikapaineen vähentämiseen. Lyhyen tähtäimen keinot pyrkivät vähentämään työpaineita akuutissa työtilanteessa, pitkän tähtäimen keinot taas pyrkivät keventämään aikapainetta työssä pysyvämmin. (Järnefelt 2002: 74–85.)

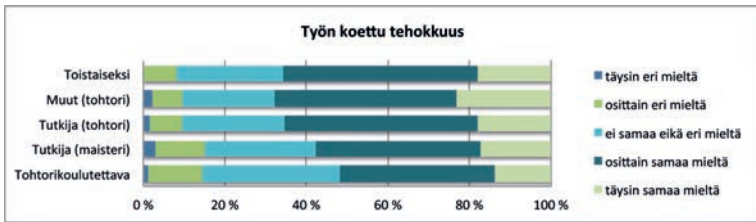
Tässä kyselyssä ilmiötä lähestytään summamuuttujalla ”työn koettu tehokkuus”, johon valikoitui pääkomponenttianalyyssissä kolme väittämää kysymyspatteristosta 70 liittyen työn organisointiin, työtaoiteiden saavuttamiseen ja työtehtävien tekemiseen niille varatussa ajassa (taulukko 11).

Taulukko 11. Summamuuttuja: Työn koettu tehokkuus

Summa- muuttuja	Alpha	Kysymykset	Ka	Kh
Työn koettu tehokkuus	0,709	Työni on organisoitu tehokkaasti	3,65	0,905
		Saavutan sovitut työtavoitteet	3,41	1,142
		Kykenen tekemään työtehtäväni pääsääntöisesti niille varatussa ajassa	4,00	0,928
			3,55	1,282

Vastausasteikko on: 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.

Summamuuttuja sai Cronbachin Alphan arvon 0,79, keskiarvo on 3,7 ja keskihajonta 0,91. Summamuuttujaan sisällytetyt väittämät erosivat keskiarvoiltaan ja hajonnoiltaan jonkin verran: vastaajat ovat melko yhtä mieltä siitä, että saavuttavat sovitut työtavoitteensa, mutta kaksi muuta väittämää saavat hieman matalammat keskiarvot sekä myös jaksavat vastauksia enemmän.



Kuvio 17. Työn koettu tehokkuus työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N=754, p>0,05)

Kaikista aineiston työntekijöistä 43 prosenttia on osittain samaa mieltä työn koettu tehokkuus -väittämien kanssa (kuvio 17). Yleisesti voi sanoa, että kokeneemmat työntekijät pitävät työskentelyään tehokkaampana kuin nuoremmat akateemiset. Tohtoritutkijoiden ja maisteritutkijoiden osalta tilanne oli aika samanlainen, maistereista hieman suurempi osa oli osittain eri mieltä väitteiden kanssa (12 %) kuin tohtoritutkijoista (8 %). He kokivat kuitenkin tehokkuutta työssänsä enemmän kuin tohtorikoulutettavat mutta vähemmän kuin muut-ryhmään

kuuluvat. Toistaiseksi työsuhteella työskentelevät kokivat työssään tehokkuutta lähes samoin kuin tohtoritutkijat.

Hyvinvointi

Hyvinvointia tarkastellaan kyselyn avulla muutamasta eri näkökulmasta käsin. Työhyvinvointi on paljon tutkittu ja laaja ilmiö, siihen liittyvät osa-alueet ovat keskeisiä akateemisen työn laatua kuvaavia tekijöitä. Mamian (2009) mukaan työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi työturvallisuutta, työn fyysistä ympäristöä, stressin kokemista, tyytyväisyyttä omaan työhön, työilmapiiriä, innostusta omaan työhön ja tasapainoa työelämän ja muun elämän välillä. Työhyvinvoinnissa voidaan erottaa toisistaan *hyvinvoinnin tekijät* (objektiivinen hyvinvointi) ja *kokemus hyvinvoinnista* (subjektiivinen hyvinvointi). Subjektiiivisella hyvinvoinnilla on myönteinen ulottuvuus (hyvinvointi ja työtyytyväisyys) ja kielteinen ulottuvuus (kiire, työuupumus, stressi). Näihin ulottuvuuksiin vaikuttavat eri tekijät. (Mamia 2009: 21.)

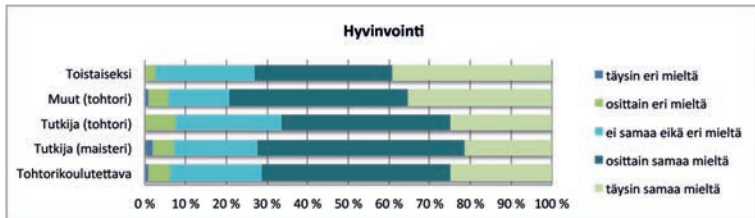
Tässä kyselyssä summamuuttuja ”hyvinvointi” sisältää kolme väitettä, jotka liittyvät työntekijöiden yleiseen tyytyväisyyteen ja terveydentilaan: tyytyväisyyttä elämää ja työtä kohtaan sekä yleistä terveydentilaa.

Hyvinvointi-summamuuttuja saa Cronbachin Alphan arvon 0,72, keskiarvo on 3,9 ja keskihajonta 0,86. vastaajat kokevat olevansa tyytyväisiä elämäänsä ja myös oma terveydentila koetaan hyvänä. Työtä kohtaan koetun tyytyväisyyden keskiarvo on hieman pienempi ja hajonta suurempi (taulukko 12).

Taulukko 12. Summamuuttuja: Hyvinvointi

Summa- muuttuja	Alpha	Kysymykset	Ka	Kh
Hyvinvointi	0,716	Olen tyytyväinen elämäni	4,01	0,58
		Olen tyytyväinen työhöni	3,69	1,106
		Terveystilani on ikäisiini verrattuna hyvä	4,0	1,049

Vastausasteikko on: 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.



Kuvio 18. Hyvinvointi työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N=754, p>0,05)

Aineiston työntekijöistä 44 prosenttia on osittain samaa mieltä hyvinvointi-väittämien kanssa (kuvio 18). Täysin tai osittain samaa mieltä väittämien kanssa on tohtoritutkijoista 66 prosenttia ja maisteritutkijoista 72 prosenttia. Toisaalta taas tohtoritutkijoista 7 prosenttia on osittain eri mieltä väittämien kanssa, vastauksissa ilmeni myös jonkin verran hajontaa.

Uran suunnittelu ja yhteisöllisyys

Akateemista uraa luonnehtii usein katkonaisuus, joka liittyy määrääkiksiin työsuhteisiin ja vaikeuksiin saada tutkimukselleen rahoitusta. Monille yliopistoissa työskenteleville akateeminen ura saattaa, varsinkin sen alkuvaiheessa, näyttäytyä hyvin epävarmana ja epämääräisenä. Akateemisen urarakenteen ja sen toimivuuden ymmärtäminen on kuitenkin tärkeää, jotta työntekijä pystyisi paremmin suunnittelemaan

uraansa yliopistossa (tai myös yliopiston ulkopuolella) ja tiedostamaan kaikki uraan liittyvät mahdollisuutensa.

Akateeminen ura jaennetaan usein neliportaisena: ensimmäisellä ovat tohtorikoulutettavat ja muut nuoremmat tutkijat, toisella tutkijatohtorit, kolmannella yliopistonlehtorit ja yliopistotutkijat sekä neljännellä professorit ja tutkimusjohtajat (OPM 2008). Käytännössä työntekijät eivät kuitenkaan aina aloita yliopistolla työskentelyä portaalta yksi, etene johdonmukaisesti portaalta toiselle ja poistu eläkkeelle portaalta neljä. Neliportainen tutkijanuramalli on siis järjestelmä, jonka sisälle mahtuu käytännössä paljon erilaisia tapoja edetä akateemisella uralla ja myös tehdä akateemista työtä neliportaiseen uramalliin liittyvien työnimikkeiden ulkopuolella.

Akateeminen työyhteisö eroaa muista työyhteisöistä muun muassa kulttuurinsa suhteen. Välimaa (2012) puhuu kollegiaalisuudesta, joka on yliopiston toimintakulttuuri, jonka periaatteiden ja arvojen mukaan akateemisessa maailmassa toimitaan. Sen yksi keskeinen piirre on avoimuus ja sen ratkaiseva pääperiaate on argumentaation logiikka: paras argumentti voittaa. Kollegiaalisuus on yksi merkittävä tekijä, joka erottaa akateemisen työyhteisön muista työyhteisöistä. Se liittyy myös akateemisen yhteisön kokemaan yhteisöllisyyteen, joka muodostuu traditioista, yhteisistä arvoista ja periaatteista. Välimaan mukaan kollegiaalisuus lisää yliopistoissa työntekijöiden sitoutumista ja edesauttaa yliopistoja saavuttamaan korkeat tavoitteet. (Välimaa 2012.)

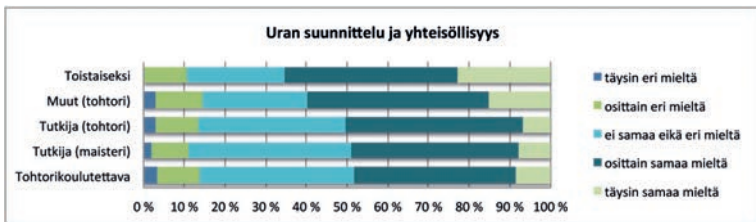
Tässä kyselyssä summamuuttujaan ”uran suunnittelu ja yhteisöllisyys” valikoitui pääkomponenttianalyysin kautta seitsemän eri väittämää kysymyspatteristosta 48, jotka liittyvät esimerkiksi uran suunnitteluun esimiehen kanssa, itsensä kokemista osaksi akateemista tiedeyhteisöä ja työyksikköä sekä työuran jatkumisen todennäköisyyttä (taulukko 13).

Taulukko 13. Summamuuttuja: Uran suunnittelu ja yhteisöllisyys

Summa- muuttuja	Alpha	Kysymykset	Ka	Kh
Uran suunnittelu ja yhteisöllisyys	0,830	Minulla on mahdollisuus osallistua urakehitystäni tukevaan henkilöstökoulutukseen	3,44	0,845
		Keskustelen urastani yhdessä esimieheni kanssa	3,27	1,251
		Minun ja esimieheni näkemykset työurastani yliopistolla ovat yhteneväiset	3,12	1,325
		Työurani jatkuminen yliopistolla on todennäköistä	3,32	1,201
		Koen itseni osaksi akateemista tiedeyhteisöä	2,93	1,281
		Koen itseni osaksi työyksikköäni	3,91	1,121
		Työyksikölläni on yhteisiä tavoitteita	4,05	1,079
		Työyksikölläni on yhteisiä tavoitteita	3,49	1,248

Vastausasteikko on: 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.

Summamuuttuja uran suunnittelu ja yhteisöllisyys sai Cronbachin Alphan arvon 0,83, keskiarvo on 3,4 ja keskihajonta 0,84. Vastaajat ovat vähiten samaa mieltä sen kanssa että työuran jatkuminen on todennäköistä, hajonta on kuitenkin suurta. Eniten samaa mieltä oltiin siitä, että kokee itsensä osaksi työyksikköä ja myös akateemista tiedeyhteisöä.



Kuvio 19. Uran suunnittelu ja yhteisöllisyys työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N=763, p<0,05)

Kaikista työntekijöistä 42 prosenttia on samaa mieltä väittämien kanssa (kuvio 19). Maisteritutkijoiden ja tohtoritutkijoiden vastaukset väittämiin jakaantuivat melko samalla tavoin. Molemmissa ryhmissä suurimmat vastausmäärät ovat osittain samaa mieltä -kategoriassa (tohtorit 43 % ja maisterit 41 %) Kaikkein eniten väittämien kanssa suhteellisesti samaa mieltä oltiin toistaiseksi-työsuhteiden ryhmässä.

Heistä 22 prosenttia vastaa väittämiin ”täysin samaa mieltä”. Ryhmien väliset erot olivat melkein tilastollisesti merkitsevät.

Uran hallinta

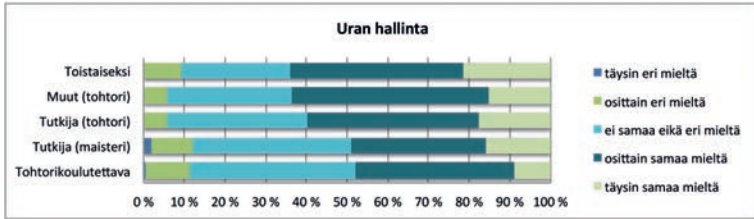
Uran hallinta -summamuuttuja liittyy edelliseen ”uran suunnittelu ja yhteisöllisyys” -summamuuttujaan, mutta uran hallintaan liittyvissä väittämissä on selkeämmin yksilön näkökulma: urasuunnittelu, uran perustumista sattumiin sekä väittämä ”olen hyvä työssäni”. Tämä summamuuttuja kuvaa siis myös yksilön motivaatiota yliopistouraa kohtaan. Summamuuttujaan valikoitui pääkomponenttianalyysin avulla kolme väittämää kysymyspatteristosta 48 (taulukko 14).

Taulukko 14. Summamuuttuja: Uran hallinta

Summa- muuttuja	Alpha	Kysymykset	Ka	Kh
Uran hallinta	0,514		3,59	0,798
		Minulla on urasuunnitelma	3,59	1,202
		Urani yliopistolla perustuu lähinnä sattumiin (skaala käännetty)	2,76	1,293
		Olen hyvä työssäni	4,41	0,718

Vastausasteikko on: 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.

Uran hallinta -summamuuttuja sai Cronbachin Alphan arvon 0,514, joka on kohtuullinen, mutta kuitenkin heikoin verrattuna muihin akateemisen työn ulottuvuuksia kuvaaviin summamuuttujiin. Summamuuttujan keskiarvo on 3,59 ja keskihajonta 0,798. Summamuuttujan sisällä väittämien saamat arvot erosivat hieman toisistaan. Työntekijät kokevat, että ovat hyviä työssään, mutta myös, että ura yliopistolla perustuu lähinnä sattumiin. ”Sattuma” on kuitenkin mielenkiintoinen käsite, joka liittyy siihen että yksilö kokee että jotain tapahtuu suunnittelemta ja hyvällä onnella. Voidaan kuitenkin ajatella että joillakin ihmisillä on suurempi todennäköisyys hyviin ”sattumiin” kuin toisilla, liittyen esimerkiksi aikaisempiin ansioihin.



Kuvio 20. Uran hallinta työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N= 764, $p < 0,05$)

Kaikista työntekijöistä 41 prosenttia on osittain samaa mieltä väittämien kanssa (kuvio 20). Nuorimmat akateemiset ovat uran hallintaan liittyvien väittämien kanssa enemmän eri mieltä kun vanhemmat akateemiset: Tohtorikoulutettavista ja maisteritutkijoista noin 10 prosenttia on väittämien kanssa osittain eri mieltä.

Hyvä ilmapiiri

Hyvä ilmapiiri -summamuuttuja liittyy myös aikaisempaan hyvinvointi-summamuuttujaan. Hakasen (2005: 27) mukaan työhyvinvoinnin tutkimuksessa on hyvä tarkastella hyvinvointia myös pahoinvoinnin puuttumisena, jotta tutkimus ei keskittyisi liikaa vain pahoinvoinnin oireiden lieventämiseen. Hyvä ilmapiiri liittyy tässä kyselyssä muun muassa hyvään henkeen, tasa-arvoiseen kohteluun ja hyvään johtamistapaan organisaatiossa. Väittämät sijoittuvat työhyvinvoinnin alueelle, työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin työpaikalla ja hyvään ilmapiiriin (Mamia 2009). Juutin mukaan (1992: 246–247) työilmapiiri on yhteistulosta yksilön työasenteista, työryhmän ilmapiiristä, esimiehen johtamistyylistä ja organisaatioilmapiiristä. Hänen mukaansa (emt. 252) työilmapiirin ja tuottavuuden välillä on myös molemman suuntainen yhteys: hyvä ilmapiiri voi parantaa tuottavuutta, mutta tuottavuus voi myös parantaa ilmapiiriä. Hyvää ilmapiiriä tässä tutkimuksessa tutkittiin summamuuttujalla, johon valikoitui pääkomponenttianalyysin avulla kuusi eri väittämää kysymyspatteristosta 70.

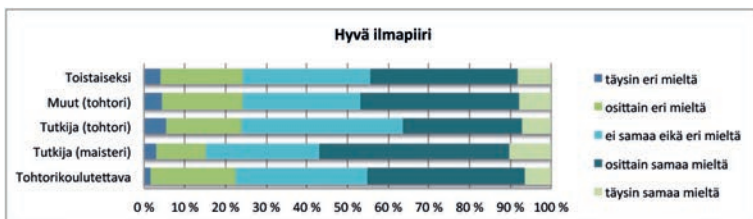
Summamuuttuja ”hyvä ilmapiiri” sai Cronbachin Alphan arvon 0,87, väittämät kuvaavat siis hyvin samaa asiaa. Keskiarvo on 3,2 ja

keskihajonta 0,92. Kaikkien väittämien kohdalla esiintyy hajontaa, keskiarvo vaihtelee 2,6:sta neljään. Väittäjä naisten ja miesten tasa-arvoisuudesta sai korkeimman keskiarvon, pienimmän väittäjä yksikön perehdyttämiskäytäntöjen toimivuudesta (taulukko 15).

Taulukko 15. Summamuuttuja: Hyvä ilmapiiri

Summa- muuttuja	Alpha	Kysymykset	Ka	Kh
Hyvä ilmapiiri	0,866	Yksikössäni kilpaillaan hyvässä hengessä	3,18	1,153
		Yksikölläni on selkeät yhteiset tavoitteet	2,91	1,241
		Yksikössäni naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti	4,04	1,232
		Yksikössäni johdetaan hyvin	3,03	1,281
		Yksikössäni on toimivat perehdyttämiskäytännöt	2,62	1,270
		Yksikölläni ilmapiiri on mukava ja leppoisa	3,65	1,144

Vastausasteikko on: 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.



Kuvio 21. Hyvä ilmapiiri työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N=753, p>0,05)

Hyvän ilmapiirin kokeminen jakaa aineistossa mielipiteitä (kuvio 21). 37 prosenttia työntekijöistä on väittämien kanssa osittain samaa mieltä, 19 prosenttia taas osittain eri mieltä. Maisteritutkijat kokivat selkeästi eniten työilmapiirinsä hyväksi: yhteensä 57 prosenttia vastasi väittämiin täysin tai osittain samaa mieltä. Tohtoritutkijat taas olivat väittämien kanssa vähiten osittain tai täysin samaa mieltä.

Negatiivinen ilmapiiri

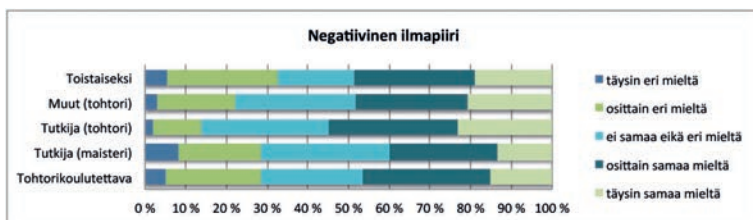
Kuten aikaisemmin todettiin, työilmapiirillä on yhteyksiä työn tuottavuuteen. (Juuti 1992: 246–247.) Negatiivisen ilmapiirin näin ollen voidaan ajatella olevan haitaksi työn tuottavuudelle. Ilmapiiri liittyy myös työhyvinvoinnin osa-alueelle (Mamia 2009) joten se heikentää työssä koettua hyvinvointia. Hakasen mukaan (2005: 27) on kuitenkin tärkeää muistaa että työhyvinvointi ja työssä koettu pahoinvointi ovat eri ulottuvuuksia ja niitä voi kokea samanaikaisesti. Näin ollen kyselyyn vastannut työntekijä voi kokea, että työilmapiiriä luonnehtii samanaikaisesti sekä positiivisesti että negatiivisesti sävyttyneet ilmapiiriä kuvaavat väittämät. Summamuuttujaan valikoitui pääkomponenttiansalyysin avulla kaksi väittämää kysymyspatteristosta 70 (taulukko 16).

Taulukko 16. Summamuuttuja: Negatiivinen ilmapiiri

Summamuuttuja	Alpha	Kysymykset	Ka	Kh
Negatiivinen ilmapiiri	0,598	Yksikköni työilmapiiriä luonnehtii epävarmuus	3,17	1,085
		Yksikössäni korostuu oman edun tavoittelu	3,47	1,299
			2,86	1,239

Vastausasteikko on: 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.

Negatiivinen ilmapiiri -summamuuttuja saa Cronbachin arvon 0,6, keskiarvo on 3,2 ja keskihajonta 1,1. Työilmapiirin epävarmuus (3,5) saa korkeamman keskiarvon kuin yksikössä tapahtuva oman edun tavoittelu (2,8). Keskihajonta on molemmilla väittämillä melko korkea, väitteet jakavat siis mielipiteitä.



Kuvio 22. Negatiivinen ilmapiiri työnimikategorian mukaan, %:ia vastaajista (N=744, $p < 0,05$)

Kaikista aineiston työntekijöistä 30 prosenttia kokee, että työilmapiiriä luonnehtii epävarmuus sekä oman edun tavoittelu (kuvio 22). Eniten ilmapiiriin kokevat negatiiviseksi tohtoritutkijat, joista 23 prosenttia ovat väittämien kanssa täysin samaa mieltä ja 32 prosenttia osittain samaa mieltä. Ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti melkein merkitseviä.

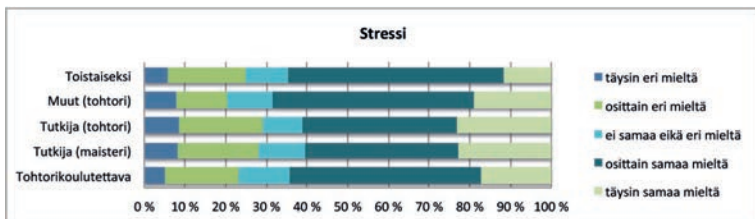
Stressi

Tietotyöläisten työhön liittyy paljon kiirettä ja stressin kokemista (Blom, Melin & Pyöriä 2001). Stressi liittyy työhyvinvoinnin alueelle, se on subjektiivisesti koettua pahoinvointia (Mamia 2009). Se on yhteydessä kiireen kokemiseen ja pitkittyneenä saattaa aiheuttaa myös työuupumusta (Järnefelt 2002; Hakanen 2005). Aikaisemmassa luvussa ”Suomalainen määräaikainen tutkija” käsiteltiin määräaikaisten tutkijoiden stressin kokemista Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyiden aineistossa (Pekkola, Kuoppala, Liski, Puhakka & Rautopuro 2015, ks. edellä).

Elo ym. (1990) ovat käyttäneet stressin mittaamiseen yhtä kysymystä, jota käytettiin myös tässä kyselyssä stressin kokemisen tarkasteluun:

”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsenä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnen työssäni stressioireita.”

