

Acatiimi

PROFESSORIEN, TIEEENTEKIJÖIDEN JA YLIOPISTOJEN OPETUSALAN LEHTI

NRO 3/2022

Johtamisen ammattilaiset

Rehtoreista on tullut
kuin yliopistojen toimitus-
johtajia, joiden tutkijanuran
johtajuus usein katkaisee.



Väitöskirjat Yliopistoissa kirjavat arviointikäytännöt / **Tilastot** Professorien määrä kasvaa taas
Rahoitusmuodot Mikä tukisi nuorta tutkijaa? / **Perhevapaat** Uusi TES parantaa tilannetta





SANTERI PALVIAINEN

puheenjohtaja, Yliopistojen opetusalan liitto YLL

Lainaa vain

Yliopistojen osalta neuvottelukevät on tältä kertaa käyty ja ratkaisu paketissa. Perhevapaaudistus tuli hoidetuksi työehtosopimukseen, mutta ilmaiseksi sitä ei saatu. Synnyttävälle vanhemmalle tuli raskausvapaaseen kolmen kuukauden työssäoloehto, ja irtisanoutuvat maksavat perhevapaista lomaraholla.

Kuntasektorin hylätyssä sovintoehdotuksessa perhevapaaudistus olisi rahoitettu muun ratkaisun päälle. Aika näyttää, miten kysymys perhevapaista taklataan muiden alojen neuvottelupöydissä.

Perhevapaaudistuksessa lainsäätäjän tahto oli lisätä tasa-arvoa, ja näin voikin nyt sanoa sovituksen. Ei-synnyttävän vanhemman oikeutta vanhempainvapaaseen kasvatettiin merkittävästi. On kaikkien työntekijöiden oikeus pystyä keskittymään lapsen hoitoon, ja tärkeää on myös, että ei-synnyttävä vanhempi tätä oikeuttaan käyttää.

Työelämän asenteet eivät kuitenkaan aina seuraa perässä. Tukeeko jokainen esihenkilö, osastonjohtaja ja dekaani alaistensa oikeutta perhevapaaseen? Vai vihjataanko, että uralla edetäkseen olisi parempi pitää vapaat mini-

missä? Entä onko työyhteisö kollegan perhevapaasta yksinomaan iloinen? On syytä varmistaa, että kaikki tutkijan-, opettajan- ja asiantuntijahenkilöstön uramallit huomioivat perhevapaat ja että molempien vanhempien rooli tunnustetaan.

Asiantuntijatehtävässä pidemmän poissaolon korvaaminen ei ole yksioikoista. Kollega harvoin pystyy paikkaamaan suoraan, eikä

kollegalla välttämättä ole oman työsuunnitelmansa puitteissa mahdollisuuttakaan näin menetellä muuten kuin oman työnsä ohessa. Esihenkilötyöstä tulee entistä merkityksellisempää.

Yksiköiden käytänteet voivat toisinaan olla rajoittavia tekijöitä.

Voisiko ajatella, että kurssi järjestettäisiin toisella tavalla sen sijaan, että se sälytettäisiin muiden hoidettavaksi, jos sen vakinainen pitäjä on estynyt sitä pitämästä? Onkin välttämätöntä, että esihenkilö ja yhteisö suunnittelevat työtä yhdessä.

On myös syytä ajatella, että jos perhevaapaalla olevan opetusta siirretään toisten tehtäviksi, niistä tulee maksaa erikseen – olettaen, että työsuunnitelmasta ei aidosti voi ottaa mitään pois. ▲

Tukeeko jokainen esihenkilö alaistensa oikeutta perhevapaaseen?



► Apulaisprofessori Sonja Kosunen joutui selvittämään, miten perhevapaat toimivat tenure trackilla ollessa.

ARTIKKELIT

- 8 ● **Teema**
2000-luvun rehtorit
Onko rehtori yliopiston toimitusjohtaja vai yksi professoreista?
- 18 ● **Essee**
Skall en rektor sparkas?
Rektors omedelbara makt bör begränsas, skriver Tage Kurtén.
- 28 ● **Henkilö**
Kielen soveltaja
Anna Solin tutkii englantia yliopiston hallintokielenä.
- 32 **Kenelle rehtori on vastuussa?**
Selvitys kertoo, että johtosääntö voi etäännyttää rehtoria yhteisöstä.
- 38 **Tutkijan ilot ja surut**
Akateemiset affektit -hankkeessa tutkitaan tiedeyhteisön tunteita.

- 42 **Tenurelta perhevapaalle**
Uusi työehtosopimus paransi perheiden asemaa.
- 46 **Onko arvosanalla väliä?**
Väitöskirjojen arvosteluasteikot vaihtelevat jopa yliopistojen sisällä.
- 51 ● **Kysy asiantuntijalta**
Mitä työntekijän pitää tietää tekijänoikeussopimuksista?

”Tutkijanurakin saa ihan eri vivahteita, kun se nivoutuu käytännön tekemiseen ja muuhun yhteiskuntaan.”

PETRI HONKONEN, SIVU 24

VAKIOT

- 3** ●● **Pääkirjoitus**
Santeri Palviainen
- 6** **Oivallus**
Jaakko Sahimaa
- 7** **Keskustelua**
- 16** **Gallup**
Nuorten tutkijoiden rahoitusmuodot
- 17** **Nyt**
- 23** **Kolumni**
Mari Maasilta
- 24** **Kiperä kysymys**
Petri Honkonen
- 26** **Maailmalta**
- 36** **Fakta**
Yliopistojen rehtorit
- 52** **Inspiraatio**
Kirja-arviot: Täysinpalvellut ja Proffapoluilla
- 54** **Liittojen yhteystiedot**

● In English: Acatiimi.fi ● På svenska: Acatiimi.fi

LAURA KOTILA / VALTIONEUVOSTON KANSLIA



Acatiimi

PROFESSORIEN, TIEEENTEKIJÖIDEN JA
YLIOPISTOJEN OPETUSALAN LEHTI

ILMESTYMISPÄIVÄ 3/2022
10.6.2022

25. VUOSIKERTA
painos 11 000 kpl

VERKKOVERSIO
acatiimi.fi

JULKAISIJAT
Professoriliitto ry, Tieteentekijät ry,
Yliopistojen opetusalan liitto YLL ry

PÄÄTOIMITTAJA
Tuomo Tamminen (30.5. asti)

ULKOASU
Essi Kuula / Otavamedia

TAITTO
Tuomo Tamminen

ENGLANNINKIELINEN EDITOINTI
Christopher Ryan, Haiku Editorial

KANSI
Outi Kainiemi

TOIMITUSNEUVOSTO
Eevastiina Aho (Tieteentekijät), Leena
Kurkinen (Professoriliitto), Johanna
Moisander (Professoriliitto), Johanna
Moisio (Tieteentekijät), Santeri Palviainen
(YLL) ja Outi Ylitapio-Mäntylä (YLL)

PAINOPAIKKA
Punamusta

ISSN
1455-1608

ILMOITUKSET
Pirunryrkki Oy, Kari Kettunen,
puh. 0400 185 853,
kari.kettunen@pirunryrkki.fi

ILMOITUSHINNASTO
1/1 Takakansi 4-väri 1 110 €, 1/1 muut sivut
4-väri 950 €, 1/2 4-väri 740 €,
aukeama 4-väri 1 320 €

MEDIAKORTTI
acatiimi.fi/media.php

ILMESTYMINEN 2022
4/2022 | 2. syyskuuta
5/2022 | 18. marraskuuta



Työ tasapainoon

Työ on tasapainossa, kun arki tuntuu mielekkäältä ja tekijä näkee työllään merkitystä, Jaakko Sahimaa sanoo.

”Hyvä työ tarkoittaa työlle antamisen ja työstä saamisen tasapainoa. Tämä valkeni minulle, kun kokeilin #Koeaika-projektissa kahtatoista työtä vuodessa.

Jotta työ toisi tasapainoa, toimeentulon, työn mielekkyyden ja työn kuormittavuuden on oltava sopivassa suhteessa toisiinsa. Tällainen työ motivoi.

Vaikkapa opettaja antaa työhönsä itsestään paljon. Jos hän kokee tekevänsä liikaa työtä palkkaansa nähden ja työolot ovat huonot, hän uupuu.

Sama turhauma voi syntyä yliopistossa, kun tutkija ei saa keskittyä tutkimaan, vaan hänen pitää käyttää kolmasosa työajasta rahoitushakemuksiin.

Resursseja hukataan myös silloin, kun älykkäimmät ihmiset keksivät Piilaaksossa ruuankuljetussovellusta koirille – ei yritetä ratkaista ihmiskunnan isoja ongelmia.

Tulevassani väitöskirjassani tutkin pitkittäisaineistoilla, voiko työn merkityksellisyyden kokemus sekä suojata työuupumukselta että tehostaa työntekoa. Aloin pohtia aihetta kymmenkunta vuotta sitten, kun olin tehnyt nettiin viihteellisen työvitutustestin ja sen täytti lähes satatuhatta suomalaista. Joskus asioita kannattaa katsoa myös käänteisistä näkökulmista.” ▲

Jaakko Sahimaa

Työ: organisaatiopsykologi, yrittäjä

Koulutus: psykologian maisteri, tuotantotalouden diplomi-insinööri, työpsykologian väitöskirjatutkija Tampereen yliopistossa

Keskustelua

Dosentit-näytelmä kertoo yliopistojen todellisuudesta

Kävin katsomassa Kansallisteatterin Dosentit. Näytelmä kertoo osuvasti, miten yritysmaailmasta vuonna 2010 yliopistolaila akateemiseen yhteisöön tuodut johtamistavat ja tulostavoitekeskeisyys ovat rikkoneet Suomen yliopistoissa enemmän kuin rakentaneet. Näytelmässä käsitellään myös akateemisen pätkätyöläisen asemaa, jonka toimeentuloa ei huomata aina pohtia, kun häntä pyydetään tuomaan osansa yliopistoyhteisön tulokseen. Esillä on myös tutkijoiden julkisten esiintymisten tuotteistaminen.

Ne, jotka ovat olleet yliopistomaailmassa ennen ja jälkeen vuoden 2010 "uudistuksen", ymmärtävät todennäköisesti Dosenttien viestin. Esimerkiksi laitosdemokratian kaventuminen ja avoimuuden poistuminen tehtävänimityksistä ovat vieneet yliopistojen työhyvinvointia huonoon suuntaan. Kyse on toki yliopistolaitosta laajemmasta työelämän ilmiöstä. Hyvä tietenkin olisi, että tätä todellisuutta voisi yhteiskunnassa käsitellä muutenkin kuin draaman keinoin. Näytelmästä saa vinkkejä myös siitä, miksi keskustelu on vaikeaa.

Yliopistojen ongelmat eivät ole varsinaisesti kenenkään johtotehtävissä olleen vika, vaan negatiivinen kehitys on tapahtunut epäonnistuneen lain kehikossa. Sen laatijoiden arvostelun sijaan hedelmällisempää on pohtia, miten tästä päästään eteenpäin. Akateeminen maailma on aina ollut kovan kilpailun maailma. Sitä ei varmasti saada ikinä pois, eikä ole tarvettakaan. Raamien, missä kilpailu tapahtuu, pitäisi vain olla nykyistä selvempiä.

Meillä on reilun kymmenen vuoden kokemus nykyistä ja sen puutteista. Ensi keväällä on eduskuntavaalit, joiden teemaksi ammattiyhdistysliikkeen tulisi ajaa yliopistouudistus työhyvinvoinnin näkökulmasta. Seuraavana askeleena vaalien jälkeen tulisi saada nykyisin korjaus uuden hallituksen ohjelmaan. Tämä ei ole taikasauva, jolla kaikki ongelmat loihditaan pois, mutta selvää on, että korjausliike on nyt tarpeen aloittaa.

VILLE JALOVAARA
DOSENTTI, HELSINKI

"Koolla on merkitystä korkeammassa koulutuksessa, jotta korkeakoulutus pysyy houkuttelevana kansainvälisille osaajille."
"Jos meidän korkeakouluistamme ei löydy maailman huipulla olevaa tietoa ja osaamista, pikkuhiljaa se osaamattomuus alkaa jäytää myös yritysten osaamista, ja sitten pudotaan huipulta kovassa kansainvälisessä kilpailussa."

**KONEEN JA SANOMAN SUUR-
OMISTAJA ANTTI HERLIN,**
HS 22.5.

"Jos katsotaan menestyviä yliopistoja maailmalla, monet niistä ovat hyvin pieniä. Enemmän meillä voisi olla kehitettävää siinä tarjonnassa, mitä suuntia sieltä löytyy, mutta tämä on oikeastaan opetusministerin tonttia."

ELINKEINOMINISTERI
MIKA LINTILÄ (KESK.), HS 22.5.

KESKUSTELUA-PALSTALLA

julkaistaan tiiviitä mielipiteitä ja kommentteja aiemmin julkaistuihin juttuihin. Lähetä kirjoituksesi toimitukselle osoitteeseen outi.rinne@otava.fi. Voit myös etukäteen tiedustella, onko lehdessä tilaa kirjoituksellesi. Toimitus editoi tekstejä.



Ammattina rehtori

Onko rehtori ensimmäinen professorien joukossa vai yliopiston toimitusjohtaja? Kysyimme viideltä entiseltä tai nykyiseltä rehtorilta, miltä yliopiston johtopaikalla näyttää.



JUHA MERIMAA



OUTI KAINIEMI

Mahdollistaja. Arvojohtaja. Tehtävä, josta ei paljoa kiitosta kuule. Ok-sankohdan paikka, johon joku joutui. Akateemisen johtamisen ammattilainen. Palvelutehtävä.

Näin *Acatiimin* haastattelemat rehtorit kuvaavat työtään, joka on yliopistomaailman keskeisimpiä. Niin kauan kuin yliopistoja on ollut, niillä on ollut myös rehtoreita. Vielä Venäjän vallan aikana rehtorin tehtävän hoitaja tosin vaihtui usein, jopa vuosittain. Ajatuksena oli vahvasti, että rehtori oli asemastaan huolimatta vain yksi professori, *primus inter pares*, ensimmäinen vertaisten joukossa, hie-man nykyisen arkkipiiSPAN tapaan.

Maailma on kuitenkin muuttunut. Kun Helsingin yliopistossa oli 1910-luvun alussa neljä hallintoyöntekijää – kvestori, sihteeri ja kaksi pedelliä – lasketaan hallinto henkilöstöön nykyään 1 208 henkeä, eikä tähän edes lasketa mukaan esimerkiksi opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstöä.

Hallinnon kasvusta huolimatta rehtorin tehtävä nähtiin pitkään ikään kuin määräaikaisena. ”*Helsingin yliopiston nykyinen rehtori*” luki rehtorin allekirjoituksen alla käytetyssä nimenselvennysleimasimessa väliaikaisuutta korostaen vielä 1970-luvulla. Tyypillisesti rehtorina palveltiin professorin uran loppupuolella yksi kausi, jonka jälkeen siirryttiin kansleriksi tai eläkkeelle.

2000-luvulla tilanne näyttää kuitenkin toisenlaiselta. Samalla kun rehtorien valinta siirtyi yliopistoyhteisöltä yliopiston ulkopuolisten jäsenten hallitsemille hallituksille, myös rehtorille asetettavat kriteerit näyttävät muuttuneen. Maahan vaikuttaa syntyneen uudenlainen akateemisten johtajien joukko, jonka urapolulle mahtuu siirtymisiä yliopiston johtotehtävistä toiseen. Vähän kuten toimitusjohtajilla tai kunnanjohtajilla.

Yliopiston perustehtävät – tutkimus, opetus ja opiskelijoiden kasvattaminen palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa – eivät kuitenkaan ole muuttuneet mihinkään.

Mitä tästä kaikesta ajattelevat rehtorit itse? Kysyimme asiaa viideltä yliopistojen johdossa 2000-luvulla vaikuttaneelta rehtorilta.

ENSIMMÄINEN YLIOPISTON VAIHTAJA

”Nähdäkseni yliopistojen nykyinen hallintomalli voi tuottaa oikein hyvää hallintoa”, toteaa Lapin yliopiston mediatieteen professori **Mauri Ylä-Kotola**.

”Toisaalta itse viihdyin paremmin vanhan ajan virkamiesyliopistossa, jossa rehtori valittiin kolmikannalla eli professorien, muun henkilökunnan ja opiskelijoiden yhteisellä päätöksellä.”

Näkökulmaa voi pitää yllättävänä, sillä Ylä-Kotola on ensimmäinen nykyajan rehtori, joka vaihtoi yhden yliopiston johdosta toiseen. Vuonna 2005 hänet valittiin vain 33-vuotiaana silloisen Kuvataideakatemian rehtoriksi. Seuraavana vuonna Ylä-Kotola



siirtyi Lapin yliopiston rehtoriksi. Sitä tehtävää hän hoiti kolme kautta, vuoteen 2019.

Ylä-Kotola näkee oman urapolkunsa hyvin erilaisena verrattuna hallitusten valitsemiin rehtoreihin.

”Ennen valintaani Kuvataideakatemiaan rehtoriksi olin Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan dekaani, mutta minulla oli myös tuntiopettajan taustaa Kuvataideakatemiassa. Tulini siis molemmissa yliopistoissa ikään kuin yhteisön sisältä. Kuvataideakatemiaan minua pyysivät hakemaan opiskelijat, eivät headhunterit.”

Ylä-Kotola on filosofi, mikä kuuluu hänen vastauksissaan. Hän ottaa vähän ehdottomia kantoja, kaikki riippuu tilanteesta. Niinpä hän ei näe huonona sitäkään, että hallitus valitsee rehtorin kokonaan yliopiston ulkopuolelta.

”Joskus se voi varmasti olla hyvä ratkaisu. Mutta siihen laittaisin rajan, että hallitus palkkaa konsulttiyhtiön tekemään valintaa. Kyllä yliopiston hallituksen pitäisi minusta itse tietää, ketä haetaan.”

