

PROFESSORIEN,
TIETEENTEKIJÖIDEN
JA YLIOPISTOJEN
OPETUSALAN LEHTI

2021

6

Acatiimi

KUKA KELPAA YLIOPISTOURALLE?

Tutkijanura suosii liikkumaan valmiita supersuorittajia. Perheen soveltaminen tähän yhtälöön voi olla vaikeaa. Yliopistoilla olisi kuitenkin keinoja edistää urien moninaisuutta, Maria Pietilä sanoo.

PÄÄKIRJOITUS

Vuoden vaan joulua saan odottaa



SANTERI PALVIAINEN
PUHEENJOHTAJA, YLIOPISTOJEN
OPETUSALAN LIITTO YLL

Työehtosopimusneuvottelukausi lähennee taas vääjäämättä ja hiljaisesti kuin joulu marraskuussa. Käsi kädessä valmistuvat niin lipeäkalat kuin neuvottelutavoitteetkin. Toiveet on huolellisesti kirjattu ja postitettu eteenpäin. Toisaalta joululla ja neuvotteluilla on se yhtäläisyys, että viimeiseen saakka arvoituksena pysyy, mitä paketista löytyy.

Kuten tässä numerossa olevasta **Oskari Onnisen** artikkelista käy ilmi, yliopistojen työehtosopimus on erityinen luomus. Toisin kuin monissa opetusalan työehtosopimuksissa yliopistojen opettajien ja tutkijoiden vastaavissa työehtosopimuksissa monet työaikaan liittyvät kysymykset ovat aika väljästi määriteltyjä. Tämä on omiaan luomaan erilaisia paikallisia sovellutuksia ja tulkintoja. Näistä ei monestikaan saavuteta hyvää yhteisymmärrystä.

Paluuta muinaiseen virkaehtosopimuksen aikaiseen maailmaan yksityiskohtaisine määräyksineen

ei ole, ja hyvästä syystäkin, maailma on muuttunut. Sama pätee nykyiseenkin sopimukseen, jossa on yhtä lailla kehittämisen paikka. Kehittäminen täytyy kuitenkin ymmärtää aidosti yhteisellä sopimuksella vastaamaan opettajien ja tutkijoiden työnkuva, ei uuskielen ”huononnuksena”.

Esimerkiksi yliopistossa opettavan työntekijän kontaktiovetuksen maksimimäärä voi olla 394 tuntia lukuvuodessa. Miten tätä saataisiin kehitettyä vastaamaan nykyistä todellisuutta? Päivittää määrätelmää? Määrä? Mitä on kontakti?

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön Jukon *Työehtosopppa*-kampanja tekee jäsenilleen tarkemmin tunnetuksi niitä kaikkia asioita, joista työehtosopimuksessa on sovittu. Lämpimästi suositelen kaikkia tutustumaan kampanjaan!

Toisaalta on paljon työhön olennaisesti liittyviä asioita, joista ei ole sopimuksella sovittu, vaan ne vain jotenkin tapahtuvat työn-

ILMOITUKSET PIRUNNYRKKI OY,

KARI KETTUNEN, PUH. 0400 185 853,

KARI.KETTUNEN@PIRUNNYRKKI.FI

ILMOITUSHINNASTO 1/1 TAKAKANSI 4-VÄRI

1110 €, 1/1 MUUT SIVUT 4-VÄRI 950 €,

1/2 4-VÄRI 740 €, AUKEAMA 4-VÄRI 1320 €

MEDIAKORTTI ACATIIMI.FI/MEDIA.PHP**ILMESTYMINEN 2022****1. NRO** 10. HELMIKUUTA**2. NRO** 8. HUHTIKUUTA**3. NRO** 10. KESÄKUUTA**4. NRO** 2. SYYSKUUTA**KANNEN KUVA**

VEIKKO SOMERPURO

antajan päätöksellä. Yksi näistä on työskentelytila, jossa opettajan ja tutkijan on tarkoitus työtään tehdä. Näistä on perinteisesti vallinnut suhteellisen samankaltainen ymmärrys eri yliopistoissa, vaikkakin tämä on esimerkiksi väitöskirjatutkijoilla ja apurahatutkijoilla aiemminkin ollut niin sanotusti pitkässä kuusessa.

Merkittävät säästösuunnitelmat tiloissa ja opetuksen monimuotoistuminen muodostavat aivan uudenlaisen haasteen. Uusien kampusprojektien kauniissa havainnekuvin tehdään kovin vähän sitä, mitä voisi kutsua perinteisin termein tutkimukseksi tai opetukseksi.

Seinät eivät kuitenkaan voi olla olemassa vain kilpailutetun ravintolan, ainejärjestöjen kerhohuoneiden ja yhteisten monikäyttötilojen ylläpitoa varten, vaan soisi, että yliopiston ydintoimintaa olisi edelleen mahdollista suorittaa yliopiston tiloissa.

Narratiivi ihmiset vs. seinät sisältää virheellisen vastakkainasettelun, koska seinät hyvin vahvasti

määrittävät, miten ihmiset voivat toimia työssään: monitilaympäristö soveltuu huonosti opetuksen, ohjauksen ja tutkimuksen tarpeisiin.

Kampusvisioissa on harvoin ajateltu sellaista määrää rauhallista vetäytymistilaa, että ne mahdollistaisivat mielekkäät kohtaamiset. Kahvilayrittäjien ja julkisten kirjastojen tilat sopivat huonosti luottamuksellisiin ohjauskeskusteluihin. Opetuksessa Etäily-Suomen kalsea yliopisto tarjoaa ratkaisuksi latteaa vuorovaikutusta Teamsissa ja Zoomissa.

Julkisessa keskustelussa onkin luettavissa merkittävää toivetta saada olla osana yhteisöä. Tästä syystä seinien uudistamisesta on kuultava ja osallistettava niitä ihmisiä, jotka seinien sisällä työtään tekevät. On kuunneltava eikä vain kuultava.

Konsultit ja arkkitehdit tekevät sitä, mistä tilaaja heille maksaa, mutta olisi syytä myös kuulla yliopistojen tulosten tekijöitä: opettajia, tutkijoita ja opiskelijoita. •

”Joululla ja työehtosopimusneuvotteluilla on se yhtäläisyys, että viimeiseen saakka arvoituksena pysyy, mitä paketista löytyy.”

VAKIOT

Pääkirjoitus.....	2
Ledare	4
Kysymys-vastaus.....	18
Kolumni.....	20
Leader	42
Keskustelua	44
Historian havinaa	50
Kirja-arviot.....	52
Hallitusten päätökset.....	54
Yhteystiedot.....	55

ARTIKKELIT

sivu 6: **UNKARI HAKEE OPPIA SUOMEN SÄÄTIÖYLIOPISTOISTA**

sivu 10: **TULOSPALKKIOISTA EI TULLUTKAAN ARKEA**

sivu 14: **KORONA KIINNITTI HUOMION PEDAGOGIIKKAAN**

sivu 16: **VALTION PERUSRAHOITUS PYSYY ENSI VUONNA VAKAANA**

sivu 22: **YLIOPISTO-TES ON PIAN TAAS PÖYDÄLLÄ**

sivu 30: **AVOIN VERTAISARVIOINTI ODOTTAA VIELÄ VUOROAN**

sivu 34: **KIRSI CHEASIN ESSEE: NUORI TUTKIJA VOI JÄÄDÄ KONKARIEN RISTITULEEN**

sivu 38: **MARIA PIETILÄ TUTKII PERHEELLISTEN TUTKIJANURIA**

sivu 48: **HISTORIAN HAVINAA LOPPUU 125. OSAN JÄLKEEN**

LEDARE

SANTERI PALVIAINEN

ORDFÖRANDE, FÖRBUNDET FÖR

UNDERVISNINGSEKTOREN VID UNIVERSITETEN YLL

När det lider mot jul

Julen närmar sig tyst men säkert, så även förhandlingarna kring kollektivavtalet. Tidtabellen är densamma för både lutfisk och förhandlingsmålen. Önskemålen har bokförts omsorgsfullt och skickats vidare. Gemensamt för julen och förhandlingarna är också det att innehållet i paketet förblir en hemlighet ända till det sista.

Som det framgår ur Oskari Onninens artikel i detta tidskrifts-nummer är universitetens kollektivavtal en egenartad skapelse. Till skillnad från många andra kollektivavtal i undervisningsbranschen är många frågor kring arbetstiden i universitetslärnarnas och -forskarnas kollektivavtal rätt diffust definierade. Detta leder lätt till olika tillämpningar och tolkningar på lokal nivå. Det är inte ofta parterna lyckas uppnå samförstånd om dessa.

Det finns dock ingen återvändo till forna tiders tjänstekollektivavtal med sina detaljerade bestämmelser, vilket i sig är bra, för världen har förändrats. Detsamma gäller också det nuvarande avtalet, som likaså behöver utvecklas. Med utveckling avses dock förändringar som bör skrivas in i ett gemensamt avtal i enlighet med lärnarnas och forskarnas verkliga arbetsbeskrivning, i stället för att vara det moderna språkbrukets motsvarighet till begreppet försämring. Till exempel kan maximiantalet kontaktundervisningstimmar för universitetslärare vara 394 timmar per läsår. Hur kunde detta utvecklas till att motsvara dagens verklighet? Hur uppdatera definitionen? Antalet timmar? Vad avses med kontakt?

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf har inlett en kampanj vid namn Avtals-soppa, vars syfte är att informera medlemmarna om allt som ingår i kollektivavtalet. Jag rekommenderar varmt att envar ska bekanta sig med kampanjen!

Å andra sidan finns det en hel del relevanta detaljer som inte tas upp i avtalet, utan de bara blir på ett eller annat sätt, beroende på arbetsgivarens beslut. En av dessa gäller arbetsutrymmet där läraren och forskaren förutsätts göra sitt arbete. Av hävd har olika universitet löst utrymmesfrågan på relativt lika sätt, låt vara att t.ex. doktorander och stipendieforskare fortfarande ofta saknar rätt till arbetsrum.

En alldeles ny utmaning möter vi dels i planerade märkbara inbesparningar i utrymmeskostnaderna, dels i nya undervisningsformer. Nya campusprojekt belyses med vackra observationsbilder som sällan föreställer något som med traditionella ter-

mer kunde beskrivas som forskning eller undervisning. Väggarna kan dock inte existera bara för att möjliggöra verksamheten för den konkurrenssatta restaurangen, erbjuda klubbrum för ämnesföreningar eller gemensamma flexrum, utan det vore önskvärt att universitetets kärnverksamhet fortfarande skulle få plats i universitetets utrymmen.

Narrativet människor vs. väggar innehåller en felaktig motsättning, eftersom väggarna styr människornas möjlighet att utföra sitt arbete: en flexmiljö lämpar sig dåligt för undervisning, handledning och forskning.

Campusvisionerna innehåller sällan så många lugna tysta rum att dessa skulle möjliggöra meningsfulla möten. Caféer och offentliga bibliotek lämpar sig dåligt för konfidentiella handledningsdiskussioner. I undervisning erbjuder Distans-Finlands kyliga universitet som lösning platt interaktion via Teams och Zoom. Den offentliga diskussionen präglas av en stark önskan att få vara delaktig i en gemenskap. Därför bör man i samband med renoveringar låta användarna av de framtida utrymmena komma till tals. Det gäller att lyssna, inte bara att höra. Konsulter och arkitekter gör det som beställaren betalar för, men det är skäl att också lyssna på dem som gör universitetens resultat: lärarna, forskarna och studenterna. •

SVENSK ÖVERSÄTTNING:
LEENA-MAIJA ÅBERG-REINKE



”Minun mielestäni akateemiseen eetokseen ei sovi, että palkkausjärjestelmän kylkeen tehdään provikkapohjaista mallia.” » s. 10

HALLINTOTIETEEN PROFESSORI
JUSSI KIVISTÖ

”Rakastan yliopiston tehtäviä ja haluan tukea niitä omalla osaamisellani. Saanko minäkin olla yliopistolainen ja rakentaa näitä instituutioita?” » s. 20

VIESTINTÄPÄÄLLIKKÖ
ELINA MATTILA-NIEMI



”Kun kikyssä nostettiin 24 tuntia työaikaa, totesin siihen lakonisesti, että palkattomia ylitöitä tehdään enää 376 tuntia.”

» s. 22
PÄÄLUOTTAMUSMIES
ANTERO PUHAKKA



NOORA SLOTTÉ / STUDIO PSY.

Unkari ottaa mallia Suomen säätiöyliopistoista

Unkarin yliopistojen uudistuksia johtava hallitusvaltuutettu István Stumpf tuli Suomeen hakemaan oppia vuoden 2010 yliopistouudistuksesta. Matkan todellinen syy saattoi kuitenkin olla muualla, tutkija Katalin Miklóssy uskoo.

Suomen yliopistolaitos sai syyskuussa arvovaltaisen vieraan. Unkarin entinen apulaispääministeri, perustuslakituomioistuimen pitkäaikainen tuomari sekä Széchenyi István -yliopiston perustuslakioikeuden ja valtio-opin professori **István Stumpf** vieraili maassamme kaksi päivää.

Matkan tarkoituksiksi oli ilmoitettu tutustumisen Suomen vuonna 2010 toteutettuun yliopistouudistukseen. Vierailu kuulosti mielekkäältä. Unkarissa on parhaillaan käynnissä iso yliopistouudistus, ja Stumpf on sitä johtava hallitusvaltuutettu.

Niinpä hän tapasi täällä edustajia opetus- ja kulttuuriministeriöstä, VTT:stä, Suomen Akatemiasta sekä Aalto-yliopistosta ja Tampereen yliopistosta.

Säätiöyliopistojen valikoituminen tapaamisten kohteeksi ei ollut sattumaa. Myös Unkarin uudistuksen päämääränä on muuttaa osa nykyisistä valtiollisista yliopistoista säätiömalliin.

– Unkarin yliopistolaitos on nykyisellään liian jämähtänyt, Stumpf sanoi *Acatiimille* haastattelussa.

– Tämä on nähdäkseni yksi Unkarin yhteiskunnan suurimmista ongelmista. Säätiömallin olisi tarkoitus

tuoda yliopistoille enemmän taloudellista, instituutio-naalista ja akateemista vapautta, Stumpf kertoo.

Mitä uudistus siis tarkoittaisi käytännössä? Stumpf kertoo, että irrottaminen valtiosta antaisi yliopistoille omistusoikeuden omaan infrastruktuuriinsa ja mahdollisuuden päättää nykyistä vapaammin palkoista.

– Unkarin yliopistojen palkat eivät ole kilpailukykyisiä, etenkin nuorille tutkijoille. Tämän tulee muuttua.

Myös yhteyksiä liikemaailmaan halutaan parantaa, ja yritysten toivotaan rahoittavan yliopistojen säätiöitä samaan tapaan kuin Suomessa.

Suomesta poiketen rahoittaville yrityksille ei automaattisesti olisi luvassa paikkoja yliopistojen hallituksista. Stumpfin näkemyksen mukaan tämä voisi luoda intressiristiriitoja.

Elokuun alusta säätiöyliopistojen korkeimpina päättävinä eliminä ovat olleet parlamentin nimittämät viisihenkiset hallitukset. Myöhemmin hallitukset täydentävät itse itseään.

Yliopistoille tulisi myös säätiöiden hallitusten ni-



Hallitusvaltuutettu István Stumpf (s. 1957) on pitkän linjan oikeusopinut, joka aloitti yliopistouransa 1980-luvun alussa. Hän on toiminut myös apulaispääministerinä vuosina 1998-2002 ja Unkarin korkeimman oikeuden tuomarina 2010-2019. Stumpfia ei lasketa pääministeri Viktor Orbánin lähimpiin, mutta hänen katsotaan olevan sen liepeillä.

mittämät kanslerit. Yliopistojen akateemista työtä ja opetusta johtaisivat kuitenkin edelleen rehtorit, jotka nimittää tasavallan presidentti kuten tähänkin asti.

Suomen säätiömalli kiinnosti Stumpfia. Yksi hänen tapaamistaan ihmisistä oli Aalto-yliopiston avustava vararehtori **Hannu Seristö**.

– Kerroin hänelle Aalto-yliopiston synnystä. Hän ei kysynyt paljoa, mutta huomasi, että hän kyllä tunsii yliopistomaailman, Seristö sanoo.

Stumpfin opintomatka asettuu kuitenkin hieman erikoiseen valoon, kun katsoo Unkarin uudistuksen aikataulua. Säätiömalliin siirtyminen on jo toteutettu kymmenessä yliopistossa, ja tekeillä siirtymä on yhdeksätoista muussa yliopistossa. Näin ollen muutos tulisi koskemaan suurinta osaa valtion korkeakouluista.

Hallitusvaltuutettu saapuikin Suomeen ketunhantä kainalossa, arvioi Aleksanteri-instituutin vanhempi tutkija **Katalin Miklóssy**. Poliittisen historian tutkijana hän seuraa tarkasti Unkarin tilannetta.

– Yliopistouudistuksen todellinen tarkoitus on päästä kontrolloimaan yliopistojen hallintoa, hän arvioi.

Yliopistojen kautta uusille säätiöille siirretään myös valtion omaisuutta kuten rakennuksia, maata ja jopa viinitiloja. Näin omaisuus muuttuu julkisista varoista yksityiseksi ja siirtyy siten veromaksajien ja julkisen kontrollin ulottumattomiin.

Koska säätiöiden johdon valitsee parlamentti, jossa pääministeri **Viktor Orbánin** Fidesz-puolueella on enemmistö, valtapuolue pystyy läänittämään omien edustajien kautta valtion omaisuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka Fidesz häviäisi vaalit, yksityisomaisuuteen uudet vallanpitäjät eivät voi kajota. Yliopistojen tai tutkimuksen vapauden kanssa uudistuksella on sen sijaan vähän tekemistä, Miklóssy uskoo.

– Todellisuudessa valta viedään pois yliopistoilta. Tähän saakka yliopistojen rehtorit valittiin käytännössä yliopistojen omissa neuvostoissa ja presidentti vain vahvisti valinnan. Säätiössä neuvoston roolin hoitaa säätiön hallitus, joka täydentää itse itseään. Yliopiston henkilökunnalta ei tarvitse kysyä mitään.

Ja vaikka rehtorin tulee edelleen olla professori, kokonaan uutena asemana luoduilla kanslereilla ei ole tällaisia vaatimuksia.



Katalin Miklóssy on vanhempi tutkija Helsingin yliopiston Aleksanteri-instituutissa. Unkaria äidinkielenään puhuva Miklóssy on tutkinut EU:n itäisten jäsenmaiden, erityisesti Romanian, Unkarin ja Puolan politiikkaa.

”Säätiömalli poistaa tutkijoilta virkamiehille kuuluvan irtisanomissuojan. Tulevaisuudessa epämieluiden tutkijoiden erottaminen sujuu entistä helpommin.”

KATALIN MIKLÓSSY

Mutta jos uudistuksen tavoitteet ja pelimerkit ovat näin selviä, miksi tulla Suomeen opintomatkalle? Katalin Miklóssyn mukaan kyse on legitimitetin hakeemisesta ja eräänlaisesta pottuilusta EU:lle.

– Unkarin yliopistolaitos on saanut paljon rahoitusta EU:lta. Viime aikoina EU:n ja Unkarin välit ovat kuitenkin kiristyneet, kun maan on katsottu muuttuvan Fideszin ja pääministeri Orbánin johdolla yhä

itsevaltaisemmaksi.

Myös tieteen vapauden on nähty olevan uhattuna. Yliopistoista on lopetettu esimerkiksi sukupuolen tutkimuksen opetusta. Vuonna 2018 Unkari pakotti Budapestissä toimineen, suursijoittaja **George Sorosin** rahoittaman yhdysvaltaistaustaisen Keski-Euroopan yliopiston (CEU) muuttamaan Wieniin.

– Nyt kun EU valittaa, että maa rajoittaa akateemista vapautta säätiöimällä yliopistojaan, he voivat sanoa, mutta mites sitten Suomi? Sielläkin on säätiöyliopistoja, miksi ne kelpaavat, mutta meidän säätiöyliopistomme eivät?

Erikoisen nolo kysymys on tietysti Suomelle, joka on ollut mukana kritisoimassa Unkarin politiikkaa.

Hieman samanlaista argumentaatiota on käytetty myös CEU:n kohdalla. Virallinen peruste yliopiston lakkauttamiselle oli se, ettei amerikkalaisia tutkintoja myöntäneellä yliopistolla ollut toimintaa kotimaassaan. Myöhemmin EU-tuomioistuin tuomitsi Unkarin soveltaman lain sopimusten vastaiseksi.

Nyt lakia ollaan muuttamassa, mallina Baijerin osavaltion ulkomaalaisia yliopistoja rajoittava laki. Koska jos Baijerin laki kelpaa EU:lle, miksi Unkarin laki ei kelpaisi?

Vaikutelma, ettei Stumpf ollut liikkeillä ihan vilpittömin mielin, tuli mieleen myös Suomen Akatemian johtajalle **Jussi Vauhkoselle**, joka tapasi Stumfin yhdessä Akatemian pääjohtajan **Heikki Mannilan** kanssa.

– Tuntui, että hän halusi meidän sanovan, että Suomen säätiöyliopistot ovat samanlaisia kuin Unkariin kaavaillut.

Sen sijaan Stumpf sai kuunnella tunnin ajan puhetta suomalaisesta akateemisesta vapaudesta.

– Luulen, että he luulivat Suomen Akatemiaa tieakatemiaksi ja pettyivät, kun paikalle tulikin byrokraatteja. Mutta harvoin sitä tavallinen virkamies pääsee lähettilään residenssiin vierailulle.

Akateemisesta vapaudesta puhumisen voisi kuitenkin kuvitella kiinnostavan hallitusvaltuutettua. Unkari on Euroopan maista selvästi heikoimmin sijoitettu maa akateemisesta vapautta mittaavalla Global Publicity Instituten Academic Freedom -indeksillä.

Kysyttäessä asiasta Stumpf ei ota sijoitusta kovin raskaasti.

– Kaikenlaisia indeksejä on niin paljon. Mittaus kertoo tilanteesta ennen uudistusta. Saamme nähdä, miten sijoitus muuttuu sen jälkeen.

Tuskin ainakaan parempaan suuntaan, arvioi Miklóssy.

– Hallinto pyrkii päättämään yhä tarkemmin, mitä yliopistolla saa tutkia ja jopa sen, kuka saa tutkia. Säätiömalli poistaa tutkijoilta virkamiehille kuuluvan irtisanomissuojan. Tulevaisuudessa epämieluisien tutkijoiden erottaminen sujuu entistä helpommin.

Oma kysymyksensä on tietenkin rahoitus. Stumpf kertoo haastattelussa, kuinka uudistuksen myötä on tarkoitus parantaa myös yliopistojen taloudellista asemaa. Paitsi että säätiöinä yliopistot saavat omistukseensa tähänastiset infrastruktuurinsa, parlamentti on kaksinkertaistamassa yliopistojen rahoituksen vuodesta 2022, Stumpf lupaa.

– Lisäksi toivomme, että liike-elämä investoisi säätiöihin.

Miklóssyysta lupaukset kuulostavat epäuskottavilta.

– Jos asiat etenevät nykyiseen malliin, Euroopan unionin rahoitus tulee vain vähenemään. Voi olla, että heillä on kirstunpohjalla vielä hieman rahaa jaettava ennen ensi vuoden vaaleja, mutta en ymmärrä, mistä sitä riittäisi vielä jatkossa.

