

PROFESSORIEN,
TIEEENTEKKIJÖIDEN
JA YLIOPISTOJEN
OPETUSALAN LEHTI

2020

6

Acatiimi



UMPIKUJA

Moni yliopistolainen kokee olevansa urallaan jumissa.
Pätkätyöt estävät suunnitelmallisuuden, opetus vie ajan
tutkimukselta, rekrytointikriteerit tuntuvat läpinäkymättömiltä.
Voiko yliopistouralla edetä?



Kun haluat turvata rakkaimpasi
Suomen edullisimmalla*
henkivakuutuksella, olemme rinnallasi.

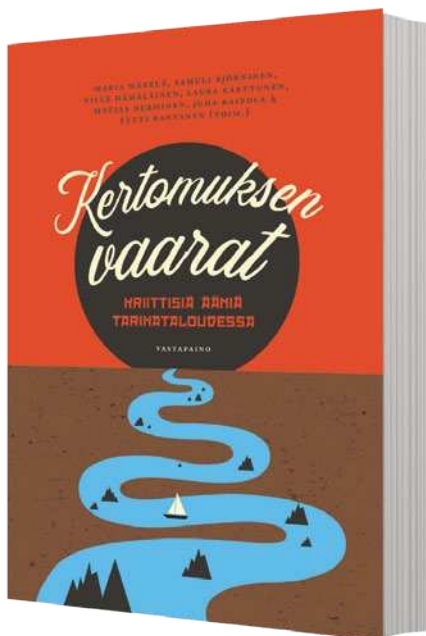
Järjestöjäsenen etuhinta koskee sekä sinua että puolisoasi.
Laske hinta helposti netissä. Saat vakuutuksen voimaan heti.

if.fi/henkivakuutus

Vakuutuksen myöntää Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva.

*Suomen edullisimman henkivakuutuksen hintavertailu, Innolink 11/2020.





Maria Mäkelä, Samuli Björninen,
Ville Hämäläinen, Laura Karttunen,
Matias Nurminen, Juha Raipola
& Tytti Rantanen

Kertomuksen vaarat – Kriittisiä ääniä tarinataloudessa

342 s.

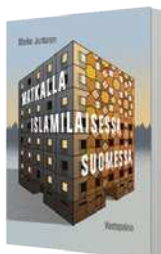
Mitä tarkoittaa tarinatalous?
Kertomuksen vaarat syventyy
kertomuksen määritelmään. Sen
hahmottaminen auttaa ymmärtämään,
miten kertomusmuodon tehot voivat
muuttua tiedollisiksi ja eettisiksi
sudenkuopiksi.



Anneli Kauppinen
Mistä kieli meihin tulee
367 s.



Vita activa
-viikkokalenteri
2021



Marko Juntunen
Matkalla
islamilaisessa
Suomessa
228 s.



Esa Väliörrönen &
Kai Ekholm (toim.)
Tieteen vapaus ja
tutkijan sananvapaus
360 s.



Mari Heikkilä &
Tuukka Tammi (toim.)
Viheliäs tiede –
Ja muita vaikeita uutisia
234 s.



Tarmo Lemola
Kohti uutta
tutkimus- ja
innovaatiopolitiikkaa
326 s.

PÄÄKIRJOITUS

Työtila luo yhteisölle raamit



SANTTERI PALVIAINEN
PUHEENJOHTAJA,
YLIOPISTOJEN
OPETUSALAN LIITTO YLL

Perinteiseen akateemiseen työhön on kuulunut ajatus vapaudesta tehdä työtään niin kuin on halunnut sen itse järjestää yleiset raamit huomioiden.

Korona-aikana tilanne on muuttunut merkittävästi: toisinaan jopa kulku työpaikalle oli estetty tai vähimmillään vahvasti rajoitettu. Tämä on tuonut pinnalle keskustelun työtilojen tärkeydestä ja yhteisöstä. Työtila ei ole vain tila, jossa tehdään omaa työtä. Siellä myös kohdataan oman työyhteisön kanssa.

Kun samaan aikaan opetuksen pysyvä virtuaalistaminen etenee, kysymys vaihtoehtojen työtilojen järjestämisestä tulee entistä tärkeämmäksi. Onko opettaja tai tutkija hankkinut asuntonsa sitä silmällä pitäen, että työnantaja odottaa hänen tekevän työtään entistä enemmän kotona?

Vastaisuudessa tätä kannattaa pohtia, koska trendi lähes varmasti kiihtyy.

Työnteon siirtyminen työpaikalta kotiin on tulonsiirto työnteokijältä työnantajalle, koska verottajan suoma työhuonevähennys on pieni hinta keittiön pöydän nurkasta. Samalla työnantaja säästää toimitilakuluissa merkittävän summan.

Kun työnteolla ei ole aikaa eikä paikkaa, miten sitä mitataan ja seurataan? Hämmästyttävää kyllä joissakin yliopistoissa on yhä määryksiä, joiden mukaan opettajan tulee olla opetusperiodien aikaan fyysisesti paikalla tiettyinä määrinä päiviä viikossa.

Jos jokin on ristiriitaista viestintää, niin tämä. Tämä on myös vastoin työehtosopimusta. Työpaikan johto viestii, että töitä voi tehdä kotona, hubissa tai jossain monitoriympäristön nurkassa, mutta samaan aikaan henkilöstöjohto haluaa työntekijät työpaikalle, jotta voisi vahtia näiden tekevän töitä.

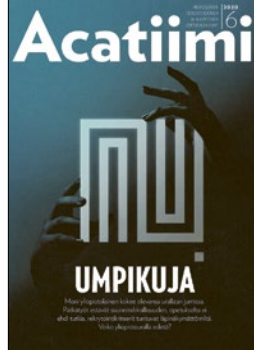
Työaikahan on vain viitteellisesti suhteessa kronologiseen aikaan. Siksi työsuunnitelma nousee

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 2021

- 1. NRO** 8. HELMIKUUTA
- 2. NRO** 29. MAALISKUUTA
- 3. NRO** 7. KESÄKUUTA
- 4. NRO** 30. ELOKUUTA
- 5. NRO** 18. LOKAKUUTA
- 6. NRO** 13. JOULUKUUTA



KANNEN KUVA
HANS EISKONEN

entistä tärkeämpään rooliin työn ja työajan suunnittelussa. Tässä on opettajilla ja tutkijoilla skarppaamisen paikka: monesti työsuunnitelma jää tekemättä ja sen kirjaukset jäävät niin ylimalkaisiksi, ettei suunnitelmasta ole edunvalvonassa apua.

Myös liitoilla on skarppaamisen paikka viestinnässään: työsuunnitelman merkitystä täytyy alleviivata entistä selvemmin ja lisäksi täytyy kouluttaa omia aktiiveja ja luottamusmiehiä tätä korostamaan.

Erilaisten työtehtävien määrä kasvaa jatkuvasti. Kuitenkin on niin, että toisin kuin universumi, 1 612 tunnin vuosittainen työaika ei laajene itsestään. Tuntimäärän ylittyessä tulee keskustella joko erikseen korvatausta lisätyöstä tai jättää joitakin työtehtäviä tekemättä. Tämä haastaa erityisesti esimiestyötä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on luvannut tutkimuksen henkilöstön ajankäytöstä – se on nähtävästi enää aloittamista vaille valmis.

Edunvalvojille puolipakotettu digiloikkaus tuo harmaita hiuksia. Mikä kaikki on työtä sekä työnantajan että työntekijän mielestä?

Työehtosopimuksen raameissa on rajoitus kontaktituntien maksimimäärälle. Zoomitse tapahtuva opetuskin on vielä mitattavissa, jos Zoom-tunteja on yhtä paljon kuin lähiopetusta, mutta erilaiset ajasta ja paikasta riippumattomat kurssikomponentit odottavat edelleen ratkaisuaan.

Talvella 2020 solmitussa työehtosopimuksessa sovittiin työryhmästä, joka tarkastelisi tätä määritelmää. Ei myöskään saa unohtaa, että *Korkeakoulujen opimisen digitaaliset ympäristöt 2030* -visiotyö asettaa sekin yliopistosektorille merkittävää painetta kehittää työehtosopimusmääräyksiä.

Työnantajalle ei voi antaa avointa valtakirjaa määrätä hatus- ta vetämällä, minkä verran mitäänkin työtehtäviä opettajien ja tutkijoiden täytyy tehdä. •

**”Työnteon
siirtyminen
työpaikalta kotiin
on tulonsiirto
työntekijältä
työnantajalle.”**

VAKIOT

Pääkirjoitus.....	4
Ledare	6
?x3.....	10
Kysymys-vastaus.....	20
Kolumni.....	22
Leader	44
Know Your Rights.....	46
Keskustelua.....	48
Historian havinaa.....	50
Kirja-arviot.....	52
Hallitusten päätökset.....	54

ARTIKKELIT

sivu 8: FINLAND UNIVERSITY OY AJETTIIN ALAS
sivu 12: YLIOPISTOJEN YLIMMÄSSÄ JOHDOSHA HALLITSEVAT MIEHET
sivu 14: TATTE TEKİ SUOSITUKSET APURAHATUTKIJOIDEN AVUKSI
sivu 16: JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO MAKSAA KANNUSTEPALKKION
sivu 16: KUUNNELLEN JA KYSELLEN PAREMPIA JÄSENPALVELUITA
sivu 18: RIKU MATILAINEN: MIEHEMME MAAILMALLA
sivu 24: KANSI: VOIKO YLIOPISTOURALLA EDETÄ?
sivu 32: "EN SUUNNITTELE, MITEN ETENEN TITTELISTÄ TOISEEN"
sivu 34: KENEN JOUKOSSA SEISOT?
sivu 40: TYYPPI: OPINTO- PSYKOLOGI MARIA TÖRNROOS

LEDARE

SANTERI PALVIAINEN

ORDFÖRANDE, FÖRBUNDET FÖR

UNDERVISNINGSEKTOREN VID UNIVERSITETEN YLL

Arbetsplatsen skapar ramen för arbetsgemenskapen

Kännetecknande för det traditionella akademiska arbetet har varit friheten att inom godkända ramar själv få organisera sitt arbete. I dessa coronatider har situationen förändrats märkbart: ibland har tillträdet till arbetsplatsen varit förbjudet eller åtminstone starkt begränsat. Detta har väckt diskussion kring vikten av arbetsutrymmen och arbetsgemenskap. Arbetsplatsen är inte bara ett ställe där man jobbar. Där möts den egna arbetsgemenskapen.

Medan undervisningen genomgår en permanent virtualisering blir frågan om alternativa arbetsutrymmen allt viktigare. Har läraren eller forskaren köpt sig en bostad med det i åtanke att arbetsgivaren förutsätter att en allt större andel av arbetet utförs hemma? Det lönar sig framöver att beakta detta eftersom trenden säkert kommer att förstärkas.

Förflyttning av arbete från arbetsplats till hemmet är en inkomstöverföring från arbetstagare till arbetsgivare eftersom det lilla avdraget för arbetsrum i skattedeklarationen är ett ringa pris för köksbordshörnet. Samtidigt sparar arbetsgivaren en ansevärd summa i lokalkostnader.

När arbetandet varken har bestämd tid eller plats, hur mäter och följer man det? Förvånansvärt nog har några universitet fortfarande bestämmelser enligt vilka läraren under undervisningsperioderna måste vara fysiskt närvarande ett visst antal dagar i veckan.

Detta om något är ett kontroversiellt budskap. Detta strider även mot kollektivavtalet. Arbetsplatsens ledning meddelar att det är tillåtet att jobba hemma, på hubb eller i hörnet av något allaktivitetsutrymme, men samtidigt vill personalledningen tvinga de anställda till arbetsplatsen där det är möjligt att övervaka deras jobb.

Arbetstiden står bara approximativt i förhållande till kronologisk tid. Därför ökar arbetsplanens betydelse i planering av arbetet och arbetstiden. Här bör lärare och forskare skärpa sig: många gånger förblir arbetsplanen ogjord eller dess formuleringar så inexakta att planen inte är till någon hjälp i intressebevakningen.

Också förbunden ska skärpa linjen i sin kommunikation: arbetsplanens betydelse bör understrykas allt kraftigare, medan förbundsaktiva och förtroendemännen ska instrueras i hur fram-

hävä vikten av detta.

Mängden olika arbetsuppgifter ökar ständigt. Men till skillnad från universum utvidgas den årliga arbetstiden på 1612 timmar inte av sig själv. Om timantalet överskrider bör man antingen underhandla om separat ersättning för extra arbete eller lämna några uppgifter ogjorda. Detta är en utmaning i synnerhet för chefsarbetet. Undervisnings- och kulturministeriet har utlovat en undersökning om personalens tidsanvändning – tydligen väntar den bara på startskottet.

För intressebevakarna orsakar det delvis påtvingade digisprånget gråa hår: vad allt räknar både arbetsgivaren och tagaren som arbete?

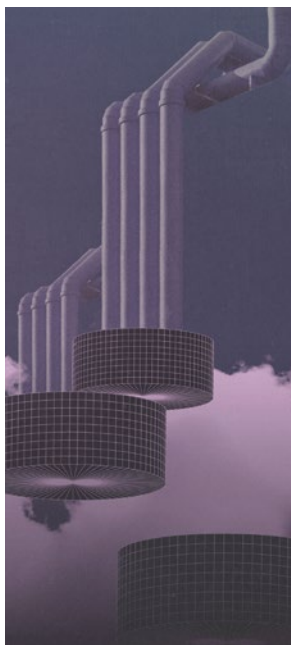
I kollektivavtalet ingår en övre gräns för maxantalet kontakttimmar. Även undervisningen via Zoom är mätbar om Zoomtimmarna är lika många som kontakttimmarna, men diverse kurskomponenter som är oberoende av tid och plats väntar fortfarande på en lösning.

I kollektivavtalet från vintern 2020 kom man överens om en arbetsgrupp som skulle granska definitionen av undervisningens omfattning. Vi bör inte heller glömma att också visionsarbetet *Högskolornas digitala inlärningsmiljöer 2030* förutsätter att bestämmelserna gällande kollektivavtalet ska vidareutvecklas.

Arbetsgivaren kan inte få öppen fullmakt att ur hatten dra en definition för hur mycket och vilka uppgifter lärarna och forskarna måste utföra. •

SVENSK ÖVERSÄTTNING
LEENA-MAIJA ÅBERG-REINKE

HANS EISKONEN



”Olen oppinut iloitsemaan myös vanhanmallisesta, budjettirahoitetusta urapolustani, vaikka se onkin samalla sulkenut reittejä.” » s. 22

YLIOPISTONLEHTORI
KIMMO VEHKALAHTI

VEIKKO SOMERPURO



”Tenure track on käytännössä ohituskaista, jolla pyyhitään pöytää pidemmälle edenneiden tutkijoiden kustannuksella ja joka osoittaa urasuunnittelun mahdottomuuden.”

» s. 24

ANONYymi YLIOPISTOLAINEN
ACATIIMIN URAKSELYSSÄ

VEIKKO SOMERPURO



”Ei ole tilanteita, jolloin pitäisi ottaa itseään niskasta kiinni. Jos on vaikeaa, pyydät apua. Piste.”

» s. 38

VÄITÖSKIRJATUTKIJOIDEN
OPINTOPSYKOLOGI
MARIA TÖRNROOS



Neljän yliopiston vientiyhtiö Finland University ajettiin alas

Åbo Akademin ja Tampereen yliopiston vetäytyminen yhteistyöstä vei vuonna 2013 perustetun koulutusvientiyhtiön telakalle. Kokonaan yritystä ei ole lopetettu.

Finland University Oy:n omistajat ovat päättäneet ajaa yhtiön toiminnan alas. Yhtiön perustajina olivat Tampereen, Itä-Suomen ja Turun yliopistot. Vuonna 2017 Åbo Akademi liittyi yhtiöön neljänneksi osakkaaksi.

Yhtiön alasajosta päätettiin kevään 2020 yhtiökokouksessa. Se oli seurausta siitä, että kaksi omistajayliopistoa päätti vetäytyä yhteistyöstä. Ensimmäinen lähtijä oli Åbo Akademi.

— Åbo Akademi päätti vetäytyä tästä yhteistyöstä lukuvuoden 2019–2020 aikana. Olimme lähteneet yhteistyöhön edellisen johdon viemänä, toki melko myöhään täysjäsenenä, kertoo vararehtori **Mikael Lindfelt**.

Åbo Akademin rehtori vaihtui elokuussa 2019.

— Uuden johdon myötä aloitimme tarkemman analyysin, mitä tämä yhteistyö on meille tuonut ja mitä se on meiltä saanut. Kun huomasimme, että yhtiön toiminta ei tue meidän uusia strategisia tavoitteitamme eikä organisaatiossamme ollut selkeää yhteistyöstä hyötyvää osapuolta, ehdotimme Åbo Akademin hallitukselle, että on parempi erota tästä yhteistyöstä, Lindfelt kertoo.

Åbo Akademin päätös painoi vaakakupissa, kun Tampereen yliopisto teki omia arvioitaan, kertoo rehtori

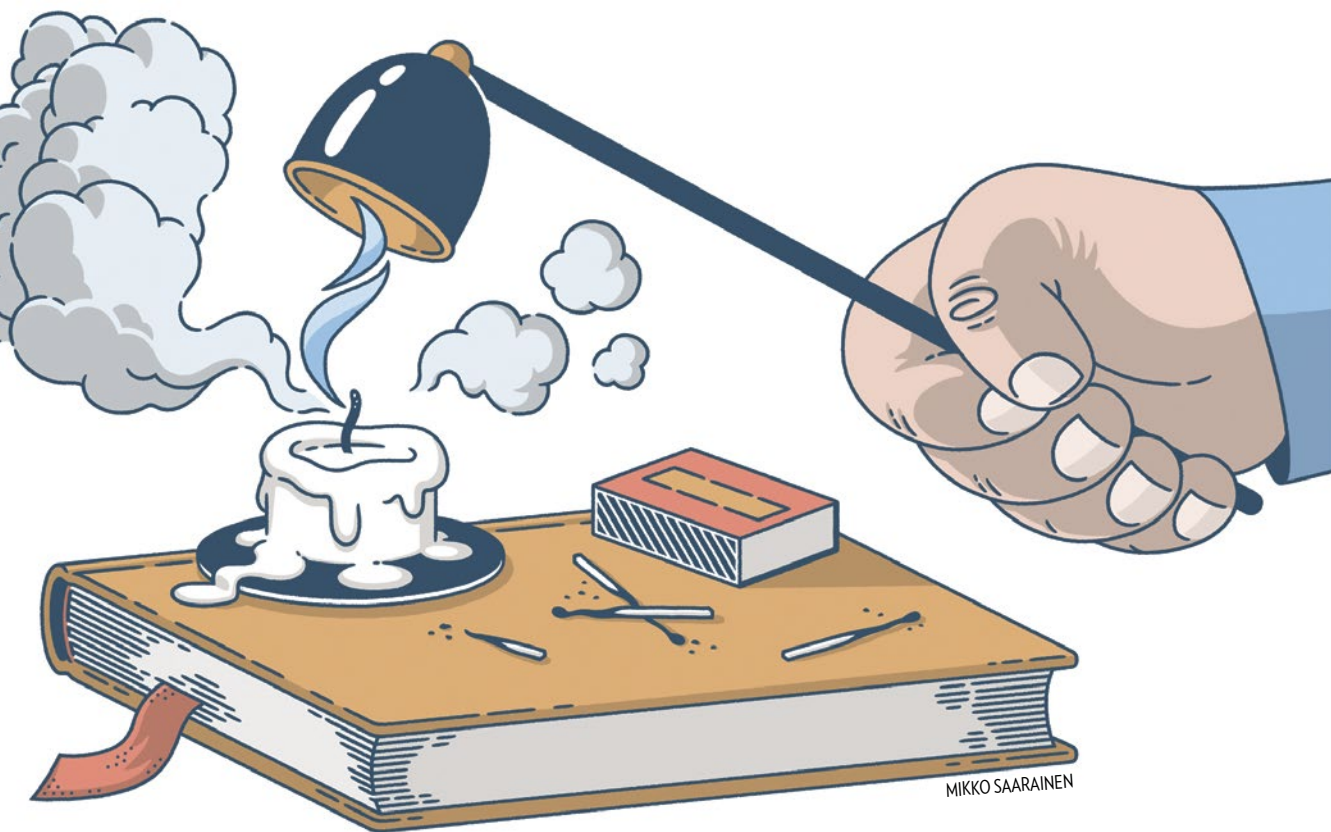
Mari Walls. Tampereen uuden yliopiston synty vuonna 2019 tarkoitti hänen mukaansa suurta muutosta toimintaympäristöön, jossa tamperelaiset ovat tehneet koulutusvientä.

— Asiaan vaikuttaa myös se, että Finland University on vaatinut raskasta pääomitusta koko toimintansa ajan, Walls sanoo.

Vanha Tampereen yliopisto oli muiden osakkaiden tavoin pääomittanut yhtiötä hieman yli miljoonalla eurolla vuosina 2013–2017. Yhtiötä ei Wallsin mukaan saatu kehittämistoimenpiteistä huolimatta seisomaan omilla jaloillaan. Yhtiö olisi tarvinnut omistajiltaan lisäpääomaa tappioidensa kattamiseen myös tänä vuonna.

Åbo Akademin vetäytymisen myötä maksajia olisi ollut neljän sijaan kolme, mikä olisi lisännyt jäljelle jäävien maksuosuutta. Lopulta yhtiön toiminta päätettiin ajaa alas. Hallitun alasajon kustannuksiksi yhtiö arvioi 190 000 euroa. Näihin kustannuksiin osallistuvat omalla osuudellaan myös yhtiöstä vetäytyneet osakkaat lisäpääomituksella.

Vuonna 2013 aloittanut yhtiö etsi markkinoita etenkin Aasiasta. Esimerkiksi vuonna 2015 yhtiö myi Indonesiassa kaksivuotisen opettajankoulutusmaisteriohjelman.



”Asiaan vaikuttaa myös se, että Finland University on vaatinut raskasta pääomitusta koko toimintansa ajan.”

MARI WALLS

man, jonka opetuksesta vastasi Tampereen yliopiston kasvatustieteen yksikkö. Vuonna 2017 julkistettiin Finland Universityn ja Saudi-Arabian opetusministeriön sopimus sadan opettajan täydennyskoulutuksesta Suomessa. Puolet joukosta koulutettiin Helsingin yliopistossa ja toinen puoli jakaantui Turun, Tampereen ja Itä-Suomen yliopistojen välille.

Vuodesta 2016 alkaen yhtiö vei maailmalle myös Turun yliopistossa kehitettyä koulukiusaamisen torjuntaohjelmaa KiVa Koulua. Samana vuonna yhtiö alkoi myös markkinoida maisteriohjelmaa EU- ja ETA-maiden ulkopuolelle.

KiVa Koulu on ollut Turun yliopistolle tärkeä, josta ei ainut koulutusvientituote, rehtori **Jukka Kola** kertoo. Ohjelman etu on ollut skaalautuvuus, eli sitä

on voinut viedä eri maihin ilman että tarvitsee joka asiakkaan kohdalla aloittaa kokonaan alusta.

– Se olisi ollut ihan hienoa, jos muillakin yliopistoilla olisi ollut vastaavia tuotteita, joita voidaan aidosti viedä ja skaalata, Kola sanoo.

Mari Wallskin kehuu KiVa Koulu -hanketta, joka on ”Turun yliopiston näkökulmasta tietenkin ollut todella hyvää ja vahvaa toimintaa”. Itä-Suomen yliopisto puolestaan on Wallsin mukaan keskittynyt markkinoimaan yhtiön kautta tutkinto-ohjelmiaan. Tampereen yliopisto sen sijaan markkinoi kansainvälistä tutkintokoulutustaan itse, hän kertoo.

– Meillä on ollut siinä aika hyvä saanto ilman tätä Finland Universityn toimintaa. Koko ajan olemme kuitenkin pääomittaneet yhtiötä. Se on ehkä palvelut vähän epäsynkroniassa eri omistajia, Walls toteaa.

Hän sanoo suoraan, että Finland University Oy ei palvellut Tampereen yliopiston päämääriä parhaalla mahdollisella tavalla. Ongelmana on Wallsin mukaan ollut se, että yksittäiset isot hankkeet ovat määrittäneet yhtiön toimintaa ja niiden loppuessa ei välttämättä ole ollut välittömästi uutta, korvaava hanketta. Tampereen yliopiston hallinnossa on puhuttu paljon yhtiön hallinnointikustannuksista ja siitä, mitä niillä on saatu aikaan.