ULKOPUOLELTA JOHTOON

Jyväskylän yliopiston rehtori **Keijo Hämäläinen** valittiin yliopistoon ulkopuolelta, Hel-

singin yliopiston tutkimus- ja opetusasioista vastaavan vararehtorin tehtävästä. Hänen mielestään valinta ulkopuolelta ei ollut mitenkään erikoinen.

”Olin toiminut johtamistehtävissä yliopistolla jo pitkään osastotasolla, dekaanina ja vararehtorina. Ne olivat paikkoja, joihin minut valittiin yhteisön keskuudesta. Myös rehtorin valintaan Jyväskylässä liittyi yliopistoyhteisön kuuleminen.”

Turun yliopiston rehtori, vuosina 2013–2018 Helsingin yliopiston rehtorina toiminut **Jukka Kola** näkee, että nykyinen tapa valita rehtori on sopiva. Nykyaikaista rehtorinvalintaa ei hänen mukaansa oikein voitaisi tehdä kollegion tai konsistorin kaltaisessa suuressa elimessä.

”Jos hakijoista tehdään soveltuvuustestit, ei niiden levittäminen kovin laajalle ole varmaan asianmukaista.”

Kaikki haastatellut ovat kuitenkin sitä mieltä, ettei yliopiston rehtoriksi kelpaa kuka tahansa, vaan valittavan tulisi olla professori tai tutkijataustainen professoritasoinen ihminen. Ainoastaan Ylä-Kotola arvelee, että tämäkin riippuu tilanteesta.

”Minusta se liittyy yhteisön arvostukseen”, sanoo Pohjoismaisen Afrikka-instituutin vanhempi tutkija **Liisa Laakso**, joka toimi Tampereen yliopiston rehtorina vuosina 2016–2018, kunnes yliopistojen fuusio katkaisi kauden.

”Rehtorin täytyy nauttia yhteisön luottamusta ja arvostusta. Akateeminen maailma

Ketkä johtavat Suomen yliopistoja?

SUOMEN YLIOPISTOJEN rehtoreina toimi keväällä 2022 kymmenen miestä ja kolme naista. Heistä **Sari Lindblom** teki helmikuussa historiaa rikkomalla 382 vuotta kestäneen lasikaton tullessaan nimitetyksi Helsingin yliopiston ensimmäiseksi naispuoliseksi rehtoriksi. Hän on yliopiston 221. rehtori, tosin osa 1600–1800-lukujen edeltäjistä on palvellut moneen otteeseen. Myös Hankenin **Karen Spens** rikkoi rajoja, kun hänet valittiin helmikuussa Norjan suurimman kauppakorkeakoulun Handelshøyskolen BI:n johtoon ensimmäisenä naisena ja ensimmäisenä ei-norjalaisena henkilönä. Spens aloittaa työssään elokuussa.

1. Yliopisto 2. Nimi 3. Syntymävuosi 4. Tieteenala 5. Nimitysvuosi 6. Ikä nimitysvuonna



1 Aalto-yliopisto
2 Ilkka Niemelä
3 1961
4 kansainvälinen liiketoiminta
5 2017
6 56 vuotta



Hanken
Karen Spens
1963
logistik och samhällsansvar
2015
52 vuotta



Helsingin yliopisto
Sari Lindblom
1960
yhteisö-pedagogiikka
2022
62 vuotta



Itä-Suomen yliopisto
Jukka Mönkkönen
1959
biofarmasia
2015
56 vuotta



Jyväskylän yliopisto
Keijo Hämäläinen
1963
fysiikka
2017
54 vuotta



1 Lapin yliopisto
2 Antti Syväjärvi
3 1968
4 hallintotieteet
5 2019
6 51 vuotta



LUT-yliopisto
Juha-Matti Saksa
1975
liiketaloustiede
2016
41 vuotta



Oulun yliopisto
Jouko Niinimäki
1966
prosessitekniikka
2014
48 vuotta



Taideyliopisto
Kaarlo Hilden
1970
sävellys ja musiikinteoria
2020
50 vuotta



Tampereen yliopisto
Mari Walls
1961
biodiversiteetti-tutkimus
2019
58 vuotta



1 Turun yliopisto
2 Jukka Kola
3 1960
4 maa- ja metsä-taloustiede
5 2019
6 59 vuotta



Vaasan yliopisto
Jari Kuusisto
1962
tuotantotalous
2017
55 vuotta



Åbo Akademi
Mikael Lindfelt
1967
systematisk teologi
2022
55 vuotta

TÄMÄN SIVUN ja sivujen 36–37 tiedot perustuvat kyselyyn, jonka Acatiimi teki yliopistoille helmi-maaliskuussa. Helsingin yliopisto oli ainoa, joka ei toimittanut tietojä. Ne poimittiin Suomen valtiokalentereista.

”Minulta kysyttiin joskus, että pidänpö minä siis yliopiston ulkopuolisia fiksumpina. En tietenkään. Mutta ajattelen, että heillä voisi olla uusia näkökulmia.”

on meritokraattinen, ja professorit ovat sen meritoitunein joukko. On vaikea ajatella, että ihan tutkimusmaailman ulkopuolelta tuleva henkilö voisi saavuttaa vastaavaa asemaa.”

Laakso itse toimi Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan dekaanina ennen hakemistaan Tampereelle.

Aalto-yliopiston ensimmäisenä rehtorina toiminut **Tuula Teeri** taas valittiin suomalaisen yliopistoyhteisön ulkopuolelta, ruotsalaisen Kuninkaallisen teknillisen korkeakoulun vararehtorin paikalta. Hän katsoo, että ulkopuolisena hänen asemansa oli helpompi kuin sisältä tulleelta.

”Uuden yliopiston perustamisessa tarvittiin muutosjohtajaa. Ulkopuolisena oli helpompi ottaa roolia, jossa ei leimautunut minkään Aaltoon yhdistetyn yliopiston edunvalvojaksi.”

Hän piti silti hyvänä, että hän sai rehtorin toimen lisäksi Aallostaa myös professuurin, vaikka ei ehtinyt tutkia tai opettaa.

”Minusta professuuri antaa rehtorille tietyn aseman.”

Myös Keijo Hämäläinen sai Jyväskylästä professuurin siirryttyään rehtoriksi. Sen sijaan Jukka Kolalla ei professuuria ole, koska hänen omalla alallaan, maatalouspolitiikalla, ei ole oppituolia Turussa.

HALLITUKSEN VALVONNASSA

Nykyisen yliopistolain mukaan yliopiston korkein päättävä elin on sen hallitus. Julkisoikeudellisissa yliopistoissa hallituksen muodostavat ulkopuoliset jäsenet ja yliopistoyhteisön edustajat, kun taas säätiöyliopistossa koko hallitus voi tulla yliopiston ulkopuolelta.

Haastatellut rehtorit pitävät vallanjakoa hallituksen ja rehtorin välillä pääosin toimivana. Ylä-Kotola tosin kertoi ajaneensa yliopistolakia valmisteltaessa kansainvälisesti yleistä mallia, jossa rehtori olisi myös hallituksen puheenjohtaja, mutta tämä ajatus ei saa muilta kannatusta.

”Kyllä minä itse näen, että on myös minun etuni, että minulla on selkeä esimies, hallituksen puheenjohtaja”, Keijo Hämäläinen toteaa.

Pääosin rehtorit kertovat yhteistyön hallitusten kanssa sujuneen hyvin. Pientä hiomisen varaa silti nähdään. Liisa Laakson mielestä hallituksen jäsenten toimikaudet olisi syytä porrastaa niin, etteivät kaikki vaihdu kerralla – muuten jatkuvuus voi kärsiä.

Jukka Kola puolestaan ajattelee, että hallituksen puheenjohtajalla ja mielellään kaikilla jäsenillä olisi hyvä olla jo alusta asti hyvä ymmärrys yliopiston toiminnasta.

”Hallituksen perehdyttäminen niin hallitustyöhön kuin yliopiston toimintaan on erittäin tärkeää.”

Säätiöyliopistojen hallitusten kokoonpano on puhuttanut koko nykyisen yliopistolain ajan. Säätiöyliopistoa johtanut Tuula Teeri näkee ulkopuoliset hallituksen jäsenet voimavarana.

”Minulta kysyttiin joskus, että pidänpö minä siis ulkopuolisia fiksumpina. En tietenkään. Mutta ajattelen, että heillä voisi olla uusia näkökulmia.”

Silti Teeri päätyi perustamaan Aaltoon professorineuvoston, jotta kuulisi myös professorikunnan ajatuksia.

Haastellut rehtorit pitävät perusteltuna myös sitä, että hallitus voi irtisanoa rehtorin

toimitusjohtajan tapaan myös kesken kauden. Valtaan kuuluu vastuu. Mutta paljonko rehtorilla lopulta on valtaa?

REHTORIN MÖKKI

”Rehtori tätä mökkiä pyörittää”, kiteytti Helsingin yliopiston hallituksen ensimmäinen puheenjohtaja, ministeri **Antti Tanskanen** *Yliopisto*-lehden haastattelussa vuonna 2009, kun uutta yliopistolakia vasta tuotiin yliopistoille. Nykymallissa rehtori valitsee paitsi vararehtorit myös dekaanit. Tämä on rehtorien mielestä perusteltua.

”Dekaanit ovat rehtoreiden tärkeimpiä yhteistyökumppaneita. On selvää, että yhteyden täytyy toimia”, Kola toteaa.

Hämäläinen muistuttaa myös sukupuolten tasa-arvosta, jota on vaikea toteuttaa, jos jokainen tiedekunta valitsee dekaaninsa itse.

”Dekaanit valitaan tiedekunnan esityksestä. Nähdäkseni parasta olisi, jos olisi muutama vaihtoehto, joista rehtori voi sitten valita kokonaisuuteen sopivan.”

Haastatellut eivät silti varauksetta ole sitä mieltä, että valta olisi keskittynyt ylimmälle johdolle. Useampaan kertaan saa kuulla vertauksen, jonka mukaan professorien johtaminen on kuin kissalauman paimentamista: on

haastavaa saada kaikkia tulemaan yhtä matkaa. Liisa Laakso huomauttaa myös yliopiston rakenteiden monimutkaisuudesta.

”Yliopistolla on tiedekuntia ja oppiaineita. Sitten voi olla yliopistosairaala, jolla on oma hallintonsa, ja normaalikouluja, joilla omansa. Ja niin edespäin. Sitten on opetus- ja kulttuuriministeriö ja sen täytäntöön panema valtakunnallinen tutkimus- ja tiedepolitiikka. Sanoisin, että jopa rehtorille on usein haastavaa viedä läpi hyviäkin ajatuksia.”

Useampi huomauttaa myös, että professorien rekrytointeihin rehtoreilla on vähänlaisesti sanottavaa, vaikka kyse on keskeisestä vallankäytön muodosta. Teoriassa rehtori voisi estää valinnan, mutta kyse olisi pitkään valmistellun esityksen hylkäämisestä. Se voisi rapauttaa yhteisön luottamusta.

Yliopistot tunnetaan myös muutosvastarintaisina yhteisöinä. Helsingin yliopiston rehtori **Kari Raivio** vertasi aikoinaan muutosten tekoa yliopistolla hautausmaan siirtämiseen – molemmissa saa asianosaisilta yhtä paljon apua.

Silti toisinajattelijat pitää hyväksyä ja heitä pitää kuunnella, Mauri Ylä-Kotola toteaa.

”Minkäänlainen sensuuri tai kustotoimenpiteet eivät sovi yliopistolle. Ei rehtorin sovi ajatella, että hänet olisi valittu esilaulajaksi, jonka ei tarvitse kuunnella muita.”

Aallossa Tuula Teeri kertoo pitäneensä linjan, ettei pelkkä vastustaminen riitä argumentiksi.

”Parempia ehdotuksia kuuntelen aina mieluusti.”

VAIKEIDEN ASIOIDEN ÄÄRELLÄ

Onko rehtorin työ kivaa?

Tähän kysymykseen saa haastattelussa

**”Ei rehtorin sovi
ajatella, että hänet olisi
valittu esilaulajaksi,
jonka ei tarvitse
kuunnella muita.”**

vältteleviä vastauksia. Moni korostaa työn rankkuutta ja kiehtovuutta, mutta myös saavuttamia tuloksia.

Keijo Hämäläinen pitää työn parhaana puolena ylpeyttä koko yliopistosta.

”Samaan tyyliin kuin professorina voi olla tyytyväinen, kun opiskelija menestyy, nyt saan iloita koko yliopiston menestyksestä. Aina kun luen Jyväskylän yliopiston saavutuksista, tulen hyvälle tuulelle.”

Toisaalta työ voi olla rankkaa. Hämäläinen muistuttaa, että useimpia rehtorin pöydälle tulleita asioita on jo yritetty ratkoa muualla. Ne eivät siis ole helppoja.

Vaikeimman kautta tämän koki Kola. Hänen rehtorikaudellaan Helsingin yliopisto joutui käymään läpi koko yliopistoa koskettaneet yt-neuvottelut. Ne johtuivat **Juha Sipilän** hallituksen leikkauksista, joista kärsi erityisesti Helsingin yliopisto.

Vaikka lopulliset päätökset olivat hallituksen, ne henkilöityivät vahvasti rehtoriin.

”Ikävienkin päätösten esitteleminen ja toteuttaminen on osa työtä”, Kola toteaa.

”Vaikka se ei aina ollut helppoa.”

Kola kokikin, että työ jäi kesken. Hän haki Helsingin yliopistossa toiselle kaudelle, mutta ei tullut valituksi.

REHTORIEN TYÖMARKKINA

Turun yliopistossa aukeni rehtorihaku syksyllä 2018. Kola haki ja tuli valituksi. Hän aloitti Turussa vuonna 2019.

Mistä tällaiset urasiirrot kertovat? Onko rehtoreista tullut ikään kuin oma ammattiryhmänsä, joilla tutkijanura on takana ja johtotehtävät edessä?

Kyllä tältä vaikuttaisi, vastaa Liisa Laakso. Siirryttyään Tampereen yliopiston rehtoriksi

hän oli jo menettänyt vakituisen tehtävänsä Helsingin yliopistossa. Tampereella hänellä ei ollut professuuria. Hän haki Helsingin yliopiston rehtoriksi, mutta ei tullut valituksi eikä saanut edes vierailevan tutkijan paikkaa, koska sen arveltiin vaikuttavan epäluottamuslauseelta valitulle johdolle.

Hetkeksi hän jäi kuin tyhjän päälle, kunnes sai Pohjoismaisesta Afrikka-instituutista ensin määräaikaisen ja sittemmin vakituisen paikan vanhempana tutkijana.

Muitakin ehdotuksia tuli – johtotehtäviin, ei tutkijaksi.

”Ainakin omalta kohdaltani näyttäisi siltä, että yliopiston johdossa ollut nähdään ennen muuta johtajana, ei enää opettajana tai tutkijana. Ja tällaisiin paikkoihin häntä pyydetään hakemaan: rehtoriksi, vararehtoriksi ja tutkimuslaitoksen johtajaksi.”

Myös Tuula Teeri vahvistaa huomion. Lopetettuaan Aallon rehtorina vuonna 2021 kesken toisen kauden hän siirtyi Ruotsiin Kuninkaallisen insinööritieteiden akatemian toimitusjohtajaksi. Myös tarjouksia rehtorinpaikoista tuli, yliopistoista ulkomaita myöten.

Teeri ei itse pidä tätä ongelmallisena.

”Itse ajattelen, että aika aikaa kutakin. Olin kahdeksan vuotta rehtorina ja kymmenen vuotta johtotehtävissä. En tiedä, olisiko sen jälkeen enää ollut kovin hyvä tutkija. Yliopistojen johtotehtävät eivät nekään enää kiinnostaneet”, Teeri sanoo.

”Silti ajattelen, että akateeminen johtaminen on oma lajinsa. Kyllä päteväksi havaittuja ihmisiä on minusta perusteltua kysyä vastaviin tehtäviin muuallekin.” ▲

Juttua varten on haastateltu myös yliopistojen johtamista tutkinutta VTT Arto Aniluotoa.



Millainen rahoitus tukisi nuoren tutkijan uraa?

Suomen Akatemia pyrkii yksinkertaistamaan ja joustavoittamaan nuorten tutkijoiden rahoitusmuotoja.



Katja Haapanen
FT, tutkija, Turun yo

”VÄITÖSTUTKIJALLE tulisi olla rahoitusta koko väitöskirjan teon ajaksi. Isoimmat ongelmat rahoituksessa ovat pirstaleisuus, pätkittäisyys ja epävarmuus. Tämä vaikuttaa työn etenemiseen, koska tosi paljon aikaa kuluu rahoitushakemusten tekoon. Siirtyä postdociksi on harvoin sujuva, vaan rahoitukseen tulee katkos. Itselläni kävi tuuri, kun sain väitöksen jälkeen ensin lyhyen työsuhteen ja vuoden alusta pääsin kolmeksi vuodeksi Koneen Säätiön hankkeeseen postdociksi.

Akatemiatutkijauudistuksessa pidän positiivisena sitä, että rahoitusta yksinkertaistetaan. Se mietittävää, että rahoitusta voi hakea aikaisintaan kahden vuoden jälkeen väitöksestä, kun aiemmin tutkijatohtorirahoitusta sai hakea heti.”



Meri Jalonen,
johtava asiantuntija,
LAB-amk

”AKATEMIATUTKIJAUUDISTUS kuulostaa rohkaisevalta sikäli, että rahoitus vaikuttaa aiempaa joustavammalta. On annettu ymmärtää, että postdoc-tason ihmisetkin voisivat hakea henkilökohtaisen rahoituksen lisäksi hankerahoitusta. Se voisi avata nykyisiä pullonkauloja. Iso kysymys on se, saadaanko uudistuksella nostettua myöntöprosenttia.

