

”Alempiarvoiset tekevät sitä, mihin rahoitusta on”

Akateeminen työ, identiteetti ja vapaus sekä kokemukset kansallisen yliopistopolitiikan vaikutuksista omaan työhön ja vaikutusmahdollisuuksiin Turun yliopistossa

Kasvatustieteiden
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Tira Kivilähde

12.5.2023
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Kasvatustiede

Tekijä(t): Tira Kivilähde

Otsikko: ”Alempiarvoiset tekevät sitä, mihin rahoitusta on” – Akateeminen työ, identiteetti ja vapaus sekä kokemukset kansallisen yliopistopolitiikan vaikutuksista omaan työhön ja vaikutusmahdollisuuksiin Turun yliopistossa

Ohjaaja(t): Yliopistotutkija Nina Haltia

Sivumäärä: 131 sivua

Päivämäärä: 12.5.2023

Yliopistopolitiikassa on tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeisten vuosikymmenien aikana, kun uusliberalistinen uusi julkisjohtamisoppi (new public management) on vakiintunut suomalaisen hallintopolitiikan kautta myös yliopistoihin. Uuden yliopistopolitiikan mukana yliopistoihin on alettu kohdistamaan markkinalogiikan mukaisia tulos- ja tehokkuusodotuksia, joita toteutetaan monimuotoisen ohjailun ja uudenlaisen strategisen johtamiskulttuurin kautta. Strateginen johtaminen on keskittänyt päätöksentekovaltaa yliopiston keski- ja ylimmälle johdolle perinteisen kollegiaalisen päätöksenteon kustannuksella. Yliopiston käydessä läpi laajoja muutoksia, kohtaa myös akateeminen henkilökunta uudenlaisia työhönsä kohdistuvia odotuksia. Vaikuttavuus, kilpailullisuus, yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen lisääminen ja raportointi ovat kasvattaneet merkitystään perinteisten opetus- ja tutkimustehtävien ohella.

Sähköistä kyselyä käyttämällä selvitettiin Turun yliopistossa työskentelevien akateemisten työntekijöiden yksilötason näkemyksiä ja kokemuksia akateemisesta työstä ja -identiteetistä modernissa yliopistokontekstissa. Lisäksi tutkimuksessa kartoitettiin heidän näkemyksiään yliopistojen ohjailusta johtamisen ja päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuuksien kautta sekä vastaajien käsityksiä kansallisen yliopistopolitiikan soveltumisesta akateemisten yhteisöjen suunnannäyttäjäksi. Tilastollisen analysoinnin ja täydentävien kvalitatiivisten sisällönanalyyysillä löydettyjen tulosten valossa vahvistuu kuva siitä, miten edelleen akateemisen identiteetin rakentumisessa korostuu perinteinen käsitys akateemisuudesta. Tutkimusjoukon käsitykset yliopistojen johtamisesta olivat jakautuneita, ja osa kaipaa paluuta kollegiaalisempaan päätöksentekoon yliopistolla. Nykyisen yliopistopolitiikan nähdään olevan vaikeasti ennakoitavaa ja tieteenaloja eriarvoistavaa, ja siihen kohdistetaan runsaasti kritiikkiä. Vastaajien tulevaisuuskuvat ovat pessimistisiä, mutta niiden taustalta löytyy toivoa tieteellisen toiminnan itseisarvoisesta arvonnoususta.

Avainsanat: korkeakoulupolitiikka, yliopistot, akateeminen työ, uusi julkisjohtaminen, managerialismi, identiteetti

Sisällysluettelo

1	Johdanto	5
2	Yliopistopolitiikka Suomessa	7
2.1	Uusliberalismin vaikutuksia	8
2.2	Uusi yliopistopolitiikka ja yliopistolain muutos 2009	10
2.3	Ohjailu ja sääntelyvalta	12
2.4	Rahoitus ja riippuvuus valtionhallinnosta	15
3	Yliopisto organisaationa	18
3.1	Yliopistojohtaminen	19
3.2	Yliopistojen hallinto	23
3.3	Henkilökunnan osallistuminen päätöksentekoon	25
3.4	Turun yliopisto muutosten ristiaallokossa	27
4	Akateeminen työ	31
4.1	Akateemisen työn erityispiirteitä	31
4.2	Akateeminen identiteetti	37
5	Tutkimuksen toteuttaminen	43
5.1	Tutkimuskysymykset	43
5.2	Tutkimuskohde	45
5.3	Kysely tutkimusmenetelmänä	46
5.4	Tutkimusaineiston hankinta ja analysointi	48
6	Tulokset	50
6.1	Akateeminen työ, identiteetti ja vapaus	53
6.1.1	Akateeminen identiteetti ja työn vetovoima	54
6.1.2	Akateeminen työ	58
6.1.3	Akateeminen vapaus	66
6.1.4	COVID-19 pandemian vaikutukset akateemisessa työssä	72
6.2	Yliopistopolitiikka ja sen vaikutukset akateemiseen työhön sekä työntekijän osallistumismahdollisuudet päätöksentekoon yliopistossa	74
6.2.1	Johtamistavat ja työn ohjaaminen	74
6.2.2	Kokemuksia yhteisten palveluiden kokonaisuudistuksesta	81

6.2.3	Vaikuttamismahdollisuudet yliopistotason päätöksenteossa	85
6.2.4	Kansalliset yliopistopoliittiset kehittämistoimet ja niiden vaikutukset akateemiseen työhön	93
7	Pohdinta	103
7.1	Johtopäätökset	103
7.2	Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet	105
7.3	Lopuksi	106
	Lähteet	108
	Liitteet	116
	Liite 1. Saatekirje	116
	Liite 2. Kyselylomake	117
	Liite 3. Tietosuojailmoitus	130

1 Johdanto

Suomen poliittinen tahtotila tällä hetkellä on nostaa korkeakoulutettujen määrää puoleen työikäisestä väestöstä, ja valtioneuvoston koulutuspoliittisessa selonteossa (Valtioneuvosto 2021) on vahvistettu tarve TKI-panostusten (tutkimus- kehitys- ja innovaatiotoiminta) nostamiseen neljään prosenttiin bruttokansantuotteestamme. Samaan aikaan kansallisessa keskustelussa tieteen asema kyseenalaistetaan, siihen harkitaan kohdistettavan rahoitusleikkauksia valtion budjetissa, ja sosiaalisessa mediassa näkyvyyttä saavat yksittäisiä tutkijoita ja heidän ohjaamiaan projekteja koskeva kritiikki (Raatikainen 2021). Tieteen asema yhteiskunnassa on noussut kiinnostavuutensa ansiosta aina kansallisteatterin lavalle saakka 2021 esitetyn *Dosentit* näytelmän muodossa, ja koronapandemia on nostanut pinnalle uudenlaista pohdintaa tieteen vaikuttavuudesta, mutta yliopistoihin ja tieteeseen kohdistuva arvostus on yhä puutteellista (esim. Suvikumpu 2021).

Yliopistojen tehtäväkenttää on pyritty suoran ja epäsuoran ohjailun kautta suuntaamaan kansallisesti haluttuun suuntaan, ja yhä useampi taho tahtoo ottaa kantaa siihen, mitä korkeakoulujen avaintehtävien pitäisi olla (esim. Koskiahon-Cronström 2022). Suomessa 1980-luvulla alkoi yleistyä myös yliopistoja koskeva niin sanottu uusi hallintotapa (Välimaa 2019), jonka tavoitteena on julkishallinnon palveluiden ja työskentelyn tehostaminen, jolloin siihen käytettäviä resursseja voidaan karsia. Perinteisesti yliopistoille tyypilliseksi mielletyn autonomian rinnalle ovat nousseet tulostavoitteet, laadunhallinta sekä tiukat raportointijärjestelmät (esim. Nevgi & Korhonen 2016). Yliopistot ovat ristiriitaisessa tilanteessa, jossa niiden tehtävä on universaalien tieteen kehittäminen ja kansainvälisen yhteistyön lisääminen, mutta samalla niitä halutaan hyödyntää kansallisen kilpailuaseman parantamiseen (Kankaanpää 2013, 55; Rinne, Jauhiainen, Simola, Lehto, Jauhiainen & Laiho 2012, 43). Koska yliopistoja tuetaan julkisella rahoituksella, odotetaan niiden vastineeksi olevan tehokkaita ja lisäävän yhteiskunnallista vaikuttavuuttaan (Hakala 2003, 9–10).

Koko yliopistolaitos käy läpi niin sanottua merkityskriisiä ja tehtävähämmennystä, sillä pyrkimys muuttaa yliopistoa kohti taloudellisen kehityksen moottoria vaikuttaa myös instituution arvopohjaan, jossa perinteinen akateeminen kulttuuri kohtaa itselleen vieraan markkinakulttuurin arvomaailman (Kankaanpää 2013, 11). Uuden yliopistopolitiikan aikakaudella yliopistojen asemaa on vahvistettu lisäämällä niiden autonomiaa, mutta samalla niille on asetettu useita muita maita enemmän julkista rahoitusta määrittäviä indikaattoreita (Wilhelmsson 2021, 17–22, 233). Tehostamisen nimissä suomalaisissa yliopistoissa on ajettu

läpi suuriakin rakenteellisia muutoksia, ja tutkimuksen kohteena olevassa Turun yliopistossa on viimeisen vuosikymmenen aikana toteutettu hallinnon rakenteellinen kehittämisohjelma, yhteisten palveluiden kokonaisuudistus ja tämän tutkielman valmistumisajankohtana meneillään oleva talouden tasapainotusohjelma (Turun yliopisto 2013, 2016, 2023a).

Jatkuviin muutoksiin sopeutumaan pyrkivät akateemiset työntekijät ovat yliopistopolitiikan suunnan muuttuessa joutuneet kohtaamaan uudenlaisia rooleja ja odotuksia, kun tulostavoitteet, strateginen johtaminen ja kilpailullisuus ovat vakiinnuttaneet asemansa yliopistotyössä (Kankaanpää 2013; Ranki 2017). Monet yliopistoyhteisöjen jäsenet kokevat managerialistisen korkeakoulupolitiikan sopivan huonosti tutkimus- ja opetustyön ohjaamiseen, sillä akateemisen identiteetin katsotaan yhä useimmiten perustuvan akateemisen vapauden ideaalin ympärille, jossa korostuvat merkityksellisyys ja tietynasteinen kutsumus (Siekkinen 2019; Tapanila 2020). Markkinalogiikan keinojen soveltaminen on johtanut akateemisten työntekijöiden motivaation alenemiseen (Kallio & Kallio 2014), ja yliopistojen houkuttelevuus työpaikkoina on useiden indikaattorien mukaan laskussa (Harju ym. 2019).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella Turun yliopistossa työskentelevän tutkimus- ja opetushenkilökunnan kokemuksia akateemisesta identiteetistä, työnsä johtamisesta ja omista vaikutusmahdollisuuksistaan muuttuvassa yliopistokontekstissa. Lisäksi tutkimuksella kartoitetaan työntekijöiden näkemyksiä nykyisen yliopistopolitiikan vaikutuksista tässä ajassa ja tulevaisuudessa. Tutkimusaineisto on kerätty keväällä 2021 sähköisellä kyselylomakkeella, ja aineistoa on analysoitu pääosin tilastollisin menetelmin. Teoreettista viitekehystä lähdetään rakentamaan luvussa 2 tarkastelemalla suomalaisen yliopistopolitiikan muutosta, jatkaen luvussa 3 yliopistojen johtamisen, hallinnon roolin ja henkilöstön osallistamisen kuvailuun, ja luvussa 4 tarkastellaan akateemista työtä ja -identiteettiä. Tutkimuksen aineisto ja menetelmät on kuvailtu luvussa 5, ja tutkimuksen tulokset käsitellään luvussa 6.

2 Yliopistopolitiikka Suomessa

Yliopistoilla on Euroopassa vuosisatoja pitkä historia, jonka aikana ne ovat toimineet suhteellisen muuttumattomana ja koskemattomana osana yhteiskuntaa, vastaten itse omasta säännöstelystään ja toiminnastaan, paljolti irrallaan muusta julkispoliittisesta vaihtelusta. Taloudellishallinnollisen itsenäisyyden ja autonomian kautta on pyritty turvaamaan tieteenharjoittamisen riippumattomuus niin poliittisista, yhteiskunnallisista kuin myös taloudellisista rajoitteista (Harju ym. 2019). Suomalaiset yliopistot toimivat pitkään valtion budjettitalouden alaisuudessa autonomisina yksikköinä, mutta 1980-luvulla niitä lähdettiin kehittämään kasvavalla tahdilla. 1980-luvun kuluessa yliopistopolitiikka valtiollistui, ja erityisesti opetusministeriön ja korkeakoulutuksen kehittämissuunnitelmien kautta yliopistojen ohjaus otti uuden suunnan (Kallunki, Koriseva & Saarela 2015). Tämän kehityksen osana tieteenaloja ja yliopistoja on alettu yleisemmin arvioimaan niiden tuottaman hyötyarvon kautta, ja valtion määrärahoituksen kaventuessa yliopistojen oletetaan ottavan suurempaa vastuuta ulkoisen rahoituksen hankkimisessa toimintansa tukemisessa samalla kun niille asetetut yhteiskunnalliset velvoitteet kasvavat (Rinne ym. 2012, 43–47.) Siinä missä ennen valtio tuki yliopistojen toimintaa tarjoamalla niille tarvittavat resurssit toiminnan ylläpitämiseksi ja oman autonomiansa säilyttämiseksi, 1980-luvulla alkanut kehitys on lisännyt valtion yliopistoille asettamia tavoitteita ja ehtoja (Nevala & Rinne 2012, 214–215), ja 2009 lakimuutoksen vaikutuksesta yliopistot siirtyivät valtion alaisuudesta itsenäisiksi laitoksiksi ja säätiöiksi.

Tietotalouden alati kasvattaessa merkitystään, yliopistojen tutkimus- ja opetustoiminta on nähty keinona yhteiskunnallisen kilpailukyvyn edistämisessä ja taloudellisen kasvun tukemisessa (Rinne ym. 2012, 43). Yliopistopolitiikan muuttuessa osaksi valtiollista julkisjohtamista, sen suunnaksi otettiin rajoittavan sääntelyn purku ja tulosohjaukseen siirtyminen, joiden avulla pyritään laadun parantamiseen, yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen lisäämiseen ja kasvavaan kansainvälistymiseen (Kallunki ym. 2015). Yliopistoihin on alettu kohdistamaan aiempaa enemmän tulosodotuksia vastikkeena sen saamasta valtiollisesta rahoituksesta samalla kun niitä ohjataan itsenäisyyteen toimintansa järjestämisessä (Välimaa 2019). Muuttuneessa suuntauksessa tieteen itseisarvo kyseenalaistetaan, ja tieteenalat asetetaan yritysmäiseen ympäristöön, jossa pohja-ajatuksena on, että yhteiskunnan relevantiksi kokemalle tiedolle löytyy yliopiston perusrahoituksen tueksi täydentävää

rahoitusta esimerkiksi Suomen Akatemian tai yksityisen projektirahoituksen kautta (esim. Koskiaho 2021).

2.1 Uusliberalismin vaikutuksia

Yliopistopolitiikan valtiollistuessa se on saanut vaikutteita Suomessa vallitsevasta yleisemmästä politiikan uusliberalistisesta suunnasta. Uusliberalismi alkoi yleistyä globaalissa politiikassa 1970-luvun laman loppupuolella, ja sen keskiössä on julkisten toimintojen muuttaminen yksityiseen muotoon samalla kun niiden toimintaperiaatteet muovataan yksityisten yritysten kaltaisiksi (Koskiaho 2021). Suomalaisessa hallintopolitiikassa on 1980-luvun lopulta asti yleistynyt uusliberalismiin pohjautuva hallintotieteellinen sovellus, uusi julkisjohtamisoppi (New Public Management, NPM, ks. Patomäki 2005, 62–74), jossa julkishallintoa pyritään kehittämään asettamalla sille markkinayrityksille tyypillisiä menestyksen kriteereitä. Uusi julkisjohtaminen perustuu taloustieteen parissa muodostuneeseen julkisen valinnan teoriaan, jossa julkinen sektori nähdään tehottomana ja omaa yksilöllistä etuaan ja valta-asemaansa ajavana toimijana, ja jonka asemaa muuttamalla voidaan saada parempia tuloksia tietyntasoisen yksityistämisen kautta (Yliaska 2014). Uuden julkisjohtamistavan avulla julkishallinnon olemus, tehtävät, tavoitteet ja toiminnan keinot määritellään uudelleen, ja hallintoa pyritään tehostamaan esimerkiksi yksityistämällä ja ulkoistamalla (Patomäki 2005, 16–17, 58; Välimaa 2019). Kunnallispolitiikan professori Haveri on kuvannut uutta julkisjohtamistapaa viiden peruspiirteen kautta, joita on sovellettu myös suomalaisessa koulutuspolitiikassa: johtamisen hajauttaminen, markkinamenetelmien käyttöönotto, tulosperusteinen ohjaus, managerialismi ja julkisten resurssien niukentuminen (Haveri 2002).

Uusliberalistinen ajattelumalli yliopistoissa on levinnyt laajasti koko Eurooppaan, ja useissa maissa on huomattu miten alat, joiden on haastavampaa saada ulkoista rahoitusta, ja joiden toimiala ei tue yritysmäistä yliopistotoimintaa, alkavat kuihtua (Koskiaho 2021).

Uusliberalistisen New Public Management suuntauksen tuomia vaikutuksia koulutuksen kentälle on tutkittu laajasti ympäri Eurooppaa, ja vaikka sen on nähty tuoneen myös positiivisia kehityskulkuja, sen haasteet ovat havaittavissa tutkimuskohteena olevasta maasta riippumatta (ks. esim. Gunter 2016; Jarl, Fredriksson & Persson 2012; Koskiaho 2021; Møller & Skedsmo 2013). Suomalaiset yliopistot hakevat kilpailuetua kansainvälisillä markkinoilla sidosryhmäsuhteiden luomisella, erikoistumisella ja tuomalla strategiansa selkeästi näkyviin (Aarrevaara & Saarinen 2009, 11).

Tarkasteltaessa suomalaisiin yliopistoihin kohdistettuja kehittämissuunnitelmia, joita on valtiollisella tasolla julkaistu 1980-luvun lopulta lähtien, havaitaan laatuun ja tehokkuuteen panostamisen olevan keskeisesti läsnä kaikissa asiakirjoissa. Laadun katsotaan edistävän kansainvälistymistä, toimivan kriteerinä tutkimuksen ja koulutuksen kehittämisessä, ja sitä pidetään perusteena rakenteellisten muutosten tekemiselle. Tehokkuuden nähdään kytkeytyvän yliopistojen ohjaukseen, ja sen vaikutusten on kuvattu olevan yhteydessä niin työvoima- kuin koulutusjärjestelmäpolitiikkaan. (Kallunki ym. 2015.) 1980-luvulla alkanut muutos on lisännyt valtion tahtoa arvioida kaikkea julkista toimintaa, jonka vaikutuksesta korkeakouluihinkin on kohdistettu vaatimuksia kilpailukyvyn tukemisesta (Aarrevaara & Saarinen 2009, 10; Brunila 2019, 351). Osana tätä kehitystä korkeakoulutukseen kohdistuu kasvavat vaatimukset kilpailusta, tehokkuudesta ja yrittäjyydestä (Neave 2000), ja ammattietiikkaan ja edustukselliseen demokratiaan perustavia käytänteitä on alettu korvaamaan uuden julkisjohtamisen opeilla, jotka pyrkivät tarjoamaan ratkaisun julkisen hallinnon tehottomuuteen (Nikkola & Tervasmäki 2021).

Uusliberalismin vaikutuksesta yliopistojen autonomista asemaa, tieteen vapautta ja valtion roolia tämän toiminnan taloudellisena tukena lähdettiin uudelleenarvioimaan, kyseenalaistaen miksi tällaista toimintaa pitäisi edelleen tukea vastineetta samalla kun muuhun julkiseen hallintoon sisällytetään kasvavia toiminnan mittaamisen välineitä. Yliopistoilta alettiin odottamaan taloudellista kannattavuutta, tuloksellisuuden mittaamista, tutkimustulosten sovellettavuutta innovaatioihin ja kasvavaa itsenäisen rahoituksen hankkimista. (Koskiahio 2021.) Uusliberalismin tuomien uudistusten tunnusmerkkejä yliopistoissa ovat yksikkökokojen kasvattaminen, hallintopalveluiden keskittäminen, tieteenalarajat ylittävä tutkimus ja opetus, talous- ja tulosvastuun korostaminen, yksilöjohtajien roolin merkityksen kasvu, profiloitumisen tavoittelu ja kaikkiaan lisääntyvä johtaminen (Kivistö 2021). Yliopistoissa tehdyt rahoituspohjan muutokset ja sen seuraukset, erilaisten arviointien lisääntyminen sekä opiskelijamäärien merkittävä kasvu ovat kansallisen korkeakoulupolitiikan myös ulospäin näkyvin osa uusliberalistista lähestymistapaa.

Uusiin tavoitteisiin vastaaminen vaatii rinnalleen uudenlaista johtajuutta, jota uusliberalismissa lähestytään managerialismin kautta. Managerialismi pohjautuu management-ajattelutapaan, jossa resurssien hallinnalla saavutetaan tehokkuutta ja vaikuttavuutta. Managerialismin keinot ovat hyvin yhdenmukaisia uuden julkisjohtamistavan kanssa, sillä siihen kuuluvat rajoittavan byrokratian purkaminen, johtamisen korostaminen, kilpaillun rahoituksen lisääminen ja työntekijöiden arvioiminen suoritusperustaisesti.

Managerialismin avulla yritetään oikeuttaa suomalaisissa korkeakouluissa sekä johtajien lisääntyntä valtaa että pyrkimystä keskittää valtaa keskijohdolle. (Välimaa 2019.) Johtoasemassa toimivien esihenkilöiden roolina on toimia yhteisönsä vastuussa olevana vetäjänä, tarkkailijana ja neuvottelijoina, joka huolehtii uusien strategioiden omaksumisesta.

2.2 Uusi yliopistopolitiikka ja yliopistolain muutos 2009

Uuden julkisjohtamistavan vakiinnuttaessa asemaansa suomalaisessa hallintokulttuurissa, ryhdyttiin myös yliopistojen toiminnassa soveltamaan uudenlaisia toimintatapoja, jotka vastasivat paremmin tehokkuusoletuksiin, muuttaen yliopistojen autonomian tilannetta (Rinne ym. 2012, 45–47). Kuten korkeakoulujen kehittämissuunnitelmista on havaittavissa (ks. Kallunki ym. 2015), yliopistojen aseman muutosta, niille asetettuja odotuksia ja niiden ohjauksen uudistamista valtiollisen politiikan kautta valmisteltiin pitkään ennen kuin muutokset kirjattiin uudistettuun yliopistolakiin vuonna 2009 (Välimäki 2019). Lain voidaan nähdä vaikuttaneen yliopiston muuttuneen oikeudellisen aseman lisäksi niiden hallintomalleihin, johtamistapoihin, rahoitus pohjaan, kilpailullisuuteen ja yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen merkitykseen toimintansa peruspilarina.

Yliopistojen uusi itsevastuullisempi asema, tarkennettu yhteiskunnallinen tehtävä, uusi hallintomalli ja yleinen riippuvuussuhteiden muutos kulminoitui vuoden 2009 lakimuutoksessa (ks. Välimäki 2019), jonka voitiin tietyllä tapaa nähdä sinetöivän uusliberalistisen, uuden yliopistopolitiikan osaksi yliopistojen peruseriaatteita. Puhuttaessa uudesta yliopistopolitiikasta tutkimuskirjallisuudessa viitataan yliopistopolitiikan omaksumiin uuden julkisjohtamisen, managerialismin ja tehokkuusdiskurssin vaikutuksiin (ks. Rinne ym. 2012). Ennen yliopistolain muutosta yliopistot toimivat valtiovirastoina, mutta laki irrotti ne aiemmasta asemastaan itsenäisiksi oikeustoimikelpoisiksi yliopistoiksi, jotka toimivat joko julkisoikeudellisina laitoksina tai yksityisoikeudellisina säätiöinä (Harju ym. 2019; Tirronen 2014).

