

Taru Siekkinen
Terhi Nokkala
Jussi Välimaa
Elias Pekkola



Muuttuvat akateemiset urat

Työurat yliopistoissa -hankkeen loppuraportti



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS

Koulutuksen tutkimuslaitos
Työpapereita 33

Muuttuvat akateemiset urat

Työurat yliopistoissa -hankkeen loppuraportti

Taru Siekkinen
Terhi Nokkala
Jussi Välimaa
Elias Pekkola



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS

JULKAISUJEN MYYNTI:

Koulutuksen tutkimuslaitos

Asiakaspalvelu

PL 35

40014 Jyväskylän yliopisto

Puh. 040 805 4276

Sähköposti: ktl-asiakaspalvelu@jyu.fi

www.ktl-julkaisukauppa.fi



Työsuojelurahasto

Arbetarskyddsfonden

The Finnish Work Environment Fund

© Kirjoittajat ja Koulutuksen tutkimuslaitos

Kansi ja ulkoasu: Martti Minkkinen

Taitto: Taittopalvelu Yliveto Oy

ISSN-L 1239-4742

ISSN 2243-1403 (pdf)

ISBN 978-951-39-6767-3 (pdf)

Jyväskylä 2016

Sisällys

Esipuhe	5
1 JOHDANTO	7
2 AINEISTOT JA ANALYYSIMENETELMÄT	9
2.1 Kyselyaineistot	9
2.2 Haastatteluaineisto	12
3 TULOKSET	13
3.1 Tutkijanura politiikka-aallokossa	14
3.2 Prekaari akateeminen ura, sukupuoli ja kansainvälinen liikkuvuus	19
3.3 Sitoutuminen akateemisilla urilla.....	23
3.4 Rekrytoinnit yliopistoissa – akateemiset työn ryhmät Suomessa	25
4 YHTEENVETO.....	29
5 HANKKEEN SEMINAARIT SEKÄ TUTKIMUSTULOSTEN ESITTELY JA TIEDOTTAMINEN	31
Lähteet	33

Esipuhe

Työurat yliopistoissa -hanke sai Työsuojelurahaston rahoituksen syksyllä 2014. Hanke alkoi tammi-kuussa 2015 ja sen johtajana toimi professori Jussi Välimaa, päävastuullisena tutkijana YTM Taru Siekinen sekä tutkijana HT Terhi Nokkala. Hanke toteutettiin Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksella. Hankkeen ohjausryhmään kuuluivat Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulun HT Elias Pekkola ja HM Kari Kuoppala. Elias Pekkola on osallistunut myös hankkeeseen sisältyvien tutkimusartikkelien sekä myös tämän loppuraportin kirjoittamiseen.

Hankkeen keskeisimmät kysymykset olivat: Millaisia työurien rakenteita yliopistoissa on ja miten ne toimivat? Millaisiin työsuhteisiin työntekijät rekrytoituvat yliopistoille ja miten työntekijä suunnittelee työuraansa yliopistolla? Sekä millaisia vuorovaikutuksellisia prosesseja siihen liittyy?

Hankkeessa on hyödynnetty kahden muun hankkeen yhteydessä kerättyjä kysely- ja haastatteluaineistoja. Tästä johtuen hankkeen yhteydessä kirjoitettavien akateemisten artikkeleiden kirjoittamiseen on osallistunut suuri joukko tutkijoita. Aikaisemmin mainittujen henkilöiden lisäksi hankkeen toteuttamiseen ovat osallistuneet Koulutuksen tutkimuslaitokselta KT Helena Aittola ja dosentti Jani Ursin sekä Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulusta dosentti Jussi Kivistö ja professori Jari Stenvall. Hankkeen puitteissa on soveltuvien osin tehty myös kansainvälistä yhteistyötä muun muassa Aveiron yliopiston professorin Teresa Carvalhon sekä Lausannen yliopiston tutkijoiden Dr. Gaële Goastellecin ja Dr. Pierre Bataillen kanssa.

Kiitokset Työsuojelurahastolle ja kaikille hankkeessa mukana olleille.

Jussi Välimaa

1

Johdanto

Uran rakentaa ja sillä etenee aina yksilö, mutta kehyksen ja mahdollisuuden uralle kuitenkin tarjoaa organisaatio. Näin uran tutkimuksessa pitää ottaa huomioon sekä organisaatio että myös laajempi kulttuurinen, poliittinen ja yhteiskunnallinen konteksti. Akateemiset urat ovat hyvin moniulotteisia, ne ovat sidoksissa eri tavoin yliopistoihin, yhteiskuntaan, työelämään sekä tiedeyhteisöihin niin kansallisesti kuin myös kansainvälisesti. Muutokset yliopistoissa ja yliopistojen ulkopuolella vaikuttavat suoraan akateemisiin uriin ja niillä etenemiseen. Akateemiset urat ovat aina olleet luonteeltaan muuttuvia, ne toimivat vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. (Siekinen, Kuoppala, Pekkola & Välimaa, tulossa; Siekinen & Pekkola, tulossa)

Muutokset akateemisilla urilla ja akateemisessa työssä liittyvät niin yliopistojen sisäisiin kuin myös ulkoapäin tuleviin muutospaineisiin. Yliopistolaki vuonna 2009 antoi yliopistoille taloudellisen ja hallinnollisen autonomian sekä muun muassa muutti yliopistojen henkilökunnan virat työsuhteiksi. Yliopistojen rahoituspohjan muutos on luonut uuden projektitutkijoiden joukon, joiden rahoitus on riippuvainen ulkoisesta projektirahoituksesta. Yliopistourilla on useissa kansallisissa sekä kansainvälisissä tutkimuksissa ja selvityksissä todettu olevan haasteita, etenkin nuoret tutkijat työskentelevät hyvin epävarmoissa olosuhteissa. Epävarmuuden on myös todettu pidentyneen yli akateemisen uran alkuvaiheen. (Kuoppala ym. 2015; Pekkola 2014; Välimaa ym. 2016.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön yliopistoille suosittelen neliportainen tutkijanuramalli on pyrkinyt yhdenmukaistamaan tutkijanurien eri portailla käytettäviä nimikkeitä ja selkeyttämään tutkijoiden ural- la etenemistä. Arviointi suomalaisten yliopistojen neliportaisen tutkijanuramallin käyttöönotosta (Väli- maa ym. 2016) kuitenkin osoitti, että mallin implementointi suomalaisiin yliopistoihin on osittain jäänyt keskeneräiseksi, henkilöstöhallinnolle se on kuitenkin tarjonnut välineitä henkilöstösuunnittelua varten. Henkilöstölle neliportainen tutkijanuramalli ei ole luonut mahdollisuuksia uralla etenemiseen. Yliopistoissa uralla eteneminen tapahtuu edelleenkin vapautuvien työpaikkojen kautta eikä neliportaisen uramallin sisällä edetä lineaarisesti tasolta seuraavalle. Suomalaisissa yliopistoissa on otettu käyttöön myös tenure track -uramalli, joka tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden edetä urallaan professuuriin saakka. Kuitenkin tenure track -rekrytoinnit ovat hyvin pieni osuus kaikista yliopistojen rekrytoinneista.

Yliopistojen akateeminen henkilöstö nähdään entistä enemmän strategisena voimavarana, mutta yliopiston strategisen painopisteen ja sen toteuttamisen näkökulmasta jotkut työntekijät nähdään arvokkaampina kuin toiset (Siekkinen, Pekkola & Kivistö, tulossa). On nähtävissä että yliopistojen henkilöstö on polarisoitumassa. Tutkimusaineistojemme perusteella voidaan sanoa, että polarisatiota tapahtuu neljällä eri alueella: sukupuolen, position, sukupolvien ja identiteetin suhteen (Siekkinen ym. 2016).

Muutokset akateemisilla urilla ovat lisänneet sen epävarmuutta, koska kilpailu rahoituksesta ja avautuvista työtehtävistä on koventunut. Akateemisten työntekijöiden on todettu olevan työhönsä pääosin hyvin sitoutunutta, ja he kokevat sen merkitykselliseksi ja haluavat kehittää osaamistaan. Pääasiallisesti syyt sille, miksi työntekijät olisivat lähdössä työskentelemään pois yliopistolta, liittyvät epävarmuuteen työsuhteen jatkumisesta. Mielenkiintoinen kysymys on, onko yliopistoissa työskentelevien tutkijoiden ja heidän työnantajansa välillä vastavuoroista sitoutumista. Sitoutuminen on haastava tutkimuskohde akateemisen työn kontekstissa, koska tutkijat ovat perinteisesti enemmän sitoutuneita tieteenalaansa kuin organisaatioonsa. Mielenkiintoista myös on, kuka on käytännössä työnantaja yliopistolla ja miten työnantajan sitoutumista työntekijöihin voidaan mitata. (Siekkinen, Kuoppala, Pekkola & Välimaa, tulossa.)

Akateemiset urat ovat myös Suomessa muuttuneet ja muutoksien syitä ja seurauksia on hyvä arvioida, jotta ymmärtäisimme niiden kompleksisen luonteen paremmin sekä pystyisimme tuottamaan tietoa, jota voidaan käyttää apuna päätöksenteossa. Akateemiset urat ja niiden toimivuus eivät pelkästään vaikuta vain yksilöihin ja heidän uralla etenemiseensä sekä yliopistoihin; tutkimukseen ja opetukseen, vaan niillä on laajemmat vaikutukset myös yhteiskuntaan ja työelämään.

2

Aineistot ja analyysimenetelmät

”Työurat yliopistoissa” -hankkeessa tulokset julkaistaan tutkimusartikkeleina sekä tiivistetysti tässä loppuraportissa. Artikkeleiden aineistot ovat kerätty pääasiassa kahdessa tutkimushankkeessa, joista ensimmäinen oli Tampereen johtamiskorkeakoulun toteuttama ja Työsuojelurahaston rahoittama ”Yliopistojen määräaikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa” (Kuoppala ym. 2015), jossa tutkittiin suomalaisissa yliopistoissa, pääasiallisesti määräaikaissa tutkimustehtävissä työskenteleviä ihmisiä. Hankkeessa kuvattiin laajasti myös suomalaisten yliopistojen henkilöstöpolitiikassa tapahtuneita muutoksia. Toinen tutkimushanke oli Koulutuksen tutkimuslaitoksen ja Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulun yhteistyössä toteuttama, opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama ”Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihanke” (Välimaa ym. 2016). Tässä arviointihankkeessa selvitettiin, miten suomalaiset yliopistot olivat ottaneet käyttöönsä neliportaisen tutkijanuramallin, sekä myös tenure track -uramallin. Hankkeessa arviointiin uramallien toimivuutta niin yksilön kuin organisaationkin näkökulmasta sekä sitä, miten ne vastaavat muuttuvan toimintakentän tarpeisiin.

Työurat yliopistoissa -hanke oli jatkoa ja osin myös päällekkäinen ”Yliopistojen määräaikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa” -hankkeen kanssa, joka loppui 2015. Tästä syystä aikaisemman hankkeen aineistoa on kuvattu myös tämän hankkeen tuloksien yhteydessä.

2.1 Kyselyaineistot

Tämän hankkeen tutkimusartikkeleiden tuottamisessa hyödynnettiin kahta kyselyaineistoa, jotka oli kerätty kahdessa aikaisemmassa hankkeessa. Tarkemmin kyselyiden toteuttamisesta ja niiden analyysistä voi lukea näiden hankkeiden loppuraporteista: ”Tietoyhteiskunnan työläinen” (Kuoppala ym. 2015) sekä ”Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihankkeen loppuraportti” (Välimaa ym. 2016).

Taulukossa 1 on perustiedot kyselyihin vastanneista ”Yliopiston määräaikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa” -hankkeesta. Kysely toteutettiin syksyllä 2013, sen vastausprosentti oli

22 ja N=810. Kyselyn tarkoituksena oli tutkia yliopistoissa henkilöitä, jotka työskentelivät pääsääntöisesti määräaikaisissa työsuhteissa ja tutkimustehtävissä. (Siekkinen, Pekkola & Kuoppala 2015.)

Taulukko 1. Yliopiston määräaikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa -hankkeen kyselyn vastaajat

		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
	ylempi korkeakoulututkinto	368	45
Tämänhetkisen tutkimuksen päätiiteenala	biotieteet, maantiede, ympäristötieteet, maatalous- ja metsätieteet	103	13
	humanistiset tieteet	86	11
	luonnontieteet	141	17
	lääke- ja terveystieteet	96	12
	tekniikka	194	24
	yhteiskuntatieteet	172	21
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
Äidinkieli	Suomi	688	84

Toinen kysely tehtiin Neliportaisen uramallin arviointihankkeen yhteydessä. Taulukossa 2 on kuvattuna kyselyn vastaajat, jotka olivat yliopiston professoreita, dekaaneja sekä hallintohenkilöstöä. Kysely toteutettiin kesällä 2015, sen vastausprosentti oli 77 ja N=131.

Taulukko 2. Neliportaisen uramallin arviointihankkeen kyselyn vastaajat

		N	%
Yliopisto	Aalto-yliopisto	11	8
	Helsingin yliopisto	14	11
	Itä-Suomen yliopisto	7	5
	Jyväskylän yliopisto	13	10
	Lapin yliopisto	7	5
	Lappeenrannan teknillinen yliopisto	5	4
	Oulun yliopisto	10	8
	Svenska Handelshögskolan	6	5
	Taideyliopisto	4	3
	Tampereen teknillinen yliopisto	7	5
	Tampereen yliopisto	18	14
	Turun yliopisto	12	9
	Vaasan yliopisto	11	8
	Åbo Akademi	6	5
	Tieteenala	Luonnontieteet	17
Tekniikka		16	12
Lääke- ja terveystieteet		19	15
Maatalous- ja metsätieteet		2	2
Yhteiskuntatieteet		47	36
Humanistiset tieteet		14	11
Muu		3	2
Hallinto		13	10
Työnimike	Dekaani / muu akateeminen johtaja	47	36
	Henkilöstöjohtaja	9	7
	Henkilöstöpäällikkö tms.	9	7
	Hallintopäällikkö	58	44
	Muu	3	2
Yhteensä		131	100

2.2 Haastatteluaineisto

Työurat yliopistoissa -hankkeessa hyödynnetty haastatteluaineisto on kerätty osana neliportaisen uramallin arviointihanketta, jossa toteutettiin arviointivierailut neljässä yliopistossa marraskuun 2015 aikana. Kohteena olevat yliopistot sovittiin yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa. Vierailujen tarkoituksena ei ole kuitenkaan ollut arvioida yliopistoja vaan kerätä case-yliopistoista aineistoa valtakunnallista arviointia varten, tavoitteena saada mahdollisimman kattava kuva tutkijanuramallin tilanteesta erilaisissa yliopistoissa.