TEKSTI JARNO LISKI

MIKÄ OLII TÄRKEINTÄ, MITÄ YLIOPISTONNE FINLAND UNIVERSITY OY:STÄ OPPI?

JUKKA KOLA

REHTORI, TURUN YLIOPISTO
– Finland University on tuonut osaamista nimenomaan myynti- ja markkinointityöhön. Se ei ole lähtökohtaisesti yliopistoihmisten – tutkijoiden ja opettajien – hommaa eikä kuulu ollakaan.



HANNA OKSANEN / TURUN YLIOPISTO

MIKAEL LINDFELT

VARAREHTORI, ÅBO AKADEMI
– Meidän tärkein oppimme tästä yhteisestä matkasta oli se, että omassa organisaatiossa pitää olla selkeä tahtotila ja valmius lähteä tekemään yhteistyötä muiden kanssa ennen kuin asioista ja rahoituksesta sovitaan. Unelmia on helppo tehdä, varsinkin sellaisilla aloilla, joilla kaikki maailman mahdollisuudet voidaan kuvitella.



SATU KARMVALO / ÅBO AKADEMI

MARI WALLS

REHTORI, TAMPEREEN YO
– Tampereen yliopisto ja muut osakasyliopistot ovat käyneet Finland Universityn puitteissa tärkeää strategista keskustelua kansainvälistymisestä, koulutusviennistä ja koulutusmarkkinoinnista. Tämä on auttanut yhteistyön tiivistämisessä. Uskon, että maailman muuttuessa olemme yliopistoina entistä vahvempia viemään myös yhdessä eteenpäin koulutuksen kansainvälistämistä ja suomalaisen koulutuksen vetovoimaisuutta. ●



JONNE RENVALL / TAMPEREEN YLIOPISTO

– Vanhassakaan Tampereen yliopistossa meidän avainasiantuntijoiden motivointi toimia tämän organisaation kautta ei onnistunut parhaalla mahdollisella tavalla, hän sanoo.

Viimeisten viiden tilikauden aikana yhtiön liikevaihto eli palveluiden myynti on vaihdellut 2 miljoonan ja 5,6 miljoonan euron välillä. Yhtiö on kuitenkin ollut tappiollinen joka vuonna. Tappioiden määrä samalla aikavälillä on vaihdellut noin 330 000 eurosta yli 720 000 euroon. Yhtiössä on ollut 6–7 työntekijää, mistä on aiheutunut melko tuntuvat 550 000–760 000 euron vuosittaiset henkilöstökulut.

Suurin kuluerä on kuitenkin ollut palveluostot omistajayliopistoilta. Finland University on siis toiminut myyntiyhtiönä. Se on kaupannut koulutuksia, jotka se on ostanut omistajiltaan. Näin ollen osa yhtiön tappiosta on omistajayliopistojen tuloa, jolloin ulkopuolisen on vaikeaa tai mahdotonta arvioida taloudellista tulosta.

Itä-Suomen yliopiston rehtori **Jukka Mönkkönen** painottaa, että toiminnan tuloksellisuutta on myös turhaa mitata euroissa.

– Itse edustan sitä näkökulmaa, että osinkojen ja taloudellisen voiton takia meidän ei kannata tällaista työtä tehdä, hän sanoo.

Mönkkösen mukaan koulutusvienti synnyttää onnistuessaan suomalaisiin yliopistoihin merkittävästi uutta kansainvälistä toimintaa.

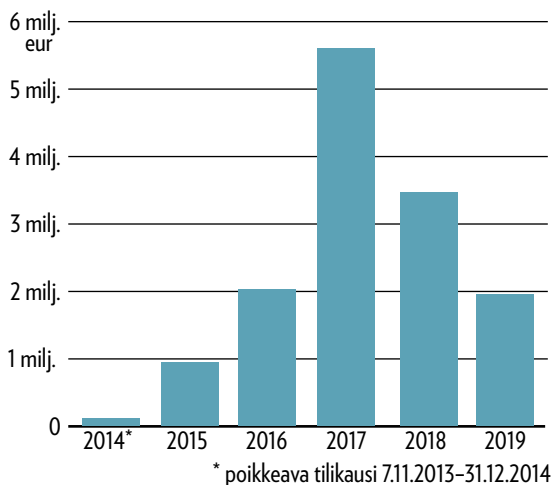
– Eli se laajentaa toimintaverkkoa kansainväliseen koulutukseen, mikä on monessakin mielessä hyvin tarpeellista Suomelle.

Mönkkönen sanoo, että omistaja ei ole asettanut yhtiölle täsmällisiä mitattavia tavoitteita. Sen tähden on vaikea arvioida, saavutettiin tavoitteita vai ei.

– Kyllähän paljon syntyi näiden toimintavuosien aikana. Ensinnäkin opittiin tuntemaan hirveän paljon sitä koulutusviennin haastekenttää ja siinä syntyi toimintamuotoja yliopistojen väliselle yhteistyölle. Siinä syntyi myös paljon asiakkuuspintoja ulkomaille, hän arvioi.

Mönkkönen kuitenkin korostaa, että Finland Universityä ei ole kokonaan haudattu. Myös Turun yliopiston rehtori **Jukka Kola** sanoo, että yhtiö on päätetty pitää toistaiseksi pöytälaatikkoyhtiönä jos sen nimenkin säilyttämiseksi. Jatkopäätöksistä tai edes niiden aikataulusta rehtorit eivät kuitenkaan sano vielä mitään.

FINLAND UNIVERSITY OY:N LIIKEVAIHTO



”Meidän pitää joka tapauksessa saada suomalaisiin yliopistoihin merkittävästi lisää kansainvälisiä ihmisiä opiskelijoiksi ihan demografiakehityksen takia.”

JUKKA MÖNKKÖNEN

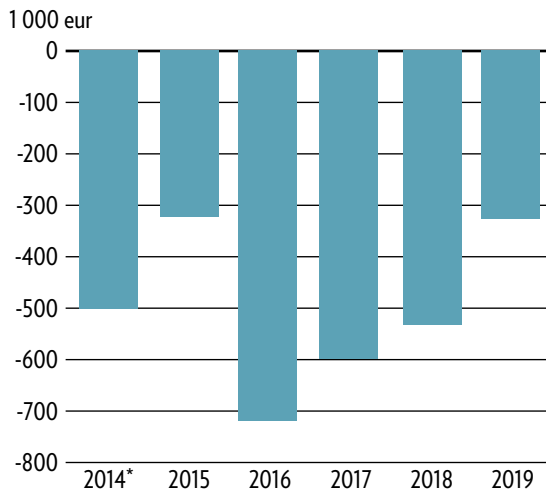
Laadukas suomalainen koulutus on Jukka Mönkkösen mukaan edelleen vientituote, joka tarjoaa yliopistoille paljon mahdollisuuksia. Vientieuroja tärkeämpänä asiana hän kuitenkin pitää yliopistojen kansainvälistymistä.

– Meidän pitää joka tapauksessa saada suomalaisiin yliopistoihin merkittävästi lisää kansainvälisiä ihmisiä opiskelijoiksi ihan demografiakehityksen takia, hän sanoo.

Mönkkönen kertoo panneensa ilahtuneena merkille, että työperäisen maahanmuuton sijaan Suomessa on hiljalleen alettu puhua työ- ja koulutusperäisestä maahanmuutosta.

– Koulutuksen kautta työllistyminen Suomeen pitää saada kuntoon, ja sitä kautta hoitaa osaamisvaje, joka tämän meidän oman väestökehityksen pohjalta

FINLAND UNIVERSITY OY:N TULOS



on uhattuna ensi vuosikymmenellä, jos emme saa tänne väkeä, hän sanoo.

Aivan samaa sanoo Tampereen Mari Walls. Hän muistuttaa, että suomalaisiin korkeakouluihin tuleva ikäluokka pienenee noin neljänneksellä vuoden 2030 jälkeen. Syntyvyys on laskenut niin paljon.

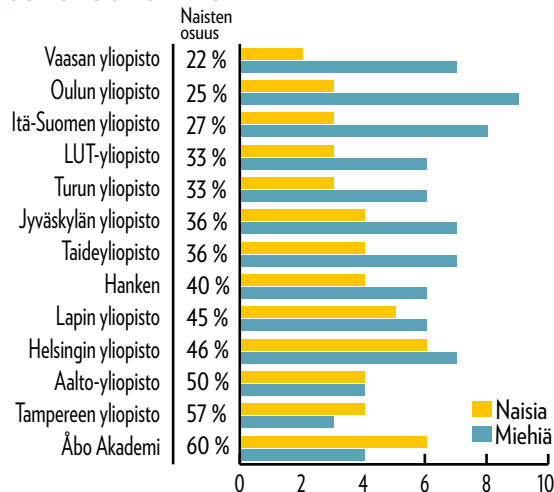
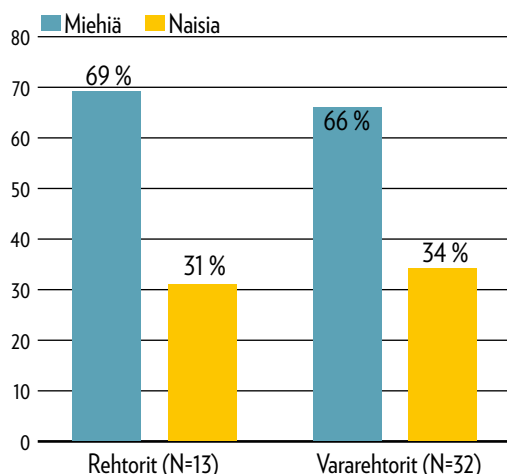
– On väijäämätöntä, että se heijastuu myös siihen, miten me koulutamme ja keitä me koulutamme, Walls sanoo.

Tähän kysymykseen ei julkisessa keskustelussa olla Wallsin mukaan täysin herätty. Mönkkösen taivoin myös Walls sanoo, että suomalaisen yhteiskunnan on löydettävä keinoja, joilla tuetaan kansainvälisiä opiskelijoita ja heidän kiinnittymistään Suomeen. Yhdeksi pullonkaulaksi hän nimeää Maahanmuuttoviraston myöntämät oleskeluluvat, joiden saaminen on liian hidasta.

– Kymmenen vuotta kuluu aika pian, kun puhutaan koulutuksesta. Nämä meidän koulutusohjelmamme ovat hidasliikkeisiä uudistumaan. Myös korkeakoulujen pitää uudistua tästä näkökulmasta, Walls sanoo.

Finland University Oy jää siis telakalle, mutta yhteistyölle on rehtorien mukaan yhä tarvetta.

– Sehän ei ole muuttunut mihinkään, mikä oli Finland Universityn alkuperäinen ajatus: että maailma on suuri ja suomalaiset yliopistot ovat pieniä toimijoita. Että eikö kannattaisi yhdistää voimia? Jukka Mönkkönen sanoo. •

YLIOPISTOJEN HALLITUSTEN
SUKUPUOLIJAKAUMAYLIOPISTOJEN REHTORIEN JA
VARAREHTORIEN SUKUPUOLIJAKAUMA

Yliopistojen ylimmässä johdossa hallitsevat miehet

Esimerkiksi rehtoriksi ponnistetaan usein tutkimuksesta vastaavan vararehtorin paikalta. Heistä vain 27 prosenttia on naisia.

Naiset ovat edelleen aliedustettuja yliopistojen ja tiedekuntien johdossa. Rehtoreista miehiä on 69 prosenttia, vararehtoreista 66, dekaaneista 60 ja hallitusten jäsenistä 61 prosenttia. Tiedot selviävät tutkijatohtori **Heidi Härkösen** Akava Works -ajatuspajalle tekemästä selvityksestä.

Selvitys perustuu kesän 2020 tilanteeseen, eikä siinä ole vertailua aiempiin vuosiin. Pitkällä aikajänteellä naisten osuus yliopistojen johtajanpaikoista on kasvanut, mutta Härkösen keräämien tietojen perusteella voi arvioida, että naiset tulevat säilymään aliedustettuina etenkin rehtorikunnassa ainakin lähitulevaisuudessa.

Ehkä tärkein syy on professorikunnan sukupuolijakauma: vuonna 2019 (full) professoreista 32,8 prosenttia oli naisia. Osuus on kasvanut noin prosenttiyksikön vuodessa, kertoo Professoriliiton toiminnanjohtaja **Tarja Niemelä**. Kun rehtoriksi valitaan

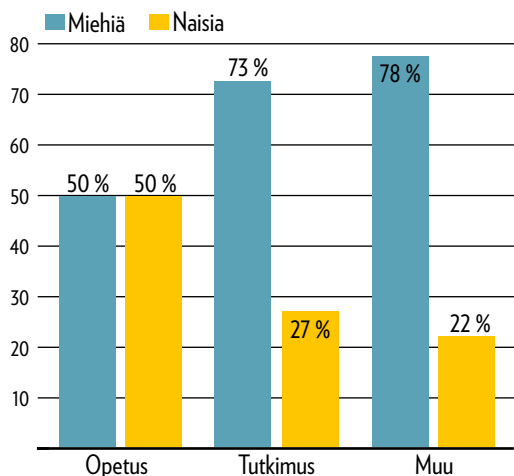
käytännössä aina professori, tarjolla on enemmän miehiä kuin naisia.

Niemelän mukaan rehtoriksi siirrytään useimmiten dekaanin, laitosjohtajan, tutkimuksesta vastaavan vararehtorin tai toisen yliopiston rehtorin tehtävistä. Laitosjohtajien sukupuolijakaumaa ei ole selvitetty valtakunnallisesti, mutta kaikissa muissa tehtävissä miehiä on selvä enemmistö.

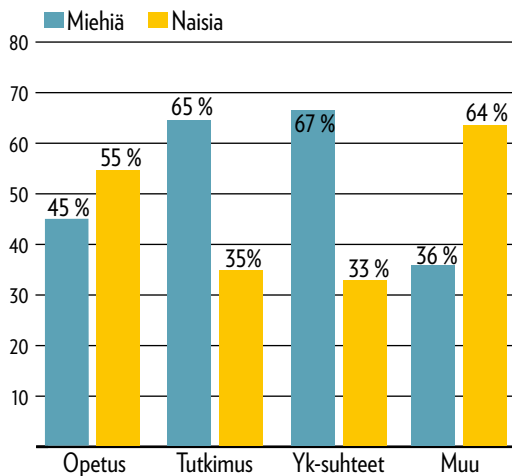
– Esimerkiksi tutkimuksesta vastaavista vararehtoreista naisia on vain 27 prosenttia. Tämä viittaa siihen, että yliopistojen rehtorit ovat jatkossakin useammin miehiä, Niemelä sanoo.

Professoriliiton teettämä, vielä julkistamaton selvitys kertoo, että akateemisilla johtajilla on keskimäärin pitkä kokemus sekä yliopistotyöstä että akateemisen yksikön johtotehtävistä. Suurin osa on työskennellyt yliopistossa yli 12 vuotta.

VARAREHTORIEN SUKUPUOLIJAKAUMA VASTUUALUEIDEN MUKAAN



VARADEKAANIEEN SUKUPUOLIJAKAUMA VASTUUALUEIDEN MUKAAN



LÄHDE: HÄRKÖNEN, HEIDI (2020): SUKUPUOLIJAKAUMA KORKEAKOULUJEN HALLINNOSSA

Miehet ovat enemmistönä myös professorien tehtävien hakijoissa, Professoriliiton tuore rekrytointiselvitys kertoo. Perinteisiin professorin tehtäviin hakijoista naisia oli 57 ja valituista 35 prosenttia, mutta perinteiset professorirekrytoinnit ovat jääneet vähemmistöksi. Selvityksen mukaan vuonna 2019 Suomen yliopistoissa avattiin vain 45 perinteistä professorihakua. Näiden lisäksi perinteisellä tavalla kutsuttiin yhteensä 89 henkilöä professuureihin. Luvut ovat suuntaa antavia.

Vuonna 2019 tenure track -rekrytointeja avattiin 189, ja niihin oli yhteensä yli 5 700 hakijaa, kun perinteisissä rekrytoinneissa hakijoita oli vain 109. Perinteisiä rekrytointeja järjestivät viime vuonna ilmeisesti ainoastaan Itä-Suomen yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Lapin yliopisto ja Turun yliopisto.

– Selvitys osoittaa, että professoreiden rekrytoinnissa on siirrytty tenure track -aikaan. Tässä on tapahtunut valtava muutos. Kun yliopistolaki otettiin käyttöön vuonna 2010, meillä ei ole ollut oikeastaan yhtään yliopistoa, joka olisi rekrytoinut professoreita vakinaistamispolun kautta, Tarja Niemelä kertoo.

Tenure track -rekrytoinneissa naiset kuitenkin menestyivät paremmin kuin heidän osuutensa hakijamääristä antaisi olettaa. Tenure track -tehtävien hakijoista 28 prosenttia oli naisia, mutta valituista 38 prosenttia. Muunsukupuolisia tenure track -tehtäviin hakijoista oli 1,4 prosenttia. Yksikään ei tullut valituksi.

Kutsumenettelyllä palkatuista professoreista

naisia oli vain 29 prosenttia.

Sivistystyönantajien tilastojen mukaan naisten osuus yliopistojen koko opetus- ja tutkimushenkilöstöstä oli 45,2 prosenttia syksyllä 2019.

Tasa-arvolain mukaan tehtävään pitää lähtökohtaisesti valita ansioitunein. Jos päätös tehdään soveltuvuus-kriteereitä käyttäen, valinta pitää pystyä perustelemaan valitsematta jääneille.

Asia on ollut tuoreeltaan julkisuudessa, kun kolme naishakijaa pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa Lapin yliopiston tutkimuksesta vastaavan vararehtorin rekrytoinnista. Hakijat kokivat tulleen syrjityiksi.

Tasa-arvovaltuutettu **Jukka Maarianvaaran** lausunnon mukaan valitsematta jääneillä naisilla oli syytä epäillä tulleen syrjityiksi, sillä heidän tieteelliset ansionsa olivat paremmat kuin valituksi tulleella miehellä. Yliopistolla oli oikeus painottaa rekrytoinnissa ansioiden sijaan soveltuvuutta, mutta siitä olisi ollut hyvä kertoa jo hakuilmoituksessa. Yliopisto ei myöskään tehnyt kirjallista ansiovertailua, joka olisi tehnyt valinnasta läpinäkyvämmän.

– Oma kokemukseni on, että yliopistojen johtotehtäviä täytettäessä miespuolisten henkilöiden valintaa on useammin perusteltu soveltuvuudelta kuin naisten. Lasikattoja ei tulisi olla yliopistolla eikä missään muuallakaan, Tarja Niemelä sanoo. •

Kankeat käytännöt apurahatutkijan riesana

Tampereen yliopiston tieteentekijät Tatte ry laati suositukset apurahatutkijoiden aseman parantamiseksi.

Apurahatutkijat ovat epätasa-arvoisessa asemassa paitsi työsuhteessa oleviin kollegoihinsa nähden myös keskenään. Kohtelu vaihtelee jopa saman yliopiston sisällä. Eroja on esimerkiksi siinä, millä ehdoilla apurahatutkijat saavat työhuoneen, kulkukortin ja it-palvelut käyttöönsä vai saavatko lainkaan.

Näin todetaan Tampereen yliopiston tieteentekijöiden Tatte ry:n teettämässä kyselytutkimuksessa. Kyselyyn vastasi 88 apurahatutkijaa Tampereen yliopiston kuudesta tiedekunnasta. Kyselyraportin kirjoitti **Sinikka Torkkola**, ja kyselyn tilastollisesta analyysistä vastasi **Päivi Tyni**.

Tutkimus käsittelee Tampereen yliopiston tilannetta, mutta useimmat huomiot ovat yleistettävissä yliopistoihin laajemminkin. Tatte laati syksyllä raportin pohjalta 14-kohtaiset suositukset, joilla apurahatutkijoiden asemaa voitaisiin parantaa.

– Yksi mielestäni keskeisimmistä Tatten suosituksista on se, että jokaiseen tiedekuntaan nimettäisiin muutama hallintohenkilö, jotka vastaisivat erityisesti apurahalla tutkimusta tekevien tuen tarpeisiin. Tämä uudistus auttaisi merkittävästi siihen, ettei apurahatutkijuuteen liittyviä käytännön asioita enää palloteltaisi henkilöltä toiselle, vaan tutkimustyön edellytysten järjestäminen erilaisissa yksilöllisissä tilanteissa olisi sujuvaa – ja siten myös arvostusta vies-

TATTEN SUOSITUKSET APURAHATUTKIJOIDEN ASEMAN PARANTAMISEKSI TAMPEREEN YLIOPISTOSSA 2020

YLIOPISTO:

1. Laaditaan tiedekuntien käyttöön selvät ohjeistukset apurahatutkijoita koskevista käytännöistä. Ohjeita läpileikkaavina periaatteina tulisi olla yhteisöllisyys, tasa-arvo ja arvostus.
2. Täydennetään yliopiston intranettiin kootusti tietoja apurahatutkijoita koskevista käytännön asioista.
3. Varataan riittävästi resursseja apurahatutkijoiden asioista tiedekunnissa vastaavien hallintohenkilöiden kunnolliseen perehdyttämiseen (sekä käytäntöjen että viestinnän osalta).
4. Tarjotaan kaikki tutkimustyön resurssit ilman erillisiä, apurahatutkijan maksamia korvauksia. (Toisin sanoen edellytetään korvausta vain silloin ja siinä määrin kuin korvaukset sisältyvät myönnettyyn apurahaan.)
5. Selvitetään mahdollisuutta tarjota työterveyspalveluita apurahatutkijoille siten, että heidän velvollisuutensa ja asemansa suhteessa yliopistoon ei muutu.
6. Kehitetään teknisiä käytäntöjä tukemaan tutkijoiden affiliaation ja näkyvyyden jatkuvuutta (SoleCris, nettisivut) huolimatta rahoituksen pirstaleisuuden aiheuttamista epäjatkuvuuksista.
7. Varmistetaan tutkimustyön edellytysten saumaton jatkuminen tilanteessa, jossa tutkija vaihtaa työsuhteesta apurahalle. Lopetetaan esimerkiksi turhat työhuoneiden vaihdokset.
8. Tarkastellaan yliopiston käytäntöjä säännöllisesti ja systemaattisesti apurahatutkijoiden silmin ja pyritään poistamaan eriarvoisuutta luovia käytäntöjä. (Tällä hetkellä tällaisia käytäntöjä ovat esimerkiksi apurahatutkijoiden kuvattomat kulkukortit ja uutisten kohdennus ”henkilöstölle”.)

tittävää, Tatten puheenjohtaja **Sanni Tiitinen** toteaa tiedotteessa.

Monissa kyselytutkimukseen tulleissa vastauksissa korostuivat juuri jäykän byrokratian aiheuttamat ongelmat. Apurahatutkijoiden rahoituskaudet ovat usein sirpaleisia, ja lyhyetkin katkokset kausien välillä aiheuttavat joskus tarpeettomalta tuntuvia harmejä.

”Jos apuraha muodostuu pienemmistä pätkistä, resurssisopimusta pitää olla koko ajan uusimassa. Tutkijalla on

TIEDEKUNNAT:

9. Nimetään 2–3 hallintohenkilöä per tiedekunta vastaamaan erityisesti apurahatutkijoiden yksilöllisiin tuen tarpeisiin.

10. Tarkastellaan tiedekunnan käytäntöjä säännöllisesti ja systemaattisesti apurahatutkijoiden silmin ja pyritään poistamaan eriarvoisuutta luovia käytäntöjä. (Esimerkiksi kutsutaan apurahatutkijat tapahtumiin siinä missä muutkin tiedekunnassa tutkimustyötä tekevät eikä erotella työpiteitä rahoituslähteen mukaan.)

11. Huolehditaan, että tutkinto-ohjelmavastaavat tietävät, keitä apurahatutkijoita tutkinto-ohjelman alalla yliopistolla on, ja tavoittavat apurahatutkijat tutkinto-ohjelmia koskevassa viestinnässä.

TUTKINTO-OHJELMAVASTAAVAT, VÄITÖS-KIRJAOHJAAJAT JA LÄHIJOHTAJAT:

12. Varataan apurahatutkijoille (erityisesti väitöskirjatutkijoille ja vastaväitelleille) mahdollisuuksia kerryttää kokemusta opettamisesta ja opetuksen kehittämisestä ja saada tästä työstään asianmukainen korvaus.

13. Kutsutaan ja rohkaistaan apurahatutkijoita osallistumaan tutkinto-ohjelman tapahtumiin, esimerkiksi henkilöstökokouksiin.