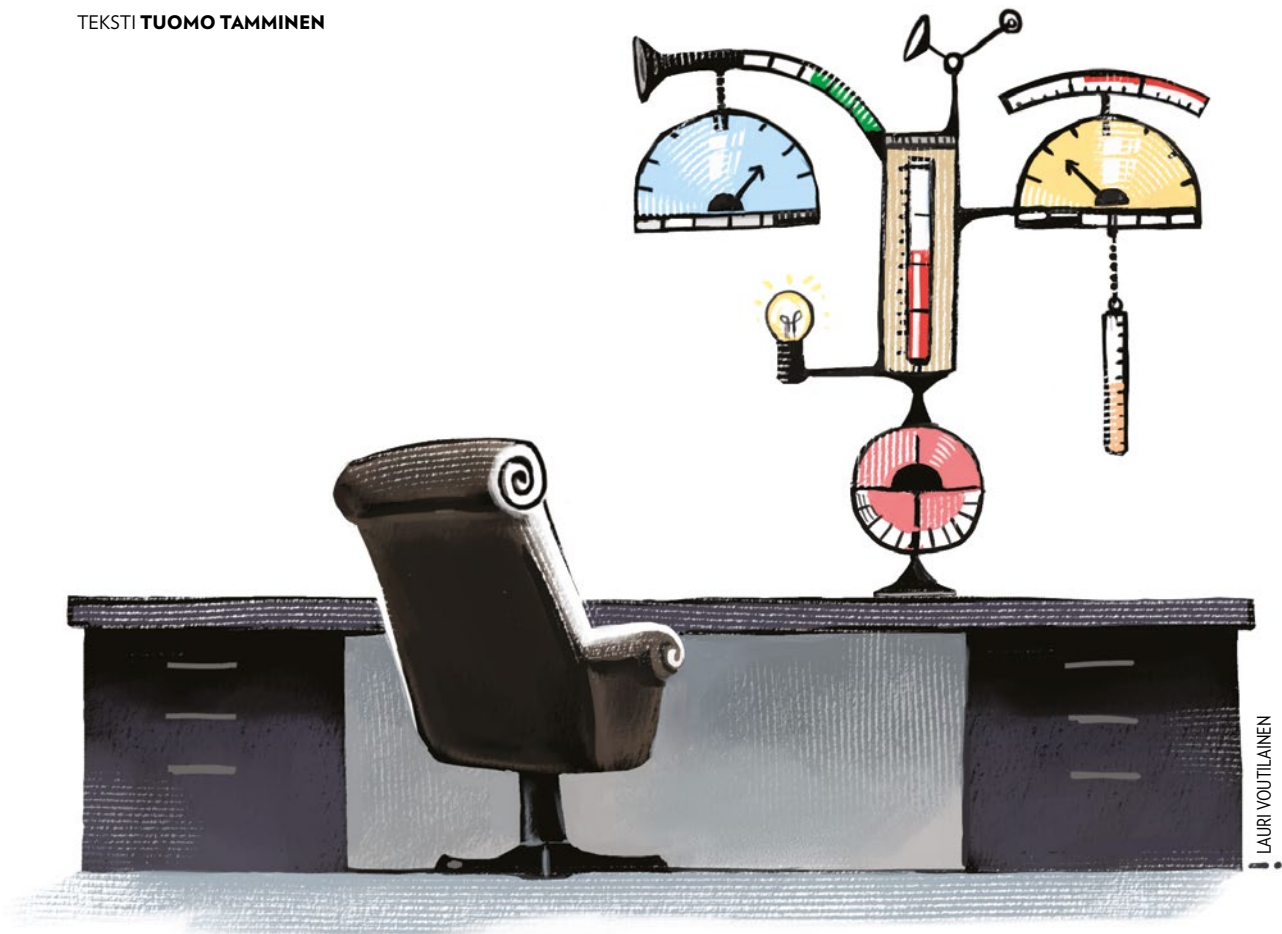
Miklóssy kehottaa suhtautumaan lupauksiin enintään samalla luottamuksella kuin Suomen jo useampaan kertaan jäädytettyyn ja puolitettuun yliopistoindeksiin.

Liike-elämän rahoitus tulee hänen mukaansa oligarkeilta ja yhtiöiltä, joiden tarvitsee pysyä väleissä hallinnon kanssa.

– Niin korruptio toimii. Yritykset saavat etuoikeuksia ja maksavat niistä antamalla hallinnolle rahaa tarvittaessa.

Hallitusvaltuutetun oletus liikemaailman investointihalukkuudesta saattoi myös olla hivenen optimistinen. Acatiimin kysyessä Stumpf myönsi, ettei ollut hahmottanut julkisen rahoituksen koko roolia Suomessa.

– Suomessa on kolmen tyyppisiä korkeakouluja, ammattikorkeakouluja, yliopistoja ja säätiöyliopistoja. Kaikki ne kuitenkin saavat rahoituksensa valtiolta. Tämä yllätti. ●



LAURI VOUTILAINEN

Mihin tulospalkkiot jäivät?

Tulospalkkioiden toivottiin ja pelättiin yleistyvän yliopistoissa laajasti, mutta toisin kävi. Esimerkiksi Aalto-yliopistossa suurin osa bonuksista korvattiin meriittikorotuksilla.

”Tulospalkkiot yleistyvät”, kertoi *Acatiimin* otsikko syyskuussa 2013. Juttu kertoi seminaarista, jossa ihmeteltiin tulospalkkioiden nopeaa yleistymistä. Ilmiöstä oltiin huolissaan: ”yliopistotyönantajan tavoitteena on ilmeisesti pienentää peruspalkan osuutta ja lisätä palkkioita. Tulos-, bonus- ja kannuste-

palkkioista kun ei tarvitse neuvotella työntekijöitä edustavien järjestöjen kesken.”

Professoriliiton julkaisuhetkellä tuoreimman palkkaselvityksen mukaan tulospalkkiota, bonus-palkkiota tai kannustinpalkkiota sai 17 prosenttia vastaajista vuonna 2012. (Käytämme jatkossa selkeyden vuoksi tulospalkkio-termiä käsittämään nämä kaikki rinnakkaiset käsitteet. Tulospalkkioita saavat myös muut henkilöstöryhmät kuin professorit, mutta vertailukelpoista dataa on vain professoreista. On syytä olettaa, että suunta on sama myös muulla akateemisella henkilöstöllä.)

Huolet osoittautuivat kuitenkin myöhemmin turhiksi. Vuoden 2012 jälkeen tulospalkkiota saavien osuus on pysynyt Professoriliiton palkkaselvityksis-

VAASASSA TULOSPALKKAUSTA KEHITETÄÄN DORA-JULISTUKSEN POHJALTA

Vaasan yliopiston tulospalkkaus perustuu julkaisupalkkioihin, jotka on määritelty intranetistä löytyvässä taulukossa. Esimerkiksi artikkeli Jufo 2 -tason lehdessä tuo kirjoittajilleen 1 000 euroa ja Jufo 3 -artikkeli 2 000 euroa. Jos julkaisu on avoin, summiin lisätään 500 euroa. Yhteisjulkaisuissa kirjoittajat jakavat palkkion. Vuodessa julkaisupalkkiota voi saada korkeintaan 15 artikkelista tai enimmillään 40 000 euroa. Tälle vuodelle Vaasassa on budjetoitu julkaisupalkkioihin 250 000 euroa, mutta yliopiston hallitus on linjannut, että budjetti voidaan ylittää, jos Jufo 2 ja 3 -julkaisuja tulee odotettua enemmän.

Markkinoinnin professori, Professoriliiton Vaasan yliopiston osaston puheenjohtaja **Arto Rajala** katsoo, että yliopiston tulospalkkiojärjestelmä toimii kohtalaisen hyvin. Hän kaipaa silti palkitsemisjärjestelmää, joka ottaisi huomioon myös koko yksikön tai tiimin yksilökohtaisten saavutusten ohella.

– Jos katsotaan yksittäisiä Jufo-artikkeleita, ei palkita kuin yksittäisiä tutkijoita. Järjestelmä voisi olla jonkin-

lainen kombinaatio, jossa ei unohdeta myöskään opetusta ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Yliopiston olemassaolon tärkein oikeutus ovat kuitenkin opetus ja tutkimus, muutenhan olisimme pelkkä tutkimuslaitos, Rajala sanoo.

– Palkitseminen voisi mennä myös siihen suuntaan, että ei tarkastella pelkästään sitä, mitä on saatu aikaan, vaan myös kehitystä, eli miten asioita on viety eteenpäin.

Julkaisupalkkioiden lisäksi yliopistossa on käytössä kategoria ”muu palkitseminen”. Tämä tarkoittaa sitä, että yksiköiden johtajat ja dekaanit voivat esittää rehtorille harkinnanvaraisia palkkioita yliopiston strategiaa tukevasta toiminnasta: esimerkiksi täydentävän rahoituksen keräämisestä, avoimen tieteen tai digitaalisuuden kehittämisestä tai yliopiston houkuttelevuuden lisäämisestä. Nämä palkkiot maksetaan jälkikäteen, eikä palkkioille ole ennalta määritettyjä kriteerejä. Tätä työn tekijät ovat kritisoineet.

– Jakoperusteisiin toivottaisiin paljon lisää läpinäkyvyyttä. Meillä ei esimerkiksi ole mitään tietoa, saako tulospalkkiota esimerkiksi opetusansioista, vai jaetaanko niitä pelkästään julkaisuista, **Teemu Mäenpää** ja **Niina Nissilä** kirjoittavat sähköpostissa.

Nissilä on Tieteentekijöiden luottamusmies ja Mäenpää varaluottamusmies.

Lähitulevaisuudessa työntekijöiden toiveet saattavat toteutua ainakin osittain. Vaasan yliopisto on toteuttamassa vuosien 2021 ja 2022 aikana tutkimuksen arviointia, jonka avulla uudistetaan myös tulospalkkiojärjestelmää. Keskeisenä ohjenuorana on kansainvälinen Dora-julistus. Se kannustaa arvioimaan tutkimusta ja tutkijoita nykyistä julkaisuihin rakentuvaa metriikkaa laajemmin.

– On suoraista bisnestä saada julkaisu korkeimman tason journaaliin. Dora on sille prosessille kansainvälinen vastalause, joka tavoittelee tutkimuksen vaikuttavuuden mittaamista muullakin kuin *journal rankingilla*, vararehtori **Minna Martikainen** sanoo.

Martikaisen mukaan julkaisupalkkiot ja ylipäänsä tulospalkkiot ovat kuitenkin tarpeellisia etenkin kansainvälisten osajien rekrytoimisessa, sillä siinä Suomi ei pysty kilpailemaan palkoilla.

– Puhutaan jopa kolmasosaa pienemmistä palkoista. Voimme markkinoida, että on hyvinvointivaltio ja ilmaiset koulutus- rakenteet, ja se toimii aika hyvin. Mutta ahkerilla ja paljon julkaisevilla ihmisillä julkaisupalkkioilla kuitenkin on iso rooli. ●

sä kymmenen prosentin tuntumassa. Tuoreimmassa selvityksessä, jonka tiedot on kerätty vuonna 2020, osuus oli enää seitsemän prosenttia.

Hallintotieteen professori **Jussi Kivistön** johtaman työryhmän keväällä 2021 julkaiseman selvityksen mukaan henkilöstölle maksetaan tulospalkkioita ainoastaan LUT-yliopistossa ja Vaasan yliopistossa. Vielä vuonna 2014 professoreita koskevia tulospalkkausjärjestelmiä oli Professoriliiton tekemän selvityksen mukaan yhdeksässä yliopistossa.

Käsitteitä tulkitaan eri paikoissa hieman eri tavalla, ja esimerkiksi julkaisupalkkioita on käytössä muuallakin kuin Lappeenrannassa ja Vaasassa. Suunta näyttää kuitenkin selvältä: tulospalkkioista ei tulutkaan useimpien yliopistolaisten arkea. Miksi?

Tulospalkkioiden tehokkuus – kannustavatko ne siihen mihin on tarkoitus – riippuu tutkimusten mukaan hyvin paljon työtehtävästä, kertoo yritysjohton palkitsemisjärjestelmiä pitkään tutkinut laskentatöiden professori **Seppo Ikäheimo** Aalto-yliopistosta.

Suorittavissa tehtävissä tulospalkkiot vaikuttavat hyvin, jos ne on kohdistettu yksilöihin, jonkin verran, jos ryhmään.

– Mutta jos tulospalkkioita sovelletaan töihin, joissa vaaditaan abstraktia ajattelua, ei positiivisista vaikutuksista ole todisteita. Joitakin sellaisia viitteitä on, että vaikutukset saattaisivat olla jopa negatiivisia.

Yliopistotyön kohdalla ongelma on juuri siinä, että työ on hyvin moniulotteista ja abstraktia. Yritysjohtajan suoriutumista voi yksinkertaisimmillaan arvioida

yrityksen osakekurssin kehittymistä tarkastelemalla.

— Mutta voidaanko asia muotoilla niin, että esimerkiksi yliopiston johdolla on yksi tavoite? Asetan vahvan kysymysmerkin, Ikäheimo sanoo.

Yliopistoilla on kolme tehtävää: tutkimus, opetus ja yhteiskunnallinen vuorovaikutus, Ikäheimo kertoo. Koulutusta voidaan arvioida esimerkiksi tutkintojen määrää mittaamalla. Mutta se ei kerro mitään koulutuksen laadusta. Laatua voitaisiin mitata arvioimalla valmistuneiden työllistymistä, mutta alakoh-

taiset erot ovat niin suuret, että oikeudenmukaisten mittarien laatiminen olisi vaikeaa, ellei mahdotonta. Tutkimusta voi arvioida julkaisuja mittaamalla, mutta sekin on vaikeaa. Painotetaanko tutkimusta, joka saa lyhyellä aikavälillä paljon viittauksia, vai kestäviä klassikoita, joiden merkitys korostuu ajan saatossa?

— Entä miten mitata YVV:tä? Joku on lainsäädännössä mukana, joku paljon julkisuudessa, jotkut tutkimukset vaikuttavat itsessään yhteiskuntaan. Kaikkea näitä tehtäviä on vaikeaa mitata, Ikäheimo toteaa.

Sen takia yliopistoihin on hänen mukaansa hyvin

LUT-YLIOPISTOSSA KOKO HENKILÖKUNTA ON TULOSPALKKIOIDEN PIIRISSÄ

Laajimmin tulospalkkiot ovat käytössä LUT-yliopistossa. Niiden piirissä ovat kaikki 1 100 työntekijää, rehtori **Juha-Matti Saksa** kertoo.

— Se kertoo varmaan kulttuuritamme. Ihmiset ovat meillä pääasiassa insinöörejä ja ekonomeja, jos vähän oi-kaistaan, ja meidän tehtävämme on keksiä ongelmiin ratkaisuja. Ja kun on tavoite, mennään tavoitetta kohti.

Yliopiston hallitus asettaa vuosittain etukäteen yliopiston strategiaan pohjautuvat laadulliset ja määrälliset tavoitteet, joiden ympärille palkitsemisjärjestelmän kriteerit asettuvat. Päätös tulospalkkioiden maksamisesta tehdään tilinpäätöksen valmistuttua. Järjestelmällä on hyviä vaikutuksia, professori **Heikki Handroos** sanoo. Hän on LUTin professorien luottamusmies ja yliopistokollegion puheenjohtaja. Hän puhuu asiasta professorien näkökulmasta, sillä muilla henkilöstöryhmillä on erilaiset järjestelmät.

— Järjestelmä toimii siltä osin hyvin, että se motivoi professoreja tuottamaan tuloksia, jotka hyödyntävät yliopiston ministeriöltä saamaa rahoitusta ja vaikuttavat yliopisto-rankingissä pärjäämiseen.

LUT onkin menestynyt hyvin esimerkiksi julkaisuja ja täydentävää rahoitusta

mittaavissa tilastoissa.

Engelmällisenä Handroos pitää sitä, että professorit ovat keskenään eriarvoisessa asemassa. Tämä liittyy professorien tulospalkkausfunktioon, jossa ensimmäisenä muuttujana on kerroin, joka on 1 tai 0 riippuen siitä, onko professorin kustannuspaikka plussalla vai miinuksella. Jos miinuksella, kerroin on nolla eli tulospalkkiota ei heru, vaikka julkaisut, täydentävä rahoitus tai muut funktioon sisältyvät muuttujat sanoisivat mitä.

Esimerkiksi Handroosin akateemisen yksikössä (School of Energy Systems) useimmilla professoreilla on omat kustannuspaikat, naapuritiedekunnassa (School of Engineering Sciences) kustannuspaikkana on yleensä laitos.

— Meidän tiedekunnassamme ongelma on siinä, että jos professori pyrkii optimoimaan tulospalkkionsa ja oman kustannuspaikkansa taloudellisen tuloksen, se ei välttämättä johda solidaarisuuteen ja yhteistyöhön yksikön muiden professorien kanssa, vaikka yhteistyö olisi temaattisesti relevanttia, Handroos sanoo.

Johtaja **Riikka Sund** LUT-yliopistosta kertoo, että pienimpien kustannuspaikkojen kohdalla tulospalkkioissa on joustettu niin, että tulospalkkiota on mahdollista saada, vaikka yksi vuosi olisi miinuksella. Useampi tappiollinen vuosi tarkoittaa kuitenkin sitä, että tulospalkkiota ei voi saada.

— Joustoa on ollut nimenomaan siksi, että pienet kustannuspaikat saattavat

päätyä jonain vuonna miinukselle, vaikka kustannuspaikan talous olisikin muuten tasapainossa. Tällöin tyypillisesti tilanne korjautuu seuraavana vuonna, Sund sanoo.

Sundin mukaan suuremmat kustannuspaikat on yleisesti ottaen katsottu pienempiä toimivammaksi ratkaisuksi, mutta professorit ja osastot ovat saaneet päättää kustannuspaikkarakenteesta melko vapaasti.

Tulospalkkiot ovat työehtosopimuksen ulkopuolella, ja niiden valvominen on Handroosin mukaan ammattiliitolle mahdotonta. Siksi hän ei ole luottamusmiehenä ottanut kantaa muuhun kuin tiedekuntien eriarvoiseen kohteluun.

— Tulospalkkiofunktio ei ole julkinen eikä tulospalkkion saaneitten professorien nimiä paljasteta.

Muulle opetus- ja tutkimushenkilöstölle maksetaan euromääräisiä julkaisupalkkioita Jufo 2 ja 3 -julkaisuista. Koulutusohjelmista vastaavilla on lisäksi koulutuksen tulospalkkio, joka riippuu tavoitellusta tutkintojen määrästä. Muulla henkilökunnalla palkitsemisen edellytyksenä on Sundin mukaan "LUTin tavoitteiden saavuttaminen ja suora tai välillinen erityinen LUTin menestyksen eteen tehty työ".

— Koska esimerkiksi laboratoriohenkilökuntaan kuuluvan ja korkeakoulupalveluissa suunnittelutehtävissä toimivan työntekijän työtehtävät eroavat toisistaan merkittävästi, on palkitseminen harkittu aina tapauskohtaisesti esimiehen esityksen perusteella, Sund sanoo. •

vaikea rakentaa palkitsemisjärjestelmää, joka kannustaisi jo valmiiksi motivoitunutta ihmistä tekemään työnsä entistä paremmin.

Aalto-yliopistossa alettiin 2010-luvun puolivälissä kehittää uutta tulospalkkausjärjestelmää full-professoreille. Mukana työryhmässä oli myös Seppo Ikäheimo.

Työryhmä aloitti tekemällä kyselyn, jossa selvitetiin, miten professorit erilaiset palkitsemisjärjestelmät kokivat. Vanhaa bonus-järjestelmää suorastaan inhoitiin, Ikäheimo kertoo. Siinä oli niin paljon erilaisia mitareita ja komponentteja usealla eri tasolla, ettei järjestelmä lopulta kannustanut tai ohjannut oikein mihinkään suuntaan. Professoreiden piti myös itse täyttää työläs lomake, vaikkei tulospalkkion saamisesta siinä vaiheessa ollut varmuutta. Ja lopulta jonkun hallinnossa piti vielä käydä kaikki lomakkeet uudestaan läpi.

– Pienten bonusten maksamiseen käytettiin käyttävän paljon aikaa. Lisäksi se kannusti lyhyen aikavälin toiminnan maksimointiin, vaikka julkaisut saattavat olla kymmenen vuoden projekteja, Ikäheimo sanoo.

Aallossa päädyttiinkin luopumaan vanhasta bonus-järjestelmästä. Tilalle tulivat meriittikorotukset, jotka ovat nekin osa palkitsemisjärjestelmää, mutta eivät tulospalkkioita. Meriittikorotus on tyypillisesti muutamia satoja euroja kuussa, ja sellaisen voi saada korkeintaan joka toinen vuosi.

– Meriittikorotus on tietynlainen luottamuksenosoitus, että olet tehnyt hyvää työtä, ja me luotamme, että teet jatkossakin.

Meriittikorotukset ovat myös hallinnollisesti hyvin kevyt järjestely toteuttaa, toisin kuin monenlaista laskentaa vaativat bonusjärjestelmät.

– Pääsimme hallinnollisesti kevyeen toimintajärjestelmään, joka ei pilaa ihmisten motivaatiota. Budjettileikkausten takia emme heti päässeet ihan niihin rahasummiin joita olisimme halunneet, mutta nyt asiat ovat paremmin myös budjetin osalta.

Lisäksi meriittikorotukset auttavat Ikäheimon mukaan pitämään kiinni parhaista osaajista.

– Niillä pystytään myös suojaamaan sitä, että työmarkkinat eivät tule liian houkutteleviksi niille, jotka ovat erityisen meritoituneita.

Meriittikorotukset koskevat vain full-professoreita. Julkaisupalkkioita maksetaan joissakin Aallon yksiköissä väitöskirjatutkijoille ja osassa näistä yksiköistä myös postdoc-tutkijoille. Summat ja käytännöt vaihtelevat, mutta keskimääräinen julkaisupalkkio Jufo 2–3 -julkaisusta on noin tuhat euroa.

”Pääsimme hallinnollisesti kevyeen toimintajärjestelmään, joka ei pilaa ihmisten motivaatiota.”

SEPPÖ IKÄHEIMO

Asiaa ei ole tutkittu laajemmin, mutta luultavasti samanlaisia johtopäätöksiä on tehty myös muissa Suomen yliopistoissa. Tavallaan yliopistojen nykyinen palkkausjärjestelmä YPJ suorituskategorioineen perustuu tuloksiin jo nyt.

– Valtaosa yliopistoista katsoo, että YPJ on riittävä. Yliopistojen mukaan kokonaisuohjaus riittää kannustamiseen ja tavoitteen asettamiseen, hallintotieteen professori Jussi Kivistö Tampereen yliopistosta sanoo.

Hän suhtautuu itsekin epäillen yliopistojen tulospalkkioihin. Jos YPJ:n päälle rakennetaan tulospalkkiojärjestelmä, vaarana on se, että foorumeiden ja julkaisujen valintaa alkaa sanella entistä enemmän raha. Uhrataan aikaa bonusten tavoitteluun, mikä voi olla pois tutkimukselta. Julkaisupalkkioita hyödyntävissä yliopistoissa kuulee jo nyt puhetta siitä, että väitöskirjat saattavat viivästyä, kun ohjaaja patistaa väittelijää tarjoamaan työtään vain Jufo 3 -tason julkaisuihin, vaikka joku muu julkaisu saattaisi olla luontevampi julkaisukanava. Taustalla on ajatus, että myös ohjaaja saa nimensä artikkeliin ja sitä myötä julkaisupalkkion.

– Lähtökohtaisesti sanotaan, että kukaan ei tee työtään tulospalkkion takia. Selitys ei ole minusta looginen. Lisäraha on tarkoitettu nimenomaan kannustamiseen, että tutkijat tekisivät tietentyyppejä julkaisuja tietyillä foorumeilla rahaa vastaan, Kivistö sanoo.

– Mitä olen itse tutkinut akateemisten työnteekijöiden motivaatiota, raha ei ole kärkipäässä. Mutta kun pystyy yhdistämään rahan muihin intresseihin, tulee yllättävän voimakas kannustin. Tämä voi johtaa siihen, että tulospalkkioita tavoitellaan väärillä keinoilla. Minun mielestäni akateemiseen eetokseen ei sovi, että palkkausjärjestelmän kylkeen tehdään provokapohjaista mallia. •

Huomio pedagogiikkaan

Koronapandemia ei ole vielä ohi, mutta se on jo jättänyt pysyvät jäljet korkeakoulupedagogiikkaan, tutkijat sanovat.

Pandemia asetti korkeakouluopettajien eteen kaksi pakkoa, ja tämä on hyvä asia, alleviivaa korkeakoulupedagogiikan yliopettaja **Kimmo Mäki** Haaga-Helia-ammattikorkeakoulusta.

– Pakko yksi ajoi tarttumaan digityökaluihin ja miettimään, miten niitä hyödynnetään pedagogisesti. Itse käyn hyvästä esimerkistä. Syksyllä 2019 kollegat sauhusivat Zoomista, ja minä ajattelin, että ehdin ottaa sen haltuun myöhemmin. Helmikuussa ei enää kysytty, otanko sen haltuun, vaan se piti ottaa haltuun, Mäki sanoo.

– Toinen pakko oli se, että jouduttiin miettimään, miten opetus- ja ohjaustyöt toteutetaan. Eli pedagogiikkaa. Jokainen joutui tavalla tai toisella funtsimaan ja ottamaan suhteen pedagogiikkaan.

Mäki pohjaa ajatuksensa marraskuussa julkaisuun *Digiä ja keitaita* -tutkimukseen, jossa selvitettiin ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen opettajien kokemuksia kevään 2020 poikkeusaikana. Tutkimukseen liittyvään kyselyyn vastasi 673 amk-opettajaa ja 246 yliopisto-opettajaa.

Siinä, miten opettajat suhtautuivat Mäen mainitsemiin pakkoihin, oli suurta vaihtelua, kertoo tutkimuksessa mukana ollut yliopistonlehtori, oikeustieteiden laitoksen opetuksesta vastaava varajohtaja **Sampo Mielityinen** Itä-Suomen yliopistosta. Avovastauksissa moni kuvaili, miten pakko oli pelkästään kielteinen asia. Työ valui vapaa-ajalle, sitä oli liikaa, kaikki saneltiin ulkoapäin. Työstä tuli selviytymistä.

– Mutta vastauksista löytyi myös voimaannuttava tarina, että yhtäkkiä olikin pakko ajatella aiempaa laajemmin. Osan opettajista pandemia havahdutti myönteisellä tavalla, että voisiko opetusta tehdä toisin, Mielityinen sanoo.