Case-yliopistot olivat: Aalto-yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Lapin yliopisto ja Åbo Akademi. Jokaisessa yliopistossa toteutettiin haastatteluja neljässä ryhmässä: 1. ylin johto, 2. keskijohto, 3. YPJ-ryhmä ja 4. henkilöstöryhmä. (Välimaa ym. 2016.)

3

Tulokset

”Työurat yliopistoissa” -hankkeen tulokset on julkaistu ja julkaistaan tutkimusartikkeleina. Tämän loppuraportin tulososiossa kuvataan lyhyesti artikkeleiden keskeinen sisältö ja tulokset. Tutkimusartikkeleista osa on vielä analyysi- tai käsikirjoitusvaiheessa. Kaksi artikkeleista (Siekkinen, Kuoppala & Pekkola 2015b; Siekkinen 2015) tehtiin liittyen aikaisempaan Työsuojelurahoitteiseen hankkeeseen, joka toteutettiin Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulussa (Kuoppala ym. 2015). Kaikkien hankkeeseen liittyvien artikkeleiden tiedot löytyvät alta.

”Työurat yliopistoissa” -hankkeessa on julkaistu seuraavat tutkimusartikkelit (tilanne 16.9.2016):

- Siekkinen, T., Nokkala, T., Pekkola, E., Ursin, J., Kivistö, J., Stenvall, J. & Välimaa, J. 2016. Upstairs, downstairs: polarisation of academic careers in Finland. Konferenssipaperi CHER-konferenssiin. Muokataan tutkimusartikkeliksi.
- Siekkinen, T., Pekkola, E. & Kuoppala, K. 2015. The EU Human Resource Strategy for Researchers and the working conditions of Finnish fixed-term researchers. Journal of the European Higher Education Area. 3/2015. http://www.ehea-journal.eu/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=408. Saatavilla myös: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/49994/siekkinenpekkolakuoppala.pdf?sequence=1> .
- Siekkinen, T., Kuoppala, K. & Pekkola, E. 2015a. Sitoutuminen akateemisen tutkijan työssä. Julkaisussa Työelämän tutkimuspäivät 2014: Työn monet muodot. Toimittanut M. Virkajärvi. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskus, 99–114. https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97235/tyoelaman_tutkimuspaiivat_2014.pdf?sequence=1 .
- Siekkinen, T., Kuoppala, K. & Pekkola, E. 2015b. Tutkija(n) työtä etsimässä: tutkijan työn ulottuvuuksia kyselyaineiston valossa. Teoksessa K. Kuoppala, E. Pekkola, J. Kivistö, T. Siekkinen & S. Hölttä (toim.) Tietoyhteiskunnan työläinen: suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö. Tampere: Tampere University Press, 353–426. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9979-1> .
- Siekkinen, T. 2015. Projektitutkijan työn tausta ja lähtökohdat. Teoksessa K. Kuoppala, E. Pek-

kola, J. Kivistö, T. Siekkinen & S. Hölttä (toim.) Tietoyhteiskunnan työläinen: suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö. Tampere: Tampere University Press, 333–335. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9979-1> .

Lisäksi seuraavat artikkelit ovat kirjoittamis- tai julkaisuprosessissa:

- Siekkinen, T., Kuoppala, K., Pekkola, E. & Välimaa, J. (vertaisarvioinnissa) Reciprocal commitment in academic careers? Finnish Implications and International Trends.
- Siekkinen, T., Pekkola, E. & Kivistö, J. (vertaisarvioinnissa) Recruitments in Finnish universities: Practicing strategic or pathetic HRM.
- Siekkinen, T. & Pekkola, E. (prosessissa) Changes and continuities in academic careers: Case in Finland.
- Pekkola, E. & Siekkinen, T. (prosessissa) Muuttuvat tutkijanurat.
- Goastellec, G., Nokkala, T., Bataille, P. & Siekkinen, T. (prosessissa): Gender, academic careers and international mobility.

3.1 Tutkijanura politiikka-aallokossa

Artikkelit

- Siekkinen, T., Pekkola, E. & Kuoppala, K. 2015. The EU Human Resource Strategy for Researchers and the working conditions of Finnish fixed-term researchers. *Journal of the European Higher Education Area* 3/2015. http://www.ehea-journal.eu/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=408. Löytyy myös open access -julkaisuna: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/49994/siekkinenpekkolakuoppala.pdf?sequence=1>
- Pekkola, E. & Siekkinen, T. (prosessissa) Muuttuvat tutkijanurat.

Tutkijanurien politiikkarelevanssi: tietoa, kasvua, kilpailukykyä

Yliopistojen henkilöstö on kansainvälisesti uudella tavalla kiinnostuksen kohteena talouskasvun perustuessa entistä enemmän tiedolle ja osaamiselle sekä yliopistojen keskeisen aseman vuoksi kansallisessa tiedontuotannossa (Välimaa, Papatsiba & Hoffman 2016). Yliopistojen akateeminen henkilöstö nähdään entistä enemmän kilpailutekijänä yliopistoissa kilpailun kiristyessä yliopistojen kesken niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Yliopistojen akateeminen henkilöstö eroaa monilla tavoin muiden organisaatioiden henkilöstöstä. Akateemisella henkilöstöllä on hallussaan erityistä tietoa, jota he työssään soveltavat. Heidän työhönsä liittyy myös laaja-alaiset tehtävät yliopisto-organisaation sisällä. (Baruch 2013; Kogan ym. 1994.)

Tutkijanura ei ole kansainvälisesti nähty enää vuosikymmeniin ainoastaan osana yliopistojen omaa henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön kehittämistä eikä myöskään valtion hallinnon virkakanteen sovelluksena yliopistoihin. Suomessa akateemista uraa on kehitetty kuitenkin viimeaikoihin asti osana valtion hallinnon virkajärjestelmää, jolloin korostuneessa asemassa ovat olleet määrärahat, palkka- ja palkitsemisratkaisut, työaika sekä erityisesti virkapaikkojen määrä ja pysyvyys. Vasta viime vuosina akateemista uraa on alettu lähestyä yhteiskunnallisesta kilpailukykyyn ja tiedon siirtymiseen liittyvästä näkökulmasta.

Kogan ja kumppanit (1994) esittivät jo 20 vuotta sitten keskeisiä akateemisiin uriin ja rekrytointiin liittyviä haasteita. Nämä kaikki ovat suomalaisessa kontekstissa edelleen ajankohtaisia:

Yliopistot ovat merkittäviä osaamiskeskittyymiä

- Yliopistojen tulisi olla resurssipankkeja, johon pysyvän, jatkuvuuden takaavan henkilöstön lisäksi tulisi voida rekrytoida henkilöstöä muilta sektoreilta siten, että he eivät menettäisi yleistä työmarkkinakelpoisuuttaan.
- Paikallisen sopimisen ja ohjauksen merkitys korostuu, jotta yliopistot voivat profiloitua ja tukea aluettaan.

Yliopistoilla on useita tehtäviä, joihin tarvitaan erilaisia tehtävänkuvia

- Senioreiden ja junioreiden tehtävien läpinäkyväksi tekeminen ja niiden peilaaminen yliopiston uusia tehtäviä vasten tullee muuttamaan yliopistojen henkilöstöpolitiikkoja tai viemään niiden tehtäviä takaisin traditionaaliseen suuntaan.
- Jatkokoulutuksen ja muiden tehtävien suhteita tulisi täsmentää ja selkeyttää.
- Perinteisien tohtorinkoulutusta edellyttävien tehtävien ja maisterin koulutuksella suoritettavien tehtävien välistä työnjakoa ja rajapintaa tulisi selkeyttää.
- Akateemisen työn laadunvarmistus tapahtuu aikaisempaa useammin akatemioiden ulkopuolella.

Toimintaympäristö aiheuttaa haasteita henkilöstösuunnitteluun

- Epävakaa rahoitus aiheuttaa epävakautta myös henkilöstösuunnittelussa.
- Määrä- ja osa-aikaisten henkilöstön ja pysyvän henkilöstön väliset erot ovat kasvaneet liian suuriksi ja vaihtelut henkilöstötarpeessa kohdistuvat liian selkeästi tiettyyn henkilöstöryhmään. Määräaikaisuus aiheuttaa organisaation kannalta merkittäviä, joskin piiloisia kulueria.
- Määrä- ja osa-aikaisille työntekijöille tulisi pyrkiä takaamaan riittävän pitkät työsuhteet, jotta heillä olisi mahdollisuus sitoutua ja vaikuttaa organisaatiossa sekä lisätä osaamis pääomaa.

Koganin ja kumppaneiden (1994) listausta voitaisiin tiivistää siten, että yliopistojen on kyettävä henkilöstösuunnittelussaan vastaamaan toisaalta uuden talouden reunaehtoihin, tuettava alueensa osaamisen kehittymistä ja globaalia tiedon liikkuvuutta sekä varmistuttava siitä, että sen oma henkilöstö on akateemisesti osaavaa, sillä on mielekkäät työnkuvat sekä työn tekemisen puitteet.

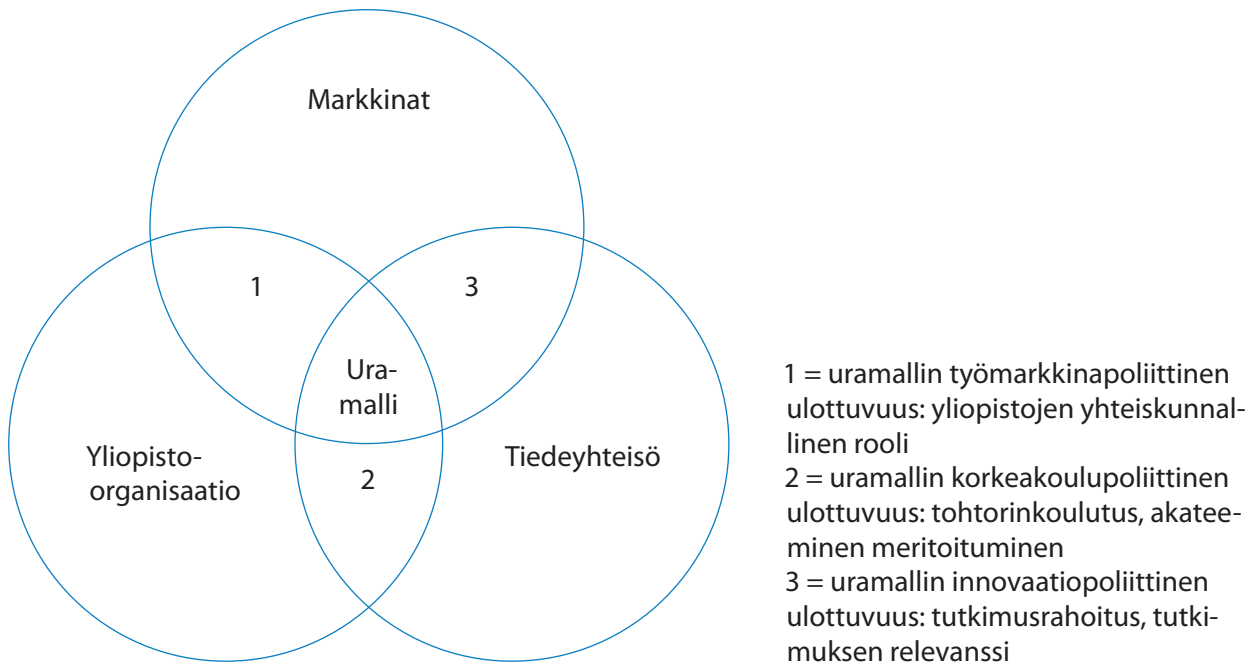
Akateeminen ura instituutioiden ristipaineessa

Akateeminen ura yhdistää mielenkiintoisella tavalla yksilön tasolla kolme keskeistä instituutiota nimittäin yliopisto-organisaation (työnantaja), markkinat (työmarkkinat) ja tiedeyhteisön (substanssi). Näiden instituutioiden leikkauspisteisiin syntyy rajapintoja, joihin julkisella politiikalla halutaan tyypillisesti vaikuttaa. Akateemisten urien politiikkaohjaus on siis tyypillisesti tavalla tai toisella yhteiskunnallisten instituutioiden välisen toimintadynamiikan ja vuorovaikutuksen koordinaatiota. Tästä syystä akateemista uraa on vaikea ohjata.

Akateemisten urien politiikkaohjaus on onnistunut ideaalilla tavalla silloin kun se vastaa (itsehallinnollisten) yliopistojen sisäisiin tarpeisiin, edesauttaa (vapaan) tieteellisen tiedon ja (autonomisten) tiedeyhteisöjen itsensä täydentämistä ja uuden tiedon tuottamista sekä vastaa (vapaiden) markkinoiden (tulevaisuuden) osaamistarpeisiin. Näiden lisäksi uramallin on luotava sellainen polku, että yksilö voi sillä (akateemisesti vapaasti) kulkea, ansaita elantonsa, perustaa perheensä ja nauttia työstään. Akateemisen uran ohjaaminen on lyhyesti ilmaistuna haastavaa. Olemme sijoittaneet kuvioon 1 edellisessä luvussa mainitut politiikkasektorit.

Näemme akateemisten urien ohjaukselle tulevaisuudessa kaksi mahdollista kehityssuuntaa.