Elo ym. (2013) tarkastelivat vielä myöhemmin yhden stressikysymyksen validiutta eri tutkimusaineistojen avulla. He tulivat siihen tulokseen, että kyselytutkimuksissa kysymys kuvaa hyvin stressin kokemista tutkittavien joukossa ja suosittelivat sen käyttämistä tutkimuskäytössä.



Kuvio 23. Stressin kokeminen työnimikekategorian mukaan, %:ia vastaajista (N= 716, $p>0,05$). Keskiarvo=3,51, keskihajonta=1,198)

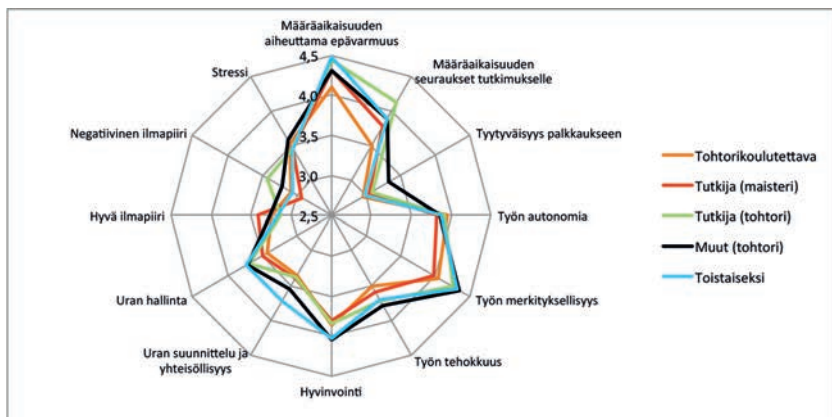
Kaikista aineiston työntekijöistä 19 prosenttia vastasi stressiin liittyviin väittämiin täysin samaa mieltä ja 44 prosenttia osittain samaa mieltä (kuvio 23). Kaikissa työnimikekategorioissa stressin kokeminen on yleistä. Määräaikaisten maisteri- ja tohtoritutkijoiden kokemukset stressistä ovat melko yhteneväiset.

Akateemisen työn ulottuvuudet – löytyykö eroja taustamuuttujien suhteen tarkasteltuna?

Tässä kolmannessa analyysiluvussa tarkastellaan aikaisemmin jo käytettyjä akateemisen työn summamuuttujia seuraavien taustamuuttujien: työntekijänimikekategorian, yliopiston, tieteenalan ja sukupuolen mukaan. Seittikuvioita on jokaisen taustamuuttujan kohdalla kaksi: työn ulottuvuuksien keskiarvot sekä keskihajonnat. Pelkät keskiarvot eivät kerro mitään siitä, kuinka yksimielisiä vastaajat ovat olleet väittämien suhteen. Väittämien sisäinen hajonta kuvaa sitä, miten paljon akateemisten tutkijoiden tekemät työt eroavat toisistaan ja miten eri tavoin tutkijat ne kokevat (akateemisista identiteeteistä ja niiden polarisoitumisesta ks. Ursin & Ylijoki 2013). Tutkimustyön tekemiseen kuitenkin liittyy usein niin hyviä kuin huonojakin puolia; työn imua ja työn kokemista merkitykselliseksi mutta myös stressiä ja epävarmuutta työn jatkumisesta.

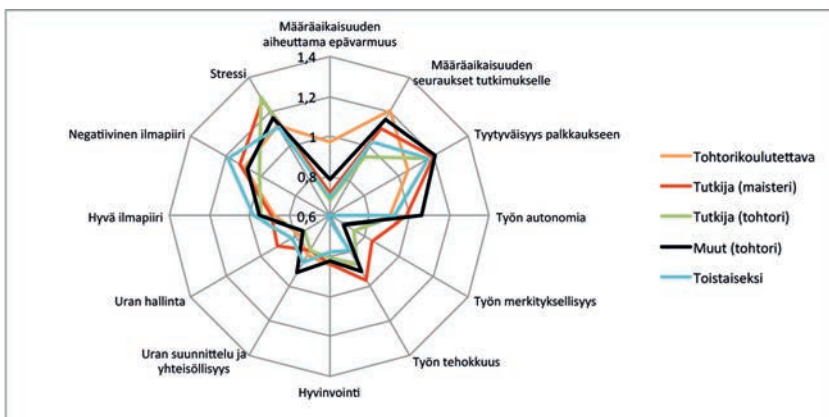
Akateeminen työ työnimikekategorian mukaan tarkasteltuna

Työnimikekategoria-taustamuuttujaa käytettiin runsaasti tässä luvussa aineiston kuvaamiseen, koska sen avulla päästiin hyvin tarkastelemaan työnimikekategorioiden välisiä eroja aineistossa. Alla olevat seittikuviot kokoavat aikaisemmin käsitellyt summamuuttujat yhteen kuvioon. Työnimikekategorioiden mukaan tarkastellessa huomio kiinnittyy määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviin maisteri- ja tohtoritutkijoihin.



Kuvio 24. Akateemisen työn ulottuvuudet -summamuuttujat työnimikekategorioiden mukaan tarkasteltuna

Kuviosta 24 voi nähdä, että kategorioiden työntekijät ovat melko samaa mieltä useimpien työn ulottuvuuksien suhteen, mutta erojakin löytyy. Tohtoritutkijat erottautuvat joukosta muutamien ulottuvuuden kohdalla: He kokevat enemmän työilmapiirinsä negatiiviseksi sekä määräaikaisuuden haitalliseksi tutkimukselle. Maisteritutkijat kokevat taas muita enemmän työilmapiirinsä hyväksi ja vähiten negatiiviseksi.



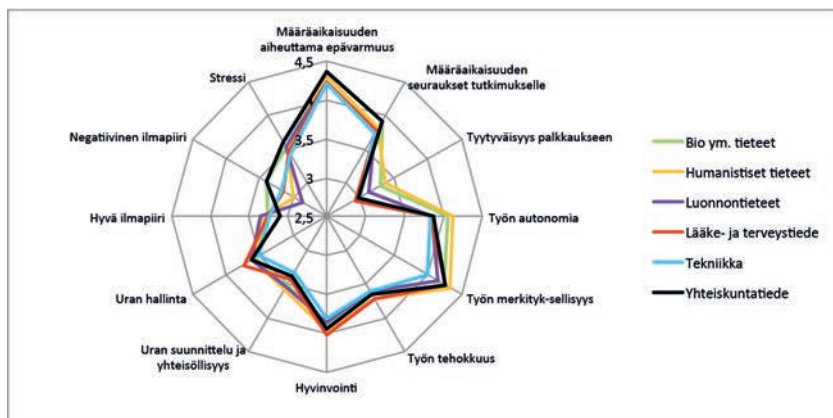
Kuvio 25. Akateemisen työn ulottuvuudet -summamuuttujien keskihajonnat työnimikekategorioiden mukaan.

Kuviosta 25 näkyy summamuuttujien keskihajonnat. Eniten samaa mieltä aineistossa ollaan positiivisen ilmapiirin, uraan liittyvien ulottuvuuksien, hyvinvoinnin, työn tehokkuuden, työn merkityksellisyyden ja työn autonomian suhteen. Myös määräaikaisuuteen liittyvää epävarmuutta koskevien väittämien kanssa oltiin melko samaa mieltä, tosin tohtorikoulutettavien keskuudessa hajonta on suurempaa. Eniten mielipiteissä on hajontaa negatiivisen ilmapiirin, stressin, palkkauksen ja määräaikaisuuden seurauksista tutkimukselle -summamuuttujan kohdalla.

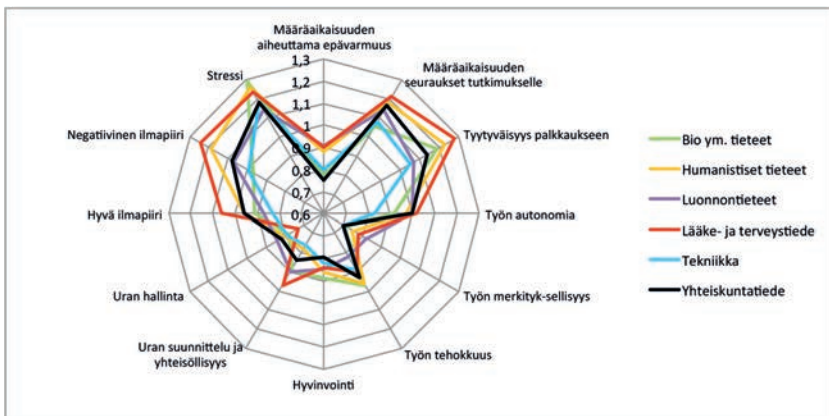
Työnimikekategorioiden välillä on jonkin verran eroja. Määräaikaiset tohtoritutkijat kokevat melko yksimielisesti työilmapiirinsä negatiivisemmaksi kuin muut ja ovat myös melko yksimielisiä siitä, että määräaikaisuudella on haitallisia seurauksia tutkimukselle. Toistaiseksi-työsuhteella työskentelevät ovat hyvin yksimielisiä siitä että työ on heille merkityksellistä. Määräaikaisuuden koetaan melko yksimielisesti aiheuttavan epävarmuutta. Stressin kokemisen sekä tyytyväisyydestä palkkukseen -summamuuttujien kohdilla on eniten hajontaa.

Akateeminen työ tieteenalan mukaan tarkasteltuna

Jopa hieman yllättäen suuria eroja tieteenalojen mukaan tarkasteltuna ei aineistossa esiinny. Yhteiskuntatieteilijät ja lääke- ja terveystieteen alojen tutkijat olivat tyytymättömiä palkkaukseensa, mutta kokivat hyvinvointia ja uran hallintaa eniten. He olivat myös eniten samaa mieltä väitteiden kanssa, jotka liittyivät määräaikaisuuden aiheuttamaan epävarmuuteen ja seurauksiin tutkimukselle. Humanistit ja bio-ym. tieteilijät taas olivat tyytyväisimpiä palkkaukseensa, kokivat työsään eniten autonomiaa ja työnsä hyvin merkitykselliseksi. Tekniikan alan tutkijoiden keskiarvot olivat muutamien ulottuvuuksien kohdalla matalimmalla tasolla verrattuna muihin tieteenaloihin. Luonnontieteilijät olivat muissa työn ulottuvuuksissa keskitasoa muiden tieteenalojen suhteen, mutta kokivat eniten työilmapiiirinsä hyväksi ja vähiten negatiiviseksi.



Kuvio 26. Akateemisen työn ulottuvuudet tämänhetkisen tutkimuksen päätieteenalan mukaan



Kuvio 27. Akateemisen työn ulottuvuuksia -summamuuttujien keskihajonnat tämänhetkisen tutkimuksen päätietealan mukaan

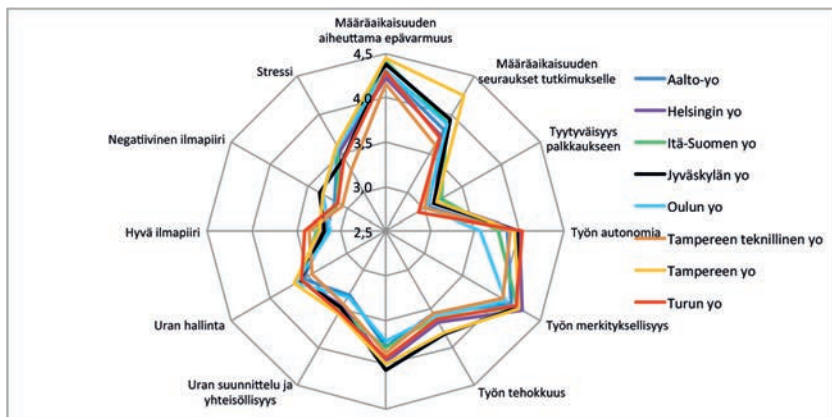
Kuten kuvioista 27 voi havaita, keskihajonta vaihtelee aineistossa työn ulottuvuuksien mukaan. Kun mukaan ottaa tieteenalojen tarkastelun niin huomaa, että tieteenalojen välillä on eroja siinä, miten yksimielisiä työntekijät ovat työn ulottuvuuksia kuvaavien väittämien suhteen. Tyytyväisyys palkkukseen, määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle, negatiivinen ilmapiiri ja stressin kokeminen jakavat selkeästi eniten vastaajien kokemuksia. Lääke- ja terveystieteen tutkijoiden sekä humanistien vastauksissa näyttäisi olevan hieman enemmän hajontaa kuin muiden tieteenalojen. Näyttäisi myös, että tekniikan alan tutkijat ovat yksimielisempiä vastauksissaan kuin muut.

Yhteenvetona näistä tieteenalaan liittyvistä kuvioista voi sanoa, että tieteenalojen välillä suurimmat erot liittyvät negatiiviseen ilmapiiriin ja tyytyväisyyteen palkkauksesta. Tekniikan alan tutkijoilla on useiden työn ulottuvuuksien kohdalla matalimmat keskiarvot ja he ovat myös kaikkein yksimielisimpiä vastauksiensa suhteen. Määräaikaisuuden koetaan yksimielisesti aiheuttavan epävarmuutta, yhteiskuntatieteilijät kokevat niin eniten ja ovat siitä myös eniten yhtä mieltä. Palkkukseen ei olla kovin tyytyväisiä, mutta hajonta on myös suurta. Työ koetaan

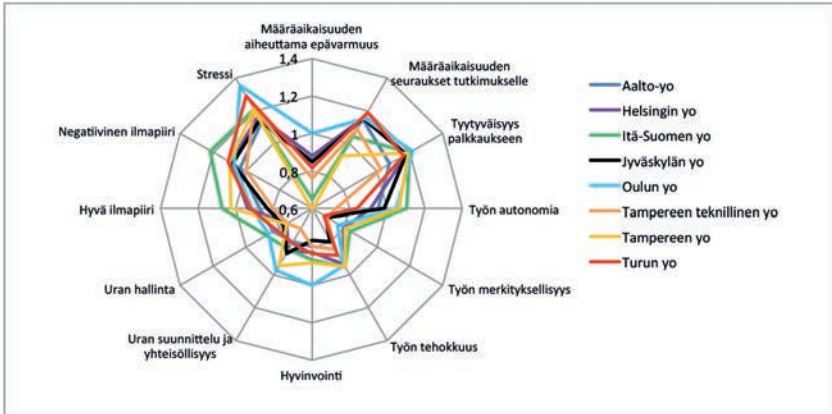
yksimielisesti merkitykselliseksi, eniten niin kokevat yhteiskuntatieteilijät ja humanistit ja heidän kohdallaan hajonta on hyvin pientä.

Akateeminen työ yliopistoittain tarkasteltuna

Yliopistojen mukaan työn ulottuvuuksia tarkasteltaessa huomaa, että useimpien väittämien kohdalla suuria eroja yliopistojen välillä ei ole. Tampereen yliopisto erottuu määräaikaisuuden aiheuttaman epävarmuuden ja sen seuraukset tutkimukselle -ulottuvuuksien korkeilla keskiarvoilla muihin yliopistoihin verrattuna. Vähiten näitä koettiin Tampereen teknillisessä yliopistossa. Ilmapiiri koettiin parhaimmaksi Itä-Suomen sekä Turun yliopistoissa, tosin niissäkin keskiarvo jäi alle 3,5:een. Turussa ja Helsingin yliopistossa koettiin eniten työn autonomiaa, jonka taso on Oulun yliopistossa tämän aineiston mukaan matalinta. Tampereen ja Jyväskylän yliopistossa koettiin negatiivista ilmapiiriä hieman enemmän kun muualla. Jyväskylässä kokemus hyvinvoinnista, työn tehokkuudesta ja sen merkityksellisyydestä ovat korkealla verrattuna muihin.



Kuvio 28. Akateemisen työn ulottuvuudet -summamuuttujat yliopistoittain tarkasteltuna



Kuvio 29. Akateemisen työn summamuuttujien keskihajonnat yliopistoittain tarkasteltuna.

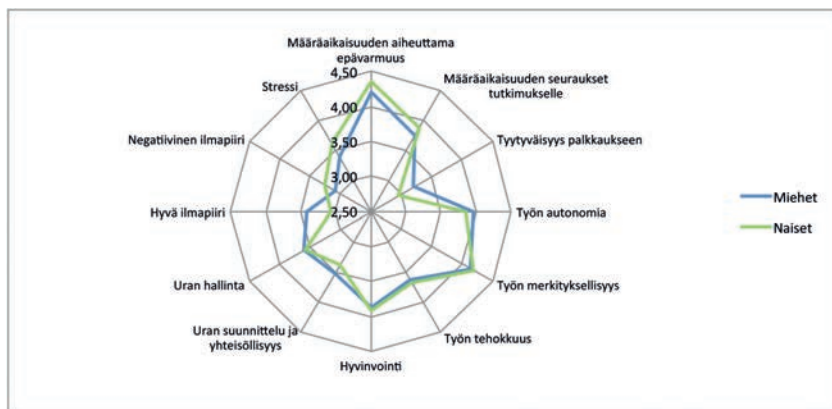
Akateemisen työn ulottuvuudet -summamuuttujien keskihajonnat vaihtelivat työn ulottuvuuksien ja myös yliopistojen mukaan. Kuten kuviosta 29 voi havaita, Oulun ja Itä-Suomen yliopistoissa hajonta oli verrattuna muihin yliopistoihin hieman suurempaa. Oulussa stressi, hyvinvoinnin kokeminen ja määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus, palkkaus ja uran suunnittelu ja yhteisöllisyys jakoivat eniten mielipiteitä ja hajontaa oli enemmän kuin muissa yliopistoissa. Itä-Suomen yliopistossa muutaman työn ulottuvuuden keskihajonta oli muihin verrattuna korkealla: negatiivinen sekä myös hyvä ilmapiiri, työn autonomia sekä työn merkityksellisyys. Tampereen teknillisessä korkeakoulussa oltiin yliopistojen kesken vertaillen kaikkein eniten samaa mieltä työn ulottuvuuksiin sisältyvien väittämien kanssa.

Yhteenvetona yliopistojen välisistä eroista voi havaita, että suurimmat erot yliopistojen välillä ovat työn autonomian ja määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle -väittämien suhteen. Näiden kohdalla myös yliopistojen hajonta on suurta, mutta sekin vaihteli paljon. Tampereen teknillisessä yliopistossa usean väittämän kohdalla molemmat, keskiarvot ja -hajonnat olivat pieniä verrattuina muihin yliopistoihin. Tampereen yliopistossa määräaikaisuus nähtiin ongelmallisena ja vastaajat

olivat siellä myös hyvin yksimielisiä tämän asian suhteen. Helsingin yliopistossa työ koettiin yksimielisesti hyvin merkitykselliseksi. Oulun yliopistossa hyvinvoinnin kokeminen, positiivinen ilmapiiri ja työn autonomia olivat hieman matalammalla tasolla kun muualla mutta hajonta on hyvinvoinnin ja autonomian kohdalla suurta. Turussa koettiin melko yksimielisesti ilmapiiriin olevan kohtuullisen hyvä. Turun yliopiston työntekijät ovat melko yhtä mieltä siitä, että he kokevat työssään autonomiaa ja kokevat työnsä merkitykselliseksi. Jyväskylän yliopistossa keskiarvot olivat korkealla ja hajonta matalalla hyvinvoinnin, työn koetun tehokkuuden sekä työn merkityksellisyyden suhteen.

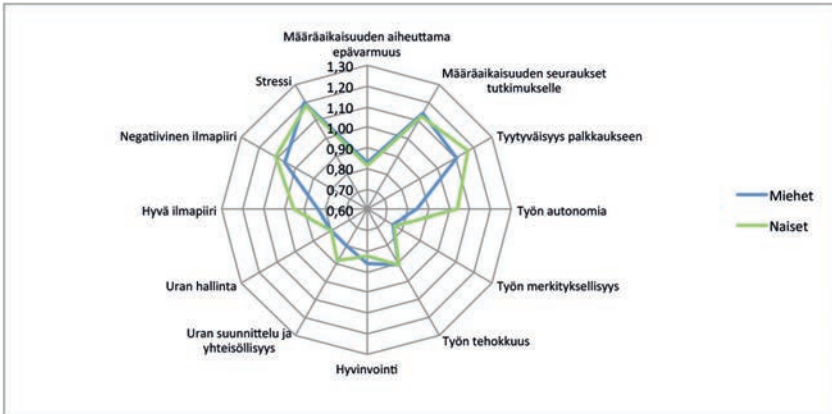
Akateeminen työ sukupuolen mukaan

Kuvio 30 kuvaa akateemisen työn kahtatoista eri ulottuvuutta tarkasteltuna sukupuolen mukaan. Kuvion muoto pysyy tietenkin suhteellisen samanlaisena, mutta mielenkiintoista on huomata, että sukupuolten väliset erot eivät ole kovinkaan suuria. Eniten eroja työn ulottuvuuksien keskiarvoissa on havaittavissa ilmapiiriin ja palkkaukseen tyytyväisyyden suhteen. Naiset kokivat vähemmän ilmapiiriin hyväksi ja negatiivisemmaksi kuin miehet. He eivät myös olleet tyytyväisiä palk-



Kuvio 30. Akateemisen työn ulottuvuudet -summamuuttujat sukupuolen mukaan

kaukseensa yhtä usein kuin miehet ja kokivat hieman useammin, että määräaikaiset työsuhteet aiheuttavat epävarmuutta.



Kuvio 31. Akateemisen työn ulottuvuudet -summamuuttujien keskihajonnat sukupuolten mukaan

Miehet ovat useiden summamuuttujien suhteen yksimielisempiä vastauksissaan kuin naiset. Tässäkin yhteydessä hajontaa esiintyy eniten negatiivisen ilmapiirin, stressin, määräaikaisuuden seurauksien, palkkukseen tyytyväisyyden sekä naisilla työn autonomian suhteen. Naisten mielipiteissä on selkeästi enemmän hajontaa liittyen työn autonomiaan, tyytyväisyyteen pakkauksesta ja positiivisesta sekä negatiivisesta ilmapiiristä.

Yhteenvetona tästä voi todeta että miehet ovat yksimielisiä siitä että heillä on työssään autonomiaa. He ovat hieman yksimielisemmin tyytyväisempiä myös palkkukseensa ja samaa mieltä siitä että työilmapiiri on hyvä. Naiset kokevat hieman enemmän määräaikaisuuden aiheuttavat epävarmuutta ja ovat siitä hyvin yksimielisiä. Naiset kokevat hieman enemmän stressiä mutta hajonta on melko suurta.