Erot yksilöiden kokemuksissa eivät kuitenkaan

johtuneet pelkästään henkilökohtaisista ominaisuuksista, tutkijat sanovat. Ne vastaajat, joiden työpaikoilla digiosaamista oli vahvistettu jo ennen pandemiaa, kokivat pärjäävänsä työssään monella tavalla paremmin ja voivansa paremmin kuin ne, joiden työpaikoilla digiosaamiseen ei ollut panostettu.

– Kriisi paljastaa valuviat ja pimeät nurkat, näin kävi tässäkin, Mäki sanoo.

Erot yliopisto-opettajien ja amk-opettajien välillä olivat yllättävän pieniä. Ammattikorkeakouluissa digivalmiudet olivat keskimäärin jonkin verran paremmat kuin yliopistoissa.

Korkeakouluissa on syksyllä tehty paluuta lähiopetukseen, mutta erilaisten opetusmuotojen yhdistelmät tulevat Mäen ja Mielityisen mukaan säilymään opettajien työkalupakissa jatkossakin. Tämä tulee vaikuttamaan myös esimerkiksi korkeakoulujen tilaratkaisuihin: onko kampuksella tiloja pienryhmätyöskentelylle, entä soppia, joihin vetäytyä seuraamaan etäopetusta? Ei riitä, että yksittäiset opettajat tekevät linjauksia, niitä tarvitaan myös yksikkö- ja korkeakoulutasolla.

Mäki ja Mielityinen kokevat, että kriisistä on nyt selvitty, ainakin korkeakoulupedagogiikan osalta. Ennen pitkää tulee kuitenkin uusi kriisi tai mullistus, joka koettelee korkeakouluja. Jo nyt olisi syytä miettiä, miten siihen voi varautua. Miten rakennettaisiin resilienssiä seuraaviin myllerryksiin?

– Voitaisiko esimerkiksi työnkuvien johtamiselle ja osaamiselle tehdä jotain? Aineistosta näki, että henkilöstö joutui hyppäämään muutoksiin mukaan todella erilaisista lähtökohdista. Se on tosi epäreilua opettajia kohtaan, Mielityinen sanoo.

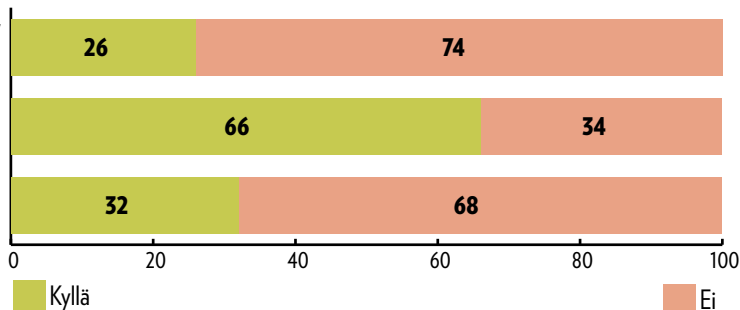
– Jos pedagoginen hyvinvointi pidetään kondiksessä, niin emmeköhän me seuraavastakin mustasta norsusta jollakin lailla selviä, Mäki lisää. •

TYÖHYVINVOINNISTA HUOLEHTIMINEN POIKKEUSAIKANA (%)

Työn ergonomisiin haasteisiin on kiinnitetty huomiota etätyövaiheen aikana.

Työhyvinvointiasioista on keskusteltu yhdessä työyhteisössä.

Työturvallisuuden haasteisiin on kiinnitetty huomiota.

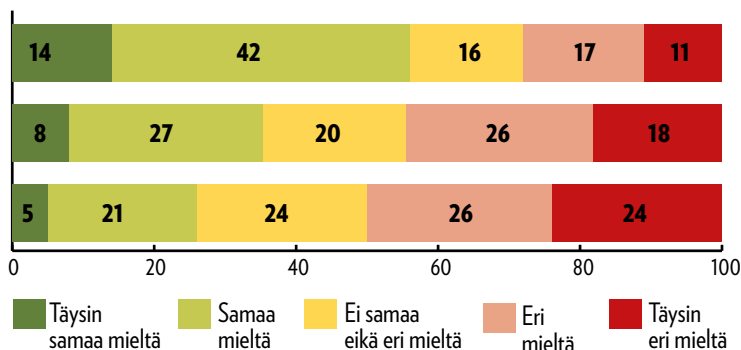


JOHDON/LÄHIJOHTAJAN TUKI POIKKEUSAIKANA (%)

Sain tukea välineiden ja laitteiden käytössä.

Sain tukea pedagogisiin ja sisällöllisiin ratkaisuihin.

Sain tukea työssä jaksamiseen.



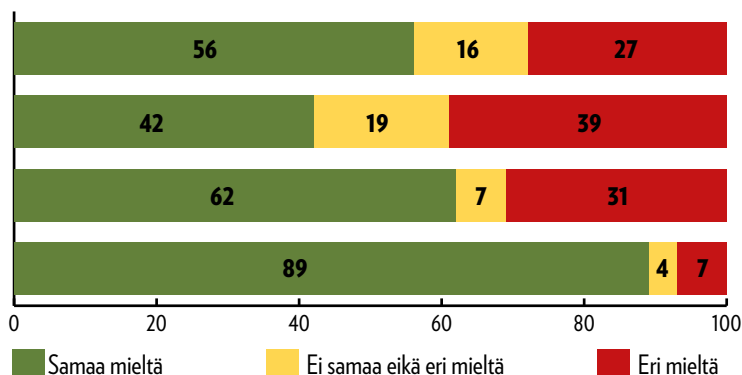
VERKKO-OPETUKSEN HAASTEET (%)

Opetussuunnitelmaa oli helppo toteuttaa.

Verkossa tapahtuvan opiskelijan työn arviointi oli helppo toteuttaa.

Kaikkea opetusta ei pystynyt toteuttamaan verkossa.

Verkko-opetuksen suunnittelu vei enemmän työaikaa.



LÄHDE: KIMMO MÄKI, LIISA VANHANEN-NUUTINEN, VEERA-SOFIA NIEMINEN & SAMPO MIELITYINEN:
DIGIÄ JA KEITAITA - KORKEAKOULUOPETTAJAT PANDEMIAN PAINEESSA (HAAGA-HELIA 2021)



Tapio Määttä

VUODEN TIETEENTEKIJÄKSI VALITTIIN AKATEEMINEN REHTORI TAPIO MÄÄTTÄ

Vuoden tieteentekijä 2021 on Itä-Suomen yliopiston akateeminen rehtori Tapio Määttä. Kyseessä on ensimmäinen kerta, kun Tieteentekijät valitsee palkinnon saajaksi työnantajan edustajan. Vuoden tieteentekijä valittiin ensimmäisen kerran vuonna 1997.

”Tapio Määttä korostaa johtajan vastuuta työhyvinvoinnista, eikä se jää vain sanahelinäksi. Hän on edistänyt tieteentekijöiden mahdollisuuksia pitkäjänteiseen tieteentekemiseen ja tieteentekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseen Itä-Suomen yliopistossa”, palkinnon perusteluissa kerrotaan.

Valinnalla haluttiin korostaa sitä, että korkeakouluista on tarkoitus tehdä Suomen parhaita työpaikkoja. Tämä vaatii yliopistoilta tekoja, Tieteentekijöiden puheenjohtaja **Maija S. Peltola** painottaa.

– Tutkijoiden halua kiinnittyä

akateemiselle uralle koettelevat poukkoileva rahoitus, pätkätyöt, sumeat uranäkymät ja tunne työyhteisön ulkopuolisuudesta. Tapio Määttä on osoittanut, että yliopistojen toimintakulttuuria voi muuttaa johtamisella, Peltola sanoo.

Määttä tunnetaan avoimesta keskustelutyylistään paitsi omassa yliopistossaan myös Twitterissä, missä hän oli osaltaan käynnistämässä syyskuussa #MinäTutkin-kampanjaa.

– Uskon vahvasti siihen, että keskeneräisten asioiden yhteinen käsittely koko henkilökunnan kesken luo työhyvinvointia ja johtaa parempiin päätöksiin. Minulle myös opiskelijat ovat aina tärkeä osa yliopistoyhteisöä, Määttä sanoo. •

TAPIO MÄÄTTÄN HENKILÖHAASTATTELU
ILMESTYI ACATIIMISSA 5/2020.

TAMPEREEN YLIOPISTON YT-NEUVOTTELUT PÄÄTTYIVÄT ERIMIELISINÄ

Tampereen yliopisto aikoo edelleen vähentää tukipalvelushenkilöstöään tuotannollisista ja taloudellisista syistä 215 henkilötyövuotta. Henkilöstöjärjestöt tekivät marraskuussa päättyneissä yt-neuvotteluissa ehdotuksen rakenteellisesta uudistuksesta, jolla olisi saatu tavoitellut 14 miljoonan euron säästöt, mutta yliopisto ei tarttunut ehdotukseen.

– Henkilöstöä edustavat neuvottelijat eivät ole saaneet työnantajalta vastausta kysymykseen, mitkä työt päättyvät tai vähentyvät olennaisesti ja pysyvästi niin, että työntekijöiden irtisanominen olisi välttämätöntä, TaYHYn/ Pron pääluottamushenkilö **Jorma Viikki**

sanoo tiedotteessa.

– Työnantaja ei myöskään ole pystynyt osoittamaan taloudellisia perusteita työvoiman vähentämiselle. Yliopiston tase on vahva ja tilipäätös on ollut voitollinen, Jukan pääluottamushenkilö **Sinikka Torkkola** toteaa.

Sopuun päästiin irtisanottaville ja eläköityville tarjottavista paketeista sekä työllistymisen tukitoimista. •

SUOMEN TKI-MENOT KASVOIVAT, MUTTA AINOASTAAN YRITYKSISSÄ

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan osuus Suomen bruttokansantuotteesta nousi vuonna 2020 0,1 prosenttiyksikköä vuodesta 2019. TKI-toiminnan osuus BKT:sta oli viime vuonna 2,9 prosenttia. Euroissa mitattuna summa oli 6,9 miljardia, Sivistystyönantajien *Toimialakatsaus ja barometri 2021* -julkaisu kertoo.

Vuonna 2009 TKI-menojen osuus BKT:sta oli 3,7 prosenttia, minkä jälkeen se ehti laskea 2,7 prosenttiin vuoteen 2016 mennessä. Useimmissa Suomen tärkeimmistä kilpailijamaista BKT-suhde on viime vuosina kasvanut tai pysynyt ennallaan. Esimerkiksi Ruotsissa osuus oli 3,4 prosenttia vuonna 2019. Suomen tavoitteena on nostaa osuus 4 prosenttiin vuoteen 2030 mennessä.

Vuosina 2019–2020 tapahtunut TKI-menojen kasvu johtuu ainoastaan yrityksistä. Niiden TKI-menot kasvoivat 5,4 prosenttia. Korkeakoulujen TKI-menot pysyivät ennallaan ja julkisen sektorin menot supistuivat. •

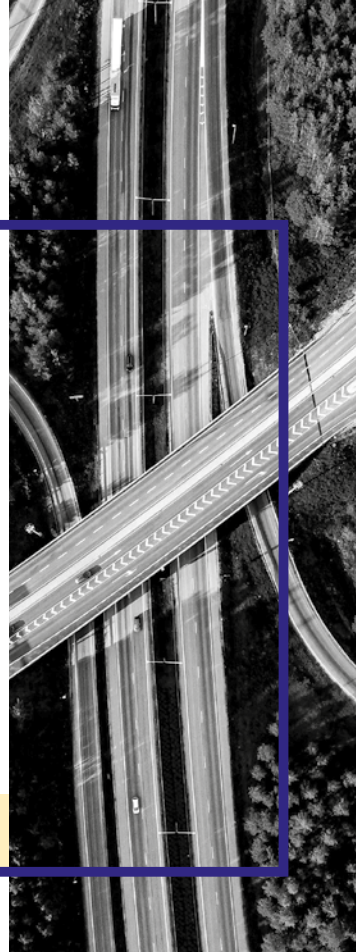
Standardi on yhteinen ratkaisu yleiseen ongelmaan

Standardit varmistavat, että tuotteet ja järjestelmät sopivat toisiinsa ja toimivat yhdessä.

Kysy mitä tahansa standardeista, autamme sinua mielellämme. Saat asiakaspalvelustamme aina henkilökohtaista neuvontaa: info@sfs.fi, puh. 09 1499 3455.

sales@sfs.fi

sfs.fi



Educa

28.–29.1.2022
MESSUKESKUS HELSINKI

POHJOISMAIDEN JOHTAVA
OPETUS- JA KASVATUSALAN
TAPAHTUMA

OHJELMA JA NÄYTTÉILLEASETTAJAT:
[EDUCAMESSUT.FI](https://educameessut.fi)

MAKSUTON SISÄÄNKÄYNTI REKISTERÖITYNEILLE

#EDUCA2022

AVOINNA: PE KLO 10–19 JA LA KLO 10–17

**PÄÄTEEMA: TULEVAISUUDEN
SIVISTYS – KASVATUKSEN,
OPETUKSEN JA TUTKIMUKSEN
MERKITYS**

Educun 2022 ohjelmassa mukana mm.

- Maaret Kallio
Voi hyvin, opettaja
- Niina Junttila
Ratkaisuja lasten
ja nuorten yksinäisyyteen
- Perttu Pölönen
Miksi on hyvä olla aloittelija?



OAJ

MESSUKESKUS



FT Riku Keski-Rauskalla on itsellään historian­tut­kijan suhde arkistoon. Hän päätyi harjoittelijaksi Porvarillisen Työn Arkistoon vuonna 2005, jatkoi arkiston tutkijana ja on nykyisin arkistonjohtaja ja Yksityisten Keskusarkistojen puheenjohtaja.

YKSITYISIÄ KESKUSARKISTOJA UHANNEET SÄÄSTÖT PERUTTIIN, KUTEN MUUTKIN VEIKKAUS-VAROJEN EDUN-SAAJIEN LEIKKAUKSET. **KANSAKUNNAN MUISTIN RAHOITUS EI SAISI OLLA NÄIN TEMPOILEVAA**, SANOO PORVARILLISEN TYÖN ARKISTON JOHTAJA **RIKU KESKI-RAUSKA**.

TEKSTI TERHI HAUTAMÄKI

1) Yksityisten keskusarkistojen vuoden 2022 valtionavustusten arvioitiin laskevan vähintään 10 tai jopa 28 prosenttia. Onko olo leikkausten perumisen jälkeen helpotunut, vai siirtyikö pelko vain vuodelle eteenpäin?

– Kyllä olo on helpottunut, mutta samalla hämmentynyt. Ymmärretäänkö Suomessa, mitä tarkoittaa, jos yksityisten asiakirja-aineistojen säilyttäminen vaarantuu? Suuri osa aikakauden kuvasta jäisi taltioimatta. Yksityisten arkistojen tehtävä on luoda kattava otanta aikakaudestamme: muun muassa urheilua, elinkeinoelämää ja politiikkaa eri näkökulmista.

– Arkistojen pitää säilyä yli sukupolvien. On riskiä, että rahoituskuvio pitää meidät vuodesta toiseen epävarmuudessa. Jo hurjat leikkauspuheet vahingoittivat toimintaa. Tämän syksyn aikana iso osa arkistonjohtajien työajasta kului hätäsuunnitelmien laadintaan ja vaikuttamistyöhön.

2) Yksityisiin keskusarkistoihin kuuluvat Kansan Arkisto, Keskustan ja maaseudun arkisto, Porvarillisen Työn Arkisto, Suomen Elinkeinoelämän Keskusarkisto, Suomen Urheiluarkisto, Svenska centralarkivet, Toimihenkilöarkisto, Työväen Arkisto ja Urho Kekkosen arkisto. Jos näiden rahoitusta vähennetään, mitä siitä käytännössä seuraa?

– Se tarkoittaisi leikkausta suoraan henkilöstöresursseista. Osa ehkä luulee, että arkisto on passiivinen paikka, jonne kaadetaan aineisto ja sillä hyvä. Aineistot vaativat kuitenkin tekevät kädet ja osaamista. Työ on tiedusteluihin vastaamista, tiedonhakua, aineistojen kartoittamista ja käsittelyä. Keruutyö perustuu luottamukseen ja pitkäaikaisiin suhteisiin yksityisten aineiston luovuttajien kanssa. Työntekijöillä on pitkän kokemuksen myötä kertynyttä osaamista.

– Tehtävämme on varautua tulevaisuudessa esi-

tettäviin kysymyksiin tästä aikakaudesta. On harvoin voitava yksityisiä tahoja, jotta näiden aineistot tulevat otettua talteen ennen kuin perikunta on hävittänyt ne tai ne tuhoutuvat muuten. Ongelma on tuttu kaikille: isoisän kirjeiden ja päiväkirjojen arvo tajutaan vasta kun ne on heitetty uuninpesään, ja 40 vuoden jälkeen alkaa kiinnostaa, mitä hän kirjoittikaan paikkakunnan tapahtumista.

3) Minkälainen muistinmenetys kansaa uhkasi, jos yksityisten arkistojen työ vaikeutuu?

– Yksityiset aineistot ovat merkittävä osa aikakauden kuvaa. Pelkkiin viranomaisaineistoihin perustuva käsitys menneisyydestä olisi kovin puiseva ja yksiulotteinen. Aikakaudesta ei ole vain yhtä totuutta, vaan menneisyys on tulkintaa. Menneisyyden maailma on aina moniääninen, ja tämän tulisi näkyä arkistokentässä tulevaisuudessakin.

4) Ketkä arkistojätkä käyttävät?

– Kansalaiset laidasta laitaan. Niitä ei hyödynnetä vain akateemisissa tutkijoiden työssä, vaan myös yksittäisten henkilöiden elämäkertoissa, tv-dokumenteissa, opinnäytteissä, tieto- ja kaunokirjallisuudessa. Median edustajat tarvitsevat tietoa, ja ihmiset hakevat tietoa myös omista sukulaisistaan.

5) Miten yksityisten keskusarkistojen työtä pitäisi rahoittaa?

– Laadimme sivistysvaliokunnalle lausunnon, jossa toivoimme, että jossain vaiheessa rahoitus siirtyisi budjetin puolelle. Rahapeli tuotot aiheuttavat eettisiä ongelmia, ja niiden tulot vähenevät. Arkistot ovat osa tieteen infrastruktuuria. Juhlapuheissa korostetaan sivistyksen ja osaamisen merkitystä, mutta käytäntö kertoo ihan muusta. Kestävän rahoitusmallin aikaansaaminen olisi oiva tapa osoittaa, mitä mieltä yhteiskunta on sivistyksen tästä puolesta. •

KOLUMNI



ELINA MATTILA-NIEMI

VIESTINTÄPÄÄLLIKKÖ,
OULUN YLIOPISTO

Olen ylpeä "muun henkilökunnan" jäsen

Uusi aamu yliopistolla. Mielenkiintoisia ja haastavia töitä, yhteyksiä eri puolille taloa ja töiden paiskimista rinnakkain eri alojen asiantuntijoiden kanssa. Useimmissa kohtaamisissa huokuu molemminpuolinen arvostus. Saan olla osa tieteen ja koulutuksen maailmaa ja työskennellä poikkeuksellisen itsenäisesti ja joustavasti.

Sitten on muutama tumma pilvenhattara. Professori kutsuu muuhun henkilöstöön kuuluvia johtajia ja päälliköitä *Acatiimissa* (18.10.) hyödyttömiksi ja kalliiksi. Hänen tekstissään yhteisö jakautuu yliopistoväkeen ja toimisto-

väkeen – yliopistossa professorin "meihin" kuuluvat vain tutkija-opettajat. Yliopistodemokrati-aa käsitelleessä *Suomen Kuvalehden* jutussa (8.10.) tutkijakunnan vihollisiksi asemoituvat muun muassa strategisuus, ammattijohtajat ja pahamaineinen "hallinto".

Ehkäpä muuta henkilöstöä suvaittaisiin paremmin, jos se huomaisi pysyä avustavassa roolissa ja palvelu tarkoittaisi vain vastaimista yksittäisiin pyyntöihin? Auta armias, jos joku yrittää kehittää vastuulleen uskottua asiaa kokonaisuutena.

Yleensäkin "hallinnosta" tuleville viesteille ja mahdollisille virheille voi avoimesti nauraa ja pyöritellä silmiä, vaikka niitäkin tekevät ihmiset. Ei ole tavatonta, että vaikutusvaltainen henkilö kulkee moittimassa jotain palvelutoimintoa liiasta henkilöstömäärästä. Sa-

SAKSITUT

1 "Ehdotus: siirretään puoluetuista 2 miljoonaa kulttuuri- ja tiedelehdille. Miljoona molemmille. Puoluetuki on noin 36 000 000 euroa, josta vajaa puolet on ennen kulkenut 'lehdistötukena' puolueiden lehdille ja sittemmin laajemmin viestintään. [...] Kotimaisten tiedelehtien kohdalla tällainen satsaus mahdollistaisi laajan ellei täydellisen avoimeen julkaisemiseen siirtymisen eli lehdet olisivat välittömästi kaikkien netissä ilmaiseksi luettavissa."

JULKAISUPÄÄLLIKKÖ SAMI SYRJÄMÄKI, TSV,
TWITTER 14.10.

2 "Olen 20 vuotta nähnyt tieteen linjauspapereissa toistuvan ajatuksen, että uudet linjaukset 'vaativat olemassa olevien resurssien tehokkaampaa käyttöä'. Se on aina tarkoittanut ruohonjuuritasolla sitä, että ei tunnusteta resurssien jo olevan olemattomia, vaan odotetaan tutkijoiden ja kuormitetun hallinnon ottavan hoitaakseen vielä lisää ylimääräisiä tehtäviä.

Avoimuuden vaatimukset eivät tunnukaan tarjoavan tavalliselle tutkijalle liikkumavapautta vaan lisää sääntöjä, joissa mokaaminen voi johtaa kielteisiin

rahoituspäätöksiin. Kun tieteen rahoitus ja työolot muutenkin ovat kireät, määräaikailla ja päätökselyllä uudet vaatimukset lisäävät stressiä ja pelkoja. Vaikka artikkelien avoin saatavuus tuntuu hyvältä ajatukselta, mitä iloa siitä on, jos rahoitusta ei ole – tai jos avoimet julkaisut rahoituksen huvettua katoavat bittiavaruuteen, kuten tutkimuksen mukaan on käynyt?"

PROFESSORI ANU LAHTINEN, TJNK.FI, 2.11.

3 "Olin naiivi luullessani, että natiivienglannilla ja suomalaisella maisteri-

maan aikaan toiveita kaikille palveluille on runsaasti.

Onneksi myös samassa veneessä -ajattelua ja solidaarisuutta on paljon, kuten ammattiliittojen tämän syksyn kannanotoissa Tampereen yliopiston yt-neuvotteluista.

Oma yliopistolaisuuteni alkoi kolme työpaikkaa sitten opiskelijaliikkeen parista ja on jatkunut pian jo 20 vuotta. Rakastan yliopiston tehtäviä ja haluan tukea niitä omalla osaamisellani. Saanko minäkin olla yliopistolainen ja rakentaa näitä instituutioita?

Arvostan valtavasti kaikkia tutkijoita ja yhtä erityisesti - hänen kanssaan olen ollut naimisissa yli 17 vuotta. Suhteemme alkaessa hän oli ensimmäisen vuoden teekkari, joten tutkijuuden vuorikiipeilyä on todellakin tehty yhdessä. Olen omassa kodissani

nähty, mitä on vaikkapa tutkijanuran kilpailullisuus ja pätkittäisyys.

Haastan miettimään, mistä juopa akateemisen ja muun henkilöstön välillä kumpuaa ja onko tuo juopa tarpeellinen. Mikä meitä oikeastaan rassaa? *New public management*, ministeriöohjaus, tempoileva ja teemoitettu valtionrahoitus, kansainvälinen kilpailu, pinnallisuus, talven pimeys?

Harmittavat nämä minuakin. Se ei kuitenkaan ole syy vähätellä toisia heidän ammattiroolinsa vuoksi. Mitä kaikkea voisimme saada aikaan, jos aina olettaisimme toisista ja heidän tarkoituksperistään hyvää? Olisimme kollegiaalisia muitakin kuin omaa välitöntä viiteryhmää kohtaan?

Lähisukulaiseni teki nelikymmenvuotisen uran kolmessa eri yliopistossa, muun muassa laitos-

”Mitä kaikkea voisimme saada aikaan, jos aina olettaisimme toisista ja heidän tarkoituksperistään hyvää?”

ten käytännön töissä, kirjaamossa, tärkeiden toimielinten sihteerinä ja henkilöstöpalveluissa. Varsinkin uran alussa professoreita teiteltiin ja osa työntekijöistä saattoi jännittää heitä.

Eläkkeelle jäädessään sukulaiseni kertoi oppineensa hierarkioista ja ihmisen arvosta tämän: ”Kukaan ei oo mitään, ja jokainen on jotain.” •

tutkinolla oikeasti työllistyisin Suomeen. Kun lähdin täältä Saksaan kolme vuotta sitten, sain heti töitä. Koronan myötä etäsuhte puolisooni kävi liian raskaaksi, joten minun oli pakko palata. On turhauttavaa, että ulkomaalaisille opiskelijoille tarjotaan englanninkielisiä tutkintoja, kun työllistyminen ilman suomen kielen taitoa on niin vaikeaa. Suomalaiset veronmaksajat maksoivat koulutukseni, joten haluaisin nyt vuorostani tehdä töitä ja maksaa veroja, mutta en saa siihen edes mahdollisuutta.”