Näistä toinen perustuu organisaatioiden entistä vahvempaan (vakavasti otettuun) autonomiaan eli käytännössä jättää akateemisten urien ohjauksen organisaatioiden haasteeksi muiden työnantaja-sektoreiden tapaan. Toinen mahdollinen kehityskulku liittyy entistä kokonaisvaltaisempaan henkilöstöpoliittiseen ohjaukseen, jossa akateemiset urat nähdään kansallisesti merkittävinä tiedonsiirron välineinä, jolloin erityisesti tulisi pyrkiä siihen, että yliopistojen ja henkilöryhmien erilaiset tehtävät otetaan huomioon ja yliopistojen ja muun yhteiskunnan välistä vuorovaikutusta työntekijöiden liikkuvuuden osalta seurataan (ks. Välimaa ym. 2016). Tällöin tutkijoiden urat ovat vähintäänkin yhtä merkittävä seurannan ja kehittämisenkohde kuin opettajat.



Kuvio 1. Akateeminen ura yhdistää kolme keskeistä instituutiota: yliopisto-organisaation, markkinat ja tiedeyhteisön

Tutkijanurat osana EU:n politiikkaa

Euroopan komission vuonna 2000 julkaiseman Lissabonin strategian mukaan Eurooppalaisesta tutkimusalueesta on tavoitteena tehdä entistä kilpailukykyisempi ja tutkijanurat ovat tässä keskeisessä osassa. Tiedon liikkumisesta on Euroopassa tullut yksi "vapauksista" ja se on kirjattu Euroopan neuvoston julkilausumaan jo vuonna 2008. Julkilausumassa erikseen mainitaan tiedon liikkuminen yliopistojen henkilöstön ja opiskelijoiden kantamana. Tutkijanurista ja erityisesti liikkuvuudesta osana uraa on siis tullut yksi Euroopan unionin perusvapauksien toteutumisen indikaattoreista ja taloudellisen kilpailukykyyn peruspilareista.

Koska tutkijanuria pidetään kilpailukykytaloudelle ja Euroopan idean toteutumiseksi keskeisinä tekijöinä on Euroopan komissio yhdessä keskeisien sidosryhmien kanssa laatinut useita toimintaohjelmia ja julkilausumia tutkijanurien kehittämiseksi. Näitä ovat:

- European Charter for Researchers and code of conduct for the recruitment of researchers (2005). (European Commission 2015)
 - Tutkijoiden roolin ja tehtävien selkeyttäminen ja rekrytoinnin tekeminen oikeudenmukaisemmaksi ja läpinäkyvämmäksi.

- European Commission: Better career and more mobility (2008). (European Commission 2008)
 - Yhteistyön tiivistäminen, jotta saavutetaan parempia tuloksia tutkijanurien parantamiseen ja rekrytoinnin kehittämiseen liittyen.
- Human Resource Strategy for Researchers (HRS4R) (2008) (European Commission 2015)
 - Tarkoitus tukea yliopistoja ja tutkimuslaitoksia Charter and Code -periaatteiden toteuttamisessa, lisätä tutkijauran houkuttelevuutta ja tutkijoiden liikkuvuutta.
- European Green paper 2007: The European research area: new perspectives (European Commission 2007)
 - Kuinka saavuttaa entistä avoimempi, kilpailukykyisempi ja houkuttelevampi European Research Area.
- European Science Foundation 2009: Research careers in Europe – Landscape and horizons: Working group 1: Conditions of a researcher career in Europe. (European Science Foundation 2009)
 - Neliportaisen uramallin peruskehikko.

Eurooppalaisilla politiikoilla on ollut vaikutusta suomalaisen korkeakoulupoliittiseen keskusteluun. Ne on huomioitu laajasti myös ammattiyhdistysten piirissä ja niihin on viitattu työmarkkinapoliittisissa keskusteluissa. Myös tiede- ja innovaatiopolitiikassa on kiinnitetty huomiota henkilöstöpolitiikan toteutukseen. Kaikesta huolimatta akateemisesta urasta käytävä keskustelu on edelleen voimakkaasti kansallisvaltiövetoista ja eurooppalaisia dokumentteja käytetään lähinnä argumentaation tukena.

Tutkijanurien kehittäminen Suomessa

Suomessa tutkijanurien kehittäminen on ollut voimakkaasti sidoksissa valtion henkilöstöpolitiikkaan sekä korkeakoulupoliittikkaan. Henkilöstöpolitiikka on yliopistoissa hoidettu perinteisesti työsuhteiden näkökulmasta juridisena kysymyksenä. Yliopistojen henkilöstöjohtaminen on ollut siis keskittynyt henkilöstön virkasuhteisiin sekä yliopistolainsäädännön (pätevyudet, rekrytointi) noudattamiseen. Tähän asti keskeisimmät henkilöstöpoliittiset muutokset ovat liittyneet virkamieslain ja yliopistolain muutoksiin. Virkamieslain osalta yksi keskeisimmistä muutoksista tapahtui 1990-luvun alussa, jolloin yliopistot saivat muiden virastojen tapaan perustaa, lakkauttaa ja siirtää virkojaan määrärahasa puitteissa itsenäisesti. Tästä perustavan laatuudesta muutoksesta huolimatta vanhat virkarakenteet ovat sementoineet yliopistojen henkilöstöpolitiikkaa näihin päiviin saakka. (Pekkola 2014; Lehtinen ym. 2015).

Yliopistolain muutosten osalta keskeisimpiä ovat olleet 1990-luvulla siirtyminen yliopistokohdaisesta sääntelystä yhtenäislakiin vuonna 1997. Tässä yhteydessä yliopistot saivat itsehallinnollisen aseman ja oikeus nimittää professori siirtyi tasavallan presidentiltä yliopiston rehtoreille. Yliopistolainsäädännössä on asetuksin säädetty myös aina 2009 vuoteen asti yliopistojen opetushenkilöstön pätevyyksistä. Yliopistojen henkilöstöpolitiikka onkin ollut ”opetushenkilöstöpolitiikkaa”, sillä vasta vuonna 2000 alettiin keskeisiä virkoja nimittää opetus- ja tutkimusviroiksi. Tutkijakunnan työsuhteet oli pääsääntöisesti järjestetty ulkoisella rahoituksella, akatemian virkoina sekä tutkijakoulu- paikkoina. Ne olivat siis jokseenkin erillään budjettivaroin palkatun opetus- ja hallinto henkilöstön käytänteistä. Vuoden 2009 yliopistolaki ja asetukset ovat ensimmäisiä säädöksiä, joissa ei professorin nimikettä lukuun ottamatta säädellä yliopistojen henkilöstön nimikkeitä ja pätevyyyksiä. Tässä mielessä henkilöstöpolitiikan juridisen ohjauksen aikakausi näyttää olevan loppuillaan. (Pekkola 2014; Lehtinen ym. 2015). Laki ja lain seurantaan liittyvä tilastointi ei myöskään erottele henkilöstöä rahoituslähteen mukaan. Tosin näyttää siltä, että käytännössä erottelu tehdään edelleen yliopistoissa (Kuoppala ym. 2015; Kohtamäki 2013; Pekkola 2014).

Suomessa yliopistojen henkilöstöpolitiikkaan on alettu kiinnittää huomiota erillisenä kokonaisuutena erityisesti vuoden 2009 uuden yliopistolain jälkeen, jolloin yliopistot saivat muodollisesti autonomisemman aseman ja pääsivät periaatteessa harjoittamaan itsenäistä henkilöstöpolitiikkaa. Uusi yliopistolaki muutti myös työntekijöiden aseman virkasuhteesta työsuhteiksi sekä muutti yliopistojen sisäisiä valtarakenteita (Välimaa 2011). Vaikka yliopistot saivat näennäisesti itsenäisen aseman, yliopistojen ohjaus on silti säilynyt suhteellisen näkyvänä mm. sopimusneuvotteluiden kautta (neuvottelut OKM:n ja yliopistojen kesken käynnissä syksyllä 2016), joissa keskeisenä asiana on yliopistojen strateginen kehittäminen. Neliportainen uramalli näyttää myös ohjaavan korkeakouluja erityisesti nimikkeistön suhteen (Välimaa ym. 2016).

Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitusmalli yliopistoille toimii myös vahvana ohjauksen välineenä. Uudessa rahoitusmallissa, joka tulee voimaan vuoden 2017 alusta, otetaan huomioon esimerkiksi tohtoritutkintojen määrä ja painotetaan julkaisuja perustuen niiden julkaisufoorumien (JUFO) luokitukseen. Lisäksi strategisen ja ulkopuolisen rahoituksen osuutta on ehdotettu kasvatettavaksi yliopistojen budjeteissa (ks. esim. Kosunen 12.4.2016; OKM 29.4.2016). Tällä tulee olemaan vaikutuksia tutkimuksen rahoitukseen ja sitä kautta siihen, miten paljon tutkijat joutuvat hakemaan rahaa yliopiston ulkopuolelta. Akateemisen henkilöstön julkaisemisen tason arviointi ja julkaisujen painottaminen rahoitusmallissa vaikuttaa yliopistoissa tutkimuksen painottamiseen sekä asettaa tutkijoita järjestykseen heidän JUFO-luokiteltujen julkaisujen suhteen. Tutkijoiden keskittymisellä julkaisemiseen on taas vaikutuksia yliopiston opetustehtävälle (ks. Välimaa ym. 2016).

Suomessa tutkijanuria on sivuttu ja lähestytty monilla eri politiikka-alueilla. Tarve tutkijanurien tarkastelulle on noussut Eurooppalaisista politiikkalinjauksista sekä kansallisista syistä. Kansallisista syistä varmasti merkittävimpiä ovat lainsäädännön, rahoituksen sekä ohjauksen muutokset (tilastointi / uramalli). Näiden lisäksi on muitakin kansallisia syitä, joita ovat ainakin seuraavat:

Ensinnäkin 1990-luvulla aloitettu opetus- ja kulttuuriministeriön ja sittemmin Suomen akatemian tohtorikouluohjelma päättyi vuonna (Suomen Akatemia 2011). Tohtorikouluohjelma kasvatti huomattavasti vuosittaisia tohtoritutkintojen määriä. Vuonna 2014 ensimmäistä kertaa opetus- ja kulttuuriministeriö ei kasvattanut tohtorinkoulutustavoitteita (OKM 2016a). Huimaavasti kasvanut tohtoreiden määrä, tohtoreiden oletettua heikompi kysyntä ja joidenkin erityisalojen (bioteknologia, tietoteknologia) työllistymisvaikeudet osaltaan pakottivat poliittiset päätöksentekijät sekä virkamiehistön pohtimaan akateemisen uran seuraavaa vaihetta. Erityisesti mietittiin post doc -paikkoja koulutetuille tohtoreille, joiden muut mahdollisuudet työmarkkinoilla näyttivät huonoilta. Tohtorikoulutuksen mitoituksessa on koulutuspoliittisesti ilmeisesti epäonnistuttu ainakin joillain aloilla.

Toinen keskeinen syy tohtoreiden sijoittumisen tukemiseksi on liittynyt tutkimus- ja innovaatiopolitiikkaan. Tutkimus- ja innovaationeuvoston yhtenä tavoitteena on ollut saada aikaan liikkuvuutta yliopistojen, tutkimuslaitosten ja muiden työntajien välille kansallisesti ja korkeakoulujen välille erityisesti kansainvälisesti. Tavoitteena on lisätä kansakunnan osaamista sekä tutkimus- ja innovaatiopotentiaalia.

Kolmas keskeinen syy akateemisten urien ohjaamiselle löytyy tiedepolitiikan puolelta. Suomen tieteen taso on laskenut verrattuna joihinkin muihin OECD-maihin. Arvioitsijat ovat esittäneet että yhtenä syynä tähän olisi työntekijöiden työn epävarmuus ja heikko ennakoitavuus. Myös työntekijäjärjestöt ovat kiinnittäneet tähän samaan kysymykseen huomiota erityisesti työmarkkinalainsäädännön näkökulmasta, joskin usein argumentoiden tieteen laadun ei ainoastaan työmarkkina-aseman kautta.

Neljäntenä syynä voidaan pitää opetus- ja kulttuuriministeriön korkeakoulujen strategista ohjausta. Opetus- ja kulttuuriministeriö on velvoittanut korkeakouluja profiloitumaan ja erilaistumaan. Tämä on käynnistänyt myös keskustelun uusista tavoista rekrytoida henkilöstöä ja johtaa henkilöstövoimavaroja. Esimerkiksi tenure track -mallien kehittäminen on liittynyt tähän kehityskulkuun.

Viidentenä syynä voidaan pitää yliopiston monimuotoistuvia tehtäviä, joihin korkeakoulujen

tulisi vastata aktiivisella henkilöstöpolitiikalla. Olemme tiivistäneet taulukkoon 3 keskeisimmät akateemisiin uriin liittyvät ohjaustyypit ja asiakirjat.

Taulukko 3. Akateemisten urien politiikkaohjaus ja siihen liittyvät dokumentit

Tiede- ja innovaatiopolitiikka	
Tiedepoliittinen ohjaus	Aittola & Marttila (toim.): Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos, RAKE 2010. OKM 2008: Neliportainen tutkijanura 2008. OKM 2015: Valtion tutkimuslaitosten ja tutkimusrahoituksen kokonaisuudistus (TULA) 2014–2017. Rakenteelliset ja tutkimusrahoitusta koskevat uudistukset sekä niiden toimeenpano ja seuranta. KOTUMO-projekti. OKM 2011: Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Suomen Akatemia 2014: Tieteen tila 2014. Suomen Akatemia 2016: Päätös tutkijatohtorin liikkuvuudesta.
Innovaatiopolitiikka	Tutkimus- ja innovaationeuvosto 2014: Uudistava Suomi: tutkimus- ja innovaatiopolitiikan suunta 2015–2020.
Työsuhteet	Määräaikaisten työsuhteiden työryhmä 2013: Määräaikaiset työsuhteet. Hyviä käytäntöjä esimiehille ja luottamusmiehille.
Tohtorikoulutus	EUA 2010: Salzburg II recommendations. Niemi ym. 2001: Tohtorikoulutuksen rakenteet muutoksessa. Tohtorikoulutuksen kansallinen seuranta-arviointi. KKA. Dill ym. 2006: PhD Training and the Knowledge-based Society – an evaluation of doctoral education in Finland. KKA. Suomen Akatemia 2011: Tavoitteeksi laadukas, läpinäkyvä ja ennakoitava tohtorikoulutus.
Tutkijanuratyöryhmä	OPM 2006: Tutkijanuratyöryhmän loppuraportti. OKM 2016b: Tutkijanuran tilannekuva.
Uramalli	Välimaa ym. 2016. Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihankkeen loppuraportti.