Akateemisen projektitutkijan kuvaus vuonna 2013

Akateemisen projektitutkijan kuva luotiin yhdistämällä aineistossa kaksi työnimikekategoriaa: määräaikaisilla työsuhteilla työskentelevät maisteritutkijat ja tohtoritutkijat. Tämän muodostetun akateemisen projektitutkija -ryhmän avulla muodostetaan kuva tyypillisestä tutkijasta, joka toimii määräaikaisissa tutkimustehtävissä suomalaisessa yliopistossa vuonna 2013. Uusi akateeminen projektitutkija -ryhmä sisältää 305 työntekijää, joka on 38 prosenttia kaikista aineiston työntekijöistä.

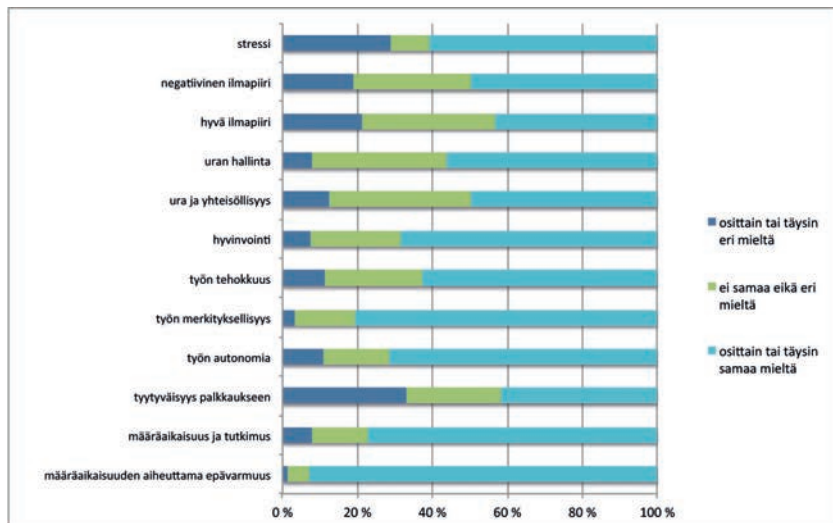
Kyselyaineiston valossa määräaikainen akateeminen projektitutkija vuonna 2013 oli seuraavanlainen:

- nainen (52 %)
- iältään 31–40 vuotta (61 %)
- äidinkieli Suomi (83 %)
- asuu pääkaupunkiseudulla (työskentelee Aalto-yliopistossa tai Helsingin yliopistossa, 32 %)
- korkeimman suoritetun tutkinnon koulutusala on (30 %), teknistieteellinen (22 %) tai yhteiskuntatieteellinen (11 %)
- tämänhetkinen tutkimuksen päätiehenala on tekniikka (25 %), yhteiskuntatiede (21 %) tai luonnontiede (18 %)
- elää avo- tai avioliitossa/rekisteröityneessä parisuhteessa (71 %), ei lapsia (51 %)
- koulutukseltaan tohtori (67 %), korkein tutkinto on suoritettu vuonna 2010 (18 %)
- bruttopalkka on keskimäärin 3190 €/kk



- 42 prosentilla työtehtävät sijoittuvat vaativuustasolle 5, 69 prosentilla vaativuustasoille 4, 5 tai 6
- 28 prosentilla henkilökohtaisen suoriutumisen taso on 5, 58 prosentilla se on 4, 5 tai 6.
- vajaa puolet on työskennellyt myös muun työnantajan palveluksessa kotimaassa, 15 prosenttia noin vuoden, 18 prosenttia 2–5 vuotta.
- 19 prosenttia on työskennellyt ulkomailla, suurin osa yhden vuoden
- 19 prosenttia on ollut työttömänä uransa aikana noin vuoden ajan
- 22 prosenttia ollut äitiys- tai vanhempainvapaalla enintään 1–2 vuotta
- tekee työssään tällä hetkellä yhden (46 %), kahden (26 %) tai kolmen (14 %) tutkimushankkeen tehtäviä
- osallistuu vuodessa keskimäärin kahden (25 %) tutkimushankkeen valmisteluun, joista noin yksi (41 %) on onnistunut.
- on saanut urallaan keskimäärin kaksi päätoimiseen työskentelyyn tarkoitettua apurahaa
- 91 prosentilla palvelussuhde on kokoaikainen, 44 prosentilla on ollut mahdollisuus vaikuttaa palvelussuhteen kokoaikaisuuteen ja 82 prosenttia on sitä mieltä, että osa-aikaisuus ei olisi oman elämäntilanteen kannalta hyvä vaihtoehto.
- työskentelee usein yksin (53 %), mutta myös pienessä 2-10 henkilön ryhmässä (72 %), ryhmän jäsenet ovat usein samasta työyksiköstä (57 %) mutta myös muista yliopistoista (45 %). Ryhmän jäsenet edustavat usein samaa tieteenalaa (54 %) mutta myös muita tieteenaloja (51 %).
- ei opiskele työn ohessa (62 %) tai suorittaa työn ohella jatko-opintoja (28 %).
- käyttää työajasta opiskeluun: ei yhtään (58 %) tai alle 10 prosenttia työajasta (21 %)
- rahoittaa opintojaan muun rahoittajan rahoittamassa tutkimusprojektissa tai päätoimen palkkauksella tekemällä jatko-opintoja vapaa-ajalla (18 %), tutkijakoulupaikan palkkauksella (8 %), toimimalla opetus- tai tutkimustehtävissä (6 %) tai Suomen Akatemian tutkimusprojektissa (6 %).
- 71 prosenttia kuuluu johonkin ammattijärjestöön.

Projektitutkijan työ – merkityksellistä, mutta hyvin epävarmaa
 Akateeminen määräaikainen projektitutkija suhtautuu tässä luvussa käsiteltyihin akateemisen työn ulottuvuuksiin seuraavasti:



Kuvio 32. Akateemisen työn ulottuvuudet määräaikaisten maisteri- ja tohtoritutkijoiden mukaan

Kuvio 32 havainnollistaa hyvin akateemisen työn ulottuvuuksien välisiä eroja aineistossa määräaikaisten tohtoritutkijoiden ja maisteritutkijoiden näkökulmasta. Summamuuuttujien välillä löytyy myös korrelaatiota. Jokaisen summamuuttujan kohdalla on alla ilmoitettu vahvimmat havaitut korrelaatiot.

Kaikista eniten samaa mieltä aineiston tohtori- ja maisteritutkijat ovat määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus -summamuuttujan kanssa. Vain vajaa kymmenen prosenttia vastasi väitteisiin, että on niiden kanssa eri mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä. Tämä on selkeästi projektitutkijoita yhdistävä teema, mutta tietenkin ilmiselvä ottaen huomioon tässäkin aineistossa esiin tulleet asiat: työsuhteiden lyhyen keston sekä työn epävarman jatkuvuuden.

Määräaikaisuudella koetaan myös vahvasti olevan haitallisia vaikutuksia tutkimukselle. Väittämän ”määräaikaiset työsuhteet vaikeuttavat tieteellistä työtä” suhteen puolet vastaajista ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Aineistossa tuli myös esille, että maisteri- ja tohtoritutkijat ovat saaneet keskimäärin kaksi päätoimiseen työskentelyyn tarkoitettua apurahaa. Kuitenkin neljäsosa kaikista aineiston määräaikaisista tohtori- ja maisteritutkijoista oli saanut apurahoja urallaan kolmesta kuuteen. Tämänhetkisen työsuhteen pituus tohtori- ja maisteritutkijoilla on aineistossa keskimäärin kaksi vuotta, mutta jopa 16 prosentilla se on alle vuoden ja 32 prosentilla yli vuoden mutta alle kaksi vuotta.

Määräaikaisten työsuhteiden aiheuttamalla epävarmuudella on vahva yhteys muuttuunaan määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle ($r = 0,533^{***}$) ja heikohko yhteys myös negatiiviseen ilmapiiriin ($r = 0,277^{***}$), kääntäen tyytyväisyyteen palkkauksesta ($r = -0,233^{***}$) ja stressin kokemiseen ($r = 0,203^{***}$). Määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle -summamuuttujalla on vahva yhteys edelliseen summamuuttuunaan mutta myös negatiiviseen ilmapiiriin ($r = 0,283^{***}$) ja stressiin ($r = 0,240^{***}$).

Tyytyväisyys palkkaukseen jakaa aineistossa mielipiteitä. Lähes kolmasosa aineiston määräaikaisista maisteri- ja tohtoritutkijoista on siihen liittyvien väittämien kanssa eri mieltä. Palkkaukseen liittyvistä väittämistä eniten oltiin samaa mieltä palkkaan tyytyväisyyden kanssa kun taas palkkaukseen liittyviä toimintatapoja ei pidetty johdonmukaisina eikä palkkausta koettu kovin oikeudenmukaiseksi. Tutkijoiden keskimääräinen bruttopalkka aineistossa on 3190 euroa kuukaudessa. Aineistossa 17 prosentilla tutkijoista oli bruttopalkka alle 2500 euroa kuukaudessa ja 29 prosentilla yli 3500 euroa. Ristiintaulukoidessa palkan suuruuden ja palkkaan tyytyväisyyden huomaa, että työntekijät suuremmassa palkkaluokassa olivat hieman tyytyväisempiä palkkaansa kuin työntekijät pienemmässä palkkaluokassa. Erot eivät olleet kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä. Palkkaukseen tyytyväisyys on aineistossa yhteydessä hyvään ilmapiiriin ($r = 0,392^{***}$), työn autonomiaan

($r = 0,379^{***}$) ja uran suunnitteluun ja yhteisöllisyyteen ($r = 0,356^{***}$). Palkkaukseen tyytyväisyys näyttäisikin olevan yhteydessä yleiseen tyytyväisyyteen.

Määräaikaiset tohtori- ja maisteritutkijat kokevat työssään yleisesti autonomiaa, mutta kuitenkin lähes 30 prosenttia ei ollut samaa mieltä väitteiden kanssa. Työn autonomia on aineistossa yhteydessä moneen muuhun työn ulottuvuuteen, eniten korrelaatiota on seuraavien välillä: hyvinvointi ($r = 0,511^{***}$), hyvä ilmapiiri ($r = 0,496^{***}$) uran suunnittelu ja yhteisöllisyys ($r = 0,477^{***}$), työn merkityksellisyys ($r = 0,433^{***}$) ja työn koettu tehokkuus ($r = 0,419^{***}$).

Työ koettiin hyvin merkitykselliseksi, vain vajaat 20 prosenttia ei ollut samaa mieltä väittämien kanssa. Väittämään ”tutkimustyö ja siinä kehittyminen ovat minulle tärkeää työssäni” lähes kaksi kolmasosaa vastasi täysin samaa mieltä. Työn merkityksellisyys on aineistossa eniten yhteydessä työn autonomiaan ($r = 0,433^{***}$) ja uran hallintaan ($r = 0,398^{***}$).

Työn koettu tehokkuus jakoi myös hieman mielipiteitä mutta 60 prosenttia tutkijoista on samaa mieltä siihen liittyvien väitteiden kanssa. Eniten yksimielisiä aineistossa tutkijat ovat väittämän ”saavutan sovitut työtavoitteet” suhteen, yli 80 prosenttia on sen kanssa samaa mieltä. Työn koettu tehokkuus on eniten yhteydessä työn autonomiaan ($r = 0,419^{***}$) ja hyvinvointiin ($r = 0,414^{***}$).

70 prosenttia määräaikaisista tohtori- ja maisteritutkijoista koki hyvinvointia aineistossa. Väittämän ”olen tyytyväinen työhöni”-kohdalla tuli hieman enemmän hajontaa verrattuna kahteen muuhun väittämään. Hyvinvointi on aineistossa yhteydessä moniin muihin summamuuttujiin. Suurimmat korrelaatiot tulevat seuraavien väittämien kanssa: työn autonomia ($r = 0,511^{***}$), kääntäen stressin kokeminen ($r = -0,485^{***}$) ja työn tehokkuus ($r = 0,414^{***}$).

Ura ja yhteisöllisyys -summamuuttuja koostuu useasta eri kysymyksestä, joiden kanssa noin puolet tutkijoista on samaa mieltä. Eniten samaa mieltä oltiin väittämien kanssa, joissa kysyttiin kuulumista osaksi akateemista tiedeyhteisöä ja työyksikköä. Lähes puolet vastaajista kes-

kustelee esimiehensä kanssa urastaan ja vajaan puolet on sitä mieltä, että näkemykset työurasta ovat yhteneväiset. Summamuuuttuja on myös yhteydessä useaan muuhun summamuuuttujaan, joista suurimmat korrelaatiot tulevat seuraavien välillä: positiivinen ilmapiiri ($r = 0,629^{***}$), työn autonomia ($r = 0,477^{***}$) ja hyvinvointi ($r = 0,407^{***}$).

Uran hallintaan liittyvien väittämien kanssa melkein kolmasosa vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä, yli puolet on kuitenkin samaa mieltä. Määräaikaisista tohtori- ja maisteritutkijoista 63 prosentilla on urasuunnitelma, mutta kuitenkin melkein puolet on sitä mieltä, että heidän uransa yliopistolla perustuu lähinnä sattumiin. Eniten korrelaatiota on summamuuuttujan työn merkityksellisyys kanssa ($r = 0,398^{***}$) ja uran suunnittelu ja yhteisöllisyys ($r = 0,318^{***}$) kanssa.

Hyvään ilmapiiriin liittyvä väittämiä tasa-arvosta, hyvästä johtamisesta ja hyvästä ilmapiiristä. Väittämien kanssa reilu 40 prosenttia on samaa mieltä. Eniten samaa mieltä tutkijat ovat väittämän kanssa naisten ja miesten tasa-arvosta ja vähiten siitä, että yksiköllä on selkeät yhteiset tavoitteet. Myös 67 prosenttia tutkijoista kokee, että yksikön ilmapiiri on mukava ja leppoisa. Tosin hajonta on väittämissä melko suurta. Hyvällä ilmapiirillä esiintyi korrelaatiota usean työn ulottuvuuden kanssa. Vahvimmat korrelaatiot ovat seuraavien välillä: uran hallinta ja yhteisöllisyys ($r = 0,629^{***}$) ja kääntäen negatiivinen ilmapiiri ($r = -0,507^{***}$).

Negatiivinen ilmapiiri jakoi mielipiteitä, lähes puolet määräaikaisista tohtori- ja maisteritutkijoista ovat siihen sisältyvien väittämien kanssa samaa mieltä. Kun väittämiä tarkastelee erikseen, niin suuri osa vastaajista on ”yksikköni ilmapiiriä luonnehtii epävarmuus”-väittämän kanssa samaa mieltä, mikä on tietenkin yhteydessä määräaikaisten työsuhteiden aiheuttamaan epävarmuuteen. Negatiivinen ilmapiiri-summamuuuttujalla on korrelaatiota vahvimmin kääntäen positiivisen ilmapiirin ($r = -0,507^{***}$) sekä uran suunnittelun ja yhteisöllisyyden ($r = -0,386^{***}$) kanssa.

Stressin kokemista kysyttiin yhdellä kysymyksellä ja määräaikaisista tohtori- ja maisteritutkijoista 60 prosenttia vastasi siihen täysin tai

osittain samaa mieltä. Vajaat 30 prosenttia ei kokenut tuntevansa stressiin liittyviä stressioireita. Stressin kokeminen on vahvimmin aineistossa kääntäen yhteydessä hyvinvointiin ($r = -0,485^{***}$), hyvään ilmapiiriin ($r = -0,355^{***}$) ja työn koettuun tehokkuuteen ($r = -0,337^{***}$),

Vahvimmat korrelaatiot esiintyvät koko aineistossa hyvän ilmapiirin ja uran suunnittelun ja yhteisöllisyyden välillä ($r = 0,629^{***}$), määräaikaisuuden aiheuttaman epävarmuuden ja sen seuraukset tutkimukselle -summamuuttujien välillä ($r = 0,533^{***}$) työn autonomian ja hyvinvoinnin välillä ($r = 0,511^{***}$), työn autonomian ja hyvän ilmapiirin välillä ($r = 0,496^{***}$), negatiivisen ja positiivisen ilmapiirin välillä ($r = -0,507^{***}$) sekä stressin kokemisen ja hyvinvoinnin välillä ($r = -0,485^{***}$).

Jotkut summamuuttujista, kuten hyvä ilmapiiri ja negatiivinen ilmapiiri, voidaan ajatella kuvaavan saman ilmiön ääripäitä (tai kahta eri ilmiötä, mutta kuitenkin vastakkaista), joten niiden välinen käänteinen korrelaatio vahvistaa näiden summamuuttujien validiteettia. Joidenkin summamuuttujien mitaamat akateemisen työn ulottuvuudet liittyvät läheisesti toisiinsa, mikä selittää havaitun yhteyden. Näin on esimerkiksi uran suunnittelu ja yhteisöllisyys ja uran hallinta -summamuuttujien välillä.

Mielenkiintoista näissä akateemisen työn välisissä havaituissa korrelaatioissa on koetun työn autonomian yhteys niin moneen muuhun työn ulottuvuuteen. Mielenkiintoista on myös se, minkä summamuuttujien väliltä korrelaatiota ei havaittu tai korrelaatio oli odotettua heikompi. Tästä esimerkkinä työn määräaikaaisuuteen liittyvät summamuuttujat, jotka olivat yhteydessä negatiiviseen ilmapiiriin ja stressin kokemiseen, mutta korrelaatio oli alle 0,3.

Seuraavassa kuviossa 33 kootaan yhteen kyselyaineiston analyysin tuloksia määräaikaisten maisteri- ja tohtoritutkijoiden näkökulmasta. Puhekuplissa esiintyvät asiat kuvaavat siis summamuuttujien keskiarvoja ja keskihajontoja. Tekstit eivät ole siis sanottuja, vaan tutkijoiden omia tulkintoja summamuuttujien saamista arvoista aineistossa.



Kuvio 33. Akateemisen työn olottuvuuksien pääkohtia määräaikaisen tohtori- tai maisteritutkijan mukaan tilastollisen aineiston valossa

Kuka on "akateeminen pätkätyöläinen"?

Edellä puhekuplissa käsiteltiin akateemisen työn eri ulottuvuuksia kyselyaineiston valossa. Kyselyssä kysyttiin myös avoimena kysymyksenä, mitä tarkoittaa akateeminen pätkätyöläinen ja kokeeko henkilö kuuluvansa tähän joukkoon. Alla on koottu valikoiden määräaikaisten maisteri- ja tohtoritutkijoiden vastauksia tähän avokysymykseen, heistä 85 prosenttia koki kuuluvansa ryhmään "akateeminen pätkätyöläinen".

Avovastauksissa oli monta hyvin samankaltaista vastausta akateemisesta pätkätyöläisyydestä, jotka koskivat työsuhteen lyhyttä ja epävarmoja tulevaisuuden näkymiä:

- Ylemmän akateemisen loppututkinnon suorittanut henkilö, joka työskentelee toistuvasti määräaikaissa työsuhteissa vailla konkreettista näkymää vakituisesta paikasta.
- Vaikka on akateeminen koulutus, ja tutkijana ansioitunut, ei siitä huolimatta työuralla ole mitään muuta kuin lyhyitä pätkätyöitä tarjolla. Jatkuva epävarmuus.
- Tutkijoita, jotka ovat välillä määräaikaissa töissä yliopistolla, välillä apurahalla ja välillä työttömyyskortistossa.
- Koen, että akateeminen pätkätyöläinen viittaa käsitteenä ryhmään, joka on korkeasti koulutettu, mutta joka joutuu elämään jatkuvasti vaihtuvissa työsuhteissa projektiluontoisen työn ja työnantajien palkkaamishaluttomuuden takia. Oman ja ystäväni kokemusten mukaan tilanne altistaa akateemiset pätkätyöläiset jatkuvalla epävarmuudelle, ahdistukselle, perheenperustamisen lykkäytymiselle ja työttömyyden pelolle.
- To the persona that works in research and is required to live in constant uncertainty of income and continuation of work contract. In my eyes it concerns particularly people doing PhD or Post-doct who receive from time to time some fixed-term contract from university but they are required to look for other employment options or research scholarships in order to secure their income.

Vastauksista tuli esille myös jatkuva rahoituksen hakeminen ja ongelmat pitkäjänteisen tutkimuksen toteuttamiselle:

- Yliopiston rappeutumista hiljalleen, kun aito pitkäjänteinen osaaminen ja perustutkimus katoaa. Huonoa uraa ja duunarin palkkaa.
- Valtavaa tietoresurssia, josta kohtuuton aika kuluu rahoituksen järjestämiseen. Apurahojen hakuun, Akatemian rahoituksen hakuun jne. kuluu Suomessa uskomaton määrä tohtorikoulutuksen saaneiden ihmisten työvuosia = tämä jos mikä on kansantaloudellista tuhlausta!
- Työsuhteet lyhyitä, pahimmillaan kuukauden mittaisia. Työajasta kuluu suurin osa apurahojen ja muiden rahoitusten hakemiseen.
- Yliopisto antaa määräaikaisen työsopimuksen juuri sille ajalle, jolle itse on kyennyt hankkimaan rahoituksen.

Akateeminen pätkätyöläisyys koetaan myös epäreiluna, työntekijät ovat sitoutuneita, mutta yliopisto ei sitoudu heihin:

- Löysässä hirressä roikutaan ja pitäisi motivoitua hakemaan lisää ja lisää projektirahoitusta että saisi jatkosopimuksen ja varmistaa laitoksen muun henkilöstön palkat... Meihin ei juuri sitouduta vaikka hoidamme osamme opetuksesta, teemme tutkimusta, koitamme vaikuttaa yhteiskunnalliseen keskusteluun, kehittää itseämme, kansainvälistyä mitä vielä, jos lähdet ulkomaille olet apurahojen varassa.
- Se tarkoittaa valitettavaa seuraamusta akateemisessa ympäristössä vallalla olevaa menettelytapaa jossa yliopistot tekevät työaikalakien vastaisia työsopimuksia (ei todellista perustetta määräaikaisuudelle).
- Pätevä työntekijä, joka on niin kauan työnantajan käytettävissä, kuin työnantajaa kiinnostaa, ilman, että työnantaja olisi mitenkään sitoutunut työntekijän suuntaa. Myös sukupuolittuneesti värittynyt – naiset enemmän pätkissä.
- Meitä tohtoriksi valmistuneita, jotka metsästävät tutkijatohtori ja projektitutkijoiden pätkätyösuhteita ja hakevat rahoitusta Suo-

men Akatemialta sekä apurahoja eri säätiöiltä. Kuitenkin meillä on usein esimerkiksi opiskelijoiden ohjausta, erikoiskurssien luennointia ja muita vastuutehtäviä vähintään yhtä paljon kuin vakituisessa tutkijavirassa olevilla, meille siitä vain maksetaan vähemmän palkkaa.