YTM SILVIE KROEKER, YLIOPIILASLEHTI.FI, 15.10.

4 ”Tutkimuksen yhteiskunnallinen vaikuttavuus tulisi poistaa yliopistolaista. Tieteen ydintehtävänä on tavoitella neutraalia totuutta ja sillä hyvä. Arvovapaa ja itseään korjaava tutkimus ei onnistu, jos miettii hyötyjä ja haittoja tai vaikuttavuutta. Totuuden tavoittelu on herkkä laji. Se vaatii puhtaan ja suljetun tilan, jonne politiikan virukset eivät tunkeudu tartuttamaan maailman muuttamisen vimmaa.”

SOSIOLOGIAN JA KULTTUURIHISTORIAN
DOSENTTI JARI EHNRÖÖTH, YLE.FI, 25.10.

5 ”Juuri missään maassa ei ole valtakunnallisia valvontapaneeleita. Vilppiä koskevat selvitykset ovat usein yliopistojen sisäisiä - ja nämä ihmiset tuntevat kaikki toisensa. Menestyvät tutkijat tuovat yliopistolle rahaa ja monen ihmisen ura on heistä kiinni. Korkeintaan joku tutkimusryhmän opiskelijajäsen heitetään bussin alle. Ne professorit ja akateemiset tähdet, jotka tähän syyllistyvät, ovat koskemattomia.”

MIKROBIOLOGI ELISABETH BIK,
LONGPLAY.FI, 3.11.

KANSI YLIOPISTOJEN TYÖEHTOSOPIMUS

TEKSTI **OSKARI ONNINEN**
KUVITUS **HANS EISKONEN**
VALOKUVAT **MILLA TALASSALO**

Jutun kuvituksissa käytetyt valokuvat ovat Helsingin yliopiston keskus-takampuksella 28.2.2018 pidetystä yliopistolaisten mielenosoituksesta.

AINUT MIKÄ MEILLÄ ON

12 vuotta sitten yliopistot tekivät ensimmäisen oman työehtosopimuksensa. Sopimus ei ole täydellinen, mutta se on välttämätön, sanovat yliopistolaisten edustajat. Alkuvuodesta sopimuksesta aletaan jälleen neuvotella. Neuvotteluista povataan tavallistakin vaikeampia – taas.

ALE* -35%



PALKKOJA

POLJETUI
TYÖNHÖÖT

ТУОЕНОТ

#suuripuhau

**OVER-
WORKED
UNDER-
PAID!**



ME
OLEMME
YLIOPISTO
2.0

2.0
COPISTO

Neuvottelut päättyivät maaliskuun 9:n ja 10:n välisenä yönä vuonna 2010. Osuvasti yö oli ollut pilvinen, mutta aamuun mennessä Helsingin Kaisaniemessä oli kirkasta.

Tieteentekijöiden liiton toiminnanjohtaja **Eeva Rantala** kirjoitti tuoreeltaan *Acatiimiin*, että neuvottelutulos turvasi yliopistohenkilöstön palvelussuhteen ehdot. Hän myös arvioi, että henkilöstöjärjestöt olivat saavuttaneet päätavoitteensa.

Neuvottelut eivät olleet menneet helpoimman kautta, päinvastoin kiista oli ollut ennennäkemätön. Vääntöä oli tuskailtu jo loppusyksystä 2009 lähtien.

Vuoden alusta voimaan tuli yliopistouudistus. Yliopistot eivät enää olleet tilivirastoja, vaan niistä tuli omia, valtionhallinnosta irrallisia oikeushenkilöitään. Samalla työntekijöiden virkasuhteet vaihdettiin työsuhteiksi. Rahoitus yliopistoille tuli edelleen valtiolta, mutta enää työehdoista ei neuvoteltu opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa, vaan Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) alaisen Yksityisen opetusalan liiton (YOL) kanssa.

Palkansaajajärjestöt vastustivat virkasuhteista luopumista kiivaasti, mutta hävisivät.

Meni kuukausi yliopistouudistuksen jälkeistä aikaa, ja yliopistot olivat sopimuksettomassa tilassa. Neuvottelutkaan eivät edistyneet. Yliopistoväki olisi halunnut jatkaa vastaavilla ehdoilla kuin valtion kanssa oli sovittu. YOL halusi heikentää ehtoja.

– Osapuolet olivat kaukana toisistaan. Meille palkansaajapuolelle olisi käynyt sama valtion virka- ja työehtosopimus muutamilla muutoksilla. Kanteen vaan uusi teksti yliopisto-TES, mutta työnantaja halusi joka ikiseen asiaan muutosta, sanoo **Tarja Niemelä**. Vuonna 2010 hän oli Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestön Jukon neuvottelija. Nykyään hän on Professoriliiton toiminnanjohtaja.

Työnantajat tekivät kirjallisia ehdotuksia, joihin työntekijät korjasivat jokaisen kohdan yksitellen ennalleen.

– Se oli kissa ja hiiri -leikkiä.

Tilannetta vaikeutti sekin, että myös valtion työehtosopimusneuvottelut olivat umpikujaissa. Sovittu oli, että valtion neuvotteluiden korotukset siirretään yliopistojen määrärahoihin.

Ratkaisevan siirron teki työntekijäpuoli. Kolmas

päivä maaliskuuta pääsopijat, kaikki kolme yliopistoväen liittoa eli Juko, palkansaajajärjestö Pardia ja Julkisten hyvinvointialojen liitto JHL marssivat valtakunnansovittelijan toimistoon ja Etelärantaan ilmoittamaan, että työtaistelu alkaa 18. maaliskuuta kello 00.00 ja kestää päivän, ellei toisin onnistuta sopimaan.

Joustamisen raja on tullut vastaan, liitot tiedottivat. Työnantajan ”palkkatarjousta” ne pitivät halventavana nollatarjouksena.

Opetusministeri **Henna Virkkusen** (kok.) mukaan uudistus oli ”toiseksi paras asia, mitä yliopistoille oli tapahtunut sitten niiden perustamisen”. Lakko olisi pärskäyttänyt pintaan lisää yliopistoväen tyytymättömyyttä tärkeään ja jopa ”fantastiseen” uudistukseen.

Tiistaina kahdeksas maaliskuuta valtio sai neuvottelunsa päätökseen. Yliopistojen oli helppo tulla perässä.

Eeva Rantala kirjoitti neuvottelujen ratkettua tiedotteessa, että tutkijat saatiin 1 600 tunnin kokonaistyöajan piiriin. Molemmat osapuolet kyllä halusivat kokonaistyöaikaa – vaihtoehto olisi ollut työaikalain mukainen kahdeksan tuntia päivässä



maksimissaan –, mutta sen yksityiskohdista sopiminen oli ollut suurin kysymys ja kiistanaihe. Palkkausjärjestelmä ei juuri muuttunut. Sovitut palkankorotuksetkin olivat samat kuin valtiolla.

– Tutkijakunnasta suurin osa oli tyytyväisiä tähän kokonaistyöaikaan siirtymiseen, Tarja Niemelä sanoo. Se tarkoitti vapautusta kellokorteista.

Niemelä antaa työnantajien edustajille kiitostakin.

– Virka- ja työsuhteissa olevilla oli ollut erilaiset sairausajan palkan korvaukset. Niistä meidän ehdotuksemme kelpasi jokaista pilkkua myöten.

Se oli sitten siinä. Raamit koko vuosikymmenelle oli lyöty sementtiin. Ne eivät ole siitä paljon horjuneet.

Suomalaisen yliopiston historiassa vuosi 2010 ja yliopistouudistus olivat käännekohta, mutta nyt se näyttää melko kaukaiselta ja sitäkin viatommalta ajalta.

Ensimmäiset säätiöyliopistot Aalto ja Tampereen teknillinen yliopisto olivat juuri aloittaneet. Professoreilla ei ollut urapolkuja, ja heille oli vielä nykyistä runsaammin hallintohenkilökuntaa avuksi. Koronapandemia etäopetuksineen oli kaukaista tulevaisuutta. 1600 tunnin kokonaistyöajasta puuttuivat **Juha Sipilän** (kesk.) hallituksen niin kutsutut kiky-tunnit.

Ensimmäisen uuden sopimuksen jälkeen TES-neuvotteluja on käyty viidesti, vastapuoli YOL vain vaihtoi nimensä Sivistystyönantajiksi eli Sivistaksi vuonna 2010. Ensi talvena odottavat kuudennet. Yleensä neuvottelut ovat olleet Etelärannassa Sivistalla, ja työnantaja on tarjonnut kahvia ja sämpylää.

Yliopistojen käytäytasolla TES-muutokset eivät ole juuri näkyneet. Siksi sopimusten vaiheita ja muutoksia voi pikakelata:

2012: Yleisen raamin mukaisia palkankorotuksia ja väitöskirjantekijöiden opetusvastuun hienosäätöä.

2014: Palkantarkistuksia.

2016: Kiky-tuntien lisäys ja mahdollisuus sopia paikallisesti taloudellisen kriisitilanteen koittaessa.

2018: Palkkatasojen ja vaativuusarvioinnin vireityksiä ja henkilökohtaiset palkanosat määrävien suoritustasojen muuttaminen suorituskategorioiksi.

2020: Ennätysnopeat neuvottelut, joissa vastikkeettomat kiky-tunnit poistettiin. (Sivistan silloinen työmarkkinajohtaja **Anne Somer** tosin julisti palkansaajapuolen palkankorotusvaatimukset ”uhkailuksi” jo ennen neuvotteluiden alkua.)

Pinnan alla kuitenkin kuohui. Yliopistouudistuksen mukanaan tuoma todellisuus oli alkanut paljastua.

– TES-neuvotteluissa ei ole ollut yhtäkään asiaa, joissa työnantaja olisi tähdännyt henkilöstön parempaan vointiin tai hyvään henkilöstöpolitiikkaan. Yritettiin vain härskisti tehdä kaikki mahdollinen, että työntekijän asemaa heikennettäisiin, sanoo pääluottamusmies **Antero Puhakka** Itä-Suomen yliopistosta. Hän oli vuoden 2010 neuvotteluiden taustaryhmässä ja on toiminut sitä ennen Tieteentekijöiden puheenjohtajana.

Yliopistouudistusta valmisteltaessa eduskunnan sivistysvaliokunta oli linjannut uudistuksen tavoitteiksi määräaikaaisuuksien vähentämisen ja hyvän henkilöstöpolitiikan. Puhakkaa risoo erityisesti se, miten työnantaja suhtautui määräaikaaisuusongelmaan. Vanhaan virkaehtosopimukseen oli saatu vuonna 2006 velvollisuus tarkastella määräaikaistilannetta yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa.

– Tämä oli ensimmäisiä asioita, jotka työnantaja halusi TESistä poistettavan, Puhakka sanoo.

Nyt 70 prosenttia opetus- ja tutkimushenkilöstöstä toimii Sivistan tilastojen mukaan määräaikaistöissä tehtävissä, vaikka yliopistouudistuksen julkilausuttu tavoite oli jotakin ihan muuta. Yliopistojen hallinnossa vakinaisia on kolme neljästä.

Määräaikaaisuuksien määrän nousu on ollut Puhan mukaan ”karmea”. Hänestä liian moni on liian sitoutunut työhönsä eli tekee vuosittaisen kokonaistyöajan lisäksi hyvinkin 400 tuntia ylittöitä palkatta, professorit jopa 600–700 tuntia, kuten selvityksissä on paljastunut. Se vaikeuttaa työntekijöiden etujen parantamista. Valtio on alkanut vaatia yliopistoilta enemmän kuin aiemmin, mutta siihen on kyetty vastaamaan vain palkattomalla ylityöllä. Tämä talkootyö taas estää näkemästä ristiriitaa vaatimusten ja resursien välillä.

– Kun kikyssä nostettiin 24 tuntia työaika, totesin siihen lakonisesti, että palkattomia ylittöitä tehdään enää 376 tuntia.

Vuonna 2018 TES-neuvottelut kriisiytyivät. Sopimukseton tila jatkui toista kuukautta, ja Helsingin yliopisto oli helmikuun viimeisen päivän lakossa. Lakko oli professorien ensimmäinen Suomessa.

– Mikä siellä painoi? No nämä 2010:n uudistuksessa pöydässä olleet jutut, Puhakka sanoo.

Hänestä vaikutti siltä, että Sivistalla oli ”kakkos-

ketjun miehet ja naiset” neuvottelemassa. Työmarkkinavaliokuntaan ei kuulunut yliopistojen raskas-sarjalaisia. (Ylipäänsä vaihtuvuus työnantajapuolella on ollut suurta. Ensi vuoden neuvottelut vetävä työmarkkinajohtaja **Hanne Salonen** aloitti tehtävässään lokakuussa. Yliopistoista vastaava työmarkkinalakimies **Joona Kaunisniemi** tuli Sivistaan reilu vuosi sitten Taksiliitosta.)

– Ulkopuolelta seuranneena se neuvotteluasetelma näyttäytyi tosi kummallisena. Kuka täällä oikein tekee, mitä ja millä mandaatilla. Se ei ollut oikein kenenkään hanskassa.

Erityistä kiistaa aiheutti palkkausjärjestelmä: Yliopistolaiset katsoivat, ettei järjestelmä tunnistanut tarpeeksi opetusansioita. Sivista ei halunnut avata vaatimustasokarttaa ja -kuvauksia. Professoriliitto korosti lisäksi, ettei järjestelmä tunnistanut urapolulla olevia professoreja.

Samaan aikaan yliopistot vaativat opetustuntikattojen poistamista eivätkä suostuneet vientialoja vastaaviin palkankorotuksiin, vaikka yliopistot eivät olleet tehneet alijäämää. ”Hardball-linjaa”, kuvaa Yliopistojen opetusalan liitto YLL:n puheenjohtaja **Santeri Palviainen**.

Kokonaisuutta hämmensivät myös yt-neuvottelut ja muut Juha Sipilän hallituksen yliopistoleikkausten kiteymät.

Sopua ei juuri syntynyt, paitsi palkkausjärjestelmästä tehtiin liukuva eli siitä poistettiin henkilökohdaiset suoritusastot. Muuten asiat olivat niin solmussa, että neuvottelutulos lakaisi kiistan maton alle. Työryhmiä perustettiin niin palkkausjärjestelmän uudistamiseksi kuin määräaikaisille työsuhteille.

Työntekijäpuolen kannalta epämiellyttävimmät fundamentit ovat lähtöisin yliopistouudistuksesta, jonka edessä on enää turha vikistä. Lokakuun *Acatiimissa* tiede- ja kulttuuriministeri **Antti Kurvinen** (kesk.) totesi, ettei yliopistolakia olla avaamassa ainakaan tällä hallituskaudella. Siksi uuden TESin ensimmäisen vuosikymmenen väännöt – alustalukien – ovat kulminoituneet opetustuntikattoon.

Kyse on siis siitä, kuinka monta tuntia kontaktiopetusta kokonaistyöaikaan saa sisältyä. Professorien katto on tällä hetkellä 141 tuntia, lehtoreiden maksimi 394 tuntia. YLL:n Palviainen arvioi, että eniten kattoa hipovat esimerkiksi kielikeskuksissa ja opettajankoulutuslaitoksissa opettavat.

Työnantaja haluaa korottaa kattoa tai poistaa sen

kokonaan, kun taas työntekijäpuolen suuret järjestöt Tieteentekijät, Professoriliitto ja YLL tekevät parhaansa estääkseen vaatimukset.

– Kun Sivista tuli neuvottelijaksi, sieltä väitettiin, että tässähän puhutaan tunnista, kun yliopistossa opitunti on perinteisesti ollut 45 minuuttia. Tuosta vain olisi tullut kolmannes lisää, Antero Puhakka sanoo.

– Työaikasopimus oli ollut voimassa vuodesta 1992. Yhtäkkiä jouduttiin vääntämään rautalangasta, mitä tunti tarkoittaa.

Tarja Niemelä kertoo, että vuoden 2010 neuvotteluiden ”jäkki” purkautui, kun kiista tuntikatoista ratkesi – hänen arvionsa mukaan palkansaajapuolen eduksi.

– Sanamuotoja muutettiin pikkuisen, mutta tosiasiallisesti se ei muuttunut millään tavalla, hän sanoo.

”Työaikasopimus oli ollut voimassa vuodesta 1992. Yhtäkkiä jouduttiin vääntämään rautalangasta, mitä tunti tarkoittaa.”

ANTERO PUHAKKA

Hyvä juttu. Tuntikatot säilyivät. Mutta se oli vasta alku. Läpi vuosikymmenen on kaivatut yhteisymmärrystä siitä, mikä on opetusta. Onko opiskelijan opinnäytteen ohjaaminen sitä? Entä monimuodot, etä-, lähi-, hybridi-opetukset?

YLL:n Santeri Palviainen sanoo, että työnantaja-piireissäkin tulkinnat vaihtelevat.

– Työnantajalla on ollut tässä tulkintaetuoikeus. Meidän näkemyksemme on, että nämä pitäisi laskea opetukseen.

Antero Puhakka sanoo suoremmin:

– Työnantaja näyttää haluavan, että opetetaan ympäri vuorokauden ja ympäri vuoden.

Kun koronapandemia iski ja etäopetus alkoi, tilanteen epämääräisyys napsahti sormille. Tieteentekijöiden edunvalvontajohtaja **Mia Weckman** sanoo, että työntekijät olivat valmiita venymään jopa vapaa-ajallaan, jotta yliopistojen opetus jatkuisi pandemian läpi.

– Siitä on saatu aika laiha kiitos.

Tarja Niemelän mukaan osa yliopistoista tulkitsee

TESiä väärin. Niiden linjausten mukaan ylimääräisestä opetuksesta voidaan maksaa lisäkorvaus vasta, kun maksimitunnit ovat täynnä. Professoriliiton näkökulma on, että lisäkorvaukset pitää maksaa heti, kun opetetaan enemmän kuin työsuunnitelmaan on kirjattu.

– Jos minä olisin professori ja tulisi kahden kurssin jälkeen tarve pitää kolmas, joka ei olisi työsuunnitelmassa, niin sen kurssin pitämisestä tulisi saada TESissä määritelty korvaus. Ellei tilanne ole sitten sellainen, että työsuunnitelmasta voidaan ottaa vastaava työmäärä pois, hän sanoo.

– Korona-aikana on opetettu talkoohengellä. Näitä korvauksia ei ole vaadittu eikä tarjottu tai maksettu siinä määrin kuin lisäkorvauksia tarvitsisi.

Kaikki haastatellut korostavat, että työnantaja-puolen ajatusmaailmassa ensin tulee maksimimäärä opetusta ja muu sitten sen päälle.

– Kyllä tutkimusta pitää voida tehdä muulloinkin kuin iltaisin, viikonloppuisin ja kesällä, Niemelä sanoo.

Yliopistokoulutuksesta on tullut Suomessa massakoulutusta. Valtion tavoitteena on korkeakouluttaa puolet ikäluokasta vuonna 2030. Opetus- ja tutkimushenkilöstön määrä on loivassa nousussa, mutta väkeä tarvitaan Tarja Niemelän mukaan lisää, jotta tavoitteisiin päästään.

Yliopistoilla on edessään nollasummapeli nimeltä budjettirajoite: kaikkeen ei ole rahaa, aikaa tai henkilötyötunteja. Haastateltujen mukaan työntekijöiltä vaaditaan koko ajan enemmän, kun sisäänottomäärät kasvavat, mutta yliopistojen rahoituksessa se ei näy. Kun yliopistoväki joutuu pohtimaan, mihin heillä on aikaa ja rahaa, valtiovalta on tehnyt oman prioriteettinsa selväksi – eikä se ole tutkimus.

Ylimääräistä työvoimaa tai löysiä resursseja ei ole, Niemelä sanoo. Nykyinen henkilökunta on rajallinen, eikä sen työtehtäviä voi järjestellä loputtomiin uusiin asentoihin, vaikka niin yliopistot ja ministeriö toivoisivat.

– Yliopistot ovat kyllä ison asian edessä, miten koulutus voidaan antaa laadukkaasti. Tosiasiassa se tarkoittaa sitä, että resursseja on oltava enemmän. Riippumatta siitä, kehittyvätkö työehtosopimukset, Niemelä sanoo.

Mitä sitten tehdä tilanteessa, jossa TES sanoo yhtä ja todellisuus ei asetu sen uomiin?

Antero Puhakka huokaisee syvään. 1990-luvulla TES linjasi, että opettajat eivät ole työaikalainsäädännön piirissä. Käytännössä mitataan siis tuloksia, ei aikaa. Silloin on tosi vaikea vetää raja siihen, mistä alkaa rikkomus, hän selittää. Hän tapaa edelleen säännöllisesti uusia tutkijoita, jotka kyselevät opetusvelvollisuutensa perään – vaikka Joensuussa siitä on luovuttu 30 vuotta sitten.

– Sen takia on vaikea sanoa, että TESiä rikotaan, koska siellä sanotaan työntekijän vastaavan itse työtunneistaan. TES-kirjaukset ovat kuitenkin aivan hyviä, jos niitä pystyttäisiin noudattamaan. Ei pystytä tosiasiassa noudattamaan, siinä tulee se ongelma.

Suomen ay-liikkeeseen laajasti perehtynyt Itä-Suomen yliopiston dosentti ja entinen SAK:n erikoistutkija **Tapio Bergholm** sanoo, ettei työehtosopimuksista joustamisessa ole historiallisesti mitään erikoista. Niin on tehty monilla aloilla: paperiteollisuudessa, kemianteollisuudessa ja kuljetusaloilla. Ja monina vuosikymmeninä – erityisesti 1970–1990-luvuilla ja 2010-luvun nollakasvun aikana. Työntekijät ovat osallistuneet enemmän tai vähemmän vapaa-



ehtoisesti talkoisiin ilman erillistä korvausta, koska ”paikallista neuvotteluvoimaa ei ole”, kuten Bergholm muotoilee.

Samaan aikaan työtaisteluosaaminen on rapautunut eikä Suomessa enää oikein osata järjestää tai ottaa vastaan lakkoja. Erimielisyydet jäävät hiertämään.

Samanlaisia asetelmia hän näkee myös yliopistoilla. Työntekijäpuolelle hänellä ei ole piristävää kerrottavaa.

– Yliopistojen osalta näyttää siltä, että opiskelijaa kohden rahat ovat vähentyneet, laadukkaita tohtoreita on jonoksi asti ja alan kasvu jännitteessä. On yli-tarjontatilanne, jolloin työnantajalle mahdollisuudet ja kiusaukset hakea joustoja työntekijöiltä ovat suuret, Bergholm sanoo.

– Silloin näiden työntekijöiden neuvotteluasema yksilöinä on hyvin heikko, mikä on toki kohtuuttoman marxilainen tulkinta.

Sen työnantaja on huomannut. Esimerkiksi liukuva henkilökohtainen palkkaus vuoden 2018 uudistuksessa teki jälleen johtamisesta ja järjestäytymisestä vaikeampaa. Riitauttaminen pitäisi tehdä omalla nimellä ja naamalla, ja prosessit ovat tuskaisen hitaita, minkä vuoksi työtuomioistumista on hankalaa saada ennakkotapauksia.

Jos uraorientoitunut, korkeakoulutettu nykykampuslainen saa valita, haluaako edetä urallaan vai jurnuttaa oikeuksiensa puolesta, moni valitsee ensimmäisen. Työskennellessään SAK:n tasa-arvovastaavana Bergholm huomasi, että yksityiseltä sektorilta ei tule paljon tasa-arvokanteita, mutta valtiolta tulee. Se ei kuitenkaan tarkoittanut sitä, että valtio olisi ollut epätasa-arvoisempi työnantaja.

– Valtiolla pystyi valittamaan ilman, että ura katkeaa. Siksi lahjakkaat naiset etenivät urallaan siellä eivätkä yksityisellä sektorilla.

Professorin urapolku on monelle tutkijalle elämänsä tilaisuus – tietenkin silloin katsoo läpi sormien sitä, miten polku suhteutuu työoikeuslainsäädäntöön.

Urapolkujärjestelmä on ollut käytössä vuosikaudet, ja professoreita rekrytoidaan nykyään enenevässä määrin sen alemmille tasoille assistant- ja associate-professoreiksi. Työehtosopimuksissa tenure trackia ei tunnusteta vielääkään, koska yliopistolakia säädettäessä systeemiä ei Suomessa vielä ollut.

– Tämä on yksi asia, joka pitäisi keskustella Sivistänsä kanssa. Vuodesta 2020 meillä on ollut työryhmä, joka käsittelee asiaa, Tarja Niemelä sanoo.



Antero Puhakka arvioi, ettei urapolkujen umpisolmua saa TES-pykälillä auki. Laiton mikä laiton.

– Siitä ei ole mitään kysymystä. Ne ovat täysin laittomia. Tenure-sopimukset ovat vain laittoman pitkiä koeaikoja, hän sanoo.