3.2 Prekaari akateeminen ura, sukupuoli ja kansainvälinen liikkuvuus

Artikkelit

- Siekkinen, T., Nokkala, T., Pekkola, E., Ursin, J., Kivistö, J., Stenvall, J. & Välimaa, J. 2016. Upstairs, downstairs: polarisation of academic careers in Finland. Konferenssipaperi CHER-konferenssiin.
- Siekkinen, T. & Pekkola, E. (prosessissa) Changes and continuities in academic careers. Case in Finland.
- Goastellec, G., Nokkala, T., Bataille, P. & Siekkinen, T. (prosessissa): Gender, academic careers and international mobility.
- Siekkinen, T., Kuoppala, K. & Pekkola, E. 2015. Tutkija(n) työtä etsimässä: tutkijan työn ulottuvuuksia kyselyaineiston valossa. Teoksessa K. Kuoppala, E. Pekkola, J. Kivistö, T. Siekkinen & S. Hölttä (toim.) Tietoyhteiskunnan työläinen: suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö. Tampere: Tampere University Press, 353–426. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9979-1>.
- Siekkinen, T. 2015. Projektitutkijan työn tausta ja lähtökohdat. Teoksessa K. Kuoppala, E. Pekkola, J. Kivistö, T. Siekkinen & S. Hölttä (toim.) Tietoyhteiskunnan työläinen: suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö. Tampere: Tampere University Press, 333–335. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9979-1>.

Akateeminen professio ja akateemiset urat ovat luonteeltaan muuttuvia, ne ovat vuorovaikutuksellisia ja muuttuvat niin sisäisten kuin yliopistojen ulkoapäinkin tulevien vaatimusten myötä. Merkittävä kansainvälinen trendi, joka on muuttanut akateemista professiota ja akateemisia uria on managerialismi. Managerialismi on kulttuurista ja eetosista, joka on tyypillisesti kuulunut yksityiselle sektorille, mutta levinnyt myös yliopistoihin (Hyde, Clarke & Drennan 2013). New Public Management (NPM) on uusmanagerialistinen trendi, joka on muuttanut professioita; muun muassa lisännyt kontrollia sekä suoritukseen perustuvaa arviointia (Evetts 2009).

Akateemisten urien alkupäähän on aina liittynyt epävarmuutta, nyt kuitenkin epävarmuus on ulottunut koskemaan entistä useampia, jo urallaan edistyneempiä, tutkijoita. Tämä johtuu siitä, että yliopistoista valmistuu entistä enemmän tohtoreita, joilla on pyrkimys edetä akateemisella uralla. Kilpailua lisää myös se, että tutkimuksen rahoitus on entistä enemmän siirtynyt kilpailulliseksi rahoitukseksi. Kilpailu rahoituksesta työnkuvallisesti koskettaa kaikkia tutkijoita, mutta arjessa se koskettaa erityisesti lyhyissä määräaikaissa työsuhteissa työskenteleviä projektityöntekijöitä. Yliopistot solmivat edelleen työsuhteet pääsääntöisesti rahoituskausittain toisin kuin muut ulkopuolisella rahoituksella toimivat tutkimusorganisaatiot.

Akateeminen työ on luonteeltaan ristiriitaista. Suomalaisissa yliopistoissa työskenteleville, määräaikaisten tutkijoille lähetetyn kyselyn analyysissä tuli esille, että tutkijat kokivat hyvin vahvasti, että määräaikaisuus aiheuttaa taloudellista epävarmuutta, tulevaisuutta on vaikeaa suunnitella ja sillä on myös negatiivisia seurauksia tutkimuksen toteuttamiselle. Lisäksi kaikista kyselyaineiston määräaikaisten tutkijoista yli puolet oli haitallista stressiä mittaavan väittämän kanssa täysin tai osittain samaa mieltä. Lyhyillä määräaikaisten työsuhteilla on siis hyvin negatiivinen vaikutus niin tutkijoiden henkilökohtaiseen elämään kuin myös tutkimuksen toteuttamiseen. Vaikutukset näkyvät määräaikaisten työsuhteissa työskentelevän henkilön elämässä, jossa lyhyet työsuhteet hankaloittavat perheen tulevaisuuden suunnittelua ja työpaikalla koko tutkimusryhmän tutkimustyön suunnittelua etenkin, jos ryhmässä työskentelee useampi henkilö, jolla työsuhteet ovat hyvin lyhyitä. Kyselyaineiston määräaikaisten tutkijoilla nykyisen työsuhteen kesto vaihteli alle vuodesta reiluun viiteen vuoteen. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla tutkijoilla työsuhteet olivat kestoiltaan pääsääntöisesti vuodesta kahteen. Tutkijatohtori-vaiheessa olevilla tutkijoilla työsuhteet olivat pääsääntöisesti kolmesta neljään vuotta. (Siekkinen, Kuoppala & Pekkola ym. 2015b).

Samaan aikaan kyselyaineiston analyysissä tuli esille, että tutkijan työ koetaan hyvin merkitykselliseksi ja autonomiseksi sekä moni oli samaa mieltä väitteen kanssa, että työ on kutsumus (Siekkinen, Pekkola ja Kuoppala 2015b). Akateeminen työ on monille tutkijoille hyvin henkilökohtaista, tutkimusaiheet koetaan tärkeinä ja niiden parissa työskennellään intensiivisesti. Työssä on myös paljon autonomiaa, mikä tarkoittaa autonomiaa työaikojen ja -paikkojen suhteen, mutta autonomiaa myös vaikuttaa itse omiin työtehtäviin ja niiden toteuttamiseen. Tutkijoiden työajat eivät aina noudata perinteisiä työaikoja, jolla on niin hyviä kuin huonojakin puolia. Hyvä puoli on se, että se antaa tutkijoille mahdollisuuden suunnitella omaa työskentelyään ja mahdollistaa paremmin myös työn ja perheen yhdistämistä. Toisaalta huono puoli on se, että pitkät työpäivät, ilta- ja viikonlopputyöt sekä työmatkat saattavat olla haasteellisia etenkin perheellisille tutkijoille.

Kysely- sekä haastatteluaineistojemme perusteella päädyimme johtopäätökseen, että akateeminen ura on polarisoitumassa ja yliopistojen henkilöstöpolitiikka ja käytännöt tukevat tätä prosessia. Myös ulkoisen rahoituksen ja kilpailun lisääntyminen sekä kansainvälistyminen akateemisilla urilla edistävät polarisoitumista. Polarisaatioprosessi tapahtuu ainakin neljällä eri osa-alueella: sukupuolten, sukupolvien, position ja identiteetin. (Siekkinen ym. 2016.)

Sukupuolten välillä tapahtuva polarisaatio ilmenee naisten huonompana palkkatasona sekä naisten aliedustuksena professorin tehtävissä. Akateemisilla urilla, kuten kaikissa asiantuntijatoissa sekä johtavissa tehtävissä, naiset usein kokevat enemmän haasteita uralla etenemisessä miehiin verrattuina.

Naiset työskentelevät miehiä useammin määräaikaissa työsuhteissa ja heidän apurahakautensa ovat pidempiä. Naiset myös saavat kaikissa yliopistoissa ja kaikilla uratasoilla huomattavasti enemmän palkkaa kuin miehet. Naiset ovat hyvin edustettuina akateemisen uran kolmella ensimmäisellä portaalla eli tohtorikoulutettavien, tutkijatohtoreiden sekä vanhempien tutkijoiden / lehtoreiden joukossa. Neljännellä portaalla, eli professoreista vain noin 27 prosenttia on naisia. Tähän naisten huomattavaan asemaan akateemisilla urilla on monta syytä ja suurin merkitys on naisten perhevapailla, jotka aiheuttavat katkoksia naisten uralle sekä hankaloittavat kansainvälistä liikkuvuutta. Kansainvälisen liikkuvuuden vaatimus suomalaisissa yliopistoissa on lisääntynyt eikä tämän vaatimuksen vaikutuksia perheellisten uriin ja niillä etenemiseen ole juuri tarkasteltu. Myös tulostavoitteet ja niiden arviointi akateemisilla urilla on jatkuvasti lisääntynyt. Mahdollisten perhevapaiden yhteydessä naiset saattavat jäädä jälkeen tavoitteistaan ja katkokset uralla vaikuttavat rahoituksen saamiseen sekä verkostoitumiseen. (Siekkinen ym. 2016; Välimaa ym. 2016.)

Sukupuolvien välinen polarisaatio liittyy lisääntyvään epävarmuuteen ja kilpailuun akateemisilla urilla. Tutkimuksen rahoitus on kilpailullista ja rahoitus tulee entistä useammin yliopiston ulkopuolelta, esimerkiksi Suomen Akatemialta, Euroopan Unionilta, Tekesiltä tai eri säätiöiltä. Tutkijat saattavat työskennellä ulkopuolisella rahoituksella joko työsuhteessa yliopistoon tai apurahalla. Pekkola ja kumppanit (2015) tarkastelivat tutkimuksessaan määräaikaista tutkijoita suomalaisissa yliopistoissa ja havaitsivat, että Tieteentekijöiden liiton teettämässä kyselyssä (1998–2010) kyselyyn vastanneiden määräaikaisten tutkijoiden ikä oli noussut selkeästi tarkasteluajanjakson sisällä. Myös työsuhteiden määrä oli kyselyyn vastanneilla lisääntynyt sekä heidän koulutustasonsa nousut. Myös Välimaan ja kumppaneiden (2016) tutkimuksessa selvisi, että apurahoja myönnetään lisääntyvästi joka vuosi. Tämä saattaa kuvata sitä todellisuutta, että tutkijat työskentelevät entistä enemmän ja pidempään lyhyissä määräaikaissa työsuhteissa ja apurahoilla, kun aikaisemmin epävarmuus kuului vain akateemisen uran alkuvaiheeseen. Tällä hetkellä epävarmuus koskettaa myös väitelleitä tutkijoita uransa keskivaiheella.

Toisaalta taas nuoremmilla sukupolvilla on paremmat mahdollisuudet päästä tenure track -urapolulle, joka on professorin asemaan johtava urapolku. Tenure track -rekrytoinneissa painotetaan usein enemmän tulevaisuuden potentiaalia kuin kokemusta ja akateemisia ansioita. Vakinaistamispolulle pääsemiseksi yliopistot asettavat usein akateemisia ikärajoja, jotka saattavat rajoittaa esimerkiksi yli kymmenen vuotta sitten väitelleiden tutkijoiden mahdollisuuksia saada tenure track -paikka. Tenure track -rekrytoinnit ovat kuitenkin vain hyvin pieni osa, keskimäärin noin 5 prosenttia kaikista avoimista tehtävistä, muutamissa yliopistoissa luku on selvästi korkeampi, yli 9 prosenttia. Urarakenteet näyttävät myös erilaisina nuorten akateemisten ja kokeneempien silmin. Nuorilla on usein enemmän odotuksia urasta, mutta näiden odotuksien sekä arjen työn ja rekrytointien kohtaamattomuus aiheuttaa tyytymättömyyttä erityisesti alempien henkilöstöryhmien kohdalla. (Välimaa ym. 2016.)

Positioon liittyvä polarisaatio tarkoittaa työn jatkuvuuteen ja uranäkymiin liittyviä eroja yliopistolla työskentelevien tutkijoiden työsuhteen tyypin sekä rahoituslähteen mukaan. Yliopistolla työskenteleviä voidaan kategorisoida kolmeen luokkaan (tai A- ja B-luokkiin, ks. luku rekrytoinneista), jossa luokassa yksi 1) ovat määräaikaissa työsuhteilla työskentelevät projektitutkijat. Heidät nähdään yliopistoissa lähinnä väliaikaisena työvoimana. Heidän rahoituksensa ja työsuhteen kesto on yleensä riippuvainen ulkopuolisesti rahoitetuista, lyhyistä projekteista. Luokassa kaksi 2) ovat laitoksen tutkimus- ja opetustoiminnan näkökulmasta merkittävässä asemassa olevat tohtorikoulutettavat, tutkijatohtorit sekä senioritutkijat sekä lehtorit. Heidän työsuhteensa saattavat olla joko määräaikaista tai vakituista ja heidän rahoituslähteensä vaihtelee projektirahoituksen ja budjettirahoituksen välillä. Opetustehtävissä työskentelevät useammin vakinaisissa työsuhteissa budjettirahoituksella kuin pääasiassa tutkimustyötä tekevät. Kolmannen 3) luokan muodostavat yliopiston strategian toteuttamisen kannalta merkittävät tutkimus- ja opetushenkilöstö, johon sisältyy tenure track -rek-

rytoidut henkilöt sekä professori-asemassa olevat henkilöt. Tämän ryhmän työsuhteet saattavat olla määräaikaisia (tenure track) mutta usein myös vakituisia (professorit), rahoituslähde on yleensä laitoksen budjettirahoitus (katso taulukko 4).