Yliopistolain uudistamisen jälkeen yliopistojen hallintomallit ja työkuulttuuri ovat olleet lukuisten muutosten kohteena, ja julkisten yliopistojen rooli on muuttunut merkittävästi osana yliopistoreformia. Uusi yliopistopolitiikka ajaa vahvasti ”strategista johtamista” tietotyön ohjauksessa osittain yliopistodemokratian kustannuksella. (Nikkola & Tervasmäki 2021; Poutanen, Tomperi, Kuusela, Kaleva & Tervasmäki 2020.) Niemisen ja Tuijulan (2011) tutkimuksessa kuvataan suomalaisten yliopistolaitosten sisäisiä rajuja muutoksia uuden koulutuspoliittisen doktriinin aikakaudella, jossa akateemisen koulutuksen perustehtävien

sekä opiskelijoiden monimuotoisen tukemisen ja ymmärtämisen etusijalle asetetaan hallinnolliset pyrkimykset sujuvuudesta, markkinamekanismien soveltaminen ja koulutusjärjestelmän ohjaaminen uusliberalismin hengessä. Atjonen (2009) pohtii, miten yliopistosanaston uudet pääadjektiivit – tehokas, nopea, hyödyllinen ja rationaalinen – pystyvät tarjoamaan työkaluja yliopiston keskeiselle sivistystehtävälle ja opetustyölle. Tehostuspyrkimykset ilmenevät pääosin tulosneuvotteluissa ja rahoitusmalleissa, sillä lakitasolla yliopistojen tehtävät määritellään yleisluontoisemmalla tasolla:

Yliopistojen tehtävänä on edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa. Tehtäviään hoitaessaan yliopistojen tulee edistää elinikäistä oppimista, toimia vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa sekä edistää tutkimustulosten ja taiteellisen toiminnan yhteiskunnallista vaikuttavuutta - Yliopistolaki 558/2009 2§

Uutena tehtävänä yliopistoille on asetettu niin kutsuttu kolmas tehtävä, jonka keskeinen ajatus on yhteiskunnan palveleminen muuttamalla tietoa ja osaamista rahaksi ja hyvinvoinniksi (Sipilä 2007, 64), ja näitä yhteiskunnallisia velvoitteita pyritään täyttämään niin kansainvälistymisen kuin tili- ja arviointivelvollisuuksien kautta (Rinne ym. 2012, 47). Uusi yliopistolaki konkretisoi yliopistojen taloudellista autonomiaa muuttamalla niiden juridista asemaa lähemmäs yritysorganisaatiota, ja se kirjasi kolmannen tehtävän, yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen, osaksi sen perustehtäviä (Laalo & Jauhiainen 2019). Laalon ja Jauhiaisen analyysissä (2019) havaittiin yliopistojen koulutustehtävän fokuksen olevan epätasapainossa muiden tehtävien kanssa, sillä yliopisto kuvataan elinkeinoelämälle hyötyarvoa tarjoavana toimijana. Tutkimustulosten kaupallistaminen asetetaan keskeiseksi tavoitteeksi, ja koulutusta pyritään myös tuomaan lähemmäs vastaamaan yritysmaailman tarpeita.

Yliopistolain valmistelu nostatti vahvoja tunteita kansallisessa keskustelussa ja yliopistoyhteisöissä, ja lakia säätänyt hallitus edellytti sen toteutumista seurattavan ja siitä tehtävän selvitys sivistysvaliokunnalle. Lakimuutosta ja sen vaikutuksia koskevassa jälkiraportissa tuloksia verrattiin eurooppalaiseen tulkintaviitekehukseen. Tässä viitekehyksessä on huomattu erityisesti yliopiston henkilökunnan keskuudessa vallitsevan kriittisen suhtautumisen niin lakimuutokseen kuin laajemminkin korkeakoulupolitiikan nykyiseen linjaan, vaikka osa henkilöstöstä kokee uudistuksen olevan perusteltu. (Niinikoski 2012.) Laalon ja Jauhiaisen tutkimuksessa todettiin uutta yliopistopolitiikkaa kannattavien tahojen ja yrittäjyydyliopiston ideaalia ajavista instituutioista osan kokevan yliopistoissa

vallitsevan vääränlaisen asenteen yrittäjyyttä ja uudenlaisia toimintatapoja kohtaan, joihin pitää puuttua yrittäjyyden eetosta vahvistamalla (Laalo & Jauhiainen 2019).

Uusliberalismi on tuonut mukanaan huomattavia kilpailullisuuden elementtejä yliopistoihin. Akateeminen kilpailu levittäytyy yliopistoissa useille eri tasoille yliopistojen kilpaillessa keskenään, yliopiston sisällä yksiköt kilpailevat samoista resursseista ja vallasta, ja akateeminen henkilökunta kilpailee toisiaan vastaan samassa yksikössä. Tutkimus- ja opetushenkilökunta joutuu osallistumaan kilpailuun maineesta ja statuksesta, julkaisemisesta ja tutkimustuloksista, tutkimusrahoituksesta ja siitä, mitä tehtäviä kukakin tekee akateemisessa yksikössään. Nekin yliopistot, jotka haluaisivat jättäytyä ranking-listojen ja kilpailun ulkopuolelle, vedetään siihen väkisin mukaan, sillä vertailevaa tietoa käytetään hyväksi laajasti eri konteksteissa. (Deem 2009.) Korkeakoulu-yhteisöt kilpailevat keskenään erityisesti tieteellisessä relevanssissa, kansainvälistymisessä ja johtamistavoissa (Kogan 2007). Kilpailun yhdistäminen akateemiseen traditioon ei ole ongelmatonta, sillä korkeakouluissa kilpailussa menestymisen arviointiin pitää liittää myös paljon akateemisiin arvoihin perustuvia periaatteita, jotka eivät liity kilpailun prosesseihin tai lopputulokseen. Yliopistojen toimintaa ohjaavan kilpailun tulisi mahdollistaa tasa-arvon toteutuminen ja tieteen vapaus, mutta tämä tavoite voi olla haastava saavuttaa, sillä kilpailun mahdollistavat mekanismit eivät välttämättä ole sidoksissa akateemisten arvojen toteutumisen kanssa. (Aarrevaara & Saarinen 2009, 7–8).

2.3 Ohjailu ja sääntelyvalta

Julkisen hallinnon käytäntöjen muutosta on kansainvälisessä tieteellisessä keskustelussa käsitelty englanninkielisellä termillä ”governance”, jolle on suomen kielessä vakiintunut käänös ”uusi hallinta” tai pelkistetympin ”hallinta”. Käsite pitää sisällään siirtymän valtion keskusjohtoisesta hallitsemisesta uudenlaisiin toimintatapoihin, joissa yhdistyvät vanha byrokraattinen hallinto, yritysmaailman logiikka ja kolmannen sektorin näkökulmat. (Kulovaara & Nousiainen 2016.) Neave (2000) esittää kuvauksen uudella tavalla vastuuseen asetetusta yliopistosta, jossa traditionaalinen akateeminen kulttuuri on vaihtunut markkinakulttuuriksi. Juridisen asemansa muutoksen jälkeen yliopistojen valtiolta saaman rahoituksen reunaehdot ovat kiristyneet, ohjaten toimintaa sopivaksi kokemaansa suuntaan. Yliopistot pyrkivät kasvattamaan autonomiaansa niitä rahoittavista julkisista lähteistä, mutta valtio haluaa säilyttää ja harjoittaa sääntelyvaltaa yliopistojen piirissä, sillä yliopistojen maineella on merkittävä vaikutus kansainvälisessä vertailussa (Deem 2009).

Ennen yliopistolain uudistusta valtion yliopistoja koskeva sääntely tapahtui esimerkiksi niille määrääjain asetettavien kehittämissuunnitelmien kautta, joista säädettiin laissa korkeakoululaitoksen kehittämisestä (1052/1986). Lain 5§:ssä kehittämissuunnitelma määriteltiin näin: ”Valtioneuvosto hyväksyy joka neljäs vuosi suunnitelman korkeakoululaitoksen kehittämisestä hyväksymisvuotta ja seuraavia viittä kalenterivuotta varten (kehittämissuunnitelma)”, ja laissa oli tarkemmin määritelty kehittämissuunnitelmien sisältö. Kehittämissuunnitelmissa asetettiin tavoitteita, joiden avulla saadaan korkeakoulut vahvemmin painottamaan yleishyödyllisiä suuntalinjoja toimintansa suunnittelussa ja järjestämisessä, lisäten esimerkiksi yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen merkitystä ja kansainvälistymistä. Korkeakoulujen kehittämissuunnitelmista tehdyssä analyysissä yksi keskeinen peruskategoria, joka kytkeytyi useihin muihin päämääriin, oli yliopistojen ohjaus, johon sisältyy niin arviointi kuin tulohjauskin (Kallunki ym. 2015). Valtion aktiivisemmän roolin yliopistojen ohjauksessa voidaan katsoa ulottuvan selkeästi siis jo 1980-luvulle, ja vaikka vuoden 2009 lakimuutos toi muutoksia ohjaustapoihin, se on säilynyt osana valtion ja yliopistojen vuorovaikutuksellista suhdetta.

Ohjauksen tukena käytetään monimuotoisia arviointitapoja, jotka tuottavat ainakin osittain vertailukelpoista aineistoa yliopistojen toiminnasta ja tehokkuudesta. Arviointeihin käsitteellisesti sisällytetään muun muassa Suomen Akatemian arvioinnit, koulutusala- ja korkeakouluarvioinnit sekä kansainvälisen arviointiyhteistyön. Tulohjaus puolestaan pitää sisällään tavoitteen etukäteisohjauksen purkamisesta, suorasta tulosbudjetoinnista sekä johtamisen ja KOTA-järjestelmän kehittämisestä. (Kallunki ym. 2015.) Opetusministeriön yliopistoyksikön johtajana aiemmin toiminut Mattila määrittelee järjestelmän näin: ”KOTA on opetusministeriön ylläpitämä tietokanta, joka sisältää yliopistojen toimintaa kuvaavia tilastotietoja vuosittain, yliopistoittain ja koulutusaloittain vuodesta 1981 alkaen. Tietokanta on suunniteltu palvelemaan yliopistojen toimintaa koskevan suunnittelun, seurannan ja arvioinnin numeerisena tietopohjana ja johtamisen apuvälineenä opetusministeriössä ja yliopistoissa”. (Mattila 2002).

Yliopistojen suoriutumista pyritään mittaamaan riippumattomasti ulkoisten toimijoiden suorittamilla auditoinneilla, ja saaduilla tuloksilla on usein suoria vaikutuksia opetuksen ja tutkimuksen kehittämiseen. Myös talouden seurantajärjestelmiä on kehitetty merkittävästi, joka on tuonut mukanaan sekä tulos- ja tutkintotavoitteet että henkilöstön työskentelyn tehokkuuden ja vaikuttavuuden arvioinnin mittareita. (Nevgi & Korhonen 2016, 421.) Yliopiston työntekijöitä tutkivassa aineistossa (Rinne ym. 2012, 155–157) vain viidennes

vastaajista koki laatutyön lisänsen heidän työnsä mielekkyyttä samalla kun yli puolet vastaajista koki laadunarviointiin ja auditointeihin käytettävän ajan vievän kohtuuttomasti aikaa tärkeämmiltä työtehtäviltä. Puolet akateemisista työntekijöistä kokivat, ettei huippu- ja laatuysikköpolitiikka, jonka suuntaan kansallisessa keskustelussa yliopistoja pyritään ohjaamaan, toimi hyvänä tapana yliopistojen toiminnan ja tutkimuksen laadun kehittämisessä.

Instituution ulkopuolelta tulevan ohjailun ja tavoitteiden omaksuminen valta-asemassa olevien johtajien kautta herättää vastustusta akateemisissa yhteisöissä, jotka ovat tottuneet yhteisölliseen ja keskustelemaan päätöksentekoon. Managerialismi ei ole yliopistoissa uusi toimintatapa, mutta siihen perustuvaa mekaanista tehokkuusmentaliteettia vieroksutaan edelleen. Yliopistoissa elää vahvana usko vanhoihin normeihin, joita edustava vastavoima managerialismille on kollegiaalisuus. (Välimaa 2017; Välimaa 2018.) Kollegiaalisuudessa sisältöä ja tavoitteita koskevat päätökset tehdään yhdessä akateemisten ryhmien kanssa, ja tavallisesti päätöksenteossa noudatetaan argumentaation logiikkaa. Kuka tahansa yhteisön jäsenistä voi tuoda argumenttinsa esille, ja yhteisen keskustelun kautta päädytään lopulta yhdessä hyväksytyyn konsensukseen. Kriittinen keskustelu tekee kollegiaalisesta päätöksenteosta hidasta, ja siksi se näyttäytyykin managerialistiselle ajattelutavalle tehottomana ja ongelmallisena. (Välimaa 2019.) Talousajattelun aikakaudella opetusministeriö ohjaa yliopistoja tehokkuuteen ja vaikuttavuuteen, ja keinot tähän ohjailuun löytyvät laajasti uuden julkisjohtamisen oppirakennelmista. Oppia noudattamalla saadaan paremmin valvottua julkisten resurssien tuottavaa käyttöä. (Koskiahho 2015; Sipilä 2007, 108.)

Yliopistojen välillä ilmenevää päällekkäisyyttä pyritään kansallisella ohjailulla vähentämään, ja yliopistoja kannustetaan profiloitumiseen ja huippuyksiköiden luomiseen.

Erikoistumiskehitykseen liittyvässä keskustelussa on avoimesti tuotu ilmi pienten yksiköiden haasteellisuus, ja yliopistoja onkin kannustettu tekemään poisvalintoja, eli esimerkiksi kandidaatti-, maisteri- tai tohtorinkoulutuksen lakkauttamisia, kannattamattomien yksiköiden kohdalla. (Tirronen 2015.) Tutkimuksen fokuksen muokkaamista poisvalinnoilla on koettu yliopistoissa ongelmallisena eikä kovin rakentavana, mutta pitkäjänteisesti ja luonnollisesti toteutettuna profiloituminen koetaan toimivampana ratkaisuna (OKM 2018, 29). Lindberg (2012) kuvaa artikkelissaan, miten saman kokoluokan maat Suomi, Sveitsi, Alankomaat ja Tanska ovat onnistuneet yliopistojensa kehittämisessä. Hän huomauttaa suomalaisten yliopistojen pärjäävän kansainvälisissä ranking-tilastoissa hyvin suhteessa verrokkimaihinsa, kun huomioidaan niiden vaatimat toimintakustannukset. Alankomaissa toimii useita korkeasti sijoittuvia yliopistoja, joiden menestyksen voidaan nähdä linkittyvän omaehtoiseen

kehittämistyöhön pikemmin kuin top down -rakenteellisiin kehittämistoimiin, joihin suomalaisessa yliopistopolitiikassa on turvauduttu.

Suomen korkeakoulujen kehitykselle haluttiin luoda pitkän aikavälin suunnitelma, johon tukeutua niin korkeakouluissa, politiikassa kuin valtionhallinnon puolelta. Opetus- ja kulttuuriministeriö yhdessä korkeakoulujen johdon, henkilöstön ja opiskelijoiden sekä tutkimuslaitosten ja sidosryhmien kanssa käynnisti 2017 koulutuksen ja tutkimuksen vision valmistelun. Visiossa määritellään yhteinen tahtotila laadukkaammasta, vaikuttavammasta ja kansainvälisemmästä korkeakoulu- ja tutkimusjärjestelmästä, johon pyritään pääsemään vuoteen 2030 mennessä. Tavoitteeksi on asetettu muun muassa koulutustason nostaminen, koulutusviennin lisääminen, korkeakoulujen joustavuus, kansainvälistyminen, digitaalisuus, yhteiskunnallinen vuorovaikutus ja tulevaisuuden ennakointi. Visiossa asetetaan tavoitteeksi nostaa Suomen investoinnit tutkimus- ja kehitystoimintaan neljään prosenttiin bruttokansantuotteesta. Visiossa myös suoraan todetaan, että ” Korkeakouluja on vähemmän ja ne ovat vaikuttavampia”. (OKM 2017.) Visio on kunnianhimoinen, ja siinä osittain toistuvat uuden yliopistopolitiikan painotukset. Vision luomisen jälkeen valmisteltiin myös Visio 2030:n tiekartta, joka linjaa tarkemmin keinoja, joiden avulla asetettuun visioon päästään.

2.4 Rahoitus ja riippuvuus valtionhallinnosta

Kun tieto alettiin näkemään markkinahyödykkeenä, otettiin myös yliopistoissa käyttöön uuden julkisjohtamistavan järjestelmä, joka muutti yliopistojen budjettijärjestelmää ja toi mukanaan finanssijohtamisen mukaisia tavoitteita ja prosesseja, joilla osittain korvattiin akateemisia päämääriä (Koskiahho 2015). Vuonna 2009 uudistetun yliopistolain voidaan katsoa ratkaisevasti muuttaneen yliopistojen asemaa, tehtäviä ja roolia osana ympäröivää yhteiskuntaa, sillä sen vaikutuksesta yliopiston rahoituspohjaa muutettiin, lisättiin sitä koskevia ohjausmekanismeja ja hallinnan sekä vallankäytön muotoja (Rinne ym. 2012, 17). Vaihtuvan poliittisen johdon asettaessa yliopistoille erilaisia odotuksia, joutuvat yliopistot usein kuuluttamaan erityisyyttään. Yliopistojen saama perusrahoitus riippuu paljon valtion suunnalta tulevista linjauksista, ja kehittämistyötä suuntaavat valtion ajankohtaiset tarpeet ja yleispoliittiset virtaukset. (Sipilä 2007, 104–106.) Uudessa yliopistolaissa valtion myöntämän rahoituksen ehtoja kuvaillaan säädösten alla olevan mukaisesti:

Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää yliopistoille perusrahoitusta laskennallisin perustein ottaen huomioon toiminnan laajuus, laatu ja vaikuttavuus sekä muiden

koulutuksen ja tiedepolitiikan tavoitteiden perusteella. Opetus- ja kulttuuriministeriö voi myös myöntää yliopistoille tuloksellisuusrahoitusta yliopiston tuloksellisen toiminnan perusteella. -- Opetus- ja kulttuuriministeriö voi rahoitusta myöntäessään asettaa rahoituksen käyttämiselle ehtoja ja rajoituksia. Yliopistolaki 49§

Yliopistoille myönnettävä rahoitus määräytyy OKM:n tuloksellisuuteen perustuvan rahoitusmallin mukaan, jossa palkitaan parhaiten tulostaan parantaneita yksiköitä, pakottaen yliopistoja ja sen laitoksia kiinnittämään huomiota rahoitusmallin indikaattoreihin, ja osa yliopistoista soveltaa näitä indikaattoreita myös sisäisessä rahanjaossaan. Tämä saattaa johtaa tiedekuntien ja laitosten väliseen keskinäiseen kilpailuun, jolla voi olla haitallisia vaikutuksia tieteelliselle työlle. Rahoitusmallin palkitsemisjärjestelmään tukeutuminen asettaa yliopistot ristiriitaiseen tilanteeseen, jossa esimerkiksi korkeakoulujen kehityssuunnitelmissa ja strategioissa korostetaan korkeaa laatua, mutta rahaa saadakseen näkyvät, määrälliset tulokset osoittautuvat kannattavammaksi toimintatavaksi. (Ranki 2017, 26.)

Valtiolta saatavan perusrahoituksen lisäksi yliopistot voivat hakea lukuisia muita valtion budjettiin sidottuja, kontrolloidumpia rahoituskanavia pitkin lisärahoitusta toiminnalleen. Tällaisia ovat esimerkiksi rahoitukset huippuyksiköille, strateginen tutkimusrahoitus, Lippulaivarahoitus ja profiloitirahoitus. Tämän lisäksi tulevat muut rahoitusmuodot niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla. Yliopistoissa etenkin kansallisen kilpaillun rahoituksen kokonaisuus on koettu sekavaksi ja työlääksi. (OKM 2018, 32–35.) Filanderin (2012, 526) mukaan valtiovallan ohjatessa yliopistoja riippuvaisemmaksi ulkopuolisesta rahoituksesta, tulee kriittisen ja ratkaisuhakuisen akateemisen keskustelun ylläpitämisestä aina vaikeampaa.

Yliopistoja ohjataan hyvin vahvasti uuden politiikan saatelemana profiloitumiseen ja huippuyksiköiden luomiseen. Tätä prosessia vei edelleen Suomen Akatemian hallinnoima tutkimuksen profilaatiohanke, jossa yliopistojen perusrahoituksesta irrotettiin siivu kilpailuksi rahoitukseksi. Profiloitumisen kautta saavutettavan kilpaillun rahoituksen kautta tavoitellaan kansainvälisestä laadukkaampaa tutkimusta, karsien koulutuksen ja tutkimuksen yksiköitä, joilla on pienuutensa vuoksi huonot edellytykset saavuttaa kansainvälisesti kilpailukykyistä tasoa. Profiilirahoitus kuitenkin ei ole vahvimmin yliopistojen toimintaa ohjaava indikaattori, vaan esimerkiksi julkaisuluokitukset ja koulutuksen laatu mitattuna opiskelijoiden opintopistekertymän mukaisesti. (Tirronen 2015.) Yliopisto vastaa itse myönnetyn profilaatorahoituksen käytöstä, sitä tulee seurata ja siitä tulee raportoida Suomen Akatemialle tutkimushankkeen tavoin. Hallinnollisesti profiilirahoituksen hakeminen ja siitä

raportointi on koettu yliopistoissa liian raskaana rahamäärään verrattuna. (OKM 2018, 26–30.)

Yliopistoissa paineeseen kasvattaa ulkopuolista rahoitusta ovat vastanneet projektit, joiden kehittelystä on näyttänyt tulleen eräänlainen itseisarvo (Brunila 2011, 223; Kuoppala, Pekkola, Kivistö, Siekkinen & Hölttä 2015, 51–52). Projektien kautta saatava rahoitus muodostaa osan yliopistojen tutkimusrahoituksesta. Projektimuotoinen työskentely voi olla akateemisessa työssä mielekästä, mutta rahoitushakuihin kuluva aika ja mahdollisen rahoituksen myöntämisestä seuraava arviointi- ja raportointivastuu vaativat paljon resursseja työntekijöiltä (esim. Brunila 2011; Rinne ym. 2012). Brunilan (2011) tutkimuksessa haastattelujen kautta kävi ilmi, miten arvioinneissa ja raportoinneissa korostetaan menestyksestä tutkimusta ja onnistumisia raportojien kokiessa joutuvansa taipumaan markkinoitumisen ja liiketalouden kielelle, esittäen tutkimusasetelmia ja tuloksia tuotteistamisen kautta. Raportoidut tulokset eivät kuitenkaan välttämättä kuvasta sitä todellisuutta joka projektin kulkua on määrittänyt, sillä rahoittajat saattavat asettaa reunaehdot ja tietynlaisia tulosodotuksia, joihin tutkimuksen pitäisi vastata. (Brunila 2011, 225–228.)

3 Yliopisto organisaationa

Yliopisto on yhteiskunnallisesti varsin poikkeava instituutio, sillä vielä toimiessaan suoraan valtion alaisuudessa sille oli toisaalta taattu laaja autonomia asioidensa järjestämisestä, samalla kun sillä on vuosisataiset perinteet osana riippumatonta tiedontuotantoa ja korkeimman opetuksen järjestämistä. Eurooppalainen yliopistotraditio pohjautuu vahvasti Wilhelm von Humboldtin 1800-luvulla määrittelemiin ideaaleihin, joiden mukaan yliopisto on tutkimusinstituutio, jossa vallitsee vahva akateeminen vapaus, ja jossa seminaarimaisen opetuksen pitäisi pohjautua tehtyyn akateemiseen tutkimukseen (Michelsen, 2010; Kruse, 2006). Näitä perusteita on pitkälti viime vuosiin saakka noudatettu myös traditionaalisissa suomalaisissa yliopistoissa, ja humboldtilainen perinne on selvästi havaittavissa yliopiston toiminnan tarkoitusta määriteltessä niin lain tasolla kuin kansallisessa keskustelussa ja tieteellisessä julkaisutoiminnassakin.

Yliopistoihin kohdistetaan vahvoja oletuksia niiden historian ja tarkoituksen pohjalta. Koski (1993, 11–18, 26) on tarkastellut väitöstutkimuksessaan laajaa, usealta vuosikymmeneltä kerättyä kirjoitettua aineistoa, ja sen pohjalta havainnut ihmisten mieltävän yliopiston ideaalin olevan rahasta ja vallasta riippumaton sivistyksen kehto, jossa opetuksen ja tutkimuksen kautta tiedonjanoiset asiantuntijat kriittisen ajattelun avulla pyrkivät vaikeiden kysymysten käsittelyyn ja viisauden lisäämiseen maailmassa. Kosken tutkimus valottaa myös yliopistoja koskevan diskurssin dualisuutta, loistoa ja rappiota, joka toistuu varsin muuttumattomana vuosikymmen toisensa jälkeen. Yliopistoilla on autonomia oman toimintansa järjestämisessä, jonka vuoksi ei voida määritellä mitään tiettyä yliopiston mallia. Jónasson on kyseenalaistanut yliopiston tehtävien ja mallin yksinkertaistettua esittämistä tutkimuskirjallisuudessa, sillä lisääntyvän profiloitumisen vuoksi eri yliopistojen toiminnan painopisteet saattavat poiketa toisistaan merkittävästi. Tämän huomioiden Jónasson on lyhyesti kiteyttänyt useiden kirjoittajien kuvauksista yliopiston perimmäisen merkityksen ja tarkoituksen seuraavasti: ”yliopisto on opettajien ja opiskelijoiden yhteisö, jonka vakaa tarkoitus on tiedon hankinta, säilyttäminen ja välittäminen ihmiskunnan hyväksi” (Jónasson 2008, 44–45).