Tärkeää olisi parantaa pitkäjänteisen tieteen tekemisen edellytyksiä purkamalla rahoituskausien kytköstä työsuhteen pituuteen. Nykyisin eri rahoitusmuodot asettavat vastaavaa työtä tekeviä eri asemaan. Esimerkiksi akatemiarahoitusta saavien tutkijoiden luulisi olevan houkuttelevia työntekijöitä, jotka haluttaisiin pitää myös rahoituskauden jälkeen.”



Tommi Kokkonen
yliopistonopettaja, HY

”VÄITÖSTUTKIMUKSEEN olisi tarpeellista saada rahoitus koko neljän vuoden ajaksi. Myöhemmänkin rahoituksen olisi oltava tarpeeksi pitkä, että ehtii tutkijatohtorina ottaa seuraavan askeleen.

Akatemiarahoituksen saa hyvin harva. Kun samaa rahoitusta hakevat 2–7 vuotta sitten väitelleet, nuoret tutkijat kilpailevat aika kokeneiden kanssa. Liikkuvuusedellytyksen lieventäminen on hyvä. Nuorilla tutkijoilla on usein pieniä lapsia, ja edellytys voi asettaa heidät hankalaan asemaan.

Olisi harkitsemisen arvoista, pitäisikö väitöstutkimukseen olla rahoitus, jotta saa opinto-ohjeuden, kuten Ruotsissa. Rahoitus parantaisi työskentelyn edellytyksiä ja loisi yliopistoille kannustetta löytää rahaa.”



ISTOCK

Uusi TES nosti palkkoja

KAIKKIEK YLIOPISTOLAISTEN palkat nousivat kesäkuun 1. päivä 1,45 prosenttia, kun ensimmäinen kevään työehtosopimusneuvotteluissa sovittu palkankorotus astui voimaan. Paikallinen 0,45 prosentin erä tulee jaettavaksi joulukuussa. Kesäkuun alussa nousevat myös luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkiot. Ne kasvavat 1,9 prosenttia.

Palkansaajajärjestöt ja työnantajien Sivista pääsivät uudesta työehtosopimuksesta (TES) sopuun huhtikuun alussa. Uusi sopimus on voimassa 1.4.2022–31.3.2024, ja se koskee noin 34 000:ta palkansaajaa. Sopimuksesta neuvottelivat Juko, Ammattiliitto Pro, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja Sivistystyönantajat. Vuoden 2023 palkankorotuksista neuvotellaan tammikuun 2023 loppuun mennessä. Jos sopua ei synny, TES voidaan irtisanoa päättymään 31. maaliskuuta 2023.

Kevään neuvotteluissa päästiin sopuun myös perhevapaauudistuksesta, jota on kutsuttu Suomen työmarkkinoiden edistyselliseksi. Siitä kerrotaan lisää sivulla 42.

YLL valitsi puheenjohtajat

YLIOPISTOJEN OPETUSALAN LIITTO YLL:N liittokokous valitsi 25. toukokuuta uuden puheenjohtajiston ja hallituksen kaudelle 2022–2024. Puheenjohtajana jatkaa **Santeri Palviainen**, joka on toiminut tehtävässä vuodesta 2018 alkaen. 1. varapuheenjohtajaksi valittiin **Jonna Kangas** Helsingistä ja 2. varapuheenjohtajaksi **Mika Mattila** Tampereelta.

OIKAISUJA

ACATIIMISSA 2/2022 sivulla 19 Sampo Mielityisen esseessä luki virheellisesti, että ”Siinä missä toinen näkee tasa-arvoa tukevia arviointijärjestelyjä, toinen näkee alalle kelpaamattomien opettajien paapomista.” Oikea muotoilu kuuluu ”Siinä missä toinen näkee tasa-arvoa tukevia arviointijärjestelyjä, toinen näkee alalle kelpaamattomien opiskelijoiden paapomista.” Virhe syntyi toimituksessa editointivaiheessa.

Sivulla 33 kerrottiin virheellisesti, että Elias Pekkola johtaisi korkeakouluhallinnon tutkimusyksikköä. Todellisuudessa hän johtaa hallintotieteen yksikköä.

Koneen Säätiö tukee humanisteja

KONEEN SÄÄTIÖ lahjoittaa Aalto-yliopistolle, Helsingin yliopistolle, Jyväskylän yliopistolle, Taideyliopistolle ja Turun yliopistolle yhteensä 4,5 miljoonan euroa humanistiselle koulutusalalle. Toiveena on, että raha menisi erityisesti taiteen tutkimukseen ja taiteellisen opetukseen. Säätiön mukaan juuri ne ovat kärsineet perusrahoituksen heikkenemisestä ja priorisoimisesta eniten.

Skall en rektor sparkas?

Det plötsliga avskedandet av rektorn för Åbo Akademi pekar på ett grundfel i universitetslagen, skriver emeritusprofessor Tage Kurtén. En förbättring kräver att universitetskollegiets roll utvecklas och rektors omedelbara makt begränsas.



TAGE KURTÉN

Ar 2019 valde man ny rektor för Åbo Akademi (ÅA). För första gången blev det en person utifrån. Och för första gången var det en kvinna, **Moira von Wright**. Många såg det som ett bra uttryck för hur ett universitet skall fungera enligt den nya universitetslagen från 2009.

Drygt två år senare, i november 2021, fick den nya rektorn avsked på grått papper. Enligt henne själv (Hufvudstadsbladet och Yle.fi) blev hon, utan att ha blivit förvarnad, inkallad till sittande styrelsemöte där hon förklarades entledigad med omedelbar verkan. Hon har efteråt också hävdat att hon inte heller senare fått en tillfredsställande motivering till beslutet.

Också det här sågs som ett uttryck för hur den nya lagen kan och får fungera. En rektor utnämns av styrelsen och bör avgå ifall sagda styrelse förlorat förtroendet för hen. Det är lättare att avskeda rektorn idag, än under den tid då alla anställda vid universiteten var stats-tjänstemän.

Alltsedan 1970-talet har jag, fram till pensioneringen 2015, aktivt tagit del i styrandet vid ÅA. Bl.a. var jag ordförande för universitetskollegiet 2013–2014. Inspirerad av mina erfarenheter skrev jag en deckare som utkom ett knappt år innan ÅA fick sin nya rektor. Boken ville beskriva möjliga konsekvenser av New Public Management (NPM) som allt mera präglat universitetspolitiken sedan år 1990.

Det brutala avskedandet i november 2021 påminde mig om min bok. Berättelsen utspelade sig vid ett fiktivt Åbo Akademi. Också där skedde ett dramatiskt rektorsbyte, efter ett mord bland topparna vid universitetet.

Är det kanske så, att dagens universitetslag

inte ger tillräckliga ramar för att ett universitet skall kunna fungera någorlunda friktionsfritt?

I ett försök att belysa frågan vill jag peka på en bredare bakgrund till lagen 2009.

EN PROCESS MED BÖRJAN 1968

Universitetslagen 2009 var slutpunkten på en lång förändringsprocess. Den processen har akademiker i min ålder kunnat följa med på paradplats. Startpunkten låg i studentvåren 1968. Universiteten har efter det fullständigt förändrat karaktär, med oförutsedda konsekvenser.

Fram till början av 1970-talet präglades universiteten ännu av en 1000-årig tradition. Ett universitet bestod av en rad kunskapsområden ledda av samtidens bästa experter. ”En professor är kung i sitt rike.”, sa min professor ännu under 70-talet – med ett belåtet småleende. Universiteten bestod av många sådana små ”kungariken”. Och rektorn valdes av sina gelikar till att fatta de nödvändiga dagliga besluten.

Studentrevolten var en revolt mot denna

**Fram till början av
1970-talet präglades
universiteten ännu av en
1000-årig tradition. Ett
universitet bestod av en
rad kunskapsområden
leda av samtidens
bästa experter.**

professorernas makt. Den ledde, också i Finland, till att universiteten demokratiserades. Professorerna förlorade sin suveräna position. Ämnesindelningen blev däremot kvar, i litet mera demokratiska former. "Kungariket" blev till "republiker". Och valet av rektor förankrades i hela samfundet.

Staten stod samtidigt för huvudparten av kostnaderna. Dessa kostnader ökade i snabb takt. Staten övertog bl.a. ansvaret för tidigare privata universitet, bl.a. Turun yliopisto 1974 och Åbo Akademi 1981. Det blev dyrt.

Kring 1990 ville man på statligt håll minska kostnaderna. Dittills hade de befintliga utgifterna täckts via riksdagens årliga budget. Nu infördes en ny princip, inspirerad av NPM. Statsbidraget skulle i hög grad bygga på mätbara resultat vilka prissattes. Systemet skulle tvinga universiteten att anpassa utgifterna till resultaten. Tanken tycks ha varit att små och "olönsamma" ämnen med svaga resultat kunde identifieras och elimineras.

LAGEN 2009

Större förändringar var trots allt svåra att nå. Universiteten ville inte spara genom att dra in "svaga" ämnen. Och huvudansvaret för universiteten låg trots allt fortsättningsvis hos staten. Här trädde lagen 2009 in. Det ekonomiska ansvaret övervältrades nu på universiteten själva. Merparten av dem blev "autonoma" of-fentligrättsliga organisationer. Och den tidigare statsanställda personalen anställdes genom arbetsavtal. Därmed blev det enklare att dra in tjänster och de anställda kunde bli lättare att styra – enligt rädlans logik.

Lagstiftaren ville se en stark ledare som kan fatta snabba beslut, utan tungrott demo-

kratiskt maskineri. Banden mellan rektor och samfund försökte man klippa av. En styrelse där minst 40 % av medlemmarna kommer utifrån skulle utse rektor. Rektor blev ansvarig endast inför styrelsen.

Lagen införde visserligen ett universitetskollegium med representanter endast från samfundets egna led. Men utöver att kollegiet utnämnde varje ny styrelse fick detta, mera demokratiskt valda, organ endast en kontrollfunktion i efterhand. Större beslut behövde inte förankras utanför styrelse och rektor.

Lagen tycktes glömma att alla de gamla kunskapsområdena, de små "republikerna", fortfarande fanns kvar. Tanken att denna heterogena samling av olika kunskapsområden kunde styras av en enda stark ledare var närmast en utopi. Den nya lagen blundade dessutom för de demokratiska element som införts tidigare. Speciellt den övriga personalen och studenterna gavs inte någon tydlig roll.

Som professor **Pertti Alasuutari** påpekade i *Acatiimi* 5/2021 är ett universitet inte en fabrik utan ett levande samfund. Den självklarheten stöds tyvärr inte av lagtexten.

Varje styrelse står i idag ekonomiskt inför utmaningen att staten minskar på sitt bidrag. Hur nedskärningar skall ske ligger på rektors bord. Att vara rektor betyder idag att försöka tillfredsställa styrelsen och dess krav på ekonomisk balans. Men samtidigt skall rektor leda samfundet, dess forskare, lärare, studenter och förvaltningspersonal, i en god anda. Det är bäddat för fortsatta konflikter.

När man som den nya rektorn vid ÅA 2019 dessutom kommer in i detta spänningsfält utifrån, ställs man inför en i det närmaste omöjlig uppgift.

Den roll kollegiet spelat är dessutom reaktiv. Den reagerar i efterhand. För att samfundet skall få ökat, och förutsägbart, direkt inflytande över beslutsfattandet krävs något annat.

NÅGRA LJUSPUNKTER?

Turerna kring rektorsfrågan vid ÅA hösten 2021 kan läsas i *Åbo Underrättelser*, *Hbl* och på Yles nyhetssidor.

Via dessa media får vi bilden att den nya rektorn vid ÅA inte hamnade i konflikt med styrelsen utan med det bredare samfundet. Bilden är trots allt inte helt klar.

Styrelseordförande **Thomas Wilhelmsson** lät ännu några dagar före avskedandet förstå att rektor hade styrelsens förtroende. Efter beslutet motiverade han det närmast med att rektor behandlat en rad anställda på ett oacceptabelt sätt. Det är trots allt svårt att finna motiveringen tillräcklig för det drastiska beslutet.

Ifall man läser universitetskollegiets protokoll blir bilden mera begriplig (se **Johan Werkelin** i *Acatiimi* 1/2022). Intrycket blir där, att det närmast var kollegiet som kraftfullt och på eget initiativ agerade så att rektor fick gå. En till synes omöjlig situation fick därmed sin lösning.

Om det stämmer så visar det att samfundet trots allt, via kollegiet, kan spela en roll. Men det är en roll som inte är tydligt inskriven i lagen och som därför inte är formellt garanterad.

Den roll kollegiet spelat är dessutom reaktiv. Den reagerar i efterhand. För att sam-

fundet skall få ökat, och förutsägbart, direkt inflytande över beslutsfattandet krävs något annat. Också det är möjligt inom ramen för nuvarande lagstiftning. Det kan ske genom att man utvecklar ett regelverk där den formella makt som ligger i rektors händer delegeras nedåt i hierarkin på ett sätt som binder också rektor, t.ex. genom att rektors ledningsgrupp i större frågor skall fatta beslut som rektor inte kan förbigå.

En sådan utveckling kan man idag skymta, åtminstone vid ÅA. Det är en förändring som, paradoxalt nog, startades av den rektor som nu avskedats. Den utvecklingen tycks nu föras vidare av den i februari valda nya rektorn.

Man kan önska att avskedandet av sittande rektor därmed är och förblir en sällsynt parentes i vår finländska universitetsvärld. ▲



TAGE KURTÉN är emeritusprofessor (2015) i teologisk etik med religionsfilosofi från Åbo Akademi. Han var i tiotal år aktiv både fackligt och inom förvaltningen, sist som ordförande för universitetskollegiet.



Hankenissa eniten ulkomaisia professoreita

ULKOMAALAISTEN professorien osuus yliopistojen kaikista professoreista vaihtelee paljon, kertoo Uutissuomalaisen toukokuussa uutisoima yliopistoille tehty kysely. Sen mukaan ulkomaalaisia professoreita on kaikkiaan noin 11 prosenttia kaikista professoreista. Kun sanomalehti Keskisuomalainen kysyi samaa asiaa vuonna 2007, ulkomaalaisia professoreita oli alle 4 prosenttia.

Muusta tutkimus- ja opetushenkilöstöstä ulkomaalaisten osuus on selvästi suurempi, mutta myös professorien osuuden odotetaan kasvavan. Esimerkiksi tutkijatohtoreista ulkomaalaisia on kolmannes.

”Professorirekrytoinneissa on siirrytty tenure track -aikaan. Hakijoissa ja valituissa

Ulkomaalaisten professorien osuus

Hanken	31%
Aalto-yliopisto	19%
Vaasan yliopisto	17%
Lapin yliopisto	14%
Åbo Akademi	14%
Jyväskylän yliopisto	12%
Oulun yliopisto	12%
LUT-yliopisto	12%
Taideyliopisto	10%
Itä-Suomen yliopisto	9%
Helsingin yliopisto	9%
Tampereen yliopisto	8%
Turun yliopisto	4%

LÄHDE: UUTISSUOMALAINEN 10.5.

korostuu kansainvälisen henkilöstön osuus, ja tämä näkyy viiveellä professorikunnassa”, arvioi Professoriliiton toiminnanjohtaja **Tarja Niemelä** Acatiimille.

Toimitus vaihtuu

KESÄKUUN ALUSTA alkaen Acatiimiä tuotetaan Otavamedian B2B Sisältöratkaisut -yksikössä. Lehden päätoimittajana aloittaa **Johanna Hytönen** ja vastaavana tuottajana **Eeva Lauronen**. Lehden AD:na toimii **Essi Kuula**.

Nykyinen päätoimittaja **Tuomo Tamminen** lopettaa toukokuun lopussa kesäkuun numeron lähdettyä painoon.

”Lehden tekeminen on ollut erinomaisen mielekästä myös ei-tutkijalle, sillä tieteen ja sen tekijöiden hyvinvoinnin pitäisi kiinnostaa kaikkia”, Tamminen sanoo.

”Acatiimin toimittamisessa kiehtovaa mutta myös vaikeaa on ollut yrittää huomioida eri tieteenalat, henkilöstöryhmät ja yliopistot tasapuolisesti, tutkimuslaitoksia, arkistoja ja muilla sektoreilla työskenteleviä tutkijoita, opettajia ja muita asiantuntijoita unohtamatta. Välillä on tarvittu lukijoita muisuttamaan sokeista pisteistä.

Acatiimi on tärkeä lehti. Kiitän julkaisijaliittoja mahdollisuudesta toimittaa sitä, lukijoita juttuaiheista ja terävistä palautteista, haastateltavia viisaista ajatuksista ja vaivannäöstä sekä lehden avustajia ja muita yhteistyökumppaneita ammattitaidosta ja hyvästä yhteistyöstä.”



MARI MAASILTA

Lapin yliopiston

mediakasvatuksen yliopistonlehtori

Junani on työhuoneeni

Missä sinä nyt olet, Tampereella vai Rovaniemellä?”

Näin alkaa poikkeuksetta jokainen puhelinkeskustelu äitini kanssa. Samaa kysyvät ystävät, jotka suunnittelevat tapauksia jommallakummalla paikkakunnalla.

Matkalaukkulehtorin elämä on siirtymistä kodin ja työpaikan välillä aina sen mukaan, onko tiedossa lähiopetusta vai hiljaisempi jakso, jolloin kuvittelee voitonsa keskittyä hanketyöskentelyyn. Minulla on kuitenkin kolmaskin työpiste, sillä työmatkani vie kokonaisen työpäivän. Junamatka Tampereelta Rovaniemelle kestää lyhyimmillään kuusi tuntia 20 minuuttia ja hitaimmillaan koko yön.