Puhakan mukaan kyse on asenteesta – ja siitä, että asennetta pitäisi muuttaa. Työnantajat voisivat lopettaa juhlapuheensa, joissa ”henkilöstö on tärkein voimavara”, kun TES-pöydässä ei haluta osoittaa vähäisintäkään arvostusta.

Yliopistolaisten pitäisi tajuta olevansa työntekijöitä ja toimia sen mukaan. Kielentutkija **Janne Saarikivi** kirjoitti lokakuun *Imagessa* professuurinsa lopumisesta ja totesi, ettei kukaan nouse barrikadeille, sillä nykymaailmassa ja -yliopistossa kaikki ovat keskenään kilpailevia yksilöitä vailla luokkaidentiteettiä.

Tätä lietsoo vielä yliopistojen kansainvälistymisvimma, joka menee huonosti yhteen edunvalvonnan kanssa. Kun tutkija tulee Suomeen heikompien työehtojen maasta tekemään akateemista uraa, hän on jo valmiiksi haavoittuvassa asemassa ja tuskin ensimmäisenä taistelemassa oikeuksiensa puolesta.

– Onko silloin varaa olla solidaarinen suhteessa muihin? Antero Puhakka kysyy.

Mutta mikä ilo on TESistä, josta puuttuu olennaisuuksia, jota katsotaan läpi sormien ja johon työntekijät itsekään eivät sitoudu?

– Se on ainut, mikä meillä on, Puhakka sanoo.

Puhakan mukaan perinteisessä ay-politiikassa yksi keino saada työnantaja suostumaan parempiin ehtoihin on ollut tehdä vain sitä ja vain sen verran, mistä saadaan palkkaa. Silloin paljastuisi, että hommat eivät toimi.

– Se on se turva, johon me voimme nojata, jos tulee ongelmia. Sen olemassaolo on aivan välttämätöntä. Ei Suomen kokoisessa maassa ole järkeä lähteä neuvottelemaan paikallisesti työajoista ja palkoista ja muusta. Sen verran järkeä sentään on.

Sivistystyönantajien toimitusjohtaja **Teemu Hassinen** ei allekirjoita liittojen edustajien näkemyksiä siitä, että yliopistolaisten työehdot jäisivät TESissä määriteltyjä ehtoja huonommiksi. Yliopistoissa noudatetaan työehtosopimuksia, Hassinen sanoo.

– Täytyy sanoa, että en tunnista ongelmaa. Yliopistolaisten palkattomia ylitöitä hän ei kommentoi. Hän kertoo ”tunnistavansa tutkijoiden korkean sitoutuneisuuden”, mutta Sivistan tilastot eivät asiaa kerro.

Sitä mieltä Hassinen on, että maailma on muuttunut yliopistojen työehtosopimusta nopeammin. Työ on hänen mukaansa moninaistunut, minkä vuoksi sitä täytyy kyetä tekemään joustavammin. Tämä on kuitenkin ongelma maamme työehtosopimuksissa laajemminkin ja johtuu erityisesti teknologian aiheuttamasta työn muutoksesta.

Määräaikaisten osuuden kasvuun Hassinen ei ota kantaa. Hänestä määräaikaaisuudet eivät ole ”täysin yksinkertainen asia”, vaan riippuvainen yliopistojen toimintaympäristöstä ja ”parametreista”. Määräaikaaisuuksien perusteissa ja niihin liittyvässä prosessissa tulee toki olla tarkkana ja toimia oikein, hän sanoo.

Mutta mihin yleissitovaa työehtosopimusta hänen mielestään tarvitaan?

Sitä saa raameja tekemiselle, johtamiselle ja organisoimiselle ja turvaa henkilöstölle, Hassinen luettelee.

– Työehtosopimuksille on vielä paikkansa, kunhan niitä kyetään kehittämään, Hassinen sanoo.

Mutta miten? Sivistan tulevista neuvottelutavoitteista Hassinen ei halua puhua, vaikka ”kehittämistä” käytetään usein kiertoilmaisuna, kun halutaan jollain

”On ylitarjontatilanne, jolloin työnantajalle mahdollisuudet ja kiusaukset hakea joustoja työntekijöiltä ovat suuret.”

TAPIO BERGHOLM

tavalla leikata tai karsia.

Hän korostaa, että neuvotteluosapuolten välinen ”vahva luottamus” on hänen tärkein viestinsä.

Antero Puhakka veikkaa, että edessä ovat poikkeuksellisen hankalat neuvottelut. Asetelmas- ta on tulossa sama kuin se on aina tähän astikin ollut, hän uskoo: työnantaja haluaa heikennyksiä, ja palkansaajat torppaavat niitä minkä kykenevät.

– Työnantaja ostaa työrauhaa. Se on se, mitä me myymme, Puhakka sanoo.

Myös Tieteentekijöiden Mia Weckmanin mukaan on painetta neuvotella enemmän kuin ”raharatkaisusta”. Hän kertoo, että jäsenistö on ollut huolissaan tasa-arvokysymyksistä, luottamusmiesten asemasta ja työhyvinvoinnista. Jälkimmäisen alle mahtuu ”ikuinen lempilapsi” eli määräaikaistilanne.

– Meidän pitkäaikainen tavoitteemme on ollut kääntää se toisinpäin: 70 prosenttia vakinaisia ja 30 prosenttia määräaikaaisia.

Professoriliitto haluaa parantaa tutkimuskausi- järjestelmää. YLL:ää huolettavat kontaktiopetussäädökset. Mutta ne ovat nyanseja. Haastatellut arvioivat, että kokonaisuutena kaikkien Jukoon kuuluvien liittojen halut ovat suurin piirtein yhtenevät, vaikka työtehtävien ja palkkojen haitari on suuri.

Onnistuneesta neuvottelutuloksesta on tosin kahta tulkintaa. Lasi voi olla puoliksi tyhjä tai puoliksi täysi.

– Hyvät neuvottelut ovat sellaiset, joiden jälkeen molemmat osapuolet ovat tyytyväisiä, sanoo YLL:n Santeri Palviainen.

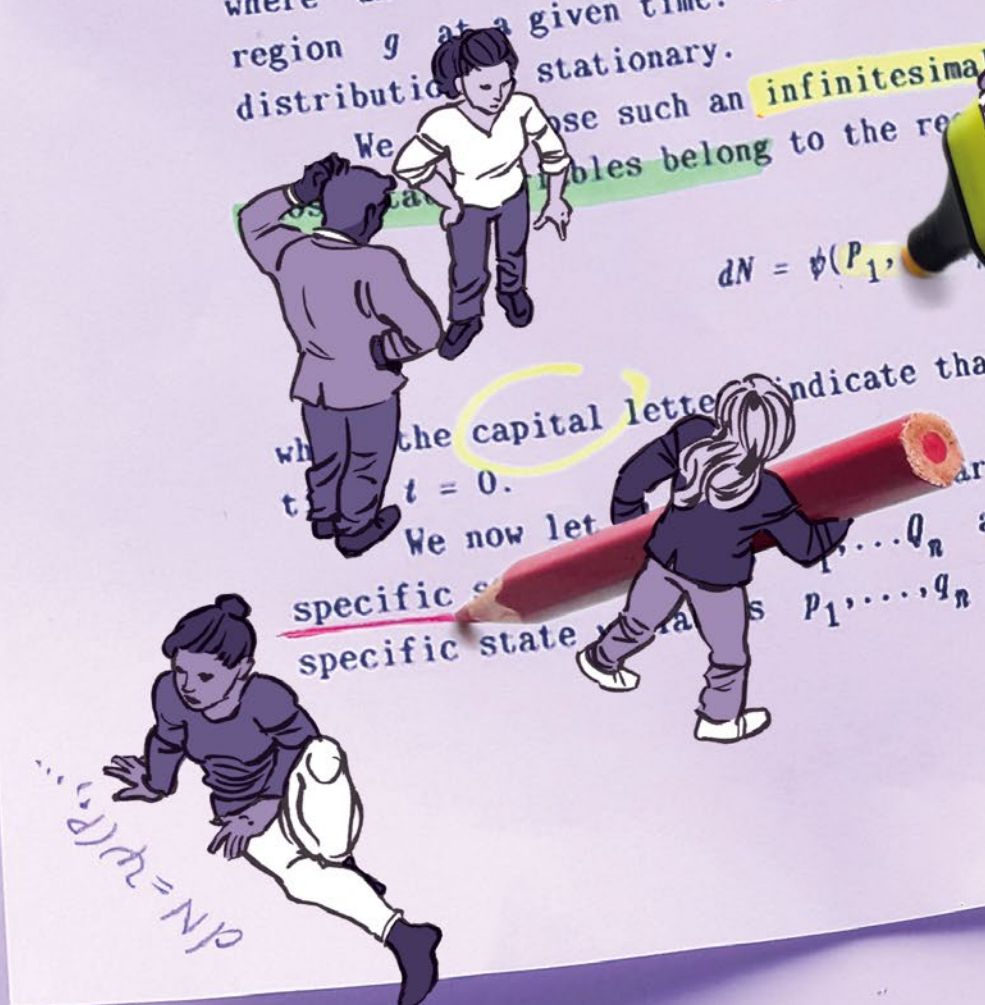
Tarja Niemelä näkee tilanteen hieman toisin.

– Kun molemmat osapuolet ovat pikkuisen tyytymättömiä, on ollut hyvä ratkaisu, hän sanoo. •

ARTIKKELIIN ON HAASTATELTU MYÖS PROFESSORILIITON ENTISTÄ PUHEENJOHTAJAA RISTO LAITISTA.

ARTIKKELI

TEKSTI MIKKO PELTTARI
KUVITUS AARNI KORPELA



Läpinäkyvyys lääkkeeksi

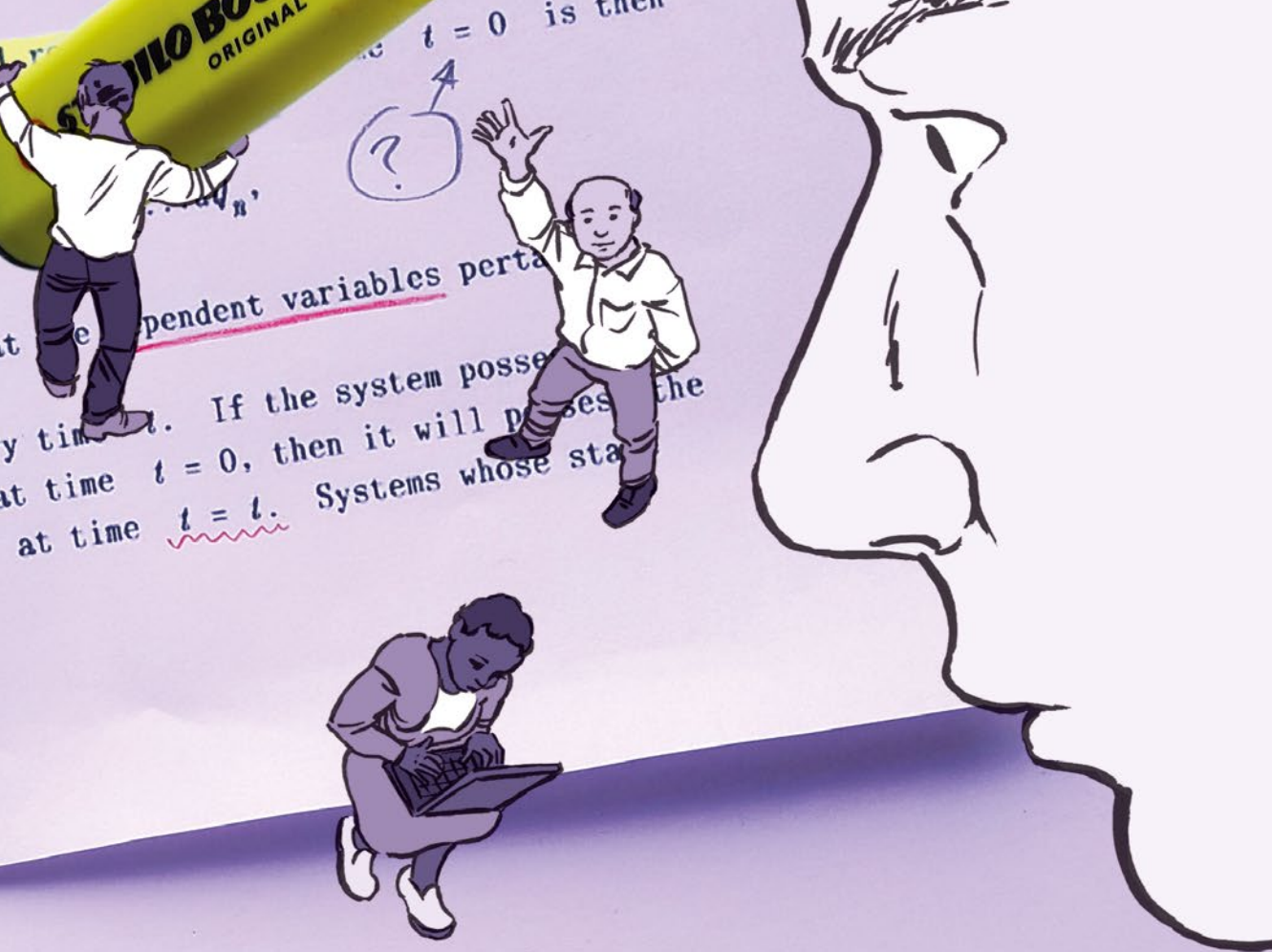
Tutkimus on julkaistu. Tulokset merkitsevät, mutta se, mitä tapahtuu ennen julkaisua jää usein salaan niin tiedeyhteisöltä kuin suurelta yleisöltäkin. Avoimen vertaisarvioinnin puolestapuhujat uskovat, että läpinäkyvyys voisi tehdä tieteen tekemisestä keskustelevampaa ja antoisampaa.

Tieteellisen julkaisemisen portinvartijoina toimivat toistensa tekemisiä arvioivat ansioituneet tutkijat. Tiede-maailma valvoo näin itseään. Vertais-arviointi on tieteellisen laadunvarmistuksen ydin, ja siksi siitä käydään kiivasta keskustelua ympäri maailmaa. Tiedetään, että systeemi on altis inhimillisille erheille, väärin-arvioinneille ja nimettömyyden takana tapahtuvalle vallankäytöllekin.

Näin arviointi yleensä käy: Kun tutkija tai tutkimusryhmä tarjoaa artikkeliaan julkaistavaksi, toimittaja etsii pätevät vertaisarvioijat, jotka eivät ole turhan likellä tutkimuksen tekijää. Arvioijat pysyvät anonyymeinä, usein tutkijakin. Jälkimmäinen tapa, kaksoissokkoarviointi, on Suomessa tavallinen.

Toisinkin voisi olla.

– Jos vertaisarviointi keksittäisiin tänään, kaksoissokkojärjestelmästä ei ehkä tulisi vallitseva malli, sanoo yliopistonlehtori **Mikael Laakso** Hankenista.



Kun vertaisarvioinnin ongelmista puhutaan, puhutaan tietysti myös mahdollisista ratkaisuista.

Yksi mahdollinen korjausliike on avoin vertaisarviointi. Se voi merkitä monenlaista. Yhtäältä se voi tarkoittaa sellaista arviointijärjestelmää, jossa artikkelin kirjoittaja ja arvioija saavat tietää toistensa nimet. Toisaalta se voi tarkoittaa sitä, että hyväksytyn artikkelin yhteydessä julkaistaan myös vertaisarvioijien nimet. Tai sitten avoin vertaisarviointi voi olla kumpaakin: lausuntojen julkisuutta ja nimien avoimuutta.

Kolmas avoimuuden muoto on niin sanottu joukkoistettu vertaisarviointi, jossa artikkeli avataan ennen julkaisua määrääjäksi jollekin verkkoalustalle, ja kaikki halukkaat asiantuntijat saavat sanoa siitä sanaansa.

Avoin vertaisarviointi ei ole uusi keksintö. Suomessa keskustelua alettiin käydä laajemmin viime vuosikymmenellä. Mikael Laakso on seurannut keskustelua tiiviisti. Hän tutkii Hankenissa avointa tie-

dettä ja avointa julkaisemista. Hän laati vuonna 2019 Turun yliopiston kirjallisuudentutkijan **Riitta Jytilän** kanssa raportin avoimesta vertaisarvioinnista Suomessa.

— Tilanne ei ole tuosta raportista kauheasti muuttunut. Pandemia-aikana ei ole tapahtunut avoimen vertaisarvioinnin vallankumousta, Laakso sanoo.

Avoin vertaisarviointi liittyy hänen mukaansa avoimen tieteen kysymyksiin laajemminkin, mutta on osin eri asia. Siinä ei ole niinkään kyse maksumuureista ja rahoituksesta, vaan tieteelliseen arviointiin liittyvistä perinteistä ja oletuksista.

Aika alkaisi Laakson mukaan olla kypsä kehitykselle. Teknisiä esteitä läpinäkyvyyden parantamiseen ei enää ole. Nykyään ei lähetellä kirjoittajan, toimituksen ja arvioijien välillä papereita ja fakseja, vaan digitaaliset työkalut sallisivat avoimen vertaisarvioinnin käytännöt.

— Esteet liittyvät pikemminkin tapoihin ja toimintakulttuureihin, Laakso arvioi.

AVOIMUUDEN KOKEILIJAT

Avointa vertaisarviointia ei ole kokeiltu suomalaisissa tiedejulkaisuissa kovinkaan paljon. Edelläkävijä on ollut esimerkiksi *Ennen ja Nyt: Historian tietosanomat*, joka on aiemmin pilotoinut nimien avaamista, lausuntojen julkaisemista ja viime vuonna joukkoistettua vertaisarviointia.

Turun yliopiston poliittisen historian dosentti **Olli Kleemola** toimi vierailevana päätoimittajana lehden numerossa 2/2020, kun joukkoistettua arviointia kokeiltiin.

– Kokemukset ja palaute olivat myönteisiä, mutta osoittivat myös, että

avoin arviointi vaatii erilaista julkaisun työstämistä. Eikä meillä ole käytäntöjä, joilla vertaisarvioinnista tulisi luonteva osa tutkijoiden meritoitumista. Ei niitä yksi lehti luo kokeiluillaan, Kleemola sanoo.

Avoimuuden myötä mahdollisesti kasvavaa työtaakkaa Kleemola ei toimitajan – tai tutkijan – näkökulmasta pidä ylitsepääsemättömänä ongelmana.

– Tarvitaan uudenlaisia käytäntöjä siihenkin, että tutkija ja arvioija käyvät prosessin aikana dialogia, jolloin työn määrä ei kokonaisuudessaan nousisi, vaan se vain jakautuisi eri tavoin, hän pohtii.

Ennen ja Nyt -toimituskuntaa on ajanut avoimen vertaisarvioinnin pariin yhtäältä

dialogisuuden kehittäminen, toisaalta se, että suomenkielisten tieteenalojen piirit tuppaaavat olla pienet. Kapeiden erityisalojen tutkijamäärän rajallisuus on Kleemolan mukaan ongelma nimenomaan suljetussa vertaisarvioinnissa. Anonymiteetti on monesti näennäistä, ja kirjoittajan tai arvioijan voi usein arvata, vaikka nimiä ei julkistettaisikaan. Pienellä kielialueella anonymiteetti voi olla myös erityisen altis vallankäytölle.

– Ajattelen, että suomenkielisen tieteen puolustaminen on tärkeää. Avoin vertaisarviointi on mahdollisuus luoda sekä parempaa keskustelua että ymmärrystä siitä, millä tavoin tieteellinen tieto kumulatiivisesti syntyy, Kleemola sanoo. •

Mitä avoimella vertaisarvioinnilla voitaisiin saavuttaa? Läpinäkyvyyttä ainakin.

– Julkisuudessa ei ole kovin hyvin tiedossa, minkälainen tieteen sisäinen arviointikäytäntö on. Avoimen julkaisemisen tavoin avoin vertaisarviointi tekisi tieteellisestä keskustelusta helpommin lähestyttävää, Laakso sanoo.

Lisäksi vertaisarviointia itsessään voitaisiin paremmin tutkia ja arvioida. Ketkä arvioivat kenenkin tekstejä, onko sukupuoleen, koulukuntiin tai tieteelliseen senioriteettiin liittyviä vinoumia?

Laakson mukaan avoin vertaisarviointi voisi olla myös ratkaisu vertaisarvioinnin nykykäytännöissä piilotteleviin vallankäyttöyrityksiin. Ainakin se voisi estää osaa niistä.

– Tiedetään esimerkiksi tapauksia, että vertaisarvioija on lausunnossaan pyytänyt artikkelin kirjoittajaa viittaamaan useisiin omiin artikkeleihinsa. Tällaista ei voisi tehdä, jos lausunnot olisivat julkisia tai arvioijan nimi tiedossa.

Yksi ongelma avoimessa arvioinnissa olisi se, että avoimuus tarkoittaisi lisää työtä. Lausunnon julkaisuun, sanamuotoihin ja argumentteihin tulisi panostaa nykyistä enemmän, ja vertaisarviointi on jo ennestään palkatonta, työstä puurtamista.

– Tämä on aito ongelma. Nykyisin tutkijoilta

odotetaan paljon julkaisuja, ja vapaaehtoiselle arviointityölle on usein vaikea löytää sopivia ja halukkaita tekijöitä. Jos työ määrä vain kasvaa, ongelma voi pahentua, pohtii *Informaatiotutkimus*-lehden päätoimittajanakin työskentelevä Laakso.

Siihen avoin arviointi voisi tuoda apuja. Jos kerran arviointi on nykyisellään työtä, josta ei palkita, arviointien julkisuus voisi tehdä lausuntojen kirjoittamisesta osan akateemista ansioitumista. Samalla vertaisarvioinnista tulisi entistä enemmän osa tieteellistä keskustelua ja tieteen kehitystä – ei ainoastaan keino arvioida tutkimusta.

– Arviolausunnoista voisi käydä ilmi se, mitä arvioija on pitänyt arvokkaana, ja mitä puutteita artikkeliin on hänen näkökulmastaan jäänyt. Tämä auttaisi panemaan uutta tutkimusta kontekstiin ja hahmottamaan vaikkapa seuraavia tutkimuskohteita, Laakso sanoo.

Mutta tieteen pitäisi olla tinkimättömän kriittistä. Jos arviolausunnot olisivat julkisia, niiden muotoilujen voisi olettaa olevan yhtäältä paremmin muotoiltuja, toisaalta lähtökohtaisesti aiempaa suopeampia ja maltillisempia.

Katoaako kriittisyys, jos arviot ovat julkisia? Laakso ymmärtää ongelman, mutta ei pidä sitä vakavana.

– Eihän arvioitakaan julkaista, jos tutkimusartikkeli hylätään. Tätä vaaraa ei siis ole.



Mikael Laakso

NINA DODD



Olli Kleemola

AAKE KINNUNEN

Mutta silti: jos arviolausunnot julkaistaan tutkimuksen yhteydessä, lausunnoista tulee takuulla paremmin muotoiltuja, mutta myös kohteliaampia. Kuuluuko kohteliaisuus tieteeseen?

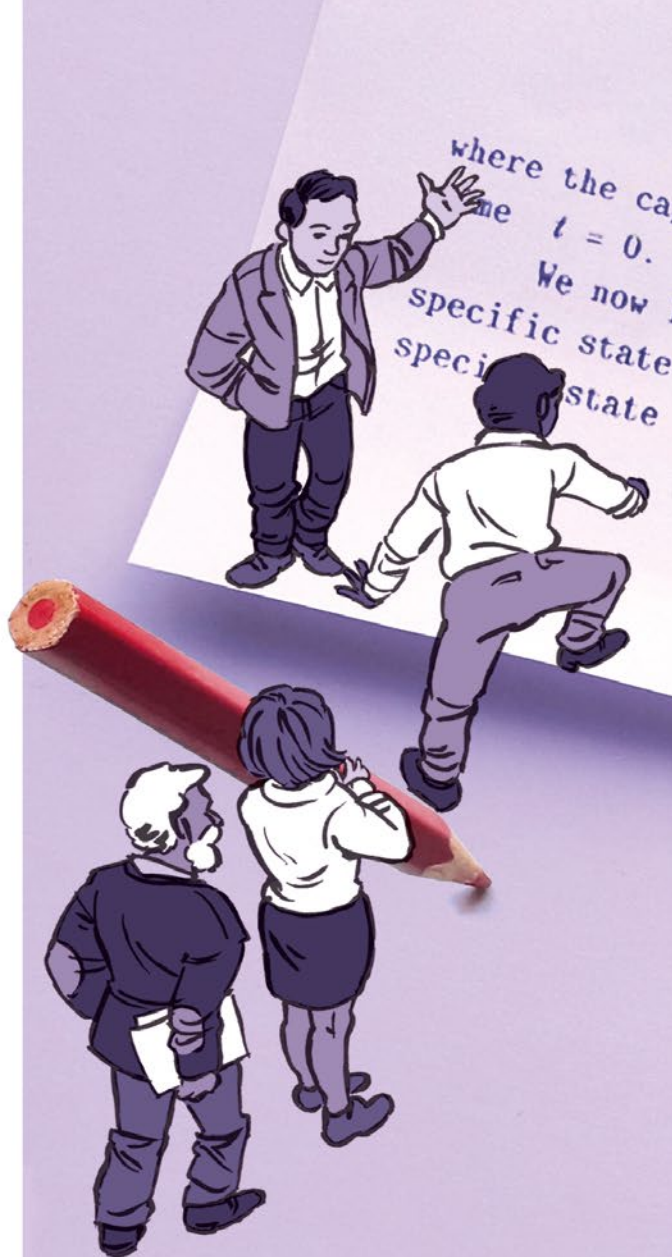
– Mielestäni ehdottomasti kuuluu. Kun tutkijat silloin tällöin julkaisevat saamiensa arviolausuntoja, niissä voi olla asiattomia kommentteja tai puoliksi ajateltuja väitteitä. Argumentaation ja asiallisuuden lisääntyminen ei ole huono asia, Laakso sanoo.