- Ihminen, joka on sitoutunut akateemiseen tutkimus- ja opetustyöhön ja suostuu sen vuoksi työsuhteiden epävarmuuteen.
- Henkilöitä, jotka joutuvat tekemään tarpeettomia ja hyödyttömiä suojatyöjaksoja päästäkseen välillä töihin, jotka voisivat osoittautua tarpeellisiksi ja hyödyllisiksi, mikäli työsuhde jatkuisi riittävän pitkän ajan.
- Korkeasti koulutettuja, yleensä tutkijoina toimivia henkilöitä, joiden työurat koostuvat määräaikaista työsuhteista. Tämänlaisessa työsuhteessa riski rahoituksen tulematta jäämisestä on suoraan työntekijällä toisin kuin yleensä palkkasuhteessa olevilla työntekijöillä.

Tutkijat nähtiin myös yrittäjinä ja heidän palkkausjärjestelmäänsä verrattiin yrittäjien ja yksityisen sektorin palkkaukseen:

- Ennen tohtoritutkintoa huoletonta elämää (ts. joku muu huolehtii rahoituksen jatkuvuudesta), väitöksen jälkeen yksityisyrittäjän asema (ts. rahoitus on itse hankittava) ilman yrittäjyyden etuja (ts. mahdollisuutta rikastua).
- Epävarmaa tulevaisuutta mutta ilman normaaleja YT neuvotte-luita ja irtisanomisajan palkkaa ja työssä suoriutumisen bonuksia, muita palkitsemisia ja optioita.
- Kaikki ne joilla ei ole professuuria tai pysyvää lehtoraattia eli käytännössä enemmistö tutkijoista ja opettajista. Olemme ikään kuin yrittäjiä joiden on itse hankittava rahoitus ja sitten suurin osa siitä rahasta menee yliopiston kassaan.

Asia koetaan myös rakenteellisenä ongelmana; tohtoreita koulutetaan liikaa, kaikille ei riitä rahoitusta yliopistolla.

- Suomalaisen akateemisen maailman ongelmaa, jossa pyritään tuotamaan maksimimäärä tohtoreita minimiajassa mieltämättä sitä onko heille todella tarvetta. Tästä seuraten niiden, jotka oikeasti ovat kiinnostuneita jatkamaan tutkimustyötä ja uraa yliopistossa on hyvin vaikea saada rahoitusta muuten kuin pätäkittäisinä projekteina esim. suomen akatemialta tai vastaavista lähteistä. Yliopistot suomessa panostavat hyvin vähän post-doc kulttuurin kehittämiseen.
- Monista oppiaineista valmistuu ammattiin, jonka työkuva on lähtökohtaisestikin projektityöhön perustuvaa. Vakituksia virkoja ei ole.
- Ryhmä yliopistoissa toimiva tutkijoita, jotka eivät voi saada vakituista virkaa akateemisesta maailmasta, koska sellaisia ei myönnetä kuin lehtoreille ja professoreille (pienellä osalla mahdollisuus saada näitä harvoja virkoja) ja jotka eivät teollisuuteen pääse, koska siellä ei työpaikkoja ole. Nämä epäonnekseen ylemmän korkeakoulutuksen hankkineet koittavat sovittaa lyhyet virkasuhteet vaihtuvissa työpaikoissa (kaupungeissa/maissa) perhe-elämään ja jatkuvassa taloudellisessa epävarmuudessa elämiseen.
- Suurin osa jatko-opiskelijoista ja postdoc:sta, koska riittävää rahoitusta ei löydy koko jatko-opintojen kattamiseksi tai postdoc:ien (tutkijoiden) palkkoja varten. Koska tohtoreita koulutetaan liikaa niin koulutusta vastaavaa työtä ei löydy.
- Lyhyissä työsuhteissa toimiva tutkija. Tyypillisesti väitellyt, mutta käytännössä liian nuori ja kokematon saamaan vakinaista työpaikkaa yliopistoilta, esim. professuuria.

Akateemisen pätäkätöläiset eivät ole yksi homogeeninen ryhmä ja kuitenkin kaikki työntekijät yliopistolla ovat akateemisiä pätäkätöläisiä.

- Ei tällainen ryhmä ole mielestäni mitenkään hyvin määriteltävissä, sillä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien akateemisten työsuhteiden jatkuvuus vaihtelee suuresti. On henkilöitä joiden

työsuhteen jatkuminen on käytännössä varmaa, kun taas osalla jatkosta ei ole mitään takeita.

- Käytännössä kaikkia akateemisia työntekijöitä, lukuun ottamatta professoreja ja vakituisia lehtoreita. Akateeminen työ on luonteeltaan ”pätkätoitä”, joten ryhmän erottaminen omaksi ryhmäkseen on absurdia.
- Mieleen tulee kaksi hieman eri juonetta: A) saattaa olla koko työuransa erimittaisissa pätkissä, mutta nämä pätkät voivat muodostaa katkeamattoman ketjun eli seuraava alkaa aina heti edellisen loputtua B) tekee erimittaisia pätkiä ja näiden välissä on työttömyysjaksoja.

Avovastaukset sisältävät monta vastausta, jotka kuvaavat akateemisen pätkätyöläisen yliopistokoulutuksen saaneeksi henkilöksi, jolla on lyhyitä määräaikaista työsuhteita. Näiden lisäksi avovastaukset sisältävät kokemuksia lyhyiden määräaikaisten työsuhteiden vaikutuksista: epävarmuudesta ja jatkuvasta rahoituksen hakemisesta sekä siihen kuluva ajasta.

Akateemiseen pätkätyöläisyyteen liittyy myös epäreiluuden kokemuksia: tutkijat sitoutuvat yliopistoon ja tekevät monipuolisesti erilaisia työtehtäviä niin tutkimuksen kuin opetuksenkin puolella. Kuitenkaan yliopistot eivät vastavuoroisesti sitoudu tutkijoihin. Jotkut rinnastavat tutkijan aseman yliopistoissa yrittäjiin, tosin yrittäjät saavat enemmän taloudellisia etuja. Kommentteja avovastauksissa on myös tohtorien koulutusmääriin liittyen: heitä koulutetaan liikaa eikä kaikille riitä yliopistoissa työtä. Muutama avovastaus liittyy siihen, miten ei ole yhtä ryhmää ”akateemiset pätkätyöläiset”, vaan kaikki tutkijat kuuluvat tähän joukkoon tai määräaikaisten työsuhteiden jatkuvuuskin vaihtelee suuresti: joillain työntekijöillä jatko on lähes varma, kun taas toisilla hyvin epävarma.

Taulukko 17. Eri tekijöiden merkitys oman tutkimustyön näkökulmasta. Taulukko on lajiteltu keskiarvon mukaan suurimmasta pienimpään.

Tekijä	Keskiarvo	Keskihajonta
Pitkäjänteinen tutkimusrahoitus	4,66	0,607
Tutkijoiden oma tieteellinen uteliaisuus	4,65	0,617
Riittävät yksikkökohtaiset määrärahat	4,53	0,652
Tutkimusrauha	4,51	0,646
Akateeminen vapaus	4,5	0,710
Ammattimaisen tutkijauran tukeminen	4,38	0,823
Riittävät tutkimuslaitteistot ja tilat	4,36	0,923
Tutkimusprojektien hyvä johtaminen	4,32	0,809
Kansainvälinen tutkimusyhteistyö	4,24	0,944
Vertaisarviointi	4,23	0,861
Laajat tutkijaverkostot	4,14	0,930
Palkkataso	3,87	0,921
Hyvät yhteydet rahoittajiin ja sidosryhmiin	3,65	1,099
Tutkijakoulutuksen tehostaminen	3,45	1,167
Tiivis yritysysteistyö	3,01	1,365
Tulospaineet	2,81	1,118
Yliopistojen profiloituminen	2,77	1,190
Rahoituksen suuntaaminen kärkihankkeille	2,74	1,244
Suuri yksikkökoko	2,07	1,001

Vastausasteikko on: 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.

Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan 19 eri tekijän tärkeyttä henkilön oman tutkimustyön näkökulmasta. Kuten taulukosta 17 voi nähdä, korkeimmalle arvioitiin akateemisen työn ehtoihin liittyviä peruselementtejä, kuten pitkäjänteinen tutkimusrahoitus ja riittävät yksikkökohtaiset määrärahat, tutkijoiden oma tieteellinen uteliaisuus, akateeminen vapaus ja tutkimusrauha. Näiden kohdalla hajonta on myös pientä, eli vastaajat ovat melko yksimielisiä. Alimpana taas on selkeästi viimeaikaisiin yliopistoissa tapahtuneisiin muutoksiin liittyviä tekijöitä, joihin yliopistolla työskentelevät ovat suhtautuneet yleisesti ottaen melko kriittisesti. Matalimmat keskiarvot saavat tulospaineet, yliopistojen profiloituminen, rahoituksen suuntaaminen kärkihank-

keille sekä suuri yksikkökoko. Näiden kohdalla vastaajien mielipiteissä on enemmän hajontaa. Korkeimmalle sijoittuneiden ja matalimpien välillä on eroa jopa kaksi ja puoli yksikköä.

Rinteen ym. (2012) tutkimuksessa yliopistotyöntekijöiden opetus- ja tutkimushenkilökunnan merkityksellisimmiksi kokemia teemoja olivat tutkimus, opetus ja ohjaus, uuden oppiminen ja kehittyminen ja akateeminen vapaus. Sisältö tähän kyselyyn verrattuna oli eri ja vastaajiin kuuluivat myös opetus- ja hallintohenkilökunta, mutta korkeimmalla oli kuitenkin samankaltaisia, yliopistotyön peruselementtejä tutkimukseen ja opetukseen liittyen sekä akateemiseen vapauteen liittyen.

Yhteenvetoa – tutkija(n)työtä etsimässä

Akateemisen työn tutkimus on tärkeää, jotta ymmärretään akateemisen työn muuttuvaa luonnetta ja sen vuorovaikutuksellista suhdetta ympäröivään yhteiskuntaan ja globaaleihin muutoksiin. Tutkimuksen avulla on mahdollista tiedostaa ne asiat, joissa on yliopistopolitiikassa onnistuttu ja ne, jotka tarvitsevat kiireellisiä korjaustoimenpiteitä (esim. Valtiotalouden tarkastusvirasto 2010).

Suomessa on 1990-luvun jälkeen yliopistoissa tapahtunut paljon. Kyselytutkimuksien perusteella yliopistojen henkilöstö on moniin asioihin melko tyytymätön (Puhakka & Rautopuro 2013; Rinne ym. 2012). Vaarana on, että yliopisto menettää houkuttelevuutensa, jos se työympäristönä ei enää tue tutkimuksen tekoa eikä tutkijanuran rakentamista. Lahjakkaat tutkijat saattavat siirtyä pois yliopistolta tai alun perin valikoituvat muille aloille. (Rautopuro & Puhakka 2012; Hoffman ym. 2013; Nikunen 2013.)

Tässä luvussa analysoitu kvantitatiivinen aineisto on kerätty kyselyn avulla syksyllä 2013 kahdeksasta suomalaisesta yliopistosta. Kysely on laaja ja sen avulla on voitu luoda yleiskatsaus akateemisen projektitutkijan työstä. Analyysi jaettiin neljään alalukuun, joista jokaisessa käsitellään tutkijan työtä aineiston valossa hieman eri näkökulmasta.

Ensimmäisessä analyysiluvussa ”Akateemiset projektitutkijat” tarkasteltiin aineistoa taustamuuttujien sekä kyselylomakkeesta poimittujen kysymyksien kautta. Toisessa analyysiluvussa ”Akateemisten projektitutkijoiden työ” kuvattiin tutkijoiden työtä akateemisen työn ulottuvuuksia kuvaavien summamuuttujien kautta ja kolmannessa analyysiluvussa ”Akateemisen työn ulottuvuudet – löytyykö eroja taustamuuttujien suhteen tarkasteltuna?” näitä summamuuttujia tarkasteltiin taustamuuttujien suhteen: työnimikekategoria, tieteenala, yliopisto ja sukupuoli. Lopuksi vielä viimeisessä analyysiluvussa ”Akateemisen projektitutkijan kuvaus vuonna 2013” poimittiin aineistosta kaikki maisteri- ja tohtoritutkinnon suorittaneet tutkijat, projektitutkijat sekä tutkijatohtorit ja muodostettiin kuva tästä ryhmästä aineistoon perustuen.

Analyysissä käytetty työnimikekategoria-muuttuja muodostettiin käyttäen vastaajien työnimikettä, koulutustaustaa sekä työsuhteen tyyppiä (määräaikainen/toistaiseksi). Työnimikekategoria-muuttuja on viisiluokkainen ja sen avulla onnistuttiin melko hyvin kuvaamaan nimikekategorioiden välisiä eroja aineistossa. Kategoriat olivat: määräaikaiset tohtorikoulutettavat, määräaikaiset maisteritutkijat, määräaikaiset tohtoritutkijat, muut määräaikaiset (pääasiassa yliopistotutkijoita, lisäksi myös joitakin yliopistonlehtoreita, professoreita, tutkimusjohtajia ja projektipäälliköitä) ja yhdessä ryhmässä kaikki aineiston toistaiseksi työsuhteilla työskentelevät.

Summamuuttujat kuvaavat jokainen yhtä akateemisen työn ulottuvuutta. Ne muodostettiin väittämätteristoista pääkomponenttianalyysiä hyväksi käyttäen. Niitä on yksitoista: määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus, määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle, tyytyväisyys palkkaukseen, työn autonomisuus, työn merkityksellisyys, työn koettu tehokkuus, hyvinvointi, ura ja yhteisöllisyys, uran hallinta, hyvä ilmapiiri ja negatiivinen ilmapiiri. Näiden lisäksi tarkasteltiin stressin kokemista.

Määräaikaisilla työsuhteilla työskentelevät maisteri- ja tohtoritutkijat erottuivat aineistossa selkeästi tohtorikoulutettavista, vanhemmista

tutkijoista sekä toistaiseksi työsuhteilla työskentelevistä työntekijöistä. Nämä tutkijaryhmät kuuluivat selkeästi määräaikaisten projektitutkijoiden joukkoon; heidän nykyinen määräaikainen työsuhteensa oli keskimäärin vuodesta kahteen ja rahoitus tuli pääasiallisesti yliopiston ulkopuolelta.

Määräaikaiset maisteri- ja tutkijatohtorit kokivat yleisimmin, että määräaikaisuus aiheutti epävarmuutta. Tämänhetkisen työsuhteen pituudet olivat heillä lyhyitä, jopa alle vuoden mittaisia. Pääosin heidän työsuhteensa oli kuitenkin yhdestä kahteen vuotta, tohtoritutkijoilla oli myös paljon kolmesta neljään vuoden työsuhteita. Määräaikaiset työntekijät kokivat yleisesti ottaen työn jatkumisen epävarmana. Epävarmuutta kokivat varsinkin määräaikaiset tohtoritutkijat, joista yli 40 prosenttia koki työsuhteen jatkumisen erittäin epävarmaksi.

Määräaikaisuudella koettiin myös olevan seurauksia tutkimukselle: määräaikaisista tohtori- ja maisteritutkijoista suuri osa (47 %) oli väitteiden kanssa täysin samaa mieltä. Heistä suurin osa oli uransa aikana saanut yhdestä viiteen päätoimiseen työskentelyyn tarkoitettua apurahaa. Määräaikaiset työsopimukset ja apurahajaksot saattavatkin tehdä tyourasta katkonaisen, millä on haitallisia vaikutuksia tutkimuksen etenemiselle. Vaikutukset saattavat yltää myös laajemmalle: epävarmuus tutkimuksen jatkumisesta saattaa koskettaa koko tutkimusryhmää. Myös Rinteen ym. tutkimuksessa (2012) tuli esille kritiikkiä rahan vallasta yliopistoissa. Se näkyy muun muassa resurssien puutteena yliopistoissa ja on ristiriidassa kasvavien tavoitteiden ja kunnianhimoisten vaatimusten kanssa (Rinne ym. 2012).

Määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus ja määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle -summamuuttujia tarkasteltiin myös taustamuuttujien: työnimikekategorioiden, tieteenalojen, yliopistojen ja sukupuolen mukaan. Kuvio oli lähes samanlainen jokaisen taustamuuttujien mukaan tarkastellessa: määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus sai yksimielisesti korkean keskiarvon, määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle taas jakoi enemmän mielipiteitä. Tohtoritut-

kijat, yhteiskuntatieteilijät, Tampereen yliopistossa työskentelevät ja naiset kokivat eniten määräaikaaisuudella olevan haittaa tutkimukselle.

Palkkaukseen liittyviä väittämiä koskevissa vastauksissa esiintyi paljon hajontaa. Myös tohtori- ja maisteritutkijoiden kokemukset palkkauksesta olivat hyvin hajautuneita: väitteiden kanssa oltiin täysin samaa- ja täysin eri mieltä lähes yhtä usein. Kokemus palkkauksen oikeudenmukaisuudesta olikin aineistossa heikompaa kuin tyytyväisyys palkkaukseen yleensä. Palkkaukseen liittyviä toimintatapoja ei myöskään nähty kovin johdonmukaisina. Tyytyväisyyttä palkkaukseen -summamuuttujaa vertaillen eri taustamuuttujien suhteen tyytyväisimpiä olivat ”muut määräaikaiset tohtorit” -luokkaan kuuluvat (siis pääosin yliopistotutkijat ja lehtorit sekä myös professoreita, projektipäällikköjä ja tutkimusjohtajia), humanistit ja bio- ym. tieteilijät, Itä-Suomen yliopiston työntekijät ja miehet. Suurin osa aineiston työntekijöistä saa palkkaa 2000–4000 € kuukaudessa, määräaikaisten tohtori- ja maisteritutkijoiden keskimääräinen bruttopalkka oli 3190 € kuukaudessa.

Työntekijät kokivat työssään yleisesti ottaen paljon autonomiaa. Tosin maisteri- ja tohtoritutkijoista kymmenennes vastasi väitteisiin täysin tai osittain eri mieltä. Maisteritutkijoiden kohdalla oli eniten ”osittain eri mieltä” -vastauksia. Kun autonomiaa tarkastellaan taustamuuttujien: työnimikekategorian, tieteenalan, yliopiston ja sukupuolen suhteen, huomataan, että kaikissa kuvioissa esiintyy sama trendi: työn autonomia on melko korkealla tasolla ja keskihajonta on melko pientä. Humanistit ja bio- ym. tieteilijät, Turun yliopistossa ja Helsingin yliopistossa työskentelevät ja miehet kokevat hieman enemmän autonomiaa verrattuina muihin ryhmiin. Autonomian kokemus oli määräaikaaisilla maisteri- ja tohtoritutkijoilla eniten yhteydessä hyvinvointiin ($r = 0,511^{***}$) ja positiivisen ilmapiirin ($r = 0,496^{***}$) kokemiseen.

Työ koettiin melko yksimielisesti hyvin merkitykselliseksi. Yli 40 prosenttia maisteri- ja tohtoritutkijoista vastasi tämän aihepiirin väitteisiin täysin samaa mieltä. Mielipiteet kuitenkin vaihtelivat enemmän väittämän ”tutkimus on minulle kutsumustyötä” kanssa. Kutsumus-

työ-termillä saattaa olla negatiivinen kaiku, se saatetaan yhdistää työn tekemiseen pyytettömästi, siis ilman vaatimuksia siitä saatavasta kunnon korvauksesta, koska työntekijä kokee sen henkilökohtaisesti itselle erittäin merkitykselliseksi. Määräaikaiset ”muut tohtorit” -työntekijät ja toistaiseksi työsuhteissa työskentelevät sekä humanistit ja yhteiskuntatieteilijät kokivat työnsä hieman merkityksellisemmäksi kuin muut ryhmät.

Tehokkuuden kokemus oli yleisempää vanhemmilla, kuin nuoremmilla tutkijoilla. Yksimielisimpiä työntekijät olivat siitä, että saavuttavat sovitut työtavoitteet. Tehokkuuteen liittyvien väittämien kanssa 2/3 maisteri- ja tohtoritutkijoista oli osittain tai täysin samaa mieltä. Tehokkuuden kokemus hieman vaihteli eri taustamuuttujien mukaan: määräaikaiset ”muut tohtorit” ja toistaiseksi työsuhteilla työskentelevät, lääke- ja terveystieteen tutkijat sekä Jyväskylän ja Tampereen yliopiston työntekijät kokivat tehokkuutta työssään hieman useammin kuin muissa ryhmissä. Vastauksissa esiintyi hieman hajontaa.

Hyvinvointi liittyy työhyvinvoinnin alueelle, mutta tässä tarkastellaan sitä kapea-alaisemmin liittyen yleiseen tyytyväisyyteen ja fyysiseen hyvinvointiin. Työntekijät olivat hyvin samaa mieltä väitteen ”olen tyytyväinen elämäni” kanssa. Maisteri- ja tohtoritutkijoista hyvinvointiin liittyviin väitteisiin 70 prosenttia vastasi osittain tai täysin samaa mieltä. Työnimikekategorioista määräaikaiset ”muut tohtorit” ja toistaiseksi työsuhteilla työskentelevät, lääke- ja terveystieteilijät ja yhteiskuntatieteilijät sekä Jyväskylän yliopiston työntekijät kokivat hieman enemmän hyvinvointia aineistossa kuin muut ryhmät. Keskihajonta oli pientä, työntekijät olivat hyvin yhtä mieltä väittämien suhteen. Hyvinvointi oli määräaikaisilla tohtori- ja maisteritutkijoilla eniten yhteydessä työn autonomian kokemiseen ($r = 0,511^{***}$) ja seuraavaksi kääntäen stressin kokemiseen ($r = -0,485^{***}$).

Akateemisen uran suunnittelua ja sen yhteisöllisyyttä mitattiin seitsemän eri väittämän kautta, jotka liittyivät esimerkiksi uran suunnitteluun yhdessä esimiehen kanssa ja kokeeko itseään osaksi työyksikköä tai akateemista tiedeyhteisöä. Määräaikaisista maisteri- ja tohtoritutki-

joista 45 prosenttia oli osittain samaa mieltä väittämien kanssa. Työnimikategorioista erottui hieman toistaiseksi-työsuhteella työskentelevät. Myös humanistit, Jyväskylän ja Tampereen yliopiston työntekijät ja miehet olivat väittämien kanssa hieman enemmän samaa mieltä kuin muut ryhmät. Uran suunnittelu ja yhteisöllisyys oli määrääaikaisilla tohtori- ja maisteritutkijoilla eniten yhteydessä positiivisen ilmapiirin kokemiseen ($r = 0,629^{***}$).

Uran hallintaan liittyvät väittämät jakoivat aineistossa mielipiteitä. Tohtori- ja maisteritutkijat olivat väitteiden kanssa melko samaa mieltä tai neutraaleja. Eri taustamuuttujien mukaan tarkastellessa huomaa, että pieniä eroja löytyi: toistaiseksi-työsuhteella työskentelevät, määrääaikaiset ”muut tohtorit” ja määrääaikaiset tohtoritutkijat, lääke- ja terveystieteen tutkijat ja Tampereen yliopiston työntekijät olivat uran hallintaan liittyvien väittämien kanssa hieman enemmän samaa mieltä kuin muiden ryhmien työntekijät. Keskihajonta oli pientä, työntekijät olivat siis melko samaa mieltä väittämien kanssa.