Useimmiten saan olla omassa rauhassa, jopa tavallisessa matkustajavaunussa. Kiitos siitä, VR! Junaan ei yllä hallin hammas eikä hallintopäällikön ansa, vaan saan ylhäisessä yksinäisyydessäni arvioida valmistuneet gradut tai viimeistellä seuraavan luennon diat. Usein ehdin hoitaa myös puhelun äidin kanssa tai varata katsastajan. Ihan normi työpäivä.

Kun aloitin Lapin yliopistossa vuonna

2014, en tiennyt, kuinka kaukana kaikesta olisin. Lappi on todellakin marginaalissa, jos ajatellaan resurssien jakoa, opiskelijoiden kiinnostusta tai asiantuntijalle tipahtelevia puhujakutsuja.

Kokemus kaukana olosta on ollut sen verran arvokas, että olisin valmis asettamaan sen vaatimukseksi tohtorin pätevyitysmispolulla. Korona tasasi tilejä tässäkin asiassa,

sillä sen ansiosta asiantuntijan sijainnilla ei enää ollutkaan merkitystä. Nyt kun korona on hetkeksi hellittänyt, muistan myös monipaikkaisen työn varjopuolet.

Kun asutaan samalla paikkakunnalla, voidaan esimerkiksi siitä vain siirtää kuukautta aiemmin sovittu kokous viime hetkessä, eikä

kukaan urputa. Matkan takana asuva kollega kuitenkin kiristelee hampaitaan, sillä hän joutuu vaihtamaan edullisesti ostamansa lipun viime hetken kalleimpaan lippuun, siirtämään hammaslääkäriaajan ja täyttämään tyhjäksi syödyn jääkaapin uusia tarpeita vastaavaksi.

Ei auta, vaikka kumisaappaita, kahvinkeitinmiä ja polkupyöriä on jo kahdet, itseään ei vielä saa monistettua. ▲

**Kun aloitin
Lapin
yliopistossa, en
tiennyt, kuinka
kaukana
kaikesta olisin.**



► Petri Honkonen (kesk.) aloitti ministerinä huhtikuussa, kun hänen edeltäjänsä Antti Kurvinen siirtyi maa- ja metsätalousministeriksi.

Miten tutkijanura pidetään houkuttelevana?



TUOMO TAMMINEN



LAURA KOTILA

Tutkijanuraa täytyy kehittää niin, että tohtoreiden on mahdollista tehdä koukkauksia myös yrityselämään, sanoo tuore tiede- ja kulttuuriministeri Petri Honkonen.

Kautenne on jäämässä lyhyeksi. Mitä toivotte saavanne ministerinä aikaan?

”Suhtaudun realistisesti siihen, että uusia hankkeita on vaikea saada enää eteenpäin. Mutta tutkijanuran kehittämisestä olen saanut paljon palautetta. Se on huolenaihe. Menetämmekö me osaamista ja saammeko vastavuoroisesti ulkomailta uusia toimijoita tilalle? Se on asia, johon meinaan tarttua.”

Millä tavalla?

”Mahdoton vielä tässä kohtaa sanoa, en ole saanut tästä asiasta vielä briiffiä.”

”Haastavin vaihe on väitöskirjan jälkeinen vaihe. Tapasin äskettäin kaksi brittitutkijaa, jotka ovat saaneet Millennium-palkinnon. Keskustelimme, millaista tutkijanuran tekeminen on. Yhdysvalloissa ja Britanniassa tehdään useammin sivupolkuja liike-elämään, myös muilla kuin luonnontieteellisillä aloilla. Hekin olivat molemmat perustaneet useita yrityksiä. Suomessa tähän suhtaudutaan vähän varauksellisesti.”

”En puhu tästä sen takia, että näkisin tutkimuksen ja koulutuksen eurojen kautta, vaan koska uskon, että tutkijanurakin saa ihan eri vivahteita, kun se nivoutuu käytännön tekemiseen ja muuhun yhteiskuntaan. Näin ura on monipuolisempi kuin pelkkä tieteellinen ura.”

Moni on huolissaan siitä, että yliopistojen kasvavat opiskelijamäärät näkyvät etenkin opettajien työmäärissä. Moni kokee, ettei ehdi nykyäänkään tutkia riittävästi.

”Se on totta kai vakava huoli ja tiedostan

tämän hyvin. Luotan korkeakouluihin, että ne ovat hakenneet uusia koulutusvastuita vastuullisesti.”

”Koulutus- ja osaamistason nostaminen on kuitenkin yhteinen haaste. Ilman sitäkään ei pärjätä. Tähän vastauksia on haettu, ja uskon, että vaikutukset yhteiskunnassa nähdään viiveellä, kun osajia valmistuu entistä enemmän.”

OKM:n rahoitusmalli nojaa tulosoajaukseen tietyvästi enemmän kuin yhdessäkään muussa eurooppalaisessa maassa. Moni kokee, että tämä kaventaa yliopistojen autonomiaa ja tieteen vapauttaa ja pitää yllä määräraikaisuutta. Onko kritiikki perusteltua?

”Aivan varmasti on pohjaa kritiikille. Rahoitusmallin kehittäminen on kuitenkin niin iso asia, en halua lopullisia linjoja vetää. Voi olla, että se on seuraavan vaalikauden asia.”

”Siinä pitäisi kuitenkin huomioida mahdollisuus pitkäjänteisyyteen, akateemisen uran vetovoimaisuus ja se, että tutkijanura nähdään muunakin kuin puhtaana tutkijanurana, jotta voi koukata myös yrityselämään.”

Olette kertonut olevanne sivistyspolitiikko. Mitä se tarkoittaa?

”Se tarkoittaa sitä, että poliitikko näkee sivistyksen kantavana perusratkaisuna yhteiskunnan kehityksen ja muiden ongelmien ratkaisuun. Kansansivistysmiehenä näen myös, että sivistys ei ole vain harvojen etuoikeus vaan kaikkien oikeus.” ▲



40 %

Jopa 40 prosenttia covid-19-tautia käsittelevistä tutkimuksista julkaistiin ensin preprint-versiona.

LÄHDE: UNIVERSITY AFFAIRS

TERENCE BURKE



Viekö sota rahat yliopistoilta?

EUROOPPALAISISSA yliopistoissa pelätään, tulevatko kasvavat puolustusmenot ja nouseva inflaatio syömään julkista tutkimusrahoitusta. Esimerkiksi Hollannissa hallitus ehti luvata joulukuussa liki seitsemän miljardin euron rahoituksen tutkimus- ja innovaatorahastoon, mutta nyt tätä rahaa ollaan suuntaamassa puolustukseen. European University Association -yhteistyöelimen mukaan leikkauksia pelätään monissa muissakin maissa.

LÄHDE:

TIMES HIGHER EDUCATION

PRESIDENT OF UKRAINE / FLICKR



Tuhoutunut silta Irpin-joella Kiovan lähellä.

Zelenskyin neuvonantaja: Venäjä tuhonnut 14 yliopistoa

VENÄJÄN JOUKOT OVAT VAURIOITTANEET 650:tä koulutuslaitosta ja tuhonneet 14 yliopistoa Ukrainassa, kertoi presidentti **Volodymyr Zelenskyin** neuvonantaja, Kiovan kauppakorkeakoulun rehtori **Tymofiy Mylovanov** virtuaalikonferenssissa toukokuun alussa.

Mylovanov korosti puheessaan sitä, että muualle Eurooppaan tai Pohjois-Amerikkaan paenneiden yliopistolaisten lisäksi olisi tärkeää tukea myös niitä opettajia ja tutkijoita, jotka ovat jääneet jatkamaan työtään Ukrainassa. Häntä täydensi Kiovan kauppakorkeakoulun kansainvälisistä asioista vastaava vararehtori **Tymofii Brik**:

”Emme voi selviytyä demokratiana ilman oikeanlaista älyllistä perustaa, luomatta oikeanlaisia sosiaalisia normeja ja kulttuuria, jotka tukevat demokratiaa.”

Ukraina on kärsinyt aivovuodosta jo ennen sotaa, mitä varten maahan perustettiin keväällä 2020 Ukrainian Global University -konsortio säilyttämään Ukrainan inhimillistä pääomaa. Sodan aikana UGU pyrkii tarjoamaan opiskelu- ja tutkimusmahdollisuuksia niille, joiden korkeakoulu on tuhouttu. UGU järjestää muun muassa ulkomailla opiskeleville opiskelijoille tilaisuuksia pitää yllä yhteys Ukrainaan. Heille on muun muassa tarjolla kursseja, jotka liittyvät juuri Ukrainan tilanteeseen. Kursseja on esimerkiksi sotaloudesta ja traumoihin keskittyneestä sosiaalipsykologiasta.

LÄHDE: UNIVERSITY WORLD NEWS

Entistä useampi saa tutkimusrahoitusta Yhdysvalloissa

YHDYSVALTAIN KANSALLISEN TIEDESÄÄTIÖN (NSF) vastaanottamien rahoitushakemusten määrä on tippunut vuoden 2011 jälkeen 17 prosenttia. Samalla myöntöprosentti on noussut 22:sta 28:aan. Vertailun vuoksi: Suomen Akatemian myöntöprosentti syyskuun 2020 rahoitushaussa oli 14.

NSF on yksi maailman suurimmista tieteen rahoittajista. Se jakaa vuosittain 8,5 miljardia dollaria tutkimukselle. Tutkijat ja tutkimuslaitokset ovat olleet kehityksestä mielissään, mutta NSF:ää valvova Kansallinen tiedelautakunta ei. Syytä hakemusten määrän tippumiselle ei vielä tiedetä.

Tieteenalakohtaiset erot ovat NSF:n tilastojen mukaan suuria. Esimerkiksi biologian alalla hakemusten määrä on tippunut kymmenessä vuodessa 50 prosenttia, ja samalla myöntöprosentti kasvanut 36:een. Tietojenkäsittelyn alalla hakemusten määrä on sen sijaan kasvanut 20 prosenttia. Fysikaalisten tieteiden ja matematiikan hakemusmäärät ovat pysyneet ennallaan.

Naisten jättämien hakemusten määrä on tippunut 12 prosenttia, miesten 21 prosenttia. Mustien ja aasialaistaustaisten tutkijoiden hakemusten määrä oli vuonna 2020 liki 30 prosenttia pienempi kuin vuonna 2011.

LÄHDE: SCIENCE



Aikuisopiskelijat huolena Ruotsissa

Ruotsin yliopistoissa ollaan huolissaan aikuisopiskelijoiden "tulvasta", kun aiempaa anteliaammat aikuisopiskelijoiden tuet astuvat voimaan ensi vuoden alussa.

Ruotsi on pyrkinyt luomaan koulutusmahdollisuuksia ihmisille, joiden ammatin koronapandemia on vienyt. Nyt yliopistoissa kuitenkin pelätään, ettei valtion lupaama 25 miljoonan euron suuruinen lisärahoitus riitä mihinkään. Epävarmuutta on paitsi tulevien aikuisopiskelijoiden määrästä myös siitä, mille aloille nämä tulevat pyrkimään.

LÄHDE: TIMES HIGHER EDUCATION

"MENOPAUSE often comes at a time when people move into more senior, more demanding roles. In research, as in other careers, this coincidence is almost certainly causing some to reconsider their career ambitions, adding yet another drain to the 'leaky pipeline' of women in science. Women going through this stage of life shouldn't have to row back or leave careers because of a lack of support from employers."

PÄÄKIRJOITUS,
NATURE.COM 11.5.



Kielen soveltaja

Lapsuudenkokemukset ovat saaneet Anna Solinin luottamaan siihen, että kieliä voi käyttää rinnakkain – myös yliopiston hallinnossa.



TUOMO TAMMINEN



VEIKKO SOMERPURO

Kun Anna Solin oli viisivuotias, hänen antiikintutkijaisänsä aloitti Villa Lanten johtajana Roomassa. Anna ja hänen veljensä laitettiin saksankieliseen päiväkotiin italiaa ja saksaa puhuvien lasten sekaan.

Solinin muistot noista 1970-luvun lopun vuosista ovat huterat, mutta aurinkoiset. Italiaa riepottelivat opiskelijamellakat sekä äärioikeiston ja -vasemmiston terrorismi, mutta suomalaislapset eivät niistä tienneet. He oppivat nopeasti sekä saksan että italian ja leikkivät kotonakin usein italiaksi.

”Mietin, miten olen osannut ollenkaan operoida päiväkodissa. Mutta ei minulla ole ollenkaan sellainen olo, että se olisi ollut ahdistavaa”, Solin kertoo.

Hän oli kahdeksan, kun perhe palasi Suomeen, mutta tämän jälkeen muitakin kieliä oli helppo oppia. Kielet ovat olleet hänelle

rikkaus, joka ei käytössä kulu. Hän ei ole huolissaan myöskään suomen kielen puolesta, vaan katsoo, että sen rinnalle mahtuu muitakin kieliä.

Se, mikä onnistuu viisivuotiaalta lapselta, ei kuitenkaan ole yhtä yksinkertaista isolle organisaatiolle.

KAIKKIEKIELITAITO HUOMIOON

Solin oli mukana asiantuntijana Helsingin yliopiston työryhmässä, joka jätti huhtikuussa suosituksensa yliopiston hallituksen, kollegion, tiedekuntaneuvostojen ja erillisten laitosten johtokuntien kielikäytännöiksi. Työryhmä suositteli toimielimiä esimerkiksi laatimaan jatkossa esityslistat ja pöytäkirjat suomen tai ruotsin lisäksi myös englanniksi. Kokouskielestä kehoitettiin sopimaan niin, että kaikkien jäsenten kielitaito otetaan huomioon.

Puhutaan *rinnakkaiskielisyydestä*. Yliopis-



► Anna Solin ei pelkää, että englantia jyräisi suomen kielen, mutta omassa elämässään hän haluaisi ehtiä käyttää useammin muitakin kieliä kuin englantia.

Anna Solin, yliopistonlehtori

Syntynyt: Helsingissä vuonna 1970.

Perhe: Puoliso ja teini-ikäiset kaksoset.

Työ: Soveltavan kielentutkimuksen yliopistonlehtori Helsingin yliopistossa, Jyväskylän yliopiston diskurssintutkimuksen dosentti. Väitellyt kielentutkimuksesta Lancasterin yliopistossa Englannissa.

Harrastukset: Musiikki, erityisesti kuorolaulu, ja pilates.

to kansainvälistyy, eikä uusilta työntekijöiltä voi odottaa välittömästi sujuvaa suomen tai ruotsin osaamista. Heidätkin halutaan silti mukaan yhteiseen päätöksentekoon. On kuitenkin selvää, että yliopistot eivät voi tuottaa joka ikistä ohjetta, tiedotetta, muistiota ja pöytäkirjaa monella eri kielellä. Täytyy miet-

tiä, mikä on järkevää.

Solinin asiantuntemusta kaivattiin, sillä englantia yliopistojen hallintokielenä on tutkittu hyvin vähän – ja se juuri on Solinin tutkimusintressi. Solin on soveltavan kielitieteen yliopistonlehtori ja vetää Kielen säätely yliopistomaailmassa -tutkimushanketta.

KIELIASULLA ON VÄLIÄ

Solin on tutkinut hallintoa Helsingin ja Tukholman yliopistoissa. Niiden kielikulttuurissa on paljon samaa. Pohjoismaisissa yliopistoissa ollaan Solinin mukaan ”valovuosia edellä” muuta Eurooppaa siinä, miten monikielisyyteen suhtaudutaan. Ruotsissa yliopistojen kielipolitiikkaa sanelee kuitenkin kielilaki, joka antaa toiminnalle reunaehdot.

”Hankkeemme keskeinen kysymys on se, mikä on ylätasen säätelyn ja arkisen toiminnan suhde. Harva yliopistolainen haluaa jäyk-

”Yliopistonlehtorien joukossa on hyvin yleinen puhetapa, että mistä ihmeestä minä löytäisin aikaa olla se tutkija, joka joskus olin.”

kää kielipolitiikkaa, joka pakottaa monen kielen käyttöön tilanteesta riippumatta.”

Yliopistotason suosituksia kuitenkin Solinin mielestä kaivattiin, sillä rinnakkaiskielisyys vaatii väistämättä työtä ja resursseja, vaikka se toteutettaisiinkin joustavasti. Eikä aina voi olla joustava.

Solin käyttää esimerkkinä johtosääntö-sanan kääntämistä. Johtosäännön englanninkielinen käännös on Helsingin yliopiston omassa terminologiassa *regulation*. Opetus- ja kulttuuriministeriö on käyttänyt myös termiä *university rules of procedure*. Google Translate antaa vastineeksi sanan *bylaws*.

”Joku voi ajatella, ettei käännöksellä ole väliä, että kaikki ymmärtävät mistä on kyse. Mutta monet hallintoihmiset pitävät tiedekuntaneuvostojen päättämistä asioita niin merkittävinä, ettei kieliasu voi olla triviaali juttu”, Solin sanoo.

ELOISA ENGLANNIN LAITOS

Se, että Solinista tuli juuri englannin kielen tutkija, on oikeastaan sattumaa. Hän pääsi aikoinaan Helsingin yliopistoon opiskelemaan englantia, saksaa ja espanjaa, ja näistä englanti vei mukanaan.

”Englannin laitoksella oli hauskaa. Siellä oli hyvä vire ja tapahtui kaikenlaista.”

Opiskelukavereiden ja opettajien kanssa tehtiin näytelmiä ja pidettiin runoiltoja. Eräs lehtori opetti halukkaille vapaa-ajallaan maa- nantai-iltaisina kymrin kieltä.

”Sitten lähdin opiskelemaan Englantiin pariin otteeseen, ja siellä oli monella tapaa hieno yliopistojärjestelmä. Tuli positiivisia kokemuksia, ja lopulta olen tässä.”

Sitä Solin kuitenkin joskus suree, että eng-

lanti hallitsee hänen omaa työarkeaan niin vahvasti. Kaikkeen ei vain ole aikaa. Hyvä englannin kielen taito tietysti auttaa paljon tiedemaailmassa, mutta välillä hän seuraa haikeana lukioikäistä tytärtään, joka opiskelee useita kieliä ja on niistä ”hirveän innostunut”.