Identiteettiin liittyvä polarisaatio kuvaa erilaisten akateemisten identiteettien muuttumista sekä niiden eroavaisuuksia ja polarisoitumista. Muutokset akateemisessa työssä sekä akateemisilla urilla, esimerkiksi kilpailun lisääntyminen ja suoritusten arviointi sekä työn kontrollin tiukkeneminen ovat johtaneet siihen, että tutkijat saattavat kokevat haasteellisena sopeutua uusiin vaatimuksiin ja työn eetoksen muutokseen. Ylijoki ja Ursin (2013) kuvaavat kahdenlaista narratiivia, joiden avulla akateemiset työntekijät rakentavat identiteettiään. Taantuvassa narratiivissa (*narratives on regressive storyline*) muutokset akateemisessa työssä koetaan negatiivisena. Siihen liittyy kuvauksia esimerkiksi epävarmuudesta ja liiasta työmäärästä. Etenevässä narratiivissa (*narratives on progressive stotyline*) muutokset akateemisessa työssä koetaan enemmän positiivisena ja siihen liittyy kuvauksia esimerkiksi menestyksestä, liikkuvuudesta ja toimijuudesta. (Siekinen ym. 2016; Ylijoki & Ursin 2013; 2015.)

Identiteetteihin liittyvä polarisaatio kuvaa, miten jotkut henkilöt ovat sopeutuneet hyvin akateemisessa työssä ja sen toimintakentässä tapahtuneisiin muutoksiin. Toisaalta sopeutumisen ei voida nähdä olevan vaan henkilön asenne, vaan voidaan miettiä, onko kyse joidenkin tiettyjen työtehtävyyppien automaattisesta sopeutumisesta muutoksiin paremmin kuin toisenlaisten työtehtävien. "Voittajien" joukkoon kuulumisen saattaa olla omaa ansiota, mutta joskus saattaa olla kyse myös "hyvästä tuurista". Esimerkiksi epävarmassa työtilanteessa työskentelevälle tutkimusrahoituksen saaminen on lottovoitto ja se saattaa muuttaa kokemusta akateemisesta työstä ja omasta akateemisesta identiteetistä hetkessä "häviäjistä" "voittajaksi".

Nämä neljä polarisaation tyyppiä kuvaavat tiettyjä tapahtuvia muutoksia suomalaisissa yliopistoissa mutta ne pätevät myös laajemmin, koska yliopistoissa tapahtuvat muutosprosessit usein näkyvät kansainvälisinä trendeinä vaikka kansallinen kulttuurinen ympäristö, politiikka ja työmarkkinat vaikuttavat niihin vahvasti. Esimerkiksi manageriaistinen trendi, yliopistojen rahoituksen muutos, tulostavoitteet ja tutkijan työn epävarmuuden lisääntyminen ovat hyvin kansainvälisiä trendejä yliopistoissa.

Suomalaisten yliopistojen henkilöstöpolitiikka on tukenut akateemisten urien polarisaatiota esimerkiksi luomalla urapolkuja, joihin liittyy tarkat säännöt muun muassa kansainvälisen liikkuvuuden toteuttamiselle. Tutkijajoukko on hyvin heterogeenistä niin iältään kuin myös perhetilanteiltaan, joten sellaisten sääntöjen luominen, jotka edesauttavat vain yhden kapean tutkijoiden ryhmän etenemistä urallaan (nuorten ja perheettömien), on ongelmallista. Vaihtoehtoisesti olisikin parempi miettiä joustavia tapoja tukea esimerkiksi tutkijoiden ja tutkimuksen kansainvälistymistä, jotta kaikkien tutkijoiden potentiaali saadaan hyvin käyttöön eikä kukaan lahjakas tutkija tipu pois uraltaan vain haastavan perhetilanteensa vuoksi.

Näihin sukupuolten välisten erojen, naisten akateemisten urien sekä liikkuvuuden tematiikkaan perehdytään tarkemmin artikkelissa, jossa tarkastellaan Suomessa ja Sveitsissä yliopistoissa työskentelevien tutkijoiden käsityksiä kansainvälisestä liikkuvuudesta ja akateemisista urista ja erilaisista niihin liittyvistä tekijöistä. Artikkelin työnimenä on *Gender, academic careers and international mobility*. Artikkelin liittyy suomalaiselta osaltaan Akateemiset työurat yliopistoissa -tutkimukseen, mutta sen sveitsiläinen aineisto on kerätty aikaisemmin ja itsenäisesti.

Artikkelia varten on haastateltu Sveitsissä 40 uran keskivaiheessa olevaa tutkijaa, niin sveitsiläisiä kuin ulkomaalaisia. Suomessa on toteutettu 16 haastattelua, mukana niin suomen kansalaisia kuin suomalaisissa yliopistoissa työskenteleviä ulkomaalaisia. Uran keskivaiheella olevilla tutkijoilla tarkoitetaan tutkijoita, jotka ovat jo suorittaneet tohtorintutkinnon, mutta eivät vielä ole saavuttaneet professorin (full professor) asemaa. Haastateltavien joukossa on sekä miehiä että naisia; sekä niitä joilla on takanaan liikkuvuusjaksot ulkomaalaisessa yliopisto(i)ssa; että sellaisia, joilla ei ole.

Artikkelin tausta-ajatuksena on, että sveitsiläinen ja suomalainen yliopistomaailma eroavat toisistaan niin sukupuolinäkökulman kuin kansainvälistymisen osalta. Aikaisempi tutkimus osoittaa että suomalaisissa yliopistoissa on sveitsiläisiä yliopistoja enemmän naisia kaikilla akateemisen uran uraportilla; sveitsiläiset yliopistot puolestaan ovat suomalaisia kansainvälisempiä. Suomalaisissa yliopistoissa naisten liikkuvuus on miehiä vähäisempää; kun taas Sveitsissä tätä eroa ei ole havaittavissa. Hypoteesimme on, että suomalainen sukupuoliregiimi, korkeakoulutuksen järjestämisen tavat ja pituus sekä paikallisia verkostoja suosivat rekrytointiprosessit vähentävät liikkuvuushalukkuutta molemmilla sukupuolilla ja vaikeuttavat molempien sukupuolien liikkuvuutta. Käänteisesti, Sveitsin sukupuoliregiimi, akateemisten työmarkkinoiden voimakas kansainvälistyminen ja kilpailulliset rekrytointiprosessit tekevät kansainvälisyydestä tavoiteltavaa, ja rekrytoitumisen edellytyksen. Tämä puolestaan tukee erityisesti perinteistä ajattelua miehestä uranlujana ja perheen elättäjänä, mutta on naisille vaikeammin navigoitavissa. Tässä artikkelissa tarkastellaan kysymyksiä, kuinka miehet ja naiset kokevat kansainvälisen liikkuvuuden tai liikkumattomuuden osana omaa akateemista uraansa; miten ne navigoivat uran ja perheen ristipaineissa, ja sitä kenelle kansainvälinen liikkuvuus on tavoiteltavaa ja saavutettavaa.

3.3 Sitoutuminen akateemisilla urilla

Artikkelit

- Siekkinen, T., Kuoppala, K., Pekkola, E. & Välimaa, J. (vertaisarvioinnissa) Reciprocal commitment in academic careers? Finnish implications and international trends.
- Siekkinen, T., Kuoppala, K. & Pekkola, E. 2015. Sitoutuminen akateemisen tutkijan työssä. Teoksessa Työelämän tutkimuspäivät 2014: Työn monet muodot. Toimittanut M. Virkajärvi. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskus, 99–114.

Ura ja akateeminen ura

Akateemiset urat ovat muuttuneet epävarmimmiksi, koska kilpailu yliopistolla on kiristynyt. Entistä enemmän tutkijoita pyrkii akateemiselle uralle, mutta yliopistot voivat tarjota mahdollisuuden edetä urallaan vain pienelle osalle tutkijoita. Rahoitus on entistä enemmän kilpailullista ja avoimia työpaikkoja avautuu harvoin. Usein tutkijat ovat itse vastuussa oman tutkimusrahoituksensa hankkimisesta. Tutkijoita kuvataan usein yrittäjiksi, koska he ottavat vastuun oman tutkimusrahoituksensa hankkimisesta (Slaughter & Leslie 1997) ja on myös sanottu, että yleisesti urat ovat muuttuneet rajattomiksi, jolla kuvataan sitä, että urat eivät ole enää sidottuja mihinkään organisaatioon (Stahl ym. 2002). Tämä trendi on nähtävissä myös akateemisten urien kohdalla (Kaulish & Enders 2005).

Kuitenkin Baruchin (2013) mukaan urat ovat aina vuorovaikutuksellisia: yksilöt tekevät urat, mutta organisaatiot suunnittelevat ja johtavat niitä. Organisaatiot myös tarjoavat työntekijöille mahdollisuuden siirtyä urallaan eteenpäin. Uran näkökulmasta jaottelu organisaation ja yksilön tavoitteisiin on siis hankalaa, koska ne ovat osittain päällekkäisiä. Herriotin ja Pembertonin mallissa ”Contractual Model of Careers” (Herriot & Pemberton 1996, 760) kuvataan monia yhteyksiä toimijoiden välillä uriin liittyen. Tärkein mallissa oleva vuorovaikutuksellinen yhteys löytyy organisaation ja työntekijän väliltä, joiden kesken käydään ”uraneuvottelu” (*career negotiation*). Neuvottelussa sovitellaan yhteen organisaation tarpeet (*organisational wants*) ja organisaation tarjonta (*organisational offers*), sekä yksilön tarpeet (*individual wants*) sekä yksilön tarjonta (*individual offers*). Uraneuvotteluun vaikuttaa tietenkin organisaation puolelta organisaation toimintaympäristö ja siinä tapahtuvat

muutokset. Työntekijän puolelta uraneuvotteluun vaikuttaa sosiaalinen ympäristö ja työidentiteetti sekä niissä tapahtuvat muutokset. Uraneuvottelu organisaation ja työntekijän välillä ei tapahdu vain rekrytoinnin yhteydessä vaan se jatkuu koko työsuhteen ajan.

Sitoutuminen

Sitoutumista (*commitment*) on tutkittu paljon muun muassa työelämän tutkimuksen, psykologian ja liiketalouden yhteydessä (Baruch 1998; Feldt ym. 2016; Mamia & Lähteenmäki 2007). Korkeakoulututkimuksen yhteydessä sitoutumista on vähemmän tutkittu ja sen tutkimukseen liittyy tiettyjä haasteita, joista suurin liittyy sitoutumisen operationalisointiin. Akateemiset tutkijat ovat perinteisesti sitoutuneita enemmän tieteenalaansa ja tiedeyhteisöönsä kuin organisaatioonsa. Ilmiö ei ole kuitenkaan niin yksinkertainen, kyselyaineistomme analyysin mukaan tutkijat kokivat itsensä lähes yhtä usein osaksi työyksikköään kuin tiedeyhteisöäänkin. Tohtorikoulutettavat kokivat itsensä jopa useammin osaksi omaa yksikköään kuin tiedeyhteisöään, mikä selittyy sillä, että verkostoja kansainvälisen tiedeyhteisön kesken aletaan vasta luoda uran alkuvaiheessa. Toisaalta uran keski- ja loppuvaiheessa tutkijoiden velvollisuudet organisaatiota kohtaan lisääntyvät, jolloin sitoutuminen omaa yksikköään kohtaan kasvaa. Sitoutuminen tieteenalaa ja omaa yksikköä kohtaan siis saattaa vaihdella akateemisen uran eri vaiheissa.

Toinen haasteellinen kysymys sitoutumista tutkiessamme on, kuka on se työnantaja yliopistolla, jonka sitoutumista työntekijöihin tutkimme? Laitoksen johtaja, dekaani tai professori voivat toimia työnantajan roolissa. Työnantaja yliopistolla voi työntekijän näkökulmasta olla myös kasvoton keskushallinto. Sitoutuminen on haastavaa operationalisoida sekä myös empiirisesti havaita tutkimuksessa. Työnantajan voi katsoa olevansa sitoutunut yksittäisen työntekijään, jos hänelle luvataan tarvittavia resursseja sekä näkymiä työsuhteen jatkumisesta ja mahdollisesti myös uralla etenemisestä.

Baruchin (1998) mukaan organisaatiositoutuminen on aina luonteeltaan vastavuoroista ja sen pohjana toimii luottamus. Jos organisaatio onnistuu luomaan ja ylläpitämään sitoutumista, joka on luonteeltaan vastavuoroista, se hyödyttää niin organisaatiota kuin työntekijääkin ja johtaa lisääntyneeseen tuloksellisuuteen ja tehokkuuteen. Baruchin näkemys sitoutumisen ja luottamuksen tilasta ja tulevaisuudesta on kuitenkin jokseenkin pessimistinen; organisaatiot keskittyvät nykyään enemmän tehokkuuden parantamiseen kuin työntekijäsuhteisiin.

Empiirisen analyysin perusteella voi sanoa että kyselyaineiston määräaikaiset tutkijat eivät kokeneet, että yliopisto olisi heihin sitoutunut. Kyselyn avoimista vastauksista tuli esiin, että moni vastaajista on hyvin sitoutunut työhönsä, mutta on harkinnut lähtemistä pois yliopistolta yliopiston epävarmojen työolosuhteiden vuoksi. Epävarmat työolosuhteet perinteisesti kuuluvat akateemisen uran alkupäähän, mutta pitkittyessään ne saattavat vaikuttaa haitallisesti tutkimuksen ja opetuksen laatuun, sekä aiheuttaa yksilölle stressiä ja epävarmuutta tulevaisuudesta. Erityisesti perheelliselle tutkijalle vastavuoroisen sitoutumisen puuttuminen ja epävarmat tulevaisuuden näkymät saattavat olla liikaa ja tutkija yrittää etsiä töitä yliopiston ulkopuolelta. Kyselyn avovastausten analyysissä moni määräaikaisessa työsuhteessa oleva tutkija kertoi, että haluaisi jäädä työskentelemään yliopistolle, mutta rahoitusta ei ole ja sitä on hyvin vaikea saada, joten ainoa vaihtoehto saattaa olla työn etsiminen yliopiston ulkopuolelta.

Vastavuoroinen sitoutuminen saattaa olla keskeisessä osassa kun mietitään yliopistojen houkuttelevuutta työnantajana. Jos motivoituneet ja lahjakkaat nuoret tutkijat lähtevät pois yliopistolta tai alun perin jo hakeutuvat muille sektoreille heti valmistumisensa jälkeen, on se ongelmallista yliopistoissa tehtävän tutkimuksen ja opetuksen laadun näkökulmasta pitkällä aikavälillä.