Mikael Laakson mukaan avoimen arvioinnin kokeilut eri lehdissä olisivat arvokkaita. Globaalisti luonnontieteelliset lehdet ovat olleet suopeampia arvioinnin avoimuutta kohtaan.

– Ajattelen, että ehkä luonnontieteissä on vähemmän koulukuntia ja tulkinnallisuuksia, jotka saattavat tahattomastikin vaikuttaa arviointiin. Siinä mielessä avoimuuteen voi olla pienempi kynnyks.

Avoimen tieteen käytännöt edistyvät usein rahotusta ohjaamalla. Mikael Laakso ajattelee, että avointa vertaisarviointia ei olisi hyvä edistää ohjaamalla esimerkiksi rahaa niille julkaisuille, jotka ryhtyvät avaamaan prosessiaan.

– Ei avointa arviointia pitäisi edellyttää. Tausalla pitää olla joku muu intressi, esimerkiksi se, että avoimuus voi parantaa arvioiden sisältöä ja sitä kautta koko julkaisun kiinnostavuutta. •



”Avoin vertaisarviointi on mahdollisuus luoda sekä parempaa keskustelua että ymmärrystä siitä, millä tavoin tieteellinen tieto kumulatiivisesti syntyy.”

OLLI KLEEMOLA

Katkeruus estää yhteistyön

Jäykät hierarkiat ja ohjaajien tiukassa istuvat ennakkoluulot voivat tiputtaa tieteidenvälisesti suuntautuneen tutkijan tieteenalojen väliin jo uran alkutapaleella. Nuorta tutkijaa ei pidä jättää selviytymään konkarien välisistä skismoista yksin, **Kirsi Cheas** kirjoittaa.

TEKSTI **KIRSI CHEAS**
TUTKIJATOHTORI, VAASAN YLIOPISTO,
VIERAILEVA TUTKIJA, NEW YORK UNIVERSITY

Tieteidenvälisyydestä on tullut tutkimuksen tekemisen uusi normi – ainakin juhlapuheissa. Tutkijat, yliopistot ja rahoittajat ovat tunnistanee, että esimerkiksi ilmastonmuutokseen, tekoälyn kehittymiseen ja koronaviruspandemiaan liittyvät ongelmat ovat aivan liian monimutkaisia, jotta mikään yksittäinen tieteenala, yliopisto tai maantieteellinen alue pystyisi ratkomaan niitä yksin. Sen sijaan tarvitaan entistä enemmän kykyä ylirajaiseen yhteistyöhön niin paikallisesti kuin globaalisti.

Jäykät hierarkiat, sitkeät käytännöt ja luutuneet ennakkoluulot kuitenkin rajoittavat ylirajaisen yhteistyön mahdollisuuksia. Yliopistojen virat ja julkaisut ovat edelleen pitkälti tieteenalakohtaisia.

Niin ikään useimmissa rahoitushauissa tutkija joutuu valitsemaan yhden tai muutaman ennalta määritellyn vakiintuneen alan, vaikka tutkimus ei mahtuisi mihinkään niistä. Alati kiristynvä kilpailu rahasta ja työpaikoista sekä kokemus väärin kohdelluksi tulemisesta julkaisemiseen, rahoitukseen ja rekrytointiin liittyvissä arviointiprosesseissa aiheuttaa ymmärrettävästi kitkaa tutkijoiden, alojen ja alueiden välille.

Valitettavasti joillakin tutkijoilla on taipumus siirtää kokemansa katkeruuden tunteet ja negatiiviset käsitykset muista aloista ja niiden edustajista ohjaamiensa tai muuten vaikutuksensa piirissä olevien nuorten tutkijoiden ja opiskelijoiden harteille. Tämä taakka on nuorelle tutkijalle raskas kantaa.

Näin konkaritutkijat vaikeuttavat myös tulevien tutkijasukupolvien ennakkoluulotonta ja ylirajaista yhteistyötä. Samalla he jarruttavat innovaatioiden kehittymistä ja uusien paradigmojen syntymistä.

Sarah Dooling, Jessica K. Graybill ja Vivek Shandas toteavat vuonna 2017 julkaistussa artikkelissaan *Doctoral Student and Early-Career Academic Perspectives on Interdisciplinarity*, että nuoret tutkijat saapuvat tutkimusyksiköihin usein tietämättä niiden sisällä ja niiden välillä ilmenivistä jännitteistä ja ennakkoluuloista.

Jännitteet paljastuvat yleensä viimeistään sil-

loin, kun nuori tutkija alkaa työstää omia ylirajaisia ideoitaan ja uusia yhteistyömahdollisuuksia niiden toteuttamiseksi. Dooling kollegoineen korostaa, että tällaisiin tilanteisiin joutuminen on erityisen raskasta ja kohtalokasta nuorille tutkijoille, sillä he ovat monin tavoin haavoittuvassa asemassa.

Nuoret tutkijat tarvitsevat ohjaajiltaan ja esihenkilöiltään käytännön neuvoja ja tukea opinnäytteidensä edistämiseksi. Apuraha- ja työpaikkahakemuksiin vaaditaan lähes poikkeuksetta ohjaajan lausunto. Näin esihenkilön haastamisella voi olla tuhoisia vaikutuksia nuoren tutkijan uralle.

Kun esihenkilö ilmaisee kielteisiä tunteita nuorta tutkijaa inspiroivia aloja tai tutkijoita kohtaan, nuorella tutkijalla ei ole hyviä vaihtoehtoja.

Hän voi rajata ja muuttaa omaa ajatteluaan siten, että työn toteuttaminen ei edellytä kyseisten yhteyksien rakentamista. Tämä vaihtoehto pahimmillaan tukahduttaa nuoren tutkijan itsenäisen ajattelun, aidon uteliaisuuden ja innostuksen tieteidenväliseen tutkimukseen.

Toinen vaihtoehto on ryhtyä sovittelijaksi, jotta tutkimusidean kannalta keskeisten alojen edustajat oppisivat avautumaan toistensa töille. Tämä vaihtoehto puolestaan vaatii nuorelta tutkijalta merkittäviä voimavaroja ja sellaisen poikkitieteellisen fasilitoinnin osaamista, mihin tohtoriohjelmat eivät toistaiseksi valmenna.

Nuori tutkija on tällaisessa tilanteessa vaarassa romahtaa lopullisesti eri alojen väliin, vailla riittävää tukea ja ymmärrystä millään vakiintuneella alalla.

Olen itse yrittänyt tilanteesta ja uravaiheesta riippuen sopeutua esihenkilöiden asettamiin rajoihin, parantaa tulehtuneita yhteyksiä ja rakentaa uusia. Olen kuitenkin törmännyt toistuvasti seinään.

Jo kandidaattivaiheessa olin ensimmäistä – mutta en viimeistä – kertaa tilanteessa, jossa valtasemassa olevat henkilöt ovat jyrkästi määritelleet, keiden ”puolella” ja ”keitä vastaan” minun ja muiden opiskelijoiden tai nuorten tutkijoiden pitäisi olla. Tutkimukseeni liittyvien eri alojen edustajat ovat nimittäneet toisiaan pinnallisiksi, naurettaviksi ja turhiksi ilman, että he olisivat toden teolla

edes tutustuneet toistensa ajatuksiin, menetelmiin tai teorioihin.

Näiden tilanteiden taustalla ovat usein vaikuttaneet tiettyä professuuria havigelleiden tutkijoiden katkerat riidat, jotka ovat liittyneet kyseiseen pes-tiin ja oppiaineen suunnan määrittelemiseen.

Vuosien varrella olen myös tutustunut lukuisiin lämpimiin ja työllään poikkeuksellisen omistautuneisiin ohjaajiin ja esihenkilöihin. Kiitos heidän, olen onnekseni myös saanut mahdollisuuden aidosti tieteidenväliseen työhön kannustavissa ympäristöissä.

Mitä pidemmälle olen edennyt urallani, sitä paremmin olen päässyt perille akateemisessa maailmassa eteemme tulevista pettymyksistä ja niiden käsittelyyn liittyvistä haasteista.

Itseäni on helpottanut oivallus, ettei kukaan ole lähtökohtaisesti halunnut sabotoida tieteidenvälistä uraani. Taustalla ovat vaikuttaneet minua varttuneempien tutkijoiden omat käsittelemättömät tunteet. Kun sisäistin tämän, minun on ollut helpompaa olla katkeroitumatta itse.

Sen sijaan, että välittömästi tuomitsee toisen toiminnan, on tärkeää pysähtyä pohtimaan, mistä käytös johtuu ja miten siihen voisi tiukasti mutta ystävällisesti puuttua. Avoimesti kuuntelemalla ja keskustelemalla pääsee pitkälle.

Oman kokemukseni ja kollegoiltani kuulemani pohjalta voin kuitenkin sanoa myös sen, että vanhempien kollegoiden katkeruuden kohtaaminen ja riitojen väliin joutuminen on emotionaalisesti erittäin raskas kokemus varsinkin varhaisen uravaiheen tutkijalle.

Olen hukannut loputtomasti aikaa ja energiaa kananmunankuorilla kävelemiseen ja esihenkilöiden oman arvontunnon kannatteleamiseen oman kokonaisvaltaisen oppimiseni, urakehitykseni ja hengen hyvinvointini kustannuksella. Pyrkimyksiäni kehittää yhteistyötä eri alojen välille ei ole huomioitu tieteidenvälisistä tutkimussuunnitelmistani saamissani arvioissa, jotka ovat keskittyneet yksinomaan arvioivan tahon edustamalle tieteenalalle tekemääni kontribuutioon.

”Syvällinenkään sitoutuminen tieteidenvälisyyteen ei riitä, mikäli tiettyihin aloihin ja alueisiin suhtautuminen on kulisseyssä kielteisestä ja väheksyvää.”

VEIKKO SOMERPURO

Eri tahot ovat viime aikoina toteuttaneet selvityksiä nuoria tutkijoita kuormittavista tilanteista, kuten pätösopimuksista ja epävarmoista työurista. Näissä selvityksissä ei kuitenkaan ole juuri huomioitu yllärajaista yhteistyöstä, sen fasilitoinnista ja konfliktien keskelle joutumisesta nuorille tutkijoille aiheutuvaa kuormitusta.

Dooring kollegoineen toteaa, että myös tieteidenvälisyyteen liittyvässä tutkimuskirjallisuudessa nuorten tutkijoiden kokemukset ovat saaneet hyvin vähän huomiota. Väitän, että yliopistojen ja muiden akateemisten yhteisöjen tulisi ottaa asia keskeisesti agendalleen ja tarjota johtamis-, fasilitointi- ja tunnetaitokoulutusta niin opiskelijoille ja nuorille tutkijoille kuin kokeneemmalle henkilökunnalle.

Vastaavasti rahoittajien tulisi varmistaa, että heidän tukemissaan projekteissa työskentelevillä nuorilla tutkijoilla on mahdollisuus kommunikoida projekteissa ilmenevistä johtamisen ja yhteistyön haasteista ja heitä rasittavista ristiriidoista ilman, että nuorten tutkijoiden täytyy pelätä yhä pahempien konfliktien ja uransa jatkumisen puolesta.

Esimerkiksi raportoinnin yhteydessä rahoittajien tulisi projektin johtajan lisäksi kartoittaa myös johtajan alaisuudessa työskentelevien nuorten tutkijoiden näkemyksiä. Missä määrin projekti esimerkiksi on tukenut heidän itsenäistä ja kriittistä ajatteluaan ja omien verkostojen syntymistä, ja millaista mentoointia ja tukea he ovat saaneet kollegoiltaan ja esihenkilöiltään projektin kuluessa?

Rahoittajat edellyttävät usein tieteidenvälisyyttä, mutta käytäntö on osoittanut, että tämä vaatimus toteutetaan toisinaan päälleliimatulla tavalla. Olen itse kokenut vaikeimmat konfliktit nimenomaan sellaisissa oppiaineissa, jotka markkinoivat itseään tieteidenvälisinä.

Istun myös kansainvälisen, tieteidenväliseen tutkimukseen ja opetukseen keskittyvän organisaation johtoryhmässä. Kyseisessä organisaatiossa erilaisiin tieteenaloihin suhtaudutaan kyllä esimerkillisen avoimesti – mutta samalla siellä ilmenee muunlaisia mer-



Kirsi Cheas

kittäviä yllirajaisen yhteistyön haasteita. Kitkaa on esimerkiksi siinä, miten eri maiden ja maanosien tutkijat käyttävät valtaa toisiinsa nähden. Myös tässä organisaatiossa olen johtoryhmän nuorim-pana jäsenenä joutunut toisilleen katkeroituneiden eri alueiden kokeneiden edustajien väliin.

Kokemukseni osoittavat raadollisesti, miten oppiaineiden, tutkimusprojektien ja organisaa-tioiden muodollinen tai syvällinenkään sitoutu-minen tieteidenvälisyyteen ei riitä, mikäli tiettyi-hin aloihin ja alueisiin suhtautuminen on kulis-seissa kuitenkin kielteistä ja väheksyvää.

Tieteidenvälisen tutkimuksen ja uusien tieteenalojen kehittämisen ohella maail-ma tarvitsee edelleen myös perinteisiä tieteenaloja. Ristiriitoja ja konflikteja tu-lee aina olemaan. Keskeistä on se, miten niihin ja toisiimme suhtaudumme.

Itse olen kokenut, että yhteistyö oman osaami-sensa rajat selkeästi ja läpinäkyvästi tiedostavan, muihin aloihin samalla uteliaan avoimesti suhtau-tuvan ”perinteisen” alan tutkijan kanssa on huo-mattavasti mielekkäämpää kuin omasta tieteidenvälisestä osaamisestaan ylimielisen itsevarmasti vakuuttuneen tutkijan tai instituution kanssa.

Tieteidenväliseksi julistautuminen ei vielä tee kenestäkään suunnannäyttäjää tai esimerkillistä johtajaa – sen sijaan yllirajainen yhteistyö edellyt-tää aitoa empatiaa ja oman osaamisen rajojen jat-kuvaa itsekriittistä tunnistamista.

Näin ollen meidän kaikkien tulee opetella yh-teistyötä yhdessä. Opiskelijoita ja nuoria tutkijoita on kuultava tasavertaisesti tässä prosessissa.

Nuorten, tieteidenvälisesti suuntautuneiden tutkijoiden henkisestä hyvinvoinnista huolehti-minen on tärkeää myös aivovuodon välttämisek-si. Sinnikkäimmätkin sillanrakentajat suuntaavat ennen pitkää muihin töihin, ellei heidän pyrki-myksilleen anneta tunnustusta ja tukea. •

KIRJOITTAJA ON FINTERDIS – SUOMEN TIEIDEINVÄLINEN SEURA RY:N PERUSTAJA JA PUHEENJOHTAJA.

Tieteentekijöiden jäsenille 40 webinaaria vuonna 2022!

Webinaarit ovat keskiviikkoisin klo 18. Voit myös katsoa niitä tallenteina silloin kuin sinulle sopii.

Moninainen työelämä

Suuntaa elämälle

Katse oman talouden, työyhteisön, mielen ja tulevaisuuden suuntaan.

Ahtaudesta avaruuteen

Syvennämme ymmärrystä itsestämme sekä omista ja toisten reaktiosta työssä ja elämässä.

Työnhaku

Suosittu työnhauun webinaarit antavat kattavan katsauksen työnhauun ydinasioihin.

Työkyvyn avaimet

Pureudumme työn merkityksellisyyteen, työuupumuksen ja ylisuorittamisen tunnistamiseen.

Worklife (in English)

These webinars present 5 different perspectives to worklife in Finland today.

Varaa aika omavalmentajalle

Keskustele valmentajan kanssa työhösi, uraasi, työnhakuusi ja hyvinvointiisi liittyvistä asioista.

Toteutamme koulutukset ja valmen-nukset yhdessä UP! Partnersin kanssa. Ilmoittaudu mukaan!

Tieteentekijät.fi/jäsenyys



TIEEENTEKIJÄT

Yliopistossa tutkimassa yliopistouria

Maria Pietilä ei suunnitellut ryhtyvänsä tutkijaksi, mutta akateeminen maailma itsessään osoittautui kiinnostavaksi kohteeksi.

Tutkijatohtori **Maria Pietilä** istuu perjantai-iltapäivänä kahvilassa antamassa haastattelua. Toinen pienistä lapsista on kipeänä, mutta lapsen hoito onneksi järjestyi ja Pietilä pääsi hetkeksi kotoa.

Tutkijan työ ja perhe-elämä sopivat siinä mielessä hyvin yhteen, että työ on joustavaa eikä se ole välttämättä aikaan tai paikkaan sidottua.

— Sekin auttaa, että myös puolison työ joustaa ja lasten isovanhemmat avustavat arjessa.

Sinä aikana kun Pietilä oli mukana yliopistojen tasa-arvotoimia tutkivassa pohjoismaisessa Nordicore-huippuyksikössä, hän sai toisen lapsensa ja samalla piteni hänen tutkimusosuutensa kesto.

— Havahduin siihen, miten satunnaisia yliopistojen ja eri rahoittajien käytännöt olivat siinä, miten perhevapaat huomioitiin tutkijoiden määräaikaissa työsuhteissa. Lasten syntymä sai pohtimaan laajemminkin, miten eri elämäntilanteet ja perhesuhteet voivat vaikuttaa mahdollisuuksiin edetä akateemisella uralla, Pietilä sanoo.

Hän on tutkinut niin sukupuolten tasa-arvoa yliopistomaailmassa, tutkijakoulutettujen lapsilukua kuin yliopistouralla etenemisen ja rekrytoinnin kriteereitä.

Suomessa tasa-arvosta puhuminen kuulostaa jo

jopa hiukan vanhahtavalta, eikä keskustelu Pietilän mielestä käy akateemisessa maailmassa kovin vilkkaana. Ruotsissa ja Norjassa käy. Tämä ilmeni Nordicore-tutkimuksessa, missä tutkijat tarkastelivat, miten yliopistot Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa ovat edistäneet tasa-arvoa tutkijanuralla.

Suomessa ajatellaan usein, että tärkeimmät asiat tapahtuvat siinä vaiheessa, kun nuoret miettivät alavalintojaan ja koulutuspolkuaan. Mutta yhä edelleen professoreista vain 32 prosenttia on naisia, vaikka opiskelijoista naisia on ollut enemmistö jo pitkään. Suomessa oli 1990-luvun puolivälissä naapureita tasaisempi professorien sukupuolijakauma, mutta Ruotsi ja Norja ovat kirineet kiinni.

Tieteenalat ovat Suomessa vahvasti eriytyneet sukupuolen mukaan. Teknisissä tieteissä naiset tekivät vuonna 2020 neljännen uraportaan henkilötyövuosista vain 12 prosenttia ja luonnontieteissä 16 prosenttia.

Yhdenvertaisuuden ongelmat eivät kuitenkaan liity pelkästään sukupuoleen.

— Ulkomailla syntyneiden naisten osuus neljännen uraportaan positioista on Suomessa mitättömän pieni: 1,5 prosenttia vuonna 2018. Ruotsissa se oli 7 ja Norjassa 9 prosenttia. Se pisti miettimään, että eivät-



Maria Pietilän vapaa-aika kuluu lähinnä lasten kanssa leikkiessä ja ulkoillessa: arki-
sin omalla pihalla tai leikki-
puistossa ja viikonloppuisin
esimerkiksi Sipoonkorvessa
tai Talosaaressa.

kö he hae näitä tehtäviä vai onko yliopistoissa piilo-
syrrinnän mekanismeja, Pietilä sanoo.

Valtiotieteellisestä valmistunut Pietilä ei
ajatellut erityisesti yliopistouraa. Hän teki
gradun tutkimuslaitosten henkilöstö-
asioista ja jäi yliopistolle, kun graduohjaaja
pyysi hankkeeseen.

– Henkilösuhteet ovat auttaneet työssäni. Se on
yliopistossa tyypillinen tapa edetä: joku pyytää mu-
kaan johonkin hankkeeseen.

Pietilä pohtii, että verkostot ovat yksi asia, joka
voi vaikuttaa tasa-arvoon. Tutkimusten mukaan nai-
silla on akateemisessa maailmassa keskimäärin hei-
kommat sosiaaliset verkostot kuin miehillä.

Nordicore-hankkeessa selvisi, että suomalaisis-
sa yliopistoissa tasa-arvotyö tarkoitti ennen kaikkea
sukupuolineutraalia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-
koulutusta, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskomiteoita
ja verkostoitumisen tukemista. Norjassa on harjoitet-
tu myös positiivista erityiskohtelua eli suoranaisesti
suositettu naisia rekrytoinnissa, Ruotsissakin enemmän
kuin Suomessa.

– Suomessa aliedustetun ryhmän edustajien eri-
tyiskohtelu tuntui haastattelujen perusteella hyvin
vieraalta ajatukselta. Riskiksi koettiin se, että mies-
hakijat valittaisivat päätöksestä.

Kun Pietilä teki haastatteluja yliopistoissa, kävi
ilmi, että joidenkin yliopistojen tasa-arvo- ja yhden-
vertaisuussuunnitelmien mukaan tehtävään voidaan
valita nainen, jos on kaksi yhtä vahvaa hakijaa.

– Vastaajat olivat kuitenkin epävarmoja siitä,
onko tätä mahdollisuutta hyödynnetty.

Norjassa jotkut yliopistot tarjosivat jopa rahallisia
kannustimia tiedekunnille, jos ne palkkasivat naisen
tiettyyn tehtävään.

Pietilä ei itse ajattele, että positiivinen eri-
tyiskohtelu yksistään olisi ratkaisu. Tasa-
arvon edistämiseksi on pureuduttava sen
rakenteellisiin syihin.

Norjassa tutkittiin, mitä tapahtuu rekrytoinneis-
sa. Kun tutkijat lähettivät kokeellisessa tutkimuk-
sessa testi-ansioluetteloita arvioijille, naishakija sai
samoilla ansioilla jopa paremmat arviot kuin mies-
hakija. Toisaalta toisessa tutkimuksessa rekrytoijien
haastattelujen pohjalta selvisi, että rekrytointipro-
sesseissa tapahtuu paljon sellaista, mikä ei sovi yli-
opistojen virallisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-
linjauksiin.

– Rekrytointeihin liittyi arveluttaviakin kriteerei-



→ MARIA PIETILÄ

Syntynyt vuonna 1983.

Asuu perheineen Helsingissä.

Väitteli Helsingin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa
vuonna 2018 tenure track -järjestelmästä.

Tutkijatohtori. Ollut mukana muun muassa NordForskin
rahoittamassa kuusivuotisessa pohjoismaisessa huippu-
yksikössä Nordicore – Gender balance in academia. Tällä
hetkellä tutkii Itä-Suomen yliopistossa 10 yliopiston yhteisessä
EU-hankkeessa akateemisia urajärjestelmiä ja tutkimuksen ja
tutkijanuran arviointia.

Harrastaa musiikkia, kuntonyrkkeilyä ja lenkkeilyä.

tä, joita ei yleensä sanota ääneen: esimerkiksi että olisi hyvä, jos väitöskirja olisi länsimaisesta yliopistosta.

Millaiset kriteerit, sellaisia tutkijoita. Rekrytointi- ja arviointikriteerit ohjaavat sitä, keitä yliopistoon ylipäättään hakeutuu ja ketkä tutkijanuralla voivat menestyä.

Pietilä on ollut erityisen kiinnostunut tenure track -järjestelmästä, josta hän väitteli vuonna 2018. Urapolulle pääsevät ovat yliopistojen onnekasta ydinporukkaa, joiden tutkimus- ja opetusurista pidetään huolta.

Pietilän tutkimuksissa kuitenkin ilmeni, että yliopistoissa oli varsin vähän pohdittu tenure trackin ja henkilökohtaisen elämän yhdistämistä. Se oli yllättävää, koska tenure trackille rekrytoidaan tyypillisesti perheenperustamisessa olevia.

– Nordicore-hankkeessa tehdyissä haastatteluisani kävi ilmi, että yliopistoilla ei ollut aina linjauksia esimerkiksi siitä, pidentääkö perhevapaa tenure trackin määräaikaisten työsuhteiden kestoa.

Pietilän mukaan olisi myös syytä miettiä urajärjestelmän kriteereitä moninaisuuden näkökulmasta. Nyt suoriutumisen kriteerit keskittyvät tutkimusjulkaisuihin, liikkuvuuteen ja tutkimusrahoituksen hankkimiseen.