Hyvä ilmapiiri liittyy työhyvinvoinnin alueeseen, hyvään henkeen työorganisaatiossa. Työntekijät eivät olleet kovin yksimielisiä väittämien suhteen. Myöskään naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun suhteen ei oltu yksimielisiä, väittäjä sai kuitenkin melko korkean keskiarvon. Määrääaikaiset tohtori- ja maisteritutkijat vastasivat väittämiin pääasiassa neutraalisti tai olivat osittain samaa mieltä väittämien kanssa. Hyvän ilmapiirin kokemus vaihteli hieman muidenkin taustamuuttujien mukaan tarkasteltuna: määrääaikaiset maisteritutkijat, luonnontieteilijät, Turun yliopiston ja Itä-Suomen yliopiston työntekijät ja miehet kokivat positiivisen ilmapiirin hieman useammin kuin muiden ryhmien työntekijät. Vastauksien keskihajonta vaihteli.

Negatiivinen ilmapiiri taas liittyy työn pahoinvointiin, jonka voi erottaa työn hyvinvoinnin kokemisesta (Mamia 2009). Sitä koettiin myös jonkin verran aineistossa. Tosin väittäjä ”yksikköni työilmapiiriä luonnehti epävarmuus” saattaa olla yhteyksissä myös määrääaikaisien työsuhteisiin liittyvänä epävarmuutena, jota aineistossa koettiin laajasti. Määrääaikaiset tohtoritutkijat kokivat negatiivista ilmapiiriä

kaikkein eniten. Muidenkin taustamuuttujien mukaan tarkastellessa löytyi eroja: Yhteiskuntatieteilijät ja bio ym. tieteilijät, Jyväskylän yliopiston ja Tampereen yliopiston työntekijät ja naiset kokivat enemmän negatiivista ilmapiiriä. Keskihajonta oli melko suurta ja varsinkin toistaiseksi työsuhteilla työskentelevien, humanistien ja lääke- ja terveystieteen tutkijoiden ja Itä-Suomen yliopiston työntekijöiden kokemuksissa oli paljon hajontaa.

Stressiä kysyttiin kyselyssä yhdellä kysymyksellä ja sen kokemus oli aineistossa yleistä. Tohtori- ja maisteritutkijoista reilusti yli puolet oli stressi-kysymyksen kanssa vähintään osittain samaa mieltä. Muiden taustamuuttujien mukaan tarkastellessa hieman enemmän stressiä kokivat yhteiskuntatieteilijät, Tampereen yliopiston työntekijät ja naiset. Väittämien keskihajonta oli suurta, eniten erimielisiä olivat määräämiskäiset maisteri- ja tohtoritutkijat, lääke- ja terveystieteilijät, humanistit ja bio ym. tieteilijät sekä Oulun yliopiston ja Helsingin yliopiston työntekijät.

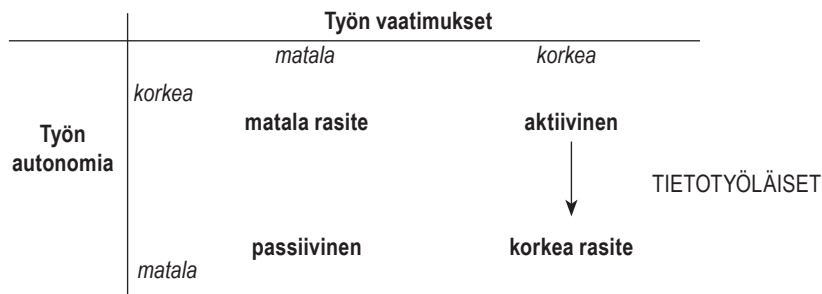
Akateemisen työn ulottuvuuksia -summamuuttujat jakaantuvat aineistossa mielenkiintoisesti niihin, joiden kanssa työntekijät olivat enemmän yksimielisesti samaa mieltä ja niihin, joiden sisällä oli enemmän hajontaa ja samalla keskiarvo oli matalampi. Esimerkiksi stressin kokeminen, tyytyväisyys palkkaukseen, määräaikaisuuden seuraukset tutkimukselle ja negatiivinen ilmapiiri saivat suurimmat keskihajonnat (kaikkien keskihajonnat ovat yli 0,95) ja samanaikaisesti keskiarvot olivat kaikkien kohdalla 3,8 tai alle. Toisinpäin vertailtuna huomataan, että määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus, työn merkityksellisyys, työn autonomia ja hyvinvointi saivat keskiarvoksi yli 3,8 ja keskihajonnat olivat alle 0,950.

Kun tarkastellaan akateemisen työn eri ulottuvuuksien -summamuuttujien välisiä yhteyksiä määräaikaisten tohtoritutkijoiden ja maisteritutkijoiden näkökulmasta, voi huomata korrelaatioita eri summamuuttujien välillä. Jotkut summamuuttujat korreloivat selkeästi useamman summamuuttujan kanssa. Esimerkiksi hyvinvointi oli määräämiskäisillä maisteri- ja tohtoritutkijoilla yhteydessä työn autonomisuu-

teen ($r = 0,511^{***}$), kääntäen stressin kokemiseen ($r = -0,485^{***}$) ja työn koettuun tehokkuuteen ($r = 0,414^{***}$).

Työn autonomisuus oli yhteydessä hyvinvointiin ($r = 0,511^{***}$), positiiviseen ilmapiiriin ($r = 0,496^{***}$), uran suunnitteluun ja yhteisöllisyyteen ($r = 0,477^{***}$), työn merkityksellisyyteen ($r = 0,433^{***}$) ja työn koettuun tehokkuuteen ($r = 0,419^{***}$). Jos tarkastellaan vielä matalampia yhteyksiä, niin autonomisuus on yhteydessä myös tyytyväisyyteen palkkauksesta ($r = 0,379^{***}$) ja kääntäen stressin kokemiseen ($r = -0,295^{***}$).

Karasekin ja Theorellin työn vaatimukset–työn autonomia-mallin mukaan stressi on seurausta ristiriidasta työn vaatimusten ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksien välillä. Työn autonomia ja työn vaatimukset ja muodostavat nelikentän, jossa erilaiset työt voidaan jakaa kuormittaviin, aktiivisiin, kuormittamattomiin ja passiivisiin töihin. (Julkunen ym. 2004: 94; Karasek & Theorell 1990.)



Kuvio 34. Työn vaatimukset – työn autonomia -nelikenttä (Karasek & Theorell 1990, muokannut Siekkinen 2011.)

Mallin mukaan akateemiset työntekijät, joiden työhön liittyy paljon autonomiaa, kokisivat työnsä vähemmän kuormittavaksi kuin ne työntekijät, joilla autonomiaa työssä on vähän. Julkunen mukaan malli ei hyvin kuvaa sitä, miten työn korkea rasite syntyy, siihen liittyy muitakin elementtejä kuin matala työn autonomian taso. (Julkunen ym. 2004; Karasek & Theorell 1990.) Työssä koettuun autonomiaan vai-

kuttaa moni tekijä ja se saattaa vaihdella myös työtehtävien mukaan. Autonomiia saattaa olla esimerkiksi ajankäytön suhteen, mutta taas työhön liittyvät tulostavoitteet voivat olla ylhäältä päin tiukasti määritellyt (Blom, Melin & Pyöriä 2001: 116–117; Siltala 2004: 162). Voidaan miettiä, onko tutkijoilla todellista autonomiia omaan työhönsä vai ei, kuuluvatko he nelikentässä luokkaan ”aktiivinen” vai ”korkea rasite”? (Siekkinen 2011.)

Määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus nousi myös selkeästi esille aineistossa. Työntekijät olivat siihen liittyvien väittämien kanssa melko yksimielisesti samaa mieltä. Epävarmuuden kokemus oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä stressin kokemiseen määräaikaisilla tohtori- ja maisteritutkijoilla. Niistä, jotka pitivät oman työsuhteensa jatkumista erittäin epävarmana, 31 prosenttia oli täysin samaa mieltä myös kysymyksestä stressin kokemisen kanssa. Myös tutkimukselle määräaikaaisuudesta koettiin olevan negatiivisia seurauksia, mutta mielipiteissä oli enemmän hajontaa taustamuuttujien mukaan tarkasteltuna.

Puhakan ja Rautopuron mukaan määräaikaisuus on koettu suurimmaksi stressin aiheuttajaksi yliopistoissa (Puhakka & Rautopuro 2012). Myös Hakalan tutkimuksessa työn epävakaas oli yhteydessä työuupumuksen kokemuksiin ja elämään tyytyväisyyteen eri tavoin (Hakala 2005). Lyhyiden määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisellä saattaa olla yliopistoissa laajat seuraukset. (Pekkola & Kuoppala 2012.) Kuten Puhakka ja Rautopuro myös mainitsivat (2012), akateemiset äänestävät jaloillaan. Korkeasti koulutetut ihmiset saattavat pettyä yliopistoon työpaikkana.

Akateeminen työ on hyvin ristiriitaista, kuten on tullut esille. Siinä työn positiiviset piirteet – autonomia ja mielenkiintoinen työ, sekä negatiiviset piirteet – kiire, henkinen rasitus ja tulosvalvonta, esiintyvät yhtäaikaaisesti. Tämä johtaa siihen, että on tietotyön tekijöitä, jotka eivät juuri koe kiirettä eikä kohtuutonta stressiä työssään, mutta toisaalla taas jotkut kamppailevat liikaakin näiden ongelmien parissa. (Blom, Melin & Pyöriä 2001: 123, 146; myös Ursin & Ylijoki 2013.) Myös

tässä aineistossa joidenkin akateemisen työn ulottuvuuksien kohdalla oli havaittavissa yksimielisyyttä (esim. määräaikaaisuuden aiheuttama epävarmuus ja työn merkityksellisyys), mutta joidenkin kohdalla työntekijät olivat olleet väittämien kanssa hyvinkin eri mieltä (esimerkiksi tyytyväisyys palkkaukseen ja stressin kokeminen).

Hakasen (2005: 27) mukaan työhyvinvointi ei ole jatkumo, jonka toisessa päässä on positiivista hyvinvointia ja toisessa päässä esimerkiksi kuormittavuutta. Hyvinvoinnin kokeminen työssä on paljon muutaakin, kuin vain pahoinvoinnin oireiden puuttumista. Tässä aineistossa tuli hyvin myös esille niin positiivisten kuin negatiivistenkin akateemisen työhön liittyvien piirteiden yhtäaikainen olemassaolo. Rinne ym. (2012) määrittelee akateemisen identiteetin identifioitumisena niihin asioihin, jotka työssä koetaan merkityksellisimmiksi. Nämä merkitykselliseksi koetut asiat, niissä onnistuminen tai epäonnistuminen sekä niissä koetut muutokset vaikuttavat siis akateemiseen identiteettiin, joka saattaa olla polarisoitumassa voittajiin ja häviäjiin (Ursin & Ylijoki 2013).

Tässä analyysissä tarkasteltiin monia akateemisen työn eri ulottuvuuksia joista jokainen on myös yksittäin mielenkiintoinen tutkimuksen kohde. Eroja sekä yhteyksiä eri muuttujien suhteen on havaittavissa, mutta niiden osalta aineisto kaipaa vielä syventymistä ja sen antaa jatkoanalyysille erinomaisen mahdollisuuden.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Kari Kuoppala, Taru Siekkinen, Elias Pekkola

Tutkimuksemme keskeisimmän tuloksen tiivistävänä johtopäätöksenä voidaan nostaa esiin suomalainen akateeminen kulttuuri, jossa kirjoittamattomana sääntönä toimii periaate, jonka mukaan tutkimustyö tehdään ensisijaisesti määräaikaisissa palvelussuhteissa. Tämä käsitys on noussut esiin jo aiemmissa tutkimuksissa, joissa yliopistot erottuvat muista työnantajasektoreista poikkeuksellisen suuren määräaikaisten palvelussuhteiden määrän perusteella. Tutkimuksemme aineistojen valossa tämä kulttuurinen ominaisuus on syvälle juurtunut ja paljolti kyseenalaistamaton toimintaperiaate. Tohtorikoulutusta pidetään itsestään selvästi määräaikaisena akateemisena pätevyitymisvaiheena. Olkoonkin, että samalla maisterin pohjakoulutuksella muissa työtehtävissä palvelussuhde on toistaiseksi voimassa oleva ja palkkataso korkeampi. Nykyään samaa periaatetta on yhä kattavammin alettu soveltaa myös vastaväitelleisiin post doc -tutkijoihin. Tutkimuksemme ensisijaisena kohderyhmänä ovat olleet ulkopuolisella rahoituksella palkatut projektitutkijat. Heidän asemaansa eivät sovellu useinkaan ainakaan ensisijaisina kriteereinä edellä mainitut koulutusperusteet. On syytä kysyä, mikä on se yliopistoissa tehtävän tutkimuksen erityispiirre, joka erottaa sen valtion tutkimuslaitoksissa tehtävästä tutkimuksesta. Valtion tutkimuslaitoksissa suurin osa palvelussuhteista on kuitenkin yliopistoihin verrattuna toistaiseksi voimassa olevia.

Tutkimuksemme pohjalta ei voida osoittaa merkittäviä muutoksia yliopistojen henkilöstöpolitiikassa. Keskeisin muutos sijoittuu yliopistojen ulkopuolelle yliopistojen asemaan työmarkkinaneuvottelujen täysivaltaisena osapuolena. Muutos on merkittävä eritoten, kun myös

henkilöstön edustus samassa neuvottelupöydässä on yliopiston henkilöstöä edustavien järjestöjen omissa käsissä. Uuden yliopistolain vaikutukset eivät monilta osiltaan näy radikaaleina muutoksina yliopistojen henkilöstöhallinnossa. Muutokset ovat myös hitaita, joten tässä vaiheessa on aineistojemme perusteella vielä mahdollonta vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä.

Hankkeessa toteutettiin myös sähköinen kysely, joka lähetettiin kahdeksaan suomalaiseen yliopistoon. Kyselyn analyysin tavoitteena oli tarkastella yliopistoissa tehtävää akateemista työtä ja sen eri ulottuvuuksia sekä luoda kuva yliopistoissa työskentelevästä, määräaikaaisessa työsuhteessa olevasta tutkijasta.

Kyselyn tilastollisessa analyysissä muodostettiin eri väittämistä summamuuttujia. Näitä summamuuttujia oli yksitoista ja jokainen kuvaa akateemisen työn yhtä keskeistä ulottuvuutta: määräaikaaisuuden aiheuttama epävarmuutta, määräaikaisuuden seurauksia tutkimukselle, tyytyväisyyttä palkkaukseen, työn autonomisuutta, työn merkityksellisyyttä, työn koettua tehokkuutta, hyvinvointia, uraa ja yhteisöllisyyttä, uran hallintaa, positiivista ilmapiiriä ja negatiivista ilmapiiriä. Lisäksi tarkasteltiin stressin kokemista yhden kysymyksen avulla. Summamuuttujien ja stressi-kysymyksen avulla tarkasteltiin aineistossa esiintyviä eroja eri ryhmien: työnimikekategorioiden, yliopistojen, tieteenalojen tai sukupuolien välillä. Akateemisen työn ulottuvuudet -summamuuttujien keskiarvoissa oli jonkin verran eroja eri ryhmien mukaan tarkasteltaessa.

Eniten samaa mieltä vastaajat olivat siitä, että määräaikaiset työsuhteet aiheuttavat epävarmuutta. Aineistossa koettiin yksimielisesti myös työ hyvin merkitykselliseksi ja myös melko autonomiseksi. Eniten hajontaa oli seuraavien summamuuttujien kohdalla: stressi, negatiivinen ilmapiiri, määräaikaaisuuden seuraukset tutkimukselle sekä tyytyväisyys palkkaukseen.

Kun aineiston analyysiä tarkennettiin määräaikaaisissa työsuhteissa työskenteleviin maisteri- ja tohtoritutkinnon suorittaneisiin tutkijoihin, akateemisen työn ulottuvuuksissa esiintyi sama trendi kuin koko

aineistoa tarkastellessa: määräaikaisuuden koettiin selkeästi aiheuttavan epävarmuutta, tästä olivat lähes kaikki osittain tai samaa mieltä. Eniten vastauksia jakoi tyytyväisyys palkkaukseen ja stressin kokeminen, joiden kanssa noin kolmasosa oli osittain tai täysin eri mieltä. Myös negatiivinen ja positiivinen ilmapiiri jakoivat mielipiteitä. Aineistossa määräaikaisilla tutkijoilla tämänhetkinen työsuhde oli kestoltaan keskimäärin kaksi vuotta ja suuri osa oli työskennellyt joskus apurahalla. Tämä kertoo myös työsuhteiden pätkittäisyydestä, jolla saattaa olla haitallisia vaikutuksia myös tutkimuksen tekemiselle.

Määräaikaisten maisteri- ja tohtoritutkijoiden keskuudessa työn ulottuvuuksia kuvaavien summamuuttujien välillä oli selkeitä korrelaatioita: esimerkiksi työn autonomia oli yhteydessä moniin ulottuvuuksiin, muun muassa hyvinvointiin, positiiviseen ilmapiiriin ja työn koettuun tehokkuuteen. Hyvinvointi oli myös yhteydessä useaan työn ulottuvuuteen: esimerkiksi koettuun työn tehokkuuteen ja käänteisesti stressin kokemiseen.

Aineiston analyysissä muodostui ristiriitainen kuva akateemisesta työstä. Näin ovat myös monet muut aiemmat tutkimukset akateemisesta työstä osoittaneet. Akateemisessa työssä esiintyy työn tekemisen niin hyviä kuin huonojakin piirteitä. Yliopistolla työskentelevät tutkijat kokevat työnsä hyvin merkitykselliseksi ja kokevat työssään autonomiaa, mutta myös määräaikaisuuden aiheuttamaa epävarmuutta ja stressiä. Näiden työhön liittyvien hyvien ja rasisusta aiheuttavien tekijöiden kokeminen saattaa vaihdella työntekijöiden mukaan ja ne saattavat myös kasautua, jolloin tutkijoiden työt ja kokemus niiden tekemisestä erkanevat enemmän toisistaan.

Tutkimuksemme perusteella tulisi ryhtyä avoimeen keskusteluun tutkijanuran kehittämisestä yliopistoissa siten, että uran reunaehtoja parannettaisiin työsuhteita vakainaistamalla tai jollain muulla todellisella keinolla uran jatkuvuuden vahvistamiseksi. Tekemämme kysely vahvistaa niitä tuloksia, joita muistakin tutkimuksista on saatu, että työsuhteen määräaikaisuuteen liittyvä epävarmuus on niin merkittävä tekijä, että se vaikuttaa väijäämättä pitkällä aikavälillä tutkimustyön

laatuun kokonaisvaltaisesti suomalaisessa innovaatiojärjestelmässä. Sil- lä on myös merkittävä vaikutus yliopistouran houkuttavuuteen tulevai- suudessa. Nykyisellä urarakenteella ei voida ajatella voitavan houkutel- la pitkällä tähtäimellä parhaita kykyjä akateemiselle tutkija-opettajan uralle, puhumattakaan ulkomaalaisten huippututkijoiden sijoittumi- sesta pysyvämmiin Suomeen.

Haluaisimme tutkimuksellamme vaikuttaa siihen, että tutkijan- urasta ja sen negatiivisista piirteistä, kuten jatkuvasta stressaavasta rahoitushakuprosessista ja kilpaillusta niukasta tutkimusrahoitukses- ta aiheutuvista haitoista itse tutkimustyölle käytäisiin perusteellista keskustelua ja epäkohtien korjaamiseksi tehtäisiin pitkän tähtäimen resursoitu kehittämisohjelma osana opetus- ja kulttuuriministeriön tulosneuvotteluprosessia.

LÄHTEET

Kirjallisuus

- Aarrevaara, T. & Pekkola, E. (2010): Muuttuva akateeminen professio – maaraaportti. Tampere: Tampere University Press.
- Aittola, H. & Marttila, L. (toim.) (2010): Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishankkeen (2008–2009) loppuraportti. Opetusministeriön julkaisuja 2010:5. Helsinki: Opetusministeriö.
- Alastalo, M. & Åkerman, M. (2010): Asiantuntijahaastattelun analyysi: faktojen jäljillä. Teoksessa Ruusuvoori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.), Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 372–392.
- Alasuutari, P. (2011): Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, P. (1995): *Researching Culture. Qualitative Method and Cultural Studies*. London: Sage Publications.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. (1994): Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Porvoo: WSOY.
- Altbach, P. & Musselin, C. (2008): Academic career structures: Bad ideas. *International Higher Education*, 53, 2–3.
- Auranen, O. (2014): University research performance: Influence of funding competition, policy steering and micro-level factors. *Acta Universitatis Tamperensis* 1910. Tampere: Tampere University Press
A 23.12.1987/1141. Asetus valtiovarainministeriöstä.
- Baruch, Y. (1998): The rise and fall of Organizational Commitment. *Human Systems Management*. 17(2), 135–143.
- Becher, T. (1989): *Academic Tribes and Territories. Intellectual Enquiry and the Cultures of Disciplines*. Milton Keynes: The Society for Research into Higher education & Open University Press.
- Blau, P. (1973): *The Organization of Academic Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. (2001): Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus
- Bourdieu, P. (1985): *Sosiologian kysymyksiä*. Tampere: Vastapaino.
- Clark, R. B. (1983): *The Higher Education System. Academic organization in cross-national perspective*. Berkeley: University of California Press.
- Clark, B. R. (1998). *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation*. IAU Press, Guildford.

- Cohen, A., (2007) Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 17, 336–354.
- Elo, A-L., Ervasti, J., Teräsaho, M., Hemmilä, P., Lipponen, J. & Salimäki, A. (2009): Oikeudenmukaisella palkitsemisella kohti hyvinvointia ja tuloksellisuutta: tutkimus kahdessa yliopistossa. *Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys* 50/2009. Helsinki: Edita.
- Elo, A-L., Leppänen, A., Lindström, K. & Roponen, T (1990): TSK. Miten käytät stressikyselyä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Elo, A-L., Leppänen, A. & Jähkola, A. (2003): Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 29(6), 444–451.
- Elovainio, M. & Heponiemi, T. (2011): Pätkätöistä päivystykseen – epätyypillinen työ terveydenhuollossa. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.), *Työstä, jouta ja jaksaa Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 95–106.
- Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L. (1995): The Triple Helix – university-industry-government relations: a laboratory for knowledge based economic development, *EASST review*, 14, 14–19.
- Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L. (1997): Universities and the Global Knowledge Economy A Triple Helix of University-Industry-Government Relations. London: Pinter.
- Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P. & Trow, M. (1994): *The new production of knowledge: the dynamics of science and research in contemporary societies*. London: Sage.
- Goastellec, G., Park, E., Ates, G. & Toffel, K. (2013): Academic Markets, Academic Careers: Where do we stand? Teoksessa Kehm, B. M. & Teichler, U. (toim.), *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*. Dordrecht: Springer.
- Hakala, J. (2009): *Academic Cultures in the Finnish Mass Research University. Change and Continuity. Acta Universitatis Tamperensis 1400*. Tampere: Tampere University Press.
- Hakala, J., Kaukonen, E., Nieminen, M. & Ylijoki, O-H. (2003): *Yliopisto – Tieteen kehdestä projektimyllyksi? Yliopistollisen tutkimuksen muutos 1990-luvulla*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hakanen, J. (2005): *Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki. Työterveyslaitos.