14. Ilmoitetaan apurahatutkijoiden asioista tiedekunnissa vastaaville hallintohenkilöille, jos apurahatutkijoiden tavoittamiseen liittyy ongelmia.

TIETEENTEKIJAT.FI/ASSETS/UPLOADS/2020/09/TATTE-APURAHAKYSELY-SUOSITUKSET-V2.PDF

pelko, että apurahakausi väliin tulee tauko ja yliopiston sähköpostin käyttöoikeus katkeaa. Usein on niin, että tutkimustyö on kesken ja sähköposti on tärkein viestintäkanava esimerkiksi julkaisujen kanssa”, kertoi eräs vastaaja.

Pienistä riesoista saattaa muodostua isompia. Epätasa-arvoiset käytännöt olivat saaneet monet vastaajista pohtimaan paikkaansa yliopistoyhteisössä – kuuluvatko he siihen edes. Vastaajista noin neljännes koki, ettei kuulu yliopistoyhteisöön, ja toinen neljännes ei osannut vastata.

”Koen olevani, kollegat pitävät osana yhteisöä, mutta byrokratia antaa usein ymmärtää muuta.”

Kaikki eivät olleet tyytymättömiä, mikä osaltaan korostaa käytäntöjen kirjavuutta. Kollegoiden ja esihenkilöiden rooli korostuu, kun yliopiston rakenteet ovat apurahatutkijan kannalta horjuvia. Noin kymmenesosa vastaajista oli osa-aikaisessa työsuhteessa yliopistoon, mikä saattoi helpottaa myös byrokratian kanssa.

”Oma onneni on mahtava esimies, joka henkilökohdaisesti pitää huolen siitä, että jokaisella hänen ryhmänsä apurahatutkijalla on myös työsuhte yliopiston kanssa (mikäli apurahan säännöt sen sallivat), jolloin työtilat, kulkuoikeudet, työterveys yms. tulevat automaattisesti.”

Tattesta kerrotaan, että Tampereen yliopisto on tarttunut kiitettävästi raportin nostamiin teemoihin. •

MIKSI JYVÄSKYLÄN APURAHATUTKIJAT EIVÄT SAA KANNUSTEPALKKIOTA?

Jyväskylän yliopisto jakaa joulun alla kannustepalkkion työsuhteessa oleville työntekijöilleen (ks. juttu sivulla 16). Twitterissä moni on paheksunut sitä, että esimerkiksi apurahatutkijat eivät kannustepalkkiota saa.

Tämä rajausta johtuu monista syistä, talous- ja palvelujohtaja **Päivi Seppä** kertoo. Kannustepalkkiolla yliopisto palkitsee työntekijöitään koronapandemian aiheuttamasta lisääntyneestä työtaakasta. Apurahatutkija voi saada palkkion, jos hän on toiminut lisäksi esimerkiksi tuntiopettajana, mutta ei muuten.

Asiaan vaikuttaa Sepän mukaan myös verotus.

– Kannustepalkkio on ennakonpidätyksen alaista palkkaa. Se voi jopa nostaa henkilön kokonaisveroastetta. Palkkana maksettavan kannustepalkkion yhdistäminen apurahaan saattaisi muuttaa myös apurahan verokohtelua, Seppä sanoo.

JUKOn pääluottamusmies **Erja Kosonen** ymmärtää tehtyä rajausta.

– Apurahatutkijat ovat valitettavasti hajanainen joukko, jonka käsittely yksiselitteisenä ryhmänä on vaikeaa. He ovat osa yliopistoyhteisöä, jos näin haluavat, sillä kaikki eivät sitä erityisesti halua esille tuoda. Mutta he eivät ole työsuhteessa yliopistoon. Se on ollut aiemmin ja on tälläkin kerralla kannustepalkkion peruste. •

Jyväskylän yliopisto maksaa poikkeusajan kannustepalkkion

Yliopisto palkitsee työntekijöitä venymisestä korona-ajan järjestelyihin.

Jyväskylän yliopisto ilmoitti marraskuussa, että se maksaa koko henkilöstölle kannustepalkkion. Yliopiston hallitus päätyi palkitsemaan henkilöstöä siitä hyvästä, että poikkeuksellinen vuosi on edellyttänyt joustavuutta ja venymistä sekä monia nopeita muutoksia epävarmassa pandemiatilanteessa.

Palkkion suuruus on 10 prosenttia syyskuun kuukausipalkasta ilman erillislisä. Kokoaikaiselle henkilökunnalle se on kuitenkin vähintään 400 euroa ja enintään 600 euroa.

Palkkion saavat ne, joilla on yliopistoon voimassa ollut työsuhde sekä huhtikuussa että syyskuussa 2020 ja joille on maksettu molempina kuukausina

palkkaa. Tuntiopettajista 200 euron kannustepalkkio maksetaan niille, jotka ovat opettaneet yli 250 tuntia tammi-marraskuussa.

Jyväskylän yliopiston rehtori **Keijo Hämäläinen** totesi yliopiston tiedotteessa, että yliopiston nykyinen taloustilanne on vakaa ja näkymät ovat myönteiset.

Pääluottamusmies Erja Kososen mukaan henkilöstö otti tiedon palkkiosta vastaan ”hämmästyneen iloisesti”.

– Korona-ajan myötä ei ole tullut matkakuluja eikä konferenssikuluja, joten yliopisto on todella säästänyt näistä menoistaan. Näyttää siltä, että säästyneitä varoja hyödynnetään nyt henkilöstölle aiempina vuosina olleen käytännön mukaisesti, Kosonen sanoo.

Jyväskylän yliopisto on maksanut aiemminkin kannustepalkkioita koko työsuhteessa olevalle hen-

MILLA TALASSALO



Kuunnellen ja kysellen parempia jäsenpalveluita

Taiteen maisteri, teollinen muotoilija **Ira Laitakari-Svärd** aloitti lokakuussa Tieteentekijöiden kehittämisasiantuntijana. Tehtävä on liitossa uusi, ja Laitakari-Svärdin työhön lukeutuu yhdistysten tukeminen, jäsenpalveluiden ja rekistereiden kehittäminen sekä palvelumuotoilu. Jäsenelle palvelumuotoilu tulee näkymään hänen mukaansa sellaisina uudistuksina, jotka jäsen kokee omikseen.

– Se tarkoittaa palveluja, etuja ja toimintoja, jotka tuntuvat jäsenistä tarpeellisilta ja helppokäyttöisiltä, hän selittää.

Menetelmä, jonka avulla Laitakari-Svärd muotoilee palveluja eri ryhmille mielekkäiksi, kuulostaa järkeenkäyvältä ja elävältä: Kysele, juttele ja kuuntele. Kommunikoimalla monessa kanavassa. Räätlöi. Hyödynnä palautetta. Hienosäädä jatkuvasti.

”Näyttää siltä, että koko henkilöstölle suunnattua kannustepalkkiota ei muissa yliopistoissa ole.”

KATJA AHO

kilöstölle, ei kuitenkaan parina viime vuonna.

Kannustepalkkiota ei makseta apurahatutkijoille, jotka eivät ole työsuhteessa yliopistoon. Tätä jotkut yliopistolaiset ovat kritisoineet. (Ks. juttu sivulla 15.)

Kososen mukaan ajatus on ollut palkita aiempien vuosien käytännön mukaisesti työsuhteessa olevaa henkilöstöä. Korona-ajan opetusjärjestelyt ovat li-
sänneet etenkin näiden työmääriä ja vastuita. Myös tutkimus on monin paikoin mutkistunut. Minimi- ja maksimisumman tarkoitus on kohdentaa kannuste erityisesti keskituloisille opettajille ja tutkijoille, joiden työhön poikkeusaika on tuonut eniten haasteita.

Jyväskylän yliopiston talous- ja palvelujohtaja **Päivi Seppä** sanoo, että kannustepalkkio on tunnustus henkilöstön sitoutuneesta työstä, mutta ei johdu suoraan korona-ajan säästöistä.

– Korona-aikana yliopiston budjetissa on jäänyt sekä tuottoja saamatta että kuluja toteutumatta. Kannustepalkkiopäätöstä ei ole tehty kuitenkaan budjetin säästöjen perusteella. Sitoutunut henkilöstö on yliopiston tärkein menestystekijä, ja poikkeuksellisenä vuonna sen merkitys on entisestään korostunut, Seppä sanoo.

Julkisalan korkeakoulutettujen neuvottelujärjestön JUKOn neuvottelupäällikkö **Katja Aho** pitää kannustepalkkiota myönteisenä uutisena. Hän kysyi sähköpostitse eri yliopistojen pääluottamusmiehiltä, onko poikkeusajan palkkioita luvassa muualla.

– Näyttää siltä, että koko henkilöstölle suunnattua kannustepalkkiota ei muissa yliopistoissa ole. Joko ei palkita lainkaan, tai sitten palkitseminen on sidoksissa suoriutumiseen, Aho sanoo. •

TERHI HAUTAMÄKI

Laitakari-Svårdillä on vankka kokemus tuotteiden ja palveluiden käyttäjälähtöisestä suunnittelusta. Kokemusta rydyttää aimo annos järjestöosaamista. 1990-luvun puolivälissä alkanut ura matkapuhelimen suunnittelun parissa vaihtui vuonna 2007 järjestöjen jäsenpalveluiden kehittämiseen, kun hänet pyydettiin Yksityisalojen esimiehet ja asiantuntijat YTY ry:hyn.

– Lähdin YTYyn jalkauttamaan jäsenlähtöistä ajattelua, hän tiivistää.

Uusien tuulien tuominen toimintaan ja jäsenhankinta sujuivat Laitakari-Svårdiltä sen verran mallikkaasti, että muutaman vuoden päästä Insinööriliitto houkutteli hänet leipiinsä. Seuraavan kahdeksan vuoden aikana hän muun muassa osallistui Insinööri-
liiton työsuhdeneuvontaan, koulutti luottamusmiehiä ja yhdistysaktiiveja sekä rakensi jäsensegmentit ja palveluportfolion.

Tieteentekijöihin Laitakari-Svård innostui hake-
maan, koska liitto on uudistunut viime aikoina juuri siihen suuntaan, johon hänen mielestään ammattiyh-

MIIA LJÄS-IDROBO JATKAA TIETEEN- TEKIJÖIDEN ERITYISASiantuntijana

Tieteentekijöiden yhdistyskoordinaattori **Miia Ljäs-Idrobo** jatkaa työtään erityisasiantuntijan nimikkeellä ja keskittyy muun muassa tiede- ja korkeakoulupolitiikkaan. Lisäksi hänen vastuulleen on siirtynyt osa eläkkeelle jäävän Riku Matilaisen aiemmista tehtävistä, kuten liiton kansainvälinen toiminta ja jäsenten palkan-
neuvonta. •



MILLA TALASSALO

distyksen pitääkin mennä.

– Haluan olla mukana etujoukoissa. Tykkään tehdä asioita uudistusten parissa. •

EEVASTIINA AHO



Miehemme maailmalla

Kansainvälisessä toiminnassa tulee muistaa solidaarisuus ja pitkäjänteisyys, muistuttaa Tieteentekijöiden neuvottelupäällikön tehtävistä eläkkeelle jäävä Riku Matilainen.

TEKSTI **KIRSTI SINTONEN**

Riku Matilainen aloitti Tieteentekijöiden liitossa asiamiehenä helmikuussa 2002, ja sai heti kättelyssä hoidettavakseen kansainväliset asiat. Hänen ensimmäinen kansainvälinen keikkansa Tieteentekijöiden edustajana suuntautui Moskovaan.

– Henkilökohtainen kuljettaja vei Ladalla hotellilta kokouspaikoille, iltatilaisuus oli Kremlissä, Sojuz-avaruusaluksen kosmonautit lähettivät videoyhteyden kautta juhlaväelle terveiset, hulppeassa salissa

lenteli kullattu pelikaani.

Moskovan-tilaisuus jäi kirjavuudessaan uran mieleenpainuvimmaksi, mutta tärkeimmät päätökset tehtiin muissa pöydissä.

Matilainen ei ole laskenut, kuinka monta reissua hän teki EU-asioissa Brysseliin, mutta paljon niitä kertyi. Tärkeimpänä urakkanaan hän pitää vaikuttamista Tutkijoiden eurooppalaiseen peruskirjaan. Euroopan komission suositus annettiin keväällä 2005.

– Pääsin heti ensimmäisessä kokouksessa aivoriin eurooppalaisten koulutusalaa ammattiyhdistysten kattojärjestön ETUC:n tanskalaisen pääsihteerin **Martin Römerin** kanssa. Olin asiasta useampaan otteeseen komission kuultavana, ja tuntui siltä, että pääsin aidosti vaikuttamaan peruskirjan sisältöön.

Peruskirjan mukaan kaikkia tutkijoita on kohdeltava ammattilaisina uravaiheesta riippumatta. Peruskirjan suositusten käyttöönottoa tukee Euroopan komission *Human Resources Strategy for Researchers* -hanke. Matilaisen mielestä tämä on jonkin verran jämäköittänyt peruskirjan suosituksia.

– Mutta edelleenkin tutkijoiden rekrytointiin ja niiden läpinäkyvyyteen liittyvää kohtaa ei oteta yliopistojen arvioinneissa ja laatuleimojen saamisessa tarpeeksi huomioon. Ay-puolen yhtenä tavoitteena

→RIKU MATILAINEN

Syntynyt vuonna 1957 Ruotsin Södertäljessä.

Kauppatieteen lisensiaatti.

Tieteentekijöiden liittoon asiamieheksi 1.2.2002, eläkkeelle neuvottelupäällikön tehtävistä 1.2.2021.

Asiamiehenä Suomen Ekonomit ry:ssä 2001–2002.

Assistenttina ja yliassistenttina Hankenilla 1983–2001.

Toimi Hankenilla Tieteentekijöiden liiton paikallisyhdistyksen puheenjohtajana ja akavalaisen pääluottamusmiehenä, missä roolissa hän joutui hoitamaan yt-neuvotteluja. Yliopistoaikana tieteentekijöiden asiat tulivat tutuiksi liiton edunvalvontatyöryhmässä sekä pariin otteeseen hallituksen jäsenenä.

myöhemmässä vaiheessa oli, että peruskirjan suositusten noudattaminen kytkettäisiin EU-rahoitukseen, mutta tämä ei mennyt läpi.

Tärkeää Matilaiselle on ollut myös nuorten tutkijoiden asema. Hän oli muun muassa mukana ajamassa Tieteentekijöitä nuorten tutkijoiden asioita käsittelevän eurooppalaisen Eurodoc-järjestön jäseneksi.

– Ja vuodesta 2008 siellä ollaan oltu mukana ai-noana ammattijärjestönä.

Toinen iso kansainvälinen työsarja koski Eurooppatason sosiaalista vuoropuhelua, jota koulutuksen saralla ei vielä ollut, vaikka koulutussektori oli merkittävä työllistäjä. Työmarkkinaosapuolten dialogissa haettiin yhdessä työnantajapuolen kanssa ratkaisuja muissa kuin palkka- ja työaikakysymyksissä.

Matilainen toimi ETUCE:n neuvonantajana kolmessa isossa projektissa ja muistelee, että pari kesää meni taustaraporttien kirjoittamisessa.

– Kiersimme pitkin Eurooppaa alueellisissa seminaareissa edistämässä tätä uutta yhteistyömuotoa työntekijä- ja työnantajajärjestöjen välillä. Autoimme siis myös työnantajapuolta rakentamaan omaa eurooppalaista organisaatiotaan dialogia varten.

Matilainen muistelee, että varsinkin Itä-Euroopan maissa meni paljon aikaa ammattiyhdistystoiminnan perusteiden kouluttamiseen. Kädestä pitäen piti opettaa muun muassa se, että pelkkä palkankorotusprosentti ei kerro kaikkea.

Merkittävimpien työtehtäviensä listalle Matilainen nostaa myös Bologna-prosessin, johon ETUCE sai सदsryhmän aseman ja on siten päässyt mukaan Bologna-työryhmien työskentelyyn.

– Kansallista Bologna-seurantaryhmää Suomella ei ole vielääkään, vaikka monilla muilla mailla on. Kritisoin tätä aika vahvasti opetus- ja kulttuuriministeriön suuntaan, mutta ei auttanut.

Muut Pohjoismaat, niiden sisarjärjestöt ja kollegat ovat tulleet vuosien saatossa tutuiksi. Jokavuotiset pohjoismaiset seminaaripäivät ovat olleet tärkeitä verkostoitumiselle ja tietojen vaihdolle.

– Kansainvälisissä asioissa tulee olla mukana pitkäjänteisesti, vain siten syntyy tulosta. Solidarisuuskäsitelmä tulee muistaa. Emme voi poimia pelkkiä rusinoita pullasta.

Vuoden 2010 alusta voimaan tullut uusi yliopistolaki mullisti yliopistolaisten palvelussuhteet ja palkan-neuvottelut. Virkasuhteet muuttuivat työsuhteiksi, yliopistotyönantaja järjestäytyi EK:n alaiseen Yksityisen Opetusalan Liittoon (nykyään Sivistystyönantajat) ja sopimusneuvottelut siirtyivät Etelärannan työnantajataloon. Riku Matilainen sai tuolloin Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestön JUKOn lakkopäällikön natsat. Neuvottelukulttuuri muuttui uuden yliopistolain myötä täysin, hän muistelee. Lakkovalmiuden merkitys kasvoi huomattavasti.

Keväällä 2010 neuvoteltiin yliopistoväen ensimmäisestä työehtosopimuksesta. Neuvottelut kriisiytyivät ja työntekijäjärjestöt joutuivat jättämään lakkovaihtoituksen valtakunnansovittelijan toimistoon. Neuvottelutulokseen päästiin vuorokautta ennen lakkopäivää.

Keväällä 2018 hyväksyttävissä olevia sopimusehtoja jouduttiin jo hakemaan työtaistelulla. Se toteutettiin yhden päivän lakkona Helsingin yliopistossa. Se oli kaikille lakkotoimijoille työtaistelun toteuttamisen korkeakoulu.

– Nyt voimme sanoa, että yliopistosektorin työtaisteluväline on hyvä ja paikalliset organisaatiot ovat kunnossa. Näiden asioiden kehittäminen ei ole yhden miehen ansiota, vaan iso kiitos kuuluu etenkin Professoriliiton järjestöpäällikkö **Raija Pyykölle** ja TEKin työelämäasiantuntija **Daniel Valtakarille**, unohtamatta myöskään viestinnän merkitystä.

Riku Matilaisen vakituinen asunto on sijainnut jo viisi vuotta Raaseporissa. Isossa vanhassa talossa ja sen pihapiirissä riittää puuhaa myös tulevina eläkepäivinä. Puhelinhaastattelun päivänä Matilainen oli kunnostamassa kivinavetan yllisen vanhoja päätyikkunoita. •

KIRJOITTAJA ON TIEEENTEKIJÖIDEN JA PROFESSORILIITON ENTINEN VIESTINTÄPÄÄLLIKKÖ, MATILAISEN TYÖTOVERI LÄHES 19 VUODEN AJALTA.



Atte Jääskeläinen valittiin ylijohtajan virkaan johtamisen ja viestinnän ansioidensa ansiosta, todetaan OKM:n nimitysmuistiossa. Hänen taakseen jäivät muun muassa OKM:n tiedepolitiikan vastuualueen johtaja Erja Heikkinen ja korkeakoulupolitiikan vastuualueen päällikkö Birgitta Vuorinen.

DIGITALISAATIO MUUTTAA KORKEIMMAN KOULUTUKSEN KUTEN AIEMMIN MEDIAN, ATTE JÄÄSKELÄINEN USKOO. YLEN ENTINEN PÄÄTOIMITTAJA ALOITTI LOKAKUUSSA YLIJOHTAJANA OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖSSÄ.

TEKSTI JUHA MERIMAA

1) Aloitit lokakuun alussa opetus- ja kulttuuriministeriön korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osaston ylijohtajana. Miltä uusi työ tuntuu?

— Monella tapaa tämä on ollut sukellus uuteen maailmaan. Aiemmassa elämässäni olen ollut virkamiehenä vain yhden vuoden toimiessani notaarina opintojen jälkeen. Myös korkeakoulukentän ottaminen haltuun tällä tarkkuudella on oppimishaaste. Mutta on valtavan suuri etuoikeus saada oppia uutta vielä 55 vuoden iässä.

2) Aiempi työkokemuksesi on lähinnä journalistista. Miksi hait tätä virkaa?

— Kuten moni varmasti tietää, urani journalistina päättyi autetusti. Sen jälkeen halusin löytää töitä, jotka vastasivat arvomaailmaani. Koen, että virkamiehenä voin olla hyödyksi yhteiskunnalle.

3) Valintaasi on kutsuttu poliittiseksi. Mitä sanot tähän?

— Kun nimityksen tekee valtioneuvostossa, kyllähän se on määritelmän mukaan poliittinen. Hain tehtävää myös, koska uskon, että minulla on annettavaa. Olen johtanut toimituksia aikana, jona digitalisaatio mullisti median. Uskon, että seuraavassa aallossa näin käy myös korkeimmalle koulutukselle.

4) Mitä tämä tarkoittaa?

— Kun verkon yli voidaan siirtää nollakustannuksella hyvin monipuolisia sisältöjä ja jopa vahvaa läsnäolon tuntua, miksi kukaan valitsisi huonompaa vaihtoehtoa kuin maailman parhaan. Tämä tulee muuttamaan korkeinta koulutusta enemmän kuin vielä ymmärrämme.

5) Mitä näet muuten Suomen yliopistokentän haasteina?

— Niitä riittää: esimerkiksi vaikuttavuus, di-

gitalisaatio ja demografia. Ikäluokat kasvavat voimakkaasti vielä hetken, ja samalla tavoitteena on nostaa korkeakoulutettujen osuutta ikäluokasta. Sitten ikäluokat alkavat pienentyä vauhdilla. Tämä vaatii yliopistoilta sopeutumiskykyä, jotta laadusta voidaan pitää kiinni.

6) Ennen valintaasi työskentelit työelämäprofessorina Lappeenrannan teknillisessä yliopistossa. Millaisen käsityksen yliopistomaailmasta se toi?

— Kaikki kokemuksen yliopistomaailmasta ovat olleet niin hyviä, että koen itseni suorastaan hemmotelluksi. Tein aikani oikeustieteellisen tutkinnon Helsingin yliopistossa, sitten vuonna 2017 pääsin ensin Oxfordiin ja London School of Economicsiin ja sitten Lappeenrantaan. Oma yliopistotyöni oli hyvin vapaata. Ja olivathan nämä yliopistot kaikki kovin erilaisia.

7) Mitä mieltä olet työelämäprofessorin tittelistä ja roolista yliopistoissa?

— Itse en koskaan käyttänyt työelämäprofessorin titteliä, vaan pitäydyin englanninkielisessä Professor of Practice -muotoilussa. Koin työni mielekkääksi, ja olin mukana tutkimushankkeessa ja yliopiston johdon tukena Advisory Boardin jäsenenä. Muuten koen keskustelun titteleistä vähän erikoisena. Kyseessä ovat ammattilaiset, joita yliopistot ovat halunneet palkata. Esimerkiksi LSE:ssä ei-akateeminen professori on professori.

8) Teit tutkimusta eurooppalaisten uutistoimistojen tulevaisuuden liiketoimintamalleista. Jatkatko tutkimusta vai jäikö se osaltasi?

— Projekti on päättynyt, mutta minä jatkan. Ajatuksenani on tehdä aiheesta väitöskirja Lappeenrannan teknilliseen yliopistoon. Työstän artikkeleita vapaa-ajallani edelleen. •

KOLUMNI



KIMMO VEHKALAHTI

SOVELTAVAN TILASTOTIETEEN
DOSENTTI, YLIOPISTONLEHTORI,
HELSINGIN YLIOPISTO,
YHTEISKUNTADATATIETEEN KESKUS

Junioriassarista seniorilehtoriksi

Tenure track -järjestelmä ja sen uudet viritykset yliopistonlehtoreille auttavat monia eteenpäin uralla, mutta oma akateeminen retkeni on kulkenut jo alusta saakka erilaisia polkuja. Aloitin nuorena assarina, jonka työhön kuului asennella tietokoneita, hallinnoida atk-lupia ja tehtailla tutkintovaatimuksia, mutta myös oppia suoraan professoreilta, avustaa opetuksessa ja työstää omia opinnäytteitä.