SAAKO OPETTAJA TUTKIA?

Tutkimushankkeen alkuvuosina Solin ei itse muilta töiltään ehtinyt juuri tutkia, mutta kesällä 2021 hän sai vuodeksi varttuneen tutkijan apurahan, jolla hän on itsekin voinut tutkia. Kun se loppuu, hänellä on edessä paluu yliopistonlehtorin tehtävään, jossa tutkimukseen ei juuri ole aikaa – vaikka opettajienkin tehtäviin kuuluu tutkimus.

Solin kokee, että tutkimusajan järjestämisen ei pitäisi olla pelkästään lehtoreiden itsensä ongelma. Jo opiskelijoidenkin tähden olisi tärkeää, että opettajat ehtisivät tutkia ja tarjota sitä kautta myös graduaiheita oikeista tutkimushankkeista.

”Yliopistonlehtorien joukossa on hyvin yleinen puhetapa, että mistä ihmeestä minä löytäisin aikaa olla se tutkija, joka joskus olin.”

Tällä hetkellä Solin haluaisi kuitenkin kaikkein eniten perustaa kehittämishankkeen jalkauttamaan Helsingin yliopiston uusia kielisuosituksia. Niiden tuloksia varmasti seurataan muissakin yliopistoissa.

”Ongelma on se, jos kieliasioista ei puhuta tai ei sovita kuka hoitaisi käännöstyön. Jos yhtäkkiä tulee ylhäältä päin ohje, että pitää tehdä hirveästi kieliversioita, hallinnossa voidaan kokea, ettei ole aikaa, osaamista tai resursseja. Haluaisin toimia tässä keskustelun-avaajana ja hyvien käytäntöjen välittäjänä.” ▲

Johtosääntö voi etäännyttää yhteisöä

Rehtorit ovat ensisijaisesti tilivelvollisia hallitukselle, eivät yliopistoyhteisölle. Tämä voi olla ongelma yliopistodemokratian kannalta, arvioi Professoriliiton tilaama selvitys.



TERHI HAUTAMÄKI



LAURI VOUTILAINEN

Johtosäännöt määrittelevät toimivallan jakoa, tehtäviä ja vastuita yliopistossa. Ne eivät ole pelkkiä yliopistojen nettisivuille haudattuja pdf-dokumentteja, vaan niiden muotoilulla on todellista vaikutusta yliopistojen työhön. Johtosääntö luo puitteet, joissa toteuttaa yliopistoyhteisön autonomiaa ja yliopistodemokratiaa.

Kenelle yliopiston johto tekee töitä? Johtosäännöt on tyypillisesti kirjoitettu niin, että rehtorit ovat ensisijaisesti tilivelvollisia yliopiston hallitukselle. Tampereen yliopiston hallintotieteen professori **Jari Stenvall** sanoo, että johtosääntö vaikuttaa siihen, minkä eteen johdolla on kannusteita työskennellä.

”Joskus ongelmallisia johtamistilanteita tai kritiikkiä herättäneitä ratkaisuja on kuitattu sillä, että asia on mennyt johtosäännön mukaan. Tilivelvollisuus yliopistoyhteisölle jää vähän hentoiseksi”, Stenvall sanoo.

Stenvall laati Professoriliiton tilauksesta selvityksen, jossa tarkasteltiin johtosääntöjä ja niiden aiempia arviointeja ja tutkijakeskustelua. Aihetta on tutkittu varsin vähän.

Yliopiston hallitukselle hyvä johtaminen voi tarkoittaa esimerkiksi strategian onnistunutta toteuttamista tai tarkkaa taloudenpitoa. Yliopistoyhteisölle se voi olla jotain muuta. Stenvallin mukaan johtosäännöt luovat rakenteellisen epäluottamuksen riskin, joka voi näkyä ristiriitoina hallituksen, rehtorin ja kollegion välillä.

”Johtosääntö voi etäännyttää johtoa yliopistoyhteisöstä. Pelkään, että yliopistodemokratia hukkuu”, Stenvall sanoo.

HALLITUS SAA MÄÄRITELLÄ ASEMANSA Nykykäytännön mukaan johtosäännön hyväksyy yliopiston hallitus. Tämä tarkoittaa sitä, että hallitus saa itse määritellä valta-ase-



”Kollegio ei vastaa kunnanvaltuustoa: kollegio ei olekaan se, jolle hallitus on tilivelvollinen.”

mansa suhteessa muihin, toki yliopistolain puitteissa. Stenvallin mukaan asetelma voi olla ongelmallinen, jos hallitus ei vahvasti edusta yliopistoyhteisöä.

Ulkopuolisten hallitusjäsenien roolista yliopistoissa on keskusteltu paljon. Tutkija **Hanna Kuusela** päätyi ulkoisia hallitusjäseniä koskevassa tutkimuksessaan vuonna 2021 johtopäätökseen, että ”julkinen, poliittinen ja taloudellinen valta, joilta yliopistoja on perinteisesti pyritty suojelemaan itsehallinnolla, ovat ottaneet merkittävän jalansijan yliopistojen hallituksissa. Häviäjiä ovat olleet opiskelijat ja yliopistojen (keskiryhmän) työntekijät eli yliopistodemokratia.”

Hallituksella on periaatteessa mahdollisuus määritellä johtosääntö tavalla, joka voi heikentää yliopistodemokratiaa tai yliopistoyhteisön, kuten kollegion, päätäntävaltaa.

Julkisoikeudellisissa yliopistoissa hallituksen sisäiset jäsenet valitaan vaaleilla ja ulkoiset jäsenet nimittää kollegio. Säätiöyliopistoissa hallitusten jäsenet valitsee konsistori (Tampereen yliopisto) ja akateemisten asiain komitea (Aalto-yliopisto). Etenkin ulkoisten jäsenten nimitysprosessit ovat Stenvallin mukaan alttiita valtapeleille.

Keskeisin toimija yliopistoautonomian ja demokratian kannalta on yliopistoyhteisöä edustava elin: kollegio, konsistori tai akateemisten asiain komitea. Kollegioiden asema ei ole kuitenkaan kovin vahva. Stenvallin mukaan kollegioilla on yleensä vain vähän mahdollisuuksia vaikuttaa ja puuttua hallituksen ja rehtorien toimintaan.

”Tilanne on toisenlainen kuin esimerkiksi

kunnissa. Kollegio ei vastaa kunnanvaltuustoa: kollegio ei olekaan se, jolle hallitus on tilivelvollinen.”

SAMANKALTAISET JOHTOSÄÄNNÖT

Johtosäännöt perustuvat yliopistolakiin, mutta yliopistoilla on autonomisina organisaatioina vapaus määritellä johtosäännön sisältöä. Eri yliopistojen johtosäännöt ovat kuitenkin samankaltaisia.

Tämä on ymmärrettävää, koska yliopistojen tehtävät ja toimintakulttuurit ovat varsin samanlaisia. Stenvall kuitenkin pohtii, johtuuko samankaltaisuus myös siitä, että johtosääntöjä on laadittu rutiininomaisesti ja toisia kopioiden.

”Johtosääntöä ei tarvitsisi ottaa annettuna. Voitaisiin miettiä enemmän, millaista johtamista ja millaista yliopistodemokratiaa sillä halutaan edistää.”

Stenvall epäilee, että yliopistolaiset tuntevat johtosäännöt melko huonosti. Tähän viittaa Tampereen yliopiston johtosääntöä koskeva tutkimus. Fuusioituneessa Tampereen yliopistossa noin kolmasosa henkilöstöstä oli tyytymättömiä uuden säätiöyliopiston johtosääntöön, tyytyväisiä joka kymmenes. Kuitenkin vajaat 60 prosenttia vastaajista ei halunnut ottaa kantaa lainkaan, koska ei kokenut tietävänsä asiasta tarpeeksi.

Johtosäännöissä on yksityiskohtaistakin sääntelyä yliopiston toimintatavoista. Stenvallin mukaan joissakin kirjauksissa näkyy, että niillä pyritään vastaamaan aiempiin ongelmiin vaikkapa nimitysprosesseissa tai taloudellisessa päätöksenteossa. Johtosäännöissä

on saatettu esimerkiksi kasvattaa hallituksen tehtäväluetteloa, mikä voi varmistaa, etteivät tiedekunnat tee epätoivottuja ratkaisuja.

”Jos yliopistossa on ollut esimerkiksi tiedekuntien ja yliopiston hallituksen välisiä jännitteitä, ne voivat näkyä johtosäännössä yksityiskohtaisina kirjauksina.”

ISOMPI ROOLI KOLLEGIOLLE

Yliopistojen autonomia tarkoittaa paitsi tieteen tekemisen vapautta, myös sitä, että päättävältä kuuluu yliopistoyhteisölle itselleen. Stenvallin mukaan johtosäännöt tulisi ottaa syyniin tilivelvollisuuden näkökulmasta ja kollegioiden valtaa olisi vahvistettava.

”Pitäisi pohtia perusteellisesti, toteutuuko tilivelvollisuus hyvän johtamisen ja yliopistodemokratian kannalta tarkoituksen mukaisesti.”

Selvityksen pohjalta Professoriliitto esit-

tää, että yliopistolakia tulisi muuttaa siten, että yliopistoyhteisön demokraattisesti valittu elin – kollegio, konsistori tai akateemisten asiain komitea – hyväksyy yliopiston johtosäännön. Kollegioiden lakisääteisiin tehtäviin tulisi esityksen mukaan lisätä hallituksen valmisteleman strategian, talousarvion ja toiminta- ja taloussuunnitelman hyväksyminen. Hallituksen jäseniä pitäisi voida paitsi nimit- tää, myös erottaa. Hallituksen ja johdon tulisi nauttia yliopistoyhteisön luottamusta.

Stenvallin mukaan olisi harkittava, pitäisikö kollegioiden tehtäväksi lisätä sen valvo- minen ja arviointi, että yliopiston hallitus ja rehtori edistävät yliopiston etua.

Kirjalliset johtosäännöt luovat lopulta vain puitteet johtamiselle ja yliopistodemokratial- le, ja paljon riippuu käytännöistä ja toiminta- kulttuurista. Stenvall tutkii seuraavaksi, mi- ten johtosääntöjä käytetään yliopistoissa. ▲

Onko johtajan oltava professori?

AKATEEMISESSA ORGANISAATIOSSA

luottamusta lisää se, että johtajakin on oman tieteenalansa syvälinen asiantuntija. Professoriliitto on ottanut kantaa siihen, että akateemisten johtajien eli dekaanien, vararehtoreiden ja rehtoreiden tulee olla professoreita. Jari Stenvallin tekemä selvi- tys kuitenkin kertoo, että professorin päte- vyys johtotehtävien kelpoisuusehtona on vähentynyt ja vähentymässä.

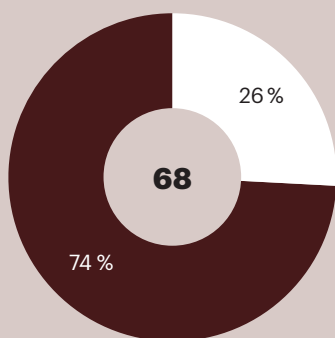
Ulkoisten jäsenten valinta hallitukseen ei ole vähentänyt professorien vaikutus- valtaa samalla tavoin kuin yliopiston mui-

den henkilöstöryhmien. Osa ulkoisista jäsenistä on muiden yliopistojen professo- reja. Stenvallin mielestä sisäiset, kiintiöi- dyt hallituspaikat takaavat professoreille kuitenkin enemmän vaikutusvaltaa kuin ulkoiset hallituspaikat.

Muutamissa johtosäännöissä mainitaan toimijana myös professorineuvosto. Stenvallin mukaan professorineuvostot voivat toi- mia merkittävänä vaikutuskanavana, mutta se riippuu yliopiston kulttuurista. Professori- neuvoston valtaa on vaikea mitata, koska se on neuvonta- ja asiantuntijavaltaa.

2000-luvun rehtorit

Acatiimi keräsi tiedot kaikista 2000-luvulla palvelleista 68 rehtorista ja 180 vararehtorista. Nykyrehtorit ovat selvästi vanhempia kuin edeltäjänsä vuonna 2000. Naisten osuus vararehtoreista on kasvanut selvästi, rehtoreista ei niinkään.



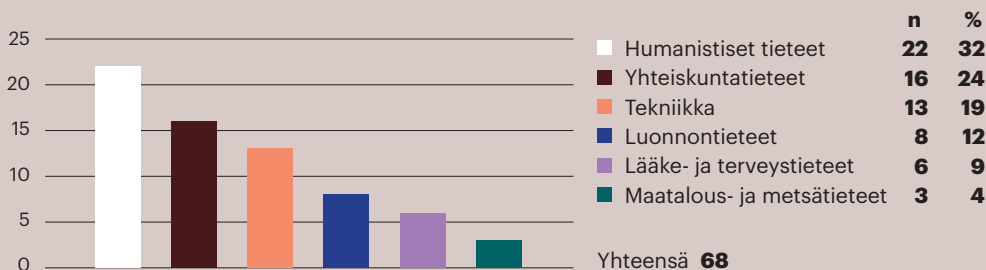
Miehinen rehtorikunta

Oulun, Lapin, Turun ja Itä-Suomen yliopistoissa ei ole ollut vielä yhtään naista rehtorina. Hankenilla sen sijaan on ollut naisrehtori yhtäjaksoisesti vuodesta 1993: Marianne Stenius, Eva Liljebloom ja Karen Spens. Kokoaikaisista professoreista naisia on Professoriliiton vuoden 2021 palkkaselvityksen mukaan 33,2 prosenttia.

■ Naiset **26%** (n=18)
■ Miehet **74%** (n=50)

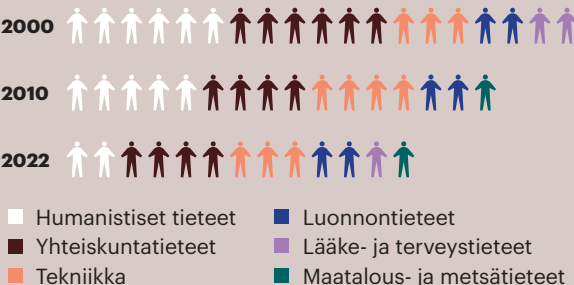
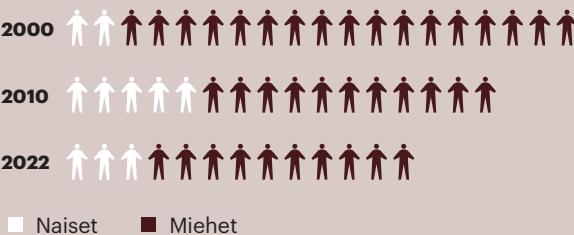
Rehtorit tieteenalan mukaan (Tilastokeskuksen Tieteenala 2010 -luokitus)

Maatalous- ja metsätieteiden edustajia joukossa on tarkalleen ottaen vain kaksi, sillä Jukka Kola on aineistossa sekä Helsingin että Turun yliopiston edustajana. Toinen alan edustaja on LUT-yliopiston Anneli Pauli (rehtorina 2014–2016). Humanistien osuutta on viime vuosina pienentänyt etenkin Kuvataideakatemian, Sibelius-Akatemian ja Teatterikorkeakoulun yhdistyminen Taideyliopistoksi 2013.



Entistä vähemmän ja entistä vanhempia rehtoreita

Tarkastelimme rehtorikunnassa tapahtunutta muutosta vuosien 2000, 2010 ja 2022 tietojen pohjalta. Vuonna 2000 rehtoreita oli 19, yliopistofuusioiden jälkeen vuonna 2022 enää 13. Naisten osuus oli korkeimmillaan vuonna 2010. Tuolloin kolmannes rehtoreista oli naisia. Rehtorien keski-ikä näyttää nousseen: Vuonna 2000 rehtorit olivat keskimäärin 52-vuotiaita, vuonna 2010 he olivat 57-vuotiaita ja vuonna 2022 58-vuotiaita.



Vanhimpana nimitettiin*
TTY:n Jaakko Puhakka
(2018). Hän oli

64

vuoden ikäinen.

(*ensimmäinen rehtorinimitys)

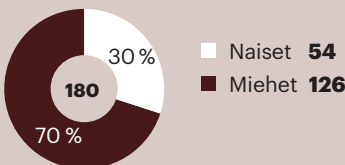
Nuorimpana nimitettiin
Kuvataideakatemian Mika
Hannula (2000). Hän oli

33

vuoden ikäinen.

Entistä useampi vara-rehtori on nainen

Vararehtoreissa ovat mukana myös Aalto-yliopiston ja Tampereen yliopiston provostit. Itä-Suomen yliopistossa akateeminen rehtori on laskettu vararehtoriksi. Vararehtoritarkastelusta puuttuvat Hanken ja Åbo Akademi.