- Harinen, P., Koski, L. & Paronen, M. (2008): Muutokset ja luottamuskuultuuri. Selvitys Joensuun yliopiston henkilökunnan kokemuksista rakenneuudistuksissa. Sosiologian tutkimuksia 8. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Haveri, A. (2002): Uusi julkisjohtaminen kunnallishallinnon reformeissa. Hallinnon Tutkimus 21(1), 4–19.
- HE 7/2009 vp. Hallituksen esitys yliopistolaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi.
- Helle, R. (1991): Projektitutkimus rahoittavan viraston näkökulmasta. Teoksessa Kinnunen, M. Perälä, A. & Rautio, P. (toim.), Projektitutkimuksen monet kasvot, Tampere: Korkeakoulualan assistenttien ja tutkijain liitto KATL ja Tampereen yliopiston assistenttiyhdistys, 28–37.
- Huisman, J., de Weert, E. & Bartelse, J. (2002): Academic careers from a European perspective: The Declining Desirability of the Faculty Position. *Journal of Higher Education*, 73(1), 141–160.
- Husu, L. (2005): Sosiaalinen tuki naisten tutkijanuralla. Teoksessa Aittola, H. & Ylijoki, O.-H. (toim.), Tulsohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus, 84–108.
- Husso, K., Karjalainen, S. & Parkkari, T. (toim.) (2000): Suomen tieteen tila ja taso: katsaus tutkimukseen ja sen toimintaympäristöön Suomessa 1990-luvun lopulla. Helsinki: Suomen Akatemia.
- Jokivuori, P. (2002): Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – kilpailuvia vai täydentäviä? Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007): Määrällisiä tarinoita: monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.
- Julkunen, R. (2010): Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2009): Suomalainen palkkatyön yhteiskunta. Teoksessa Pärnänen, A. & Okkonen, K.-M. (toim.), Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, 17–40.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. (2004): Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. & Nätti, J. (1999): The Modernization of Working Times. Flexibility and Work Sharing in Finland. *SoPhi* 46. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Juuti, P. (1992): Organisaatiokäyttäytyminen. Aavaranta-sarja 18. Helsinki: Otava.
- Järnefelt, N. (2002): Työkiireen syiden jäljillä. Teoksessa Järnefelt, N. & Lehto, A. (2002): Työhulluja vai hulluja töitä?: tutkimus kiirekokemuksista työpäikoilla. Helsinki: Tilastokeskus.

- Kallio, K-M. (2014): "Ketä kiinnostaa tuottaa tutkintoja ja julkaisuja liukuhihnaperiaatteella...?" – Suoritusmittauksen vaikutukset tulosohtajien yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilökunnan työhön. Turun kauppakorkeakoulu. Sarja/Series A-1:2014. Turku: Turun kauppakorkeakoulu.
- Kallo, J. (2009): OECD Education Policy: A comparative and historical study focusing on the thematic reviews of tertiary education. Helsinki: Finnish Educational Research Association.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990): Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- Kauhanen, M. (2002): Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Kauhanen, M. (2009): Epättyypilliset työsuhteet ja työhyvinvointi. Teoksessa Taimio, H. (toim.), Kursin muutos: Kestävään kasvuun ja hyvinvointiin. Helsinki: Työväen sivistysliitto, 184–210.
- Kauhanen, M. & Nätti, J. (2011): Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ, työpaikkojen laatu ja hyvinvointi. *Talous & yhteiskunta* 39(3), 40–47.
- Kauhanen, M., Nätti, J. & Miettinen, J. (2012): Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ sekä koulutukseen osallistuminen. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 54(1), 45–54.
- Kaukonen, E. & Välimaa J. (2010): Yliopistopolitiikan ja rakenteellisen kehittämisen taustoja. Teoksessa Aittola, H. & Marttila, L. (toim.), Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishankkeen (2008–2009) loppuraportti, Opetusministeriön julkaisuja 2010:5. Helsinki: Opetusministeriö, 13–20.
- Kinnunen, M., Perälä, A. & Rautio, P. (toim.) (1991): Projektitutkimuksen monet kasvot. Tampere: Korkeakoulualan assistenttien ja tutkijain liitto KATL ja Tampereen yliopiston assistenttityhdistys.
- Kinnunen, M. (1991): Elämää projektitutkijana. Teoksessa Kinnunen, M., Perälä, A. & Rautio, P. (toim.), Projektitutkimuksen monet kasvot. Tampere: Korkeakoulualan assistenttien ja tutkijain liitto KATL ja Tampereen yliopiston assistenttityhdistys, 65–85.
- Kinnunen, U., Mauno S., Mäkikangas, A. & Nätti, J. (2011): Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.), Työstä, joustaa ja jaksa Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 107–120.

- Kirves, K. (2014): Perceived Employability. Antecedents, trajectories and well-being consequences. *Acta Universitatis Tamperensis* 1925. Tampere: Tampere University Press.
- Kirves, K., Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Siponen, K. & Nätti, J. (2010): Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu. *Työelämän tutkimus* 8 (3), 225–236.
- Kivinen, O., Rinne, R. & Ketonen, K. (1993): *Yliopiston huomen*. Helsinki: Hanki ja jää.
- Kogan, M., Moses, I. & El-Khawas, E. (1994): *Staffing Higher Education, Meeting New Challenges*. OECD, Higher Education Policy Series. 27. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Kohtamäki, V. (2013): Tutkimusmenot ja kokonaiskustannusmalli. *Tieteessä tapahtuu* 31(1), 49–50.
- Konttinen, R. (1990a): Esipuhe. Teoksessa Konttinen, E. & Välimaa, J. (toim.), *Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, VI–VII.
- Konttinen, R. (1990b): Työvelvollisuuskokeilun seurannan tausta ja tehtävät. Teoksessa Konttinen, E. & Välimaa, J. (toim.), *Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 4–16.
- Konttinen, R. (1990c): Opettajien kokemukset suunnitteluprosessista. Teoksessa Konttinen, E. & Välimaa, J. (toim.), *Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 55–72.
- Konttinen, R. (1990d): Yhteenvedo ja johtopäätöksiä. Teoksessa Konttinen, E. & Välimaa, J. (toim.), *Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 132–146.
- Konttinen, E. & Pylvänäinen, M. (1996): Uuden yliopiston synty. Jyväskylän yliopiston kehittämisen suuret linjat ja suhdanteet. Teoksessa Helenius, B., Hämäläinen, E. & Tuunainen, J. (toim.), *Kohti McDonald's-yliopistoa. Näkökulmia suomalaisen korkeakoulu- ja tiedepolitiikkaan*. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 35–75.

- Konttinen, R. & Välimaa J. (toim.) (1990a): Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49, Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Konttinen, R. & Välimaa J. (1990b): Opetuksen ja tutkimuksen muutoksia. Teoksessa Konttinen, R. & Välimaa J. (toim.), Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49, Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 85–100.
- Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. (2005): Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.
- Kuoppala, K. & Marttinen, K. (1995): Suomen tiedehallinnon määräytymisestä osana eurooppalaista korkeakoulujärjestelmää. Julkaisu No 60, 1995. Vaasa: Vaasan yliopisto ja Länsi-Suomen taloudellinen tutkimuslaitos.
- Kuoppala, K., Näppilä, T. & Hölttä, S. (2010): Rakenteet ja toiminnot piilosilla – Rakenteellinen kehittäminen tutkimuksen ja koulutuksen huipulta katsottuna. Teoksessa Aittola, H. & Marttila, L. (toim.), Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishankkeen (2008–2009) loppuraportti. Opetusministeriön julkaisuja 2010:5. Helsinki: Opetusministeriö, 69–92.
- Kyvik, S. (1995): Department Size and Resources for Administration. Tertiary Education and Management, 1(1), 107–108.
- Kämäräinen, P. (1991): Projektitutkimuksen monet kasvot yliopistoyhteisössä. Teoksessa Kinnunen, M., Perälä, P. & Rautio, P. (toim.), Projektitutkimuksen monet kasvot. Tampere: Korkeakoulualan assistenttien ja tutkijain liitto KATL ja Tampereen yliopiston assistenttiyhdistys, 3–27.
- Lehtinen, T., Kuoppala, K. & Pekkola, E. (2013): Valtionhallinnon henkilöstöpoliittinen ohjaus ja yliopistot. Teoksessa Työelämän tutkimuspäivät 2012 Suomella töissä? Kestämistä ja kestävyyttä Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 4/2013 Tampere: Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto, 137–157.
- Lehto, A-M. (2010): Ovatko työurat muutoksessa? Talous & yhteiskunta 38(1), 4–14.
- Lehto, A-M., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. (2005): Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työministeriön julkaisuja. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki: Työministeriö.
- Leppälähti, A. (1993): Korkeakoulujen opettajat ja tutkijat 1992. Ajankäyttö, ikä- ja koulutusrakenne, liikkuvuus. Helsinki: Helsingin yliopisto.

- Lipponen, J. (1995): Laitoskoko ja hallinnolliset skaalaedut. Tutkimus- ja opetushenkilökunnan hallinnollinen kuormitus ja hallintohenkilökunnan määrä. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lyytinen, A., Marttila, L., Ylijoki, O.-H. & Kaukonen, E. (2010): Rakenteet muuttuvat – muuttuuko tutkimus? Teoksessa Aittola, H. & Marttila, L. (toim.), Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishankkeen (2008–2009) loppuraportti. Opetusministeriön julkaisuja 2010:5. Helsinki: Opetusministeriö, 23–49.
- Löppönen, P., Lehvo, A., Vaahtera, K. & Nuutinen, A. (toim.) (2009): Suomen tieteen tila ja taso 2009. Suomen Akatemian julkaisuja 9/09. Helsinki: Suomen Akatemia.
- Mamia, T. (2007a): Johdanto: yhteiskunnan ja työn organisoinnin muutoksesta ja niiden tutkimisesta. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.), Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Sosiologian tutkimuksia A 30. Turku: Turun yliopisto, sosiologian laitos, 8–24.
- Mamia, T. (2007b): Joustavat työjärjestelyt 2000-luvun Suomessa. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.), Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Sosiologian tutkimuksia A 30. Turku: Turun yliopisto, sosiologian laitos, 33–56.
- Mamia, T. (2009): Mistä hyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.), Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 20–55.
- Marttila, L. & Aittola, H. (2010): Yliopistojen yhteistyö ja fuusiot – ennakkointia ja sopeutumista uuteen tilanteeseen. Teoksessa Aittola, H. & Marttila, L. (toim.), Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishankkeen (2008–2009) loppuraportti. Opetusministeriön julkaisuja 2010:5. Helsinki: Opetusministeriö, 93–95.
- Marttila, L., Lyytinen, A., Ylijoki, O.-H. & Kaukonen, E. (2010): Tutkimusyhteisöjen ja akateemisen työn muutos. Laitosjohtajakyselyn tulokset. TaSTI Työraportteja 5/2010. Tampere: Tieteen-, teknologian- ja innovaatiotutkimuksen yksikkö, Tampereen yliopisto.
- Meklin, P. & Näsi, S. (1994): Budjettihjauksen uudistus ja laskentatoimen muuttuva rooli julkisessa hallinnossa. Hallinnon tutkimus 13(4), 231–243.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991): A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61–89.
- Miettinen, T., Muukkonen, M., Myrsky, M. & Pohjolainen, T. (2009): Uusi yliopistolainsäädäntö. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.

- Melin, H. & Mamia, T. (2007): Pohdintaa: tietoyhteiskunta, työn uudet organisointimuodot ja 2000-luvun työelämän haasteet. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.), Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Sosiologian tutkimuksia A 30. Turun yliopisto, sosiologian laitos, 133–144.
- Miettinen, A. (2006): Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista tai osa-aikatyötä tekevien perheissä. Katsauksia E 23/2006. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.
- Miettinen, A. (2007): Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijänäkemyksiä määräaikaisen työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. Katsauksia E 27/2007. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.
- Mintzberg, Henry (1979): *The Structuring of Organizations. A Synthesis of the Research.* Englewood Cliffs (N.J.): Prentice Hall.
- Moilanen, L. (2007): Työelämän muutoksen ristiaallokko – epävarmuudesta eettiseen? Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.), Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos, 198–223.
- Myllymäki, A. (1989): Julkistytöntajajat ja virkaehtolainsäädäntö. Määräaikaisten palvelussuhteiden ja koeajan käyttö valtiolla. Valtiovarainministeriön ohje 4.12.2007.
- Mäntylä, H. (2007): On "Good" Academic Work, Practicing Respect at Close Range. *Acta Universitatis Oeconomicae Helsingiensis A* – 306. Helsinki: Helsinki School of Economics.
- Mäntylä, H. & Päiviö, H. (2005): Toivon ja epätoivon äärellä akateemisessa työssä. Teoksessa Aittola, H. & Ylijoki, O-H. (toim.), Tulsohjattua autonomiaa, Akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus, 41–66.
- Niemi, H., Aittola, H., Harmaakorpi, A., Lassila, O., Svärd, S., Ylikarjula, J., Hiltunen, K. & Talvinen, K. (2011): Tohtorikoulutuksen rakenteet muutoksessa. Tohtorikoulutuksen kansallinen seuranta-arviointi. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 15: 2011. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Nieminen, M. (2005): Academic Research in Change. Transformation of Finnish University Policies and University Research during the 1990s. *Commentationes scientiarum socialium* 65. Helsinki: The Finnish Society of Sciences and Letters.
- Nikunen, M. (2012): Precarious work at the 'entrepreneurial university': Adaptation versus 'Abandon Ship'. Teoksessa Ahola, S. & Hoffman, D. (toim.), Higher Education Research in Finland. Jyväskylä Finland: Finnish Institute for Educational Research, 271–290.

- Nikunen, M. (2012): Työ, perhe ja sukupuolten tasa-arvo: tapaus yliopisto. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.), Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 174–194.
- Nummenmaa, L. (2009): Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Ojala, S. & Hautaniemi, A. (2012): Tietotyöntekijän paremmat työmarkkinat? Yhteiskuntapolitiikka 77(5), 479–492.
- Ojala, S., Kauhanen, M. & Nätti, J. (2014): Osa- ja määräaika-työn monet muodot ja työn laatu. Talous ja yhteiskunta, 42(3), 36–41.
- Ojell, A. (1990): Miten kokeilu otettiin laitoksilla vastaan. Teoksessa Konttinen, E. & Välimaa, J. (toim.), Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 115–127.
- Oksanen, J. (1993): Työvelvollisuuskokeilu Helsingin kauppakorkeakoulussa – Vuoden 1991 opettajakyselyn tuloksia. Teoksessa Välimaa, J. (toim.), Toimintaa vai terapiaa? Työvelvollisuuskokeilu korkeakouluissa. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B 81. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, 125–137.
- Oksanen, K. & Hautamäki, A. (2014): Ushumboldtilainen yliopisto – suomalainen ratkaisu yliopistojen kehittämiseen. Tiedepolitiikka 39(1), 46–52.
- Opetusministeriö (OPM) (1997): Tutkijanuran kehittämistyöryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmien muistioita 5:1997. Helsinki: Opetusministeriö.
- Opetusministeriö (OPM) (2000): Yliopistot 2000. Helsinki: Opetusministeriö.
- Opetusministeriö (2005): Yliopistojen tulosohjauksen kehittämistyöryhmä III. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:24. Helsinki: Opetusministeriö.
- Opetusministeriö (OPM) (2006a): Tutkijanuratyöryhmän loppuraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:13. Helsinki: Opetusministeriö.
- Opetusministeriö (2007a): Toimenpideohjelma tukijankoulutuksen ja tutkijanuran kehittämiseksi vuosille 2007–2011. Opetusministeriön julkaisuja 2007:7. Helsinki: Opetusministeriö.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2012): Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016 kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Opetusministeriön ja Helsingin yliopiston välinen tulosopimus kaudelle 2004–2006 ja voimavarat vuodelle 2004. (OPM 2004)

- Opetusministeriön ja Helsingin yliopiston välinen tulossopimus kaudelle 2004–2006 ja voimavarat vuodelle 2005. (OPM 2005) Opetusministeriö 10.1.2005.
- Opetusministeriön ja Helsingin yliopiston välinen tulossopimus kaudelle 2007–2009 ja voimavarat vuodelle 2007 (OPM 2007b). Opetusministeriö 10.1.2007.
- Opetusministeriön ja Helsingin yliopiston välinen tulossopimus kaudelle 2007–2009 ja voimavarat vuodelle 2008 (OPM 2008a), Opetusministeriö 7.1.2008.
- Opetusministeriön palaute yliopistojen toiminnasta vuonna 2003 (OPM 2003). Helsingin yliopisto.
- Opetusministeriön tilinpäätöskannanotto Helsingin yliopiston vuoden 2005 toiminnasta (OPM 2006b). Opetusministeriö 22.6.2006.
- Opetusministeriön tilinpäätöskannanotto Helsingin yliopiston vuoden 2006 toiminnasta (OPM 2007c). Opetusministeriö 15.6.2007.
- Opetusministeriön tilinpäätöskannanotto Helsingin yliopiston vuoden 2007 toiminnasta (OPM 2008b). Opetusministeriö 10.6.2008.
- Opetusministeriön tilinpäätöskannanotto Helsingin yliopiston vuoden 2008 toiminnasta (OPM 2009). Opetusministeriö 15.6.2009.
- Pekkola, E. (2014): Korkeakoulujen professio Suomessa. Ajankuvia, käsitteitä ja kehityskulkuja. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Pekkola, E., Kuoppala, K. & Lähti, R. (2012): Akateemisesti tyypillinen epätyypillinen työ? Teoksessa Volanen, M-V. (toim.), Toiseksi paras? Tieteentekijät ja uusi yliopisto. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Pekkola, E. (2010): Nuorten yliopistolaisten työn palkitsevuus ja sen merkitys akateemisen uran houkuttelevuudelle. Työelämäntutkimus 8(2), 145–159.
- Pekkola, E. (2009): Akateeminen professio Suomessa – valtakeskittymä vai kolmen luokan työntekijöitä? *Politiikka* 51(4), 268–290.
- Peltonen, T. (2007): Johtaminen ja organisointi. Teemoja, näkökulmia ja haasteita. Helsinki: KY-palvelu.
- Pirttilä, I. (1997): Yliopistolaivan kapteenit: Akateemisten johtajien toimintahorisontit Joensuun yliopistossa. Sosiologian tutkimuksia N:o 1. Joensuu: Joensuun yliopisto, sosiologian laitos.
- Pirttilä, I. (2005): Akateemisen työyhteisön kehittäminen ja sosiaalinen pääoma. Teoksessa Aittola, H. & Ylijoki, O-H. (toim.), Tulsohjattua autonomiaa: Akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus, 188–206.

- Pitkänen, I. (1993): Opetuksen uudistaminen kemian laitoksella työvelvollisuuskokeiluna aikana. Teoksessa Välimaa, J. (toim.), Toimintaa vai terapiaa? Työvelvollisuuskokeilu korkeakouluissa Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B 81. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, 111–115.
- Puhakka, A. & Rautopuro, J. (2001): Pätkillä tieteen huipulle. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2001. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Puhakka, A. & Rautopuro, J. (2003): Vessi ja illuusio. Opettajien työaikasopimuksen noudattaminen yliopistoissa. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Puhakka, A. & Rautopuro, J. (2004): Tuhannen ja yhden työn tarinoita Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2004. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Puhakka, A. & Rautopuro, J. (2008): Työ tekijänsä kiittää – entäs työnantaja? Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2007. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Puhakka, A. & Rautopuro, J. (2011): Huojuva lato – isäntiä ja isäntien varjoja? Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2010. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Puhakka, A. & Rautopuro, J. (2012): Yliopistotyöstressin muutokset. Teoksessa Volanen, M-V. (toim.), Toiseksi paras? Tieteentekijät ja uusi yliopisto. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto, 28–43.
- Puhakka, A. & Rautopuro, J. (2014): Sumusta nousee riski. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2013. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Pyöriä, P. (2007): Tietotyö ja etätyö. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.), Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Sosiologian tutkimuksia A 30. Turku: Turun yliopisto, sosiologian laitos, 57–68.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2012): Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. Hallinnon Tutkimus, 31(3); 171–188.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2011): Työntekemisen uudet muodot ja tilastot. Hyvinvointikatsaus 22(4), 49–54.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2009): Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Pärnänen, A. & Okkonen, K-M. (toim.), Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, 149–169.
- Rantala, K. & Sulkunen, P. (toim.) (2006): Projektiyhdistyksen kääntöpuolia. Helsinki: Gaudeamus.
- Rauhala, P-L. (1991): Projektitutkimus työnä ja urana. Teoksessa Kinnunen, M., Perälä, A. & Rautio, P. (toim.), Projektitutkimuksen monet kasvot. Tampere: Korkeakoulualan assistenttien ja tutkijain liitto KATL ja Tampereen yliopiston assistenttiyhdistys, 54–64.

- Rhoades, G. & Slaughter, S. (1997): *Academic Capitalism, Managed Professionals, and Supply-Side Higher Education*. Social Text No 51, Academic Labor (Summer, 1997), 15(2), 9–38.
- Rinne, R., Jauhiainen, A., Simola, H., Lehto, R., Jauhiainen, A. & Laiho, A. (2012): *Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö Suomessa*. Managerialistinen hallintapolitiikka yliopistolaisten kokemana. *Kasvatusalan tutkimuksia* 58. Jyväskylä: Suomen Kasvatustieteellinen Seura.
- Roach, M. & Sauermaann, H. (2010): *A taste for science? PhD scientists' academic orientation and self-selection into research careers in industry*. *Research policy* 39, 422–434.
- Rokkanen, M. & Uusitalo, R. (2010): *Katosivatko elinikäiset työpaikat?* *Talous & Yhteiskunta* 38(1), 16–21.
- Rousseau, D. M. (1995): *Psychological Contracts in Organizations. Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ruohomäki, V. (2007): *Teoksessa Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta* Aro, A., Feldt, T. & Ruohomäki, V. (toim.), *Työ- ja organisaatiopsykologit ry:n vuosikirja*. Helsinki: Edita, 84–101.
- Ruotsalainen, M. & Kinnunen, U. (2013): *Psykologinen sopimus ja hyvinvointi pysyvillä ja määräaikaisilla yliopistotyöntekijöillä*. *Työelämän tutkimus* 11(1), 1–18.
- Räsänen, K. (2005): *Akateemisen työn hallinta – jäsenyksiä kokemuksille ainelaitoksen johtajana*. Teoksessa Aittola, H. & Ylijoki, O.-H. (toim.), *Tulosohjattua autonomiaa: Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus, 18–40.
- Salimäki, A. & Vartiainen, M. (2007): *Esimiehen rooli suoriutumisen arviointiin perustuvassa palkkauksessa*. Teoksessa Aro, A., Feldt, T. & Ruohomäki, V. (toim.), *Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta*. Helsinki: Edita, 114–146.
- Salminen, A. (2003): *New Public Management and Finnish Public Sector Organisations: The Case of Universities*. Teoksessa Amaral, A., Meek, V. L. & Larsen, I. M. (toim.), *The Higher Education Managerial Revolution?* Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 55–69.
- Saloniemi, A. & Virtanen, P. (2008): *Joustavan huomisen varjossa?* Teoksessa Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.), *Kohti uutta työelämää?* Tampere: Tampere University Press, 78–108.
- Saloniemi, A. & Väisänen, A. (2012): *Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työelämässä*. Tampereen yliopiston Porin yksikön julkaisuja 5. Pori: Tampereen yliopiston Porin yksikkö.