Yli 30 vuotta myöhemmin huomaa toimineeni yliopistonlehtorina lähes 20 vuotta. Uramallit on uusittu, ja malliura on hyvin erilainen kuin 1990-luvulla.

Tulin yliopistoon opiskelemaan tilastotiedettä toimittuani yo-pohjalta ATK-operaattorina ja käytönsuunnittelijana. Näitä töitä edelsi arvokas kokemus työsuhteiden

sekäkäytöstä hotellisiivoojana, keittiöapulaisena, lounastarjoilijana, leipurin apulaisena, opettajan sijaisena, TV:n lähetystarkkailijana ja pioneerina. Musiikkilukiossa haaveilin rock-muusikon urasta ja korvasin reaaliaineet bändi- ja ki-taratunneilla.

Maisterin (1996) ja tohtorin (2000) papereilla jatkoin assistenttuurissani (1996–2001), jota edelsi kolme vuotta lyhyitä, välillä vain kuukauden viranhoitoja. Toimittuani lehtorin sijaisena pääsin kiinni pedagogisen yliopistonlehtorin virkaan vuonna 2002. Dosentuurin myötä onnistuin saamaan vakituksen viran vuonna 2008, sellaisen vihdoinkin auettua.

Aiemmat seniorit eläköityivät sopivaan aikaan, sillä olin jo hypätä pois akateemisesta maailmasta saatuani houkuttelevia tarjouksia yrityspuolelta.

Pidän todella paljon työstäni yliopistonlehtorina. Se on aina ollut monipuolista: tutkimusta ja ope-

SAKSITUT

1 ”Kukaan ei opi hyväksi opettajaksi tai juristiksi monivalintatenteilla tai hyväksi lääkäriksi opetusvideota katsomalla. Vaaditaan yksilöllistä, soveltavaa ja laadukasta opetusta, joka taas vaatii resursseja. Ei ole kenenkään etu, että opiskelijat joutuvat luennoilla istumaan luentosalin lattialla, kun edes tiloja ei ole mitoitettu hallituksen tavoitteiden mukaisesti – yksilöllisestä opetuksesta puhumattakaan. Sisäänotto-määrien kasvattamista harkittaessa olisi siis tarpeellista keskittyä ensin resurssien riittävytyteen ja sitten vasta siihen, pysty-

täänkö todella kouluttamaan suurempaa määrää opiskelijoita. Tarvitsemme osaavia ja taitavia valmistuneita ihmisiä, emme vain tilastojen täytettä.”

IINA PALONEN, PAAVO KOHO & TOPI KARPPINEN,
HS MIELIPIDE, 22.10.

2 ”Mikä on siis keskeistä tutkimuksen onnistumisen kannalta? Clausewitzia mukaillen kaikki organisaatiot tarvitsevat strategiaa. Ainakin joissakin yliopistoissa on kuitenkin yleistynyt ajattelutapa, jossa strategian noudattaminen ohjaa tutki-

mustoimintaa. Yliopiston strategian pitäisi kuitenkin olla maailman hahmottamisen apuväline eikä rautahäkki, joka ehkäisee uutta tutkimustoimintaa.”

PROFESSORI JUSSI VÄLIMAA,
BLOGI.PROFESSORILIITTO.FI, 20.10.

3 ”Lannistavinta yliopistossa työskente-lyssä on viime vuosina ollut huomata, että yhteisö ei puolusta heikoimmassa asemassa olevia jäseniään. Haluaisin kokea, että yliopisto olisi kuin perhe.”

TUTKIJA PANU HALME, TWITTER 12.11.

”Sattumanvaraiselle uteliaisuudelle ei ole aikaa, kun pitää tietää mitä haluaa, panostaa siihen täysillä ja vältellä muita kiinnostuksen kohteita.”

tusta, hallinnointia ja johtamista sekä yhteiskunnallista vaikuttamista. Kaikki tämä kietoutuu yhteen. Esimerkiksi kaikille avoimet verkkokurssit korostavat opetuksen yhteiskunnallista vaikutusta.

Olenkin meritoitunut ennen kaikkea opetuksessa: yliopistossani olen tunnettu Opettajien akatemian perustajajäsen, ja ilokseni olen kuullut olevani muualakin Suomessa monen kollegan esikuva, muun muassa verkko-opetuksen saralla. Opetusinnos-

vaatioitani huomioidaan myös kansainvälisesti.

Myös tutkimus kiehtoo, vaikka se onkin jäänyt vähemmälle. Seuraan kuitenkin alani kehitystä, levitän virtauksia opetukseni välityksellä ja osallistun muiden tutkimukseen. Tärkeintä on, että tiimimme yhdessä onnistuu tieteen eri ulottuvuuksilla niin, että jokainen saa toimia ja päteä vahvuuksillaan.

Olen oppinut iloitsemaan myös vanhanmallisesta, budjettirahoitetusta urapolustani, vaikka se onkin samalla sulkenut reitkejä. Vielä 10 vuotta sitten kipuilin yrittäessäni hahmottaa itseäni kiipeilemässä uramallien portaissa. Haaveilin professuuristakin, mutta vaatimukset julkaisujen ja rahoituksen suhteen ovat sittemmin karanneet ulottuviltani. Opetusansioillani pärjäisin missä haussa tahansa.

Kaikkiaan koen olevani pidemmällä kuin olisin kuvitellut. Ta-

voittelin muusikon uraa, kokeilin ravintola-alaa, innostuin tietokoneista ja löysin motivaation yliopisto-opiskeluun. Voin ehkä viettää yliopistossa yli neljäkymmentä vuotta elämästäni. Urani on tarjonnut lukuisia mahdollisuuksia kiinnostua uusista asioista, ja olen saanut edetä vastuullisiin tehtäviin, kuten koulutusohjelman johtajaksi.

Nykyisissä tarkasti määriteltyissä uramalleissa osoitetaan selvästi, mikä on mahdollista ja mitä se vaatii. Sattumanvaraiselle uteliaisuudelle ei ole aikaa, kun pitää tietää mitä haluaa, panostaa siihen täysillä ja vältellä muita kiinnostuksen kohteita. Silti uramallit eivät takaa mitään, koska kilpailu on kovaa. Kuitenkin huokoisuutta olisi hyvä olla, jotta pystyy muuttamaan suunnitelmia, kun sattuma puuttuu peliin.

Näin jälkeenpäin ajatellen tuntuu siltä, että nykyisen tyyppiset uramallit eivät olisi innostaneet minua akateemiselle kilpauralle. •

4 ”Jos opiskelija lähestyy minua kiireen keskellä gradukysymyksellä, ajattelen, että entä jos oma lapseni lähestyisi kysymyksellä professoria, miten toivoisin häntä kohdeltavan? Sen jälkeenhän kaikki on itsestään selvää.”

PROSESSIOIKEUDEN PROFESSORI TUULA LINNA,
YLIOPISTO-LEHTI 8/2020

5 ”Kaikilla meillä on maailmankuva, josta käsin tulkitsemme tiedettä – myös tutkijoilla. Poliittisuuden kiistämisen sijaan tieteen poliittisuus olisi syytä tehdä aktiivi-

semmin näkyväksi. Enkä tarkoita puoluepoliittisuutta, vaan poliittisuutta laajemmin maailmankuvana. Tieteen poliittisuuden tunnustaminen ei myöskään heikennä tieteen laatua, vaan päinvastoin parantaa sitä, kun poliittisuus voidaan tehokkaammin ottaa huomioon tulkintoja muodostaessa.”

VTT, PÄÄEKONOMISTI PATRIZIO LAINÄ,
TWITTER 5.11.

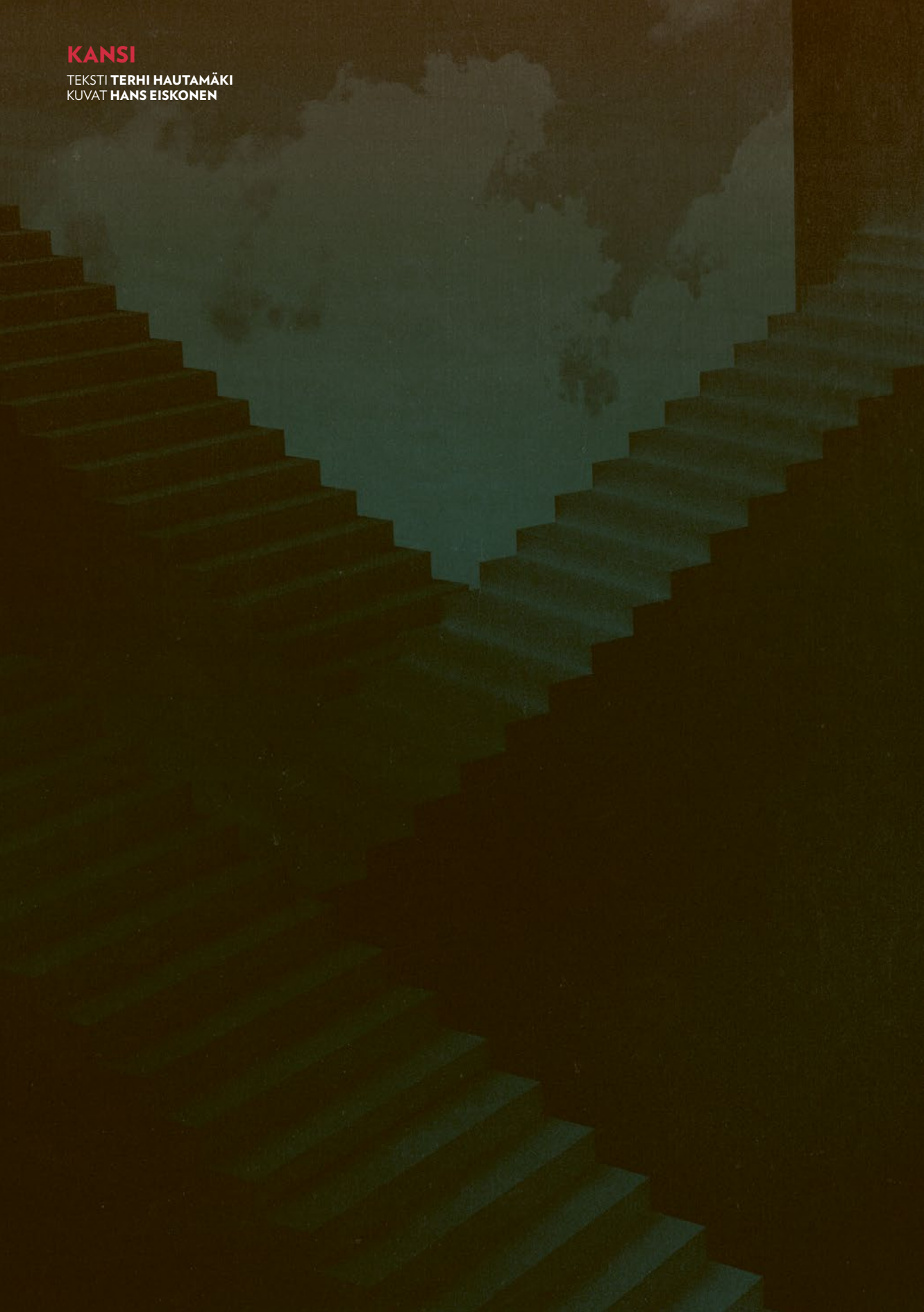
6 ”Olisi kiinnostavaa miettiä, mitä opittavaa suomalaisilla säätiöillä ja etenkin Koneen Säätiöllä voisi olla työstä, jota kut-

sutaan esimerkiksi termeillä participatory grantmaking tai participatory philanthropy, tai uusimpana feministiseksi filantropiaksi. Niissä päätösvaltaa rahoituksesta siirretään yhteisöille, joiden toimintaa rahoitetaan. Näin ajatellaan varmistettavan rahan paras käyttö. Voisi ajatella, että taiteen ja tieteen vertaisarviointi eli se, että hakemuksia arvioivat toiset taiteen ja tieteen ammattilaiset, on jo yksi esimerkki tällaisesta apurahatyöstä.”

KONEEN SÄÄTIÖN JOHTAJA ANNA TALASNIEMI,
KONEENSAATIO.FI, 1.10.

KANSI

TEKSTI **TERHI HAUTAMÄKI**
KUVAT **HANS EISKONEN**





MINNE URA VIE?

Malleissa yliopistoura näyttää suoraviivaiselta, mutta käytännössä monen yliopistolaisen ura on täynnä esteitä ja hidasteita. Selvitimme, millaisia vaikeuksia urakehityksessä yliopistolla on ja mitä niille voisi tehdä.

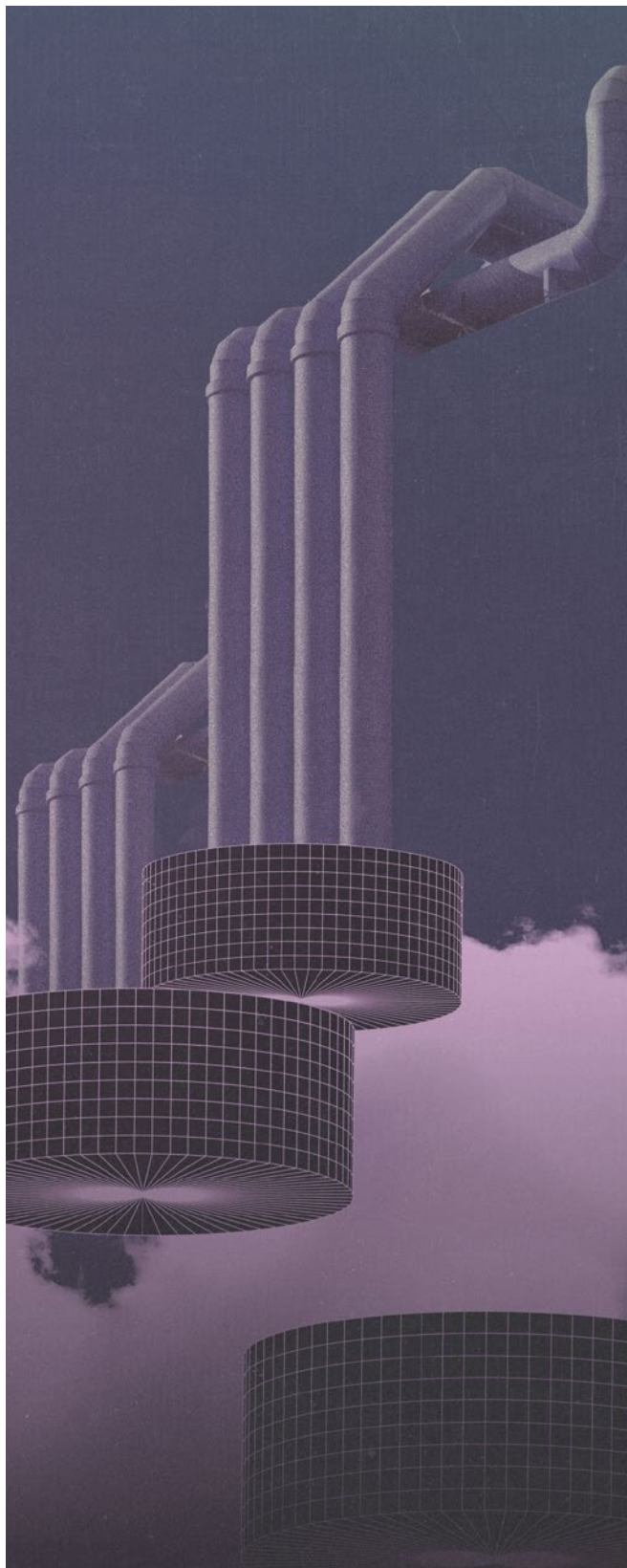
SSiintääkö urapolku suoraviivaisena edessä, mutkitteleeko se arvaamattomilla tavoilla vai näyttääkö tien pää tulleen vastaan? Omassa työssä eteneminen on tärkeää yliopistolaisille.

Se kävi selväksi vastauksista, joita Acatiimi sai lokakuiseen urakyselynsä.

Uralla eteneminen merkitsee monia asioita: Yhdelle se on nimikkeestä ja vaativuustasosta seuraavaan kipumista, toiselle ylipäättään työn jatkumista ja kolmannelle mahdollisuuksia siirtyä uudenlaiseen tehtävään. Tietysti eteneminen on myös tunnetta siitä, että oma osaaminen kehittyy ja että pystyy antamaan oman panoksensa tieteen ja korkeakoulutuksen hyväksi ja tekemään merkityksellistä työtä.

Kun kysyimme tutkijoiden ja opettajien kokemuksia uralla etenemisestä, vastauksia tuli yli sata. Monet olivat synkkää luettavaa. Kenties kysely kiinnitti etenkin niiden huomion, jotka ovat kokeneet vaikeuksia urallaan. Tässä jutussa esitetyt tutkijoiden ja opettajien kommentit on poimittu kyselyvastauksista. •

**”En haluaisi jättää
akateemista maailmaa,
mutta en oikein tiedä,
mitä seuraavaksi tekisin.”**



1. EPÄSELVÄT KRITEERIT

”Väittelyn jälkeen olin onnekas, sillä sain henkilökohtaisen pitkän, yli kolmen vuoden apurahan. Mutta huolimatta tästä onnenpotkusta tunnen suurta epävarmuutta ’urani’ jatkosta. Teen liikaa töitä varmistellakseni erilaisia meriittejä, joiden lopullisesta vaikuttavuudesta ei ole mitään varmuutta. Kilpailu on ennakoimatonta, kriteerit eivät ole läpinäkyviä ja tuntuu, että mikään ei riitä.”

Monet kyselyyn vastanneet kokevat epäselväksi, miten he voivat edetä urallaan. Oma työura on satunnaisten valintojen seurausta. Eräs vastaaja kokee tiensä olevan tukossa, koska hän opiskeli yhdessä paikassa, teki väitöskirjan toiseen ja projekteja ”sinne tänne”, jolloin hän ei ole kiinnittynyt yhteen laitokseen tai yksikköön. Hän kokee, että vakinaisiin töihin pääsevät ”harvat ja valitut suosikit, jotka ovat olleet proffan ohjauksessa projekteissa jo opiskelijasta saakka”.

Tietoista suosimista tai sattumien kauppaa – joka tapauksessa urakehitys tapahtuu monen mielestä vaihtuvilla tai ennakoimattomilla kriteereillä. Tieteentekijöiden edunvalvontajohtaja **Mia Weckman** tunnistaa ongelman. Yliopistoissa on kehitetty vauhdikkaasti urajärjestelmiä, mutta ne ovat osin kesken-eräisiä ja erilaisia keskenään.

– Ihmiset liikkuvat paljon yliopistojen välillä, joten onhan se hankalaa, jos olet yhdessä yliopistossa tiettyssä uravaiheessa ja toisessa yliopistossa toisessa vaiheessa ja jossain et etene ollenkaan. Toki yliopistoilla on autonomia, mutta yhteismitallisuuden puuttumisessa on ongelmia, Weckman sanoo.

Weckmanin mukaan huolena on työntekijän oikeusturva, jos hänelle ei ole asetettu selkeitä etenemisen kriteereitä. Viime kevään tes-neuvotteluissa aihe herätti niin paljon keskustelua, että sitä selvitetään nyt tarkemmin. Weckman on mukana työryhmässä, joka laatii tilannekuvaa yliopistojen uramalleista ja meritoitumisjärjestelmistä.

Selkein on professorin vakinaistamispolku eli tenure track. Useissa yliopistoissa on myös lehtoreiden urapolku. Neliportainen tutkijanuramalli on Weckmanin mukaan merkitykseltään epämääräisempi: se voi olla vain henkilöstön luokittelun tapa, mutta joskus se myös nähdään etenemispoluksi.

– Joissakin yliopistoissa neliportaisen järjestelmän uravaiheeseen myös viitataan määräaikaisuuden perusteena, Weckman sanoo.

Myös Acatiimin kysyessä asiasta yliopistoilta kävi ilmi, että neliportaisella mallilla on vaihtelevia mer-

kityksiä. Itä-Suomen yliopistossa sitä kutsutaan suorasanaisesti etenemisväyläksi, kun Aalto-yliopistossa malli on ”enemmänkin taustalla”. Joissakin yliopistoissa se on sekä tapa luokitella että etenemisen kuvaus ja väylä. Monen yliopiston johto viestitti, että uramalleja kehitetään koko ajan, henkilöstöä kuunnellen.

Uralla etenemisen kriteereitä on pohdittu myös tuoreessa professorien rekrytointeja koskevassa selvityksessä. Professoriliiton teettämän selvityksen mukaan professorin tehtäviin hakevia arvioidaan eri yliopistoissa eri tavoilla. Joissakin yliopistoissa on määritelty tarkat prosenttiosuudet arvioinnin osaluokkien painoarvolle, kun toiset toteavat painotusten vaihtelevan tapaus- ja tehtäväkohtaisesti.

Professoriliiton toiminnanjohtaja **Tarja Niemelä** sanoo, että osa yliopistoista antaa ulkopuoliselle arviointiryhmälle paljon valtaa. Jos yliopisto pyytää, että ulkopuoliset asiantuntijat laittavat hakijat paremmuusjärjestykseen tai pisteyttävät heidän ansionsa, se jättää yliopiston rekrytointiin vähemmän liikkumavaraa. Jos yliopisto pyytää vain arviot mutta ei järjestystä, sillä on suurempi vapaus tehdä johtopäätökset.

– Olin yllättynyt siitä, että käytännöt vaihtelevat niinkin paljon. Tämä herättää kysymyksen, tulisiko rekrytointikäytäntöjä yhdenmukaistaa.

2. URAKEHITYKSEN AIKAIKKUNA

”Olen juuri sitä ikäluokkaa, jota ei ollut vakinaistettu ennen tenure track -järjestelmän vakiintumista. Harva melkein 50-vuotias valitaan enää tenureihin. Tiedän, että ikä on ollut rekrytointiperuste (tenureen noin 40 vuotta on ideaali, 45 vuotta maksimi). Tästä on puhuttu ääneen.”

Toinen yliopistolaisten huoli koski ajan valumista hukkaan. Moni määräaikaisuuksissa kamppailevista koki, että uralla etenemiseen on aikaikkuna ja ikä ehtii tulla vastaan. Tämä kokemus oli usealla siitä huolimatta, että ikä ei saa olla minkäänlainen rekrytointiperuste.

Pätkäpesteissä sinnitteleville aikaikkuna tarkoittaa myös rahoitusmahdollisuuksien vähenemistä, kun väitöksestä on kulunut liian monta vuotta tiettyihin hakuihin osallistumiseen. *”En haluaisi jättää akateemista maailmaa, mutta en oikein tiedä, mitä seuraavaksi tekisin. Nykyinen työ sopimus on ensi kesään”,* murehtii kolmannessa postdoc-paikassaan oleva tutkija.

Professorien rekrytoinneissa on tapahtunut iso muutos noin viidessä vuodessa. Professoriliiton teettämä selvitys kertoo, että kansainvälisenä tuontitava-



NELIPORTAINEN TUTKIJANURAMALLI

Väitöskirjatutkija

- › Tutkijatohtori / yliopistonopettaja
- › Yliopistotutkija / yliopistonlehtori / apulaisprofessori
- › Professori

Neliportainen tutkijanuramalli on tapa luokitella yliopiston henkilöstöä. Se ei ole varsinainen urapolku, vaikka se sel-laiseksi usein hahmotetaan. Opetusministeriön työryhmän vuonna 2008 laatiman mallin taustalla oli halu kehittää tutkijanuraa entistä houkuttelevammaksi ja ennakoita-vammaksi, ja se otettiin käyttöön useissa yliopistoissa jo vuonna 2009 tai 2010. Vuonna 2016 julkaistun arviointira-portin mukaan malli ei ole lisännyt uran ennakoitavuutta.

PROFESSORIN VAKINAISTAMISPOLKU

apulaisprofessori (assistant professor)

- › apulaisprofessori (associate professor)
- › professori (full professor)

Professorin vakinaistamispolku eli tenure track on uralla etenemisen järjestelmä. Yliopisto palkkaa henkilön apulaisprofessoriksi määräaikaiseen työsuhteeseen, jonka päättyessä henkilö voi edetä toiseen määräaikaiseen apulaisprofessuuriin. Menestyksekkäs tutkija voidaan vakinaistaa lopulta professoriksi. Useimmissa yliopistoissa tenure track on kolmivaiheinen, mutta siinä voi olla myös neljä tai viisi vaihetta.

rana Suomeen rantautunut tenure track on muuttu-nut nopeasti yleisimmäksi rekrytointitavaksi.