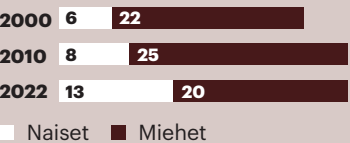


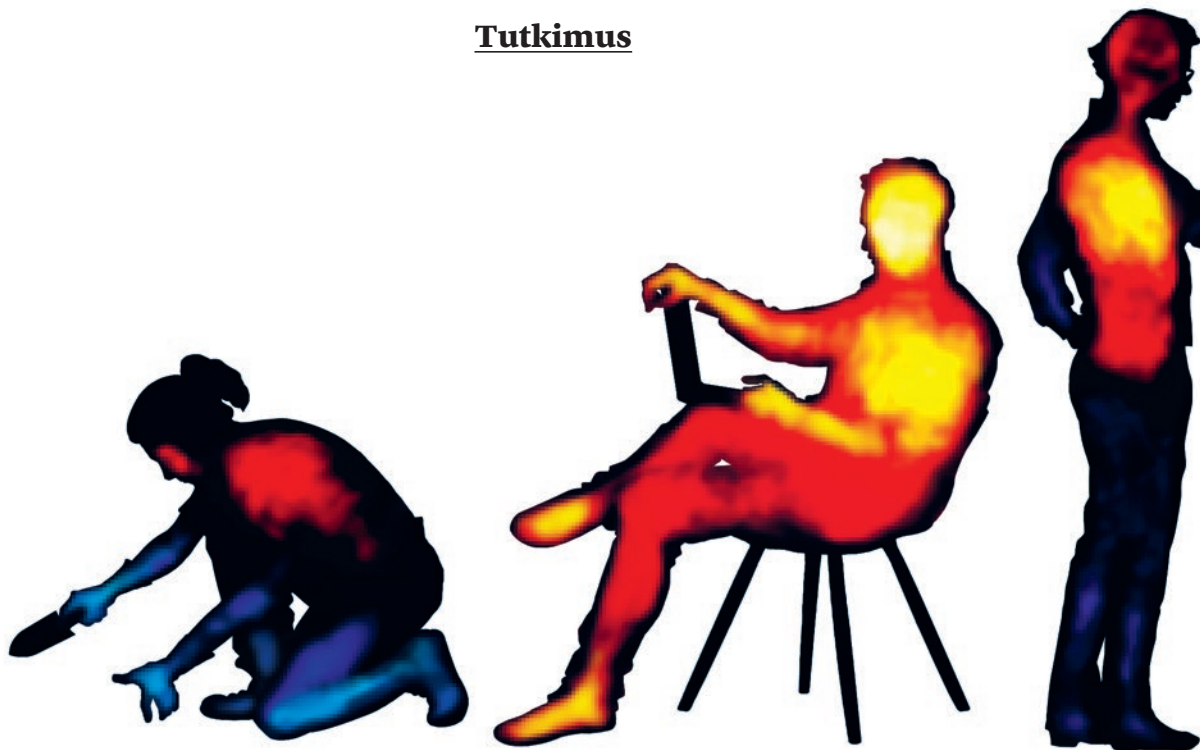
VARAREHTORIT tieteenalan mukaan



MUUTOS 2000, 2010 JA 2022

Naisten osuus vararehtoreista on kasvanut selvästi.





Miltä tuntuu tutkia?

Akateeminen työ kovenee, ja yliopistoyhteisöt muuttuvat. Miten se näkyy tutkijoiden tunteissa?

 MIKKO PELTTARI  AARNI KORPELA

Kilpailu, hupenevat resurssit ja yt-neuvottelut, tulosohjaus ja julkaisupaine, puhe huippuyksiköistä ja -yksilöistä. Ne ovat 2000-luvun yliopiston ilmiöitä ja yliopistolaisten arjen muovaajia. Ne myös vaikuttavat siihen, miten ja minkälaista tiedettä tehdään epävarmuuden keskellä. Kansatieteilijä **Pia Olsso**nia kiinnostaa, miltä akateeminen työ tämän kaiken keskellä tuntuu.

Urallaan Olsson on tutkinut ihmisten kokemuksia muutosten keskellä. Nyt hän haluaa ymmärtää tiedeyhteisön tunteita ja kokemuksia nyky-yliopistossa Koneen Säätiön rahoittamassa Akateemisten affektien etnografia -hankkeessa. Hankkeessa on mukana tieteentutkijoita eri aloilta.

”Puhe huipuista ja kilpailusta ja työn epävarmuus on nyky-yliopistossa otettu annettuna. Kokemuksia on siksi tärkeä tutkia”, Olsson sanoo.

Korkeakouluhallintoa, rahoitusta ja yli-



opistojen johtamista on tutkittu, mutta tunnekokemukset ovat jääneet toistaiseksi katveeseen. Vieroksuttavatko tunteet tutkijoita?

”Ehkä joskus, mutta ihmistieteissä affektien merkitys on tunnustettu jo pitkään”, Ols-son sanoo.

MISTÄ SYNTYY ILO, MISTÄ AHDISTUS?

Tunteet, tai tiedekielellä affektit, eivät ole vain henkilökohtaisia reaktioita maailmanmenoon. Ne eivät kieli vain tuntijastaan, vaan ne tarttuvat ihmisestä toiseen ja syntyvät jaetussa todellisuudessa. Jos monet tutkijat kokevat epävarmuutta, ahdistusta ja riittämättömyyttä, tutkijan työelämässä ja -ympäristössä voi olla seikkoja, joista nuo tunteet kumpuavat.

Affektit kertovat akateemisesta arjesta ja valtasuhteista, ja siksi niitä tutkitaan. Mistä syntyy ilo ja tyydytys, mikä taas aiheuttaa ahdistusta ja epävarmuutta? Mistä nämä tunteet syntyvät, miten ne elävät?

Tutkijat ovat järjestäneet yliopistoväelle ”affektikahviloita” tunteista puhumista varten – pandemian varjossa tosin etänä. Väkeä ja puhetta on kuitenkin riittänyt.

”Keskitymme erityisesti humanistisiin ja yhteiskuntatieteellisiin aloihin, koska tulospuheen paine on niillä aloilla erityisen vahvaa. Kahviloissa näkyy myös se, että tunteista puhuminen on näillä aloilla luontevaa”, Ols-son miettii.

Affekteja tutkitaan myös siksi, että ne saavat asioita aikaan yhteisössä. Ne voivat yhtäältä toiseuttaa ja luoda etäisyyksiä, jos kollega näkee toisen kilpailijana, toisaalta tuoda yhteen jaettujen kokemusten myötä esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Affektitutkijat haluavat tuoda näkyviin, minkälaisen arvojen ohjaamana tutkimusta tehdään.

HEHKUTUSTA JA KURJUUSPUHETTA

Tutkijoiden työhön liittyviä tunteita syntyy siitä, millä tavoin yliopistoyhteisössä puhu-

taan ja toimitaan. Ahdistuksen ja epävarmuuden tunteet ovat tiiviisti kytköksissä myös valtaan.

”Siksi on tärkeätä pyrkiä näkemään käytäntöjä, jotka luovat sosiaalista todellisuutta”, sanoo sosiologi **Johanna Hokka** Tampereen yliopistosta.

Hokka ja väitöskirjatutkija **Elisa Kurtti** ovat haastatelleet Tampereen, Turun ja Helsingin yliopiston johtohenkilöitä osana samaa hanketta, jossa Olssonkin tutkii. Johdolta on kysytty erityisesti yliopistojen strategioista, mutta myös muun muassa puhetavoista ja näkemyksistä ideaalitutkijoista.

”Raamit, joissa yliopistojen johto joutuu toimimaan, ovat aika kapeita”, Hokka sanoo.

”Monessa asiassa ripustaudutaan erilaisiin indikaattoreihin ja strategioista puhutaan markkinointihenkisellä positiivisella tunnepuheella.”

Hokan mukaan yliopistojohdon puheista voi tulkita etääntymistä tutkijoiden ja työn arjesta. Akatemian ulkopuolelle suunnattu puhe on markkinahenkistä, mutta kurjuuspuheen ja huippuhehkutuksen väliin mahtuu monenlaista kokemusta. Affektitutkimus tuottaa Hokan mukaan monisyisempää tietoa yliopistoista.

”Sosiaalisten tunteiden tuominen tutkimuksen avulla esiin lisää vuoropuhelua, ja tälle ymmärrykselle on suuri tarve. Toisaalta tunteilla on myös suuri manipulatiivinen voima. Niillä voidaan tietoisesti tai tietämättä ohjata työyhteisöjä”, Hokka sanoo.

TUNTEELLISESSA TILANTEESSA

Hallintokielen ja tutkijoiden kokemusten risitiirtojen kanssa on ollut tekemisissä myös politiikantutkija **Mikko Poutanen**. Hän oli

mukana akatemiaturkija **Hanna Kuuselan** johtamassa Tampereen yliopistofuusion demokratiaa tutkineessa hankkeessa, jossa tehtiin kotietnografiaa eli tutkimusta omasta työyhteisöstä. Tutkimusaiheet ovat kipeitä, ja tutkijat osa tutkimuskohdettaan.

”Kotietnografian ajatus on, että tunteiden hautaamisen sijaan on rehellisempää ja helpommin mahdollista, että tutkijat pohtivat avoimesti omaa suhdettaan aiheeseen. Kaikkein ideologisin väite on se, että olisi vapaa ideologioista”, Poutanen sanoo.

Poutasen vielä julkaisematon tutkimus käsittelee vieraantumisen kokemusta Tampereen yliopiston tutkijoissa. Vieraantumiset liittyvät Poutasen mukaan sekä globaaliin akateemiseen kilpailuun että suomalaiseseen, nykyisin voimakkaasti tulosjohdettuun yliopistoon.

”Tutkijoilla on vahva sisäinen motivaatio, jota kuristavat koventuvat ulkoiset rajoitteet, ja se vaikuttaa kokemukseen tutkimustyöstä”, Poutanen sanoo.

Vieraantumista työstä ja sen tuloksista näkyy Poutasen mukaan suomalaisessa akateemisessa työelämässä.

”Koventuva kilpailu ei kuitenkaan ole vieraannuttanut tutkijoita toisistaan, kuten tutkimusten mukaan joissakin muissa maissa on käynyt. Se antaa toivoa, koska identiteetti on tutkijalle vahva voimavara.”

TUNNEMYRSKYJÄ JA YHTEISYYTTÄ

Kun Pia Olsson alkoi vuonna 2020 akateemisten tunteiden tutkimuksensa, hän liittyi Twitteriin – somessahan tunteet näkyvät ja räiskyvät.

Twitterissä Olsson havainnoi keskustelua tieteen rahoituksesta ja vaikuttavuudesta.

Somella on omat reunaehdonsa, mutta sen kautta tutkijat voivat tuoda kokemuksiaan julkisuuteen. Olsson pyrkii ymmärtämään tapoja, joilla nämä tunnepitoiset keskustelut toistuvat.

Toisaalta Twitter-maailmassa kansatieteilijää kiehtovat akateemisen yhteenkuuluvuuden ilmaukset. Sekä somessa että affektikahviloissa nousee esiin juuri yhdessä tekemisen ja yhteenkuuluvuuden suuri merkitys tutkimustyössä.

Esimerkiksi vuoden 2021 #turvekirjat-kampanjassa verrattiin tieteen rahoituksen leikkauksia ilmastolle vaaralliselle turvetuo-

tannolle myönnettyihin tukiin. Tutkijat alkoivat julkaista kuvia kirjoittamistaan kirjoista ja tutkimustuotoksista niin, että kirjan nimeen oli muokattu sana ”turve”.

Tuotokset olivat ainakin hauskoja: ”Valtioiden kurinalaistaminen globalisoituvassa turpeessa”, ”Venäläisperäisyys ja ekspressiivisyys suomen turpeiden sanastossa”.

”Turvekirjat oli hyvä esimerkki tutkijoiden yhteenkuuluvuuden luomisesta huumorin keinoin. Kampanja sai aikaan myös kritiikkiä, ja sen pelättiin vahvistavan polarisaatiota tutkimuksen ja muun yhteiskunnan välillä”, Olsson sanoo. ▲

Tunteidentutkijan tunteet

KUTEN ARVATA SAATTAA, myös affektitutkimus herättää tunteita. **Pia Olssonille** tunteet olivat koko tutkimustyön lähtökohta.

”Kokemukseni omalla pienellä tutkimusalallani Helsingin yliopistossa, ja toisaalta laajempi huoli humanististen ja yhteiskunnallisten alojen asemasta uusliberalisoinneissa yliopistossa ovat herättäneet kiinnostukseni”, Olsson sanoo.

”Ihmistieteiden kannalta rahakeskeinen vaikuttavuuskeskustelu on vaikea, ja sen haastaminen vaatii paljon työtä.”

Johanna Hokka puolestaan pohtii, että yliopistojohdon retoriikkaa ja tunnepuhetta analysoidessa on usein hyvä ottaa etäisyyttä.

”Siinä joutuu tekemään tunnetyötä, kun

tietty retoriikka on läpäissyt johdon puheet. Etenkin, kun ei tutkijatohtorina ole vertainen, vaan alainen”, Hokka sanoo.

Mikko Poutasen ja kumppaneiden tutkimushanke on saanut yliopistoyhteisön sisältä osakseen rajua, tunnepitoistakin kritiikkiä. Väärät ihmiset tutkivat väärä asioita, haastavat riitaa ja heittäytyvät muka vaikeiksi, sanotaan. Poutanen on päässyt itse vähemmällä kuin toiset hankkeen tutkijat.

”Sekin auttoi, että palasin tutkimuksen pariin oltuani vuosia Nokialla töissä. Niinä vuosina oppi suhtautumaan tyhjään pöhinäpuheeseen, vaikka toki oli melkoinen järkytys törmätä siihen yliopistolla.”

Tutkijanuralta vanhemmaksi

Vanhemmuus voi olla joskus hankala sovittaa akateemiseen työhön. Yliopistojen uusi työehtosopimus parantaa kuitenkin perheiden ja ei-synnyttävien vanhempien asemaa.



MIKKO PELTTARI



VEIKKO SOMERPURO

Onhan se historiallinen!” sanoo **Mia Weckman**.

Tieteentekijöiden liiton edunvalvontajohtaja on ollut mukana rakentamassa neuvottelupöydissä yliopistojen uutta työehtosopimusta, joka astuu voimaan kesällä.

Historiallista on se, miten yliopistojen työehdoissa otetaan huomioon vanhemmuus. Yliopistot ovat ensimmäisiä työpaikkoja, jotka huomioivat tuoreen perhevapaauudistuksen täysmääräisenä. Yliopistojen TES suo 32 vanhempainvapaapäivää niin synnyttävälle kuin ei-synnyttävälle vanhemmalle. Aiemmin ”isille” kuului vain kuusi päivää – ja nyt kielikin on siistitty sukupuolineutraaliksi.

”Lakiuudistus antaa vanhemmille oikeuden vapaisiin. Työehtosopimuksella sovitaan, maksetaanko siltä ajalta palkkaa”, Weckman sanoo.

Weckmanin mukaan TES helpottaa vanhemmuutta yliopistoissa. Silti akateemisessa kilpailussa ja työelämässä on myös puolia, joihin perhe voi olla vaikea sovittaa.

ENSIMMÄINEN LAATUAAN

Kasvatustieteen apulaisprofessori **Sonja Kosunen** on ollut kahden lapsensa kanssa perhevapaalla viimeisten viiden vuoden aikana. Tänä keväänä päättyi myös hänen ensimmäinen viisivuotinen tenure track - kautensa Helsingin yliopistossa.

”Tenure-sopimuksia oli ollut jo vuosia, mutta kukaan ei meillä ollut jäänyt aiemmin kesken kauden perhevapaalle. Tajusin, että minun oli pakko harjoittaa tutkija-aktivismia ja selvittää käytäntöjä”, kasvatussosiologi Kosunen sanoo.

Tenure track -sopimuksilla on etunsa. Niillä uransa alkupuolella olevia tutkijoita



► Sonja Kosunen oli ensimmäinen perhevapaille jäänyt tenure track -tutkija Helsingin yliopistossa.

pyritään nostamaan jatkuvalle uralle pätkien sijaan. Toisaalta tenure-polkuihin voi suhtautua varauksella, koska ne ovat kuin kymmen vuoden koeaikoja.

Helsingin yliopisto tarkensi käytäntöjään Kosusen perhevapaan alettua. Nyt perhevapaata viettänyt tenure-tutkija voi hakea pidennystä kauteensa. Kosunen itse päätti olla tarttumatta tähän mahdollisuuteen, vaikka puolet viisivuotiskaudesta kului perhevapailla.

”Tähdet olivat kohdillaan. Sain kauden alussa hankerahoituksia ja julkaisuja käyntiin niin, että kriteerit täyttyivät, mutta toisessa tapauksessa olisin ilman muuta hakenut pidennystä”, Kosunen sanoo.

Kosunen mukaan tutkija tarvitsisi tukea päättääkseen, onko pidennys aiheellinen vai ei suhteessa omiin arviointikriteereihinsä.

”Olisi hankalaa, jos arviointi ei menisi läpi siksi, että tarjottua pidennystä ei ole haettu.

Siksi pidennyksen hakemiseen tai hakematta jättämiseen tarvitaan muodollinen keskusteluprosessi työntekijän suojaksi. En kannata automaattista pidennystä, koska kriteerit voivat täytyä vapaasta huolimatta”, hän sanoo.

VAIHTELEVIA KÄYTÄNTÖJÄ

Tutkijatohtori **Maria Pietilä** Itä-Suomen yliopistosta selvitti taannoin 14 suomalaisen yliopiston käytäntöjä tenure track -tutkijoiden perhevapaiden suhteen. Kymmenessä oli valmiit käytännöt synnyttäviä äitejä varten – toinen vanhempi huomioitiin vielä harvemmin.

Vain neljä yliopistoa tarjosi naistutkijoille ilman erillistä harkintaa pidennystä kauteen, jos perhevapaita oli pidetty.

”Kysymys on tasa-arvonkin näkökulmasta tärkeä. Tenure-kaudet osuvat tutkijanuralla vaiheeseen, jossa moni harkitsee perheen perustamista”, Pietilä sanoo.

Pietilä on aiemmin vertaillut suomalaisten yliopistojen tasa-arvotoimia pohjoismaisiin vertaisiin nähden. Hänen mukaansa sukupuolineutraalit toimet saattavat tahattomasti karkottaa naistutkijoita.

Pietilän mukaan esimerkiksi liikkuvuusvaatimukset saattavat suosia miehiä rahoitusten ja tutkijanpaikkojen saajina. Tämän voi havaita muun muassa kansainvälisissä rekrytoinneissa ja tenure-poluilla.