- Schmidt, T. & Vanhala, S. (2010): Henkilöstöjohtaminen Suomessa 1992–2009. Tutkimus suurten yritysten ja julkisten organisaatioiden henkilöstökäytäntöjen omaksumisesta ja konvergoitumisesta. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu.
- Sekkinen, T., Kuoppala, K. & Pekkola, E. (2015): Sitoutuminen akateemisen tutkijan työssä. Julkaisussa: M. Virkajärvi (toim.), Työelämän tutkimuspäivät 2014: Työn monet muodot, 99–114. Tampere, Finland: Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.
- Siltala, J. (2004): Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- SiVM5/2009 vp – HE 7/2009. Sivistysvaliokunnan mietintö 5/2009 vp Hallituksen esitys yliopistolaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi.
- Slaughter, S. & Leslie, L. (1997): *Academic Capitalism Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Slaughter, S. & Rhoades, G. (2004): *Academic Capitalism and the New Economy Markets, State, and Higher Education*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Stähle, P. (2012): Yliopisto tietämyksen edelläkävijä. Teoksessa Stähle, P. & Ainamo, A. (toim.), *Innostava yliopisto. Kohti uudistavaa yliopistojohtamista*. Helsinki: Gaudeamus, 14–25.
- Stähle, P. & Ainamo, A. (toim.) (2012): *Innostava yliopisto. Kohti uudistavaa yliopistojohtamista*. Helsinki: Gaudeamus.
- Sulkunen, P. (2006): Projektiyhteiskunta ja uusi yhteiskuntasopimus. Teoksessa Rantala, K. & Sulkunen, P. (toim.), *Projektiyhteiskunnan kääntöpuolia*, Helsinki: Gaudeamus, 17–38.
- Temmes, M. (1996): Hallintopoliitiikan rakennedoktriinit. *Hallinnon tutkimus* 15(2), 90–109.
- Temmes, M., Kivinen, J., Lumijärvi, I., Mertano, S. & Moilanen, T. (1998): Henkilöstöpolitiikan uusi tuleminen – Valtion työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan arviointihankkeen raportti. Valtiovarainministeriö, Valtion työmarkkinalaitos 10/98, Helsinki: Valtiovarainministeriö.
- Temmes, M. & Kiviniemi, M. (1997): Suomen hallinnon muuttuminen 1987–1995. Helsinki: Valtiovarainministeriö ja Helsingin yliopisto, yleisen valtiopin laitos.
- Tilastokeskus (1984): *Koulutus ja tutkimus. Korkeakouluopettajien ajankäyttö vuonna 1983*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2006): *Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ajankäyttötutkimus: Tiede, teknologia ja tietoyhteiskunta 2006*. Helsinki: Tilastokeskus.

- Tirronen, J. & Kivistö, J. (2009): Uusi hyödyn aikakausi ja yliopiston kolmas tie. Teoksessa Aarrevaara, T. & Saarinen, T. (toim.), *Kilvoittelusta kilpailuun? Artikkelikokoelma Korkeakoulututkimuksen juhlasymposiumista 25.–26.8.2008*, Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 57–82.
- Tuunainen, J. (2005): Kun tieteenalat törmäävät – tieteenalojen kamppailu aine-laitoksessa. Teoksessa Aittola, H. & Ylijoki, O-H. (toim.), *Tulosohjattua autonomiaa: Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus, 169–187.
- Ursin, J. & Ylijoki, O-H. (2013): The Construction of Academic Identity in the Changes of Finnish Higher Education. *Studies in Higher Education* 38(8), 1135–1149.
- Ursin, J. & Välimaa, J. (2012): Korkeakoulu-uudistusten dynamiikka. *Kasvatus*, 43(5), 547–549.
- Ursin, J. (2005): Tutkimusryhmä akateemisen työn ympäristönä. Teoksessa Aittola, H. & Ylijoki, O-H. (toim.), *Tulosohjattua autonomiaa: Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*, Helsinki: Gaudeamus, 130–145.
- Uusitalo, R. (2008): Onko päätöittien yleistymisen totta vai tilastoharhaa? *Yhteiskuntapolitiikka* 73(1), 5–10.
- Valtion henkilöstötilinpäätös 2005, Tietoja henkilöstövoimavarojen hallinnan ja henkilöstötilinpäätöksen tueksi vuosilta 2001–2005, Valtion budjettitalouden henkilöstö (2006). Valtion työmarkkinalaitoksen julkaisuja 4/2006.
- Valtiontalouden tarkastusvirasto (2010): Yliopistojen inhimillisten voimavarojen hallinta. Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomukset 206/2010. Helsinki: Valtiontalouden tarkastusvirasto.
- Valtiontalouden tarkastusvirasto (2011): Yliopistojen inhimilliset voimavarat. Näkökulmia ja pohdintoja 2010-luvun alussa. Valtiontalouden tarkastusviraston tutkimuksia ja selvityksiä. Helsinki: Valtiontalouden tarkastusvirasto.
- Valtion virkamieslaki (19.8.1994/750).
- Valtiovarainministeriö (VM) (2001) Valtion henkilöstövoimavarojen mitoittaminen – jatkotyö (2001). Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 21/2001.
- Valtiovarainministeriö (VM) (2003a): Valtion Työmarkkinalaitos 4/2003. Vuosikertomus 2002.
- Valtiovarainministeriö (VM) (2003b): Valtion määräaikaiset palvelussuhteet. Määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä valtionhallinnossa selvittäneen työryhmän loppuraportti, Valtiovarainministeriön henkilöstöosaston työryhmämuistioita 15/2003.

- Valtiovarainministeriö (VM) (2004a): Uusille urille, linjaukset ja toimenpidesuosituksukset. Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 1/2004. Helsinki: Valtiovarainministeriö.
- Valtiovarainministeriö (VM) (2004b): Valtion työmarkkinalaitos 3/2004. Valtion henkilöstötilinpäätös 2003, tietoja henkilöstövoimavarojen hallinnan ja henkilöstötilinpäätöksen tueksi vuosilta 1999–2003, Valtion budjettitalouden henkilöstö.
- Valtiovarainministeriö (VM) (2005): Valtion työmarkkinalaitos 5/2005, Valtion henkilöstötilinpäätös 2004, Tietoja henkilöstövoimavarojen hallinnan ja henkilöstötilinpäätöksen tueksi vuosilta 2000–2004, Valtion budjettitalouden henkilöstö (2005). Helsinki: Edita Prima Oy.
- Varila, J. (1994): Näkökulmat ja silmäykset henkilöstöstrategiaan on luotu – nyt kootaan. Teoksessa Varila, J. (toim.), Henkilöstöstrategia ja uusiutuva organisaatio. Helsinki: Valtionhallinnon kehittämiskeskus.
- Vartola, J. (1972): Päätöksentekoprosesseista korkeakouluissa. Hallinnonuudistustutkimuksia 10/1972, Kasvatustieteiden laitoksen tutkimuksia 143/1972. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.
- Vartola, J. (1980): Korkeakoulujen alihallinnon uudistamistarpeesta. Korkeakouluhallinnon uudistamistarvetta selvittävän projektin osaraportti I. Julkishallinnon julkaisusarja B N:o 4/1980. Tampere: Tampereen yliopisto, hallintotieteiden laitos.
- VM 329/00/91. Valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstöpolitiikan ja -hallinnon kehittämisestä.
- VM 092/00/2001. Valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstöpolitiikan linjasta.
- Virtanen, Turo (1980): Korkeakoulujen keskushallinnon toiminnasta ja sen ongelmista: korkeakouluhallinnon uudistamistarvetta selvittävän projektin osaraportti II. Julkishallinnon julkaisusarja / Tampereen Yliopisto, Hallintotieteiden Laitos: 6. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Virtanen, T. (1981): Korkeakoulujen hallinnon kehittämistä. Korkeakouluhallinnon uudistamistarvetta selvittävän projektin osaraportti III. Julkishallinnon julkaisusarja A N:o 5/1981, Tampere: Tampereen yliopisto, hallintotieteiden laitos.
- Vähämäki, J. (2007): Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.), Työ murroksessa. Artikkelikokoelma, Helsinki: Työterveyslaitos, 243–277.
- Välimaa, J. (2013): Voiko reformeja hallita? Tiedepolitiikka, 38(1), 47–53.

- Välimaa, J. (1990a): Tulevaisuus luo uusia merkityksiä menneisyyteen. Teoksessa Konttinen, R. & Välimaa, J. (toim.), *Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 1–3.
- Välimaa, J. (1990b): Työvelvollisuuskokeilu yliopistoyhteisössä. Teoksessa Konttinen, R. & Välimaa, J. (toim.), *Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 101–109.
- Välimaa, J. (1990c): Yliopistoyhteisö kokeilun kohteena. Teoksessa Konttinen, R. & Välimaa, J. (toim.), *Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 110–114.
- Välimaa, J. (1991): Johdanto: Innovaatio, integrointi ja interaktio. Teoksessa Konttinen, R. & Välimaa, J. (toim.), *Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 1–3.
- Välimaa, J. (1993a): Toimintaa vai terapiaa? Työvelvollisuuskokeilu korkeakouluissa. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B 81. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.
- Välimaa, J. (1993b): Työvelvollisuuskokeilu ja muutos. Teoksessa Konttinen, R. & Välimaa, J. (toim.), *Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 5–15.
- Välimaa, J. (1993c): Työvelvollisuuskokeilun diskurssit. Teoksessa Konttinen, R. & Välimaa, J. (toim.), *Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 1–4.
- Välimaa, J. (1993d): Pedagoginen diskurssi. Teoksessa Konttinen, R. & Välimaa, J. (toim.), *Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, 16–17.

- Välimaa, J. (1993e): Opiskelijat työvelvollisuuskokeilusta: Tuuletusta umpiho-meiseen kultatoriin! Teoksessa Konttinen, R. & Välimaa, J. (toim.), Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilun alku Jyväskylän yliopistossa. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B Teoriaa ja käytäntöä 49. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, 43–48.
- Välimaa, J. (2005): Akateeminen työ – palkkatyötä vai säätyläisyyttä? Teoksessa Aittola, H. & Ylijoki, O-H. (toim.), Tulosohjattua autonomiaa: Akateemisen työn muuttuvat käytännöt, Helsinki: Gaudeamus, 146–168.
- Välimaa, J. (2011): Uusi yliopistolaki ja kansallisen yliopistolaitoksen yhtiöitäminen. Teoksessa Lasonen, J. & Ursin, J. (toim.), Koulutus yhteiskunnan muutoksissa: jatkuvuuksia ja katkoksia. Kasvatusalan tutkimuksia 53. Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura, 43–93.
- Välimaa, J. (2012): Yliopistojen kollegiaalisuudesta. Traditio ja haasteet yhtiöyliopistossa. Teoksessa Volanen, M-V. (toim.), Toiseksi paras? Tieteentekijät ja uusi yliopisto. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto, 140–159.
- Välimaa, J. & Hoffman, D. (2007): The future of Finnish higher education challenged by global competitive horizons. Teoksessa Marginson, S. (toim.), Prospects of Higher Education: Globalization, Market Competition, Public Goods and the Future of the University. Rotterdam: Sense Publishers, 185–200.
- Ylijoki, O-H. (2003): Entangled in academic capitalism? A case-study on changing ideals and practices of university research. *Higher Education* 45(3), 307–335.
- Ylijoki, O-H. (2005): Academic nostalgia: A narrative approach to academic work. *Human Relations* 58(5), 555–576.
- Ylijoki, O-H. & Aittola, H. (2005): Johdanto: hyvää akateemista työtä etsimässä. Teoksessa Aittola, H. & Ylijoki, O-H. (toim.), Tulosohjattua autonomiaa: Akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus, 7–17.
- Ylijoki, O-H. & Mäntylä, H. (2003): Conflicting Time Perspectives in Academic Work. *Time & Society* 12(1), 55–78.
- Ziman, J. (1994): *Prometheus Bound Science in a dynamic steady state*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ziman, J. (1996): ”Post-academic science”: Constructing knowledge with networks and norms. *Science Studies* 9(1), 67–80.

Elektroniset lähteet

- Certia 1. http://www.certia.fi/tmp_certia2012_site_0.asp?sua=2&lang=1&cs=138. Luettu 29.10.2014.
- Certia 2. http://www.certia.fi/tmp_certia2012_site_0.asp?sua=2&lang=1&cs=175. Luettu 29.10.2014.
- Certia 3. http://www.certia.fi/tmp_certia2012_site_0.asp?sua=2&lang=1&cs=174. Luettu 29.10.2014.
- Certia 4. http://www.certia.fi/tmp_certia2012_site_0.asp?sua=2&lang=1&cs=176. Luettu 29.10.2014.
- Certia 5. http://www.certia.fi/tmp_certia2012_site_0.asp?sua=2&lang=1&cs=169. Luettu 29.10.2014.
- Certia 6. http://www.certia.fi/tmp_certia2012_site_0.asp?sua=2&lang=1&cs=144. Luettu 29.10.2014.
- Certia 7. http://www.certia.fi/tmp_certia2012_site_0.asp?sua=2&lang=1&cs=149. Luettu 29.10.2014.
- Hoffman, D., Babila Sama, T., El-Massri, A., Korhonen, M. & Raunio, M. (2013): The Best Science, The Best Science – in Finnish and English – Or The Best Finnish Scientists? Teoksessa *Recherches en Education*, N°16 – Juin 2013, Le mythe de l'éducation finlandaise, 48–62. <http://www.recherches-en-education.net/IMG/pdf/REE-no16.pdf>. Luettu 23.9.2015.
- HRS4R, The Human Resources Strategy for Researchers. <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/europeanCharter>. Luettu 31.7.2014.
- Jääskinen, N. & Rantanen, J. (2007): Yliopistojen taloudellisen ja hallinnollisen aseman uudistaminen. Opetusministeriön työryhmäselvityksiä ja muistioita 2007:2. Helsinki: Opetusministeriö. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/tr02.pdf?lang=fi>. Luettu 23.9.2015.
- KOTA-tietokanta. <https://kotaplus.csc.fi/online/>. Luettu 23.9.2015.
- Koulutus ja tutkimus vuosina 1999–2004: kehittämissuunnitelma (29.12.1999). (KESU 2004) Kehittämissuunnitelma 2004. <http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2000/liitteet/KESU2004/suomi/KESUsis.html>. Luettu 23.9.2015
- Opetusministeriö (OPM) (2008c): Yliopistojen ja opetusministeriön väliset tulossopimukset. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/yliopistokoulutus/hallinto_ohjaus_ja_rahoytus/yliopistojen_tulossopimukset/. Luettu 12.6.2012.

- Opetusministeriö (OPM) (2008): Neliportainen tutkijanura. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:15. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr15.pdf?lang=fi>. Luettu 28.1.2013.
- Opetusministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma 2001–2004. Opetusministeriö. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2001/liitteet/toimintajatalous01-04pdf.pdf?lang=fi>. Luettu 23.9.2015.
- Opetusministeriön toimintakertomus (2002): www.minedu.fi/julkaisut/muut/2003/tk2002.pdf. Luettu 12.6.2012.
- Opetusministeriön toimintakertomus 2003 (2004): www.minedu.fi/julkaisut/muut/2004/tk2003.pdf. Luettu 14.6.2012.
- Pietiläinen, M. (toim.) (2013): Työ, talous ja tasa-arvo. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytyrata_201300_2013_10369_net.pdf. Luettu 23.9.2015.
- Pääministeri Esko Ahon hallituksen ohjelma vuosille 1991–1995. <http://valtioneuvosto.fi/tietoa-valtioneuvostosta/hallitukset/hallitusohjelmat/vanhat/aho/fi.jsp>. Luettu 2.8.2012.
- Pääministeri Paavo Lipponen hallituksen ohjelma vuosille 1995–1999. http://valtioneuvosto.fi/tietoa-valtioneuvostosta/hallitukset/hallitusohjelmat/vanhat/lipponen/Hallitusohjelma_-_Lipponen112834.jsp. Luettu 2.8.2012.
- Pääministeri Paavo Lipponen II hallituksen ohjelma vuosille 1999–2003. <http://valtioneuvosto.fi/tietoa-valtioneuvostosta/hallitukset/hallitusohjelmat/vanhat/lipponenII/fi.jsp>. Luettu 2.8.2012.
- Pääministeri Anneli Jäätteenmäen hallitusohjelma vuosille 2003–2007. <http://valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/vn/hallitus/jaateenmaki-hallituksen-ohjelma-17.4.2003/131517.pdf>. Luettu 2.8.2012.
- Pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelma vuosille 2003–2007. <http://www.valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/vn/hallitus/vanhasen-hallitusohjelma-2003/fi.pdf>. Luettu 2.8.2012.
- Pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelma vuosille 2007–2010. <http://www.valtioneuvosto.fi/tietoaarkisto/aiemmathallitukset/vanhanenII/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma-painoversio-040507.pdf>. Luettu 2.8.2012.
- Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma vuosille 2011–2015. <http://www.valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf332889/fi.pdf>. Luettu 2.8.2012.

- Salimäki, A. & Nylander, M. (2006): Uuden palkkausjärjestelmän mahdollisuudet ja haasteet Teknillisessä korkeakoulussa – Henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä käyttöönoton valmistelusta keväällä 2005. Espoo: Teknillinen korkeakoulu, Työpsykologian ja johtamisen laboratorio. <http://lib.tkk.fi/Reports/2006/isbn9512280132.pdf>. Luettu 23.9.2015.
- Salimäki, A. & Holmborg, A. (2007): UPJ yliopistomaailmassa. Teknillisen korkeakoulun ja Joensuun yliopiston henkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia keväällä 2007. Työpsykologian ja johtamisen laboratorio, raportti 2007/5. Espoo: Teknillinen korkeakoulu. <http://rewardresearch.aalto.fi/fi/research/tutkimusraportit/upjraportti2007.pdf>. Luettu 23.9.2015.
- Valtion työnantajakuva 2009: Henkilöstön näkemyksiä ja arvioita valtiosta työnantajana. Valtiovarainministeriö. http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinalaitos/20090713Valtio/valtion_tyoenantajakuva_2009_henkilostoeo.pdf. Luettu 12.6.2012.
- VM329/00/91 Valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstöpolitiikan ja -hallinnon kehittamisestä. http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/04_muut_henkilostohallinnon_asiakirjat/7324/name.jsp. Luettu 11.9.2012.
- VM2/22/97 Valtioneuvoston periaatepäätös valtion ylimpien virkamiesten valintaperusteiden- ja menettelyn uudistamisesta. http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/04_muut_henkilostohallinnon_asiakirjat/7320/name.jsp. Luettu 11.9.2012.
- VM 23.3.2006. Valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa. <URLhttp://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/04_muut_henkilostohallinnon_asiakirjat/20070316VM4012/name.jsp. Luettu 11.9.2012.
- VM 4/01/2007. Henkilöstön kehittäminen osaksi toimintayksikköjen ohjausta. Valtiovarainministeriö: Valtion työmarkkinalaitoksen ohje. http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/04_muut_henkilostohallinnon_asiakirjat/20070316VM4012/name.jsp. Luettu 11.9.2012.

LIITE 1.

Haastattelut

Haastateltava	Organisaatio	Aikataulu	Haastattelija
Eeva Rantala [1]*	TTL	ke 17.10.2012	Maria Ranta
Timo Lahti [2]*	SYTY ry	to 18.10.2012	Maria Ranta/Kari Kuoppala
Liisa Savunen [3] *	UNIFI ry	to 18.10.2012	Maria Ranta
Jorma Virkkala [4]*	Professoriliitto	ti 23.10.2012	Maria Ranta
Nina Pärssinen [5]*	Sivistystyönantajat	ti 23.10.2012	Maria Ranta
Teuvo Metsäpelto [6]*	Työmarkkinalaitos	ke 24.10.2012	Maria Ranta
Juhani Dammert [7]*	Opetusministeriö	to 25.10.2012	Maria Ranta
Hanna Rinne* [1]	TTY	ma 19.8.2013	Kari Kuoppala
Pirjo Hankala* [2]	TaY	ke 21.8.2013	Kari Kuoppala
Liisa Rossi [3]	OY	ma 26.8.2013	Kari Kuoppala
Jaana Sirkkiä [4]	HY	ti 17.9.2013	Kari Kuoppala
Tiia Tuomi [5]	Aalto	ti 17.9.2013	Kari Kuoppala
Jouni Kekäle [6]	I-SY	ke 18.9.2013	Kari Kuoppala
Tom Riski [7]	TuY	ke 18.9.2013	Kari Kuoppala
Jouni Valjakka [8]	JY	ma 23.9.2013	Kari Kuoppala

(*Haastattelu kasvokkain. [1] Viittaa tekstissä käytettyyn koodaukseen.)

LIITE 2.

Kyselylomake

HENKILÖTIEDOT

1. Sukupuoli mies nainen
2. Syntymävuosi 19 _____
3. Siviilisääty
 - 1 Avio- tai avoliitossa/rekisteröidyssä parisuhteessa
 - 2 Naimaton
 - 3 Eronnut
 - 4 Leski
4. Kotona asuvien omien tai huollettavien alaikäisten lasten lukumäärä
ei lapsia _____
alle 6-vuotiaita _____ kpl
7 – 17-vuotiaita _____ kpl
5. Työskenteleekö puolisosi korkeakoulussa opetus- tai tutkimustehtävissä?
kyllä ei
6. Mikä on vanhempiesi koulutustaso?
 1. vanhempi 2. vanhempi
 (äiti) (isä)

ei tietoa
peruskoulu tai kansakoulu
ammattikoulu tai lukio
opisto
korkeakoulu tai yliopisto
7. Mikä on kansallisuutesi tällä hetkellä? suomalainen, pohjoismaalainen, muu EU:n kansalaisuus, EU:n ulkopuolinen eurooppalainen, afrikkalainen, aasialainen, pohjoisamerikkalainen, eteläamerikkalainen, australialainen, muu, mikä ____ (PUDOTUSVALIKKONA)
8. Mikä on äidinkielesi?
9. Mikä on työksikkösi käyttökieli?