Selvityksen mukaan tenure track -tehtäviä avat-tiin viime vuonna 189, mikä on yli nelinkertainen määrä verrattuna perinteisiin professoreiden rekry-tointeihin. Selvitys arvioi, että rekrytoinnin muutos muuttaa myös professorikuntaa. Jo nyt nähdään, että tenure track -tehtävät ovat hakijakunnaltaan mies-valtaisempia ja kansainvälisempiä kuin perinteiset professorin rekrytoinnit. Vakinaistamispolkuun pää-sy on monelle onnenpotku, mutta se herättää myös tunnetta eriarvoisuudesta:

”Tenure track on käytännössä ohituskaista, jolla pyy-hitään pöytää pidemmälle edenneiden tutkijoiden kus-tannuksella ja joka osoittaa urasuunnittelun mahdotto-muuden. Siinä nuori ja ’lupaava’ ohittaa viisi vanhaa ja jo tieteentekijänä kykynsä osoittanutta, meritoitunutta ja uraansa satsannutta tutkijaa vain sillä perusteella, että hän on nuori ja lupaava.”

Yliopistot vakuuttavat, että eri uravaiheissa olevia osajia rekrytoidaan monipuolisesti ja reiluin kritee-rein. Professoriliiton Tarja Niemelä kuitenkin kertoo, että liittoon tulee todella paljon yhteydenottoja jäse-niltä, jotka hämmästelevät rekrytointien epäselvyyk-siä. On tavallista, että haussa on samanaikaisesti sekä professorin että apulaisprofessorin tehtävä ja vasta rekrytoinnin aikana päätetään, missä uravaiheessa oleva hakija valitaan. Tällöin vähemmän kokeneita arvioidaan rinnan erittäin meritoituneiden kanssa.

— Onhan se aikamoinen tehtävä arviointiryhmil-le. Voi pohtia, kuinka oikeudenmukaista arviointi on, kun samasta paikasta kilvoittelevat niin eri uravai-heissa olevat henkilöt. Valintaa on todella vaikea pe-

”Tenure track on käytännössä ohituskaista, jolla pyyhittää pöytää pidemmälle edenneiden tutkijoiden kustannuksella.”

rustella hakijoille, Niemelä sanoo.

Niemelä huomauttaa, että tällainen haku on ongel-mallinen myös tasa-arvolain kannalta. Laki edellyttää ansiovertailun tekemistä aina, kun hakijoina on sekä nais- että mieshakijoita. Ansioituneimman valitsemat-ta jättämisestä seuraa syrjintäoletta, jonka yliopisto voi kumota osoittamalla, että sillä on ollut objektiiv-i-nen peruste valita tehtävään soveltuvampi hakija.

Liitossa tiedetään tapauksia, joissa valittu henkilö

olisi voitu ansioidensa puolesta rekrytoida full professoriksi, mutta hänet on laitettu associate-tasolle. Ehkä annetaan ymmärtää, että kahden vuoden päästä olisi mahdollisuus täysprofessoriksi – mutta sitten ei olekaan.

– Yliopistojen talous on tiukalla suurten leikkausten vuoksi. Potentiaalisen henkilön ja meritoituneen henkilön kuukausipalkkoissa on usean tuhannen euron ero. Tämä tekee yksittäiselle laitokselle houkuttelevammaksi palkata potentiaalia, Niemelä pohtii.

Niemelän mukaan keskustelut rekrytointikäytännöistä jatkuvat yliopistojen kanssa. Rekrytoinnin lainmukaisuutta koskevia tapauksia on menossa myös oikeuteen.

– Nämä ovat megaluokan asioita, jotka koskettavat yliopistolaisia. Joko käytäntöjä tai lakia on muutettava, tai molempia.

3. OPETUKSEEN JÄÄ JUMIIN

”Olen umpikujassa: joudun opettamaan niin paljon, etten ehdi enkä jaksa tutkia, jolloin julkaisuja ei kerry enkä tule koskaan saamaan dosentuuria tai yliopistonlehtorin paikkaa. Tuntuu, että yliopiston uramalleista puhuttaessa yliopisto-opettajat on unohdettu täysin: olemme vain halpaa työvoimaa, joka tahkoaa sadoittain opetustunteja, jotta muilla on mahdollisuuksia tutkia ja siten edistää uraansa.”

Acatiimin kyselyyn tuli erityisen paljon vastauksia opetustehtävissä työskenteleviltä. Yliopistoissa meriittejä syntyy ennen kaikkea julkaisuista. Tutkimukseen – tai edes tutkimusrahoituksen hakemiseen – ei kuitenkaan tahdo olla aikaa tai mahdollisuuksia opetuspainotteisissa tehtävissä.

Myös palkkakehitykseen moni opettaja on tyytymättöm. OAJ:n yliopistosektorin asioista vastaava erityisasiantuntija **Hanna Tanskanen** sanoo, että opetusansioita ei osata riittävästi arvottaa yliopistojen palkkausjärjestelmässä. Tanskanen mukaan opetusansioita ei aina oteta riittävällä painoarvolla huomioon myöskään rekrytoinneissa. Eri hakijoiden mahdollisuuksiin vaikuttaa se, tarkastellaanko opetusansioita kaikilta hakijoilta heti rekrytoinnin alussa vai valitaanko ensin kärkihakijat tutkimus- ja muilla ansioilla ja vasta viime vaiheessa verrataan opetuskokemusta.

– Vuoden opettaja -palkintoja kyllä annetaan, mikä on hyvä, mutta sen lisäksi pitäisi olla systemaattisia tapoja katsoa, miten henkilö kehittyy työssään. Opettajilla pitää olla mahdollisuus arvioittaa se, miten

VAKINAISTAMISPOLKU ON ”NUORILLE JA LUPAAVILLE” – ONKO KONKAREILLA RISKI JÄÄDÄ VÄLIINPUTOAJIKSI?

YLIOPISTOT KOMMENTOIVAT YLI- OPISTOLAISTEN KRITIIKIN AIHEITA

Aalto-yliopisto: Aalto-yliopistossa ei ole urapolun ulkopuolisia apulaisprofessoreita tai muita määräaikaista yliopistolain mukaisia professoreita, vaan kaikki etenevät saman urapolun mukaan. Apulaisprofessoria palkattaessa Aalto-yliopisto tekee investointipäätöksen professuuriin. Tenure trackilla henkilö kilpailee vain itsensä kanssa saavuttaakseen asetetut tavoitteet. Rekrytointi-ilmoituksessa määritellään, mille urapolun tasolle professoria haetaan. Joka vuosi Aalto-yliopisto rekrytoi sekä uransa alkuvaiheessa olevia että kokeneempia tutkijoita.

Itä-Suomen yliopisto: Tenure trackillä ja rekrytoinnissa ei ole ikään liittyviä eikä muitakaan vastaavia rajoitteita. Täydessä ja tehtävien avaamisessa kyse on pitkälti tutkimusryhmien, laitosten ja tiedekuntien strategisista tarpeista.

Hanken: Usein tehtäviin haetaan eri tasoille (ilmoituksessa useampi taso tai *any rank*), jolloin myös uralla pidemmällä olevilla on mahdollisuus hakea mukaan malliin, toki siten että he kilpailevat muiden hakijoiden kanssa. Hanken sisällytti henkilöstölle johtosääntöön rajatun mahdollisuuden hakea uramalliin sisäisellä haulla. Tätä mahdollisuutta on käytetty kerran, ja muutama henkilö siirrettiin uramalliin eri tasolle.

Turun yliopisto: Väliinputoajaksi jäämisen riski ei liene suurentunut urapolkumallin johdosta. Yliopistojen toimintaympäristössä on aina ollut rajoitettu määrä tiettyä ylimmän tason tehtäviä. Jos pohditaan keinoja väliinputoamisriskin pienentämiseksi, yliopiston pitänee jatkossakin mahdollistaa rekrytoinnit ja uralla eteneminen myös urapolkumallien ulkopuolella.

Professoriliiton Tarja Niemelä kommentoi:

– Liittoomme on tullut monenlaisia yhteydenottoja: 55-vuotiaasta hakijaa on pidetty iäkkäänä, ja 60-vuotiaan uramahdollisuudet on kyseenalaistettu. Muutama vuosi sitten rekrytointi-ilmoituksissa saattoi vielä lukea, että väittelemisestä ei saa olla kulunut yli kymmentä vuotta. Eräässä ilmoituksessa kerrottiin, että yliopisto voi vain erittäin poikkeuksellisesta syystä palkata full professorin. Yhteydenottojen perusteella tenure track -rekrytointeihin voi valitettavasti kuulua ikään liittyvää syrjintää. •

ansiot ovat kehittyneet, Tanskanen sanoo.

Useissa yliopistoissa on olemassa tai työn alla lehtorien urapolku tai opetuspainotteinen urapolku. Tanskanen mukaan urapolkujen olemassaolo on sinänsä hyvä asia, mutta ongelmana on se, että niillä oikeutetaan määräaikaisuudet. Esimerkiksi Aalto-yliopiston lehtorien kolmiportaisessa urapolussa ensimmäinen vaihe on määräaikainen, Taideyliopistossa vielä toinenkin.

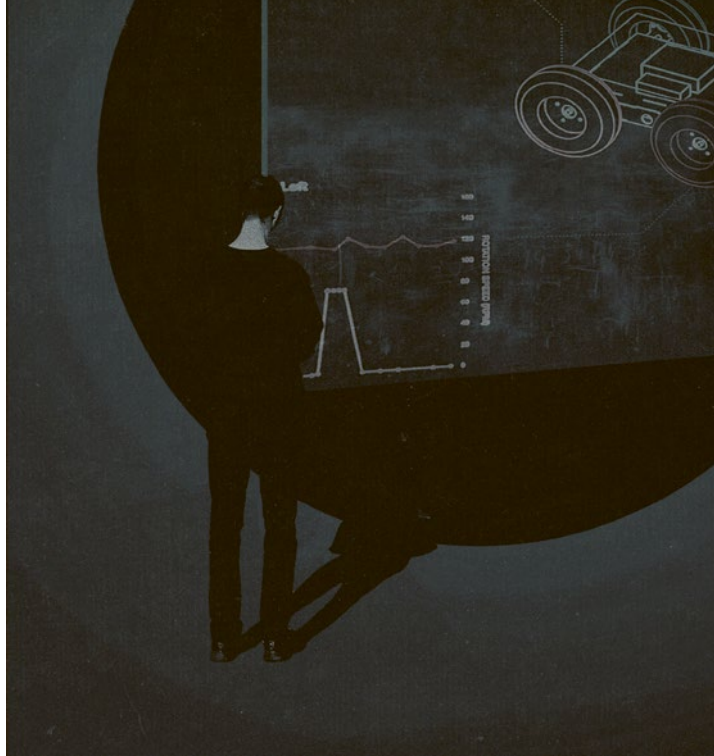
— Me taas lähdemme siitä, että meritointumisen tulisi tapahtua omassa vakituudessa työssä, jossa mennään eteenpäin. Koulutus-tehtävä on yliopiston lakisääteinen, pysyvä tehtävä.

Lehtorien urapolku myös helposti erottaa tutkimuksen ja opetuksen erillisiksi tehtäviksi, vaikka korkeakouluopetus lähtökohtaisesti perustuu tutkimukseen. Yliopistojen opetusalan liitto YLL ja OAJ kannattavat näiden yhdistämistä. Paljon opettavat eivät voi kilpailla julkaisujen määrässä, joten opetusansiot pitää ottaa näiden rinnalla paremmin huomioon. Toisaalta opetustehtävissä olevilla pitää liittojen mukaan olla nykyistä paremmat mahdollisuudet tehdä tutkimusta.

OAJ:n vuonna 2019 teettämässä YLL:n jäseniä koskevassa kyselyssä selvisi, että monet lehtorit joutuvat tekemään tutkimustyötä vapaa-aikanaan, koska työsuunnitelmassa sille ei ole varattu riittävästi aikaa. Vaikka tutkimukselle olisi varattu aikaa, käytännössä tutkiminen ei aina onnistu, koska opetus-, hallinto- ja muihin töihin kuluu aikaa ei ole arvioitu realistisesti. Opetushenkilöstön työajasta on varattu tutkimukseen keskimäärin 14 prosenttia.

OAJ:n ja YLL:n hahmottelemassa opetustehtävien uramallissa opetustehtävistä on nykyistä paremmat mahdollisuudet edetä professuuriin, kun opetusansiot otetaan nykyistä tasavertaisemmin huomioon tutkimuksen kanssa. Toisaalta uran tavoitepiste voi olla vaativissa opetustehtävissä, joissa ansioituneen yliopistonlehtorin meriitit otetaan huomioon palkassa. YLL, toisin kuin Professoriliitto, kannattaa aloittavan professorin vaatavuustason avaamista myös hyvin ansioituneelle yliopistonlehtorille.

Tanskanen mukaan on tärkeää, että opetuspaikanteissa tehtävissäkin varataan aikaa tutkimukseen. Liitto ajaa tutkimuskausijärjestelmää, joka joissakin yliopistoissa onkin käytössä ja jossa opetushenkilöstö voi välillä keskittyä tutkimuksen tekoon ilman opetusvastuita esimerkiksi lukukauden tai lukuvuoden ajan.



4. RAHOITUS SANELEE

"Olen ollut jo vuosia jumissa hankehelvetissä, joka kyllä tuo leivän pöytään mutta joka on kuin upottava suo tai lentohiekkaa, johon uppoaa koko ajan syvemmälle. Kun työskentelee hankkeissa, jotka eivät liity väitöskirjaan, ja kun illat menevät rahoitushakemusten laatimiseen, väitöskirjan kirjoittamiselle ei jää aikaa eikä voimia. Vain väittelemisen kautta pääsisi uralla eteenpäin. Niinkin on käynyt, että olen ollut mukana hakemassa tutkimushankerahoitusta asiantuntemukseeni pohjautuen, mutta en itse voi saada rahoitusta, koska minulla ei ole tohtorintutkintoa. Toiset alkavat siis tutkia aiheita, joita olin suunnitellut itselleni."

Hakemusten kirjoittaminen ja hankkeiden kalastelu määrittää uralla etenemistä, joten systemaattinen urakehitys on hankalaa. Tai suoremmin sanottuna "ajatus urasta yliopistomaailmassa on huono vitsi", kuten eräs Acatiimin kyselyyn vastannut tutkija totesi.

Isolla joukolla yliopistolaisia pääasiallinen ongelma ei ole se, saako joskus paremman tittelin tai nousee korkeampaan palkkaluokkaan. Koko yliopistoura riippuu siitä, tuleeko rahoitusta lisää ja kuinka pitkäksi aikaa. Urakehitys tarkoittaa joko siirtymää seuraavalle rahoituspatkalle tai yliopistosta pois.

Paitsi että rahoitus voi olla edellytys sille, että työt ylipäänsä jatkuvat, rahoituksen hankinnan merkitys on suuri esimerkiksi professorien rekrytointiperusteissa. Professoriliiton Tarja Niemelän mukaan ulkopuolisen rahoituksen hankinta on selvästi entistä tärkeämpi rekrytointiperuste.

Niemelä kertoo, että räikeimmillään yliopiston mielestä riittämätön ulkopuolinen rahoitus on ollut pääasiallisena syynä siihen, että henkilöä ei ole arvioitu associate professorista täysprofessoriksi.

Tieteentekijöiden Mia Weckman toteaa, että epävarmuus kuormittaa tutkijoita, kun tutkimuksen tekeminen on niin pirstaleista ja pätkät lyhyitä.

– Rahoituksen hakeminen vie uskomattoman paljon aikaa tutkimustyöltä, hän toteaa.

Kuten eräs tutkija kommentoi vastauksessaan:

”Yliopistosopimuksen ainoa merkitys on, että saa yliopiston nimissä hakea rahaa omaan palkkaansa. Tässä ammatissa on täysin oman itsensä varassa taistelemassa

”Kun työskentelee hankkeissa, jotka eivät liity väitöskirjaan, ja kun illat menevät rahoitushakemusten laatimiseen, väitöskirjan kirjoittamiselle ei jää aikaa eikä voimia. Vain väittelemisen kautta pääsisi uralla eteenpäin.”

pöydältä putoavista muruista muita samassa asemassa olevia vastaan.”

Yliopistojen johdon edustajat myöntävät, että kysymys on vaikea. Yliopistot ovat ministeriön rahoitusmallin armoilla ja voivat vain toivoa riittävän kattavaa perusrahoitusta, jotta ne voisivat tarjota vaakaampia työsuhteita.

Weckman ymmärtää rahoituksen paineet, mutta sanoo, että osasyynä pätkätöihin on myös yliopistojen kulttuuri.

– Toki rahoituksen pirstaleisuus vaikuttaa yliopistoihin, mutta sama se on yrityksissä. Niihinkin tulee rahaa ulkoa, ja silti ihmiset ovat vakinaisissa töissä. •

MITEN YLIOPISTO HUOMIOI OPETUSANSIOT JA ANTAA REALISTISET MAHDOLLISUUDET TUTKIA OPETUSTYÖN OHESSA?

Taideyliopisto: Taiteelliset ja opetusansiot ovat rekrytoinneissa olleet aiemminkin yhtä tärkeitä kuin tieteelliset, eikä eri ansioita ole urajärjestelmän myötä arvotettu keskenään. Kehitämme parhaillaan tasapuolisempaa ja objektiivisempaa opetustaidon arviointia. Urajärjestelmän tavoitteena on pedagogisen osaamisen kasvattamisen lisäksi varata aikaa tutkimukseen ja/tai taiteelliseen toimintaan.

Oulun yliopisto: Tutkimuseriittejä ei painoteta rekrytoinneissa itsesarvoisesti, vaan painotus riippuu aina tehtävässä tarvittavasta osaamisesta. Jos opetusansiot ovat täytettävän tehtävän kannalta relevantteja, ne tulee huomioida valintakriteereissä ja hakijoiden arvioinnissa.

Jyväskylän yliopisto: Käyttöön on otettu tänä syksynä vanhemman yliopistonlehtorin nimike, jossa huomioidaan muun muassa opetusansiot.

Aalto-yliopisto: Opetus perustuu aina tutkimukseen tai taiteelliseen työhön, ja urapolkujen eri vaiheisiin on annettu suositus näihin käytettävästä työajasta. Lehtoriurapolussa opetusansiota painotetaan tutkimusta tai taiteellista työtä enemmän. Tämä on keskeinen tehtäväkenttä, kun ajatellaan osaamisen kehittämistä Suomessa. Myös professorien urapolulla voi edetä erinomaisilla (excellent) opetusansioilla, jolloin etenemiseen riittävät hyvät (high quality) tutkimuksen tai taiteellisen työn ansiot.

Helsingin yliopisto: Meillä on lähtökohtana, että kaikki tutkivat ja kaikki opettavat, joten tiedekunnissa pyritään varmistamaan kaikille aikaa myös tutkimukselle. Yliopisto on pitkään suositellut, että vakituisissa opetus- ja tutkimustehtävissä oleville tulisi varmistaa mahdollisuus tutkimusintensiiviseen jaksoon säännöllisin väliajoin. Käytäntöä ollaan vahvistamassa kaikissa tiedekunnissa.

OAJ:n Hanna Tanskanen kommentoi:

– Meistä on upeaa, että myös pedagogista osaamista arvostetaan entistä enemmän ja yliopistot ovat lähteneet pohtimaan, miten opetuksellisia ansioita voitaisiin huomioida. Vaatimuksia ei kuitenkaan pidä yllyttää, vaan urapolun ylimmät askeleet täytyy olla mahdollista saavuttaa. Yliopistojen koulutustehtävän merkitys niin tutkintokoulutuksen kuin jatkuvan oppimisen osalta kasvaa, sillä yhä useammat tehtävät edellyttävät tulevaisuudessa korkeakoulupohjaista osaamista. •

”En suunnittele, miten etenen tittelistä toiseen”

Tällaisiakin huomioita opettajilla ja tutkijoilla heräsi uralla etenemisestä.

”Olen yliopisto-opettaja kielikeskuksessa, ja meidän laitoksemme on opetuslaitos, mikä tarkoittaa sitä, että tutkimusta emme voi tehdä työajan puitteissa. Toisin sanoen olen jumissa tässä työssä. Voisin tietenkin vapaa-ajalla tarttua väitöstyöhön, mutta kokopäivätyön päälle se kuulostaa liian kuormittavalta.”

”Olen pystynyt etenemään varsin vauhdikkaasti urallani väittelyn jälkeen: yliassistentista ja tutkijatohtorista yliopistonlehtoriksi, määrääiseksi professorinsijaiseksi, apulaisprofessoriksi (tenure track) ja lopulta varsinaiseksi professoriksi. Nähdäkseni tärkeää etenemisessäni ovat olleet lyhyet määräaikaisuudet, joita paljon parjataan, mutta jotka ovat mielestäni olleet ratkaisevia etenemiselle.”

”Väitöksen jälkeen olin ulkomailla hyvämaineisessa yliopistossa postdocina kolme vuotta, minkä jälkeen sain melko pian Akatemian postdoc-rahoituksen ja perään akatemiattutkijan ja tenure track -paikan. Kaikki on mennyt erittäin hyvin, ja uskaltaa sanoa, että kansainväliset kontaktit postdoc-ajaltani ovat olleet kriittisen tärkeitä. Myös liikkuvuus on tärkeää, ja tällä hetkellä olen urallani neljännessä yliopistossa työsuhteessa. Monille voi olla pullonkaulana se, ettei esimerkiksi perhesyistä pysty muuttamaan toisella paikkakunnalle tai lähtemään ulkomaille kerryttämään postdoc-kokemusta. Kansainvälisestä perspektiivistä toive saada vakituinen pesti yliopistosta, josta on väitellyt, kuulostaa naurettavalta.”

”Minut nimitettiin full professoriksi vuosi sitten (väittelin 2003), joten mielestäni olen edennyt hyvin. Tästä eteenpäin mahdollisuuksia ei ole – tai

eteneminen tarkoittaisi siirtymistä johtotehtäviin (laitosjohtaja, dekaani) – ja se polku ei suuremmin houkuttele. Kävin katsomassa Akatemian sivuilla ohjeita akatemiaprofessorista ja uskoisin hakevani sitä tulevaisuudessa.”

”Tutkimusryhmältämme on äskettäin loppunut rahat, ja olen hakeutumassa pois akatemiasta. En julkaissut tarpeeksi postdoc-aikana, ja siksi uratyssää nyt tähän. Pelin säännöt ovat olleet minulle selvät alusta asti – publish or perish.”

”Opetus on umpiperä ja pitää kyllä olla melko naiivi, jos ei tiedä sitä jo ennen opetustehtäviin hakeutumista. Opetustehtävien koko pointti on se, että tutkijanura ja siitä seuraava mahdollisuus professorinpaikkaan vaihdetaan opetusuraan, jossa leipä on varmempi ja usein myös tutkijoita leveämpi. Jostain syystä Twitter on kuitenkin tätä nykyä täynnä yliopistonlehtoreita, jotka ovat hahtuneet tähän tosiasiaan vasta nyt.”

”The university’s decision to create a new tenure track has made a bad system much worse, as it has even more deeply dug the gulf between lecturing and professorial staff.”

”Olen saanut rahoitusta onnistuneesti vuodesta 2007 lähtien, mutta nyt alan tulla siihen vaiheeseen urallani, jolloin vakituisemman työpaikan saaminen on oikeastaan ainoa mahdollisuus jatkaa yliopistolla. Koska olen päätoimisesti tehnyt töitä tutkijana, opetuskokemukseni on kuitenkin vähäisempää kuin sellaisilla kollegoilla, jotka ovat tehneet sijaisuuksia. Näin ollen en pärjää tehtävien hauissa, vaikka minulla on pedagogista koulutusta ja varsin paljon opetuskokemustakin. Siirtyminen opetuspainotteisempaan tehtävään tuntuu mahdottomalta.”

”Minua turhauttaa se, että akateemista uralla etenemistä ajatellaan ’näin minusta tulee professori/

yliopiston rehtori' -tyyppisenä hierarkisena mallina, vaikka tämmöinen ajattelutapa ei oikeasti kuvaa prosessia eikä sen mahdollisuuksia. Akateeminen urasuunnittelu ei minulle ole suunnitelma siitä, miten etenen tittelistä toiseen, vaan miten teen kiinnostavaa, mielekästä, pätevää ja aina uudenlaista tiedettä.”