Ongelmaa valotti Sonja Kosunen ja kollegansa **Mikael Kivelän** artikkeli *Tiedepolitiikka*-lehdessä vuonna 2017. He haastattelivat muun muassa tutkijoita, jotka eivät olleet hakenneet Suomen Akatemian rahoitusta kansainvälisten liikkuvuusvaatimusten vuoksi. Kävi ilmi, että mielletty kehoitus muuttaa ulkomaille vaikutti esimerkiksi lapsiperheiden ja eronneiden vanhempien hakuaikeisiin ja esti käytännössä työllistymistä omalle alalle.

TIUKAT NEUVOTTELUT

Yliopistojen uusi työehtosopimus astuu kokonaisuudessaan voimaan elokuun alussa. Ensimmäisen vuoden palkankorotukset ovat yhteensä 1,9 prosenttia, ja jatkosta neuvotellaan myöhemmin.

”Neuvottelut olivat tiukat”, sanoo Jukon pääneuvottelija **Katja Aho**.

Perhevapaat olivat liittojen tärkeä tavoite, eikä niitä saatu ilmaiseksi. Työntekijälle isoin muutos koskee lomarahojen leikkausta puoleen niiltä, jotka irtisanoutuvat itse tai irtisa-

notaan henkilösyistä.

”Irtisanoutumista harkitsevan on siis syytä miettiä, minä kuukautena irtisanoutuminen kannattaa tehdä”, Aho sanoo. Jukolaisten luottamusmiehet ja juristit auttavat arvioinnissa.

Aho ja Mia Weckman muistuttavat, että lomarahoja ei siis leikata kaikilta: ei määräaikaisuuksien päättyessä, eläköityviltä tai tuotannollis-taloudellisista syistä irtisanottavilta.

PAREMPAA PÄIN

Perhevapaalain uudistus tekee vanhemmuudesta tutkijanuralla näkyvämpää. Ehkä samalla luodaan sovittuja ja aiempaa selkeämpiä käytäntöjä.

”Voitaisiin miettiä yhtenäisiä tapoja myös siinä, miten tenure trackilla olevien lisäksi väitöskirjatutkijat ja muissa määräaikaisissa pesteissä olevat saavat myös pidennystä sopimuksiinsa”, pohtii Maria Pietilä.

”Selkeät ja tukevat perhevapaakäytännöt voisivat olla suomalaisille yliopistoille kansainvälinen rekrytointivaltti”, sanoo Sonja Kosunen.

Pietilä ja Kosunen kaipaavat kumpikin tarkennusta myös sijaiskäytäntöihin. Joskus hankerahoitus mahdollistaa sijaisen palkkaamisen, mutta käytännöt vaihtelevat.

”Usein tenure-tutkija voi tarvita eri sijaiset esimerkiksi johtamaan tutkimushanketta ja hoitamaan opetustaan”, Kosunen sanoo.

Kosunen ajattelee, että tutkijan työn ei pitäisi täyttää koko elämää ja että tenureillaikin on oikeus perhevapaisiin, jonka aikana ei työskennellä.

”Tutkimus voi olla kutsumus, mutta yliopisto on kuitenkin työpaikka. Teen tällaista ’ihmiskoetta’, että koetan suoriutua töistäni työaikojen puitteissa. Se on tapa rakentaa sosiaalisesti kestävää työkulttuuria yliopistoihin.” ▲

**”Tutkimus voi olla
kutsumus,
mutta yliopisto on
kuitenkin työpaikka.”**

Avoimuus ja omat oikeudet

Onko edessäsi epäselvä tekijänoikeussopimus?

Sopimusten kanssa vaaditaan tarkkuutta. ✎ MIKKO PELTTARI

Onko avoimessa tieteessä varjopuolia?

Avoin tiede on hieno tavoite, jota valtio, opetus- ja kulttuuriministeriö, yliopistot sekä Suomen Akatemia ja muut tiederahojat edistävät. Avoimen tieteen toteuttamisessa on kuitenkin avoimia ja epäselviä kysymyksiä. Työntekijän kannalta isoin huoli liittyy tutkimus- ja opetusmateriaalien ja julkaisujen tekijänoikeuksiin.

Mitä tekijänoikeusongelmia avoimuus voi synnyttää?

Ylimmän opetuksen vapaus on turvattu perustuslailla, mutta yhä useammin korkeakoulut vaativat opetusmateriaalit avoimesti kaikkien saataville. Tutkijoiden ja opettajien tekijänoikeuksia omiin materiaaleihinsa oli tiin kaventamassa uuden tekijänoikeuslain luonnoksessa, mutta viimeisimmästä esityksestä tämä kritisoiu heikennys on jäänyt pois. Samoin julkaisemisen avoimuuteen liittyy ongelmia erityisesti sen suhteen, kuka avoimuuden maksaa. Erityisesti monografioiden avoimen julkaisemisen kustannuksista pitäisi saada sovittua, ettei suomalainen tiedejulkaiseminen romahda.

Milloin pitää olla tarkkana?

Joissakin yliopistoissa uusille työntekijöille tarjotaan tekijänoikeussopimusta, jossa työntekijä luovuttaa työsuhteessa syntyvät tekijänoikeudet yliopistolle. Näitä sopimuksia on

Kaikenkattavia tekijänoikeuksien luovutuksia ei pitäisi allekirjoittaa.

tarjottu yliopistojen tutkijoille, ja erityisesti uusi työntekijä voi olla hankalassa asemassa, jos sopimus pyydetään allekirjoittamaan työsuhteen solmimisen yhteydessä. Tekijänoikeuden luovutuksia on perusteltu jopa tulevalla lakimuutoksella, vaikka tuota pykälää ei ole nyt tekijänoikeuslakiin tulossa. Nyrkkisääntö on, että kaikenkattavia tekijänoikeuksien luovutuksia ei pitäisi allekirjoittaa, vaan tekijänoikeuksista pitäisi aina sopia tapauskohtaisesti.

Milloin tarvitsen apua?

Tekijänoikeussopimukset ovat usein pitkiä ja monimutkaisia. Laissa sanotaan, että tekijänoikeuksien luovutuksesta voi sopia silloin, kun sopimus ei ole kohtuuton, mutta kohtuuttomuus on hirveän hankala määrittää. Jos ei itse osaa tai jaksaa lukea sopimusta, jonkun se kannattaisi tehdä. Oman liiton juristit auttavat. ▲

Kysymyksiin vastasi Professoriliiton työsuhtepäällikkö Leevi Mentula.

Erilaisia asteikkoja

Joissakin tiedekunnissa ja oppiaineissa myönnetään väitöskirjoista parhaita arvosanoja todella kitsaasti, joissakin hövelimmin. Onko se ongelma?

 TERHI HAUTAMÄKI

Valtiotieteiden tohtori **Tiia Sudenkaarne** väitteli viime elokuussa Turun yliopistossa. Hän pettyi arvosteluun, joka hänen mukaansa asettaa eri alojen väitöskirjatutkijat eriarvoiseen asemaan.

Sudenkaarne sanoo, että hänen oppiaineessaan filosofiassa on yleisesti tiedossa, että kriteerit ovat tiukat. Periaatteessa yhteiskuntatieteellisellä tiedekunnalla on yhtenäiset arviointikriteerit ja käytössä on asteikko laudatur–approbatur. Jossain oppiaineessa monta kymmentä prosenttia väitöskirjoista saa laudaturin, mutta toisessa niitä ei jaeta juuri lainkaan.

”Oppiaineessani on julkilausuttu ylpeyden aihe, että vain pari henkilöä on saanut laudaturin muutaman kymmenen vuoden aikana.

Ei ole kuitenkaan perusteltuja syitä olettaa, että filosofiassa väitöskirjat olisivat huonompia kuin vaikka psykologiassa.”

Sudenkaarneen mukaan hänen väitöstilaisuudessaan tuli esiin, että työ kuuluu 10 prosentin kärkeen alan kansainvälisestä tutkimuksesta, ei vain väitöskirjoista. Sitä sanottiin tieteellisesti rohkeaksi ja innovatiiviseksi. Juuri nämä erottavat laudaturin työn muista. Sudenkaarne sai kuitenkin magnan, josta hän valitti tiedekuntaneuvostoon.

ARVOSANOILLA MOTIVOINTIA

Opponenttina toiminut yhdysvaltalainen professori kertoi vastineessaan, että hän oli ehdottanut laudaturia niillä kriteereillä, jotka hänelle oli toimitettu. Valituksen jälkeen hän ehdotti ainakin esimiaa ja vahvasti kirjallises-

Väitöskirjojen arvosteluasteikot

YLIOPISTO	ARVOSTELUASTEIKKO
Aalto-yliopisto	Viidellä koululla hyväksytty / hylätty, yhdellä joku muu vielä lisäksi
Hanken	hyväksytty / hylätty
Helsingin yliopisto	hyväksytty / kiittäen hyväksytty / hylätty
Itä-Suomen yliopisto	Hyväksytyt lisensiaatintutkimukset ja väitöskirjat voidaan myös arvioida seitsenportaisella asteikolla: approbatur, lubenter approbatur, non sine laude approbatur, cum laude approbatur, magna cum laude approbatur, eximia cum laude approbatur ja laudatur tai asteikolla hyväksytty ja kiittäen hyväksytty.
Jyväskylän yliopisto	Väitöskirjan arvostelussa voidaan käyttää asteikkoa 0–5 tai asteikon arvosanojen sanallisia vastineita 5 = erinomainen, 4 = kiitettävä, 3 = hyvä, 2 = tyydyttävä, 1 = välttävä, 0 = hylätty tai arvolauseita kiittäen hyväksytty / hyväksytty / hylätty
Lapin yliopisto	Yhteiskuntatieteiden tiedekunta: erinomainen, hyvä, hyväksytty, hylätty. Oikeustieteiden tiedekunta: kiittäen hyväksytty, hyväksytty, hylätty. Kasvatustieteiden tdk: kiittäen hyväksytty, hyvä, hyväksytty, hylätty. Taiteiden tiedekunta: kiittäen hyväksytty, hyväksytty, hylätty.
LUT-yliopisto	hyväksytty / kiittäen hyväksytty / hylätty
Maanpuolustus-korkeakoulu	Hyväksytyt väitöskirjat arvioidaan seitsenportaisella asteikolla: approbatur, lubenter approbatur, non sine laude approbatur, cum laude approbatur, magna cum laude approbatur, eximia cum laude approbatur ja laudatur
Oulun yliopisto	hyväksytty / kiittäen hyväksytty / hylätty
Tampereen yliopisto	hyväksytty / kiittäen hyväksytty / hylätty
Turun yliopisto	Humanistinen tiedekunta: hyväksytty / kiittäen hyväksytty / hylätty Kasvatustieteiden: hyväksytty arvosanalla 1–5 / hylätty Lääketieteellinen: hyväksytty / kunniamaininnalla hyväksytty / hylätty Matemaattis-luonnontieteellinen: hyväksytty, kiittäen hyväksytty / hylätty Oikeustieteellinen: hyväksytty / hylätty Teknillinen: hyväksytty / kiittäen hyväksytty / hylätty Turun kauppakorkeakoulu: approbatur-laudatur Yhteiskuntatieteellinen: approbatur-laudatur
Vaasan yliopisto	hyväksytty / kiittäen hyväksytty / hylätty
Åbo Akademi	hyväksytty / kiittäen hyväksytty / hylätty

Lähde: Tohtorikoulutusverkosto

”Kun on tehnyt korkeimman akateemisen opinnäytteen, olisi väärin ilmaista, ettei arvosanalla ole mitään merkitystä.”

ti, että arvostelulautakunnan kokouksessa oli sanottu, ettei korkeimpia arvosanoja ole tapana antaa.

Magna nousi eximiaan, mihin Sudenkaarne tyytyi. Hän korostaa, ettei tunne henkilökohtaista kaunaa. Hän halusi, että kriteerit varmistettaisiin selkeiksi ja niitä sovellettaisiin yhdenvertaisesti. Hyväksytty-arvosanakin olisi parempi kuin arvioinnin epäyhtenäisyys. Hän sai kuulla valitusta käsitelleen kokouksen yleisestä keskustelusta, että arvosanat halutaan pitää opiskelijoiden motivoinnin vuoksi.

”Miten taataan, että tämä toteutuu kaikissa oppiaineissa, jos toisissa ei juuri koskaan anneta korkeimpia arvosanoja?”

Sudenkaarne sanoo, että arvosanaa harvoin kysytään missään.

”Toisaalta kansainvälisessä rahoituskilpailussa tärkeää on kaikki, millä pystyy osoittamaan, että kuuluu tähän prosenttiin tästä porukasta. Kun on tehnyt korkeimman akateemisen opinnäytteen, olisi väärin ilmaista, ettei arvosanalla ole mitään merkitystä.”

KÄYTÄNTÖ SAATTAA MUUTTUA

Varadekaani Juha Räikkä Turun yliopiston yhteiskuntatieteellisestä tiedekunnasta sanoo, että oppiaineilla on erilaiset traditiot arvosanoissa.

Laudatureja annetaan tyypillisesti enemmän psykologian kaltaisilla aloilla, joissa empiirisen tutkimuksen suorittamiselle on tarkka protokolla. Filosofiasa tai poliittisessa historiassa taas on kyse argumenteista ja

esitystavasta.

Räikän mukaan oppiaineet myös haluavat tehdä oikeutta jo väitteille ja pitää linjansa.

”Kriteerit ovat samat, mutta eroja on siinä, miten katsotaan niiden tulleen täytetyksi. Aika vähän siitä on ongelmia. Työmarkkinoilla poliittisesta historiasta ja logopediasta väitteet eivät yleensä hae samaan tehtävään, eikä väitöskirjan arvosana muutenkaan ole se, mitä kysytään. Totta kai siinä on psykologinen tekijä: ei ole kiva, jos toisella alalla annetaan laudatureja ja itse tuntee, että se on lähes mahdotonta.”

Räikän mukaan pyrkimys yhdenvertaisuuteen on ihan hyvä perustelu hyväksyty ja hylätty -arvosanoihin siirtymiselle. 5–10 prosenttia voisi saada kiittäen hyväksytyn. Räikkä pitää mahdollisena, että käytäntö muuttuu.

”Johtamassani tohtoriohjelmassa asia on esillä vähintään kerran vuodessa. Ehdotusta ei koskaan tyrmätä, mutta ei ole päästy niin pitkälle, että arvostelua olisi muutettu. Vanhassa asteikossa on jonkin verran motivoivia tekijöitä: se lisää halukkuutta ponnistella.”

TURUSSA ENITEN VAIHTELUA

Eri yliopistoissa väitöskirjoja arvostellaan eri asteikoilla. Joissakin on käytössä pelkkä hyväksytty–hylätty ja osassa lisäksi parhaille erityinen arvosana, kuten kiittäen hyväksytty. Myös laudatur–approbatur-asteikkoa ja 1–5-numeroasteikkoa käytetään. Eniten vaihtelua on Turun yliopistossa, jossa on käytössä näitä kaikkia.



► Tiia Sudenkaarne

Yliopistojen Tohtorikoulutusverkoston *Acatiimia* varten kokoamat tiedot ovat edellisen aukeaman taulukossa. Projekti-päällikkö **Terhi Virkki-Hatakka** Tohtorikoulutusverkoston vuoden 2021 puheenjohtajayliopistosta LUT:sta sanoo, että verkosto ei aja yhtenäisiä arvostelukäytäntöjä, mutta se haluaa olla kartalla käytännöistä.

Virkki-Hatakan mukaan on vaikea sanoa, onko arvosanalla merkitystä. Rahoituksen tai tehtävien haussa painavat useimmiten muut asiat. Hän sanoo, että LUT-yliopistossa on pyritty tekemään kriteereistä selkeät. Niistä on myös laadittu matriisi, jota väitöskirjatutkijat ja ohjaajat voivat halutessaan hyödyntää ohjauksen tukena.

”Kriteereiden on pakko olla geneerisiä, jotta ne sopivat eri tieteenaloille ja eri väitöskirjoihin. LUT-yliopistossa arvosanaesitys tulee ainoastaan vastaväittäjiltä ja heille lähetetään arviointikriteerit etukäteen. Ar-

viointi on aina subjektiivista, ja siitä ei koskaan päästä täysin eroon.”

Vastaväittäjän tai -väittäjien lausunnon perusteella akateeminen neuvosto päättää arvosanasta. LUT-yliopistossa on tavoitteena, että korkeintaan 10–15 prosenttia saa vuosittain arvosanan kiittäen hyväksytty. Osuus ei ole ehdottoman tiukka.

AIKANSÄ ELÄNEITÄ ASTEIKKOJA

Turun yliopiston tutkijakoulun johtaja **Pirjo Nuutila** on sitä mieltä, että yhteneväinen arvostelu olisi parempi kuin useat asteikot. Aihe on ollut esillä tutkijakoulun johtoryhmässä, ja Nuutila arvelee, että asiaan palataan lähiaikoina. Asteikkojen päivittämisestä tai niistä luopumisesta päättävät tiedekunnat.

”Itselleni oli yllätys, että meillä on niin erilaisia toimintamalleja. Olen taustaltani lääkäri, ja lääketieteellisessä tiedekunnassa pieni osa väitöskirjoista saa kunniamaininnan. Se, että niitä joissakin tiedekunnissa arvioidaan kouluarvosana-asteikolla, oli yllättävää.”

Nuutila muistuttaa, että väitöskirjan onnistumiseen vaikuttaa moni asia: aihe, ohjaaja, rahoitus. Monella alalla väitöskirjojen tieteellinen anti on ryhmätyön tulosta. Nuutila pitää moniportaisia arvosteluasteikkoja turhina ja aikansa eläineinä.