Artikkelissaan ”Onko yliopisto organisaatio vai instituutio?” Välimaa (2022) nostaa esille tärkeän huomion siitä, miten yliopistoja määrittelevä näkökulma on erilainen akateemisessa traditiossa ja -yhteisössä, kun taas valtiovallan ja yhteiskunnan kannalta yliopistoon kohdistetaan organisaatioille tyypillisiä tavoitteita ja hallinnan keinoja. Näiden erilaisten näkökulmien välillä myös sellaiset käsitteet kuten laatu saatetaan nähdä hyvin erilaisessa

kontekstissa. Kun yliopistoyhteisö puhuu laadusta, se ei välttämättä vastaa muun yhteiskunnan laatuikäsitystä, jättäen yliopiston risteävien odotusten keskelle.

3.1 Yliopistojohtaminen

Autoritaarisesti toimivissa yhteiskunnissa oli huomattu tieteen toimivan huonosti ilman opetuksen ja tutkimuksen vapautta, jolloin yliopistojen autonomiaa laajennettiin niin, ettei yhteiskunnalla ollut mahdollisuutta vaikuttaa yliopistojen toimintaan muuten kuin niiden rahoitusta säätelemällä. (Sipilä 2007, 39–40.) Yliopistojen itsenäinen päätäntävalta on taattu myös lakitasolla, mutta koska yliopistot toimivat yhteiskunnan alaisuudessa, ne eivät pysty välttymään yleisemmin vallitsevilta valtion tehostamispyrkimyksiltä, joita on lähdetty toteuttamaan luomalla erilaisia tulostavoitteita ja kannustimia. Vuosisatojen ajan yliopistojen tarkoituksena on pidetty totuuden etsimistä ja uuden tiedon tavoittelua, mutta uuden kansainvälisen tietokäsityksen vaikutuksen alaisena myös suomalaista tutkimus- ja koulutusjärjestelmää on lähdetty ohjaamaan kohti kilpailullista liikelaitosmaisuuutta, jossa tutkimusten välineellinen ja kaupallinen arvo nousevat keskiöön (Patomäki 2005, 15). Tätä suuntausta vetämään valjastetaan joukko eritasoisia johtajia, jotka muodostavat yliopiston eri tasoille ulottuvan, toisiinsa linkittyvän akateemisen johtamisen kokonaisuuden.

Akateemisella johtamisella tarkoitetaan tutkimuksen, opetuksen ja yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen johtamista, ja se on vahvasti sidoksissa yliopiston toiminnan perustana oleviin arvoihin kuten tutkimuksen ja opetuksen vapauteen, kriittisyyteen ja totuudellisuuteen (Evers & Nevgi 2009; Nikkanen 2011). Yliopistojen johtamisessa nähdään olevan useita tasoja, jotka ovat hierarkkisessa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. OKM:n ja kansallisen koulutuspolitiikan muutosten kautta yliopistojen ylimmän johdon, rehtorin tai toimitusjohtajan, yliopiston hallituksen ja strategiatyöryhmän, huomioitaviksi tulevat kehittämissuunnitelmat, rahoitusindikaattorit ja strategiset painopisteet, ja joiden toteuttamisen ohjaaminen viedään edelleen yliopiston keskijohdolle (esim. Ranki 2017). Yliopiston keskijohdolla tarkoitetaan esimerkiksi laitosjohtajia ja dekaaneita, jotka toimivat yliopiston tutkimus- ja opetushenkilöstön sekä ylimmän johdon välissä (Nevgi & Korhonen 2016, 420). Tiedekuntien ja laitosten johtajat, rehtorit, vararehtorit ja oppiaineista vastaavat henkilöt ovat yleensä professoreita. Tämän lisäksi useimmiten jatko-opiskelijoiden valinta, ohjaus ja väitöskirjaprosessin hyväksyntä niin kuin myös tutkimusrahoituksen hankkimisen vetäminen ja projektien johtajuus on myös professorien tehtävänä. Professorien

erityislaatuiseen asemaan kuuluu toisaalta pitkälle viety toiminnanvapaus, mutta toisaalta myös selvä asema julkisen hallintovallan käyttäjänä. (Sipilä 2007, 39–40.)

Läpi länsimaisten yliopistojen historian niiden johtamisessa keskeisessä asemassa on ollut kollegiaalisuus, yhteisön laaja kuuleminen ja pyrkimys konsensukseen keskustelun kautta. Uuden yliopistopolitiikan mukanaan tuoma managerialismi on näkynyt myös yliopistoissa, joiden toiminnassa on ryhdytty korostamaan tehokkuutta, taloudellisuutta, johtajien valtaa sekä mitattavia suoritteita. Uudistettu yliopistolaki muun muassa tavoitteli johtamiskäytäntöjen sujuvoittamista ja johtajien vallan lisäämistä, jotta yliopistojen tehokkuutta pystyttäisiin parantamaan johtajavetoisemmin. Managerialismia tukevat strategiat ja erilaiset mittaamisen tavat, joiden kanssa johtajat ohjaavat alaisiaan. Managerialismi koetaan akateemisessa yhteisössä edelleen vieraaksi toimintatavaksi, ja sen keinoja käyttämällä esitellyt säännöt ja muutokset tuntuvat yhteisössä vierailta, ja niiden noudattamisen motivaatio on alhaista. (Välimaa 2022.)

Yliopistojen toiminnan tuloksellisuuden seuraamiseen liittyy kiinteästi myös toiminnan tarkka seuranta ja arviointi. Arvioinnista muodostuu hierarkkinen ketju, jossa lähiesihenkilö arvioi alaisiaan, ylemmät esihenkilöt alempien esihenkilöiden toimintaa muodostaen koko instituution läpäisevän kanavan yliopiston keskushallinnosta alimpaan portaaseen saakka. Yliopiston keskushallinto on vastuussa toiminnastaan ministeriölle, joka myös määrää viimekädessä yliopistoille myönnettävän perusrahoituksen määrästä perustuen tulosneuvotteluihin. Kun arvioiden sisällöllistä tärkeyttä ja relevanssia arvioidaan järjestelmän eri tasoilla, mahdollistetaan tutkimukseen, opetukseen ja muuhun toimintaan kohdistettava ohjailevan vallan käyttö porrastettujen esihenkilöiden kautta. (Patomäki 2005, 50.)

Akateemisessa päätöksenteossa on pitkään nojaututtu kolmikantaiseen päätöksentekoon, jonka tarkoituksena on taata koko yliopistoyhteisön kuulluksi tuleminen. Demokraattinen ja kollegiaalinen kolmikanta sekä akateeminen professionalismismi ovat kuitenkin menettäneet valtaansa uuden politiikan mukanaan tuoman managerialismin tieltä, jossa päätöksentekoa keskitetään, johtajatehtäviä korostetaan ja toimintaa kaikkiaan suunnataan tehokkuuden, tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden piiriin. (Poutanen ym. 2020.) Uuden yliopistolain myötä siirryttiin yliopistoissa johtajakeskeisempään toimintamalliin, jossa voidaan nähdä managerialistisen johtamiskulttuurin vahvistaneen asemaansa muun muassa keskittämällä päätöksentekoa ylimmälle johdolle (Nevgi & Korhonen 2016).

Yliopiston omaksuessa uusia managerialistisia toimintatapoja myös johtajuuden asema korostuu vahvemmin niin akateemisen työntekijöiden keskuudessa kuin myös erityisesti ylemmässä hallintohenkilöstössä. Monien kollektiivisten päätöksentekoyksiköiden valtaa on siirretty tulosityksikön johdossa toimiville henkilöille, ja osana kehittämistyötä on pohdittu mahdollisuutta asettaa yliopistoon ammattijohtajia. (Rinne ym. 2012, 80.) Vanhan itseohjautumisen tilalle on levittäytymässä niin sanotut managerijohtajuus, jossa erilaiset johtaja-asetat toimivat määrittävässä tekijässä läpi organisaation niin työn järjestämisestä taloudellisten resurssien käyttämiseen (Rinne ym. 2012, 33).

Akateemisen johtamiskulttuurin omaksumia managerialistisia vaikutteita voidaan kuvata myös strategiseksi johtamiseksi, joka juontaa juurensa liiketaloudellisesta ajattelusta. Strategisella johtamisella tavoitellaan positiivista kilpailuetua, johon päästään tarkastelemalla eri toimintojen kannattavuutta ja operatiivista tehokkuutta. (Ranki 2017, 9, 14) Strategisen johtamisen näkökulmasta katsottuna on tärkeää muodostaa yliopistolle strateginen kehys samalla kun varmistetaan riittävä toiminnanvapaus ja liikkumatila akateemiselle yhteisölle. Toisaalta päätöksentekokulttuurin on saavutettava yhteisön keskuudessa riittävä legitimiys, jotta yhteisö toimii tehtyjen linjausten mukaisesti. (Tirronen 2014.)

Yliopistoissa on pitkään elänyt asenne, jonka mukaan asiantuntijaorganisaatiota ”ei voi johtaa”, ja vaikka asennemuutosta on tapahtunut, yliopistojen johtamiskulttuuri ei ole kehittynyt samaan tahtiin yliopiston muun kehityksen kanssa (Harjunen, Määttä, Mielonen & Liimatainen 2005). Yliopistojen johtamisessa on huomioitava tieteen jopa sattumanvarainen kehitys, jota ei voida täysin ohjata, vaan se on vaikeasti ennakoitavissa olevien tapahtumien summaa. Uteliaisuus, epäonnistumiset ja harhailu ovat tieteen kehitykselle ensiarvoisen tärkeitä, ja liian kapeaksi rajoitettu katsantokanta jättää mahdollisesti tärkeitä havaintoja ulkopuolelle. Katsottaessa historiaan voidaan havaita, että tieteen kehityksen keskeisenä edellytyksenä toimii akateeminen vapaus, ja liiallinen profiloiminen ja resurssien keskittäminen vähentävät tieteen monimuotoisuutta. (Tirronen 2015.) Ulkoa tulevan ohjauksen lisääntyminen on saanut akateemiset yhteisöt kyseenalaistamaan, ymmärtävätkö nämä uudet toimijat yliopiston institutionaalista erityisyyttä, mikä lisää johtamiskulttuurin muutokseen kohdistuvaa epävarmuutta.

Siirtyminen pois akateemisuudesta johtamisessa ja toimintakulttuurissa on herättänyt jatkuvaa vastustusta akateemisessa henkilökunnassa (Koskiahho, 2015). Akateemiset yhteisöt ovat historiansa valossa instituutioita, joilla on täytettävänä selkeät perustehtävät tutkimuksen,

opetuksen ja tiedon tavoittelun alalla, ja mikäli nämä yhteisöt kohtaavat tutkimuksen ja opetuksen vapautta uhkaavia tai näiden korkeaa laatua kyseenalaistavia muutoksia, ne usein vastaanotetaan kriiseinä (Välimaa 2022). Harisen ym. (2008) mukaan yliopistoissa vallitsee eräänlainen voimaton demokratiavaje. Yliopiston toimintaa käsittelevissä prosesseissa yliopistoyhteisö tulee muodollisesti kuulluksi, kun tiukkojen aikataulujen puitteissa järjestettävillä lausuntokierroksilla annetaan mahdollisuus kommentoida hallinnon työryhmien valmistelemaa ja globaalien politiikkaohjelmien ohjaamia tai jopa vaatimia muutosesityksiä. Kommentointimahdollisuudet on kuitenkin koettu lähinnä muodollisuuksiksi, sillä vaikka heidän esittämänsä kannat olisivat lähes yksimielisiä, toteutuvat viralliset esitykset yliopistojen hallituksissa usein lähes tismalleen samanlaisina kuin työryhmien esitykset. (Filander 2012, 528; Harinen, Koski & Paronen 2008, 29.)

Yliopistoyhteisöissä kollegiaalisuutta päätöksenteossa pidetään keskeisenä, sillä se tukee myös yliopistojen autonomiaa sekä tutkijoiden akateemisen vapauden periaatetta, joiden katsotaan olevan kaiken yliopistotyön edellytyksiä (Välimaa 2022). Ylimmän johdon ja työntekijöiden välisen tiedonkulun mahdollistajana esihenkilön olisi tärkeää tuntee vaikuttamisprosessien kulut ja niiden tarjoamat vaikuttamismahdollisuudet, jotta hän voi toisaalta osallistua näihin prosesseihin aktiivista keskustelua käymällä samalla kun hän varmistaa, että prosesseihin otetaan oikeat ihmiset mukaan (Ranki 2017, 18–28). Nevgin ja Korhosen (2016) tutkimuksessa akateemisten johtajien johtamiskäytännöissä esiintyy edelleen kollegiaalisen kulttuurin piirteitä, mutta keskijohdon vaikutusmahdollisuudet yliopiston päätöksentekoon herättävät huolta.

Yliopistojen ulkopuolisten vallankäyttäjien määrä eri johtavissa portaissa on merkittävästi lisääntynyt yliopistolain muutoksen jälkeen, kun monia johtajien soveltuvuuteen liittyviä rajoituksia karsittiin. Ulkopuolisten jäsenten ja ammattijohtajien avulla yliopistoille tavoiteltiin yhteiskunnallisen arvostuksen kasvua ja lisärahoituksen saamista yliopistoille, mutta ainakaan toistaiseksi tulokset eivät näytä tuottaneen toivottua tulosta. Samaan aikaan yliopistoyhteisön kokemus kuulluksi tulemisesta ja yliopistojen sisäisen autonomian toteutumisesta on heikentynyt, lisäten tyytymättömyyttä henkilöstössä. Yliopistojen johdon edustuksellisuus on koettu uhatuksi, sillä johtamisjärjestelmän toivottaisiin heijastavan yhteisön tahtoa eikä päinvastoin. (Harju ym. 2019.)

Kun muutosprosesseja ja johtamista viedään akateemisiin yhteisöihin osallistamalla ja perinteisen kollegiaalisuuden ideaalia noudattaen, on akateeminen yhteisö merkittävästi

vastaanottavaisempi ja muutosmyönteisempi kuin ylhäältä annettujen säännösten toteutuessa. (Välimaa 2022). Toisaalta osallistamisesta huolimatta etenkin ylimmän johdon päätöksenteon usein koetaan olevan kaukana laitosten arjesta, ja tämä vahvistaa vaikutelmaa siitä, että johto tekee päätöksiä ilman käytännön toimeenpanoon liittyvää harkintaa. Laajamittainen osallistuminen ja asioihin perehtyminen vie paljon resursseja, luoden työntekijöiden keskuudessa turhautumista, ja jos prosessiin sisällytetään suuri joukko ihmisiä, esitetään prosessin tueksi lukuisia mielipiteitä, joiden ydin saattaa jäädä jäsentymättä, johtaen siihen, että joko lopputulos on sekava, tai henkilöstö kokee mielipiteensä sivuutetun. (Ranki 2017, 39–40.)

3.2 Yliopistojen hallinto

Yliopisto organisaationa rakentuu erikseen hallinnollisesta- ja akateemisesta elementistä. Hallinnon tarkoituksena on tarjota yliopiston toiminnan tukitoimintoja siinä missä akateeminen väki on vastuussa organisaation tutkimuksellisen- ja opetuksellisen tehtävän suorittamisesta. (Rinne ym. 2012, 63.) Vuonna 2003 valtion tiede- ja teknologianeuvosto käynnisti selvitys- ja arviointityön julkisten alojen rakenteellisesta kehittämisestä, jonka ammattikorkeakouluja ja yliopistoja koskevassa raportissa esitettiin mahdollisia keskittämistoimenpiteitä ja lisärahoitusta tällaisille ”huippuyksiköille” sekä yliopistojen kansainvälisen kilpailukyvyn vahvistamiseen. Raportin pohjalta yliopistojen johtamista, strategista suunnittelua ja monitieteistä yhteistyötä vahvistetaan, jotta suomalaisen teollisuuden kilpailukykyä kansainvälisillä markkinoilla voidaan parantaa. (Patomäki 2005, 80–82.) Yliopiston kaltaisessa, pitkäjänteisesti tulevaisuuteen investoivassa organisaatiossa on haastavaa nimetä käytetyille resursseille suoraa hyötyjä, joten usein tehokkuuden lisäämistä tavoitellaan ydinhenkilöstöä karsimalla (Sipilä 2007, 109). Organisatoriset muutokset ja tehostaminen johdattavat yliopistoja etsimään säästökohteita ja tehottomia yksiköitä, joiden rakennetta muuttamalla voidaan saavuttaa muiden toimintojen sujuvoittamista, ja usein muutoksia tehdään myös yliopistohallinnossa.

Uusi yliopistopolitiikka asetti suomalaiset yliopistot aikaisempaa vastuullistettummiksi laitoksiksi, joiden ohjaus ja hallintokulttuuri ovat muuttuneet osana tätä kehitystä. Yliopiston hallinnolliset toiminnot pyritään strategisesti keskittämään, mutta ne ovat toiminnallisesti hajautettuja osia yliopiston toiminnassa, jotka ylläpitävät arviointi- ja kontrollijärjestelmiä. (Rinne ym. 2012, 49.) Vaikka vuoden 2009 lakiuudistus lisäsi yliopistojen mahdollisuuksia oman toimintansa järjestämisessä ja vahvisti että ” [i]tsehallintoon kuuluu päätöksenteko-

oikeus sisäiseen hallintoon kuuluvista asioista” (Yliopistolaki 3§), se ei johtanut valtiovallan luopumiseen yliopistoja koskevasta määräysvallasta, sillä ohjauksen tarve näkyy edelleen selvästi muun muassa rahoitusmallissa ja tulosneuvotteluissa. Uudistus kuitenkin antoi yliopistoille enemmän valtaa päättää miten valtiovallan, yhteiskunnan, talouselämän ja akateemisen yhteisön erilaisiin vaatimuksiin vastataan, joten voidaan sanoa yliopistojen autonomian kasvaneen johtamisen ja henkilöstöhallinnon osa-alueilla. (Pekkola, Kivistö, Siekkinen, Välimaa & Geschwind 2016.)

Hallintotyöntekijöiden määrä oli vielä 2010-luvun alussa ollut kasvussa, sillä rahoituksen hankkimisen vastuun siirtyessä enemmän yliopistoille ja yliopiston vahvistaessa yhteistyötään akateemisen yhteisön ulkopuolelle vaaditaan enemmän hallinnollisia toimintoja. Lisäksi yliopistoon on tullut tuloksellisuuden korostamiseen liittyen paljon uusia kehittämiskäytäntöjä, jotka lukeutuvat myös hallinnon työnkuvaan. Hallintotyö sijoittuu yliopistotyön matalimpiin asemiin, sillä sen toimintojen nähdään toisinaan olevan aikaa vievää häiriötä yliopiston aitojen päätehtävien hoitamisen ohella, mutta silti se on välttämätön osa yliopiston tukitoimintojen tuottajana ja järjestyksen ylläpitäjänä. (Rinne ym. 2012, 77–80.) Yliopiston tutkimus- ja opetustehtävissä toimiville erilaiset hallinnolliset tehtävät voivat tuntua kuormittavilta, ja kiinnostus hallintotyön tekemiseen ja kehittämiseen on usein alhaista. Välinpitämättömyys hallinnon järjestämiseen johtaa sen tehottomuuteen, joka taas osaltaan lisää siitä aiheutuvaa turhaa kuormaa. Hallintotyöhön kohdistuvaa haluttomuutta lisää se, että siitä ei yleensä seuraa palkitsemista tai muita hyötyjä, vaikka se haittaa menestymistä opetuksessa ja tutkimuksessa (Sipilä 2007, 42, 55).

Kuten johtamisessa, myös hallintokulttuurissa managerialistinen ja kollegiaalinen lähestymistapa on nähty toistensa kanssa kilpailevina tapoina järjestää yliopistojen toimintaa. Managerialistisessa kulttuurissa toimintaa ohjaavat ratkaisut, joita toteutetaan ylhäältä alaspäin siirtyvinä päätöksinä, kun taas kollegiaalisessa hallintotavassa tähdätään organisaation alatasolla saavutetun konsensuksen huomioimiseen mahdollisimman kattavasti ylöspäin etenevän prosessin vaiheissa. (Nevgi & Korhonen 2016.). Nykyaikaisen johtamisjärjestelmän lisäksi uuden politiikan aikakaudella tarvitaan johtamisen tueksi ajatus jaetusta hallinnosta. Joustava ja hallittu hallinnon rakenne mahdollistavat organisaation nopean kasvun, kun taas perinteinen kollegiaalinen päätöksentekomalli jäykkyydessään saattaa hidastaa tai estää yliopiston toiminnan sujuvan kehittämisen. Hallinto toimii johtamistyön tukena esimerkiksi valmistelussa ja toimeenpanossa. (Tirronen 2014.)

Hallinnon uudelleenjärjestämisen tarve on tunnustettu useissa yliopistoissa, mutta sen toteutustavat aiheuttavat erimielisyyttä akateemisen yhteisön sisällä. Filander (2012) nostaa yritysmäiseen yliopistoon siirtymistä kritisoivassa puheenvuorossaan esille, miten laitosten yhteydessä toimineet toimistosihteerit, amanuenssit ja muu hallinnon väki on siirretty erillisiin tukipalveluihin, joissa luonnolliset työyhteisösuhteet muuttuvat palvelutilauksiksi ja asiakassuhteiksi. Tämän on voitu nähdä kasvattaneen hallintohenkilökunnan ja akateemisen henkilökunnan välistä etäisyyttä ja yhteisöllisyyden laskua, joidenkin näkemyksen mukaan hankaloittaen arjen sujuvuutta. ”Kaikkea muuta kuin järkevää on myös menettää yliopiston yksiköiden oman toimistoväen monien vuosien varrella kertynyt monipuolinen kokemusperäinen tieto ja osaaminen, jonka varassa yksiköt ovat luoneet oman toimintansa jatkuvuuksia”. (Filander 2012, 529–530.) Turun yliopistossa tehdyssä hallintopalveluiden muutoksessa ainakin osa hallintopalvelujen työntekijöistä oli muutoksen jälkeen samoilla linjoilla etäännyttämisen kanssa, mutta heidän käsityksensä muutoksen vaikutuksista omaan työhönsä ja sen mielekkyyteen olivat huomattavasti akateemista henkilökuntaa positiivisemmat (4Front 2020).

3.3 Henkilökunnan osallistuminen päätöksentekoon

Pitkään yliopistot ovat olleet hallinnollisia toimijoita, jotka ovat asettaneet omat hallintoelimensä päättämään sisäisistä asioista. Päätöksentekoon ovat osallistuneet kollegiot, konsistorit ja tiedekuntaneuvostot, joiden edustuksessa on tavoiteltu yhteisön kolmikantaista edustusta. 2000-luvulla yliopistojen valtaa on alettu aiempaa enemmän keskittämään ammattijohtolle ja siirretty yliopistoyhteisön ulkopuolelle. Edustuksellisista rakenteista on myös karsittu tai purettu, joka osaltaan on lisännyt henkilökunnan etäisyyttä päätöksenteosta. Uudistetun lain jälkeen yliopistoyhteisöistä on kummunnut tyytymättömyyttä muun muassa vallan keskittymisestä, ja henkilökunta kokee vaikutusmahdollisuuksiensa kaventuneen. (Harju ym. 2019.)

Yliopistojen käydessä läpi muutosprosesseja, korkeimman johdon toiveena on usein osallistaa koko henkilöstö laajasti näihin prosesseihin, ja niiden mielletään tarjoavan koko henkilöstölle mahdollisuuden osallistua päätöksentekoon. Esimerkiksi strategiaprosesseihin kuuluu vähintäänkin kommentointimahdollisuus, johon etenkin keskijohto otetaan mukaan. Rankin (2017, 39) tutkimuksessa dekaanit ja laitosjohtajat saattoivat mainita positiivisia kokemuksia työpajoista tai keskusteluista, mutta yleinen tunne oli silti epäselvyys, kuinka paljon osallistumisen kautta esille tuodut asiat loppujen lopuksi vaikuttivat lopputulokseen.