– Yliopistot ovat vapaita muokkaamaan kriteereitä, mutta miten paljon painotetaan opetusansioita tai vuorovaikutusta muun yhteiskunnan kanssa?

Yliopistomaailman ideaali on töitä painava supertutkija, joka tekee maisterintutkinnon yhdessä yliopistossa, väitöskirjan toisessa, postdocin muualla ja verkostoituu kansainvälisesti. Liikkuvuus on hieno asia, mutta miten helposti supertutkija ehtii löytää parisuhteen tai perustaa perheen, jos sitä elämältä haluaa?

Pietilä on apulaisprofessori **Sonja Kosusen** kanssa tutkinut tutkijakoulutettujen lapsilukuja vuodesta 1987 vuoteen 2016. Menneinä aikoina moni tutkijakoulutettu nainen jäi ilman lapsia, ja ero miehiin oli huomattava. Nykyisin tohtorinaisilla on useammin lapsia kuin ennen, ja toisaalta tohtorimiehillä vähemmän kuin 1980-luvulla. Kokonaan lapsettomien osuus tutkijakoulutetuista naisista on vähentynyt, mutta he ovat silti yleisemmin lapsettomia kuin maisterit.

Kuten muissakin ihmisryhmissä, myös tutkijakoulutetuissa naiset ovat miehiä useammin elämäntilanteessa, jossa heillä on lapsia mutta ei puolisoa.

– Kun painotetaan kansainvälistä kilpailua ja liik-

kuvuutta, olisi keskusteltava siitä, keitä tämäntyyppiset urajärjestelmät houkuttelevat. Hyväksytäänkö se, että ihmisiä, joilla on vaikkapa erityislapsia tai jotka ovat yksinhuoltajia, ei ehkä haluta yliopistoon, vai onko se ongelma?

Pietilän mukaan tulisi miettiä, millainen ongelma

”Suomessa aliedustetun ryhmän edustajien erityiskohtelu tuntui haastattelujen perusteella hyvin vieraalta ajatukselta.”

on se, jos akateemisten tutkijoiden joukko vinoutuu elämäntilanteiden perusteella.

Pietilän mielestä liikkuvuutta voisi tukea siten, että kansainväliset vaihdot olisivat mahdollisia pätkissä ja niitä voisi ajoittaa esimerkiksi kesälomajaoille. Tärkeää on se, miten yliopisto tukee tutkijavaihtoon lähtöä. Joillekin korkeat päivähoito- ja koulumaksut ulkomailla voivat koitua esteeksi.

Usein liikkuvuuden este eivät ole lapset vaan puoliso. Haluaako omalla urallaan viihtyvä puoliso vaihtaa maata?

– Meidänkin perheellemme olisi operaatio suunnitella, mihin me kaikki lähtisimme ja miten puoliso keksisi mielekäästä tekemistä, jos ei haluaisi olla kotona sapattivapaata pitämässä.

Pietilä suhtautuu avoimesti tulevaisuuteensa: ura voi olla yliopistolla tai muualla. Vuoteen 2023 asti hän työskentelee EU-hankkeessa, jossa hän tutkii akateemisia urajärjestelmiä ja tutkijanuran arviointia.

Mukana on 10 eurooppalaista yliopistoa, Suomessa Itä-Suomen yliopisto. Hanke kehittää arviointia laadullisemmaksi, niin että se ottaisi huomioon esimerkiksi avoimen tieteen kriteereitä.

Nykyiset julkaisumäärien laskennat ovat herättäneet kritiikkiä. Hankkeen kunnianhimoisena tavoitteena on paitsi luoda uusia kriteereitä akateemisen uran arviointiin, myös testata niitä pilotissa. Vaikka määrällisten kriteerien ongelmat ovat tiedossa, parempaa arviointia ei ole helppoa kehittää.

– Mittaamisesta ei tahdo päästä eroon. Laadullisten kriteerien pitää olla läpinäkyviä, ja hakijoiden pitäisi pystyä näkemään, että heitä on kohdeltu oikeudenmukaisesti. •

QUOTES

“Improve the culture, the job security, and stabilize funding, and people with talent will flock to science. Until the basic humanity of this profession is improved, change cannot occur. We do not need any more surveys. We need to act at a global and collective level.”

ANONYMOUS US GOVERNMENT STAFF SCIENTIST
IN CHEMISTRY, IN NATURE'S 2021 SALARY AND SATISFACTION SURVEY, NATURE.COM, NOVEMBER 16

“In a situation where prestigious journals have a less than

10% acceptance rate, it is very unlikely that a paper without highly supportive reviews will be accepted. Reviews submitted by researchers or non-researchers with a serious (nonfinancial) conflict of interest are never going to be “highly supportive.” It is also unlikely that editors who hate a certain research topic or have conflict of commitments will be free of bias when selecting potential reviewers of papers perceived to be in conflict with

their strong attitudes or goals of their advocacy group.”

IGOR RADUN, DOCENT IN TRAFFIC PSYCHOLOGY,
ACCOUNTABILITY IN RESEARCH, OCTOBER 10

“So how do we fix the problem of dubious preprints? For one thing, I propose that preprints no longer receive a permanent DOI. Instead, preprints should have a limited shelf life with a link that expires within 12 months. This is more than enough time to complete peer review even with a rejection or

LEADER

Waiting for the Most Wonderful Time of the Year



SANTERI PALVIAINEN
CHAIR, THE UNION FOR
UNIVERSITY TEACHERS AND
RESEARCHERS IN FINLAND, YLL

The collective bargaining season is slowly and surely approaching, like Christmas in November. Both lutefisk and bargaining goals are being prepared hand in hand. Wishes have been carefully registered and mailed onwards. On the other hand, Christmas and the bargaining also resemble each other in that it will be a mystery until the end what is inside the package.

As we find out in this issue in the article written by Oskari Onninen, the collective agreement of the universities is a special creation. Unlike in many collective agreements on the education sector, the respective university teachers' and researchers' collective agreements define many issues related to working time rather loosely. This tends to lead into many local applications and interpretations. A good consensus cannot be reached in many situations.

There is no return to the ancient time of the collective bargaining contract on civil servant salaries with its detailed regulations, and for a good reason; the world has changed. The same is true for the current agreement, where there is room for development in the same way. Development must, however, be understood truly as a collective agreement that aims to correspond to teachers' and researchers' job descriptions, not as “deterioration” in a newspeak sense. For example, for someone who teaches at a university, the maximum number of contact teaching hours per academic year can be 394. How can this be developed to correspond to the current reality? By updating the definition? The number? What is contact?

two along the way. Any extension of the DOI should require proof of journal submission.”

MICHAEL MULLINS, ASSOCIATE PROFESSOR OF
EMERGENCY MEDICINE, THE-SCIENTIST.COM,
NOVEMBER 1

“Some academics appear to experience a curious sense of exceptionalism around flying. Despite being educated, informed and rigorous, they can make reckless choices to fulfil largely unquestioned cultural expectations about how to col-

laborate and exchange knowledge. However, we are not exceptional cases.[...] I would urge us all to take advantage of this moment of change to put an end to business travel by air.”

AIMEE AMBROSE, PROFESSOR OF ENERGY POLICY,
TIMESHIGHIEREDUCATION.COM, NOVEMBER 4

“Despite teachers getting promotions and other perks on the basis of their substandard research articles published in predatory and clone journals,

the Higher Education Commission of Pakistan (HEC), and relevant educational institutions and authorities seem to have failed to take any action against such journals on the internet, fraudulent research practices and so-called academics involved in damaging Pakistan’s scientific reputation for the sake of acquiring higher positions through malpractices.”

ARSHAD YOUSAFZAI,
THENEWS.COM.PK, OCTOBER 25

The For Your Benefit Campaign by the Negotiation Organisation for Public Sector Professionals (Juko) will make its members more aware of all the things that have been agreed on in the bargaining agreement. I warmly recommend that everyone will acquaint themselves with the campaign!

On the other hand, there are many things essentially related to work that have not been agreed on in an agreement; they just somehow happen because of the employer’s decision. One of these is the working space where the teacher and the researcher are supposed to do their work. There has traditionally been a relatively similar understanding of this in different universities, even though for doctoral researchers and grant-funded researchers this has been, so to say, complicated even earlier.

Significant plans to save on spaces and the hybridization of teaching constitute a completely new challenge. In the beautiful illustrations of new campus projects, people do very little of what could in traditional terms be called research or teaching. Walls cannot, however, exist only for the purposes of hosting a competitively tendered restaurant, the club rooms of student organizations and shared multipur-

pose spaces. Instead, one would hope that carrying out the core activities of the university would still be possible on the university premises.

The narrative people vs. walls contains a faulty juxtaposition because walls very strongly define how people can operate in their work: a multipurpose environment is badly suited for the purposes of teaching, guidance, and research.

Campus visions are rarely planned with a large enough number of quiet retreat rooms so that they could enable meaningful encounters. The spaces of cafeteria entrepreneurs and public libraries are ill-suited for confidential guidance discussions. In teaching, the bleak university of Remote Finland offers flat interaction on Teams and Zoom as a solution. In public discussions, we can see a significant wish to be a part of a community. For this reason, when walls are being renewed, those people who work within the walls need to be heard and allowed to participate. Listening needs to happen, not just hearing. Consults and architects do what the buyer pays them for, but those who produce the results of universities also need to be heard: teachers, researchers, and students. •

TRANSLATION: ELINA SILTANEN

Kauppätieteiden merkitys yliopistoille on tunnistettava nykyistä paremmin

Yliopistojen tehtävä on palvella yhteiskuntaa tieteilisen tutkimuksen ja siihen perustuvan opetuksen avulla. Viime aikoina yliopistoja on haluttu entistä enemmän mukaan yhteiskunnallisiin talkoisiin myös niin sanotun kolmannen tehtävän toteuttajina eli yhteiskunnan kehityksen ja menestyksen tukijoina. Tässä kauppätieteillä on oma erityinen roolinsa.

Yliopistoissa ei ole kuitenkaan vielä riittävästi tunnistettu tai ainakaan tunnustettu, miten syvästi kauppätieteellinen osaaminen koskee kaikkeen yliopistolliseen osaamiseen liittyvää tuotteistamista, viestintää ja kaupallistamistakin. Ne ovat kauppätieteille, erityisesti markkinoinnille, keskeisiä toimintoja, ja vain niiden avulla kolmas tehtävä voidaan toteuttaa täysimääräisesti. Pelkkä oman alan substanssiosaaminen ei useimmiten riitä.

Kauppätieteillä tarkoitan ennen mutta liiketaloustieteitä, vaikka joskus myös (kansan)taloustiede luetaan kauppätieteisiin. Liiketoimintaosaamisella tarkoitan liiketaloustieteiden käytäntöön suuntautuvaa ulottuvuutta eli kaikkia tietoja ja taitoja, joita tarvitaan liiketaloudellisesti toimivien organisaatioiden kannattavaan ja kestävään johtamiseen.

Kauppätieteellinen tutkimus on Suomessa melko korkeatasoista, ja samalla se on paljon soveltavaa tai ainakin sovellutusmahdollisuuksia tarkastelevaa tutkimusta. Tämä lisää tutkimuksen käytännön merkitystä kansallisen liiketoimintaosaamisen täydentäjänä.

Kauppätieteiden opetuksen merkitystä lisää huomattavasti niiden suosio sivuaineina ja täydentävinä opintoina. Korkeimman tason kauppätieteellisen opetuksen pitää olla jatkossakin tutkimukseen perustuvaa.

Yliopistot voivat hyödyntää kauppätieteellis-

tä osaamistaan tuotteistamisessa, viestinnässä ja markkinoinnissa. Koska kansakunnan kaupallinen menestys syntyy lähinnä yritystasolla liiketoimintaosaamisen perusteella ja kasvaa yritystasolta koko kansakunnan taloudelliseksi menestykseksi, kauppätieteellinen osaaminen ja liiketoiminnallinen osaaminen ovat ratkaisevassa asemassa kansakuntamme taloudellisen menestyksen ja hyvinvointiyhteiskuntamme säilymisen kannalta.

Tutkijoilta, yliopistoilta, ammattikorkeakouluilta ja opetusministeriöltä sekä niiden vastapelureina toimivilta organisaatioilta, kuten yrityksiltä, sopii toivoa kolmannen tehtävän toteuttamisstrategiaan liittyvää avointa keskustelua kaikilla tasoilla.

Yliopistojen ja yritysten välinen yhteistyö on hyvin tärkeää, koska molemmat osapuolet hyötyvät siitä. Yliopistot hyötyvät muun muassa käytännölläheisyyden lisääntymisestä ja rahoitusmahdollisuuksista, yritykset taas esimerkiksi kasvavasta tutkimus- ja kehitystoiminnasta ja liiketoimintaosaamisesta.

Keskustelua peräänkuuluttaessani tiedän edellyttäväni keskustelijoilta luovuutta, aloitteellisuutta ja rohkeutta. On tunnustettava, että tarvitaan strategisen tason keskustelua, koska kolmas tehtävä on monimuotoinen ja monimutkainen kokonaisuus. Yliopistot ja niiden toimintaympäristötkin ovat erilaisia.

Tutkimuksen ja opetuksen tasapainoinen hallinta perustutkimuksesta kaupalliseen hyödyntämiseen ja paikallisesta vuorovaikutuksesta globaaliin yhteistyöhön ovat joka tapauksessa yliopistojen keskeisiä menestymisedellytyksiä tulevaisuudessa. Halutaan tällaista hallintaa tai ei.

Keskustelua tarvitaan myös monista yksityiskohdista. Jotkut yliopistoihmiset pitävät esimerkiksi yritysyhteistyötä, omaa yritystoimintaa, liikekumppanuutta ja yliopistollisia virantäyttö- ja tulosarvointiperusteita lähes sopimattomina keskusteluaiheiksikin. Mielipiteet poikkeavat melkoisesti myös tutkimustulosten kansanomaistamisesta, tulosten julkistamisesta suurelle yleisölle, osallistumisesta yhteiskun-

nalliseen keskusteluun ja kehittämistoimintaan, akateemisesta yrittäjyydestä, tulosten omistajuudesta, immateriaalioikeuksista, rojalteista, lisensoinnista ja patentoinnista, neuvonta- ja sopimuspalveluista, säätiöistä ja rahastoista sekä yleensäkin yliopistojen taloudellisesta autonomiasta.

Yhä useampi on tosin alkanut ymmärtää tutkimustulosten ja opetusinnovaatioiden hyödyntämisen – myös kaupallisesti – osaksi sellaista tieteellistä kehitystä, joka on väistämätöntä.

Keskustelun tulokset eivät todennäköisesti miel-

”Lisäpanostus kauppatieteellisen ja liiketoiminnallisen osaamisen kehittämiseen maksaa tehtävät sijoitukset todennäköisesti nopeasti takaisin.”

lytä kaikkia. Keskustelussa selvinnee esimerkiksi se, että kaikki aineet tai ainekokonaisuudet, jopa tiedekunnat ja yliopistotkaan, eivät ole yhtä merkityksellisiä kolmannen tehtävän toteuttamisen kannalta.

Tutkimuksen merkityksen innovaatioiden tuottajana on todettu olevan suuri muun muassa lääke- ja kemianteollisuudessa, ICT-teollisuudessa ja lääketieteellisten instrumenttien tuotannossa. Kauppatieteellisillä aineilla on puolestaan laajempi rooli kuin useimmilla muilla, koska niitä tarvitaan niin kaikkien tieteellisten innovaatioiden tuotteistamisessa, kaupallistamisessa ja viestinnässä kuin elinkeinoelämän kehittämisessä yleensäkin.

Sisältö määrittelee paljon tieteenalojen strategisen paikan suhteessa yhteiskunnan taloudellisiin, poliittisiin ja muihin intresseihin. Kun näin on ja koska kaupallistaminen tulee kohdistaa ennen muuta keskeisiin kärkiosaamisalueisiin, näissäkin asioissa tosiasioiden rohkea tunnustaminen on viisauden alku.

Toivon, että edellä sanomaani ei tulkita sivistysyliopiston tai kriittisen tutkimuksen vastaiseksi puheeksi. Mielestäni puhun pikemminkin sivistysyliopiston puolesta, koska kolmannen tehtävän toteuttaminen edellyttää yliopistoilta korkeatasoista tutkimusta ja opetusta. Kolmannen tehtävän on nimenomaan tarkoitus hyödyntää yliopistojen tieteellisiä ja myös opetuksellisia innovaatioita mahdollisimman hyvin. Siitä hyötyvät myös yliopistot itse. Tavoitteena tulee olla edistää yliopistojen toimintaa avoimina, autonomisina, moniarvoisina ja monimuotoisina instituutioina.

Yliopistojen pitäisi laatia kolmatta tehtävää koskevat osastrategiansa, joissa kiinnitetään erityistä huomiota tutkimus- ja opetusinnovaatioiden yhteiskunnalliseen ja kaupalliseen hyödyntämiseen. Yliopistotoimintojen osastrategioiden tulisi olla sopusointuisessa yhteydessä muun tasoihin, esimerkiksi tiedekunta- ja ainetasoihin kolmatta tehtävää koskeviin osastrategioihin kuten myös niiden toteutukseen.

Osastrategioissa ja niiden edellyttämässä toiminnassa kauppatieteillä on paitsi oma kolmas tehtävänsä myös tärkeänä osatehtävänäan muita yliopiston yksiköitä ja aineita avustava rooli erityisesti viestinnässä, markkinoinnissa, yrittäjyydessä, kansainvälistymisessä sekä sivuaine- ja täydentävässä koulutuksessa.

Pärjätäkseen kansainvälisessä kilpailussa Suomen on ohjelmallisesti panostettava huipputason kauppatieteelliseen ja liiketoiminnalliseen osaamiseen niin tutkimuksessa ja opetuksessa kuin yhteiskunnallisessa vaikuttamisessakin.

Lisäpanostus kauppatieteellisen ja liiketoiminnallisen osaamisen kehittämiseen maksaa tehtävät sijoitukset todennäköisesti nopeasti takaisin. Takaisinmaksuajan jälkeen lisäpanostuksen vaikutus taloutemme kehitykseen mahdollistaa panostuksen lisäämisen myös muuhun tutkimukseen ja opetukseen. •

UOLEVI LEHTINEN

KIRJOITTAJA ON EMERITUSPROFESSORI, JOKA ON TOIMINUT TAMPEREEN YLIOPISTON YRITYKSEN TALOUSTIETEEN PROFESSORINA, DEKAANINA JA REHTORINA SEKÄ YRITTÄJÄNÄ, SIOJITTAJANA JA YHTEISKUNNALLISENA KESKUSTELIJANA.

Yliopistomaailmassa tittelit ovat tärkeitä: dosentti on käännettävä oikein

Dosentti on titteli, joka osoittaa, että sen haltija on jonkin alueen erityinen asiantuntija; hänellä on yliopiston kriteerit täyttävä kyky sekä tutkia ja opettaa. Suomen Dosenttiliitto on kartoittanut dosen- tin arvon kääntämistä englannin kielelle. Kaikkiaan 19 Euroopan maassa ja ainakin 22 maassa sen ulkopuolella dosentin arvonimi käännetään sanaparilla *Associate professor* (mm. Ruotsi, Islanti, Hol- lanti, Belgia, Viro, Alankomaat ja Espanja). Suomen Dosenttiliitto onkin päättänyt suositella *Associate professor* -nimikettä dosentin englanninkielisenä käännöksenä.

Suomessa on yli 10 000 dosent- tia, mutta virallista englanninkie- listä käännöstä dosentin arvolle ei ole. Tämä on johtanut kirjaviin käytäntöihin. Osa dosenteista käyttää käännöstä *Adjunct Profes- sor*, joka löytyy myös yliopistolain englanninkielisestä käännöksestä. Suomen rehtorien neuvosto Unifi, Professoriliitto ja Tutkimuseetti- nen neuvottelukunta sen sijaan suosittelevat sanayhdistelmää *Title of docent*. Tämä on ehkä lakitek- nisesti oikea, mutta kielellisesti ja asiallisesti virheellinen käännös.

Ehkä tavallinen kansalainen ihmettelee, ovatko dosentit titte- linkipeitä. Työn- ja rahoituksen hauissa anonyymit, nimiä ja ar- voja vailla olevat hakemukset ovat kuitenkin yleistymässä. Vain työn tulos, julkaisut ja kansainvälinen yhteistyö ratkaisevat. Yliopisto- maailma ei kuitenkaan toimi näin.

Kaikissa julkaisuissa on tekijöiden nimet ja jopa nimien järjestyksellä on väliä. Lisäksi koko yliopisto- maailma ja sen toiminta perustuvat erilaisiin, akateemisiin meriitteihin pohjautuviin luokitteluihin. Koska aito titteleistä luopuminen tämän- hetkissä yliopistomaailmassa on sula mahdottomuus, on tärkeää il- maista ne oikein.

Aiemmin dosentin käännök- sellä ei ollut niin väliä, kun tieteen kenttä oli suurelta osin kansal- linen, mutta nyt ajat ovat toiset. Suomella ei ole varaa jättää käyt-

tämättä dosentteja ja heidän po- tentiaaliaan. Emme voi myöskään takertua kansallisiin pinttyneisiin tapoihin ja olla noudattamatta kansainvälisiä käytäntöjä. Huono tai virheellinen käännös vaikeut- taa kansainvälistä yhteistyötä. Se vaikuttaa osaltaan myös Suomen tieteelliseen ja teknologiseen kil- pailukykyyn. Englanninkielisen käännöksen täytyy antaa oikea viesti dosentin pätevydestä ja asemasta tieteen kentällä. Oikein käännetty titteli ei maksa yhteis- kunnalle mitään. •

TANJA PESSI

MOLEKYLIBIOLOGIAN DOSENTTI, SUO- MEN DOSENTTILIITON PUHEENJOHTAJA

TIINA MAHLAMÄKI

USKONTOTIETEEN DOSENTTI, SUOMEN DOSENTTILIITON VARAPUHEENJOHTAJA



PIKKU-FINLANDIA

UUSI UPEA TAPAHTUMAKESKUS
AVAUTUU TAMMIKUUSSA 2022

Varaukset: sales@finlandiatalo.fi

 **FINLANDIA**
TALO HALL

www.finlandiatalo.fi

Työehtosoppa



Niin työnantaja kuin
työntekijä tarvitsevat
työehtosopimusta.

Se tuo työelämään
hyvinvointia ja
vakautta, ja auttaa
organisaatioita
ja työntekijöitä
suunnittelemaan
tulevaisuutta.

Työehtosopimus turvaa
kaikille yliopistolaisille
lakia paremmat
työehdot.

Työehtosoppa on JUKOn
ja akavalaisten liittojen
yhteinen kampanja,
jonka tavoitteena on
tehdä yliopistojen
työehtosopimusta
tunnetuksi
liittojen jäsenille.

Työehtosopimus
vaikuttaa monin tavoin
myös sinun työhösi
ja arkeesi. Tutustu
tyoehtosoppa.fi
-sivustoon!

JUKO®

Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö

tyoehtosoppa.fi

Jäähyväiset Havinoille

Historian havinat -juttusarja piti professori Joel Kuortin kiinni akateemisessa maailmassa silloinkin, kun tarjolla ei ollut edes pätkätöitä.

Joel Kuortti oli työtön kirjallisuudentutkija, kun hän kesällä 2005 luki **Matti Hällin** salapoliisiromanin *Sopimatonta kuolla yliopistolla* (1943). Ei liene paha juonipaljastus, jos kerrotaan, että kirjassa ratkotaan yliopistolla tapahtuvaa murhaa. Rikosta selvittää komisario Vasama, joka oli lopettanut omat lakitieteen opintonsa, koska oli ”liian älykäs ja kärsimätön”.

Kuortti tuli ajatelleeksi, että voisi olla kiinnostavaa kirjoittaa siitä, miten yliopistomaailmaa on mennä vuosina kuvattu kirjallisuudessa. Kuortti oli Tieteentekijöiden aktiivijäsen, ja siksi *Acatiimi* tuntui luonteelta julkaisukanavalta. Päätoimittaja **Kirsti Sintonen** oli samaa mieltä ja julkaisi tekstin.

Ei mennyt pitkään, kun Kuortti törmäsi toiseen kirjaan, jossa liikuttiin yliopistomaailmassa, **Vilho Helasen** *Ylioppilas lehtorinnaamion takana* -dekkariin (1946).

– Siitä sitten jatkettiin sarjaa numerosta 2, eikä missään vaiheessa ole tullut pulaa aineistosta.

Acatiimissa Historian havinoiden taival päättyy

tässä numerossa 125. osaansa, syynä alkuvuodesta 2022 toteutuva lehti uudistus.

Kuortti on etsinyt palstalle kirjoja etenkin antikvariaatteja ja kirjastoja koluamalla. Jalkatyötä on tarvittu, sillä kirjan nimi yksinään ei monestikaan paljasta tarpeeksi. Vihjeitä on saatu myös lukijoilta ja kollegoilta.