”Mielestäni minulla olisi huomattavasti enemmän annettavaa yliopistolleni, mutta turhauttaa, kun sille ei löydy tilaa eikä tarvetta. Ikää on sen verran (piirua vaille 60 vuotta), että ei tässä enää kovin isosti näillä näkymillä viitsi uraa yrittää kehittää. Eli pysyttelen turvallisesti lasikaton alla himmaten työn tekemistäni, vaikka ruutia olisi ollut huomattavasti merkittävämpäänkin kontribuutioon.”

”There is, in general, a lack of support for doctoral researchers to smoothly transform to the next job/career stage, after graduation, from the universities, and faculties. For instance, some practical support which can be easily done, eg. allowing the graduates to continue using the university emails until they get the next job, hasn't been done, or come to the universities' attention.”

”The university's decision to create a new tenure track has made a bad system much worse, as it has even more deeply dug the gulf between lecturing and professorial staff (and indeed when I came in the early 1990s, I was astonished to learn that professors and lecturers even belonged to different trade unions). In my unit, lecturing staff are now doing most of the administration because the tenure track professors are not allowed to do so for a given period while they're supposed to earn tenure. In principle I even understand this, but lecturing staff with exactly the same qualifications are doing a lot of admin, or teaching five courses/semester and continuing to publish, which leads to resentment.”

”Olen jäänyt eläkkeelle hiljattain. Olen ollut 14 vuotta pätkätöissä, joten en ole päässyt etenemään. Taloudellisen tilanteeni takia minun ei ollut mahdollista jättäytyä tutkimusvapaalle kuin hyvin lyhyeksi ajaksi. Tämän vuoksi tohtorin tutkinto viivästyi vuosia, mikä puolestaan esti vakituisen paikan saamista. Olen ollut osan ajasta avoimen yliopiston puolella työssä, se on ollut kaikkein paras paikka vapauden suhteen.”

”Saatte vastaukseen melkoisen survivor biaksen, jos pyydätte vastauksia vain yliopistolaisilta/nykyisiltä tutkijoilta ja opettajilta...” •

MITEN YLIOPISTO VOI PARANTAA RAHOITUSPÄTKISTÄ KILPAILEVIEN TUTKIJOIDEN URAN JATKUVUUTTA?

Turun yliopisto: Tukemalla tutkimusrahoitushakuprosesseissa ja tarjoamalla mahdollisimman hyvän tuen ja infran tutkimuksen tekemiselle yliopistossa.

Åbo Akademi: Forskare värdesätts och behandlas utgående från akademins likabehandlingsprinciper oavsett finansieringsgrund och erbjuds möjligheter att utveckla sin egen karriär och kompetens både om de har ett anställningsförhållande och om de är affilierade forskare på annan grund. Inom ramen för planerade utvecklingsområden för speciellt stipendieforskare har vi som mål att bättre kunna stöda kontinuiteten i karriärutvecklingen genom att initiera dialog med finansörer gällande bland annat längden av finansieringsperioderna.

Hanken: Tämä on kyllä vaikea kysymys, koska iso osa yliopiston tutkimustoiminnasta perustuu ulkoiseen rahoitukseen. Silloin on kyse tutkimusprojekteista ja sen vuoksi määräaikaista työsuhteista. Mahdollisuuksien mukaan projekteihin otetaan samoja tutkijoita, mutta sisällöstä riippuen se ei aina onnistu. Emme näe mahdolliseksi ottaa tutkijoita pysyviin työsuhteisiin, jos kyseessä on tutkimusprojekti, mikä on tietysti tutkijan kannalta hankalaa.

Itä-Suomen yliopisto: Työn alla on UEF-tutkijajärjestelmän kehittäminen. Apurahatutkijoiden asemaa pohditaan parhaillaan. Tiedekunnat käytännössä ja mahdollisuuksien mukaan silloittavat rahoituskausien siirtymää omalla rahoituksellaan. UEF käyttää 1,5 miljoonaa euroa vuodessa siltarahoitukseen, jolla voidaan ennakkoavasti palkata tutkija tai opettaja pian eläköityvän henkilön tilalle tarvarkinnan perusteella.

Helsingin yliopisto: Yliopiston näkökulmasta olisi erittäin tärkeää, että perusrahoitus olisi niin kattavaa, että sillä voitaisiin parantaa myös työsuhteiden vakautta ja suunnitelmallisuutta.

Tieteentekijöiden Mia Weckman kommentoi:

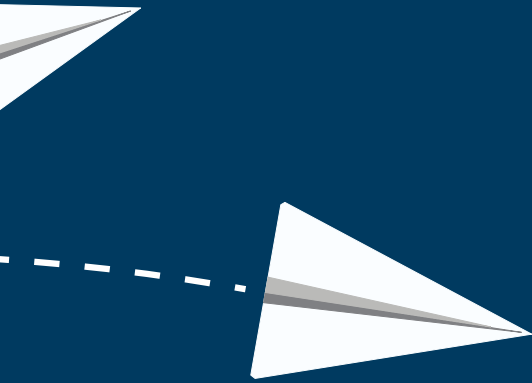
– Kannatan kaikkia toimenpiteitä, joilla työntekijöiden työurien epävarmuutta vähennetään ja työurista ja uralla etenemisestä saadaan kannustavaa ja ennakoitavaa. On hankalaa, jos yliopistot eivät edelleenkään tiedosta, että työsopimuslain mukaan pelkkä ulkopuolinen rahoitus tai työn projektimainen teettämistä eivät lähtökohtaisesti ole riittäviä määräaikaisen työsopimuksen perusteita. •



Kenen joukoissa seisot?

Akateeminen työyhteisö ei aina helposti hyväksy konservatiivisia tutkijoita. Moni yliopistolainen pelkää kiristyneen asenne-ilmapiirin uhkaavan jo tieteen vapautta.

TEKSTI MAI ALLO



Yliopistot, tutkimuslaitokset ja enemmistö yrityksistä vannoo edistysellisuuden ja suvaitsevaisuuden nimiin. Kaikki väittävät pyrkivänsä inklusiivisuuteen ja erilaisuuden hyväksymiseen. Diversiteettikonsulteilla riittää kysyntää.

Samaan aikaan osa yliopistojen ja muiden asiantuntijayhteisöjen työntekijöistä kokee jäävänsä syrjään tai tulevansa työnnettyksi marginaaliin.

He eivät kehtaa sanoa kahvipöydässä, että näkevät **Donald Trumpin** politiikassa jotain hyvääkin. He keksivät hätävalheen lähisukulaisten hautajaisista, koska eivät uskalla paljastaa, että eivät halua osallistua Pride-kulkueeseen. He puhuvat kuiskaten tutkimuksista, joiden tulokset viittaavat biologispohjaisiin eroihin sukupuolten käyttäytymisessä.

Tällaisia arvokonservatiiveja löytyy asiantuntijayhteisöjen kaikilta portailta niin yliopistoista kuin yrityksistäkin. Heidä yhdistää se, että heidän yhteiskuntanäkemystään, maailmankatsomustaan tai tiedekäsitystään pidetään työpaikalla vanhanaikaisena, naurettavana tai tuomittavana.

Välttämättä kaikki eivät edes itse koe olevansa konservatiiveja. Heidät saatetaan silti leimata sellaisiksi, jos tutkimuksen tulokset eivät tue liberaalia asenneilmapiiriä.

Moni yliopistolainen poliittisen kentän molemmilta laidoilta pelkää kiristyneen ilmapiirin uhkaavan jo tieteen vapautta ja työyhteisöjen ilmapiiriä.

JAMES DAMOREN TAPAUS

Yhdysvalloissa ja anglosaksisissa maissa taantumuksellisiksi tulkituista mielipiteistä saa helposti potkut, vaikka pätevyyden tai julkaisutahdin puolesta työnantajalla ei moitittavaa olisikaan.

Googella työskennellyt insinööri **James Damore** pohti firman sisäisessä muistiossa vuonna 2017, että naisten vähäinen määrä teknologia-alalla ei ehkä johdu pelkästään syrjinnästä. Hän arveli, että selitystä pitäisi hakea myös tutkimuksista, joiden mukaan miehillä on keskimäärin enemmän tiettyjä ominai-



Tiera Laitinen.

”Minä uskoisin, että kollegojen suhtautuminen riippuu hyvin paljon siitä, miten itse käyttäytyy ja kantansa perustelee.”

TIERA LAITINEN

suuksia kuin naisilla, ja päinvastoin.

Google antoi Damorelle lopputilin. Hänen sanottiin edistäneen ”haitallisia sukupuolistereotyyppioita”. Damoren tulkinnat aihetta käsittelevästä tieteellisestä tutkimuksesta saivat paljon kritiikkiä tutkijoilta, mutta eivät yksipuolista tyrmäystä. Esimerkiksi Melbournen yliopiston psykologian professori **Cordelia Fine**, tunnettu feministi, kertoi *The Guardian* -lehden haastattelussa suhtautuvansa Damoren tapaukseen ristiriitaisesti. Fine sanoi Damoren tehneen muistiossaan arveluttavia oletuksia ja ohittaneen paljon tutkimusta. Damoren yhteenveto sukupuolten välisistä eroista oli Finen mukaan silti ”vivah-teikkaampi ja tarkempi” kuin moni aiheesta kirjoitettu populaari teksti.

”Oli kovin erikoista, että joku menettää työnsä nostessaan esiin näkökulman, joka on osa tieteellistä debattia”, Fine sanoi haastattelussa.

Julkisuuteen näkyy vain jäävuoren huippu. Läheltä piti -tilanteet ja tulkintakiistat eivät sinne päädy. Ehkä Suomessa ilmapiiri ei ole niin kärjistynyt kuin muualla – vai onko?

Miltä tilanne näyttää yliopiston sisältä katsottuna?

TYTYVÄINEN VIHERPERSU

Ei kovin pahalta, arvelee FT, avaruustutkija **Tiera Laitinen** Ilmatieteen laitokselta. Laitinen on ollut useita vuosia aktiivinen perussuomalainen ja puolueen kansanedustajaehdokas eikä silti ole tuntenut itseään poissuljetuksi työpaikan sisäpiiristä.

– Minä uskoisin, että kollegojen suhtautuminen riippuu hyvin paljon siitä, miten itse käyttäytyy ja kantansa perustelee. Minua jotkut työtoverit ovat jopa kannustaneet. En ole koskaan salannut mielipiteitäni.

Laitinen arvelee, että konservatiivipuolella syyllistytään joskus samaan virheeseen kuin liberaaleissa piireissä: oman osaamisen puutteitten takia sakkaava ura selitetään liian helposti syrjinnällä tai mielipidevainolla.

Laitinen on työnsä vuoksi paljon tekemisissä ympäristötutkimuksen ja ilmastopolitiikan kanssa. Ristiriitaa ei ole päässyt sielläkään syntymään – osin ehkä siksi, että hänen erikoisalallaan fysiikassa menetelmät ja teorialat eivät juurikaan riipu maailmankatsomuksesta. Lisäksi Laitinen kutsuu itseään ”viherpersuksi”, siis konservatiiviksi, jolle luonnonsuojelu on ykkösaiehe.

Kaikilla kokemus työyhteisön suhtautumisesta ei ole yhtä mutkaton.

VIHAINEN TALOUSTUTKIJÄ

– Missään ei ole niin suvaitsematonta porukkaa kuin yliopistoissa, sanoo dosentti, taloustutkija **Tuomas Malinen**.

– Minä puhuisin poliittisesta maalittamisesta.

Malinen ei ole uskonnollinen, mutta pitää yliopistoa paikkana, jossa esimerkiksi kristillisyyks on tabu – ellei edusta kirkon arvoliberaaleinta siipeä. Ja vaikka yliopistot julkisuudessa vaativat ”tutkimuspohjaista politiikkaa”, se tarkoittaa Malisen mielestä käytännössä vain kolikon yhtä puolta. Hän kertoo esimerkin:

– Huolestuin jo vuosikymmen sitten Kreikan velkaantumisen. Sen vuoksi näin perussuomalaisen talouspolitiikan järkevänä ja yritin puhua sen puolesta. Perusteluita katsantokannalleni ei juuri kuunneltu. Kesti neljä kuukautta, ennen kuin uskalsin missään sanoa, ketä olin äänestänyt. En usko, että itseään avarakatseisena pitävä joukko olisi tänä päivänä yhtään sen halukkaampi keskustelemaan.

Malinen poikkeaa joukosta sikäli, että puhuu kokemuksistaan nimellään. Moni vastaa mieluiten anonyymisti, ja pelkää silti tulevana tunnistetuksi:

”Tämä on tarpeeksi vaikeaa muutenkin.”

”Olen jo tottunut siihen, ettei mua oteta porukoihin.”

”Olen jo ollut esimiehen puhuttelussa. On kuulemma riski tiriitää minun ja yliopiston arvojen välillä. Esimies ei kuitenkaan osoita, mitä pitäisi korjata.”

KAIKKI OVAT TASA-ARVOISIA, MUTTA...

Useimmat yritykset kertovat mielellään monikulttuurisuudestaan, mutta kun toimittaja kysyy konkreettisiin esimerkeihin diversiteetin rajoista, vastaukset muuttuvat joko ympäripyöreiksi tai vältteleviksi. Niistä ei selviä, sopisiko vaikkapa viestintätoimiston asiakkuusjohtajan osallistua abortinvastaiseen marssiin.

Asia on päivän selvä vain juridisesti. Kaikki haastattelut korostavat, että pätevyys ratkaisee, eikä työnantaja saa tiedustella työntekijän uskonnollista tai poliittista vakaumusta. Ja vapaa-ajallaanhan kaikki saavat tehdä mitä vain.

Mutta sitten menee monimutkaisemmaksi.

Suurella peliyrityksessä työntekijät allekirjoittavat työsopimuksessaan kohdan, jossa muistutetaan, etteivät he esimerkiksi sosiaalisen median päivityksissään edusta vain itseään, vaan myös työnantajaansa. Se on vain yksi syy sille, miksi arvojen kohtaaminen eli *kulttuurinen match* on tärkeää.

Entä sallisiko pelifirma koodarinsa pohtia Damoren tavoin, että osa työmarkkinoiden sukupuolittuneisuudesta voisi selittyä naisten ja miesten keskimääräisillä eroilla?

Naiskysymys olisi kyllä hankala, arvelee yrityksen rekrytointipäällikkö.

– Meillä ei hyväksytä ääriajattelua.



Tuomas Malinen.

”Missään ei ole niin suvaitsematonta porukkaa kuin yliopistoissa. Minä puhuisin poliittisesta maalittamisesta.”

TUOMAS MALINEN

Haastateltava toivoo myös, ettei hänen nimeään tai työnantajansa mainita ”tämän sävyisen” jutun yhteydessä.

Taloushallinnon palveluja tarjoava Holvi torjuu haastattelupyynnön saatuaan sähköpostitse kysymykset etukäteen. ”Tällaisista asioista keskustelemme sisäisesti.”

Stockmannilla työntekijät valitaan ”tehtävään, ja yrityksen arvoihin sopivuuden” mukaan.

– Jopas pahan pistit, sanoo henkilöstöjohtaja **Riikka Mattila**, kun häneltä kysyy, saisiko tavaratalon markkinointijohdon kokoukseen tulla Aito avioliitto -paita päällä.

– Syrjimättömyys tietenkin koskee kaikkia. Jos tämä henkilö kohtelisi asiakkaita ja kollegoita ystävällisesti ja asiallisesti, en näe estettä. Mutta jos joku paidasta loukkaantuisi... täytyisi erikseen keskustella näiden kahden kanssa.

HYVINVOINTIVALTION PUOLESTA

Kysymykset eivät olleet helppoja myöskään niille yliopistolaisille, jotka edustavat akateemisen maailman näkyvintä osaa eli arvoliberaaleja tai vasemmistolaisia aatteita. Useat haastatelluista totesivat, että he eivät ole tavanneet muunlaisia kuin itsensä tavoin ajattelevia tutkijoita.

Myös **Pirjo Pöllänen** Itä-Suomen yliopistosta katselee maailmaa vasemmistolaisittain. Työkseen hän tekee maahanmuutto- ja hyvinvointivaltiotutkimusta.

Pöllänen pitää ihmistä kokonaisuutena, eikä mikään yksittäinen asia tai mielipide ole hänelle ratkaiseva. Hän kertoo ystäväpiiristään löytyvän ihmisiä, jotka ovat oikealla ainakin talouspoliittiselta ajattelultaan.

Toimittajan pyynnöstä Pöllänen suostuu pohtimaan, voisiko työskennellä vaikkapa konservatiivikoomuslaisen tai -kristillisen tutkijan kanssa ja milaista se olisi. Pöllänen miettii hetken.

– Voisin hyvin ryhtyä tutkimaan tällaisen henkilön kanssa vaikkapa prekarisaatiota tai vastaavaa yhteiskunnallista ilmiötä. Mutta jos pitäisi yhdessä tutkia vaikka naisten oikeuksia, niin vaikeuksia tulisi arvopohjan erilaisuuden vuoksi. Minä lähdän siitä, että esimerkiksi aborttioikeuden kaventaminen loukkaa naisen ihmisoikeuksia.

Yhteistyövaikeuksia voisi olla myös hyvinvointivaltiota tai -politiikkaa koskevassa tutkimuksessa.

– Minä kannatan hyvinvointivaltiota, ja kun olen

yhteiskuntapolitiikan tutkija, se heijastuu tieteen-teossa, Pirjo Pöllänen sanoo.

YLIOPISTO EI ONNEKSI OLE GOOGLE

Yhteydenotot suomalaisten yliopistojen hallintojohdon ja rehtoraatteihin tuottavat ristiriitaisen tuloksen. Toisaalta niistä kerrotaan, että konservatiivitutkijoiden marginalisointi ”ei ole meidän yliopistomme sisäisissä kyselyissä noussut esiin”. Toisaalta kiitetään sitä, että *Acatiimi* käsittelee aihetta, ”koska siihen saatetaan tör-

”Yliopisto ei ole markkinoiden armoilla. Eikä sen pidäkään olla. Joten täällä pitäisi seinien olla niin leveällä ja katon niin korkealla, että kaikki mahtuvat mukaan, myös konservatiivit.”

mätä... se olisi hankala dilemma... ja arka asia.”

Niin arka, että yliopistonsa rehtoraattiin kuuluva professori haluaa esiintyä nimettömänä.

Hän huomauttaa, että Google ja muut yritykset joutuvat kohtaamaan yleisöpaineen ja markkinat sen takana. Taloudellisten syiden takia yritykset joutuvat mukailemaan yleistä mielipidettä, kuten James Damoren tapauksessa kävi.

– Mutta yliopisto ei ole markkinoiden armoilla. Eikä sen pidäkään olla. Joten täällä pitäisi seinien olla niin leveällä ja katon niin korkealla, että kaikki mahtuvat mukaan, siis myös konservatiivit. Ja kysymykseesi vastaan, että senkin tutkijan, joka kannattaa vaikka Aitoa avioliittoa, pitää päästä tänne töihin, professori sanoo.

– Meillä tutkijoilla on taipumus tulkita tuloksemme oman viitekehiksemme mukaan. Jos kehys on kaikilla sama, se on sivistyksen loppu. •

KIRJOITTAJA ON TIETOKIRJAILIJA JA AKATEEMINEN SEKATYÖHENKILÖ, JOKA ON TYÖSKENNELLYT PITKÄÄN MYÖS YLIOPISTOLLA OPETUS- JA TIEDOTUSTEHTÄVISSÄ. AJATUSMAAILMAAN HÄN ON HUMAANI KONSERVATIIVI.

Koulutusvientiseminaari

pe 29.1.2021

Ihmiset koulutusviennin takana

Koulutusviennin edistäminen on yksi Marinin hallituksen päätavoitteista, ja vienninmäärän odotetaan nousevan merkittävästi. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen henkilöstö osallistuu aktiivisesti vientihankkeisiin ja tekee koulutusvientiä yhä enemmän. Akavalaiset korkeakoulusektorin liitot näkevät tässä paljon mahdollisuuksia, mutta myös haasteita. Haasteisiin on tartuttava, jotta koulutusviennille asetetut odotukset realisoituvat. Tässä seminaarissa keskitymme ulkomaille koulutusvientiin lähtevän henkilöstön asemaan, työoloihin ja hyvinvointiin.

Ohjelma:

- 13.00** Avas
Toiminnanjohtaja *Johanna Moisio*,
Tieteentekijöiden liitto
- 13.05** Koulutusvienti ilmiönä
Hallintotieteiden tohtori *Henna Juusola*,
Tampereen yliopisto
- 13.20** Terveiset maailmalta
► "Universaali akatemia" Namibiassa,
professori *Erkki Sutinen*, Turun yliopisto
► Ammatillinen opettajankoulutus maailmalla,
verkossa ja Suomessa, johtaja *Seija Mahlamäki-Kultanen*, HAMK Ammatillinen
opettajakorkeakoulu
- 13.40** Tauko
- 13.45** Koulutusvienti korkeakouluissa –
toiminnan kehittämisen edellytykset?
Rehtori *Teemu Kokko*, Haaga-Helia ja
dekaani *Johanna Mäkelä*, HY
- 14.05** Henkilöstö koulutusviennin tekijöinä –
mikä toimii ja mikä ei?
Apulaisprofessori *Seppo Virtanen*, UTU ja
lehtori *Ulla Kangasniemi*, Lapin amk
- 14.25** Suomen askeleet koulutusviennissä
ohjelmajohtaja *Jouni Kangasniemi*,
Education Finland, Opetushallitus
- 14.40** Päätös

Tapahtuman ilmoittautuminen www.tieteentekijat.fi
Tilaisuus järjestetään Teams-kokouksena.



CLARE HALL
CAMBRIDGE
UNIVERSITY



OSK. HUTTUSEN SÄÄTIÖ sr
HELSINKI

Osk. Huttunen Fellowship -apuraha Cambridgen yliopistossa

Osk. Huttunen säätiö (www.oskhuttusensaatio.net) ja Cambridgen yliopiston Clare Hall college (www.clarehall.cam.ac.uk/) ovat perustaneet Osk. Huttunen Fellowship -nimisen apurahan.

Apuraha on tarkoitettu professoreille ja muille akateemisesti meritoituneille, vähintään dosenttitasoisille tutkijoille. Se mahdollistaa pääsääntöisesti akateemisen lukuvuoden (12 kk) mittaisen tutkimuskauden Cambridgen yliopistossa. Apuraha kattaa majoituksen ja ateriat Clare Hall -colleges- sa. Tämän lisäksi siihen kuuluu henkilökohtainen apuraha, jonka suuruus on 10 000–50 000 euroa/12 kk. Henkilökohtaisen osuuden suuruus määräytyy tutkimuskauden pituudesta ja apurahan saajan muusta rahoitustilanteesta. Clare Hall -collegen jäsenyys antaa apurahan saajalle mahdollisuuden osallistua monipuolisesti Cambridgen yliopiston toimintaan.

Säätiö julistaa nyt haettavaksi Osk. Huttunen Fellowship -apurahan lukuvuodelle 2021–2022. Vapaamuotoiseen hakemukseen tulee liittää hakijan CV ja tutkimussuunnitelma (maksimipituus 5 sivua), rahoitussuunnitelma sekä kolme suosituskirjettä. Yhden näistä tulee olla siitä Cambridgen yliopiston laitoksesta tai yksiköstä, jonka yhteydessä suunniteltu tutkimuskausi on tarkoitus toteuttaa.

Hakuasiakirjat tulee lähettää sähköisesti yhtenä englanninkielisenä pdf-tiedostona säätiön verkkosivuilla annettujen ohjeiden mukaisesti. Suosituskirjeet tulee toimittaa sähköisesti pdf-tiedostona suoraan säätiön asiamiehelle. Hakuaika päättyy 15.1.2021.

Lisätietoja antavat Osk. Huttunen säätiön hallituksen puheenjohtaja, akateemikko Risto Nieminen (risto.nieminen@aalto.fi, 050 350 0900) sekä asiamies Timo Ävist (timo.avist@helsinki.fi, 02941 22102).

OSK. HUTTUSEN SÄÄTIÖ sr
Hallitus

Olenko valinnut ihan väärin?

Maria Törnroos aloitti syksyllä Aalto-yliopiston väitöskirjatutkijoiden opintopsykologina. Hän törmää viikoittain samaan ongelmaan, jonka kanssa hän paini itse vielä hetki sitten: onko väitöskirjassa mitään järkeä?

Viime keväänä Maria Törnroos näki työpaikkailmoituksen, joka todella ilahdutti. Etsinnässä oli psykologian tohtori. Viimein. Törnroos oli etsinyt töitä koko kevään. Lähettänyt nipun hakemuksia ja verkostoitunut systemaattisesti LinkedInissä.