”Voi olla lannistava kokemus, jos arvostamalla alleviivataan sitä, että väitöstyö on hyväksytty rimaa hipoen. Sitä perinnettä, että joitakin tieteenalakohtaisia väitöskirjoja on palkittu vuosittain, voi kuitenkin mielestäni perustella tieteen näkyväksi tekemisellä.” ▲

Professorien määrä kasvaa vihdoin

Määräaikaisten professorien osuus on puolestaan laskenut edelleen.

 TUOMO TAMMINEN

Kokoaikaisten professorien määrä yliopistoissa on noussut ensimmäistä kertaa sitten vuoden 2009. Heidän määränsä kasvoi vuosien 2020 ja 2021 välillä 2,1 prosenttia eli 39 professorin verran. Kasvu selittyy pitkälti professorin urapolulla eli tenure track -järjestelmässä olevien associate- ja assistant-professorien määrän kasvulla.

”Huolestuttavaa on, että naisten osuuden kasvu full-professoreista on pysähtynyt aikaisempiin vuosiin verrattuna”, Professoriliiton toiminnanjohtaja **Tarja Niemelä** sanoo.

Tiedot selviävät Professoriliiton keväällä julkaisemasta vuotuisesta palkkatutkimuksesta. Se perustuu Sivistystyönantajien syyskuun 2021 palkkatilastoon ja Professoriliiton jäsenten palkkakyselyyn.

Samaan aikaan määräaikaisten professorien osuus on laskenut edelleen. Osuus oli 21 prosenttia vielä vuonna 2015, minkä jälkeen osuus on pienentynyt tasaisesti. Vuonna 2021 määräaikaisia oli 7 prosenttia. Pienin määräaikaisten osuus oli LUT-yliopistossa:

3 prosenttia. Eniten määräaikaisia oli Oulun yliopistossa: 11 prosenttia. Määräaikaisten osuus on kasvanut ainoastaan Hankenissa, jossa ei ollut vuonna 2020 yhtään määräaikaista professoria, vuonna 2021 yksi.

Huomattavin pudotus näkyy Taideyliopiston luvuissa. Siellä määräaikaisten professorien osuus tippui vuodessa 55:stä 5:een prosenttiin. Tämä johtuu työtuomioistuimen joulukuussa 2020 antamasta päätöksestä, jonka mukaan taidealan opetustehtävän luonne oli riittämätön peruste määräaikaisuudelle. Taideyliopisto vakinaisti tämän jälkeen 80 opettajaa ja tutkijaa.

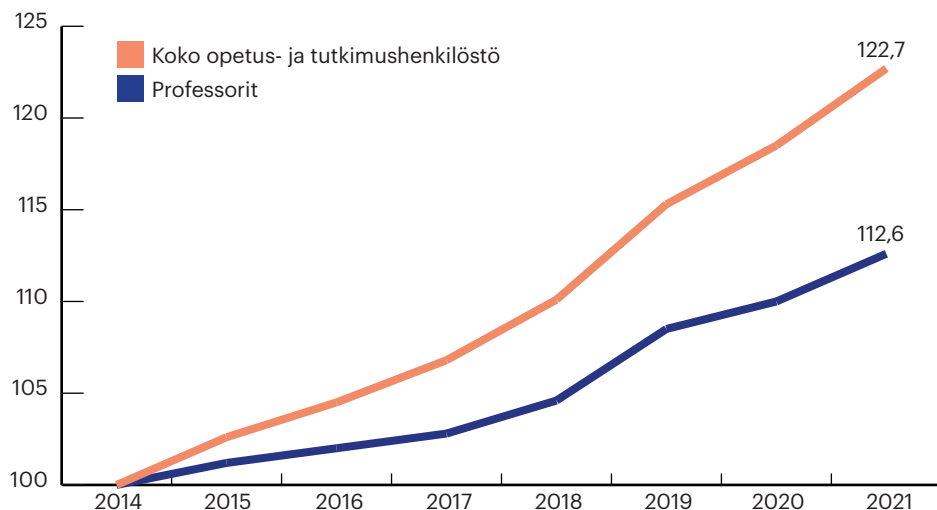
Vuosina 2020–2021 kokoaikaisten professorien keskipalkka nousi 1,6 prosenttia 7 407 euroon kuukaudessa. Miesprofessorit ansaittivat keskimäärin 364 euroa naisia enemmän.

Tutkimuslaitoksissa professorit tienasivat keskimäärin 6 990 euroa, ja nousua vuodesta 2020 oli 3,9 prosenttia. Tutkimuslaitoksissa naiset ansaittivat keskimäärin 38 euroa enemmän kuin miehet. ▲

www.professoriliitto.fi/tyo/palkkaus/

Palkkakehitys koko opetus- ja tutkimushenkilöstöön verrattuna

Vertailukelpoinen aineisto ulottuu vuoteen 2014, jolle on annettu indeksiluku 100.



Professorin urapolulla olevien lukumäärä 2020–2021

	ASSISTANT		ASSOCIATE		yhteensä
	kokoaikaisia	osa-aikaisia	kokoaikaisia	osa-aikaisia	
2020	442	25	304	10	781
2021	498	22	295	20	835

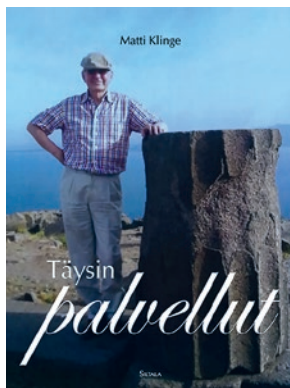
Professorien kokonaispalkan keskiarvo vuonna 2021 (euroa/kk)

	Assistant	Associate	Full (vakinaiset)
Aalto-yliopisto	5 957	7 165	8 699
LUT-yliopisto	4 830	6 063	8 182
Hanken	4 426	5 582	7 822
Tampereen yliopisto	4 920	5 524	7 552
Oulun yliopisto	4 561	5 481	7 429
Helsingin yliopisto	5 126	5 763	7 403
Jyväskylän yliopisto	5 013	5 413	7 296
Vaasan yliopisto	3 771	5 051	7 203
Itä-Suomen yliopisto	4 461	5 455	7 162
Åbo Akademi		5 096	7 119
Lapin yliopisto		5 669	7 077
Turun yliopisto		5 314	7 035
Taideyliopisto			6 718
KAIKKI	5 089	5 954	7 496

Lähde: Professoriliiton palkkatutkimus 2021

Inspiraatio

Kirjat



Matti Klinge:
**Täysinpalvellut.
Muistelmia
2001–2020.**
300 sivua.
Siltala 2021.

Muistelmien muistelmia

Professori Matti Klinge kirjaa
itsensäkin historiaan.

Matti Klingen muistelmien viimeinen osa on yksinkertaisesti ja paljonpuhuvasti otsikoitu. Emeritukseksi Klinge rupesi mielellään, kun uuden yliopistolain tuomat muodolliset hallinnolliset velvollisuudet alkoivat viedä resursseja itse asialta. Mutta jos ei tietäisi, että historioitsija on jo eläkkeellä, sitä ei kirjaa lukiessa huomaisi. Tutkimusta ja kirjoja ilmestyy yhä runsaasti, ja ulkomaita kierretään Kiinaa ja Venäjää myöten. Mukana monilla matkoilla on historian opiskelijoi- ta, jotka näin pääsevät kirjoista lukemilleen paikoille konkreettisesti tekemään havaintoja ja huomioita.

Venäjällä Klinge vieraili vuonna 2004, jolloin entiset sosialistimaat liittyivät Euroopan

unioniin. Dialogi Venäjän kanssa ei luonnistunut, koska länsimaat eivät Klingen mukaan tiedosta läntisen individualismin ja itäisen kollektivismiin välistä periaatteellista eroa. Asioita arvioidaan yksisilmäisesti lännen näkökulmasta. Nyt asiat ovat kääntyneet ylösalaisin ja Venäjä on dialogin yksisilmäinen, erilaisuutta ymmärtämätön osapuoli. Olisi kiinnostavaa tietää, miten Klinge päivittäisi näkemyksiään, jos kirjoittaisi kirjaansa tällä hetkellä.

Klinge toteaa, että kommunismikin on länsimainen aate. Mutta tähän voisi lisätä, että todennäköisesti juuri kommunismin kollektiivisuus puhutteli venäläisiä. Tämän vuoksi aate otettiin Venäjällä omaksi vahvemmin kuin lännessä konsanaan. Klinge kirjoittaa myös Kiinan-vierailustaan, mutta ei paljon kommentoi tuota outoa kapitalismin ja sosialismin hybridiä ja tunnustaakin tietämättömyytensä maan suhteen.

Klinge aloitti muistelmansa vuonna 2012, ja hän kutsuu 2010-lukuaan muistelmien vuosikymmeneksi. Niiden tarkoitus ei ole ollut vain oman henkilökohtaisen elämän esittely, vaan muistelmia voi pitää jonkinlaisena historioitsijan työn huipentumana, jossa tämä nivoo itsensä ja elämänsä osaksi historian yleistä kulkua. Tämän takia muistelmasarja pitää sisällään paljon kuvia ihmisistä, esineistä ja paikoista.

Täysinpalvelleen ja koko kuusiosaisen muistelmasarjan parhaita puolia onkin se, että kirjat onnistuvat yhdistämään yksityistä ja yleistä: syvennyessään Klingen elämään lukija syvenyy myös ympäröivän kulttuurin ja sen historian kokonaisuuteen. Tämän takia muistelmat puhuttelevat yhtä paljon tavallisia kansalaisia ja poliittisia päättäjiä kuin varsinaista alma materin väkeä. ▲

Pekka Wahlstedt



Anu Lahtinen &
Tuula Vainikainen:
Proffapoluilla
– Tutkittua
ja koettua
tiedenaisten
elämästä.
261 sivua.
Avain 2022.

Puuttuvien naisprofessorien arvoitus

Naisia on professoreista vasta 33 prosenttia.

Yllättävän hidasta”, kommentoidaan kehitystä kirjassa *Proffapoluilla*. Anu Lahtisen ja Tuula Vainikaisen teos kertoo sekä muutoksesta että sen hitaudesta. Alkupuolella naisprofessorit puhuvat urastaan. Loppupuoli käy läpi naisprofessorien historiaa.

160 naisprofessoria vastasi tekijöiden urapolkuja koskevaan kyselyyn. Vastaajat kertovat niin vastoinkäymisistä kuin onnistumisista, niin tuetuksi kuin ohitetuksi tulemisesta. Äänessä ovat siis nimenomaan ne, joista tuli professoreita. Niinpä yleiskuva on melko optimistinen. Esteitä voidaan ylittää.

Toki kuulemme tarinoita syrjinnästä, vähättelystä, korotetuista kriteereistä, tiedos-

tamattomista ennakkoluuloista ja muusta.

Esiin nousee myös miesten yliarvostaminen. Yksi naisprofessori kertoo kollegansa satsanneen vahvasti kahteen miespuoliseen ohjattavaansa, jotta nämä pääsisivät näyttämään kyntensä. Kumpikaan ei naisprofessorin tietojen mukaan sitten väitellyt.

Aihetta voitaisiin käsitellä Suomessa enemmän. Osaamme jo panna merkille naisten sivuuttamisen ja vaihtamisen. Osaamme nostaa naisia esiin. Mutta huomaammeko tarpeeksi hyvin miesten liiallista arvostamista? Ja muistammeko painaa epäpäteviä ja äänekkeitä miehiä marginaaliin?

Me journalistit tiedämme, että kun tutkija puhuu mediassa aiheesta, jonka tuntee liian huonosti, kyseessä on huomattavasti useammin mies kuin nainen. Tai kuten kirjassa naisprofessori sen sanoo, miehet esiintyvät useammin kaikkien alojen asiantuntijoina.

Mediaesiintymisillä on väliä, kirjassa korostetaan. Ne muokkaavat yleistä mielikuvaa siitä, kenestä voi tulla professori ja miltä asiantuntemus näyttää.

Kirjan toinen iso osuus käy läpi naisprofessoreiden historiaa tieteenalalla kerrallaan. On arvokasta saada aiheesta näin laaja esitys.

Hieman rohkeammin teoksessa olisi voitu pohdiskella tieteenalojen eroja. Miten tieteen tekemisen ehdot vaihtelevat alalta toiselle? Miten tieteenalan käsitys itsestään vaikuttaa sukupuolten menestykseen? Suosivatko jotkin alat esimerkiksi aggressiota enemmän kuin toiset?

Kirja kertoo, että naisten osuus professoreista on Suomessa kansainvälistä huipputasoa. Sen vuoksi Suomessa todennäköisesti tiedetään naisprofessoriksi pääsemisestä enemmän kuin muualla. ▲

Kyösti Niemelä

Yhteystiedot



PROFESSORILIITTO – PROFESSORSFÖRBUNDET

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki

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

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

Toiminnanjohtaja
Tarja Niemelä
puh. 050 340 2725

Järjestöpäällikkö
Raija Pyykkö
puh. (09) 4250 7011

Työsuhdepäällikkö
Leevi Mentula
puh. 040 521 8319

Talousvastaava
Anne Lehto
puh. (09) 4250 7013

Järjestösihteeri
Mia Rikala
puh. (09) 4250 7012

Viestintäpäällikkö
Leena Kurkinen
050 50531 5465

Liiton toimisto:
(09) 4250 700

Sähköpostiosoitteet:
etunimi.sukunimi@professori.fi
www.professori.fi



TIETEENTEKIJÄT – FORSKARFÖRBUNDET

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki

Puheenjohtaja
Maija S. Peltola

Toiminnanjohtaja
Johanna Moisio
puh. 0207 589 612

Edunvalvontajohtaja
Mia Weckman
puh. 0207 589 616

Lakimies
Salla Viitanen
puh. 0207 589 621

Talouspäällikkö
Sanna Hoikka
puh. 0207 589 613

Erityisasiantuntija
Maija Mattila
puh. 0207 589 618

Kehittämisasiantuntija
Ira Laitakari-Svärd
puh. 0207 589 615

Viestintäpäällikkö
Eevastiina Aho
puh. 040 620 3136

Viestintäsuunnittelija
Milla Talassalo
puh. 050 337 0551

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

Sähköpostiosoitteet:
etunimi.sukunimi@tieteentekijat.fi
www.tieteentekijat.fi



YLIOPISTOJEN OPETUSALAN LIITTO YLL – FÖRBUNDET FÖR UNDERVISNINGSEKTOREN VID UNIVERSITETEN YLL

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki

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

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

Erityisasiantuntija
Hanna Tanskanen
puh. 020 748 9621
hanna.tanskanen@oaj.fi

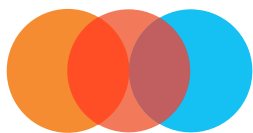
Erityisasiantuntija
Pasi Repo
puh. 020 748 9719
pasi.repo@oaj.fi

www.yll.fi

ACATIIMI
palaute@acatiimi.fi

Seuraa meitä somessa!

Sosiaalisessa mediassa jaamme ja
keskustelemme ajankohtaisista uutisista ja
ilmiöistä toimintaamme ja koulutusalaan
liittyen. Tule mukaan keskustelemaan!
Voit myös kysyä meiltä mieltäsi askarruttavia
kysymyksiä.



Tieteen
tiedotus

TIETEEN TIEDOTUS RY:N RAHOITUSHAKU 2022

Tieteen tiedotus ry julistaa haettavaksi rahoitusta tieteellisen tutkimuksen tuloksista tiedottamiseen ja saattamiseen yleisön tietoisuuteen. Apurahoituksella rahoitetaan myös hankkeita, jotka ennakkoluulottomasti ja rohkeasti viestivät tieteestä kaikelle kansalle. Kirjahankkeet ja tieteellinen tutkimus eivät kuulu apurahoituksen piiriin. Vuonna 2021 jaettiin yhteensä 155 000 euroa kolmelle hankkeelle.

Kuka voi hakea?

Hakijana voi olla yksityinen henkilö, työryhmä tai rekisteröity yhteisö. Rahoitus osoitetaan rekisteröidylle taustayhteisölle.

Miten haetaan?

Tieteen tiedotuksen apurahojen haku on kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa hakija lähettää lyhyen ja napakan aiehakemuksen.

Aiehakemus on vapaamuotoinen, mutta siinä on kerrottava: vastuullinen toteuttaja ja taustayhteisö yhteystie-

toineen, hankkeen tausta ja tavoitteet, miten hanke tavoittaa kohdeyleisönsä, toteutus sekä karkea budjetti.

Aiehakemus saa olla korkeintaan kolme A4-sivua pitkä. Käytettävän fontin ja rivivälien on oltava riittävän selkeitä, käytännössä sivulle mahtuu tekstiä noin 2 200 merkkiä.

Toimita aiehakemus yhtenä pdf-tiedostona sähköpostitse 19.8.2022 mennessä osoitteeseen tieteentiedotus@gmail.com.

Saateviestiin toivomme merkittäväksi: vastuullisen hakijan nimi ja yhteystiedot, hankkeen nimi sekä lyhyt tiivistelmä hankkeesta.

Aiehakemusten perusteella jatkoon pääsevät hankkeet valitaan syyskuussa, ja näitä pyydetään toimittamaan varsinainen hakemus myöhemmin. Varsinaisen hakemuksen hakuohjeet toimitetaan jatkoon päässeille hankkeille.

Lisätietoja: www.tieteentiedotus.fi



Korkeakoulutettujen kevytyrittäjäyys on täällä.

Laskuta työsi helposti ilman omaa yritystä.

Korkeasti koulutettujen erityisosaamista tarvitaan, mutta paperityötä ei niinkään. Siksi Palkkioplus tarjoaa korkeasti koulutetuille palveluna työn laskuttamis-palvelun, jossa hoidamme kaikki velvoitteet ja sivukulut. Sinun ei tarvitse kuin tehdä työsi.

Kokeile heti! Jäsenenä laskutat työsi 1000 euroon asti vuosittain ilman palveluveloitusta! Rekisteröidy osoitteessa:

palkkioplus.fi

palkkio+
Kova osaaminen, pehmeä prosessi.