3.4 Rekrytoinnit yliopistoissa – akateemisen työn ryhmät Suomessa

Artikkeli

- Siekkinen, T., Pekkola, E. & Kivistö, J. (vertaisarvioinnissa): Recruitments in Finnish universities: Practicing strategic or Pathetic HRM.

Kaksi todellisuutta: A- ja B-ryhmät

Suomalainen yliopistotyö ja henkilöstö on jakautunut karkeasti ottaen kahtia. Tätä kahtiajakoa on käsitteellistetty monesta eri näkökulmasta. Vuokko Kohtamäki (2013) on kutsunut jakoa A- ja B-taloudeksi. Kohtamäen jako kuvaa hyvin rahoituslähteen ja rahavirtojen merkitystä akateemiselle työlle, sillä A-talous on myös A-todellisuus ja B-talous B-todellisuus. A-talouden piiriin kuuluvat pysyvässä työsuhteessa oleva henkilöstö. Yliopistojen arjessa A-talouden rajat ovat edelleen näkyvissä, vaikka muodollisesti jako budjettirahoitteiseen ja ulkopuolisella rahoituksella palkattuun henkilöstöön poistuikin vuoden 2009 yliopistolain myötä.

Akateemisen työn kannalta keskeisimmät erot A- ja B-ryhmän välillä liittyvät aikahorisonttiin ja riskien jakautumiseen. A-talouden piirissä työskentelevien työ on laskennallista työtä myös projektien hakuvaiheessa ja silloin kuin haut eivät tuota tuloksia. B-talouden piirissä työskentelevät tekevät projektihakemuksia usein ilman palkkaa ja tai omalla ajallaan, sillä projektien rahoittajat eivät rahoita uusien projektien hakuja. B-talouden piirissä työskentelevät kantavat siis riskin oman työnsä jatkuvuudesta. (Ks. Kohtamäki 2013.)

Tätä samaa jakoa on käsitteellistänyt myös Jussi Välimaa jo vuonna 2005. Hän kirjoitti kahdesta akateemisen työn kentästä. Välimaa kutsuu näitä pätkätoiden ja vakitöiden kentiksi. Välimaan keskeinen havainto on, että näille kentille pääsyä valvovat eri instanssit ja niillä on eri valuutta. Vakitöiden kentälle pääsyä valvoivat vuonna 2005 kollektiiviset elimet. Tänä päivänä laitos- ja tiedekuntaneuvostot päätöksentekijöinä henkilöstö ja talousasioissa on monessa yliopistossa korvannut johtaja. Vuonna 2005 vakikentällä valuuttaa oli tutkimusjulkaisut ja relevantti akateeminen tutkinto. Tänä näiden rinnalle on noussut tutkimusrahoitus.

Pätkätoiden kentälle pääsyä valvoivat vuonna 2005 yksityiset henkilöt. Tämä näyttäisi olevan uuden yliopistonkin aikana vallitseva asiointi. Valuuttana pätkätoiden kentällä toimi silloin ja nyt henkilökohtaiset verkostot ja akateeminen tutkinto. Pekkola (2014) on Stacyn hengessä kutsunut tätä pätkätoiden kenttää varjojärjestelmäksi:

Korkeakoulujen vakiintuneen toimintaympäristön (budjettitalous) toimijoiden (esim. professori) toimintaa oikukaassa toimintaympäristössä (projektitalous) voidaan kuvata varjojärjestelmäksi, jossa legitiimin organisaation jäsenet toimivat organisaation legitiimin toimivallan ulkopuolella noudattaen muita kuin organisaation virallisia sääntöjä. Varjoissa noudatetaan yksittäisten toimijoiden omia sääntöjä tai muita epävirallisia käytänteitä. Hämmärsä tunteet, ystävyys, luottamus ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet ovat suuremmassa roolissa kuin formaaleissa rakenteissa. (Stacey 1996, 26–27; Pekkola 2014)

Välimaa piti vuonna 2005 kenttien välisenä jakajana yksiselitteisesti virkasuhteen tyyppiä (vakainainen / määräaikainen). Pätkätoiden volyyymi on kuitenkin kasvanut huimasti. Pitkät määräaikaisuudet (tutkijakoulutettavan paikka, Akatemian rahoitukset ja pitkät post doc -kaudet) antavat tutkijoille jatkuvuutta ja suojaavat riskeiltä. Huomattavaa myös on, että neljännes professoreista työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa. Heitä on kuitenkin vaikea sijoittaa akateemisen työn varjoihin. Laadullinen kahtiajako syntyykin vuonna 2016 paremmin juuri A- ja B-talouden välille.

Kolme rekryointiryhmää

Kahteen kastiin jako antaa karkean kuvan akateemisen työn tilasta. Todellisuus on kuitenkin mustavalkoista harmaampi. A-ryhmän sisällä on nimittäin kaksi toisistaan selkeästi erottuvaa ryhmää. Näiden kahden ryhmän rekryointikäytännöt poikkeavat huomattavasti toisistaan. Toinen noudattelee pääsääntöisesti organisaation logiikkaa toinen tieteenaloille muodostunutta professionaalista logiikkaa. B-ryhmä muodostaa näistä kahdesta ryhmästä täysin irrallisen paikallisen ja epävirallisen rekryointiryhmän.

Ensimmäisen ryhmän muodostavat professoritehtävät. Professuurit ovat ainoita tehtäviä, joiden täytöstä ja pätevyydestä säädetään edelleen lailla. Yliopistolain 33 § mukaan:

Professorin tulee harjoittaa ja ohjata tieteellistä tutkimustyötä tai taiteellista työtä, antaa siihen perustuvaa opetusta ja seurata tieteen tai taiteen kehitystä sekä osallistua alallaan yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen ja kansainväliseen yhteistyöhön.

Professorin tehtävä tulee asettaa julkisesti haettavaksi otettaessa henkilö toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Professorin tehtävä voidaan täyttää kutsusta haettavaksi julistamatta silloin, kun tehtävään voidaan kutsua ansioitunut henkilö tai tehtävään valitaan määrääjäksi. Tehtävään voidaan valita kutsusta vain henkilö, joka kiistatta täyttää kelpoisuusvaatimukset.

Hakijoiden ja tehtävään kutsuttavien kelpoisuudesta ja ansioista on ennen valintaa pyydettävä lausunto vähintään kahdelta asiantuntijalta, kun henkilö valitaan toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kahden vuoden määräaikaiseen työsuhteeseen. Asiantuntijan esteellisyyteen sovelletaan hallintolain 27–29 §:ää. Asiantuntijoiden valinnasta, toiminnasta ja tehtävästä määrätään tarvittaessa johtosäännössä.

Yliopisto voi myöntää palveluksessaan olevalle henkilölle oikeuden käyttää professorin arvonimeä.

Professorikunnan erillisyyttä muusta henkilöstöstä lisää myös yliopistolaissa edelleenkin oleva yliopistojen päätöksentekojärjestelmän kolmikantaisuus, jossa professoreille varataan muusta henkilöstöstä erillinen rooli.

Professoritehtävät erottuvatkin selkeästi muusta henkilöstöstä. Niiden täytössä ulkoisilla asiantuntijoilla on keskeinen rooli. Organisaatio toimivalta ei ulotu tieteellisen arvioinnin (laadunvarmistuksen) alueelle vaan organisaation on uskottava portinvartijatehtävä sen ulkopuolisille profession jäsenille. Professorien rekryointia voidaankin kutsua professionaaliseksi rekryoinniksi. Se uudistaa pohjoismaista virkaprofessiota siitakin huolimatta, että professorit työskentelevät työsuhteissa. Professorin tehtävä on edelleen sidottu selvästi julkiseen valtaan.

Professorin tehtävän täytössä korostuvat klassiset profession tunnusmerkit

1. Profession jäsenyyttä valvovat profession jäsenet, eivät "byrokraatit", "managerit" tai "rahoittajat".
2. Profession jäsenyyden valuuttana käytetään vertaisarvioituja (profession itsensä laadunvarmistamia) julkaisuja ja erityistä painoarvoa saa profession itsensä arvioima ulkopuolinen rahoitus (Akademia, ERC).
3. Profession jäsenyyteen edellytetään profession itsensä sääntelemää koulutusta (tohtorin tutkinto, usein myös dosenttuuri).
4. Profession tehtävän määrittelystä vastaa tyypillisesti kollegiaalinen ryhmä, jolla on myös merkittävä rooli rekryointipäätöksen tekemisessä.

Lyhyesti kuvailtuna professorin tehtävä on erityinen organisatorisen johtamisen osin ulottumattomissa oleva tehtävä.

Neliportaisen tutkijanuran arviointihankkeen yhteydessä kerätyn aineiston mukaan varsinaisten pro-

fessuurien lisäksi myös uudet tenure track -tehtävät näyttävät kuuluvan tähän ryhmään rekrytointikäytänteiden osalta. Tämä on hyvin mielenkiintoista, sillä tenure-paikkojen määrittelyä on käytetty myös organisatorisen profiloinnin välineenä. Tenure-paikkoja ei myöskään ole säädelty millään lailla. Niihin kohdistuva vakiinnuttamistavoite on osittain ristiriitainen yliopistolain professorin nimitystä koskevan pykälän kanssa, sillä vakinaistaminen tapahtuu kutsumisen, ei avoimeksi julistamisen kautta. Tenure track -käytäntö yleistyessään saattaa viedä professorin nimitystä pois professionaalisten käytänteiden piiristä, mikäli sääntelyä ei näiltä osin muuteta. Nykytilanteessa vaikuttaa kuitenkin siltä, että sääntelyn puutteesta huolimatta professionaaliset käytänteet ovat vahvoja tenure-nimitysten yhteydessä.

Toisen laadullisesti professorien nimityksestä poikkeavan rekrytointiryhmän muodostaa organisatoristen rekrytointien ryhmä. Tämän ryhmän rekrytointi tehdään organisatorisen henkilöstöpolitiikan puitteissa ja se noudattelee yliopiston (ja erityisesti sen yksiköiden) omia käytänteitä. Tyypillisiä nimikkeitä tässä ryhmässä ovat yliopistonlehtori, yliopistotutkija, tohtorikoulutettava ja tutkijatohtori. Tehtävät julistetaan yleisesti avoimesti haettaviksi ja tehtäviin valitaan muodollisen prosessin kautta. Tehtävät ilmoitetaan tyypillisesti yliopiston keskitetyssä järjestelmässä ja henkilöstöhallinnon asiantuntijat ovat mukana rekrytointiprosessissa.

Rekrytointipäätöksissä keskeisessä asemassa ovat yksikköjen johtajat sekä hallintopäälliköt. Uuden yliopistolain aikana erityisesti dekaanien asema on korostunut. Tehtävien täytössä huomioidaan oppiaineiden ja yksiköiden opetuksen ja tutkimuksen tarpeet sekä tulostavoitteet. Rekrytoinnit ovat joko pysyviä tai pätevyitymiskausia, joilla on selkeä yhteys tutkijan uramalliin.

Kolmannen rekrytointiryhmän muodostavat projektitutkijat. Heidän rekrytointinsa perustuvat ulkopuolisten rahoittajien tarpeisiin. Rekrytointijaksot ovat usein niin lyhyitä, että muodollisia prosesseja rekrytointiin ei tarvita. Käytännössä tutkimusryhmän johtajat ja yksittäiset professorit valitsevat sopivat (saapuvilla olevat) henkilöt omista verkostoistaan ja opiskelijoistaan. Rekrytoinneista muodollisesti vastaavat yksiköiden johtajat

Neljä tehtävätyyppiä

Toisistaan erottuvat rekrytointiryhmät vastaavat myös melko pitkälti erilaisia tehtäviä, joita yliopistossa akateemisen henkilöstön puolella hoidetaan. Professorien tehtävissä on näkyvissä vielä selvästi vanhat oppituolirakenteet vaikkakin niistä on luovuttu Suomessa jo vuosikymmeniä sitten. Professorit ovat oppialojensa suunnan näyttäjiä ja tradition ylläpitäjiä. Heidän työnkuvaansa kuuluu opetuksen ja tutkimuksen lisäksi huomattava määrä hallinnollisia ja johtotehtäviä (Pekkola ym. tulossa.; Aarveaara & Pekkola 2010). Tenure track -tehtävät toimivat puolestaan olemassa olevien painopistealojen vahvistajina ja uusien profiilien muodostajina. Lyhyesti sanottuna professoritehtävät muodostavat yliopistojen akateemisen henkilöstön ytimen.

Toisessa ääripäässä projektitehtävät, jotka muodostavat yliopistojen akateemisten tehtävien periferian. Projektitutkijat ovat reunatyövoimaa, jotka vastaavat taloudellisen riskin kantamisesta sekä määrällisestä joustosta. Projektitutkijoiden työnkuva on pääsääntöisesti tutkimuspainotteista ja sitä rytmittää rahoituksen haut. (Kuoppala ym. 2015.)

Rekrytointiryhmistä suurinta variaatiota on keskiryhmässä eli organisatorisen rekrytoinnin ryhmässä. Tässä ryhmässä on kaksi toisistaan selkeästi eroavaa tehtävätyyppiä: laitostehtävät ja pätevyitymistehtävät. Laitostehtävien perustyyppinä voidaan pitää yliopistonlehtorin opetuspainotteista tehtävää. Se on pysyvä tehtävä, jonka hoitajalla on merkittäviä opetukseen sekä opintohallintoon liittyviä vastuita. Yliopistonlehtorin tehtävän merkitys on ennestään korostunut, sillä monesta yliopistosta on lopetettu aikaisemmat assistenttien tehtävät ja ne on korvattu tohtorikoulutettavien tehtävillä. Samaan aikaan myös uudet tenure track -tehtävät ovat lisänneet yliopiston lehtorien

työtaakkaa. Neliportaisen tutkijanuran arviointihankkeen aineiston mukaan myös yliopistotutkijan tehtävät kuuluisivat tähän ryhmään. Tehtävänimike on kuitenkin vielä vakiintumaton.