10. Mikä on korkein suorittamasi tutkinto? Milloin ja missä korkeakoulussa olet sen suorittanut?

- 1 tohtorin tutkinto
- 2 lisensiaatin tutkinto
- 3 ylempi korkeakoulututkinto
- 4 alempi korkeakoulututkinto
- 5 muu tutkinto, mikä _____

Korkein tutkintosi on suoritettu vuonna _____

Korkein tutkintosi on suoritettu (korkeakoulu/yliopisto) _____ ssa

11. Mikä on korkeimman suorittamasi tutkinnon koulutusala?

- | | | |
|---------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| 1 teologinen | 7 psykologia | 13 teknistieteellinen |
| 2 humanistinen | 8 terveydenhuolto | 14 lääketieteellinen |
| 3 taideteollinen | 9 oikeustieteellinen | 15 hammaslääketieteellinen |
| 4 kasvatustieteellinen | 10 kauppatieteellinen | 16 eläinlääketieteellinen |
| 5 liikuntatieteellinen | 11 luonnontieteellinen | 17 farmasia |
| 6 yhteiskuntatieteellinen | 12 maatalous-metsätieteellinen | 18 muu |

12. Mikä on tämänhetkisen tutkimuksesi päätieteenala?

- 1 Biotieteet, maantiede, ympäristötieteet, maatalous- ja metsätieteet
- 2 Humanistiset tieteet
- 3 Luonnontieteet
- 4 Lääke- ja terveystieteet
- 5 Tekniikka
- 6 Yhteiskuntatieteet

13. Kuulutko johonkin ammattijärjestöön? kyllä en en halua sanoa
Mihin järjestöön? _____

14. Toimitko yliopistossasi tällä hetkellä hallinnollisissa luottamustehtävissä (varsinainen/ varajäsen)?
kyllä en

TYÖPAIKKATIEDOT JA PALVELUSSUHDE

15. Missä yliopistossa tällä hetkellä työskentelet (mikäli et ole töissä, siirry kohtaan 35)

- 1 Aalto-yliopisto
- 2 Helsingin yliopisto
- 3 Itä-Suomen yliopisto
- 4 Jyväskylän yliopisto
- 5 Oulun yliopisto
- 6 Tampereen teknillinen yliopisto
- 7 Tampereen yliopisto

- 8 Turun yliopisto
9 muu, mikä _____
10 en ole tällä hetkellä töissä yliopistossa

16. Millä nimikkeellä työskentelet tällä hetkellä? _____
17. Missä työyksikössä työskentelet tällä hetkellä? (Työyksiköllä tarkoitetaan joko virallista tai epävirallista yksikköä, jonka jäsen koet ensisijassa olevasi. Valitse seuraavista sopivin.) (Pudotusvalikkona.)
- tiedekunta tai vastaava
 - laitos
 - tutkimusyksikkö
 - tutkimusryhmä
 - oppiaine
 - muu, mikä? _____
- Perustele valintasi. _____

18. Esimiehesi työyksikkö on (Valitse seuraavista sopivin.) (Pudotusvalikkona.)
- sama kuin omani
 - tiedekunta tai vastaava
 - laitos
 - tutkimusyksikkö
 - tutkimusryhmä
 - oppiaine
 - muu, mikä? _____
19. Mikä on oman työyksikkösi henkilöstömäärä tällä hetkellä? ____ henkilöä
20. Onko palvelussuhteesi tällä hetkellä
- a) toistaiseksi voimassa oleva
 - b) määräaikainen
21. Mikäli palvelussuhteesi on määräaikainen, kuinka pitkä tämänhetkinen työ sopimuksesi on? ____ v ____ kk
22. Onko työ sopimuksesi tutkimushankkeesi rahoituskauden mittainen?
kyllä ei
23. Onko Sinulla ollut mahdollisuus itse vaikuttaa nykyisen palvelussuhteesi pituuteen?
kyllä ei

24. Onko/Olisiko määräaikainen palvelussuhde elämäntilanteesi kannalta hyvä vaihtoehto?
kyllä ei
25. Onko palvelussuhteesi tällä hetkellä
a) kokoaikainen
b) osa-aikainen ____ %
26. Onko Sinulla ollut mahdollisuus vaikuttaa palvelussuhteesi kokoaikaisuuteen?
kyllä ei
27. Onko/Olisiko osa-aikainen palvelussuhde elämäntilanteesi kannalta hyvä vaihtoehto?
kyllä ei
28. Mistä vuodesta lähtien olet ollut nykyisen työnantajan (yliopisto) palveluksessa (mukaan lukien työttömyysjaksot)? V. ____ lähtien
29. Kuinka monta erillistä päätoimista palvelussuhdetta Sinulla on ollut nykyisen työnantajan palveluksessa? _____ kpl
30. Mille vaativuustasolle tehtäväsi sijoittuu? Vaativuustason asteikolla tasolle
nro ____ en tiedä
31. Minkä suoritustason perusteella henkilökohtainen palkanosasi määräytyy?
Suoritustason asteikolla tasolle nro _____ en tiedä
32. Mikä on tämänhetkinen ansiosi päätoimesta ennen ennakonpidätystä (bruttopalkka)?
_____ €/kk
33. Onko yksikössäsä käytössä muita palkkaukseen vaikuttavia kannustinjärjestelmiä?
kyllä ei

34. Miten arvioit palkkaustasi?

täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	---------------------	--------------------------	-----------------------	---------------------

Olen tyytyväinen tehtävieni vaatimustason perusteisiin.

Olen tyytyväinen henkilökohtaisen palkanosani perusteisiin.

Olen tyytyväinen ansiotasooni.

Palkkaukseen liittyvät toimintatavat ovat organisaatiossani johdonmukaisia.

Palkkani on oikeudenmukainen tehtäviini ja työssä suoriutumiseeni nähden.

Koen, että minua palkitaan työssäni oikeudenmukaisesti suhteessa työni vastuullisuuteen.

Koen, että minua palkitaan työssäni oikeudenmukaisesti suhteessa työkokemukseeni.

Koen, että minua palkitaan työssäni oikeudenmukaisesti suhteessa työsuoritukseni laatuun.

35. Mikäli et tällä hetkellä toimi palkkatyössä, oletko

- 1 työtön
- 2 lomautettu
- 3 vuorotteluvapaalla
- 4 äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalla tai hoitovapaalla
- 5 työttömyys- tai työkyvyttömyyseläkkeellä
- 6 pitkäaikaisesti sairas
- 7 apurahatutkija
- 8 perustutkinto-opiskelija
- 9 eläkkeellä iän tai työvuosien perusteella
- 10 yrittäjä
- 11 muu, mikä _____

44. Koetko olevasi "akateeminen pätkätöläinen"?

kyllä en

45. Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa rekrytoitumistasi parhaiten?

- avoin haku
- itse hankittu oma rahoitus
- tutkimustyöhön siirtyminen tutkinto-opintojen aikana
- sijaisuuden tai avonaisen tehtävän aukeaminen omassa yksikössäni
- projektinjohtajan, professorin tai muun vastaavan henkilön pyyntö tehtävään
- rekrytoituminen sosiaalisen verkostoni avulla

46. Kuvaa tarkemmin, miten olet päätynyt nykyiseen tehtävääsi.

47. Oletko harkinnut siirtyväsi työskentelemään yliopiston ulkopuolelle?

- 1 En ole
- 2 Olen harkinnut siirtyväni työskentelemään muualle
- 3 Olen tehnyt konkreettisia toimenpiteitä siirtyäkseni työskentelemään yliopiston ulkopuolelle

Miksi olet harkinnut siirtyväsi työskentelemään muualle ja mitä toimenpiteitä olet tehnyt edistääksesi siirtymistäsi? (Mainitse myös kohteet, minne siirtymistä olet harkinnut.):

48. Miten arvioit seuraavia väittämiä suhteessa omaan urakehitykseen?

täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
----------------------	------------------------	--------------------------------	-----------------------------	---------------------------

Minulla on urasuunnitelma

Olen kiinnostunut tutkija-opettajan akateemisesta urasta yliopistossa

Olen kiinnostunut tutkija-kehittäjän asiantuntijaurasta yliopistolla

Urani yliopistolla perustuu lähinnä sattumiin

Minulla on mahdollisuus osallistua urakehitystäni tukevaan henkilöstökoulutukseen

Keskustelen urastani yhdessä esimieheni kanssa

Minun ja esimieheni näkemykset työurastani yliopistolla ovat yhte-neväiset

Työurani jatkuminen yliopistolla on todennäköistä

Koen itseni osaksi akateemista tiedeyhteisöä

Koen itseni osaksi työyksikköäni

Työyksikölläni on yhteisiä tavoitteita

Olen hyvä työssäni

Koen työni merkitykselliseksi itselleni

49. Mieti tulevaisuuttasi noin viisi vuotta eteenpäin. Missä organisaatiossa ja työtehtävissä toivoisit silloin työskenteleväsi ja miksi?

TYÖNKUVA

50. Opiskeletko tällä hetkellä työsi ohella? (valitse tilannettasi vastaavat)
- 1 En opiskele
 - 2 Perustutkinto-opiskelijana
 - 3 Jatko-opiskelijana
 - 4 Täydennys-/sivuaineopiskelijana
51. Kuinka paljon käytät työaikaasi opiskeluun?
- 1 En opiskele lainkaan työajalla
 - 2 Alle 10 %
 - 3 10 – 30 %
 - 4 31 – 60 %
 - 5 61 – 100 %
52. Mikäli suoritat jatko-opintoja, rahoitatko opintosi tällä hetkellä (valitse tilannettasi vastaavat)
- 1 Tutkijakoulupaikan palkkauksella
 - 2 Toimimalla yliopiston perusrahoitteisessa opetus- tai tutkimustehtävässä
 - 3 Suomen Akatemian tutkimusprojektissa
 - 4 Muun rahoittajan rahoittamassa tutkimusprojektissa
 - 5 Tutkimustehtävässä muualla kuin yliopistossa
 - 6 Apurahalla
 - 7 Opintotuella
 - 8 Päätoimen palkkauksella tehden jatko-opintoja työn ohessa vapaa-ajalla
 - 9 Muulla tavoin, miten? _____
53. Millaiset vaikutusmahdollisuudet Sinulla on työtehtäviäsi koskien?
- 1 Saan itse suunnitella työtehtävieni jakautumisen eri tehtäväalueille
 - 2 Voin vaikuttaa työtehtävieni jakautumiseen eri tehtäväalueille
 - 3 Minulla on jossain määrin mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtävieni jakautumiseen
 - 4 En voi vaikuttaa työtehtävieni jakautumiseen lainkaan
54. Miten nykyiseen päätoimeesi kuuluvat työtehtävät jakautuvat eri tehtäväalueille ja mikä olisi mielestäsi ideaalitilanne?
- | | todellinen | ideaali |
|-----------------|------------|---------|
| 1 opetus | _____ % | _____ % |
| 2 tutkimus | _____ % | _____ % |
| 3 muut tehtävät | _____ % | _____ % |

55. Arvioi, miten ensisijaiseen tutkimushankkeeseesi kuuluvat tehtävät jakautuvat työn eri osa-alueille ja mikä olisi mielestäsi ideaali tehtävien jakautumisen tilanne?

		todellinen	ideaali
1	tutkimushankkeen käytännön toteutukseen liittyvät tehtävät	___ %	___ %
2	tutkimushankkeiden johto- ja hallintotehtävät	___ %	___ %
3	verkostoitumiseen liittyvät tehtävät ja muut asiantuntijatehtävät	___ %	___ %

56. Mistä tämänhetkisen työsi pääasiallinen rahoitus tulee?

- 1 yliopiston oma rahoitus
- 2 ulkopuolinen rahoituslähde (Akademia, projektirahoitus yms.)
- 3 apuraha
- 4 en osaa sanoa

Nimeä nykyisen työsi ensisijainen ulkopuolinen rahoituslähde _____

57. Mistä seuraavista projektitoiminnan tukijärjestelyistä olet hyötynyt merkittävästi omassa työssäsi (valitse tunnistamasi)

- 1 projektirahoituksen hankkimisen tukipalvelut
- 2 hankkeiden välisten työjaksojen tukijärjestelyt
- 3 hanketoiminnan jatkuvuuden tukijärjestelyt
- 4 tutkijoiden urakehityksen tukijärjestelyt
- 5 muu, mikä _____
- 6 en mistään edellisistä

58. Miten tärkeinä pidät seuraavia tekijöitä oman työsi hallinnan kannalta?

	erittäin tärkeä	tärkeä	melko tärkeä	ei kovin tärkeä	ei lainkaan tärkeä
1					
2					
3					

1 työsuunnitelma omaan työhön

2 työajankohdennusjärjestelmä

3 säännölliset (vuosittaiset) kehityskeskustelut esimiehen kanssa

59. Kuinka monen tutkimushankkeen tehtäviä teet tällä hetkellä?

_____ tutkimushankkeen

60. Monenko hankehakemuksen valmisteluun osallistut keskimäärin vuodessa?

_____ hakemukseen

61. Kuinka moni edellä mainituista hankehakemuksista on keskimäärin onnistunut?

_____ kpl

62. Kuvaa lyhyesti, miten työyksikössäsi on organisoitu hankkeiden omarahoitus.

63. Kuvaa lyhyesti, miten tällä hetkellä toteuttamassasi päätutkimushankkeessa on järjestetty hankkeen johtaminen, työnjako ja vastuut.

64. Määrittele tutkimusyhteistyötäsi

Työskentelen pääsääntöisesti yksin.	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>
Työskentelen pääsääntöisesti pienessä ryhmässä (2 – 10 henkilöä)	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>
Työskentelen pääsääntöisesti suuressa ryhmässä (yli 10 henkilöä)	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>
Ryhmäni jäsenet ovat samalta tieteenalalta	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>
Ryhmäni jäsenet edustavat useampaa tieteenalaa	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>
Ryhmäni jäsenet työskentelevät kanssani samassa työyksikössä	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>
Ryhmäni jäsenet ovat eri yksiköistä yliopistostani	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>
Ryhmäni jäsenet ovat eri yliopistoista/tutkimuslaitoksista	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>
Pääosa ryhmäni jäsenistä on syntyperältään suomalaisia	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>

65. Kenen intressit mielestäsi korostuvat oman tutkimustyösi tavoitteenasettelussa eniten? (Aseta kolme tärkeintä järjestykseen numeroimalla ne) Entä mikä olisi mielestäsi ideaali järjestys?

	todellisuus	ideaali
Julkinen valta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elinkeinoelämä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kolmas sektori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yliopisto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tutkija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tieteenala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rahoittajat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

66. Palveleeko nykyinen tutkimustyösi hyvin omaa urakehitystäsi.

kyllä ei

Perustele vastauksesi

67. Johdatko tutkimusryhmää?

kyllä en

68. Oletko esimiesasemassa?

kyllä en

Alaistesi lukumäärä _____ henkilöä

69. Oman esimieheni nimeke on _____

70. Seuraavassa esitetään väittämiä omaa työtäsi ja työyksikköäsi koskien. Valitse jokaisesta väittämästä työhösi nähden sopivin vaihtoehto.

täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
----------------------	------------------------	--------------------------------	-----------------------------	---------------------------

OMAN TOIMINNAN TULOKSELLISUUS

Olen organisoinut työni tehokkaasti.

Saavutan sovitut työtavoitteet.

Kykenen tekemään työtehtäväni pääsääntöisesti niille varatussa ajassa.

OMA TYÖ JA SEN OSATEKIJÄT

Koen työni merkitykselliseksi itselleni.

Koen työni pakkotahtisena puurtamisena.

Pystyn tekemään tutkimustyötäni riittävän pitkäjänteisesti.

Tutkimus on minulle kutsumustyötä.

Opetustyö ja siinä kehittyminen on minulle tärkeää työssäni.

Tutkimustyö ja siinä kehittyminen on minulle tärkeää työssäni.

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET OMAAN TYÖHÖN

Pystyn riittävästi vaikuttamaan omaan työhöni.

Minulla on työssäni hyvät mahdollisuudet kehittää itseäni.

Minulla on riittävästi päätäntävaltaa työni tavoitteista ja sisällöstä.

Työsuhteen pituudella ei ole merkitystä suhtautumiseeni työyksikköni kehittämiseen

OMAN TYÖYKSIKÖN TOIMINTA

Esimieheni tukee ja antaa riittävästi palautetta työstäni.

Yksikössäni kilpaillaan hyvässä hengessä.

Yksikköni työilmapiiriä luonnehtii epävarmuus.

Yksikölläni on selkeät yhteiset tavoitteet.

Yksikössäni naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti.

Yksikössäni korostuu oman edun tavoittelu.

Yksikköäni johdetaan hyvin.

Yksikössäni on toimivat perehdyttämiskäytännöt

Yksikköni ilmapiiri on mukava ja leppoisa.

71. Kuinka tärkeinä pidät seuraavia tekijöitä nykyisen tutkimushankkeesi tutkimusaiheen valinnassa?

erittäin tärkeä	tärkeä	melko tärkeä	ei kovin tärkeä	ei lainkaan tärkeä
-----------------	--------	--------------	-----------------	--------------------

Aiheen teoreettinen merkitys

Aiheen kansallinen tieteellinen merkitys

Aiheen kansainvälinen tieteellinen merkitys

Aiheen yhteiskunnallinen merkitys

Aiheen kaupallinen merkitys

Tutkijan henkilökohtainen kiinnostus

Yksikön tutkimustraditio

Tutkimuksen yhteistyökumppanien intressit

Yksikön asettamat tutkimuksen painopisteet

Yliopiston asettamat tutkimuksen painopisteet

Yleiset tiedepoliittiset tutkimuksen painopisteet

Rahoittajien toiveet

Rahoituksen saatavuus (esim. tutkimusohjelmat)

Opetuksen kehittäminen

72. Miten tärkeänä pidät erilaisia julkaisutapoja nykyisen tutkimushankkeesi kannalta?

	erittäin tärkeä	tärkeä	melko tärkeä	ei kovin tärkeä	ei lainkaan tärkeä
--	-----------------	--------	--------------	-----------------	--------------------

Julkaiseminen kotimaisella kielellä

Julkaiseminen englannin kielellä

Julkaiseminen jollain muulla kielellä _____ ?

Julkaiseminen kansainvälisesti

Julkaiseminen kotimaassa

Artikkelit tieteellisissä lehdissä

Tieteelliset kirjat

Kokoomateokset

Laitossarjat

Konferenssijulkaisut

Oppikirjat ja -materiaalit

Populaarijulkaisut suurelle yleisölle

Avoimet verkkojulkaisut (open access)

Tilaajan käyttöön tarkoitetut julkaisut

73. Miten julkaiseminen on toteutettu tämänhetkisessä tutkimustyössäsi ja miten se palvelee omia tavoitteitasi?

74. Miten tärkeänä pidät eri tekijöiden merkitystä oman tutkimustyösi näkökulmasta?

erittäin tärkeä	tärkeä	melko tärkeä	ei kovin tärkeä	ei lainkaan tärkeä
--------------------	--------	-----------------	--------------------	--------------------------

Akateeminen vapaus

Kansainvälinen tutkimusyhteistyö

Laajat tutkijaverkostot

Pitkäjänteinen tutkimusrahoitus

Vertaisarviointi

Tutkimusprojektien hyvä johtaminen

Ammattimaisen tutkijanuran
tukeminen

Tiivis yritys yhteistyö

Hyvät yhteydet rahoittajiin ja sidos-
ryhmiin

Tutkijakoulutuksen tehostaminen

Suuri yksikkökoko

Tutkijoiden oma tieteellinen uteliai-
suus

Riittävät yksikkökohtaiset määrä-
rahat

Riittävät tutkimuslaitteistot ja tilat

Yliopistojen profiloituminen

Rahoituksen suuntaaminen kärki-
hankkeille

Tulostavoitteet

Tutkimusrauha

Palkkataso

TYÖHYVINVOINTI

75. Minkälaisena koet elämäntilanteesi kokonaisuutena tällä hetkellä?

täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
----------------------	------------------------	--------------------------------	-----------------------------	---------------------------

Olen tyytyväinen elämääni.

Olen tyytyväinen työhöni.

Terveystilani on ikäisiini verrattuna
hyvä.

76. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatesa jatkuvasti mieltä.

täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
----------------------	------------------------	--------------------------------	-----------------------------	---------------------------

Tunnen työssäni stressioireita.

77. Oletetaan, että työkykyysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyyllesi? (0 tarkoittaa, että et tällä hetkellä pysty lainkaan työhön)

0 täysin työkyvytön

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10 työkykyysi parhaimmillaan

78. Miten palvelussuhteen määräaikaisuus mielestäsi vaikuttaa muuhun elämään?

täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
----------------------	------------------------	--------------------------------	-----------------------------	---------------------------

Määräaikaisuus luo turvattomuutta

Määräaikaisuus aiheuttaa taloudellista epävarmuutta

Määräaikaisuuden vuoksi tulevaisuutta on hankala suunnitella

Määräaikaisuuden vuoksi työt on tehtävä erityisen hyvin työsuhteen jatkuvuuden turvaamiseksi

Määräaikaisuus rasittaa henkisesti

Määräaikaisuuteen liittyy myönteinen vapauden tunne

Määräaikaisuus hidastaa perheen perustamista

Määräaikaiset työsuhteet vaikeuttavat tutkimushankkeeni tehokasta toteuttamista

Määräaikaiset työsuhteet vaikeuttavat tieteellistä työtä

Tietoyhteiskunnan työläinen

Suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö

Toimittaneet: Kari Kuoppala, Elias Pekkola, Jussi Kivistö, Taru Siekkinen & Seppo Hölttä

Yliopistojen tehtäväkenttä on monimuotoistunut tietotalouden viimeaikaisten kehitysvaiheiden myötä. Uuden tiedon tuotannon vaatimukset ja perinteiset akateemiset arvot ovat osittain vastakkaisia toisilleen. Tässä kirjassa kartoitetaan ensimmäistä kertaa laaja-alaisesti henkilöstöpoliittisten muutoksien vaikutuksia yliopistoissa. Tarkastelun keskiössä on määräaikainen tutkija, tietotyöläinen. Kirjassa tarkastellaan akateemisen työn muutosta, tutkimuksen valtavirtoja sekä käsitteellistetään akateemisen työn organisatorisia ulottuvuuksia. Kirjan empiirisessä osassa kartoitetaan yliopistojen työmarkkina-aseman muutosta, työntajapolitiikkaa, henkilöstöhallinnon rakenteita sekä projektitutkijan työtä ja toimintaympäristöä.

Teos on toimitettu osana työsuojelurahaston rahoittamaa hanketta ”Yliopistojen määräaikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa”.