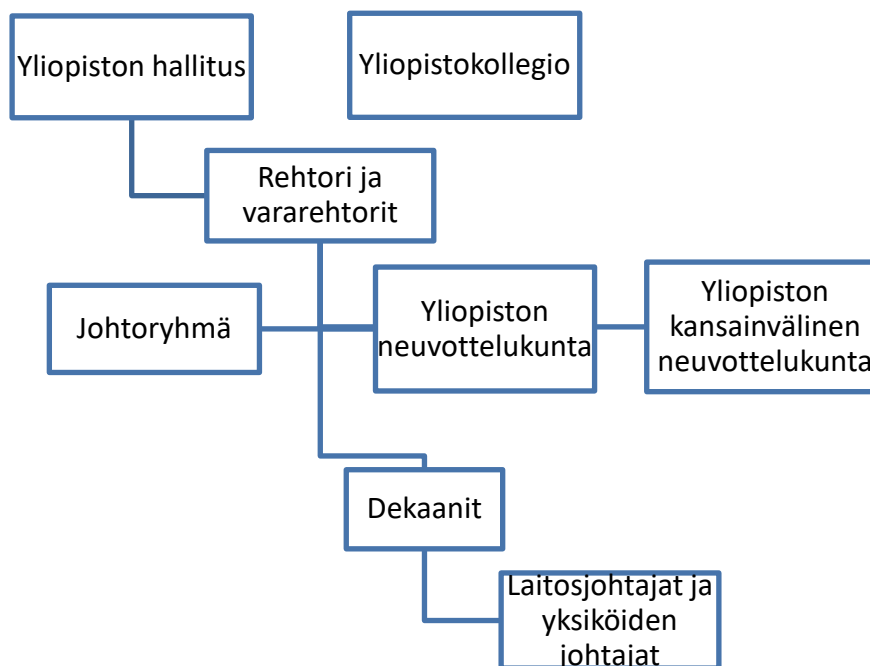
Yliopistoyhteisöissä vallitsee edelleen tyytymättömyys lakimuutoksen tuomiin vaikutuksiin johtamisjärjestelmää ja osallistumismahdollisuuksia kohtaan. Yliopistojen työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuuksiensa kaventuneen, kun lakimuutoksen seurauksena rehtorin valinta on siirretty vaalikollegiolta yliopiston hallitukselle, ja vaaleilla valittujen tiedekuntaneuvostojen asema on myös heikentynyt tai poistunut yliopistosta riippuen, siirtäen dekaanien valintaprosessin mahdollisesti pois tiedekunnilta. Johtajien kelpoisuusvaatimusten muutos on myös lisännyt tiedekuntien ja yliopiston ulkopuolisten johtajien määrää, joka aiheuttaa henkilökunnassa tyytymättömyyttä. Kritiikkiä saa myös henkilövalintojen avoimuuden vähentyminen. (Harju ym. 2019.) Yliopistolakiuudistuksen vaikutuksia arvioivassa raportissa nousi esille, miten lakimuutoksen jälkeen henkilöstö kokee johtajakeskeisyyden lisääntyneen yliopistoissa, ja vaikka tämä on tuonut päätöksentekoon joustavuutta, se on etäännyttänyt yliopistoyhteisöä päätöksenteosta. Yliopistoyhteisössä vallitseekin kaksi erilaista näkemystä siitä, pitäisikö yliopiston toimia enemmän palveluorganisaationa vai kollegiaalisena yhteisönä. (OKM 2016, 25–28.)

Harjun ym. (2019) tutkimuksessa yliopiston työntekijät selkeästi ilmaisivat kaipaavansa enemmän kollegiaalisia osallistumistapoja ja suurempia vaikutusmahdollisuuksia esimerkiksi johdon valinnoissa, eli he kannattivat lähes päinvastaista kehitystä kuin mitä suomalaisessa korkeakoulupolitiikassa on noudatettu viime vuosikymmenenä. Nykyisten menetelmien koetaan vähentävän yhteisön luottamusta sen johtoon, ja kokemukset yhteisön tahdon sivuuttamisesta ovat vahvistuneet muutosten vaikutuksesta. Kaikkiaan yliopistossa kaivataan monimuotoisia vaikuttamistapoja, jotka ovat henkilöstön saavutettavissa: vaaleja, edustuksellisia elimiä, anonyymejä kyselyjä ja kuulemisia pitäisi heidän mielestään lisätä. (Harju ym. 2019.)

Nikkolan ja Tervasmäen (2021) tutkimuksessa yliopistotyötä kuvailevista narratiiveista havaittiin, että haastateltavat eivät kuvaile itseään aktiivisina toimijoina, jotka kokisivat oikeudekseen vaatia oikeutta tai esittää kysymyksiä epäselvissä tilanteissa, jotka kuitenkin koskevat heidän omaa työtään. Haastatteluista kuvastuu toive paremmasta tulevaisuudesta, joka saattaa olla saavutettavissa toimimalla johdolta tulevien toiveiden ja ohjeiden mukaisesti. Työntekijöiden kokiessa voimattomuutta omien ja työyhteisönsä asioiden vaikuttamisessa, he passivoituvat, mutta työyhteisön ongelmat eivät tule ratkaistuksi.

3.4 Turun yliopisto muutosten ristiallokossa

Yliopistojen johtamisjärjestelmän perusteet on kirjattu Yliopistolakiin (2008), jossa on vahvistettu yliopiston hallituksen käyttävän ylintä päätösvaltaa yliopistoissa. Hallituksen kokoonpanossa huomioidaan yliopistoyhteisön kolmikantaisuus, joten edustettuna pitää olla niin professorit, muu tutkimus- ja opetushenkilökunta, että opiskelijat. Lisäksi lakisääteisesti hallituksessa pitää toimia myös yliopiston ulkopuolisia jäseniä, jotka valitsee kolmikantainen yliopistokollegio. Hallitus valitsee yliopiston rehtorin, jota avustavat vararehtorit. Nämä kaikki yhdessä muodostavat yliopiston ylimmän johdon, joiden tukena Turun yliopistossa toimii yliopiston johtoryhmä, yliopiston neuvottelukunta ja yliopiston kansainvälinen neuvottelukunta. (Turun yliopiston johtosääntö 2022.) Turun yliopistossa noudatettavaa hierarkkia on kuvattu alla kuviossa 1.



Kuvio 1 Turun yliopiston ylimmän- ja keskijohdon organisoituminen. Kuvio luotu Turun yliopiston (2023c) organisaatiota ja johtoa kuvaavan selostuksen ja Turun yliopiston johtosäännön (2022) pohjalta.

Yliopiston keskijohtoon lukeutuvat Turun yliopistossa dekaanit sekä laitosten ja yksiköiden johtajat. Yliopiston rehtori määrää tiedekuntien dekaanit kyseisiä tiedekuntia kuultuaan, ja dekaani puolestaan määrää laitokselle tai sitä vastaavalle yksikölle johtajan. Yliopiston hallinnon palveluissa on oma hierarkiansa, mutta suoraa ohjaavaa päätösvaltaa näillä ei ole samalla tavalla kuin ylimmällä- ja keskijohdolla. Ruohonjuuritasolla toimii lukuisia

projektinjohtajia, lähiesihenkilöitä ja tiedekuntien johtokunnissa tai vastaavissa ryhmittymissä toimivia henkilökunnan jäseniä, jotka asemaansa linkittyvää valtaansa käyttämällä vaikuttavat suoraan yliopiston toimintaan. (Turun yliopisto 2023c; Turun yliopiston johtosääntö 2022.) Suuressa osassa Suomen yliopistoja johtamisen järjestäminen noudattaa suurin piirtein samanlaista rakennetta kuin Turun yliopistossa.

Uuden oikeudellisen asemansa lisäksi yliopistot ovat uuden yliopistopolitiikan aikakaudella käyneet läpi lukuisia rakenteellisia muutoksia eri puolilla Suomea. Kuopion ja Joensuun yliopistot yhdistyivät Itä-Suomen yliopistoksi 2010 (esim. Kohvakka & Nevala 2020), ja samana vuonna myös Helsingin yliopisto teki merkittävän rakennemuutoksen karsiessaan ainelaitostensa määrän kolmannekseen lähtötilanteesta. 2010-luvun jälkipuoliskolla Tampereen teknillinen yliopisto, Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu työskentelivät yhdessä muodostaakseen Tampere 3 nimellä kulkeneen korkeakouluyhteisön, ja 2019 aloittanut uusi, yhdistynyt säätiöyliopisto herätti huomattavaa keskustelua niin mediassa kuin akateemisissa piireissäkin (esim. Varpanen, Mansikka-aho, Tervasmäki & Saari 2018). Turussa yliopistolain uudistamisen jälkeen Turun yliopisto ja Turun kauppakorkeakoulu muodostivat uuden yhteisen yliopiston, joka nimettiin Turun yliopistoksi.

Akateemisten yksikköjen muutosten lisäksi yliopistoissa on tehty rakenteellisia muutoksia myös hallintopalveluihin. Rehtorin asetuksesta Turussa toimi 2012-2013 Turun yliopiston hallinnon rakenteiden ja prosessien kehittämistyölle (HalRake) osoitettu ohjausryhmä, jossa tarkasteltiin, miten yliopiston hallinto- ja tukipalveluita voidaan keventää hallitusti ja miten yliopiston hallintokustannuksia voidaan pienentää suhteessa yliopiston kokonaismenoihin (Turun yliopisto 2013). Osa toimenpide-ehdotuksista olivat nopeasti toteutettavissa, ja pitkäkestoisimpienkin toteutumisaikatauluksi oli määritelty vuoteen 2016 mennessä. Nopeasti kuitenkin alettiin suunnitella vielä mittavampaa rakenteellista uudistusta Turun yliopiston hallintopalveluihin.

Vuoden 2016 kesäkuussa yliopiston hallitus teki yliopiston johtosääntöön muutokset, jotka mahdollistavat hallintopalveluiden siirtämisen tiedekunnista hallinnollisesti yliopiston yhteisten palveluiden hoidettaviksi. Rehtori asetti ohjausryhmän yliopiston yhteisten palveluiden kokonaisuudistuksen toteuttamiseen, jonka tavoitteena oli yliopiston hallinto- ja toimistohenkilökunnan keskittäminen hallinnollisesti yliopiston yhteisiin palveluihin 1.1.2017 lukien. Palvelut piti muodostaa siten, että niistä muodostuu vahvoja palvelukokonaisuuksia, joiden on mahdollista tuottaa palveluja yhtä tiedekuntaa tai yhtä erillistä laitosta laajemmalle

asiakaskunnalle. Uudistus oli suunniteltu toteutettavan kiinteässä vuorovaikutuksessa tiedekuntien ja erillisten laitosten kanssa, ja siinä huolehdittiin henkilökunnalle kohdennettavan muutostuen järjestämisestä ja henkilökunnan perehdyttämisestä uusiin tehtäviin ja uuteen palvelukulttuuriin. (Turun yliopisto, 2016.)

Muutoksen tavoitteena oli, että kokonaisuudistuksella saavutetaan vähintään kymmenen prosentin säästö hallinto- ja toimistohenkilöstön henkilöstökustannuksissa 31.12.2017 mennessä. Tuottavuuden parantamisessa hyödynnetään digitalisaatiota, ja tarjolla olevat henkilöresurssit hyödynnetään ja kohdennetaan tarkoituksenmukaisella tavalla. Osana tehokkuuden lisääntymistä listattiin, että hallinnolliset palvelut voidaan hoitaa lähtötilannetta pienemmällä henkilöstömäärällä, ja tähän liittyi vaatimus siitä, ettei hallinnollista työtä siirry uudistuksessa akateemiselle henkilökunnalle. Toimintojen uudistamista tehostettiin käymällä kaikki prosessit läpi, karsimalla turhat työvaiheet ja päällekkäisyydet sekä yhtenäistämällä toimintatavat. Vahvana ideologisena muutoksena entisistä tiedekuntien hallinnollisista yksiköistä muodostui yliopiston yhteisiä palvelupisteitä, joka tuottaa tehokkaasti tiettyjä palveluita asiakkaille, eli yliopistoyhteisölle. (YPA-ohjausryhmän loppuraportti 2016.)

Hallintopalvelujen kokonaisuudistuksen tuloksena yliopiston yhteisiin palveluihin (YPA) siirtyminen aiheutti kovaa närkästystä ja vastarintaa yliopistolla, ja sen koettiin aiheuttaneen merkittävää sekaannusta uusien rakenteiden vielä hakiessa rajojaan. Erityisesti tiedekunta- ja laitoskoordinaattorien uudelleensijoittamisen koettiin hankaloittavan akateemisten työntekijöiden arkea, ja osa koki uudistuksen vain lisänneen heidän hallinnollisiin työtehtäviinsä käyttämänsä aikaa. Erityisesti uudistuksen alkuvaiheessa yhteisössä koettiin hallinnon lähipalveluissa työskentelevien aseman muuttuneen merkittävästi lähemmäs keskushallintoa ja pois akateemisesta yhteisöstä, vahvistaen hallinnon valtaa tiedekuntien kustannuksella. Runsaan palautteen pohjalta osa keskitetyistä toiminnoista tuotiin takaisin lähemmäs laitoksia, mutta tästä huolimatta hallinnon palveluiden saavutettavuuden koettiin huonontuneen uudistuksen yhteydessä. (YPA-ohjausryhmän loppuraportti 2016.)

Syksyllä 2022 Turun yliopiston hallitus päätti käynnistää pitkäjänteisen talouden tasapainottamisohjelman, joka tavoitteena on vuoteen 2028 mennessä korjata varsinaisen toiminnan noin 15 miljoonan euron rahoitusvaje niin tuloja lisäämällä kuin menoja vähentämällä. Yliopiston intranet-alustalla julkaistussa uutisessa mainitaan muun muassa seuraavanlaisesti: ”Lisätuloja pyritään hankkimaan muun muassa parantamalla menestymistä opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) rahoitusmallissa sekä kansainvälisessä kilpailussa

tutkimusrahoituksessa. Hallitus edellyttää yliopiston johdolta ja yksiköiltä aktiivisia toimenpiteitä lisätulojen hankkimiseksi.” (Turun yliopisto 2023a). Säästöjä on suunniteltu saatavan ainakin henkilövähennyksillä, tiettyjen erillislaitosten toimintaa muuttamalla tai lakkauttamalla ja tilavähennyksillä, ja myös oppiaineiden osalta ollaan tekemässä muutoksia.

Tasapainottamisohjelman vaikutuksista ei ole tutkimushetkellä vielä olemassa tuloksia tai seurantaa, mutta sen vaikutukset ovat havaittavissa yliopistoyhteisössä. Jo ennen talouden tasapainottamisohjelman käynnistämistä yliopistoyhteisössä koettiin jatkuvien uudistusten lisäävän työn kuormittavuutta ja ennakoimattomuutta, ja akateemisen työskentelyn muuttaneen muotoaan uuden yliopistopolitiikan vaikutuksesta. Kasvavissa määrin yliopiston ja sen hallinnon kehittämistä käsittelevissä dokumenteissa on havaittavissa omaksuttua liiketoiminnan retoriikkaa ja uusliberalismin vaikutteita. Hallintoa kuvaileva palveluntarjoaja-asiakas diskurssi vahvistui merkittävästi jo YPA-prosessissa, ja tasapainottamisohjelman voidaan nähdä pureutuvan yliopistossa vallitsevien johtamiskäytäntöjen tarkoituksenmukaisuuteen teettämällä niistä ulkoinen arviointi. ”Arvioinnissa on tarkoitus selvittää -- tiedolla johtamisen tason riittävyys, johtamisen strategisen johtamisen taso sekä henkilökunnan osallistaminen asioiden valmisteluun ja tämän toteutuminen esimerkiksi talouden tasapainottamisohjelmassa.” (Turun yliopisto 2023b).

4 Akateeminen työ

Ylimmän opetuksen antamiseen ja tiedontavoitteluun keskittyvä akateeminen asiantuntijuus on käsitteellisesti pysynyt samankaltaisena vuosisatojen ajan, säilyttäen arvonsa, fokuksensa ja tavoitteensa varsin muuttumattomina (esim. Kuoppala ym. 2015). Yksi tärkeimpänä pidetyistä akateemisen työn määrittelijöistä on sen perustuminen akateemiselle vapaudelle, joka takaa tutkimuksen ja opetuksen riippumattomuuden ulkoisista vaikuttimista (esim. Tirronen 2015). Akateeminen vapaus antaa yliopiston alaisuudessa työskentelevillä tutkimus- ja opetushenkilökunnan jäsenille mahdollisuuden laajaan oman työnsä ohjailuun ja järjestelyyn. Yliopistotyön voidaan nähdä itsessään olevan hyvin erityislaatuista verrattuna muihin työmuotoihin, sillä useimmiten akateemisuus kasvaa merkittäväksi työntekijän identiteettiä määrittäväksi tekijäksi (Henkel 2005).

Kansainväliset yliopistopolitiikan muutoslinjat ovat lyhyellä aikavälillä muuttaneet akateemista työtä viimeisten vuosikymmenten aikana. Itseohjautuvuuden ja kollegiaalisuuden tilalle on nostettu managerialistisempia johtamisjärjestelmiä, kansainvälistymisen, vaikuttavuuden ja yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen merkitys on noussut keskeiseksi tekijäksi työn menestyksellisyydessä (Välimaa 2022), ja tulostavoitteisiin vastaaminen on vakiinnuttanut asemaansa yliopistojen toiminnan mittareina (esim. Kankaanpää 2013). Akateemisessa työssä strateginen tulosohjaus on kuitenkin edelleen suhteellisen uusi lähestymistapa (Ranki 2017), johon organisaatiotasolla ollaan vielä totuttelemassa. Vaikka uusliberalistiset suuntaukset ovat vaikuttaneet yliopistoihin jo vuosikymmeniä, on sen keinojen sovittaminen akateemiseen kulttuuriin ollut haasteellista, hidastaen myös sen omaksumista ja hyväksyntää. Akateemiset työntekijät ovat suhtautuneet yliopistopolitiikkaan vähintäänkin varauksellisesti, ja sen toimivuutta yliopistoissa on vahvasti kyseenalaistettu.

4.1 Akateemisen työn erityispiirteitä

Historiallisesti tarkastellessa huomataan akateemisen työn perusteiden muuttuneen varsin vähän, vaikka sisällöt ja työtavat ovat olleet jatkuvassa muutoksessa (Kuoppala ym. 2015, 56.) Yliopistotyön kehitys on kiihtynyt viimeisten vuosikymmenten aikana, ja Suomessa yliopistojen asema muuttui vuoden 2009 lakimuutoksen yhteydessä, sinetöiden yliopistojen toimintaan lukuisia uusliberalistisia toimintatapoja, joita oli niiden toimintaan tuotu kasvavissa määrin jo 1980-luvun lopulta lähtien. Ståhlen mukaan yliopistojen johtamistyyliä ovat muuttuneet, ja yliopistoväeltä on alettu vaatia aikaisempaa enemmän koko

yliopistoyhteisön yhteistoimintaa tehokkuuden lisäämiseksi. Tämä näyttäytyy myös akateemiseen henkilökuntaan kohdistettavina odotuksina paremmasta strategisesta ohjautumisesta ja tavoitteellisuudesta. Tietoa ja osaamista ei pidetä enää ainoastaan koulutuksen lähteenä, vaan ne on valjastettu osaksi tuottavaa liiketoimintaa. (Ståhle & Ainamo 2012, 16.)

Akateemisen työn määrittelyssä profession jäseniksi mielletään yliopistossa toimivat tutkimus- ja opetushenkilökuntaan kuuluvat henkilöt, jotka tekevät akateemista työstä. Tutkimus ja opetus ovat kuitenkin vain osa akateemiseen työnkuvaan liittyvistä velvollisuuksista, joten pelkästään perustehtävien kautta tapahtuva määrittelemine ei ole tarpeeksi kattava lähestymistapa. Akateeminen työ on yliopistossa työskentelevän henkilön identiteetin rakentamisen ja itseilmaisun muoto, mutta sillä on myös tuotannollinen ulottuvuus, jonka voidaan ajatella olevan työn ”tulos”, kuten tutkimustulokset, asiantuntijapalvelut, konsultointi ja opetus. Nämä linkittyvät myös yliopistoille annetun kolmannen tehtävän, yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen, saavuttamiseen. (Pekkola 2014, 115–118.)

Akateemisille työntekijöille merkittävä muutos oli yliopistojen siirtyminen pois valtion tiliviraston asemasta itsenäisiksi instituutioiksi. Uudistetussa yliopistolaisissa yliopistoille annettu uusi asema itsenäisinä työnantajina tarkoitti sitä, että entiset virkasuhteet korvautuivat työsuhteilla. Oikeudellisen aseman muutoksen lisäksi uusi status on tuonut mukanaan diskurssimuutoksen, jossa valtiotasolla yliopistojen nähdään ainakin tulevaisuudessa olevan ”ihan tavallisia työpaikkoja”, joissa sovelletaan ylitysmailmasta tuttuja laatustandardeja, työajan seurantarjestelmiä, johdolta tulevia top-down kehittämishankkeita sekä esihenkilö- ja alaiskoulutuksia. Uhkakuvana on, että kaiken tämän myllerryksen keskellä kadotetaan yliopiston viehätys, lumo ja sen työntekijöilleen tarjoama kiinnostus ja imu työnsä tekemiseen. (Filander 2012, 527.)

Yliopistolain reformin jälkeen yhteiskunnallinen vuorovaikutus on noussut yliopistojen toiminnan kolmanneksi ydintehtäväksi, johon työntekijöiden oletetaan osallistuvan tuomalla omaa tekemäänsä tutkimusta paremmin näkyville. Yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen tavoitteena on tuoda ymmärrystä tiedekorkeakoulujen yhteiskunnallisesta kontribuutiosta, ja löytää uusia välineitä ja toimintamalleja, joilla tehostetaan näiden ydintehtävien vaikuttavuutta ja integroitumista ympäröivään yhteiskuntaan. Yliopistojen vaikuttavuutta tarkastellaan niin alueellisella kuin myös kansainvälisellä skaalalla, ja niillä katsotaan olevan

vastuuta ja tehtäviä sijaintialueidensa kehittämässä. (OM 2007, 8.) Halme (2020) nostaa esille kysymyksen siitä, miksi tätä kolmatta peruspilaria ei ole nostettu itsenäiseksi työtehtäväksi, vaan se ujutetaan osaksi muuta akateemista työtä, mahdollisesti vieden tasaisesti kaikkien resursseja ja tuottaen johtajia, joilla ei välttämättä ole erikseen kerrytettyä yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen osaamista. Opetusministeriö (OM 2007) kuitenkin on painottanut, että vuorovaikutus ei saisi eriytyä muista perustehtävistä, vaan sen pitäisi olla luonnollinen osa tutkimus- ja opetustyötä.

Suomalaisessa yliopistoperinteessä on aikaisemmin korostettu tieteen ja opetuksen vapautta rahoittajien ohjauksesta, joten kilpailullisuuden korostaminen voidaan helposti tulkita akateemisen itsemääräämisoikeuden rajoittamisena (Kogan 2007). Perinteisen akateemisen kilpailun hyödyt eivät välttämättä näy taloudellisina vaikutuksina vaan toiminnallisina vaikutuksina esimerkiksi laatuna, arvostuksena ja korkeakoulun asemana yhteiskunnassa (Aarrevirta ja Saarinen 2009, 9–10). Akateemisen työn tulokset ovat seurausta tieteen tekijöiden sisäisestä motivaatiosta ja itseohjautuvuudesta työssään, eikä työntekijöiden välisen kilpailun korostamisella ja voittomarginaalien tavoittelulla saada tehostettua tämänkaltaista työskentelyä. Kustannustehokkuus sekä kysynnän ja tarjonnan lainalaisuuksien soveltaminen ovat osa markkinalogiikkaa, joka taipuu huonosti tieteen tavoitteeseen totuuden etsimisestä. (Stähle & Ainamo 2012, 17.)

Määrän korostuessa tehokkuuden mittarina, yliopistolaisten julkaisutoimintaan aletaan liittää enemmän taktikointia ja laskelmointia, vaikkei se aina palvelisi tieteenalaa parhaalla mahdollisella tavalla. Tutkimusartikkelien julkaisussa rahoitusmallit ja ranking-listaukset ohjaavat tutkijoita julkaisemaan tekstejään kansainvälisissä julkaisuissa, jolloin paikallisiin aiheisiin syventyminen tutkimuksessa voi jäädä huomiotta ja se tuottaa yliopistolle vähemmän kilpailuvaluuttaa (Deem, 2009). Kaikilla tieteenaloilla tunnustetaan esimerkiksi tulostittarina käytettyjen tieteellisten lehtien merkittävyyttä kuvastavien jufo-luokitusten luonnontieteitä suosiva vaikutus ja yleisemmin tulostittareiden huono yleispätevyys (Ranki 2017, 32). Tästä huolimatta mittareita sovelletaan laajasti niin resurssijaossa kuin myös toiminnan suunnittelussa niin yliopisto, tiedekunta kuin myös laitostasoilla.