Toisen tehtävän kuvan muodostaa niin sanotut pätevyitymistehtävät, jotka ovat tyypillisesti 3–5 vuoden määräaikaikaisuuksia. Niiden tehtävän kuvat ovat vahvasti tutkimuspainotteisia ja keskeisenä tavoitteena niissä on henkilökohtainen pätevyityminen ja yksikköjen tutkimusprofiilin tukeminen. Näihin tehtäviin liittyy myös kansallisella tasolla toive liikkuvuuden lisääntymisestä yliopistojen välillä kansainvälisesti ja kansallisesti. Tämä tavoite näyttää kuitenkin olevan vielä saavuttamaton.

Taulukko 4. Akateeminen työ ja rekrytointi (muokattu taulukosta Siekkinen ym., tulossa)

	Työnkuvat ja nimikkeet		Rekrytointiryhmät	Rekrytointikäytännöt
A	Professori tehtävät – Professorit ja tenure track -nimikkeet		Professionaalinen rekrytointi	<ul style="list-style-type: none"> – Avoin haku (tai kutsuminen) – Kansainvälinen rekrytointi – Pysyvä tai tenure-paikka – Työtehtävän määrittely: valmisteluryhmä, dekaani, laitosjohtaja – Rekrytointipäätös: valmisteluryhmä, ulkoiset asiantuntijat, ylin johto
	Pätevyitymistehtävät – Tohtorikoulutettavat – Post doc -tutkijat	Laitostehtävät – Yliopistonlehtorit – Yliopistotutkijat	Organisatorinen rekrytointi	<ul style="list-style-type: none"> – Avoin haku – Usein kansainvälinen haku – Pysyvä työsuhde tai ”pätevyitymiskausi” – Työtehtävän määrittely: laitosjohtaja, professorit, valmisteluryhmä – Rekrytointipäätös: dekaani, hallintopäällikkö
B	Projektitehtävät – Projektitutkijat		Epävirallinen rekrytointi	<ul style="list-style-type: none"> – Ei välttämättä avointa hakua – Rekrytoitava löydetään tyypillisesti paikallisista epävirallisista verkostoista – Lyhyet määräaikaikaisuudet – Työnkuvan määrittely: professorit, ryhmän johtajat – Rekrytointipäätös: laitosjohtaja, dekaani

4

Yhteenveto

Hanke ”Työurat yliopistoissa” toteutettiin 2015–2016 ja sen aikana tarkasteltiin suomalaisten yliopistojen urarakenteita, niiden muuttumista ja toimivuutta sekä poliittista kontekstia, määräaikaista työsuhdetta ja vastavuoroista sitoutumista akateemisilla urilla, yliopistojen rekrytointeja sekä akateemisten urien polarisoitumista. Hankkeen tulokset julkaistaan tutkimusartikkeleina, tässä loppuraportissa on kuvattu tulokset tiivistetysti. Työurat yliopistoissa -hanke antoi alustan, jonka avulla eri hankkeissa kerättyjä aineistoja voitiin kutoa yhteen ja siten laajentaa alkuperäistä tutkimusasetelmaa.

Akateemiset urat ovat luonteeltaan hyvin vuorovaikutuksellisia. Yksilöt tekevät uran, mutta työ tehdään ja uralla edetään yleensä organisaation tarjoamissa kehyksissä, tässä tapauksessa yliopistoissa. Akateemisiin uriin vaikuttavat myös kansallinen kulttuurinen, poliittinen ja yhteiskunnallinen toimintaympäristö sekä kansainväliset trendit ja työmarkkinoiden muutokset. Akateeminen ura yhdistää myös kolme keskeistä instituutiota: yliopisto-organisaation (työntekijä), markkinat (työmarkkinat) ja tiedeyhteisön (substanssi). Julkisella politiikalla halutaan vaikuttaa näiden instituutioiden rajapintoihin, eli toimintadynamiikkaan sekä koordinoimaan niiden vuorovaikutusta.

Akateemisen uran ohjaus on siis haastavaa johtuen sen moniulotteisesta ja dynaamisesta luonteesta. Yksilön näkökulmasta tarkasteltuna akateemisella uralla pääseminen, sillä jatkaminen sekä varsinkin uralla eteneminen näyttävät usein hyvin epävarmana. Epävarmuus saattaa olla myös pitkittymässä koska kilpailu rahoituksesta ja avautuvista työsuhteista on kiristynyt. Kovenevalla kilpailulla ja vastavuoroisen sitoutumisen puuttumisella saattaa olla haitallisia vaikutuksia tutkijoiden motivaatioille ja lisätä heidän halukkuuttaan siirtyä työskentelemään muille sektoreille sekä heikentää myös akateemisten urien houkuttelevuutta. Vastavuoroisen sitoutumisen hyödyttää niin organisaatiota kuin työntekijääkin, joten se kannattaa huomioida myös yliopistotyössä ja vuorovaikutuksellisissa suhteissa työnantajan ja työntekijän välillä.

Yliopistot pyrkivät enenevässä määrin houkuttelemaan kansainvälisiä tutkijoita, profiloitumaan ja lisäämään tutkimuksen laatua. Tähän on pyritty muun muassa neliportaisen tutkijanuramallin avulla, jolla pyrittiin selkeyttämään akateemista urarakennetta ja etenkin tenure track -uramallin avulla, jolloin rekrytoitavalle tutkijalle luvataan mahdollisuus edetä urallaan professuuriin saakka.

Kuitenkin iso joukko tutkijoista ei kuulu kumpaankaan uramalliin, vaan työntekijät on jaoteltu kahteen ryhmään, joista huonompiosaiset katsotaan kuuluvaksi tilapäiseen työvoimaan. Toisen ryhmän rekrytoinnit ja työsuhteet ovat pysyvämpiä, joista korkeammalla ovat professorit ja tenure track -rekrytoinnit sekä alemmalla portaalla lehtorit ja yliopistotutkijat (laitostehtävät) sekä tutkijatohtorit ja tohtorikoulutettavat (pätevöitymistehtävät). Tämä ryhmä kuuluu selkeästi yliopiston henkilöstöpolitiikan piiriin ja heillä on paremmat mahdollisuudet edetä urallaan. Joskin etenkin tohtorikoulutettavien ja tutkijatohtoreiden työsuhteet ovat usein määräaikaista ja ulkopuoliseen rahoitukseen perustuvia.

Akateemiset urat ovat polarisoitumassa, ja polarisaatiota tapahtuu neljällä eri osa-alueella: sukupolvien, sukupuolten, positioiden sekä identiteettien välillä. Sukupolvien välinen polarisaatio tarkoittaa sitä, että nuoremmilla sukupolvilla on huonommat mahdollisuudet edetä urallaan, koska kilpailu on kiristynyt ja tutkijoiden määrä on myös kasvanut. Sukupuolten välisellä polarisaatiolla tarkoitetaan naisten heikompaa asemaa akateemisilla urilla, joka näyttäytyy naisten huonompana palkkauksena kaikilla uratasoilla sekä naisten selkeästi pienempänä osuutena (27 %) professorien tehtävissä. Naisista suurempi osuus myös työskentelee määräaikaista työsuhteissa sekä heidän apurahakautensa ovat pidempiä kuin miehillä. Naisten uralla etenemistä vaikeuttavat muun muassa perhevapaiden aiheuttamat katkokset. Ehdottomat vaatimukset esimerkiksi kansainvälisestä pitkäkestoisesta liikkuvuudesta heikentävät perheellisten, erityisesti naisten mahdollisuuksia edetä urallaan, vaihtoehtoisesti tulisi miettiä joustavia tapoja kansainvälisyyden tukemiselle. Positioiden välinen polarisaatio liittyy työntekijäryhmiin, joita erottelee työsuhteen tyyppin sekä rahoituksen vakaus. Suuri osa suomalaisissa yliopistoissa työskentelevistä tutkijoista ei kuulu neliportaisen tutkijanuramallin piiriin ja vain hyvin pieni osa kuuluu tenure track -uramallin piiriin, joka lupaa uralla etenemisen professuuriin saakka. Identiteettien välinen polarisaatio taas kuvaa sitä, miten jotkut tutkijat sopeutuvat ja jopa hyötyvät akateemisessa työssä tapahtuneista muutoksista, kun jotkut taas eivät sopeudu ja kokevat päinvastoin häviävänsä.

Akateemisten urien tutkiminen on tärkeää koska niin kuin on tullut todettua, ne ovat vuorovaiikutuksellisia ja yhteydessä niin yksilöihin kuin organisaatioihin, yhteiskuntiin, työelämään ja niiden muutoksiin. Akateemisten urien kehittäminen on tärkeää, jotta ne koetaan houkuttelevaksi ja näin ollen ne säilyttävät uudistavuutensa, sekä että ne pysyvät toimivana kokonaisuutena ja vuorovaiikutuksellisessa suhteessa työmarkkinoiden ja tieteenalojen kanssa. Yliopistoilla on tehtävä tuottaa asiantuntijoita omiin sisäisiin ja tieteenalojen tarpeisiin mutta yhä enenevästi myös muille sektoreille. Akateemisten urien rakenteiden toimivuus on tärkeää siis yliopistoille ja tieteenaloille, jotta ihmiset etenevät ja kehittävät asiantuntijuuttaan mutta myös muille sektoreille, jotta asiantuntijuus siellä ei kuihtuisi ja tutkimus ja innovaatiot kulkisivat ilman katkoksia eri sektoreiden välillä.

Tutkimustietoa akateemisista urista niin yksilön kuin organisaatioidenkin näkökulmasta tarvitaan myös siksi, että yksilöillä olisi mahdollisuus suunnitella uraansa, organisaatiot tunnistaisivat kehittämisen kohteita sekä akateemisten urien poliittinen ohjaus ja sen päivittäminen perustuisi tutkittuun tietoon.

5

Hankkeen seminaarit sekä tutkimustulosten esittely ja tiedottaminen

Työurat yliopistoissa -hankkeen aikana järjestettiin kaksi seminaaria, joiden tarkoituksena oli esitellä hankkeen tuloksia sekä tarjota mahdollisuus keskustelulle tutkijoiden, mutta myös muiden asiasta kiinnostuneiden kesken. Molemmat seminaarit järjestettiin Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksella ja ne videoitiin sekä tallennettiin Jyväskylän yliopiston Moniviestin-järjestelmään.

Ensimmäinen seminaari järjestettiin 12.11.2015 otsikolla "Akateemiset urat vai pätkätyöt?". Seminaarissa Lausannen yliopiston tutkija, Dr. Gaële Goastellec puhui ensin otsikolla: "Internationalisation of Academic Careers, Markets and Activities: a European Perspective". Tämän jälkeen professori Jari Stenvall Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulusta puhui aiheesta: "Vaikuttava henkilöstövoimavarojen johtaminen yliopistoissa - mitä se voisi olla? Lopuksi projektitutkija Taru Siekkinen kertoi vuorovaikutuksellisesta sitoutumisesta akateemisilla urilla. Seminaarissa julkaistiin myös juuri päättyneen Työsuojelurahoitteisen hankkeen: "Yliopistojen määräaikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa" kirja, jota esitteli tutkija Kari Kuoppala Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulusta, kirjan nimi on: "Tietoyhteiskunnan työläinen - suomalaiset akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö" (Kuoppala ym. 2015).

Toinen seminaari järjestettiin 11.8.2016 otsikolla "Challenges in Academic Careers". Tapahtumassa oli puhumassa kaksi kutsuttua puhujaa; professori Teresa Carvalho Aveiron yliopistosta puhui teemalla: "Challenges and Changes in Academic Profession in Europe". Tämän jälkeen projektitutkija Taru Siekkinen esitteli Työurat yliopistoissa -hankkeen tuloksia ja lopuksi dosentti Oili-Helena Ylijoki, Tampereen yliopiston Tieteen, teknologian ja innovaatioiden tutkimuskeskuksesta (TaSTI) puhui teemalla "What it means to be an academic? Academic identities in flux."

Hanketta ja sen tuloksia on esitelty useissa kansallisissa sekä kansainvälisissä seminaareissa. Tässä on listaus kaikista seminaariesityksistä:

- Siekkinen, T. & Pekkola, E. Changes and Continuities in Academic Careers: Case in Finland. Konferenssiesitys: ESA RN 19 Meeting, Sociology of Professions, Aveiron yliopisto, Portugali, 9.9.2016.
- Siekkinen, T., Nokkala, T., Pekkola, E., Ursin, J., Kivistö, J., Aittola, H., Kuoppala, K., Stenvall, J. & Välimaa, J. Upstairs, Downstairs: Polarisation of Academic careers in Finland. Konferenssiesitys: CHER-konferenssi, Cambridgen yliopisto, Englanti, 6.9.2016.
- Siekkinen, T. The main results of the Finnish Work Environment Funded Project "Academic careers". Seminaari: Challenges in Academic careers. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 12.8.2016.
- Siekkinen, T. Changes and Continuities in Academic career. Summer School on Higher Education. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 12.8.2016
- Nokkala, T. Whither Finnish Academia: Implementation of the four stage career model in Finnish Universities. CHEGG seminaari, Ghentin yliopisto, Belgia, 6.7.2016
- Siekkinen, T. Reciprocal commitment in academic careers? Finnish implications and international trends. EUREDOS-event, Society for Research into Higher Education SRHE, Lontoo, Englanti, 28.5.2016.
- Siekkinen, T. Reciprocal commitment in academic careers? Finnish implications and international trends. FinEd seminaari, Helsinki, 26.5.2016.
- Nokkala, T. Upstairs, downstairs: Polarisation of academic careers in Finland. Scientific Colloquium of the University of Rijeka, Kroatia, 17.5.2016.
- Siekkinen, T. & Pekkola, E.: Neliportainen tutkijanuramalli. Sosiologipäivät, Jyväskylän yliopisto, 18.3.2016.
- Siekkinen, T. Reciprocal commitment in academic careers? Seminaari: Akateemiset urat vai päättyöt? Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 12.11.2015.
- Siekkinen, T. & Pekkola, E.: Neliportainen tutkijanuramalli. Hallintotieteiden päivät, Tampereen yliopisto, 26.11.2015.
- Kuoppala, K. & Siekkinen, T.: Yliopistojen henkilöstöjohtaminen päättyöläisen näkökulmasta. Työelämän tutkimuspäivät, Tampereen yliopisto, 5.11.2015.
- Siekkinen, T., Kuoppala, K., Pekkola, E. & Välimaa, J. Reciprocal commitment in academic work and careers? Konferenssiesitys: CHER konferenssi, Lissabon, Portugali, 9.9.2015.
- Siekkinen, T. Pekkola, E. & Kuoppala, K.: The commitment of fixed term academics and their employers. Konferenssiesitys: WORK 2015 conference, Turku, 20.8.2015.