— En päässyt edes haastatteluihin mihinkään HR:ään, koska ei ollut kokemusta, Törnroos selittää.

Muuta kokemusta hänellä kuitenkin oli vaikka kuinka. Törnroos väitteli Helsingin yliopistossa psykologian tohtoriksi vuonna 2015. Sen jälkeen hän on työskennellyt postdoc-tutkijana sekä siellä että Hankenilla. Väliin mahtui apulaisprofessorin sijaisuuskin.

Syksyllä 2019 hän vaihtoi akateemisesta maailmasta data-analyytikoksi, mutta sekään ei tuntunut sopivalta.

Sitten piti taas etsiä töitä. Se ei ollut yhtään helpoa, vaikka Törnroos on paitsi tutkinut työelämää, myös puhuu sitä sujuvasti ja tietää, miten 2020-lu-

kulainen työnhaku kaikessa itsemarkkinoinnissaan toimii.

— Linkkarissa oli paljon tuttuja, ja mietin, miten toi on päässyt tuohon, mutta minä en. Mietin hirveästi, että miten vastavalmistunut voi sitten saada paikan, Törnroos kertoo.

— Vaikutti just siltä, että tohtorin tutkinto oli se kirosana.

Nyt Törnroosilla on kaikuista, hivenen liian väljä huone yhdessä Teknillisen korkeakoulun entisen päärakennuksen lukuisista siivistä. Nykyään rakennuksen nimi on Kandidaattikeskus. Syksystä asti hän on toiminut väitöskirjatutkijoiden opintopsykologina, vaikka alkujaan hän oli varma, ettei haluaisi kliiniselle puolelle, tavalliseen psykologin työhön.

— Kerrankin ne hakivat tohtoria. Ja kerrankin oli työhyvinvointitausta.

Koko syksyn ajan hänen luokseen on ollut tasainen parin viikon jono. Se on lyhyempi kuin muille opintopsykologeille, mutta toisaalta Törnroosin vastaanottoa ei ole juuri mainostettu, vaan hänen on



Aalto-yliopiston opintopsykologin paikka on Maria Törnroosin ensimmäinen vakituinen työ. Sen saadessaan hän oli 38-vuotias.

annettu ”kasvaa rooliinsa” rauhassa. Vuoden päästä ollaan viisaampia siitä, mitä Törnroos todella tekee.

Pesti on Suomen ensimmäinen laatuaan. Kerran-kin strategian kirjaukset – ”työhyvinvoinnin kehittäminen” – näkyvät jossakin konkreettisessa, Törnroos sanoo.

– Mun *pet peeve*, pakkomielle, on laittaa ihmiset selkää seinää vasten ja kysyä, mitä te oikeasti aiotte tehdä.

Tällä hetkellä puolet ajasta kuluu vastaanottoihin, puolet väitöskirjatutkijoiden hyvinvoinnin yleiseen kehittämiseen. Jälkimmäinen tarkoittaa blogia ja työpajoja, mutta erityisen usein sitä, että Törnroos neuvoo ohjaajia, miten väitöskirjatutkijoista tulisi pitää huolta. Miten saadaan lisää ”togethernessiä” ja ”belonginessiä”.

– Ohjaushaaste on minun suurin haasteeni. Ei tulisi käyttäytyä kuin graduohjaaja, vaan kuin tyypin esimies. Siinä on usein ongelman ydin, Törnroos sanoo.

Kun kampus on koronaviruksen vuoksi kiinni, ohjaajien rooli on entistäkin suurempi.

Erityisesti ulkomaiset väitöskirjatutkijat ovat Törnroosin mukaan lähes eristäytyneet ja käyvät siksi kampuksella aina kun vain voivat. Sen huomaa jo siitä, että suomalaiset käyvät mielellään vastaanotolla Zoomissa tai vastaavassa videochat-sovelluksessa, mutta ulkomaalaiset saapuvat kampukselle.

– Kaikkein eniten näen yksinäisyyttä. Koronatilanteen vuoksi moni pohtii, oonko ihan surkea, kun en saa mitään tehtyä. Sitten ahdistaa yksinolo, eikä ohjaaja tiedä, missä mennään, Törnroos sanoo.

– Täällä on hirveän iso joukko, jolla ei ole tukiverkkoa. Sosiaalisen interaktion puutteesta tulee muita oireita ja epätoivoa. Vaikka jatkari tapaisi ohjaajansa Zoomissa kerran parissa viikossa, niin jos hän on muun ajan yksin, siinä ehtii miettiä kaiken maailman ajatuksia.

Hän puhuu tarkoituksella jatkareista tai väitöskirjantekijöistä, ei opiskelijoista.

– He ovat väliinputoajia, koska heillä ei ole YTHS:ää tai muita opiskelijalle tarkoitettuja palveluita.

Synkkä kuva siitä, mitä väitöskirjan teko voi tarkoittaa: ensin tehdään tutkimusta vuosia, yhteen asiaan keskittyminen lisää ja lisää ja lisää odotuksia, kunnes lopulta tuntuu, että on laittanut yhteen projektiin niin paljon panoksia eli työvuosia, että voi vain epäonnistua.

Silloin kaikki alkaa näyttää mustalta. Kavereiden kesätyöpaikat näyttävät urakiidolta ja omat ajatukset



→ MARIA TÖRNROOS

Syntynyt Helsingissä vuonna 1983.

Aalto-yliopiston väitöskirjatutkijoiden opintopsykologi.

Psykologian maisteri (2011) ja tohtori (2015) Helsingin yliopistosta. Väitöskirja käsitteli persoonallisuuden vaikutusta työstressin kokemukseen.

Työskennellyt postdoc-tutkijana Helsingin yliopistossa ja Hankenilla.

Apulaisprofessori Hankenilla vuosina 2016–2018.

Kirjoittaa väitöskirjantekijöiden avuksi suunnattua PhD Pathfinder -blogia kotisivuillaan mariatornroos.fi.

Harrastaa laulua, saksofonin soittoa, kuntosalilla käymistä ja sulkapalloa.

typeriltä. Ei auta tolkuttaa itselleen, että korkea koulutus korreloi tilastoissa työllisyyden kanssa, edelleen.

– Jos olo menee primitiiviseen pelkoon, rationaaliset numerot eivät merkitse yksilölle mitään.

Joka viikko tulee joku, joka kysyy Törnroosilta, onko kaikki ollut ihan turhaa. Tavallinen tapaus.

– Jatkari on ollut omasta mielestään liian hidas. Kun kysyn, mitä ohjaaja sanoo, kuulen, että tämä kannustaa eikä kiirehdi. Hitaudessa on silloin kyse sun omasta ajatuksesta, vaikka se ei välttämättä ole koko totuus, Törnroos sanoo.

Siihen taas liittyy usein motivaatio-ongelmia. On unohdettu, miksi ylipäätään lähdettiin tekemään juuri tätä väitöskirjaa. Sen taustalla voi olla projektirahoitus, joka on ohjannut vähän halutun aiheen viereen.

– Silloin on tosi vaikea löytää motivaatio. Mutta ei ole tilanteita, jolloin pitäisi ottaa itseään niskasta kiinni. Jos on vaikeaa, pyydät apua. Piste. Joko ohjaajalta, kollegalta, minulta, työterveyspsykologilta. Et jää liian pitkäksi aikaa miettimään asioita. Usein ne selviävät kyllä.

Syyskuun alussa Tampereen yliopiston tutkijat julkaisivat 800 haastatteluvastaukseen pohjanneen artikkelin tohtoreiden työllistymisestä yliopistojen ulkopuolella. Se on todella tyyliä luettavaa.

Tohtorit kokevat, että heitä pidetään teoriaorien-toituneina ja sosiaalisesti lahjattomina haahuilijoina, joilta puuttuvat bisneksen ymmärrys, tehokkuustaju ja muut työelämätaidot. Vuosia jatkunut ”opiskelminen” näyttää cv:ssä pahalta.

”Eivätkö yliopistot voisi puhua vaikka nuoremmista tutkijoista”, yhdessä vastauksessa kysytään.

”Monien työnantajien käsitys työskentelystä yliopistolla on halventava ja ylimielinen”, toinen jatkaa.

Se on vähän kuin Törnroosin tilanne, joka kuitenkin päättyi hyvin, kuten niin monen muunkin korkeakoulutetun työnhakijan.

Mutta jos yliopiston ulkopuolella arvostusta ei heru, niin voisi yliopiston sisälläkin mennä Törnroosin mielestä paljon paremmin.

Apurahasysteemi on hänestä naurettava, koska kaikki ovat koko ajan leikkausuhan alla. Naurettavat ovat myös uranäkymät. Aalto-yliopistossa arviolta vain joka kolmas väitöskirjantekijä on työsuhteessa.

Julkaisemisen kannustimet eivät ole terveellä pohjalla. Eikä tenure-järjestelmä.

– En ajattele, että millenniaalit ovat sen herkempiä kuin muutkaan. Vaikka tapaamisissa rakennetaan

yksilöresilienssiä, olen vastaan sitä, että korjataan vain ihmistä. On korjattava myös se ihmistä rikkova systeemi.

Ne rakenteet ovat jossakin monien mutkien takana. Otaniemen pimeässä marraskuussa kyhöttävän väitöskirjantekijän arkisen ankeuden juurisyy voi olla jonkin kaukaisen aikakauskirjakustantajan toimintatavoissa.

Työhyvinvoinnin suhteen yliopisto on eri maailma kuin ”normaali työelämä”, Törnroos sanoo, mutta *breaking point* on jo tullut. Siltä ainakin näyttää, kuulemma, kun seuraa kotimaisia ja ulkomaisia kollegoita internetissä.

– Sieltä nousee uusi sukupolvi, joka on vastaan näitä juttuja. Olen huomannut Linkkarissa niin paljon sellaista, että joku kertoo 10 vuotta sanoneensa jotakin ja nyt johtavat tyypit alkavat puhua samasta, hän sanoo.

– Ehkä se on sitä, että me vaadimme inhimillisempää työelämää.

”Ohjaushaaste on minun suurin haasteeni. Ei tulisi käyttäytyä kuin graduohjaaja, vaan kuin tyypin esimies. Siinä on usein ongelman ydin.”

Yliopisto lähtee takamatkalta, mutta sielläkin inhimillisen työelämän vaatimus on kuultu. Sitä pyritään toteuttamaan paljolti samoin opein kuin yritysmaailmassa. On *workday learningia*, hyvinvointiseminaareja ja kenties pian fasilitointikoulutuksiakin. Sitä Törnroos on odottanut.

Aika tavallisia nykytyöelämän juttuja, jotka vielä joitakin vuosia sitten kuulostivat kaukaisilta.

Törnrooskin sanoo yllättyneensä, kuinka ”ketterää” Aallossa on ollut.

Sekin on businessana. Mutta hän tarkoittaa sitä, että kokee saaneensa edistettyä asioita. Autonomian määrä on yllättänyt, vaikka hän ei ole edes tutkija vaan palvelupuolella.

– Kun pystyn vetämään läpi näin monia juttuja, tulee olo, että tätä pidetään tärkeänä. Moodi on se, että hyvinvointi merkitsee. •

QUOTES

“What sort of academic culture is being developed when professors, acting more as gatekeepers for publishers than as advising peers, can deride each others’ work so casually?”

AN ANONYMOUS ASSOCIATE PROFESSOR,
WWW.UNIVERSITYAFFAIRS.CA, OCTOBER 27

“There are some weak parts, but in the end I think if we talk about the best 10 German universities...you will see they are spread all over the coun-

try. [...]There are certain focal points, in Munich, Berlin, Heidelberg, but there is quite a good distribution.”

PETER-ANDRE ALT, PRESIDENT
OF THE GERMAN RECTORS’ CONFERENCE,
TIMESHIGHereducation.com, NOVEMBER 4

“If young research cultures can guard against harmful practices becoming ingrained, they have the opportunity to lay down a new type of strategy for open research. This could avoid

the pressures that can sometimes warp research in the Western world and ultimately produce work that is credible and beneficial to society. The goal is not to replicate what is done in North America, Europe and Australia – rather, it is to do better.”

PHD SANDERSAN ONIE, NATURE.COM, NOVEMBER 3

“English-speakers have become the gatekeepers of science, excluding a wide variety

LEADER

Workspace Creates a Frame for the Community



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

Traditionally, academic work has involved the idea of freedom to do one’s job in the way in which one has wanted to organize it, while considering the general framework. During the times of the coronavirus, the situation has changed significantly: at times, going into the office has been prevented or at least strongly limited. This has foregrounded a discussion about the importance of workspaces and community. A workspace is not just a space for doing one’s own work. It is also a place for engaging with one’s own work community.

As the permanent virtualization of teaching is simultaneously moving forward, the question about organizing alternative workspaces becomes more important than before. Have teachers or researchers acquired their housing with an eye for a situation where their employers expect them to work at home more and more? In the future, this is worth thinking about, because the trend is almost certainly going to pick up.

Moving work from the office to home is an income transfer from the employee to the employer, because the home office deduction that the tax authorities allow for is a small price for a corner of the kitchen table. At the same time, the employer saves a significant amount of money on the costs of office premises.

When work has no time or place, how is it measured and monitored? Surprisingly, some universities still have rules saying that a teacher needs to be physically present for a set amount of days in a week during teaching periods.

This, if anything, is contradictory communication. It is also against

of opinions [and] perspectives. This is not an issue only for nonnative speakers, but [also] for native English speakers.”

TATSUYA AMANO, A CONSERVATION SCIENTIST,
SCIENCEMAG.ORG, OCTOBER 28

”Education technology has long promised to transform education, but at best, the field has developed individual tools for niches of the curriculum. For large swathes of school learning, we don’t have online tools

or resources that are any better than a printed textbook.

Every technological solution is also a human capital problem: integrating technologies into learning requires giving teachers and students time to play with and get acclimated to new tools, routines and pedagogies.

For most teachers, the road to more effective teaching with technology looks less like a transformation, and more like

tinkering: a slow and steady process towards identifying the right tool or approach for particular students in a particular context.”

JUSTIN REICH, NEWSIDENTIST.COM, NOVEMBER 4

“It is testament to the strengths and resilience of US science that it has weathered the past four years.”

JAMES WILSDON, A SOCIAL SCIENTIST
AT THE UNIVERSITY OF SHEFFIELD,
SCIENTIFICAMERICAN.COM, NOVEMBER 9

the collective agreement. The management of the workplace communicates that people can work at home, in a hub, or in some corner of an activity-based office, but at the same time the personnel management wants to keep employees at the workplace so that it can monitor that they are working.

Working time is only preliminarily connected to chronological time. Therefore, the working plan becomes more important than before in planning work and working time. Teachers and researchers could mend their ways on this: often the working plan is not done, and its entries are so imprecise that the plan is not helpful in interest representation.

Unions can also mend their ways in their communication: the importance of the working plan needs to be highlighted more clearly than before, and active members and shop stewards need to be educated to emphasize this.

The number of different tasks grows all the time. Nevertheless, unlike the universe, the 1612 yearly working hours do not expand on their own. When the number of hours is exceeded, there should be a discussion of extra work that is compensated for separately, or some tasks should be left undone. This is a challenge for management work in particular.

The Ministry of Education and Culture has promised to conduct a survey on how personnel use their time. Apparently, it only needs to be started.

For interest representatives, the half-coerced digital leap brings some grey hair: what is work according to both employers and employees?

The framework of the collective agreement has a limit on the maximum number of contact teaching hours. Teaching that takes place on Zoom can still be measured, if there are as many Zoom hours as contact teaching, but various course components that are independent of time and place are still waiting for a solution.

The collective agreement that was decided in winter 2020 outlined a working group that would examine this definition. We should also not forget that the vision work for the digitalization of higher education learning environments by 2030 puts significant pressure on the university sector to develop the collective agreement rules.

Employers cannot be given an open mandate to randomly decide how much of a particular task teachers and researchers need to do. •

TRANSLATION: ELINA SILTANEN

KNOW YOUR RIGHTS

TEXT **MIA WECKMAN**

DIRECTOR OF ADVOCACY, THE FINNISH UNION OF
UNIVERSITY RESEARCHERS AND TEACHERS

WORKPLACE AND HOME OFFICE WELLBEING DURING THE COVID-19 PANDEMIC EMPLOYEE WELLBEING IN THE WORKPLACE IS LEGALLY CONSIDERED A WORK SAFETY ISSUE.

The Occupational Safety and Health Act provides employers with guidelines on organizing the workplace in such a way that employee health is not compromised in the workplace or otherwise due to working. This includes both the physical and mental wellbeing and health of employees.

In a healthy work environment, all workspaces as well as work and production methods have been designed and implemented in such a way that employees can work and move about safely. Employees are aware of the hazards and risks related to the raw materials used in their work, and the substances produced during the work processes, and have been trained to control them. All machines and tools used are appropriate for their purpose. When planning the work and determining its scope, employees' physical and mental preconditions are considered.

Normally, employers are quite well-versed on the topic of work safety issues in the workplace and are also obliged to actively gather information about any problems that may occur at the workplace. Of course, they must also do their best to resolve them.

However, much has changed this year. Many employees no longer perform their work duties in the workplace, but in their own homes. The COVID-19 pandemic is an unprecedented situation to both employers and employees, potentially creating new work safety issues not considered in, for example, an employer's mandatory work safety planning. These issues can be both physiological and psychological.

Issues such as work ergonomics, employees experiencing stress and loneliness due to social distancing, sudden workload increases, and new challenges

with management and leadership are certainly serious matters that must be addressed. Since many workplaces began enforcing strict remote-work procedures, many teachers in particular have felt overwhelmed by their suddenly increased workload.

Having to quickly change their lessons and curricula has also meant more work than was scheduled in the annual work plan. However, not all employers have been willing to adjust their annual work plans accordingly, despite the General Collective Agreement for the Universities instructing them to do so if changes should occur.

Some employees struggle with working at home in inadequate working conditions – for example, if there is not enough space in their home to accommodate a proper workstation, or they lack the technical equipment needed for their work.

Many employers have allowed their employees to bring various office equipment such as their computer monitors and printers home, which is only appropriate in the situation. However, it should be noted that the Employment Contract Act mandates employers to provide their employees with proper work equipment whether they work in the workplace or from home. This means employers or supervisors must provide their employees with the necessary work equipment without added qualifications. It is each employer's duty to make sure their employees are able to fulfill their work duties even during a pandemic.

Strong management skills and leadership are needed when the work community is spread out to small, individual workplaces located in employees' homes. As such, keeping track of how your employees are doing during this exceptional time and ensuring they are adequately equipped is a smart and necessary practice.

Of course, it is also important to ensure your employees know what is expected of them and that they have the support they may need to perform at a normal level despite the pandemic. •



PROFESSORILIITTO
PROFESSORSFÖRBUNDET
FINNISH UNION OF UNIVERSITY PROFESSORS

Vuoden Professorin julkistus ja Voiko tieteellä tehdä pahaa -paneeli

torstaina 14.1.2021 klo 16:00-16:50.
Helsingin yliopiston Tiedekulma,
Stage (1. krs), Yliopistonkatu 4

16:00

Vuoden Professorin valinnan julkistaminen

16:20-16:50

Paneeli: Voiko tieteellä tehdä pahaa?

Paneelikeskustelussa ovat mukana uuden Vuoden Professorin lisäksi kolme aiempaa palkittua professoria: akateemikko **Markku Kulmala** (Helsingin yliopisto), professori **Maria Lähteenmäki** (Itä-Suomen yliopisto) ja professori **Anssi Paasi** (Oulun yliopisto).

Paneelin juontaa Professoriliiton entinen viestintäpäälikkö **Kirsti Sintonen**.

Tilaisuus on osa Tieteen päiviä 2021. Tänä vuonna Tieteen päivät järjestetään kokonaan verkossa. Tilaisuutta voi seurata Tiedetv-kanavalla YouTube'n kautta suorana lähetyksenä. Tilaisuuden tallennetta on mahdollista katsoa myös jälkeenpäin.

youtube.com/c/Tiedetv/playlists

Tervetuloa seuraamaan ohjelmaa!

www.professoriliitto.fi

Avoimen tieteen pitää hyödyttää kaikkia

Euroopan unionin ja Suomen päättäjät ovat sitoutuneet vahvasti vaateeseen, jonka mukaan julkisesti rahoitetun tieteen, tutkimuksen ja opetuksen täytyy olla avointa. Avoimen tieteen on ajateltu hyödyntävän erityisesti tutkimuksen ja sen tulosten nopeaa leviämistä akateemisen yhteisön ulkopuolelle.

Myös tutkijayhteisö on ymmärtänyt avoimen julkaisemisen edut tieteelliselle meritoitumiselle. Tutkimuksen laajempi avaaminen näyttää parantavan tutkimuksen laatua ja nopeuttavan tutkimustulosten leviämistä mahdollisimman laajalle joukolle kollegoita arvioitavaksi ja jatkokehitettäväksi. Hyvä esimerkki tästä on tiedeyhteisön toiminta koronavuonna, jolloin datan ja tutkimusjulkaisujen avaaminen nopeutti ja kehitti virukseen liittyvää tutkimusta ja osaamista maailmassa.

Tämän hetken vahvin avoimeen tieteeseen liittyvä vaatimus koskee tutkimusjulkaisujen avaamista. Tavoitteeksi on asetettu, että kaikkien tutkimusjulkaisujen tulisi olla avoimesti saatavissa vuoden 2021 alusta alkaen. Suomessa esimerkiksi Suomen Akatemia on sitoutunut tähän suurten eurooppalaisten tutkimusrahoittajien asettamaan Plan S -tavoitteeseen.

Tutkimusdatan ja tutkimusmenetelmien avaaminen on haastavampi tehtävä, mutta edistystä on tapahtumassa siinäkin. Parhaillaan ollaan asettamassa suomalaisia tavoitteita datan avaamiselle. Vuoteen 2024 mennessä suomalaisilla tutkijoilla ja heidän kehysorganisaatioillaan on tarkoitus olla sekä osaaminen, tahtotila että tarvittavat välineet avata kaikki mahdollinen tutkimusdata, kun se on mahdollista.

Kaikkein haastavinta on avata opetusmateriaalit ja opetus. Se on edennyt ehkä hitaimmin. Nopea siirtyminen etäopetukseen keväällä on tosin lisännyt sekä keskustelua että opetuksen avaamista. Keskusteluun nousevat tässä yhteydessä myös IPR- eli im-

”Tutkimuksen etenemisen kannalta näyttäisi olevan tarpeen rauhoittaa tietty etuottoaika tutkijoiden omaan käyttöön. Yliopistoilla ei liene niin vahvoja kannustimia, että tämä kynnyks voitaisiin muuten ylittää.”

materiaalioikeuskysymykset aineistojen omistajuudesta ja oikeuksista niiden muokkaamiseen.

Yliopiston ja yksittäisen tutkijan ja opettajan kannalta asiaan liittyy myös palkitsemiseen, meritoitumiseen ja erityyppisiin juridisiin velvoitteisiin ja oikeuksiin liittyviä seikkoja. Näyttää siltä, että osa näistä alkaa toimia avoimen tieteen ihanteita vastaan, jollei kysymyksiä pystytä ratkaisemaan kaikkien oikeuksia ja velvoitteita kunnioittavalla tavalla ja jopa lainsäädäntöä muuttamalla.

Palkitsemiskysymykset on nähty kriittisinä avoimen tieteen edistämisessä. EU:ssa on puhuttu paljon tähän liittyvistä kehittämistarpeista, mutta arkipäivään sopiva konkretia on monin paikoin jäänyt vähemmälle ja yleisten linjausten varjoon.

Yleisten linjausten tekemistä vaikeuttaa se, että palkkauksesta ja konkreettisesta palkitsemisesta sovitaan eri maissa eri tavoilla. Joissakin maissa asia ratkaistaan keskitetysti työehtosopimuksilla, toisissa paikallisesti kunkin korkeakoulun omien linjausten mukaisesti.

Psykologisesti tarkastellen kyse näyttää olevan siitä, että aineistojen avaamista hidastaa erityisesti

UUSIA IDEOITA JA AJATTELUMALLEJA
SEKÄ HYVÄÄ ENERGIAA ARKEEN!

LAAJA WEBINAARISARJA TIETEENTEKIJOIDEN JÄSENILLE VUONNA 2021

Etätöyssä lähellä

Tuoreita näkökulmia etätöiden haasteisiin, iloihin ja parhaisiin käytäntöihin. Miten lisätä tuotteliaisuutta ja yhteisöllisyyttä?