Yliopiston alaisuudessa työskentelevien sanan- ja tutkimuksen vapauden toteutumisen edellytyksenä ovat sellaiset institutionaaliset ja materiaaliset rakenteet, jotka mahdollistavat aidosti vapaan toiminnan. Tällaisessa ympäristössä pitää olla mahdollisuus ottaa riskejä,

haastaa vallitsevia mielipiteitä ja olla väärässä. Näiden lisäksi on annettava tilaa ja aikaa toiminnalle, joka ei ehkä koskaan osoittaudu taloudellisesti kannattavaksi tai jonka vaikutukset näkyvät vasta pitkällä aikavälillä. Kun yliopisto altistetaan lyhyen aikavälin tuloshakuisuuteen ja strategiseen ohjailuun, ei tutkimuksen vapaus tai autonomia toteudu riittävästi, vaan tiedettä alkaa ohjailla kiistanalainen ideologinen perusta: uusliberalismi ja tulosjohtaminen. (Patomäki 2005, 57.) Uuden julkisjohtamisen kautta yliopisto on saanut mahdollisuuden järjestää itse sisäistä toimintaansa, mutta rahoituksen muuttuessa epävarmemmaksi on menetetty mahdollisuus pitkäjärjenteiseen suunnitteluun (Sipilä 2007, 110).

Yliopistojen toimintaan on tuotu kasvavissa määrin markkinalogiikan mukaisia toimintatapoja. Tällaista suuntautumista on alkujaan Slaughterin ja Leslien (1997) analyysin pohjalta kutsuttu akateemiseksi kapitalismiksi. Tässä alkuperäisessä analyysissä painotetaan markkinoiden, valtion ja korkeakoulutuksen välisten rajojen hälvenemistä ja muutosta, jossa yliopistojen toimintaa tuodaan lähemmäs hyötyarvoa tarjoavaa toimijuutta (Kankaanpää 2013). Akateemisessa kapitalismissa akateeminen työnkuva muuttuu vastatakseen paremmin kansainvälisten markkinoiden vaatimuksiin. Osana tätä kehitystä akateemiset työntekijät muuttuvat lähemmäs yrittäjiä, jotka vastaavat oman ”tuotteensa” rahoituksesta ja tulosten sovellettavuudesta. Akateeminen kapitalismi muuttaa myös käsitystämme hyödyllisestä tutkimuksesta, ja ohjaa tutkimusaiheita suuntaan, jossa innovaatio- ja markkina-arvo nousevat tutkimuksen merkityksellisyyden keskiöön. Näin ollen suuntauksella on vahva vaikutus akateemiseen työhön. (Siekkinen 2019, 22–23.)

Tulosohjauksen keinoja käyttämällä on pyritty sitouttamaan akateemista henkilöstöä vahvemmin yliopistojen strategian toteuttamiseen erilaisia etuja tarjoamalla. Periaatteessa tällaisen toimintatavan pitäisi kannustaa ja motivoida työntekijöitä tehokkaampaan työskentelyyn asetetun strategian mukaisesti, mutta käytännössä on huomattu lähestymistavan toimivan varsin huonosti erityisesti tietotyötä tekeville julkisen sektorin aloilla. Tutkimustyön parissa esimerkiksi työn laadun ja merkittävyyden arviointi suhteessa muuhun tehtyyn tutkimustyöhön on äärimmäisen haastavaa, eikä tutkimuksen sovellettavuutta välttämättä voida ennustaa ollenkaan. Pahimmillaan tulosohjauksen painottaminen saattaa kääntyä pääläelleen ja toimia tutkijan motivaatiota vähentävänä tekijänä sen tukemisen sijaan. (Kallio & Kallio 2014.)

Kilpailullisuuden korostaminen yhdistettynä rajoitettuihin resursseihin ruokkii työpaikkakiusaamiselle otollista ilmapiiriä ja heikentää yhteisön hyvinvointia sekä yhteistyön

toimivuutta. Tieteellisissä yhteisöissä kiusaaminen näyttäytyy esimerkiksi henkisenä kiusaamisena, vähättelynä, tarpeettomana kritiikkinä, epärealistisina tavoitteina, joihin on päästävä rangaistuksenkin uhalla ja niin fyysisenä kuin myös seksuaalisena häirintänä. Akateeminen työntekijä usein identifioituu hyvin vahvasti oman työnsä kautta, joten ”työminän” ja ”yksityisen minän” raja saattaa hälvetä, jolloin negatiivinen vahvistus työssä näyttäytyy helposti negatiivisena palautteena omaa itseä kohtaan, oli kyse sitten huonosta menestyksestä rahoitushauissa tai kollegan kritiikistä, joka kumpuaa esimerkiksi kateudesta. (Pääkkölä 2019.)

Akateemisen kapitalismin lisäksi akateemista työnkuvaa vahvasti viime vuosikymmeninä ovat muokanneet uusi julkisjohtamisoppi ja managerialistinen lähestymistapa akateemiseen johtamiseen. Uusi julkisjohtamisoppi on tuonut mukanaan uudenlaisen hallintokulttuurin, joka on johtanut yliopistoissa rakenteellisiin uudistuksiin. Lisäksi siihen linkittyvät markkinavoimien ohjaava vaikutus ja vahvistunut suoritusten arviointi, joka läpi leikkaa kaikki yliopiston tasot yksilön työskentelystä lähtien. Managerialismi puolestaan on muuttanut johtamiskäytäntöjä, kasvattanut kilpailullisuutta ja tulosvastuuta. Vaikka näillä käsitteillä on usein negatiivinen konnotaatio akateemisen yhteisön parissa, kokevat jotkut tutkijat näiden suuntausten vaikutusten mahdollisesti tuovan myös positiivisia muutoksia yliopistokentälle, jos niitä käytetään harkitusti ja oikeassa mittakaavassa, huomioiden yliopistojen erityisyys instituutiona. (Siekinen 2019, 23–24.)

Kallion ym. mukaan akateemisessa työssä yleistynyt suoritusten johtaminen ei itsessään edistä akateemisen työn tavoitteita, vaan se ennemminkin antaa kuvan siitä, millaisia tuloksia saadaan näitä tavoitteita arvioivissa mittareissa. Jatkuva mittaaminen, johon uusi akateeminen lähestymistapa perustuu, nähdään akateemisen työntekijöiden keskuudessa turhana valvontana, joka osaltaan johtaa suureen ylimääräiseen työmäärään. Resurssien käyttämisen optimointi suoritetaan jatkuvan mikro-managerioidinnin avulla. Kallion ym. tutkimuksessa akateemiset työntekijät kokivat oman akateemisen vapautensa tulevan rajoitetuksi ja koko akateemisen työn luonteen muuttuneen uuden politiikan aikakaudella. Heidän mukaansa uusi politiikka saattaa luoda uudenlaista akateemista eliittiä, jonka muodostavat nuoret ja kunnianhimoiset nuoret tutkijat, jotka osaavat luovia uusien ohjaavien määräysten viidakossa, päästen nopeasti etenemään urallaan. (Kallio ym. 2016.)

Yliopistolain muutoksen vaikutusten arviointia käsittelevässä kyselyssä selvisi, että ensimmäisten viiden vuoden jälkeen professorit ja muu tutkimus- ja opetushenkilöstö

suhtautui lain vaikutuksiin jokseenkin kielteisesti. ”Keskimäärin he näkivät, että laki on vaikuttanut kielteisesti työn kuormittavuuteen, työssä jaksamiseen, työmotivaatioon, oman työpanoksen ja osaamisen arvostukseen työyhteisössä sekä työn ja muun elämän tasapainoon.” Henkilöstö koki tämän lisäksi työn kuormittavuuden lisääntyneen esimerkiksi henkilöstövähennysten, koventuneiden vaatimusten, byrokraattisuuden lisääntymisen ja kasvaneen hallinnollisen työn määrän vuoksi. (OKM 2016, 61–65.) Erityisesti kilpailullisuuden kasvaessa, akateemisen henkilökunnan on huomattu kokevan kasvavia paineita ylitöiden tekemiseen saavuttaakseen riittävän hyvät tulokset urallaan etenemiseen. Ylittyvät työtunnit ovat yhteydessä myös työn mielekkyyteen, mutta silti uralla eteneminen vaatii pitkäjänteisyyttä ja kunnianhimoa sekä kykyä erottua. (Siekkinen, Kuoppala, Pekkola & Välimaa 2017.)

Kaikkiaan 2010-luvulla on nousussa yliopiston työntekijöiden tyytymättömyys yliopistoihin työpaikkoina ja työnantajina, ja merkittävä osa akateemisista työntekijöistä on harkinnut siirtyvänsä muunlaisiin työtehtäviin yliopiston ulkopuolella. Kokemukset työuupumuksesta, stressistä ja tulevaisuuden epävarmuudesta tekevät yliopistotyöstä vähemmän houkuttelevaa. (Harju ym. 2019.) Brunilan (2019) tutkimuksessa tutkijaopettajat jakoivat fiktiivisiä tarinoita työstään yliopistossa, ja analysoinnin kautta näistä tunnistettiin toistuvia narratiivisia yhtäläisyyksiä. Tarinoissa nousi esille yliopistossa toimivien hallintaa, joiden voidaan nähdä tuottavan halutunlaista uusliberalistista subjektiviteettia työntekijän hyvinvoinnin ja työn mielekkyyden kustannuksella. Työntekijän pitää olla laskelmoiva ja tuloksellinen, eikä menneillä saavutuksilla, laadulla tai kontekstilla ole vahvaa vaikutusta loputtomassa numerollisen mittaamisen toimintaympäristössä. (Brunila 2019, 363–367.)

Tulosohjausta käytetään laajasti akateemisen työn arvioimiseen ja siitä palkitsemiseen siitä huolimatta, että sen on todettu palvelevan huonosti tiedontuotantoon painottuvia työmuotoja. Tutkimustyössä tutkimuksen laadun arviointi ja vertailu on varsin haasteellista, mutta silti akateemisen henkilökunnan kokemuksen mukaan heidän tutkimuksellisia tuloksiaan seurataan yliopiston puolesta enemmän numeerisessa muodossa, esimerkiksi julkaistujen artikkelien lukumääränä, kuin kyseisten julkaisujen laadun tai merkittävyyden kautta. Moni ei myöskään kokenut tulosohjauksen keinojen vaikuttavan omaan työskentelyynsä, vaan sen saatettiin jopa uhkaavan työntekijöiden akateemista vapautta. Nousee kysymys siitä, onko kannattavaa käyttää resursseja ja työntekijöiden aikaa tulostensa raportointiin, jos näillä ei kuitenkaan lopulta ole merkittävää ohjaavaa vaikutusta työntekijöiden työskentelyssä, motivaatiossa tai tuloksissa? (Koski & Koski 2014.)

Akateeminen työ on selvästi muutoksessa, mutta sen houkuttelevuus on silti säilynyt myös nuoremmille tutkijasukupolville. Nuorten akateemisten työntekijöiden keskuudessa vallitsee perinteisen akateemisen työn ideaali, johon olennaisena osana kuuluu akateeminen vapaus. Vapaus linkittyy myös vahvaan omistautumiseen, jossa työn ja vapaa-ajan raja muuttuu hyvin häilyväksi, ja työn imu saa työntekijän uppoutumaan tutkimukseensa. Kunnianhimoisimmat nuoret tutkijat tahtovat saada mainetta oman tieteenalansa yhteisön parissa tuotostensa merkittävyyden kautta. (Ylijoki & Henriksson 2017.) Kutsumus tieteelliseen työhön elää vahvana myös modernissa yliopistokontekstissa, ja osa etenkin nuoremmista tutkijasukupolvista on omaksunut uudet suuntaukset huomattavasti vastaanottavaisemmin kuin pitkään tieteen parissa työskennelleet (esim. Siekkinen, Kuoppala, Pekkola & Välimaan 2017; Ylijoki & Henriksson 2017).

4.2 Akateeminen identiteetti

Työhön yliopistolla liitetään paljon akateemiseen perinteeseen pohjautuvia mielikuvia, joista työn kutsumuksellisuus ja siihen sitoutuminen ovat keskeisiä. Tutkimus ja akateeminen ura vetävät puoleensa tiedonjanoisia ja intohimoisia ihmisiä, jotka eivät niinkään tavoittele rahallista hyötyä työstään, vaan heille totuuden etsiminen itsessään näyttäytyy palkitsevana. Yliopiston alaisuudessa työskennellessä uran alku monesti koostuu määräaikaishuutoista ja epävarmasta jatkosta, mutta mikäli työntekijä onnistuu saamaan vakituisen työsopimuksen yliopiston alaisuudessa, ovat akateemiset uranäkymät yleensä hyvin stabiileja. Työntekijät monesti identifioituvat osaksi omaa yksikköään, ja heidän urasuunnitelmiaan korostuu jatkuvuus. Akateeminen työntekijä muodostaa yhteenkuuluvuutta niin oman yksikkönsä kuin myös oman erikoistumisalansa yhteisön kanssa. (Siekkinen 2019, 56–57.)

Akateemisen identiteetin voidaan katsoa koostuvan henkilön kiinnostuksenkohteista, kunnianhimosta, sitoumuksista ja tavoitteista kuin myös työn tekemiseen liittyvistä tottumuksista ja vuorovaikutuksesta muun akateemisen yhteisön kanssa. Identiteetin voidaan nähdä vaikuttavan työssä koettuun ja sosiaalisesti sisäänrakennettuun rooliin esimerkiksi tutkijana tai opettajana. (Ursin, Vähäsantanen, McAlpine & Hökkä 2020.) Aiemmin akateemiset identiteetit saattoivat olla varsin eriytyneitä riippuen tieteenalasta ja yliopistosta, mutta kasvavissa määrin yliopistojen toiminnassa kannustetaan monitieteisyyteen ja kansainvälisyyteen, jolloin myös akateemiset kulttuurit ja identiteettikäsitteet muovautuvat uusien suuntausten mukana (Henkel 2005).

Yliopistossa työskentelevän akateeminen identiteetti rakentuu osana yksilöllistä kasvua, mutta se on jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäröivän yhteisön päivittäisessä toiminnassa ja työympäristössä. Työntekijän kollegoilla ja esihenkilöillä on vahva ohjaava vaikutus akateemisen identiteetin kehityksessä, ja identiteetti onkin jatkuvassa muutoksessa suhteessa henkilön kokemusten, ajan ja kohtaamisten karttuessa. (Ylijoki & Ursin 2013.) Akateemisella yhteisöllä on havaittu olevan merkittävä vaikutus identiteetin muotoutumisessa. Toisaalta henkilön vuorovaikutus oman oppiaineensa ja erikoistumisalansa kanssa muovaa hänen käsityksiään akateemisuudesta, samalla kun hän omaksuu käsiyksiä ja tapoja yliopistosta instituutiona. (Henkel 2005.) Ursinin ym. (2020) tutkimuksessa vahvistettiin tohtorikoulutettavien rakentaneen omaa käsitystään akateemisesta identiteetistä vahvasti oman yhteisönsä vaikutuksesta, sillä liiallinen työmäärä, epäselvyys ja huono yhteisöllisyys olivat vahvistaneet negatiivisia mielle yhtymiä, kun taas tukea antava yhteisö auttoi tohtorikoulutettavaa muodostamaan positiivisemmän kuvan myös omasta akateemisesta identiteetistään. Aikaisemmat tutkimukset ovat antaneet samankaltaisia tuloksia, vahvistaen että työntekijän tukena oleva, kuunteleva ja kannustava yhteisö, joka toimii yhdessä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi, luo myös vahvaa ja mielekästä narratiivia omasta akateemisesta identiteetistä, ja toisaalta haasteet yhteisössä voivat haavoittaa identiteetin vahvistumista.

Yhdeksi akateemisen identiteetin muodostajaksi ja tukipilariksi on muodostunut akateeminen vapaus. Yhä edelleen löytyy tieteentekijöiden joukosta näkemyksiä, joiden mukaan akateeminen vapaus merkitsee oman erikoistumisalan muodostaman tilan luomista, jossa tutkimusryhmä täysin ulkopuolisista vaikutteista vapaana asettaa itse omat tavoitteensa, keinonsa ja identiteettinsä. Tämän käsityksen voidaan katsoa laajentuneen kohti vuorovaikutuksellisempia yhteisöjä, joissa tutkimustraditioiden väliltä etsitään rajapintoja, tutkimuksen sovellettavuutta voidaan arvioida jo suunnitteluvaiheessa, ja identiteetin muodostuminen ei ole riippuvainen rajatun pienen joukon sisäisten asenteiden ja toimintatapojen omaksumisesta. (Henkel 2005.)

Työn itseohjautuvuus ja vetovoima eivät itsessään vielä selitä akateemisen identiteetin omaksumista, vaan siihen liittyy myös vahva sisäinen, toisinaan kutsumukselliseksi kuvattu motivaatio. Yliopistossa työskentelevien identiteetin määrittäjänä toimii usein merkityksellisyyden kokeminen omassa työssä. Merkityksellisyyden kautta työntekijä orientoituu työhönsä ja valitsee sitoumuksensa sekä asiat, joiden edistämiseen he työnsä kautta pyrkivät. (Tapanila 2020.) Yhteisöllä, johon yksilö kuuluu, on olennainen merkitys identiteetin ja merkityksellisyyden rakentumisessa, ja usein akateemisen työntekijän työn

merkityksellisyttä määrittävä yhteisö on tämän edustama tieteenala (Henkel 2005; Tapanila 2020).

Vaikka yliopistojen toiminnassa vaikuttavat tällä hetkellä organisatoriset tavoitteet, joihin kuuluvat vahvistunut hallinta, tehokkuus, kontrollointi ja arvioinnit, osasta yliopiston arvoista pidetään tiukasti kiinni. Jatkuvien kehittämisprosessien keskellä ja toimintatapojen muuttuessa autonomia, työkuulttuuri ja akateemisen identiteetin käsite pysyvät asiantuntijoiden työn ja urasuunnitelmien merkittävimpinä ohjaavina tekijöinä. Akateeminen identiteetti säilyy vahvana, vaikka siihen sekoittuu markkinalogiikan mukaisia tavoitteita ja keinoja, joita etenkin esihenkilötehtävissä toimivien pitää soveltaa sujuvasti yhtä aikaa perinteisten akateemisten roolien kanssa. (Siekkinen 2019, 58–59.)

Toisin kuin monissa muissa työsuhteissa, akateeminen identiteetti on suurelle osalle yliopiston tieteellisistä työntekijöistä identiteettiä läpileikkaava määrittäjä. Tapanilan (2020) tutkimuksessa tutkijaopettajat näkivät yliopistotyönsä merkityksen linkittyvän usein koko elämäänsä. lähes puolet vastaajista kokivat työn vahvana osana omaa identifioitumistaan. Työhön kohdistuva intohimo oli erittäin vahvaa ja osalle niin mielekästä, että sitä voisi tehdä korvauksetta. Yliopistotyö nähtiin myös vapauden ja itsenäisyyden kautta, sillä he ovat itse vastuussa oman työnsä sisällöstä ja sen järjestämisestä. Osa vastaajista oli kokenut yritysmäisen yliopiston eetoksen vahvistuessa oman asemansa tai tieteenalansa arvostuksen vähentyneen. Näin ollen muutokset yliopistojen toiminnassa heijastuvat hyvin vahvoina työntekijöidensä minäkuvaan, ja sen kyseenalaistaminen voi tuntua hyvin henkilökohtaiselta.

Siekkisen, Kuoppalan, Pekkolan ja Välimaan (2017) tutkimuksessa havaittiin, että Suomessa työskentelevät akateemiset työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja mielekkääksi, mutta työolonsa epävarmoiksi, jättäen monet harkitsemaan yliopiston jättämistä. Tutkijat kokisivat kiinnostusta työnsä jatkamiseen yliopiston alaisuudessa, mutta tuntevat olevansa pakotettuja hakeutumaan muualle työsuhteidensa määräaikaishuutojen ja epävarmojen tulevaisuusnäkökymien takia. Rajallisesta rahoituksesta kilpaileminen ja uralla etenemisen epävarmuus ovat johtaneet akateemisen uran houkuttelevuuden laskuun etenkin nuorten tutkijoiden keskuudessa (Ylijoki & Henriksson 2017).

Opetustyötä tekevä henkilökunta on yliopistossa hyvin heterogeenistä, sillä kaikkien akateemisten työntekijöiden, tohtorikoulutettavista professoreihin ja lehtoreihin, työnkuvaan kuuluu myös opetukseen osallistuminen. Riippuen työntekijän nimikkeestä ja sopimuksesta opetusvelvollisuuden määrä saattaa vaihdella. Akateeminen henkilökunta harvoin mieltää

itseään opettajuuden kautta, vaan he näkevät itsensä osana oman erikoistumisalansa ja yksikkönsä yhteisöä, usein korostaen tutkimuksen tuomaa suuntausta. Tutkimustyöstä saatavat meriitit saavat instituutiolta opetusta enemmän tunnustusta, joten tutkimustyö toimii usein opetusta vahvempana akateemisen identiteetin rakentajana. (Korhonen & Törmä 2016.) Yliopistoissa tehtävään tutkimukseen asetetaan paljon kasvavia paineita, ja sen tarkoitus alkaa vääristyä. Odotuksiin vastaaminen on jatkuvasti vaikeampaa, ja myös yliopisto-opettajalla on tutkijan identiteetti. Tällainen tutkimuspainotus on kuitenkin ongelmallista, sillä tutkimusta voidaan tehdä myös monissa muissa organisaatioissa, mutta korkeimman opetuksen järjestämisessä yliopistoilla on monopoli (Sipilä 2007, 41.) Akateemisen ylimmän opetuksen tarjoamista huomioidaan hyvin puutteellisesti niin yliopistojen sisällä kuin myös kansallisella tasolla rahoitusmallien ja kannustimien kautta. Opetuksen ”laadusta” ja ”tehokkuudesta” kertovat lähinnä opiskelijoiden etenemistahdin seuraaminen ja valmistuvien tutkintojen määrä. Opetuksen arvioinnin haasteena on sen asettaminen määrällisesti ja objektiivisesti mitattavaan muotoon.

Ylijoen ja Henrikssonin (2017) tutkimuksen haastatellut nuoret akateemisen uran alkupuolella olevat haastateltavat toivat esille akateemisella uralla etenemisen olevan hyvin kilpailullista, ja toiveet oman paikan vakinaistamisesta yliopistolla saattavat hidastua tai estyä tutkijan toimiessa opetustehtävissä, joiden merkitystä akateemisissa rekrytoinneissa pidetään varsin pieninä varsinaisiin tutkimusmeriitteihin verrattuna. Nuoren tutkijan toimiessa opetustehtävissä, tälle jää vähemmän aikaa varsinaiseen tutkimuksen tekemiseen, tarjoten vähemmän näyttöä tuloksellisuudesta ja akateemisesta etenemisestä, vaikka tämän ansiot opetustoimissa olisivat erinomaisia. Akateemiset rekrytoinnit eivät aseta opetustehtäville läheskään yhtä suurta arvoa kuin tutkimukselle, vaikka opetus on yksi yliopiston peruspilareista. Opetustoimissa työskentelevillä nuorilla tutkijoilla on ollut enemmän hankaluuksia yhteenkuuluvuuden tunteen muodostumisessa omassa yksikössään.

Opetustyön osuus akateemisessa työssä on noussut uudella tavalla kehittämisen kohteeksi vasta hiljattain. Vanhat traditiot, joissa opetusansioita ei erityisesti huomioida uran edistämässä vaikuttaa edelleen akateemisten työntekijöiden asenteisiin, joissa opetuksen nähdään vievän aikaa muilta, tärkeämmiltä toiminnoilta. Pitkään tieteellisen erikoistumisen on katsottu tarjoavan riittävät edellytykset akateemiseen opetukseen, ja vasta hiljattain yliopistopedagogiikka on alkanut saamaan jalansijaa. (Korhonen & Törmä 2016.) Pedagogiset opinnot eivät ole pakollinen osa erikoistumista, mutta opetuskokemusta ja -osaamista on alettu nostamaan enemmän esille esimerkiksi rekrytointien osana tehtävien opetusnäytteiden

avulla. Quinnin (2012) tutkimuksessa huomattiin osalla yliopistossa työskentelevistä olevan kielteisiä mielikuvia siitä, miten akateemisen opetuksen järjestämiseen puuttumisen voidaan katsoa kyseenalaistavan heidän akateemiseen vapauteensa liittyvää opetuksenvapauttaan.