Ensimmäiset vuodet Kuortti käsitteli kuolleiden kirjailijoiden teoksia, mutta tästä rajauksesta hän on ajan saatossa tinkinyt. Eniten häntä itseään silti kiehtovat yliopistojen varhaisaikoja kuvaavat teokset. Tällaisia ovat esimerkiksi **Milja Kauniston** 1700-luvun Ranskaan sijoittuvat *Olavi Maununpoika* -kirjat. Pariisissa on opiskellut moni muukin fiktiivinen suomalainen, kuten **Mika Waltarin** Mikael Karvajalka.

– Samanlaisia kysymyksiä on ollut aina, oli vuosisata tai yliopisto mikä tahansa: opettajien rahoituksen riittävyys ja ylioppilaiden opintososiaaliset ongelmat. Konteksti muuttuu, mutta ongelmat pysyvät.

Toki kirjat ovat aina kuvanneet myös omaa ai-





MARIAANA MALKAMÄKI

→ JOEL KUORTTI

Syntynyt vuonna 1963.

Englannin kielen professori Turun yliopistossa vuodesta 2009, nykykulttuurin dosentti Jyväskylän yliopistossa.

Tutkimusintressejä erityisesti jälkikoloniaalinen teoria, Intian englanninkielinen kirjallisuus, transnationaalinen identiteetti, diaspora, hybrideetti, kulttuurintutkimus ja sukupuolentutkimus. Gradu ja väitöskirja käsittelivät Salman Rushdien tuotantoa.

Historian havinoiden 48 ensimmäistä osaa ja 2 aiemmin julkaisematonta ilmestyivät yksissä kansissa Tieteentekijöiden liiton ja Professoriliiton kustantamassa kirjassa *Yliopistoon! Kauno-kirjallisia kuvauksia akateemisesta maailmasta* (Gaudeamus 2013).

kaansa. Ruotsinkielisen opetuksen asema ja suomalaisuusliike olivat vakioaiheita 1900-luvun ensimmäisellä puoliskolla, yliopistolaitoksen laajeneminen jälkimmäisellä.

Jos Kuortin omasta elämästä kirjoitettaisiin romaani, sen keskeisiä teemoja olisivat ainakin prekaarius ja tiedonjano. Ennen kuin hänet valittiin professoriksi Turkuun 46-vuotiaana vuonna 2009, hän oli tehnyt lukemattomia työhakemuksia ja 25 vuotta pätkätöitä Tampereen, Jyväskylän, Joensuun ja Vaasan yliopistoissa. Tuona aikana pisin yhtämittainen rahoitus oli 18 kuukautta.

– Mutta kaikesta huolimatta yliopistotyössä on imua. Esimerkiksi opettajana oppii varmaan enemmän itse kuin opiskelijat. Työ on jatkuvaa oppimista.

Käsiteltäviä kirjoja Kuortilla vielä olisi. Miksei Havinoissa voisi tutkailla myös musiikkia, teatteria tai elokuvia, Kuortti pohtii – Uuno Turhapurokin on toiminut professorina!

Kuortin omaa alaa on englannin kieli, eikä hän siksi ole hyödyntänyt Havinoita tutkimuksessaan. Kolme ruotsalaista, yksi norjalainen ja yksi venäläinen kirja palstalla on esiintynyt, mutta niissäkin on ollut kytkös Suomeen. Virostakin voisi löytyä kiinnostavaa kirjallisuutta, perustettiinhan ensimmäinen suomen kielen oppituoli Tarton yliopistoon vuonna 1803.

Jos sopiva kanava löytyisi, Historian havinaa voisi saada joskus vielä jatkoa, Kuortti ajattelee. Yksi tieteellinenkin artikkeli yliopistokirjallisuudesta on vihdoinkin tekeillä.

Palsta on joka tapauksessa ollut tärkeä, tutkimuksen rinnalla kulkenut työrupeama, joka on tuonut enemmän lukijapalautetta kuin mitkään akateemiset kirjoitukset.

– Olin palstan ensimmäiset vuodet pitkälti työtömänä. Rahallinenkin korvaus oli ihan kiva, mutta valtavan tärkeää oli se, että palsta piti minut kirjoittamassa, ajattelemassa, yhteydessä – sen sijaan, että olisin ollut vain kotona tekemässä hakemuksia. Se oli minulle tärkeä ankkuri akateemiseen maailmaan. •



Leila Simonen: Naisen kosto (1998)

Elättääkö professorin rouvuus?

Poikkeuksellisesti aloitan juttuni yleiseltä tasolta. Tämä on viimeinen osa 125 kirjoituksen sarjassa, joka alkoi vuonna 2005 **Matti Hällin** salapoliisiromaanista *Sopimatonta kuolla yliopistolla* kertoneesta kirjoituksesta, vaikkei tuolloin ollut ajatusta sarjasta. Onkin sopivaa, että viimeisessä jutussa sukupuoliroolit ovat kääntyneet; niin kirjan kirjoittaja kuin tarinan keskeiset toimijat ovat nyt naisia. Tällä johdannolla voimme paneutua **Leila Simosen** dekkariin *Naisen kosto* (Voimapaja 1998).

Kirjan päähenkilö, 36-vuotias opintovapaalla oleva rikosylikonstaapeli Susanna ”Susi” /su:si/ Teräsvuo, lukee omassa rauhassaan psykologian tenttiin. Noin 50 kiloa solakampana versiona Eddie Fitzgeraldista (**Robbie Coltrane** *Fitz ratkaisee* -sarjassa) hän toivoo saavansa opintovapaan aikana kasaan psykologian kandidaatin tutkinnon ja sitten gradun työn ohella puserrettuaan perustavansa etsivätoimiston. Häntä kuitenkin häiritään työasioissa ja hän harmittelee, että ”mennyttä on lukurauha”.

Murhatutkimustensa kuluessa Susi pysyy yhteydessä tiedemaailmaan eri ihmisten kautta. Hänen tuttavansa, Suomen Pankin ekonomisti Hannele Tuomi valmistee väitöskirjaa. Hannelen mies, Pekka, on puolestaan opintonsa kesken jättänyt humanisti. Hannele on otettu mukaan ”ompeuseuraan”, jossa on Susin lisäksi hänen kollegansa Tuula sekä toimittaja Milla. Kaikilla on huonoja kokemuksia mie-

histä, viimeksi Hannelella Pekasta. Avainsana kokemuksiin on aleksitymia, kyvyttömyys sanallistaa tunteita. Aleksityymikko voi olla ”taitava liike mies, matemaattisesti lahjakas tutkija tai teknisesti kätevä insinööri” ja Hannelen mukaan humanistikin.

Toinen tiedeyhteys on tamperelaiseen politiikan tutkijaan, Irmeli Tammiseen. Vaikka Susi on ”vain rivipoliisi, Irmeli tiedenainen”, heidän välillään on yhteisymmärrys. Irmeli kertoo, miten hän on laitoksellaan ainoa nainen. Hän on ollut assistenttina kolme vuotta, ja muut, lehtoritkin, ovat miehiä, kun tavallisesti lehtorit ovat naisia. Susi päättlee, että ”miehet tutkii ja naiset opettaa”. Tampereen yliopistosta Irmeli toteaa, että ”valta on karannut sille varatuista instituutiosta”.

Kirjan nimestä voi päätellä, mihin suuntaan juoni kehittyy, mutta ei siitä sen enempää. Hannele saa kiinni väitöskirjan viimeistelystä, väittelee ja saa siitä hyvän arvolauseen. Kun Hannele karonkassaan kysyy Susilta, sopisiko tälle joku ”puvun sisälle kuollut professori”, tämä vastaa puolestaan, että aika lailla menneitä ovat ajat, ”että professorin rouvuus elättäisi”.

Simonen (s. 1951) opiskeli yhteiskuntatieteitä Tampereen yliopistossa ja väitelti vuonna 1990 romaanin teemaan sopivalla väitöskirjalla *Contradictions of the welfare state, women and caring*. Teräsvuo-sarjan viides ja viimeisin osa, *Loistava lähtö* (2011), ottaa kantaa vanhustenhoidon ongelmiin. ●

Communicatio Academica: Puheenvuoroja tieteen ytimestä

Tervetuloa Professoriliiton tapahtumaan, Communicatio Academicaan kuulemaan professorien jännittäviä puheenvuoroja ajankohtaisista teemoista. Tilaisuudessa julkistamme myös, kenet on valittu Vuoden Professoriksi 2022.

Kolmikielinen tilaisuus järjestetään
torstaina 13.1.2022 klo 14.00–15.30
Turun Brinkkalassa (Vanha Suurtori 3)

Ohjelman juontaa toimittaja Ari Welling

Voit seurata ohjelmaa etänä osoitteessa:
www.livekatsomo.fi/communicatio-academica

Ohjelma:

Tervetuloa



Sosiaalinen tausta, geenit ja sattuma yhdessä selittävät, miten elämässä pärjäämme

Jani Erola, sosiologian professori, Turun yliopisto



Biologisk design – signaler som läker

Cecilia Sahlgren, professor i cellbiologi, Åbo Akademi



“Look Who’s Inside Again”: making music at home, before, during and after Covid-19 lockdown, from Billie Eilish to Bo Burnham

John Richardson, Professor of Art History,
Musicology and Media Studies, University of Turku

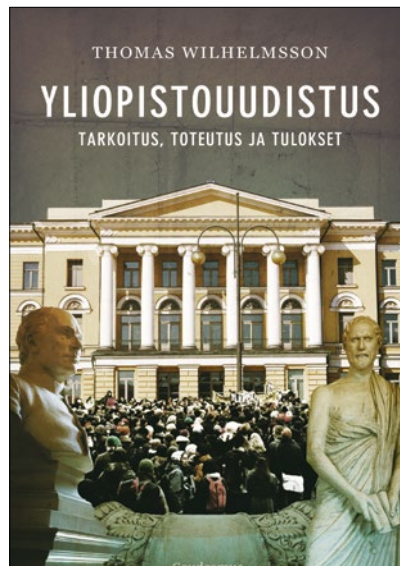


Vuoden Professorin 2022 valinnan julkistaminen



PROFESSORILIITTO
PROFESSORSFÖRBUNDET
FINNISH UNION OF UNIVERSITY PROFESSORS

Kuinka homma hoidettiin?



Thomas Wilhelmsson: **Yliopistouudistus. Tarkoitus, toteutus ja tulokset.** Gaudeamus 2021. 261 sivua.

Uusi yliopistolaki tuli voimaan kahdessa vaiheessa elokuussa 2009 ja tammikuussa 2010. Siviili- ja kauppaoikeuden emeritusprofessori **Thomas Wilhelmsson** näki uudistuksen taustat, sen aiheuttamat kiistat ja läpiviennin Helsingin yliopiston vararehtorina, rehtorina ja kanslerina. Se on tämän kirjan aihe.

Se on myös tämän kirjan näkökulma. Lain voimaantuloa ja uudistuksia seurataan Helsingin yliopistoon keskittyen ja hallintoviraston neljännessä kerroksessa katsellen. Muistelu on avoimen oloista, joten subjektiivinen näkökulma toimii.

Yliopistouudistus – tarkoitus, toteutus ja tulokset on kirja, joka sisältää lähinnä tapahtumien läpikäyntiä. Yksityiskohtia neuvotteluista, anekdootteja ja mietteitä piisaa. Näkymä kiinnostanee yliopistolla viime vuosina viivähtäneitä.

Kirjan tyyli on Wilhelmssonille tuttua: sujuvaa ja sovinollista. Näin, vaikka teoksessa muistellaankin enimmäksi erimielisyyksiä.

Käsittelyyn pääsevät yliopistolain säätämistä koskeneet kiistat valtauksineen ja mielenosoituksineen. Johtamisjärjestelmän uudistus Helsingissä saa huomiota, samoin konfliktit tutkimusrahoituksesta, yliopistoindeksistä, sijoituksista ja kiinteistöistä.

Jatkuvana kiistakumppanina rehtori-kanslerilla oli valtiovarainministeriö. Kiehtoo kuulla, minkämoista kitkaa monista yksityiskohdista on ollut läpi 2010-luvun, vaikka näkökulma on korostuneen helsinkiläinen. Näissä kamppailuissa suorat yhteydet kansanedustajiin ja virkamiehiin olivat kalliita.

Helsinkiläistä asiaa on myös johtamisuudistuksen käsittely yli-

opistolain voimaantulon jälkeen. Erimielisyydet ehkä vähän yllättivät Wilhelmssonin, mutta toisaalta ne ovat akateemisessa maailmassa hyvinkin odotettuja.

Wilhelmsson ei kadu. Hän puolustaa edelleen yliopistouudistusta autonomian vuoksi. Tilivirastoasemasta oli päästävä, jotta yliopistot voisivat joskus olla riippumattomia poliittisista rahoitusoi-kuista.

Kirjan pisin luku käsittelee kymmenen vuoden takaisia kiistoja Helsingin yliopistossa: yleiskokouksia, mielenosoituksia, kahta valtausta ja erovaatimuksia. Kirja kuvaa kiistoja, eikä syvenny selittämään kritiikkiä tarkemmin. Tuolloisesta kritiikistä laajemmin kertoo **Tuukka Tomperin** toimittama *Akateeminen kysymys* (Vastapaino 2009).

Kirja näyttää ainakin sen, että

”Kirja näyttää ainakin sen, että maailma on eri suunnista erinäköinen. Se mikä näytti toisten mielestä yksityistämiseltä, oli Wilhelmssonin silmissä itsenäistymistä.”

maailma on eri suunnista erinäköinen. Se mikä näytti toisten mielestä yksityistämiseltä, oli Wilhelmssonin silmissä itsenäistymistä. Ehkä tavoitteet olivatkin samansuuntaisia ja jyrkätkin erot todellisia, mutta perspektiivierojen vuoksi vaikeasti eriteltäviä. Wilhelmsson tuntuu luottaneen tulevaisuuteen ja uskoneen uudistuksen olevan keino puolustaa sivistystä niillä kortein, jotka hänellä olivat käsissä. Demokraattisuus vaatiikin demokraatteja toteutuakseen.

Yliopistojen itsenäistyminen merkitsi Wilhelmssonille taloudellista autonomiaa, ja sen kanssa on tullut takaiskuja. Tieteen rahoitus ei ole ollut sitä, mitä oli odotettu ja sovittu – indeksistä ja apteekkirahoituksesta on lipsuttu ja yliopistoleikkaukset olivat ”puukko selkään”. Toisaalta juuri tuolloisen esittämiseksi autonomiaa haluttiinkin.

Kirja muistuttaa siitä, kuinka paljon on tapahtunut. Yliopistouudistuksen jälkeen Helsingissä luotiin ja purettiin suurlaitoksia, rakennettiin brändiä mainostomistomisto Taivaan kanssa, uudistettiin opetus- ja johtamismallit ja kuljettiin läpi rajuista yt-neu-

votteluista. Rehtorin ja kanslerin silmin on – takuulla vilpittömästi – rakennettu yhteistä hyvää, mutta jatkuva uudistaminen on vaatinut veronsa. Professori **Sue Scottin** arviointiraportti (2017) toteaa, että ”meidän yliopistotamme” on tullut monen silmissä vain ”Yliopisto”. Se ei ole laitoksilla ja luentosaleissa, vaan julkikuvassa ja hallinnossa. Uudistus ei Wilhelmssoninkaan mielestä ole valmis, ja Scottin kuvaama juopa on juuri nyt tärkeä kysymys myös yliopistojen johtamiselle.

”Mitä laajempi autonomia, sitä tärkeämpää miten yliopistoja johdetaan”, kirjoittaa Wilhelmsson. Tähän yliopistouudistuksen olennaisuuteen liittyy repiviä kiistoja Tampereen säätiöyliopistossa, jossa Wilhelmsson veti taannoin johtamista tarkastelevaa työryhmää. Tampereen-keikasta mainitaan kirjassa muutaman kerran, esimerkiksi siitä, että ryhmän ehdotuksia säätiön perustajien kiistellystä valta-asemasta ei huomioitu. Kun etäisyyttä syntyy, olisi kiintoisaa kuulla Wilhelmssonilta siitäkin. •

KIRJOITTAJA ON TIEDETOIMITTAJA, JOKA TYÖSKENTELI HELSINGIN YLIOPISTON VIESTINNÄSSÄ VUOSINA 2011–2021.

POIMINTA KIRJASTA

”Myös perustutkimuksen rahoittamisen tulee vastaisuudessa olla valtion keskeisiä huolenaiheita. Silti on hyvä, että yliopiston taloudellinen itsenäisyys kasvaa myös suhteessa valtiovaltaan. Todella autonominen yliopistolaitos on hyvinvoivan ja terveen yhteiskunnan edellytys. Emme tiedä, mihin suuntaan politiikka tulevaisuudessa kehittyy, ja siksi on tärkeää, että yliopistot sivistyksen puolustajina ovat mahdollisimman itsenäisiä. Kuten olen jo aiemmin todennut, tämä tavoite on mielestäni yliopistouudistuksen kaikkein keskeisin peruste.”

YLIOPISTOUUDISTUS. TARKOITUS, TOTEUTUS JA TULOKSET.

TIETEENTEKIJÖIDEN HALLITUS 17.9.2021

- Todettiin Tampereen yliopiston yhteis-toimintaneuvottelut, jotka koskevat kes-kitettyjä tukipalveluita, 1 100 henkilöä. Ilmoitettu arvio vähentämistarpeesta on 215 henkilötyövuotta.
- Todettiin tiede- ja korkeakoulurahoit-tuksen tilanne 9.9.2020 päättyneen budjettiriihin pohjalta sekä tehty laaja vaikuttamistyö. Tapaamisia ollut runsaas-ti mm. ministerien, virkamiesjohdon sekä yliopistojen johdon kanssa.
- Tieteentekijöiden ja Säätiöiden ja rahastojen yhteinen keskustelutilaisuus Tutkijan elämää apurahalla järjestetään 20.9.
- Hallitus päätti liiton yliopistodemo-kratiaa tukevista suosituksista. Niistä viestitään lähiaikoina.
- Todettiin hallituksen seminaarin keskei-set johtopäätökset ja jatkotoimet.
- Käytiin läpi Tieteentekijöiden valmis-telut kohti tulevaa työehtosopimuskier-rosa.
- Jäsenten kuulemistilaisuus tieteen-tekijöiden työolosuhteiden kehittämi-nessä toteutuu verkkotyöskentelynä 27.9.-8.10.2021 sekä Teams-keskusteluti-laisuutena 5.10.
- Marraskuun liittokokous järjestetään hybridijärjestelyin.
- Tieteentekijöiden lakipalveluiden tuke-na toimii oikeustieteen ylioppilas Maiju Meller kesään 2022 asti. •

PROFESSORILIITON HALLITUS 15.10.2021

- Käsitteli liiton alustavia TES-tavoitteita.
- Käsitteli liiton alustavan toimintasuun-nitelman ja antoi jatko-ohjeet valmiste-luun.

- Käsitteli liiton sijoitusasioita.
- Valtuutti liiton tekijänoikeustyöryhmän antamaan lausunnon maan hallituksen esityksestä tekijänoikeuslain ja sähköisen viestinnän palveluista annetun lain muut-tamiseksi.
- Sai tiedoksi, että valtioneuvosto on asettanut määräaikaisen hankkeen, jonka tehtävänä on laatia ehdotus uudeksi rahoitusmalliksi rahapelituotoilla rahoit-tettujen toimintojen rahoittamisesta. •

PROFESSORILIITON HALLITUS 5.11.2021

- Hyväksyi liiton uuden strategian esitet-täväksi valtuustolle.
- Hyväksyi toimintasuunnitelman vuodel-le 2022 esitettäväksi valtuustolle.
- Hyväksyi liiton budjetin vuodelle 2022 esitettäväksi valtuustolle.
- Käsitteli liiton TES-tavoitteita.
- Turun yliopiston tulevaisuuden tutki-muskeskus on tehnyt liitolle selvityksen Tiedolla tulevaisuuteen. Selvitys tutki-muksen, korkeakoulutuksen ja yhteiskun-nallisen vuorovaikutuksen tulevaisuuden ilmiöistä ja muutostekijöistä. Hallitus käsitteli liiton johtopäätöksiä. Selvitys julkaistaan valtuuston kokouksen yhtey-dessä 26.11.
- Valitsi Vuoden Professorin vuodelle 2022. Valinta julkistetaan Communicatio Academica -tapahtuman yhteydessä 13.1.2022.
- Merkitsi tiedoksi, että liiton edustajat ovat tavanneet pääministeri Marinia.
- Merkitsi tiedoksi seuraavat sidosryhmä-tapaamiset: LUT:n johto, OY:n johto.
- Merkitsi tiedoksi liiton kuulemisen sivistysvaliokunnassa valtion talousarvio-esityksestä vuodelle 2022.
- Merkitsi tiedoksi liiton lausunnon halli-tuksen esityksestä tekijänoikeuslaiksi. •

YLL:N HALLITUS 22.10.2021

- Päätti lausunnostaan tekijänoikeuslain uudistamisesta.
- Päätti lausunnostaan avoimen tieteen ja tutkimuksen kansalliseksi seuranta-malliksi.
- Merkitsi tiedoksi OAJ:n valtuustovaa-lien ajankohdan ja ehdokasasettelume-nnettelyn.
- Sai selvityksen Yliopistopäivien suun-nittelusta.
- Merkitsi tiedoksi neuvottelutilanteen ja jatkoi tavoitevalmistelua. •

YLL:N HALLITUS 12.11.2021

- Merkitsi tiedoksi neuvottelutilanteen ja jatkoi tavoitevalmistelua.
- Jatkoj edellisessä kokouksessa alkanut keskustelua OAJ:n valtuustovaaaleista.
- Linjasi vuoden 2022 YLL-seminaarin järjestämisestä.
- Sai selvityksen OAJ:n valtuuston kokouksen asioista mukaan lukien järjes-törakenteen kehittämisestä. •



**PROFESSORILIITTO
- PROFESSORSFÖRBUNDET**

Rautatääläsenkatu 6
00520 Helsinki

Puheenjohtaja
Jukka Heikkilä
jups@professori.fi
puh. 045 657 5757

Varapuheenjohtaja
Eeva Moilanen
eeva.moilanen@professori.fi
puh. 050 305 667

Toiminnanjohtaja
(Edunvalvonta,
lainopillinen neuvonta)
Tarja Niemelä
puh. (09) 4250 7010

Järjestöpäällikkö
(jäsenneuvonta)
Raija Pyykkö
puh. (09) 4250 7011

Talousvastaava
(Taloushallinto, jäsenmaksut)
Anne Lehto
puh. (09) 4250 7013

Järjestösihteeri
(Jäsenyyteen liittyvät asiat)
Mia Rikala
puh. (09) 4250 7012

Viestinnän asiantuntija
Elina Andersson-Finne
puh. 050 348 1795

Liiton yleisnumero:
(09) 4250 700
etunimi.sukunimi@
professori.fi

www.professori.fi



**TIETEENTEKIJÄT
- FORSKARFÖRBUNDET**

Rautatääläsenkatu 6
00520 Helsinki

Puheenjohtaja
Maija S. Peltola

Toiminnanjohtaja
Johanna Moisio
puh. 0207 589 612

Edunvalvontajohtaja
Mia Weckman
puh. 0207 589 616

Lakimies
Salla Viitanen
puh. 0207 589 621

Talouspäällikkö
Sanna Hoikka
puh. 0207 589 613

Erityisasiantuntija
Miia Ijäs-Idrobo
puh. 0207 589 622

Kehittämisasiantuntija
Ira Laitakari-Svärd
puh. 0207 589 615

Viestintäpäällikkö
Eevastiina Aho
puh. 040 620 3136

Viestintäsuunnittelija
Milla Talassalo
puh. 050 337 0551

Jäsenpalvelut
jasenpalvelu@tieteentekijat.fi
arkisin klo 9–16 puh. 0207 589 619

etu.sukunimi@tieteentekijat.fi

www.tieteentekijat.fi



**YLIOPISTOJEN
OPETUSALAN LIITTO YLL
- FÖRBUNDET FÖR
UNDERVISNINGSEKTORN
VID UNIVERSITETEN YLL**

Rautatääläsenkatu 6
00520 Helsinki

Puheenjohtaja
Santeri Palviainen
puh. 040 537 6211
santeri.palviainen@oulu.fi

Järjestötoiminnan assistentti
Rosa Hawela
puh. 020 748 9552
rosa.hawela@oaj.fi

Erityisasiantuntija
(työmarkkina-, korkeakoulu- ja
tiedepolitiikka)
Hanna Tanskanen
puh. 020 748 9621
hanna.tanskanen@oaj.fi

Erityisasiantuntija,
(työmarkkina- ja
korkeakoulupolitiikka)
Pasi Repo
puh. 020 748 9719
pasi.repo@oaj.fi

www.yll.fi

ACATIIMI

Päätoimittaja
Tuomo Tamminen
puh. 040 3511 196
tuomo.tamminen@acatiimi.fi



FINNA.FI

Väylä kotimaiseen tutkimukseen ja alkuperäis- lähteisiin!

HAKUPALVELU MUSEOIDEN,
KIRJASTOJEN JA ARKISTOJEN
KIEHTOVILLE AINEISTOILLE



www.finna.fi