Lähteet

- Aarrevaara, T. & Pekkola, E. 2010. Muuttuva akateeminen professio Suomessa – maaraportti. Tampere: Tampere University Press. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8122-2>.
- Aittola, H. & Marttila, L. 2010. Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishankkeen (2008–2009) loppuraportti. Opetusministeriön julkaisuja 2010:5. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/opm05.pdf?lang=fi>.
- Baruch, J. 2013. Careers in academe: The academic labour market as an eco-system. *Career Development International* 18 (2), 196–210.
- Baruch, Y. 1998. The rise and fall of organisational commitment. *Human Systems Management* 17 (2), 135–143.
- Dill, D.D., Sanjit, K.M., Jensen, H.S., Lehtinen, E., Mäkelä, T., Parpala, A., Pohjola, H., Ritter, M.A. & Saari, S. 2006. PhD training and the knowledge-based society. An evaluation of doctoral education in Finland. Finnish Higher Education Evaluation Council. Publications 1:2006. <http://web.abo.fi/fa/kvalitetssakring/pdf/Forskarutvardering05.pdf>.
- EUA. 2010: Salzburg II Recommendations. European universities' achievements since 2005 in implementing the Salzburg principles. European University Association.
- European Commission. 2007. European green paper: The European research area: new perspectives.
- European Commission. 2008. Better careers and more mobility: A European partnership for researchers, SEC(2008)1911, Brussels, 23.5.2008 COM(2008)317 final.
- European Commission. 2015. EURAXESS. Researchers in Motion. Web page. <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/index>
- European Science Foundation. 2009. Research careers in Europe – Landscape and horizons.
- Evetts, J. 2009. New professionalism and new public management: changes, continuities and consequences. *Comparative sociology* 8 (2009), 247–266.
- Feldt, T., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Huhtala, M. & Kinnunen, U. 2016. Overcommitment as a predictor of effort-reward imbalance: evidence from an 8-year follow-up study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. Online first-article. DOI: 10.5271/sjweh.3575.
- Herriot, P. & Pemberton, C. 1996. Contracting careers. *Human Relations* 49, 6.
- Hyde, A., Clarke, M., & Drennan, J. 2013. The changing role of academics and the rise of managerialism. Teoksessa B. M. Kehm & U. Teichler (toim.) *The academic profession in Europe: New tasks and new challenges. The changing academy – the changing academic profession in international comparative perspective* 5. Springer.
- Kaulisch, M. & Enders, J. 2005. Careers in overlapping institutional context. The case of academe. *Career Development International* 10 (2), 130–144.
- Kogan, M., Moses, I. & El-Khawas, E. 1994. Staffing higher education: Meeting new challenges. OECD. Higher Education Policy Series 27. London, England: Jessica Kingsley.
- Kohtamäki, V. 2013. Tutkimusmenot ja kokonaiskustannusmalli. *Tieteessä tapahtuu* 31 (1).
- Kosunen, T. 2016. Lähtötilanne sopimuskauden 2017–2020 neuvotteluihin – Mitä tavoitellaan? Opetus- ja kulttuuriministeriö. Esitys 12.4.2016. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tapahtumakalenteri/2016/04/johdon_seminaari_liitteet/Kosunen_johdon_seminaari_12042016.pdf. Luettu 10.6.2016.
- Kuoppala, K., Pekkola, E., Kivistö, J., Siekkinen, T. & Hölttä, S. (toim.) 2015. *Tietoyhteiskunnan työläinen: suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö*. Tampere: Tampere University Press. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9979-1>.

Lähteet

- Lehtinen, T., Kuoppala, K. & Pekkola, E. 2015. Yliopistojen henkilöstöpolitiikan kehitys. Teoksessa K. Kuoppala, E. Pekkola, J. Kivistö, T. Siekkinen & S. Hölttä (toim.) Tietoyhteiskunnan työläinen: suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö. Tampere: Tampere University Press. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9979-1>.
- Mamia, T. & Koivumäki, J. 2007. Reciprocity as a source of vertical trust and commitment to organisation. Teoksessa T. Mamia & H. Melin (toim.) Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun yliopisto. Sosiologian laitos. Sosiologian tutkimuksia A 30.
- Määräaikaisten työsuhteiden työryhmä. 2013. Määräaikaiset työsuhteet. Hyviä käytäntöjä esimiehille ja luottamusmiehille. Helsinki: Sivistystyönantajat.
- Niemi, H., Aittola, H., Harmaakorpi, V., Lassila, O., Svärd, S., Ylikarjula, J., Hiltunen, K. & Talvinen, K. 2011. Tohtorikoulutuksen rakenteet muutoksessa. Tohtorikoulutuksen kansallinen seuranta-arviointi. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 15:2011. Helsinki.
- OKM. 2008. Neliportainen tutkijanura 2008. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:15. Opetusministeriö. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr15.pdf?lang=fi>.
- OKM. 2011. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Kehittämissuunnitelma. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/Kesu_2011_2016_fi.pdf.
- OKM. 2015. Korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten yhteistyön syventäminen. Tiekartta 2015–2017. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:16. <http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2015/liitteet/okm16.pdf>.
- OKM. 2016a. Miten tohtorit työllistyvät. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 3. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2016/liitteet/okm3.pdf?lang=fi>
- OKM. 2016b. Tutkijanuran tilannekuva. Tutkijanuratyöryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:2.
- OKM. 2016c. Yliopistojen rahoitusmalli uudistuu. Tiedote 29.4.2016. <http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2016/04/rahoitusmalli2017.html>. Luettu 10.6.2016.
- OPM. 2006. Tutkijanuratyöryhmän loppuraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:13. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm_11_tr13.pdf?lang=fi.
- Pekkola, E. 2014. Korkeakoulujen professio Suomessa: kehityskulkuja, käsitteitä ja ajankuvia. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 2003. Väitöskirja. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96343/978-951-44-9654-7.pdf>.
- Pekkola, E., Kuoppala, K., Liski, A., Puhakka, A. & Rautopuro, J. 2015. Suomalainen määräaikainen tutkija. Teoksessa K. Kuoppala, E. Pekkola, J. Kivistö, T. Siekkinen & S. Hölttä (toim.) Tietoyhteiskunnan työläinen: suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö. Tampere: Tampere University Press, 336–352. Retrieved from <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9979-1>.
- Pekkola, E., Siekkinen, T., Kivistö, J. & Lyytinen, A. (tulossa) Management and academic profession: Comparing the Finnish professors with and without a management position.
- Siekkinen, T., Kuoppala, K. & Pekkola, E. 2015a. Sitoutuminen akateemisen tutkijan työssä. Teoksessa Työelämän tutkimuspäivät 2014: Työn monet muodot. Toim. M. Virkajärvi. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 6/2015, 99–114. https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97235/tyoelaman_tutkimuspaiivat_2014.pdf?sequence=1.
- Siekkinen, T., Kuoppala, K. & Pekkola, E. 2015b. Tutkija(n) työtä etsimässä: tutkijan työn ulottuvuuksia kyselyaineiston valossa. Teoksessa K. Kuoppala, E. Pekkola, J. Kivistö, T. Siekkinen & S. Hölttä (toim.) Tietoyhteiskunnan työläinen: suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö. Tampere: Tampere University Press, 353–426. Retrieved from <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9979-1>.
- Siekkinen, T., Kuoppala, K., Pekkola, E. & Välimaa, J. (tulossa) Reciprocal commitment in academic careers? Finnish implications and international trends.
- Siekkinen, T., Nokkala, T., Pekkola, E., Ursin, J., Kivistö, J., Stenvall, J. & Välimaa, J. 2016. Upstairs, downstairs: polarization of academic careers in Finland. Konferenssipaperi CHER-konferenssissa 2016.
- Siekkinen, T. & Pekkola, E. (tulossa) Changes and continuities in academic careers. Case in Finland.
- Siekkinen, T., Pekkola, E. & Kivistö, J. (tulossa) Recruitments in Finnish universities. Practicing strategic or pathetic HRM.
- Siekkinen, T., Pekkola, E. & Kuoppala, K. 2015. The EU Human Resource Strategy for Researchers and the working conditions of Finnish fixed-term researchers. *Journal of the European Higher Education Area* 2015 (3), 111–142.
- Slaughter, S. & Leslie, L. 1997. Academic capitalism. Politics, policies, and the entrepreneurial university. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Stacey, R. 1996. Complexity and creativity in organizations. San Fransisco: Berret-Koehler Publishers.
- Stahl, G., Miller, E. & Tung, R. 2002. Towards the boundaryless career: A closer look at the expatriate career concept and the perceived implications of an international assignment. *Journal of World Business* 37 (3), 216–227.
- Suomen Akatemia. 2011. Tavoitteeksi laadukas, läpinäkyvä ja ennakoitava tohtorikoulutus. Suomen Akatemian asettaman tutkijakoulutukiryhmän ehdotukset tohtorikoulutuksen ja tutkijakoulujärjestelmän kehittämiseksi. http://www.aka.fi/globalassets/awanhat/documents/tiedostot/liitetiedostot/tohtorikoulutus_joulukuu_2011.pdf.
- Suomen Akatemia. 2014. Tieteen tila 2014. Yhteenveto. http://www.aka.fi/globalassets/awanhat/documents/tieteentila2014/aka_tieteen_tila_yhteenveto_2014_web.pdf
- Suomen Akatemia. 2016. Suomen Akatemia uudistaa tutkijatohtorin ja akatemiatutkijan rahoitusmuotoja. Tiedote 22.4.2016. <http://www.aka.fi/fi/akatemia/media/Tiedotteet1/2016/suomen-akatemia-uudistaa-tutkijatohtorin-ja-akatemiatutkijan-rahoitusmuotoja/>.
- Tutkimus- ja innovaationeuvosto. 2014. Uudistava Suomi: tutkimus- ja innovaatiopolitiikan suunta 2015–2020. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tiede/tutkimus-ja_innovaationeuvosto/julkaisut/liitteet/Linjaukset2015-2020.pdf.
- Välimaa, J. 2005. Akateeminen työ – palkkatyötä vai säätyläisyyttä? Teoksessa H. Aittola & O-H. Ylijoki (toim.) Tulohajuttua automaatiota – akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus, 146–168.

- Välimaa, J. 2011. Uusi yliopistolaki ja kansallisen yliopistolaitoksen yhtiöittäminen. Teoksessa J. Lasonen & J. Ursin (toim.) Koulutus yhteiskunnan muutoksissa: jatkuvuuksia ja katkoksia. Suomen kasvatustieteellinen seura: Kasvatusalan tutkimuksia 53. Jyväskylä, 43–93.
- Välimaa, J., Papatsiba, V. & Hoffman, D.M. 2016. Higher education in Networked Knowledge Societies. Teoksessa D. M. Hoffman & J. Välimaa (toim.) Re-Becoming universities. Springer, 13–39.
- Välimaa, J., Stenvall, J., Siekkinen, T., Pekkola, E., Kivistö, J., Nokkala, T., Kuoppala, K., Aittola, H. & Ursin, J. 2016. Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihankkeen loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2016.
- Ylijoki, O-H. & Ursin, J. 2013. The construction of academic identity in the changes of Finnish higher education. *Studies in Higher Education* 38 (8), 1135–1149.
- Ylijoki, O-H. & Ursin, J. 2015. High-flyers and underdogs: The polarization of Finnish academic identities. Teoksessa L. Evans & J. Nixon (toim.) *Academic identities in higher education: the changing European landscape*. London: Bloomsbury, 187–202.



MILLAISIA TYÖURIEN RAKENTEITA yliopistoissa on ja miten ne toimivat? Miten yliopistojen rekrytoinnit ovat muuttuneet? Onko työntekijällä mahdollisuutta suunnitella uraansa yliopistolla? Onko akateemisilla urilla vuorovaikutuksellista sitoutumista työntekijän ja työnantajan välillä?

Työurat yliopistoissa -hankkeessa tutkittiin muuttuvia akateemisia uria. Urien muuttumiseen vaikuttavat yliopistojen ja tiedeyhteisön itsensä lisäksi kulttuurinen, poliittinen ja yhteiskunnallinen toimintaympäristö, kansainväliset trendit ja työmarkkinoiden muutokset.

Hankkeessa tarkasteltiin suomalaisten yliopistojen urarakenteita, niiden muutosta, toimivuutta sekä poliittista kontekstia, määräaikaista työsuhdetta ja vastavuoroista sitoutumista, yliopistojen rekrytointeja sekä akateemisten urien polarisoitumista. Vuosina 2015–2016 toteutetun hankkeen tulokset on julkaistu tutkimusartikkeleina, loppuraportti on tiivistys tuloksista. Tutkimus on tehty Työsuojelurahaston taloudellisella tuella.



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

ISBN 978-951-39-6767-3

TÄTÄ JULKAISUA MYY
Koulutuksen tutkimuslaitos
Jyväskylän yliopisto
PL 35 (Keskussairaalantie 2)
40014 Jyväskylän yliopisto
Puh. 040 805 4276
kti-asiakaspalvelu@jyu.fi
www.kti-julkaisukauppa.fi