Siinä missä akateemisessa työssä ja identiteetin muodostamisessa opetustehtävien nähdään olevan toissijaisia tutkimukseen verrattuna, myös muunlaisia työtehtäviä pidetään vähemmän merkityksellisenä identifioitumisen välineenä. Esimerkiksi johtotehtävien ei mielletä olevan osa akateemisten työntekijöiden perustehtäviä siitä huolimatta, että ne kuuluvat lähes jokaisen professorin työnkuvaan jossakin vaiheessa urakehitystä (Auvinen, Huhtala, Kinnunen, Tsupari & Feldt 2020). Toisin kuin yksityisellä sektorilla, yliopistossa harvoin työntekijän tavoitteena on edetä johtotehtäviin. Esihenkilöasemaan ennemminkin päädytään kuin hakeudutaan (esim. Ranki 2017).

Ylijoen ja Ursinin (2013) tutkimuksessa tarkasteltiin akateemisten identiteettien kautta kuvautuvaa suhtautumista yliopistopolitiikan muuttuneeseen suuntaukseen Suomessa. Löydetyt ryhmittelyt jaettiin kolmeen kategoriaan: taantuvat, stabiilit ja edistykselliset kertomukset omasta akateemisesta identiteetistä. Aineistossa painottui taantuvaan ajatteluun taipuvaiset kuvaukset akateemisesta työstä, jossa huolet, epävarmuus, kasaantuva työmäärä ja työn epävarmuus olivat keskiössä. Näihin näkemyksiin yhdistyi uuden politiikan vastustaminen tai jopa syyttäminen työntekijää kohdanneista negatiivisista vaikutuksista. Aineiston perusteella kerrontatavat mukailivat uuden politiikan ”voittajien” ja ”häviäjien” linjaa niin, että uudistuksista hyötyneet henkilöt kokivat ne tervetulleiksi ja omaa identiteettiään vahvistaviksi, kun taas politiikan vaikutuksista kärsineet kaipasivat paluuta entiseen. Jakolinjat eivät muodostu ainoastaan eri yliopistojen tai tieteenalojen välille, vaan erilaisia narratiiveja saattoi löytyä myös saman yksikön työtovereiden joukosta. (Ylijoki & Ursin 2013.)

Yliopistopolitiikan kehityksen voidaan nähdä lisänneen akateemisten identiteettikuvausten ja yhteisöjen polarisoitumista. Ennen uutta poliittista suuntausta tehdyissä tutkimuksissa akateemisen identiteetin on voitu nähdä muodostuvan enemmän oman erikoistumisalan ja yksikön sisällä, mutta uusi politiikka on lisännyt eroja myös samojen yksiköiden sisällä, jakaen henkilöstöä korkealla liitaviin menestyjiin ja huonommin pärjääviin altavastajiin. (Ylijoki & Ursin 2013; Ylijoki & Ursin 2015.) Jatkuvien muutosten alaisuudessa akateemisten työntekijöiden identiteetit ovat jatkuvan uudelleenmäärittelyn kohteena, pyrkien

vastamaan hyvin perustavanlaatuisiin kysymyksiin työssä noudatettavista perusarvoista ja moraalisisista sitoumuksista (Ylijoki & Ursin 2015).

Akateemiseen kapitalismiin liitettävä siirtymä hyöty-yliopistosta yritysyliopistoon muokkaa myös akateemista työkuultuuria, ja luo jännitteitä uusien ja vanhojen näkemysten välille. Yliopistojen työntekijät kokevat toisiaan poissulkevien vaatimusten ja odotusten välillä toimimisen ja identiteetin rakentamisen haasteelliseksi. Yliopistotyön käytänteissä havaittavat hankaluudet on usein leimattu yliopistoreformeihin kohdistuvaksi kritiikiksi ja turhaksi valittamiseksi. Työhön liittyvät ongelmat nähdään helposti yksilötason vastuulla olevilta asioilta, joiden ratkaisut ovat löydettävissä henkilökohtaisella tasolla, ei niinkään itse työyhteisöön ja työn järjestämiseen liittyvinä rakenteellisina haasteina, joihin puutua. (Nikkola & Tervasmäki 2021.) Vaikka yliopiston työntekijä olisi motivoitunut osallistumaan oman työnsä ja yksikkönsä kehittämiseen, on yliopistojen rakenteellisten muutosten huomattu heikentäneen työntekijöiden koettuja ja tosiasiallisia mahdollisuuksia osallistua yliopistolla meneillään oleviin päätöksentekoprosesseihin.

5 Tutkimuksen toteuttaminen

Tällä tutkimuksella kartoitetaan Turun yliopistossa opetus- ja tutkimustyötä tekevien henkilöiden suhtautumista korkeakoulujen kehittämiseen valittuun toimintatapaan ja sen mukana tuomiin uudistuksiin yliopistotyöskentelyssä. Suomen korkeakoulupolitiikan kehitys on viimeisten vuosikymmenten aikana tuonut paljon uusia käytäntöjä ja toimintatapoja yliopistoihin, ja niiden vaikutuksesta niin akateeminen työ ja -identiteetti ovat kiihtyvästi uudelleenmäärittelyn kohteena (esim. Ylijoki & Ursin 2013). Akateemista identiteettiä tutkivien osioiden lisäksi tutkimukseen sisältyy kysymyksiä akateemisen johtamisen kokemuksista oman työn kautta nähtynä, ja työntekijöiden näkemyksiä vaikutusmahdollisuuksistaan yliopistojen päätöksentekoprosesseissa tarkastellaan omassa osiossaan. Tutkimus avaa modernin akateemisen työn dualisuutta, jossa samaan aikaan vaikuttavat perinteiset yliopistoille asetetut arvomaailmat ja toisaalta uudempana suuntauksena markkinalogiikan mukaiset keinot työn ohjailusta ja tehostamisesta.

Tehokkuusajattelun yhdistäminen akateemiseen ympäristöön on altistanut tieteen laadun ja vaikuttavuuden arvioinnin uudenlaisen tarkkailun alaiseksi, ja osana prosessia yliopistot käyvät läpi myös rakenteellisia muutosprosesseja (Kankaanpää 2013; Rinne ym. 2012). Tämän lisäksi kansallinen korkeakoulupolitiikka kannustaa yliopistoja profiloitumiseen niiden erityisosaamisen avulla (Tirronen 2015). Tämän tutkimuksen kautta tuodaan näkyville Turun yliopistossa työskentelevien akateemisten työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä siitä, miten muutokset tukevat heidän omaa akateemista identifioitumistaan, työtään ja käsityksiään yliopistojen tulevaisuudesta osana yhteiskuntaa. Tutkimusaineisto on kerätty sähköisesti välitetyn tutkimuslomakkeen avulla, ja sen analysoinnissa painotetaan tilastollisten menetelmien käyttöä.

5.1 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen kautta kartoitetaan Turun yliopistossa työskentelevien akateemisten työntekijöiden näkemyksiä omasta akateemisesta identiteetistään, akateemisen työn edellytysten ja akateemisen vapauden toteutumisesta modernissa yliopistotyössä, sekä muuttuvaan johtamisjärjestelmään liitettyjä kokemuksia osana tätä kokonaisuutta. Tarkasteluun nousevat myös yliopistojen johtamistavat ja yliopiston työntekijöiden mahdollisuudet osallistua strategiaan, toiminnollisiin ja muihin kehittämistoimiin ja päätöksentekoon. Aiempien tutkimusten valossa vaikuttaa siltä, että akateemisessa yhteisössä

uusi johtamismalli ja siihen liittyvä kollegiaalisuuden väheneminen päätöksenteossa on otettu vastaan jokseenkin torjuen (Välimaa 2017; Välimaa 2018.), ja tämän tutkimuksen puitteissa tarkastellaan, onko Turun yliopiston henkilökunnan näkemyksissä havaittavissa vastaavaa suhtautumistapaa. Tarkastelussa huomioidaan myös omaa työtä laajempi kehys, työhön vaikuttavien muutosten taustalla oleva yliopistopolitiikka. Aineistonkeruuajankohtana keväällä 2021 COVID-19 pandemia vaikutti myös yliopiston työoloihin, joten tutkimuksessa on avoimen vastauskentän kysymyksellä tiedusteltu pandemiaolosuhteiden vaikutuksista omaan työntekoon ja yleisemmin muihin tutkimuksen keskiössä oleviin aihepiireihin.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Minkälaisia kokemuksia ja näkemyksiä Turun yliopiston työntekijöillä on akateemisesta työstä?
 - a) Miten vahvasti työntekijät kokevat samaistuvansa perinteiseen akateemisen identiteetin käsitteeseen, millaisena he näkevät akateemisen uran houkuttelevuuden?
 - b) Miten tutkimus- ja opetushenkilökunnan jäsenet kokevat akateemisen työn edellytysten toteutuvan työssään?
 - c) Minkälaisia näkemyksiä työntekijöillä on akateemisen vapauden toteutumisesta työssään?
 - d) Minkälaisia vaikutuksia COVID-19 pandemia on tuonut työskentelyyn ja akateemisen vapauden toteutumiseen yliopistolla?
- 2) Miten tutkimus- ja opetushenkilökunnan jäsenet kokevat yliopistopolitiikan vaikutusten näkyvän omassa työssään erityisesti johtamisen, vaikutusmahdollisuuksien ja yliopistopolitiikan tulevaisuuden konteksteissa?
 - a) Minkälaisia kokemuksia akateemisilla työntekijöillä on yliopiston johtamistavoista, hallinnosta ja oman työnsä ohjauksesta?
 - b) Millaisina työntekijät näkevät omat vaikuttamismahdollisuutensa yliopistotason päätöksenteossa?
 - c) Miten yliopiston työntekijäryhmät kokevat kansallisten yliopistopoliittisten kehittämistoimien näkyvän omassa työssään, miten työntekijät näkevät suomalaisen yliopistopolitiikan vaikuttavan ja kehittyvän tulevaisuudessa?

5.2 Tutkimuskohde

Tutkimuksen kohderyhmän muodostavat Turun yliopistossa työskentelevät tutkimus- ja opetushenkilöstön jäsenet eli niin sanotut akateemiset työntekijät. Kohderyhmänä tutkimus- ja opetushenkilökunta toimivat määrittävinä henkilöinä koko yliopiston toiminnassa, ja heidän osaamisensa muodostaa yhteisön toimintaa ohjaavan ideologisen ja asiantuntijuuteen pohjautuvan perustan. Akateeminen identiteetti muodostuu vuorovaikutuksellisessa suhteessa oman akateemisen yhteisön ja erikoistumisalan sisällä (Siekkinen 2019), ja aiempien tutkimusten perusteella yhteisö kokee, että akateemisen työn johtamisessa tarvitaan ymmärrystä yliopistosta erityislaatuisena instituutiona (Tirronen 2015), eli akateeminen yhteisö kokee työssään olevan jotain erityistä, joka ei aukea yliopiston ulkopuolella toimiville tahoille yhtä selkeästi.

Tutkimus- ja opetushenkilökunta muodostaa hyvin monipuolisen ihmisryhmän yliopiston sisällä, ja rahoituksenjako-, johtamis- ja työskentelytavat poikkeavat toisistaan tiedekunnasta ja laitoksesta riippuen. Erilaisten tieteellisten traditioiden voidaan olettaa vaikuttavan myös työntekijöiden identiteetin kehitykseen ja käsityksiin yliopistopolitiikan vaikutuksista työssään (Ylijoki & Ursin 2013). Näin ollen uudenlaisen tehokkuusajattelun ja ohjailun lisääntyminen on luultavasti otettu vastaan eri tavoin riippuen heidän tieteellisestä erikoisalastaan. Yleisemmällä tasolla tarkasteltaessa henkilökunnasta eri tavoin muodostettavilla ryhmillä saattaa olla toisistaan poikkeavia näkemyksiä yleisemmin yliopistopolitiikan kehityksestä ja akateemisesta johtamiskulttuurista.

Tarkasteltaessa tutkimusajankohtaa kuvaavaa henkilöstökertomusta vuodelta 2021, Turun yliopistossa tehtiin yhteensä 3313,6 henkilötyövuotta, ja edeltävään vuoteen verrattuna henkilötyövuosien määrä oli kasvussa. Vakinaisessa työsuhteessa yliopistoon oli 49,7 % henkilökunnasta, mutta määräaikaisuus on yliopistotyössä tyypillistä akateemisissa työsuhteissa, etenkin uran alkuvaiheessa ja projektien vuoksi. Opetushenkilökunnan osuus koko henkilöstöstä oli 32,0 % ja tutkimushenkilökunnan osuus oli 31,4 %.

Opetushenkilökunnan keski-ikä mediaani oli 50 vuotta, kun taas tutkimushenkilökunnan osalta vastaava mediaani oli 37. Alle viisi vuotta yliopistolla työskennelleitä oli 44,7 %, kun taas vastaavasti vähintään 15 vuotta yliopistolla työskennelleitä oli noin viidennes (20,9 %). Opetus- ja tutkimushenkilökunta kuuluu kokonaistyöajan piiriin, jossa vuosittainen työaika on 1612 tuntia, ja työajan jakautuminen eri tehtävien välillä kirjataan työajankohdentamisjärjestelmään. Vuoden 2021 osalta vuosittaisesta työajasta 63 % kului

tieteelliseen tutkimukseen ja 28 % koulutukseen. Hallinnollisiin tehtäviin ja muihin varsinaista toimintaa tukiviin tehtäviin oli kirjattu 4 % työajasta. (Turun yliopisto 2021.)

5.3 Kysely tutkimusmenetelmänä

Kysely on tutkimusmenetelmä, joka soveltuu mielipidetiedusteluihin, joita halutaan mitata määrällisesti ja analysoida tilastollisesti (Vehkalahti 2014, 11–13), ja käyttämällä kuvailevia tilastollisia menetelmiä voidaan tiivistää aineistossa esiintyvää mittaustulosten vaihtelua (Nummenmaa 2009, 17). Tässä tutkimuksessa tavoitteena oli muodostaa yleiskuva tutkimusjoukossa esiintyvistä mielipiteistä ja tehdä vertailua eri vastaajaryhmien välillä, johon määrällisen lähestymistavan valitseminen antoi tähän paremmat edellytykset.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää jakaumia ja eroja sekä tarkastella muutosta, joita analysoidaan useimmin tilastollisen tarkastelun avulla (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2013, 83). Yhdessä ajankohdassa kerätyllä poikittaistutkimusaineistolla pystytään keräämään tietoa tutkittavien asioiden välisestä yhteydestä (Vastamäki 2010, 128).

Lomakkeella voidaan kerätä tietoa suurista joukoista, jolloin yksittäisen tilastoyksikön vastausten merkitys häviää, ja tutkimuskohteesta pystytään tekemään laadullista tarkastelua yleistävämpiä kuvauksia ja havaita eroja erilaisten ryhmien välillä. Kyselyn luomisessa tutkimuskohteen operationalisointi on erittäin tärkeää, sillä sekä kysymysten että vastausvaihtoehtojen pitää kuvata tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman selkeästi. Lomakkeen tarkoitus on esittää tutkittavat asiat niin yksiselitteisesti, että kaikki vastaajat ymmärtävät ne samalla tavalla, jolloin annettuja vastauksia voidaan aidosti verrata toisiinsa.

Kyselylomakkeiden käytössä on erityisen tarkkaan huomioitava tapa ja järjestys, jossa kysymykset esitetään ja muotoillaan sekä vastaajille annettavat ohjeet kyselyyn vastaamisesta, sillä ne vaikuttavat vastaajien vastustapaan. (Ronkainen ym. 2013, 85–86, 101–102.)

Kyselyssä käytettävillä ilmauksilla ja sanavalinnoilla voi olla suuri merkitys tuloksiin, jos kaikki vastaajat eivät ole ymmärtäneet kysymyksiä samalla tavalla, joten ilmiötä pitää tarkastella kattavasti useiden kysymysten kautta vastausten luotettavuuden lisäämiseksi (Ronkanen, Karjalainen & Mertala 2008, 31).

Tutkimuslomakkeen kysymysten hahmottelu aloitettiin käyttämällä hyödyksi Rinne ym. (2021) tutkimuksen kysymyspatteristoa, jonka jälkeen sitä täydennettiin Professoriliiton selvityksen (2016) aihepiireillä ja Turun yliopiston vuoden 2019 työhyvinvointikyselyn yksittäisillä kysymyksillä (Turun yliopisto 2019). Työn kuormittavuutta koskevien

kysymysten muotoilussa hyödynnettiin Kinmanin (1998) tutkimuksen kyselyn kysymyksiä, ja akateemisen työn erityispiirteitä kuvaavia muuttujia haettiin Shinin ja Jungin (2014) tutkimuksesta. Akateemisten työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia koskeviin ja organisaatiomuutosta mittaavien kysymysten muotoilussa apuna käytettiin Bruhnin, Zajacin ja Al-Kazemin (2001) käyttämiä kysymyksiä, ja yleisesti akateemiseen työhön linkittyvissä kysymyksissä hyödynnettiin Teichlerin, Arimoton ja Cummingsin (2013) kommentteja vertailevasta Changing academic profession -tutkimuksesta.

Kyselylomake jakautui viiteen osaan: taustatiedot, akateeminen työ, akateeminen vapaus ja yliopistajohtaminen, yliopistovaikuttaminen ja yhteisten palvelujen muutoksen vaikutukset sekä Suomen yliopistopolitiikan suunta ja poikkeustilan vaikutukset. Vaikka osakysymysten jaottelussa pääosin noudatettiin tätä jaottelua, tutkimuksen kohteena olevilla käsitteillä on paljon päällekkäisyyttä, jolloin muuttujia saattaa sisällöllisesti sopia useampaan kategoriaan. Tietyt aihepiirit saattavat aiheuttaa vastaajassa ennakkoluuloja, ja toisaalta samankaltaisten kysymysten esittäminen peräkkäin voi aiheuttaa vastausväsymystä, joten kyselyn luotettavuuden lisäämiseksi osa väittämistä esitettiin käännteisinä muihin osion kysymyksiin nähden, ja muutama väittämä esitettiin eri kysymyskokonaisuuden osana, varmistaen kuitenkin sen yhteensopivuus kyseisen osion kanssa.

Koska tarkoituksena oli tavoittaa ja saada mahdollisimman suuri vastaajamäärä, mittavälineeksi valittiin sähköisesti Webropol-alustalla täytettävä kyselylomake, joka pystytään helposti jakamaan suurelle määrälle potentiaalisia vastaajia, ja tavoitettavuutensa vuoksi vastaajilla oli matalampi kynnys tutkimukseen osallistumiseen. Kyselylomakkeen avatessaan vastaaja sai luettavakseen kyselyä koskevan tietosuojaselosteen, joka hyväksyminen oli velvoittava edellytys lomakkeella etenemiseen. Erillisissä kohdissa vahvistettiin se, että vastaaja vakuuttaa tutustuneensa tietosuojaselosteeseen ja hyväksyy tietojensa käyttämisen selosteessa mainitulla tavalla. Tämän jälkeen varsinainen kysely alkoi taustamuuttujia kartoittavalla osiolla, jossa kartoitettiin vastaajan ikäluokkaa, sukupuoli, akateemisen uran kesto, ensisijainen työtehtävä, osallistuminen erilaisiin yliopiston työryhmiin ja päätöksentekoon, mahdollinen johtoasema ja yleisemmin kiinnostus yliopistopolitiikan seuraamiseen. Tämän jälkeen kysely jatkui neljällä osiolla, joissa yhdistyvät pääosin likert-asteikolliset väittämät ja niitä täydentävät yksittäiset avokysymykset. Kolmen osion aihepiirit olivat: 1. Akateeminen työ 2. Akateeminen vapaus ja yliopistajohtaminen 3. yliopistovaikuttaminen ja yhteisten palveluiden muutoksen vaikutukset 4. Suomen yliopistopolitiikan suunta ja poikkeustilan vaikutukset.

5.4 Tutkimusaineiston hankinta ja analysointi

Tutkimuksen kyselylomake luotiin sähköisesti Webropol-sivustolle, josta se oli helppo välittää eteenpäin vastaajille sähköisen linkin muodossa. Ennen kyselyn julkaisemista ja tutkimuskutsun lähettämistä varmistettiin yliopiston tutkimuspalveluista mahdollista tarvetta tutkimusluvan hakemiselle, mutta sekä hallinto- että lakipuoli vahvistivat tutkimuksen laadultaan sellaiseksi, ettei erillisen tutkimusluvan hankkiminen ollut tilanteessa tarpeellista. Kyselylomake lähetettiin sekä muutamille kasvatustieteen laitoksen henkilökunnan jäsenelle että myös hallintopalveluille etukäteen kommentoitavaksi, testattavaksi ja varmistettavaksi, ja heiltä saadun palautteen perusteella tehtyjen muokkausten jälkeen se välitettiin yliopiston viestintäyksikön kautta potentiaalisille vastaajille.

Kohderyhmän tavoittamiseksi tutkimuskutsu liitettiin uutiseksi yliopiston intranet-sivustolle, ja paremman tavoitettavuuden varmistamiseksi jokaisen tiedekunnan viestinnän koordinaattoria pyydettiin välittämään linkki mahdollisiin tiedekuntakohtaisiin viestintäkanaviin tai uutiskirjeisiin. Tämä edesauttoi merkittävästi aineiston kerryttämistä, sillä suurin osa vastaajista on juuri niistä kolmesta tiedekunnasta, jonka sähköpostilistoille tai uutiskirjeeseen tutkimuskutsu oli välitetty suoraan. Aineistonkeruu suoritettiin alkuvuodesta 2021, ja kyselyyn vastausaikaa oli varattu reilu kaksi viikkoa intranet-uutisen julkaisemisesta. Tietosuojaseloste välitettiin vastaajille osana tutkimuskutsua ja linkkinä tutkimuslomakkeen alussa, jossa myös vahvistettiin osallistujan suostumus kyselyyn osallistumiselle.

Lukuisista lähestymistavoista huolimatta kysely tavoitti kohderyhmän huomion jokseenkin puutteellisesti, sillä Webropol-alustan mukaan kyselylinkin avasi yhteensä 138 vastaajaa, joista 55 osallistui kyselyyn. Osaltaan kohderyhmän haastavaan tavoittamiseen vaikuttaa kyselyn ajankohta keskellä pandemiaa ja rajoitustoimia, jolloin myös akateemista henkilökuntaa ohjeistettiin työskentelemään etänä. Kasvanut sähköisen työskentelyn, viestinnän ja informaation määrä on edesauttanut kyselylinkin tavoitettavuutta.

Tutkimuskutsu lähetettiin kolmen tiedekunnan viestintäkoordinaattiorin kautta suoraan kohderyhmän sähköpostilistoille, ja nämä tiedekunnat edustavat lähes koko aineiston vastaajia. Näin ollen on epäiltävissä, ettei yliopiston sisäinen Intranet viestintäalustana ole kovin tehokas informaation jakamisessa ja henkilökunnan tavoittamisessa.

Vastausaineiston analysoitiin pääosin SPSS tilasto-ohjelmalla. Tilastollista tarkastelua tukemaan kerätyt avokysymysten vastaukset koottiin omaksi aineistokseen. Johdattelevien kysymysten kautta kerättyä kirjoitettua aineistoa analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin

avulla etsien vastauksista yhtäläisyyksiä eri vastaajien välillä ja nostamalla tulososiossa lainauksien avulla esille vastaajien näkökulmia ja lisäyksiä muihin kysymyksiin sanallisessa muodossa. Avovastausten tulkinnassa kiinnitettiin erityisen tarkkaa huomiota vastaajien anonyymiyden säilyttämiseen, ja kaikki yksittäisten vastaajien tunnistamista edesauttavat tiedot on häivytetty tutkielman tulosten esittämisessä. Myös tilastollisessa tarkastelussa on kiinnitetty erityistä huomiota vastaajien anonymiteetin suojaamiseen.

Tämän tutkimuksen analysoinnissa Likert-asteikolliset muuttujat on tulkittu välimatka-asteikollisiksi, sillä vaikka muuttujan saamat vastausarvot käytännön syistä tiivistetään tarkkuudeltaan vaatimattomaan muotoon, periaatteessa muuttujaa voitaisiin mitata välimatka-asteikolla, ja tällainen tulkinta usein tehdään, jotta tulosten tulkinnassa pystytään soveltamaan laajempaa tilastollisten analyysimenetelmien kirjoa (Nummenmaa 2009, 42–44).