Turvallinen elämä

Vahvistamme psykologisen, sosiaalisen, taloudellisen ja ammatillisen turvallisuuden kokemusta.

Tulevaisuuden työelämä

Visioimme yhdessä, millaisia teknologisia muutoksia on tulossa ja millaista inhimillistä muutosta ne edellyttävät.

Biohakkerointi

Parempi fiilis joka päivä on mahdollista. Biohakkeroinnissa tutkitaan ja kokeillaan yksilöllisiä keinoja mm. stressinhallintaan, parempaan uneen sekä kehon ja mielen hyvinvointiin.

Työhaaku

Fokuksessa työhaun muuttuvat käytännöt ja uudet keinot keventää työnhakua.

Esimiehille ja esimiestyöstä kiinnostuneille

Taitavampi esihenkilö -verkkokurssi tulossa maaliskuussa.

Toteutamme koulutukset yhdessä Suomen johtavan työelämän virtuaalivalmennusta tarjoavan yrityksen UP! Partnersin kanssa. Lisätietoja www.tieteentekijat.fi ja uutiskirjeistä.



TIETEENTEKIJÄT
FORSKARFÖRBUNDET • FUURT

ajatus vaivalla kerätyn tutkimusdatan luovuttamisesta muiden toimijoiden käyttöön kenties ennen kuin tutkija itse on niitä täysimittaisesti hyödynttänyt. Tutkimuksen etenemisen kannalta näyttäisi joka tapauksessa olevan tarpeen rauhoittaa tietty etuottoaika tutkijoiden omaan käyttöön. Yliopistoilla ei liene niin vahvoja kannustimia, että tämä kynnys voitaisiin muuten ylittää.

Toinen keskeinen ongelma on GDPR-ohjeiston hankaluus ja tulkintavaikkeudet. Myös aineistojen saattaminen yhteismitallisiksi ja hyödynnettäviksi on merkittävä kysymys. Tämä on hallinnollinen asia, jossa tulisi edetä ja joka vaatii myös resursseja toteutuakseen.

Mikäli asetelma voidaan kääntää kaikkia hyödyntäväksi win-win-tilanteeksi, voisi erityypp-

pisten aineistojen avaaminen edetä ainakin merkittävältä osin. Tärkeintä on saada rakennettua kaikkia osapuolia tyydyttävät puitteet ja synnyttää keskinäisen luottamuksen ilmapiiri, jossa kenenkään ei tarvitse kokea tulevansa hyväksikäytetyksi. •

JOUNI KEKÄLE

HENKILÖSTÖJOHTAJA, DOSENTTI

JARMO SAARTI

KIRJASTON JOHTAJA, DOSENTTI

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

AVOIMEN TIETEEN KOTIMAISET LINJAUKSET:

AVOINTIEDE.FI/FI/LINJAUKSET-JA-AINEISTOT/

KOTIMAISET-LINJAUKSET

EU:N PALKITSEMISEEN JA MERITOITUMISEEN LIITTYVÄ RAPORTTI:

TI: EC.EUROPA.EU/RESEARCH/OPENSOURCE/PDF/

OS_REWARDS_WGREPORT_FINAL.PDF



Lars Sund: Vinterhamn (1983)

”Vem han ska ha till assistent”

Naurulokki liitelee lokakuisen Åbon kattojen yllä. Talvi tekee tuloaan. Jepsisläinen Harry Lillkung palaa kaupunkiin isänsä hautajaisista. Turusta maallataan arkista kuvaa kunnallispoliittisista kiistoihin – esimerkkinä Hamburger Börsin purkamiseen vuonna 1976 johtanut prosessi. Muutenkin liikutaan Åbon klassisissa opiskelijapaikoissa: Gadolinia, Hämeenportti, Kåren.

Harry palaa aatehistorian opintojensa pariin. Hänen ohjaajansa, Hugo Appelrothin nimellä kulkevaa aate- ja oppihistorian professuuria hoitava Lars W. Itäinen vetää laudaturseminariaan ”som en kurfurste”, ja antaa Harryn ymmärtää, että tämän assistentin sijaisuudelle saattaisi olla tiedossa jatkoa. Viran haltija Westerbäck oli ulkomailla tutkimusstipendillä, eikä tulisi varmaan palaamaan ”hit för att återuppta assistenttjänsten igen”, vaan tarttuisi Kööpenhaminassa tarjolla olevaan lehtoraattiin.

Itäinen toimii salaliittolaisen tavoin ja jakaa tietoa ripotellen. Samaa viestiä saavat myös Harryn opiskelijatoveri Solveig Brunberg sekä kerubikasvoinen, raivostuttavan lahjakas Wilkmann, joka oli seminaarissa jo toisena opiskeluvuonnaan. Wilkmann kirjoittaa ahkerasti graduun **Per Kalmista**, mutta Harryn oma gradu **Anders Chydeniuksesta** ei etene yhtä määrätietoisesti. Solveig toteaa, että tavalliseen tapaan aluksi slarvataan ja lopuksi ”stressar man som en idiot för att ta igen allting”.

Akademien opiskelijapiireissä vai-

kuttaa vahva sosialistinen liike, johon monet Harryn toverit kuuluvat, mutta johon hän ei itse liity. Näin siitähän huolimatta, että hänen suuri rakkautensa biologi Martina Höckert on aktiivisesti mukana SÅS:n (Socialistiska Åbostudenter) toiminnassa. Aktivismi juontuu vuoden 1968 tapahtumiin, joiden myötä SÅS:kin perustettiin (1971).

Harryn pohjalaiset juuret näkyvät myös gradun aiheen valinnassa. Chydenius oli liberalismiin ”esitaistelijana”, jonka teos *Kansallinen voitto* (Den Nationnale Winsten, 1765) voisi olla liberalismiin ”raamattu” **Adam Smithin** *Kansojen varallisuuden* (The Wealth of Nations, 1776) sijaan, jos kieli olisi ollut toinen. Kun assistenttuurin kohtalo vihdoinkin ratkeaa, Itäinen toteaa, itseäänkin suojellen: ”Innerst inne ville du aldrig bli ordinarie assistent i idé- och lärdomshistoria vid Åbo Akademi, eller hur?” Mitä tähän voi Harry muuta sanoa kuin myöntää.

Ja naurulokki lentää tietoisena siitä, että elää: ”Det räcker”.

Itsekin jeppisläinen **Lars Sund** (s. 1953) suoritti kolmannen romaaninsa *Vinterhamn* (1983) viimeistelyn aikaan siviilipalvelusta Maalahden kulttuurisihteerinä – yksi kirjan henkilöistäkin on kulttuurisihteeriksi. Kirja sijoittuu 100 vuotta täyttäneen Åbo Akademien 1980-luvun alun opiskelijamaailmaan. Englantia, ruotsia ja yleisistä kielitiedettä Akademiassa 1970-luvulla opiskellut Sund sai vuonna 2016 opinnot ”päättökseen”, kun hänestä tuli yliopiston kunniatohtori. •

Korkeakoulut suurten odotusten kohteena 29.1.2021

Ohjelma:

Korkeakoulut suurten odotusten kohteena

11.00–11.05 Seminaarin avaus

Esiintyjä: Heljä Misukka, koulutusjohtaja

11.05–12.00 Korkeakoulut kaiken vartijoina – miten yhteiskunnan kasvaviin odotuksiin vastataan

Osuudessa keskustellaan laaja-alaisesti korkeakoulutuksen vaikuttavuudesta, tavoitteista korkeakoulutukseen ja tutkimukseen sekä korkeakoulujen mahdollisuuksista toteuttaa merkittävää yhteiskunnallista tehtäväänsä. Keskitymme korkeakoulujen tulevaisuuskuvaan sekä siihen, miten jatkossa teemme korkeakouluista yhä parempia

oppimis- ja työpaikkoja. Tavoitteena on herättää keskustelua siitä, mihin korkeakoulutus kykenee nykyisillä voimavaroilla, katsoa eteenpäin ja ideoida uutta sekä jakaa hyviä toimintatapoja.

Esiintyjät:

Tiede- ja kulttuuriministeri **Annika Saarikko**

Puheenjohtaja, rehtori **Mervi Vidgrén**, Arene

Puheenjohtaja, rehtori **Keijo Hämäläinen**, Unifi

Koulutusjohtaja **Heljä Misukka**, OAJ

Juontajana toimittaja

Jussi-Pekka Rantanen



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 asiakas- ja tietopalvelustamme aina henkilökohtaista neuvontaa.

Kysy standardeista: info@sfs.fi, puh. 09 1499 3455.





Petri Paavilainen: *Kuinka ajatukset syntyvät. Aivotutkimuksen ajankohtaisia kysymyksiä*. Gaudeamus 2020. 388 sivua.

Aivoni ajattelevi

Yhtä ja ainoaa totuutta ei ole. Tieteessä täytyy silti pelkistää, muuten se ei olisi tiedettä. Kun ihminen monesti pelkistetään biologiaksi, tekee sittenkin mieli kysyä, että miksei kemiaksi ja fysiikaksi, ihan atomeiksi saakka. Tai kun kaikki on sosiaalista luokkapohjaa ja taloutta kuten marxilaisessa opissa, sekin tuntuu vievän kaikki vapaudet toimia.

Petri Paavilaisen ansiokas teos *Kuinka ajatukset syntyvät* esittelee aivotutkimuksen nykytilaa ja historiaa. Lukiessa tekee mieli väittää vastaan. Aiheena on kognitiivinen neurotiede, joka pelkistää havaitsemisen, muistin, kielen ja ajattelun asiat tietojenkäsittelyksi

ja sen aivotoiminnaksi.

Paavilainen tietää, että tekniset metaforat ovat muuttuneet historian mukana. Kello, teollisuuskoneet, elokuva ja nyttämmin tietokoneet ja tietoverkot ovat saaneet kuvastaa ihmistä.

Kognitiivisen neurotieteen tehtävänä on löytää kaikkien ihmisten toiminnalle yhteisiä, selittäviä periaatteita. Yhteiskunnalliset tekijät ja ulkoinen maailma kulttuureineen eivät katoa mihinkään, mutta tieteessä on katsottava yhtä asiaa kerrallaan tarkemmin. On varmasti hyvä, ettei kaiken aikaa oteta aivan kaikkea huomioon.

Paavilainen esittelee kurssikirjamaisella termivyöryllä ensin aivotutkimuksen lyhyen historian, joka alkaa *Kalevalan* mytologian ajattelevista aivoista ja etenee **Bergsonin** ja **Descartesin** filosofisten fundeerausten kautta aivojen sähköisiin mittauksiin ja paikannusmenetelmiin.

EEG, MEG, PET ja dMRI ovat nyt ja yhä kognitiotieteen menetelmiä. Kognitio on perustaltaan aineellista, vaikka monet sen ongelmat pysyvät ongelmina. Evoluutioperäisestä kognitiivisten moduulien ajatuksesta on siirrytty systeemiseen malliin, jossa aivot ymmärretään verkostona. Internalismin ja eksternalismin välisessä köydenvedossa on kyse siitä, kuinka sisäiseksi tai ulkoiseksi, aivotoiminnalliseksi tai ympäristölliseksi mielen ongelmat ajatellaan.

Erityiskysymysten kohdalla pohditaan, kuinka mielen toiminat rajautuvat aivoissa. Tietoisuus on ihmiskunnan suurimpia mys-

teerejä. Erityinen mysteeri on tietoisuuden korkeimmaksi arvioitu muoto, itsetietoisuus, joka taitaa olla oman lajimme ominaisuus.

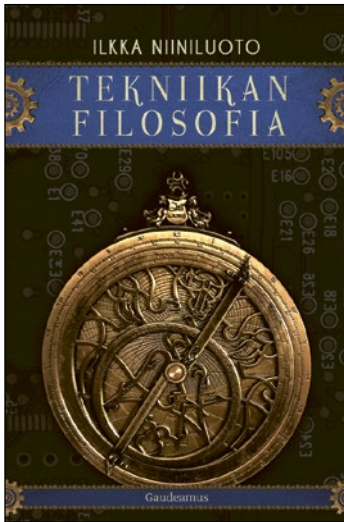
Yksi visaisimmista ongelmista – ja käytännössä filosofisesti ratkaisematon – on vapaa tahto. Luonnontieteessä kaikki on määritettyä, kausaalista, mutta kulttuurissa, yhteiskunnassa ja juridiikassa oletuksena on vapaasti valitseva autonominen yksilö. Entä jos sellaista ei olekaan?

Paavilainen esittelee muistojen merkillisyyksiä, nukkumista ja unennäköä, järjen ja tunteiden vuorovaikutusta ja myös aivojen osuutta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Rajoille pusketaan, kun pohditaan luovuuden ja taituruuden osaa ihmiselämässä tai hypnoosia ja mietiskelyä. Löytyykö jumalakin aivoista? Monet neurotieteilijät uskovat niin. Uskovat, siis.

Paavilaisen vajaa 400-sivuisen esitys on paljon tieteenalan sisäisten dialogien ja skismojen dramatisointia. Tutkija 1 sanoo sitä, tutkija 2 kiistää, sitten tutkija 3 etenee synteisiin kautta eteenpäin, jolloin tutkija 4...

On hyvä tietää, ettei tiede etene puhtaana kehitystarinana tietämättömyyden pimeydestä puhtaana tiedon valomaaailmaan. Se on aina myös riitojen, rajalinjojen, vartioasemien, koulukuntien ja paradigmojen kenttä. Se on osa historiaa, sillä on historiansa. •

KARI SALMINEN



Ilkka Niiniluoto: **Tekniikan filosofia.**
Gaudemus 2020. 372 sivua.

Me muokkaamme tekniikkaa, tekniikka meitä

Tekniikka on yhtä vanha kuin ihmiskuntakin, mutta vasta nykyaikana tekniikka ympäröi ja läpäisee aivan kaiken. Tämän kaikkialle levittäytymisen takia tekniikka on kuin avaruus – sitä on vaikea huomata ja arvostella.

Tarvitaan tekniikan filosofiaa. Tekniikan filosofiasta jo 1980-luvulla luennoineen akateemikko **Ilkka Niiniluodon** koruttomasti ja selkeästi otsikoitu teos on ensimmäinen suomenkielinen kokonaisuus aiheesta.

On hienoa, että Niiniluoto tansa mukaan pyrkii välttämään äärikantoja, jotka tekniikan suhteen ovat aina olleet hyvin mustavalkoisia. Yhtäältä kaiken automatisoivan tekniikan on uskottu

vapauttavan viimeinkin ihmisen raskaasta raadannasta, luonnon tarjoamien niukkojen olosuhteiden orjuudesta ja ehkä jopa kuoleman välttämättömyydestä. Toisaalta kaiken automatisoitumisen on pelätty tekevän ihmisestäkin automaatin, ja karmeimmissa kauhukuvissa ihmiskunta on joutunut luomiensa robottien alamaiseksi. Ja tietysti saastumisen ja ilmastomuutoksen edetessä tekniikka lopulta vie koko maapallon tuhoon.

Tieteen kentällä teknisten alojen tutkijat ja insinöörit uskovat tekniikan pelastusvoimaan, kun taas humanistit edustavat pessimistisempää kantaa. Insinöörit uskovat, että tekniikka kehittyä vie ihmistä ja yhteiskuntaa eteenpäin automaattisesti. Humanistit taas painottavat ihmisen suvereenia vapautta ja kykyä valita ja päättää myös tekniikasta.

Useasti viittaamaansa **Marxia** seuraten Niiniluoto toteaa, että tekniikka muuttaa ihmisten maailmankuvaa ja arvostuksia. Tämä johtuu siitä, että tekniikka muokkaa koko yhteiskuntaa, jonka puitteissa ihminen ajattelee ja toimii.

Toisaalta ihminen on luonut tekniikan ja vapaan tieteellisen tutkimuksen, jota tekniikassa sovelletaan. Tämä tulee selkeästi esiin siinä, että tekniikkakin on sidottu arvoihin: Jokainen tekninen keksintö ja laite ilmentää ja tyydyttää inhimillisiä tarpeita ja arvoja. Sotaisat rakentavat kiväreitä ja pommeja, rauhaa rakastavat kirjastoja ja yliopistoja.

Jo se, että tekniikasta voidaan ylipäänsä keskustella, kertoo siitä, että ihminen pystyy asettumaan tekniikan yläpuolelle ja vapaas-

ti arvioimaan sitä. Kuten tässäkin kirjassa tehdään. Tärkeintä on kuitenkin pohtia tekniikan ja tieteen suhdetta. Helposti tiedekin alistetaan ja palautetaan tekniikan lakeijaksi.

Tekniikka on kyllä vaikuttanut tieteeseen. Hahmottihan 1600-luvulla tieteen uranuurtaja **Isaac Newtonin** maailmankaikkeuden jättiläismäiseksi kellokoneistoksi. Mutta tekniikka ja tiede eroavat toisistaan lähtökohtaisesti siinä, että tekniikka edustaa välineellistä rationalismia ja palvelee hyödyn tavoittelua, kun taas etenkin perustutkimus palvelee teoreettista uteliaisuutta ja pyrkimystä totuuteen.

Arvostelin **Acatiimiin** 4/2020 **Tarmo Lemolan** kirjan *Kohti uutta tutkimus- ja innovaatiopolitiikkaa*, jossa Lemola korostaa valtion roolia innovaatioissa. Niiniluoto puolestaan kyseenalaistaa niin innovaatioiden kuin valtion ja koko tiedepolitiikan korostuneen roolin tutkimuksen tekemisessä. Nämä kaikki tukevat kaupallisia pyrkimyksiä, jotka jyräävät aidosti uutta luovan perustutkimuksen, jonka asema kaiken perustana pitäisi tunnustaa. Pitkällä aikajänteellä siitä hyöttyy myös talous.

Etiikka on kaiken a ja o, jotta tekniikka saadaan edistämään hyvää pahan sijasta. Tässä taistelussa kaikkien on oltava mukana, ja Niiniluoto viittaa esimerkiksi kansalaisjärjestöjen järjestämiin boikotteihin ja mielenosoituksiin epäetisistä toimivia yrityksiä vastaan. Myös ilmastomuutoksen kohdalla eettinen toiminta määrää, jarruttaako vai vauhdittaa tekniikka ilmaston lämpenemistä. •

PEKKA WAHLSTEDT

PROFESSORILIITON HALLITUS 6.11.2020

- Tiede- ja kulttuuriministeri Annika Saarikko vieraili hallituksen kokouksessa.
- Hyväksyi budjetin ja toimintasuunnitelman vuodelle 2021 esitettäväksi valtuustolle. Valtuusto kokoontuu 27.11.
- Käsitteli selvitystä professoreiden rekrytoimisesta ja päätti toimenpiteistä.
- Valitsi Vuoden Professorin vuodelle 2021. Valinta julkistetaan Tieteen päivien yhteydessä 14.1.2021. Tilaisuus striimataan.
- Sai selvityksen yliopistojen autonomiaselvityksen seurantarayhman, tutkijauratyöryhman ja avoimen tieteen seurantarayhman työskentelystä. Liitolla on ko. työryhmissä edustajansa.
- Merkitsi tiedoksi palkansaajajärjestöjen kirjeen TAU:n johdolle opetus- ja tutkimushenkilökunnan palkkauksen ja nimikkeiden harmonisointiprosessista.
- Merkitsi tiedoksi tiede- ja kulttuuriministeri Annika Saarikon 6.10.2020 antaman vastauksen kirjalliseen kysymykseen yliopistojen määrääkäsista työsuhteista.
- Merkitsi tiedoksi seuraavat sidosryhmätapaamiset: Unifi, Suomen Akatemia. •

TIETEENTEKIJÖIDEN HALLITUS 6.11.2020

- Hallitus kokoontui marraskuussa edelleen etäyhteyksin. Kokouksessa kuultiin mm. tuloksia Miksei vakituinen -kampanjasta, käsiteltiin ajankohtaisia korkeakoulu- ja tiedepolitiikan asioita, kuten yliopistojen rahoitustilannetta, koulutuspoliittisen selonteon valmistelua sekä OKM:n tutkijauratyöryhman aloitusta, sekä kuultiin katsaus Akavan työmarkkinapolitiikasta. Hallitus päätti:
- toimintasuunnitelmasta vuodelle 2021 ja sen toimittamisesta liittokokoukselle hyväksyttäväksi.
 - jatkaa etäkokous- ja -tapahtumakäytäntöjä liitossa mahdollisimman laajasti myös ensi vuonna.
 - palkkioesityksestä puheenjohtajan, hallituksen ja muiden toimielinten palkkioksi sekä esityksen toimittamisesta liittokokoukselle hyväksymistä varten.
 - liittokokouksen esityslistasta. Todettiin liittokokousjärjestelyt ja mahdollisten vaalien tilanne.
 - vuoden 2021 jäsenmaksusta, sen kantotavasta ja talousarviosta sekä tämän esityksen toimittamisesta liittokokoukselle

hyväksymistä varten.

- hallituksen vastauksista kahteen liittokokousaloitteeseen. •

YLL:N HALLITUS 9.10.2020

- Merkitsi tiedoksi ajankohtaisen edunvalvontatilanteen.
- Päätti verkkosivujen uudistuksesta.
- Päätti YLL:n aktiivitoimijoiden koulutuspäivän ohjelmasta.
- Merkitsi tiedoksi OAJ:n Yliopistoseminaarin ajankohtaisen suunnittelutilanteen. •

YLL:N HALLITUS 6.11.2020

- Merkitsi tiedoksi yliopistojen autonomiaselvityksen ajankohtaisen tilanteen.
- Merkitsi tiedoksi järjestörakennetyön ajankohtaisen tilan.
- Päätti esityksestään Vuoden koulutusvaihtuttajaksi.
- Merkitsi tiedoksi yliopistojen ajankohtaiset kuulumiset.
- Päätti vuoden 2021 kokouskalenterista. •

HYVÄÄ JOULUA!

Professoriliitto ja YLL ovat antaneet joulukorttirahat Plan International -järjestön kautta tyttöjen koulutukseen.

Tieteentekijöiden joululahjoitus menee tänä vuonna Mieli ry:n lasten ja nuorten mielenterveystyöhön.





**PROFESSORILIITTO
- PROFESSORSFÖRBUNDET**

Rautatääläisenkatu 6
00520 Helsinki

Toiminnanjohtaja
(Edunvalvonta, neuvottelutoiminta,
lainopillinen neuvonta)

Tarja Niemelä
puh. (09) 4250 7010

Järjestöpäällikkö
(Yhteydet osastoihin, jäsenneuvonta,
sisäinen viestintä)

Raija Pyykkö
puh. (09) 4250 7011

Taloustästäava
(Talousthallinto, 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

Sähköpostiosoitteet:
etuunimi.sukunimi@
professoriliitto.fi

www.professoriliitto.fi



**TIETEENTEKIJÄT
- FORSKARFÖRBUNDET**

Rautatääläisenkatu 6
00520 Helsinki

Toiminnanjohtaja
Johanna Moisio
puh. 0207 589 612

Edunvalvontajohtaja
Mia Weckman
puh. 0207 589 616

Lakimies
Salla Viitanen
puh. 0207 589 621

Taloustästäälikkö
Sanna Hoikka
puh. 0207 589 613

Erityisäsiäntuntija
Miia Ijäs-Ildrobo
puh. 0207 589 622

Kehittämisäsiäntuntija
Ira Laitakari-Svärd
puh. 0207 589 615

Jäsenpalvelut
jasenpalvelu@tieteentekijat.fi

Viestintäpäällikkö
Eevastiina Aho
puh. 040 620 3136

Viestintäsuunnittelija
Milla Talassalo
puh. 050 337 0551

etu.sukunimi@tieteentekijat.fi
www.tieteentekijat.fi



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

Rautatääläisenkatu 6
00520 Helsinki

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

Toimistosihtheeri
Annika Eklund
puh. 0207 489 681
annika eklund@oaj.fi

Erityisäsiäntuntija
(työmarkkina-, korkeakoulu- ja
tiedepolitiikka)

Hanna Tanskanen
puh. 020 7489 621
hanna.tanskanen@oaj.fi

Erityisäsiäntuntija,
(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

Kenen palveluksessa tieto on?

Tutustu ohjelmaan osoitteessa www.tieteenpaivat.fi

HYVÄ JA PAHA TIETO

TIETEEN PÄIVÄT 13.–17.1.2021

TIEDETV-KANAVALLA YOUTUBESSA JA TIETEEN PÄIVIEN SOUNDCLOUD-TILILLÄ

VAPAA PÄÄSY!



Tieteen päivät ©
Vetenskapsdagarna