Kasvatustieteissä tehtävän tutkimuksen piirissä harvoin tutkittavat kysymykset ovat sellaisia, joita pystyttäisiin mittaamaan eksaktisti välimatka- tai suhdeasteikolla, mutta kuitenkin tieteenalalla on yleistä tulkita likert-asteikolliset, mielipiteitä mittaavat muuttujat välimatka-asteikollisiksi. Tällöin tuloksia tarkasteltaessa on hyvä huomioida kuitenkin tämän valinnan mukanaan tuoma haaste mitta-asteikon keskellä olevan neutraalin väittämän tulkinnasta, ja tämän vaikutuksesta keskiarvoihin perustuvien mittausten paikkansapitävyydestä. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020.)

Muuttujien kuvailussa on käytetty frekvenssejä ja yksinkertaisia kuvailevia tunnuslukuja kuten keskiarvoa, keskihajontaa, vinoutta ja huipukkuutta. Parametristen tutkimusmenetelmien käyttö asettaa varsin tiukkoja oletuksia populaatiojakaumien muodoista (Nummenmaa 2009, 259), jotka etenkin rajallisessa aineistossa toteutuvat suhteellisen huonosti. Tämän tutkimuksen aineistossa muuttujien saamat jakaumat eivät puhtaasti arvioiden noudattaneet normaalijakaumaa kuin muutamassa tapauksessa, ja näissäkin jako useampiin tutkittaviin ryhmiin johti liian pieniin ryhmäkokoisiin parametristen testien käytölle. Näin ollen tutkimustulosten tilastollisessa analysoinnissa on hyödynnetty ryhmien välisten erojen vertailuun epäparametrisiä testejä kuten Mann-Whitneyn U-testi sekä Kruskal-Wallis testin. Summamuuttujien muodostamisen tukena on käytetty pääkomponenttianalyysiä tiedostaen, että tämä on vanhemman tutkimusperinteen mukainen lähestymistapa aineiston tiivistämisessä. Tutkimustuloksia kuvaamaan käytettyjä tunnuslukuja ovat keskiarvo (\bar{x}), keskihajonta (s), vinous, huipukkuus sekä U-testien yhteydessä ilmoitettu järjestyslukujen keskiarvoja kuvaava rankikeskiarvo (R_{ka}).

6 Tulokset

Ottaen huomioon tutkimusjoukon koon, epätasaisesti painottuneen otannan ja epäparametriset tutkimusmenetelmät, tämän tutkimuksen kautta saatavat tulokset eivät ole yleistettävissä koskemaan koko kohdejoukkoa, vaan otos toimii ainoastaan suuntaa antavana tarkasteluna. Aineistossa oli neljän vastaajan kohdalla muutamia puuttuvia arvoja, jotka on korvattu koko aineiston tilastollisella keskiarvolla jokaisen muuttujan kohdalla. Puuttuvien arvojen määrä oli niin vähäinen, ettei arvojen korvaaminen vääristä kyseisten vastaajien osuutta aineistossa merkittävästi. Tämä on kuitenkin hyvä huomioida tarkastellessa tutkimustuloksia, joissa ilmoitetaan keskiarvo tai keskihajonta kuin myös arvot, jotka pohjautuvat näitä analysoinnissa käytäviin testauksiin, sillä puuttuvien arvojen korvaaminen saattaa vaikuttaa näihin arvoihin, lisäten tulosten suuntaa antavaa vaikutusta. Tässä käsitellyistä taustamuuttujista on koottu tiivistävä taulukko 1, joka löytyy edempänä tekstissä. Taulukon prosentiosuudet on pyöristetty lähimpään täyslukuun.

Tutkimuskutsu on ollut kaikkien kohderyhmään kuuluvien saatavilla yhtäläisesti yliopiston sisäisessä intranet-palvelussa, mutta tätä kautta tutkimuskutsu ei tavoittanut kohderyhmäänsä muutamaa vastausta lukuun ottamatta. Suurin osa vastaajista saatiin suoraan tiettyjen tiedekuntien sähköpostilistalle tai uutiskirjeeseen liitettyllä kutsulla, mutta eri tiedekuntien viestintäyhteyshenkilöiden linjauksista riippuen kutsua ei välitetty kuin muutamaaan tiedekuntaan, ja tämä näkyy selkeästi vastausmäärissä. Vastaajat sijoituivat kahdeksaan eri yksikköön: humanistinen tiedekunta (n=7), kasvatustieteiden tiedekunta (n=1), matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta (n=20), lääketieteellinen tiedekunta (n=1), oikeustieteellinen tiedekunta (n=2), teknillinen tiedekunta (n=11), Turun kauppakorkeakoulu (n=12) ja PET-keskus (n=1). Yhteiskuntatieteellisestä tiedekunnasta ei kyselyyn saatu yhtäkään vastausta, ja vastaajien epätasainen jakautuminen tiedekuntien välillä poissulkee tarkemman tiedekuntien välisen tarkastelun.

Taulukko 1 Taustamuuttujien jakaumat

	Vastausvaihtoehdot	Vastausten lukumäärä n (%)
Ikä	25-44 vuotta	22 (40 %)
	45-64 vuotta	33 (60 %)
Sukupuoli	Nainen	23 (42 %)
	Mies	29 (53 %)
	En halua sanoa	3 (6 %)

	Vastausvaihtoehdot	Vastausten lukumäärä n (%)
Yksikkö	Humanistinen	7 (13 %)
	Kasvatustieteiden	1 (2 %)
	Matemaattis-luonnontieteellinen	20 (36 %)
	Lääketieteellinen	1 (2 %)
	Oikeustieteellinen	2 (4 %)
	Teknillinen	11 (20 %)
	Turun Kauppakorkeakoulu	12 (22 %)
	Yhteiskuntatieteellinen	0 (0 %)
	Muu	1 (2 %)
Henkilöstöryhmä	Professori, akatemiaprofessori, tutkimusprofessori, tutkimusjohtaja jne. (Uraporras 4)	14 (26 %)
	Yliopistolehtori, yliopistotutkija, tenure track apulaisprofessori jne. (Uraporras 3)	9 (16 %)
	Tutkijatohtori, yliopisto-opettaja jne. (Uraporras 2)	15 (27 %)
	Tutkijakoulutettava, nuorempi tutkija, tutkimusavustaja jne. (Uraporras 1)	11 (20 %)
	Tuntiopettaja, muu tutkimus- ja opetushenkilökunta	6 (11 %)
Pääasiallinen työtehtävä	Tutkimus	21 (38 %)
	Opetus	15 (27 %)
	Tutkimus ja opetus	16 (29 %)
	Muu	3 (6 %)
Työsuhdetyyppi	Vakituisen työsuhde	32 (58 %)
	Määräaikainen työsuhde tai apuraha	23 (42 %)
Palvelusvuodet Turun yliopistossa	Enintään 6 vuotta	19 (35 %)
	7-18 vuotta	21 (38 %)
	Vähintään 19 vuotta	15 (27 %)
Hallinto- ja luottamustoimiin osallistuminen 5 vuoden aikana	Tiedekunnan johtokunta	6 (11 %)
	Yliopiston hallitus tai yliopistokollegio	2 (4 %)
	Laajennettu johtoryhmä	4 (7 %)
	Muu vastaava tehtävä	12 (22 %)
	Ei ole osallistunut	36 (66 %)
Esihenkilökokemus	On toiminut esihenkilönä	13 (24 %)
	Ei ole toiminut esihenkilönä	42 (76 %)

Kuten taulukosta 1 nähdään, vastaajat jakautuivat varsin tasaisesti eri ikäryhmiin niin, että 25–34 vuotiaita vastaajista oli 26 prosenttia, 35-44 vuotiaita 15 prosenttia, 45-54 vuotiaita 30 prosenttia ja 55-64 vuotiaita 30 prosenttia. Alle 25-vuotiaita tai yli 64-vuotiaita vastaajia ei aineistossa ollut. Aineiston analysointia varten ikäryhmät vielä uudelleen luokiteltiin kahteen luokkaan, joista ensimmäiseen yhdistettiin kaikki alle 45-vuotiaat, nuoremmat työntekijät (n=22) ja toiseen, vanhempien työntekijöiden luokkaan koottiin vastaajat, jotka olivat vähintään 45-vuotiaita (n=33). Vastaajista 42 prosenttia (n=23) ilmoitti sukupuolekseen nainen, 53 prosenttia (n=29) mies ja kolme vastaajaa ei halunnut ilmaista sukupuoltaan. Myös työsuhteen pituus Turun yliopiston palveluksessa jakaantui varsin laajasti, sillä työsuhteen pituudekseen vastaajista 15 prosenttia ilmoitti alle kolme vuotta, 20 prosenttia 3-6 vuotta, 24 prosenttia 7-12 vuotta, 15 prosenttia 13-18 vuotta, 18 prosenttia 19-24 vuotta ja 9 prosenttia yli 25 vuotta. Nämä uudelleen luokiteltiin kolmeen kategoriaan: vuoden 2009 yliopistolain muutoksen jälkeen muodostetut lyhyemmät työsuhteet, joiden kesto on enintään 6 vuotta (n=19), keskipitkät 7-18 vuotta pitkät työsuhteet, jotka ovat ajoittuneet lähelle lakimuutosta (n=21) ja yli 19 vuotta pitkät työsuhteet, jotka on muodostettu selkeästi ennen lakimuutoksen voimaantuloa (n=15).

Kaikkiaan vastaajista 65 prosenttia (n=36) ei ollut toiminut viimeisen viiden vuoden aikana yliopiston tai tiedekunnan hallinnollisissa toimielimissä tai muissa luottamustehtävissä, ja ainoastaan neljä vastaajaa olivat osallistuneet useamman ryhmän toimintaan. Merkittävästi yleisin osallistumismuoto oli johtokuntaan tai laajennettuun johtoryhmään kuuluminen (n=10). Luottamustehtäviin oli osallistunut kaikkien eri uraportaiden vastaajia lukuun ottamatta tuntiopettajia ja muuta, uraportaille sijoittumatonta tutkimus- ja opetushenkilökuntaa. Esihenkilöasemassa vastaajista toimi 24 prosenttia (n=13), joista neljä yksikön johtajana, dekaanina tai vastaavassa asemassa ja yhdeksän muussa lähiesihenkilötehtävissä. 76 prosenttia (n=42) vastaajista ei toiminut ollenkaan esihenkilötehtävissä. Esihenkilötehtävissä toimineet vastaajat edustivat niin tutkimukseen kuin opetukseen painottuneita työtehtäviä, ja heidän joukossaan oli niin miehiä kuin naisiakin. Merkittävä osa luottamustehtävistä ja esihenkilökokemuksesta painottuu tutkijan uraportaalille neljä sijoittuville vastaajille, mutta tämä selittyy osittain työryhmiä ja johtotehtäviä koskevien ohjeistusten perusteella, joiden mukaan moniin johtoasemiin vaaditaan tiettyä akateemista kokemusta, kun taas työryhmissä pyritään saamaan kolmikantainen ja kaikkia työntekijäryhmiä osallistava edustus koolle.

Vastaajien sijoittumista akateemisella uralla tarkasteltiin hyödyntämällä professoriliiton muodostamia tutkijan uraportaita ja niitä täydentävää ”muu tutkimus- ja opetushenkilökunta” luokitusta (n=6). Ensimmäisellä uraportaalla, johon kuuluvat muun muassa tutkijakoulutettavat, nuoremmat tutkijat ja tutkimusavustajat, vastaajista oli 20 prosenttia (n=11). Toisella uraportaalla, johon kuuluvat esimerkiksi tutkijatohtorit ja yliopisto-opettajat, sijoittui vastaajista 27 prosenttia (n=15). Kolmannella uraportaalla ovat yliopistolehtorit, yliopistotutkijat ja tenure track apulaisprofessorit, joita vastaajista oli 16 prosenttia (n=9), ja korkeimmalla eli neljännellä uraportaalla oli vastaajista 25 prosenttia (n=14), toimien esimerkiksi professoreina, akatemiaprofessoreina, tutkimusprofessoreina ja tutkimusjohtajina. Osittain tätä tulosta mukaili myös työsuhteen muoto, sillä vastaajista 58 prosenttia (n=32) oli vakituudessa virka- tai työsuhteessa, 36 prosenttia (n=20) määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa ja 5 prosenttia (n=3) työskenteli apurahalla. Kaikki apurahalla työskentelevät vastaajat sijoittuivat ensimmäiselle uraportaalle, määräaikaiset työsuhteet painottuivat lähes kokonaan ensimmäiselle ja toiselle uraportaalle, kun taas kolmannella ja neljännellä uraportaalla työskentelevistä vastaajista lähes kaikki olivat vakituudessa työsuhteessa.

Akateemisten työntekijöiden työtehtävien painotusta kartoittavassa kysymyksessä vastaaja pystyi rastittamaan niin tutkimuksen, opetuksen kuin muut työtehtävät oman suuntautumisensa mukaisesti. Suurin osa vastaajista ilmoitti pääasiallisiksi työtehtävikseen tutkimuksen (n=21), ja pienempi joukko näki tehtäviensä keskittyvän pääasiassa opetukseen (n=15). Merkittävä osa vastaajista (n=16) näki työtehtäviensä jakautuvan niin tutkimukseen kuin opetukseenkin, ja kolme vastaajaa koki asettuvansa näiden jaotteluiden ulkopuolelle, toimien johtamistehtävissä tai tutkimusta ja opetusta tukevissa työtehtävissä. Verrattaessa pääasiallisia työtehtäviä työsuhteen tyyppiin ja vastaajien sukupuoleen, arvot hajaantuivat varsin yhdenmukaisesti, osoittaen että tämän aineiston osalta tutkimus- ja opetustyö ei ole sukupuolittuneesti jakautunut, eivätkä pääasialliset työtehtävät toimi työsuhteen muotoa selittävinä tekijöinä.

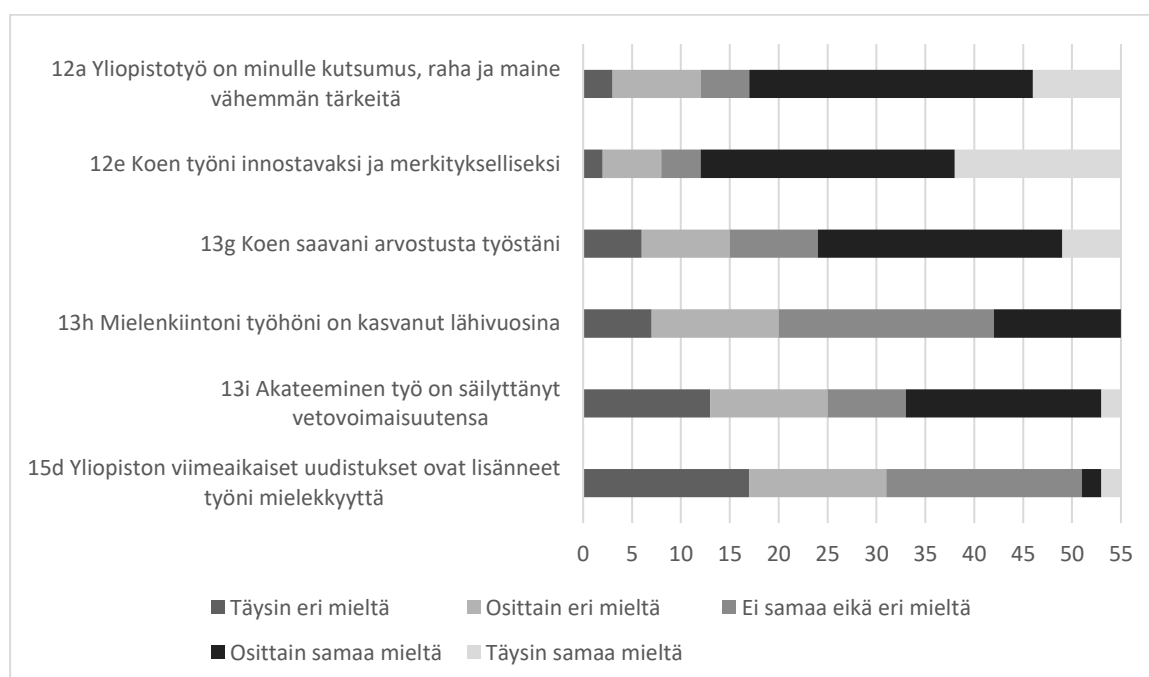
6.1 Akateeminen työ, identiteetti ja vapaus

Akateeminen työ on käsite, jolla yleisesti viitataan ensisijaisesti yliopistoissa toimivien opettajien ja tutkijoiden tekemään työhön. Historiallisesti katsottaessa akateeminen työ on muuttunut varsin vähän, mutta se on saanut viime vuosikymmeninä uudenlaisia vivahteita markkinaorientaation myötä. Työmarkkinoiden näkökulmasta akateeminen työ rinnastuu muihin palkkatöihin, joita voidaan tarkastella työtuntien ja maksettavan palkan kautta.

(Kuoppala ym. 2015, 56.) Tässä luvussa tarkastellaan akateemista identiteettiä yliopiston työntekijöiden omien kokemusten kautta, joissa se näyttäytyy paljon työmarkkinanäkökulman kuvausta laajempaan kokonaisuuteen työn, identiteetin ja vapauden kautta.

6.1.1 Akateeminen identiteetti ja työn vetovoima

Akateemisen identiteetin rakentamisessa keskeistä on työtä kohtaan tunnettu vetovoima ja tietynlainen kutsumuksellisuus (Siekkinen 2019; Ursin ym. 2020). Akateemisen työn vetovoima perustuu yleensä enemmän omaan kiinnostukseen ja tiedonjanoon kuin vaikka toiveisiin varallisuudesta ja asemasta. Kuviossa 2 on koottuna akateemista identiteettiä kuvaavien muuttujien jakaumat, joita on selitetty tarkemmin auki tekstissä. Akateemisen identiteetin perustaa selvitettiin väittämässä 12a ”yliopistotyö on minulle kutsumus, raha ja maine vähemmän tärkeitä” (ka=3,58; kh=1,12) 38 vastaajaa yhtyi osittain tai täysin väittämän mukaiseen työn kutsumuksellisuuteen. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli ainoastaan 3 vastaajaa. Väittämä 12e ”koen työni innostavaksi ja merkitykselliseksi” (ka=3,91; kh=1,08) oli vastaajille erittäin samaistuttava, sillä 43 vastaajaa valitsi osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä vaihtoehdon kuvaamaan omaa kokemustaan. Merkityksellisyyden on myös aiemmassa tutkimuksessa (esim. Tapanila 2020) olevan yksi akateemisen identiteetin keskeisin määrittäjä. Kohdassa 13g ”Koen saavani arvostusta työstäni” (ka=3,29; kh=1,20) yli puolet vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 2 Akateemista identiteettiä kuvaavien muuttujien jakaumat

Väittämän 13h ”mielenkiintoni työhöni on kasvanut lähivuosina” ($ka=2,75$; $kh=0,97$) vastaukset painottuivat enemmän lievään erimielisyyteen, sillä täysin samaa mieltä olevia vastaajia ei ollut, kun taas jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 20 vastaajaa (36 %), ja jos mukaan lasketaan vielä ei samaa eikä eri mieltä olevat vastaajat ($n=22$), huomataan että yli kolme neljännestä vastaajista koki mielenkiintonsa joko pysyneen samana tai jopa huonontuneen lähivuosina. Vain 13 vastaajaa koki mielenkiintonsa työtään kohtaan osittain kasvaneen. Vastausten hajontaa oli havaittavissa myös kohdassa 13i ”akateeminen työ on säilyttänyt vetovoimaisuutensa” ($ka=2,75$; $kh=1,28$), sillä osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 22 vastaajaa (40 %), kun taas osittain tai täysin eri mieltä oli 25 vastaajaa (46 %). Huomattava osa vastaajista koki akateemisen työn vetovoiman laskeneen. Erään vastaajan avoimen vastauksen kautta kuvastuu akateemiseen työhön liittyvä epävarmuus:

[Muutosten vuoksi] yliopisto ei ole enää vetovoimainen työpaikka. Professorit tienaavat mutta suurin osa työntekijöistä on suorittavia yliopisto-opettajia tai tutkijoita, joiden palkka yliopiston ulkopuolella olisi parempi. Etsin töitä muualta.

Näitä väittämiä tarkastelemalla huomataan, että työhön liitetyt ennako-oletukset toistuvat myös aineiston vastaajien keskuudessa (esim. Tapanila 2020; Ursin ym. 2020). Akateemiseen työhön hakeudutaan useimmiten oman kiinnostuksen ja kutsumuksen perusteella, työ koetaan innostavaksi ja merkitykselliseksi ja sen koetaan tuovan tekijälleen arvostusta. Työstä saatavasta positiivisesta vahvistuksesta huolimatta vain harva kokee työhönsä koetun mielenkiinnon kasvaneen lähivuosina. Työtä kohtaan koetun mielenkiinnon haasteina voidaan nähdä kansainvälisen COVID-19 pandemian tuomat nopeat muutokset ja rajoitteet (ks. luku 6.1.4), mutta se itsessään ei ole riittävä selittäjä mielenkiinnon heikkenemiseen. On myös huomattavaa, että vaikka vastaajat kokevat olevansa suhteellisen tyytyväisiä omaan akateemiseen uraansa, nähdään alan vetovoimaisuuden heikentyneen merkittävästi.

Aiemmin käsiteltyjen väittämien (12a, 12e, 13g, 13h ja 13i) katsottiin kuvaavan yleisemmin akateemista identifioitumista ja suuntautumisen vetovoimaisuutta, joten niiden soveltuvuutta summamuuttujan muodostamiseen testattiin pääkomponenttianalyysiä hyödyntäen.

Korrelaatiomatriisiin liittyvät mittaluvut tukivat pääkomponenttianalyysin soveltuvuutta ($KMO = 0,798$; Bartlett $p < 0.001$), ja kommunaliteettitaulukon perusteella kaikki väittämät tulevat riittävän hyvin selitetyiksi käyttämällä raja-arvoa 0,3. Analyysin avulla löydetyn pääkomponentin ominaisarvo- ja selitysosuus kriteeri täyttyi (selitysosuus 60,90 %).

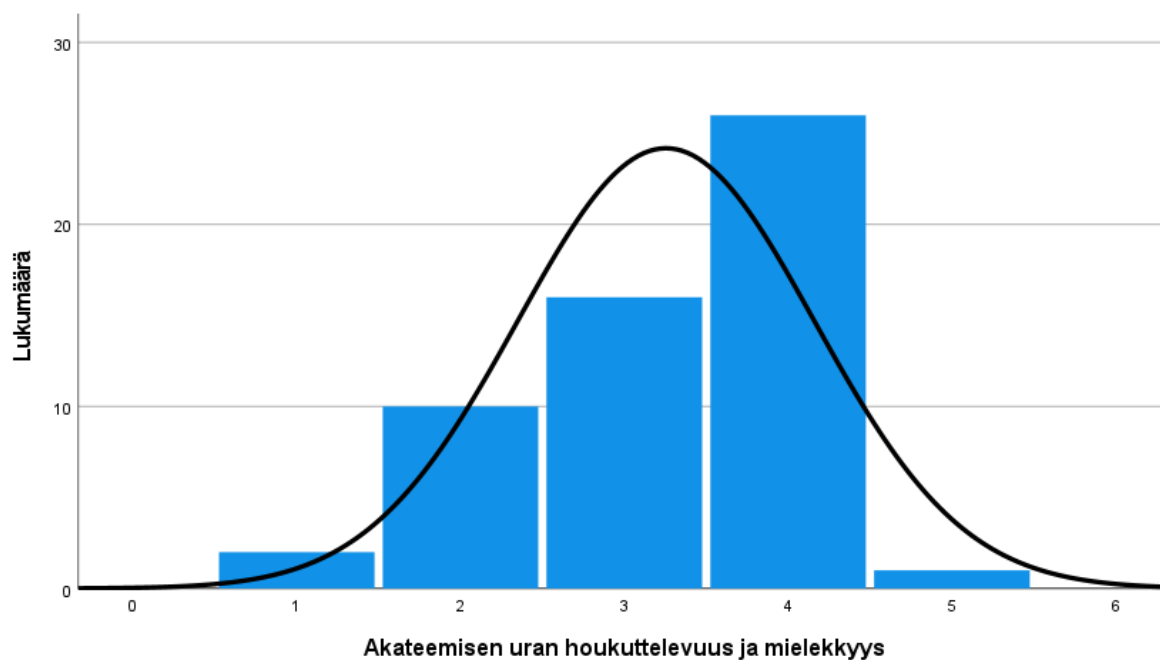
Pääkomponentin reliabiliteetti on myös hyvällä tasolla ($\alpha = 0,84$) eikä minkään väittämän

poistaminen parantaisi sitä. Näiden tietojen pohjalta muodostettiin yllä mainituista viidestä väittämästä uusi summamuuttuja, joka vastasi pääkomponenttianalyysillä löydettyä yhtenäisyyttä (ks. taulukko 2).

Taulukko 2 Summamuuttuja akateemisen uran vetovoimaisuus

Summa- muuttuja	Väittämät	Cronbachin alfa	Osioiden korrelaatiot summa- muuttujaan	Ka.	Kh.	Vinous	Huipukkuus
Akateemisen uran vetovoimaisuus	12a. Yliopisto on minulle kutsumus, raha ja maine vähemmän tärkeitä	0,84	0,55	3,25	0,91	-0,69	-0,31
	12e. Koen työni innostavaksi ja merkitykselliseksi		0,67				
	13g. Koen saavani arvostusta työstäni		0,66				
	13h. Mielenkiintoni työhöni on kasvanut lähivuosina		0,67				
	13i. Akateeminen työ on säilyttänyt vetovoimaisuutensa		0,66				

Muodostettu summamuuttuja ”akateemisen uran houkuttelevuus ja mielekkyys” (vinous=-0,70; huipukkuus=-0,31; ka=3,25; kh=0,91) kuvastaa tarkemmin sitä miten akateemisen uran vetovoima näyttäytyy vastaajille. Summamuuttujan saamien arvojen skaalalla 1 kuvastaa akateemisen uran matalaa vetovoimaa, kun taas arvo 5 kuvastaa vahvaa vetovoimaa. Uuden muuttujan saamien arvojen mukaan kaksi vastaajaa kokivat akateemisen uran houkuttelevuuden ja mielekkyyden hyvin vähäiseksi, ja kymmenen jokseenkin vähäiseksi. Jakauman neutraalille alueelle asettui 29 prosenttia vastaajista (n=16), kun taas muodostetun summamuuttujan vastausskaalalla 47 prosentilla vastaajista (n=26) akateemisen uran koettiin olevan ainakin jokseenkin houkutteleva ja mielekäs valinta. Tämän lisäksi yhden vastaajan katsottiin asettuvan skaalan vahvimpaan päähän, kokien akateemisen uran erittäin houkuttelevaksi ja mielekkääksi (ks. kuvio 3). Huomattavaa on, että vaikka lähes puolet vastauksista kuvastavat samaistumista akateemisen uran houkuttelevuuteen, on myös sen kyseenalaistavien vastaajien määrä kohdejoukossa selkeästi havaittavissa. Verrattaessa summamuuttujan saamia arvoja kyselyn taustamuuttujiin (kyselylomakkeen kysymykset 3–11) ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien välillä, joten tulosten pohjalta vaikuttaa siltä, ettei akateemisen työn vetovoimaisuuden kyseenalaistaminen ole vain tietyn ryhmän kokemus vaan kaikenlaiset akateemiset työntekijät tavoittava suuntaus.



Kuvio 3 Summamuuttujan "Akateemisen uran houkuttelevuus ja mielekkyys" jakauma, jossa arvo 1 kuvastaa alhaista houkuttelevuutta ja 5 korkeaa houkuttelevuutta

Väittämässä 15d ”yliopiston viimeaikaiset uudistukset ovat lisänneet työni mielekkyyttä” tarkasteltiin, ovatko työntekijät kokeneet yliopistotason muutosten mahdollisesti lisänneen heidän työnsä mielekkyyttä ($k_a=2,24$; $k_h=1,053$). Yli puolet vastaajista olivat väittämän kanssa täysin ($n=17$) tai osittain eri mieltä ($n=14$), neutraalilla kannalla oli vastaajista 20, ja ainakin osittain samaa mieltä väittämän kanssa oli neljä vastaajaa. U-testillä huomattiin, että vastaajien sukupuolen mukaisten ryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero muutosten tuomassa mielekkyudessa. Naisvastaajat ($n=23$; $R_{k_a}=20,78$) kokivat muutosten lisänneen heidän työnsä mielekkyyttä merkitsevästi vähemmän kuin miesvastaajat ($n=29$; $R_{k_a}=31,03$; $Z = -2,549$; $p = 0,011$).

Viimeaikaisten uudistusten vaikutuksessa työn mielekkyyteen havaittiin tilastollisesti merkitseviä eroja Kruskal-Wallis testin avulla tarkasteltaessa vastaajan sijoittumista tutkijan urapolulle, eli heidän nimikkeensä perusteella ($H(4) = 14,153$; $p = 0,007$), ja U-testeillä huomattiin uraportaan 4 vastaajien erottuvan lähes kaikista muista. U-testiä käyttäen huomattiin uraportaan 4 ($n=14$; $R_{k_a}=9,39$) kokevan muutosten lisänneen heidän työnsä mielekkyyttä harvemmin kuin uraportalla 3 ($n=9$; $R_{k_a}=16,06$) työskentelevien henkilöiden keskuudessa ($Z = -2,450$; $p = 0,014$). Uraportas 4 ($R_{k_a}=11,57$) erosi myös uraportasta 3 ($n=15$; $R_{k_a}=18,20$), sillä uraportaan 3 työntekijät kokivat työnsä mielekkyyden lisääntyneen uraportaan 4 työntekijöitä useammin ($Z = -2,230$; $p = 0,026$). Lisäksi uraportas 4 ($R_{k_a}=7,86$)

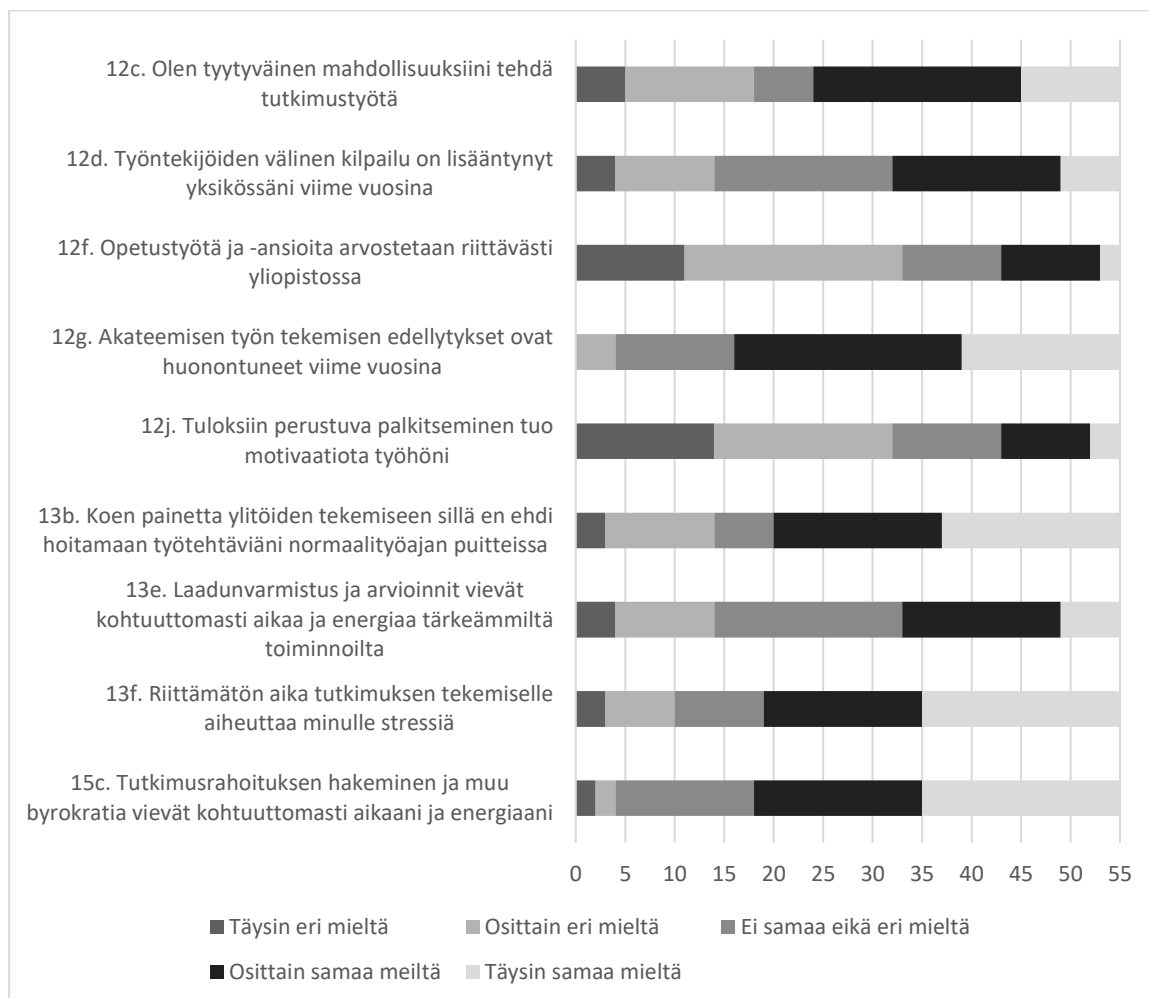
erottui myös tuntiopettajien sekä muun tutkimus- ja opetushenkilökunnan ryhmästä ($n=6$; $R_{ka}=16,67$) samaan tapaan, kokien työnsä mielekkyyden lisääntyneen vähemmän kuin verrokkiryhmänsä ($Z = -3.282$; $p < 0.001$). Tuntiopettajien ryhmä ($R_{ka}=12,42$) erosi tilastollisesti merkitsevästi myös uraportaan 1 vastaajista ($n=11$; $R_{ka}=7,14$), sillä tuntiopettajien ryhmään kuuluvat kokivat työnsä mielekkyyden lisääntyneen uraportaan 1 työntekijöitä enemmän. Yliopiston viimeaikaisten muutosten voidaan kuitenkin sanoa lisänneen työn mielekkyyttä kaikkein vähiten professorien ryhmässä uraportaalla 4.

6.1.2 Akateeminen työ

Akateeminen työ on luonteeltaan hyvin erityislaatuista, ja sen katsotaan koostuvan niin uuden tiedon tuottamisesta tutkimuksen avulla kuin sen levittämisestä opetuksen, julkaisujen ja yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen kautta (esim. Pekkola 2014). Yliopistojen kehittyessä ja muuttuessa on sen akateemisten työntekijöiden vastuulle noussut uusia alueita tutkimuksen ja opetuksen ohelle henkilökunnan vahvemmin osallistuessa yliopiston kehittämistyöhön ja rahoituksen hankintaan sekä jalkautumalla yhä useammin myös yliopistojen ulkopuolisiin toimintaympäristöihin pyrkiessään näkyvyyden kasvattamiseen (esim. Rinne ym. 2012). Yliopistojen rahoituspohjan muutokset ovat johtaneet uudenlaisiin hakemus-, arviointi- ja raportointijärjestelmiin, jotka vaativat myös akateemisten työntekijöiden työpanosta (esim. Kallio & Kallio 2014). Informaatioteknologian aikakaudella myös kansainvälistyminen ja ylikansalliset ranking-järjestelmät ovat yleistyneet yliopistojen toimintaa arvioivina ja kuvaavina vaikuttimina. Akateemista työtä kuvaavien muuttujien jakaumia on kuvattu kuviossa 4, ja niitä avataan tarkemmin tekstissä.

Tutkimus on osa akateemista työtä, vaikka työntekijän pääasiallinen työtehtävä olisi opetuksessa tai muissa tehtävissä. Tiedusteltaessa vastaajien tyytyväisyyttä mahdollisuuksiinsa tehdä tutkimustyötä (12c), yli puolet työntekijöistä olivat osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa, ollen tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa ($n=31$). Viisi vastaajaa oli täysin eri mieltä väittämän kanssa, eli varsin tyytymättömiä omiin tutkimustyön tekemisen mahdollisuuksiinsa. Osittain eri mieltä väittämän kanssa oli 13 vastaajaa, joten osittaista tyytymättömyyttä oli kolmanneksella vastaajista ($ka=3,33$; $kh=1,277$). Verrattaessa kysymyksen vastauksia taustamuuttujiin, pystyttiin Kruskal-Wallis testin $H(3) = 8.33$; $p = 0.040$ perusteella huomaamaan ryhmien välistä tilastollisesti merkitsevää poikkeavuutta riippuen vastaajien kokemasta pääasiallisesta työtehtävästään kysymyksen 7 mukaisesti. Mann-Whitney U-testin avulla pystyttiin rajaamaan tilastolliset erot ryhmien tutkimustyö

($n=21$; $R_{ka}=21,90$) ja opetustyö ($n=15$; $R_{ka}=13,73$) välillä ($Z = -2.40$; $p = 0.016$), sekä ryhmien tutkimustyö ($n=21$; $R_{ka}=21,90$) ja tutkimus- sekä opetustyö ($n=16$; $R_{ka}=14,69$) välillä ($Z = -2,23$; $p = 0.026$). Muiden kysymyksen 7 mukaisten ryhmien välillä tilastollisesti merkitsevää eroa ei ollut havaittavissa. Pääasiallisena työtehtävänä tutkimusta tekevät työntekijät ovat tyytyväisiä tutkimustyön mahdollisuuksiinsa, kun taas työntekijöillä, joiden työtehtävät jakautuvat tasaisesti tutkimuksen ja opetuksen välillä tai painottuvat opetukseen, tyytyväisyys tutkimustyön tekemisen mahdollisuuteen oli tilastollisesti merkitsevästi vähäisempää.



Kuvio 4 Akateemista työtä kuvaavien muuttujien jakaumat

Toinen jaottelu, jossa pystyttiin havaitsemaan tilastollisesti merkitsevä ero koski vastaajien tyytyväisyyttä tutkimuksenteon mahdollisuuksiinsa luottamustehtäviin osallistumisen mukaisesti ryhmiteltynä. Tässä vertailussa huomattiin, että vastaajat, jotka ovat kysymyksen viisi mukaan osallistuneet ainakin johonkin hallinto- tai luottamustehtävään yliopistolla ($n=19$; $R_{ka}=22,08$) kokivat useammin tyytymättömyyttä verrattuna vastaajiin, jotka eivät olleet toimineet tällaisissa tehtävissä ($n=36$; $R_{ka}=31,13$; $Z = -2.07$; $p = 0.038$). Hallinto- ja

luottamustehtäviin osallistuneet vastaajat olivat tilastollisesti merkitsevästi vähemmän tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa tehdä tutkimustyötä verrattuna vastaajiin, jotka eivät olleet osallistuneet luottamustehtäviin viimeisten noin viiden vuoden aikana.

Oman osaamisen korostaminen ja ansioiden näyttäminen ovat tärkeässä asemassa uralla etenemisessä ja muiden ansioiden saamisessa, sillä uusi politiikka on lisännyt akateemiseen profession liittyvää keskinäistä kilpailua, jonka osa työntekijöistä voi tulkita akateemisen itsemääräämisoikeuden rajoittamisena (Kogan 2007). Väittämän 12d ”työntekijöiden välinen kilpailu on lisääntynyt yksikössäni viime vuosina” ($k_a=3,20$; $k_h=1,095$) kanssa osittain tai täysin eri mieltä oli neljäsnes vastaajista ($n=14$), kun taas osittain tai täysin samaa mieltä oli 40 prosenttia vastaajista ($n=23$). Varsin moni vastaajista koki kilpailullisuuden lisääntyneen yksikössään, eikä väittämän kanssa eri mieltä oleminen kuvasta kilpailullisuuden välttämättä vähentyneen vaan mahdollisesti pysyneen samalla tasolla aikaisemman kanssa. U-testin avulla havaittiin, että sukupuolen mukaan jaoteltuna miesten ja naisten välillä kilpailullisuuden kasvun kokemuksessa oli tilastollisesti merkitsevä ero ($Z = -2.48$; $p = 0.013$), sillä naiset ($n=23$; $R_{k_a}=32,13$) kokivat kilpailullisuuden lisääntyneen miehiä ($n=29$; $R_{k_a}=22,03$) enemmän.

Kuten kysymyksen 12c kohdalla huomattiin, opetustyötä tekevien työntekijöiden kokemuksen mukaan mahdollisuudet tutkimuksen tekemiseen koetaan osittain riittämättömiksi, ja monesti yliopistoja koskevassa keskustelussa keskitytään erityisesti tutkimusansioihin ja -saavutuksiin, kun taas opetus saatetaan nähdä toissijaisena (Korhonen & Törmä 2016). Tätä käsitystä vahvistaa kysymyksen 12f ”opetustyötä ja -ansioita arvostetaan riittävästi yliopistossa” ($k_a=2,45$; $k_h=1,119$) vastaukset, joista liki kaksi kolmasosaa oli osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa ($n=33$), kun taas viidennes vastaajista oli väittämän kanssa osittain tai täysin samaa mieltä ($n=12$). Kruskal-Wallis testin avulla havaittiin, että väittämän vastaukset olivat tilastollisesti merkitsevästi erilaiset työntekijän pääasiallista työnkuvaa määrittelevissä ryhmissä ($H(3) = 8.27$; $p = 0.041$). U-testin ($Z = -2.233$; $p = 0.026$) avulla selvisi, että pääosin pelkkää tutkimustyötä tekevät ($n=21$; $R_{k_a}=15,67$) mielsivät opetustyöstä saatavan arvostuksen alhaisemmaksi kuin työntekijät, joiden pääasiallinen työnkuva jakautui sekä tutkimukseen että opetukseen ($n=16$; $R_{k_a}=23,38$). Pääsääntöisesti tutkimukseen sekä opetukseen ($n=16$; $R_{k_a}=19,56$) keskittyvät työntekijät erottuivat myös ensisijaisesti opetukseen keskittyvästä työntekijäryhmästä ($n=15$; $R_{k_a}=12,20$; $Z = -2.347$; $p = 0.019$). Muiden työntekijäryhmien välillä tilastollisesti merkitsevää eroa ei havaittu, joten saatujen tulosten perusteella työntekijät, jotka keskittyvät pääsääntöisesti sekä tutkimukseen

että opetukseen näkivät opetustyöstä saatavan arvostuksen riittävämmäksi kuin ne työntekijät, joiden työn painotus on pelkästään opetuksessa tai tutkimuksessa. Toinen tilastollisesti merkitsevä suhtautumisero opetuksesta saatavaan arvostukseen havaittiin sen mukaan, onko työntekijä toiminut esihenkilötehtävissä vai ei ($Z = -3.198$; $p = 0.001$). Esihenkilökokemusta hankkineet työntekijät ($n=13$; $R_{ka}=39,88$) olivat useammin ainakin osittain samaa mieltä opetustyön arvostuksesta kuin työntekijät, joilla ei ollut esihenkilökokemusta ($n=42$; $R_{ka}=24,32$).

Väittämässä 12g ”akateemisen työn tekemisen edellytykset ovat huonontuneet viime vuosina” yksikään vastaaja ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa, ja osittain eri mieltä ($n=4$) tai neutraalisti suhtautuvia vastaajia ($n=14$) oli yhteensä alle kolmannes kaikista vastaajista. Sen sijaan osittain samaa mieltä vastaajista oli 42 prosenttia, ja täysin samaa mieltä loput 29 prosenttia. Vahva enemmistö vastaajista koki akateemisen työn tekemisen edellytysten heikentyneen. Ainoat ryhmät, joiden välillä kysymyksessä havaittiin, tilastollisesti merkitsevä ero oli niiden työntekijöiden välillä, jotka ovat osallistuneet johonkin hallinto- tai luottamustehtäviin ($n=19$; $R_{ka}=37,03$) verrattuna työntekijöihin, joilla kyseisenlaista kokemusta ei ollut ($n=36$; $R_{ka}=23,24$). Hallinto- ja luottamustehtäviin osallistuneiden työntekijöiden ryhmässä koettiin vahvempaa samaistumista väittämän kanssa, mutta kaikkiaan koko kohdejoukossa vastausten keskiarvo oli varsin korkea ($k_a=3,93$; $k_h=0.900$).

Yliopistotyöhön on pyritty tuomaan uudenlaisia kannustimia tuloksiin perustuvan palkitsemisen avulla, ja väittämä 12j kartoittaa palkitsemisen tuomaa motivaatiota ($k_a=2,44$; $k_h=1,198$). Yli puolet osallistujista oli täysin tai jokseenkin erimieltä väittämän ”tuloksiin perustuva palkitseminen tuo motivaatiota työhöni” kanssa ($n=22$), viidennes suhtautui väittämään neutraalisti ($n=11$), ja sen kanssa osittain tai täysin samaa mieltä oli hieman yli viidennes vastaajista ($n=12$). Vastausten perusteella tuloksiin perustuvan palkitsemisen ei suurella osalla vastaajista koettu nostattavan heidän työtään kohtaan kokemaansa motivaatiota. Verrattaessa vastauksia taustamuuttujiin ei pystytty erottamaan toisistaan tilastollisesti merkitsevästi poikkeavia ryhmiä. Avokysymyksessä 14 eräs akateeminen työntekijä nosti esille sen, miten arviointi itsessään ei ole haitallista, mutta erilaisten arviointien määrä on huomattavan suuri verrattuna niiden vaikutuksiin työsopimuksissa ja palkkauksessa.

Kuten väittämässä 12a huomattiin, kutsumus on edelleen vahva osa akateemiselle uralle hakeutumisessa, ja usein tutkimuksen tekemisen koetaan olevan motivoivaa ja mielekästä

työskentelyä, joka vaatii luovaa aivotyötä, jota on hankala ajoittaa perustyöaikaan. Toisaalta kilpailullisuus nostaa suorituspainetta, pakottaen työntekijät joustamaan aiempaa enemmän. (Siekkinen ym. 2017.) Kohdassa 13b ”koen painetta ylitöiden tekemiseen sillä en ehdi hoitamaan työtehtäviäni normaalityöajan puitteissa” neljännes oli väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä (n=14), kun taas liki kaksi kolmasosaa vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä (n=35). Merkittävä osa työntekijöistä koki paineita ylitöiden tekemiseen (ka=3,65; kh=1,280). Ryhmien välisiä eroja havaittiin U-testillä ($Z = -2.133$; $p = 0.033$) niiden työntekijöiden välillä, jotka olivat osallistuneet hallinto- tai luottamustehtäviin (n=19; $R_{ka}=34,11$) verrattuna työntekijöihin, jotka eivät olleet osallistuneet kyseisenlaisiin tehtäviin (n=36; $R_{ka}=24,78$). Hallinto- ja luottamustehtäviin osallistuneet työntekijät yhtyivät väittämään ylityöpaineiden kokemisesta vahvemmin kuin muut työntekijät. Akateemista työtä kuvailevassa avokysymyksessä 14 korkea tai jopa ”kohtuuton” työmäärä mainittiin muun muassa näin: ”Jos tekisin työtä vain kokonaistyöajan määrittämän ajan vuodessa (1600+ tuntia), en missään tapauksessa pystyisi suoriutumaan työtehtävistäni”.

Yliopistopolitiikan ja -hallinnon kehittyessä myös yliopistoihin, tiedekuntiin, laitoksiin ja työntekijöihin kohdistuu enemmän erilaisia laadunvarmistus ja arviointi toimia, joilla pyritään tuottamaan vertailtavissa olevaa aineistoa näiden toiminnasta. Laadunarvioinnit voivat olla työntekijöille ja yksiköille hyödyksi, mutta niiden laatimiseen vaaditaan työntekijöiden panostusta. Kallion ym. (2016) tutkimuksessa akateemiset työntekijät kokivat jatkuvan arvioinnin haasteelliseksi ja työntekijöitä erottelevaksi strategiaksi, jossa voittajiksi nousevat erityisesti nuoret ja kunnianhimoiset tutkijat. Kohdassa 13e ”laadunvarmistus ja arvioinnit vievät kohtuuttomasti aikaa ja energiaa tärkeämmiltä toiminnoilta” vastaajien kokemukset eivät olleet vahvasti painottuneet kumpaankaan suuntaan (ka=3,18; kh=1,090), mutta tarkasteltaessa väittämää taustamuuttujien avulla, tilastollisesti merkitseviä eroja oli havaittavissa useiden eri ryhmittymien välillä. Työntekijät, joilla oli vakituinen työsuhde yliopistoon (n=32; $R_{ka}=32,86$) kokivat vahvempaa samaistumista väittämän kanssa verrattuna apurahalla tai määräaikaisessa työsuhhteessa työskenteleviin (n=23; $R_{ka}=21,24$) työntekijöihin ($Z = -2.756$; $p = 0.006$). Myös jaettaessa vastaajat kahteen ikäryhmään, alle 45-vuotiaiden ryhmässä (n=22; $R_{ka}=21,95$) suhtauduttiin väittämään neutraalimmin kuin tätä vanhempien (n=33; $R_{ka}=32,03$) työntekijöiden keskuudessa ($Z = -2.374$; $p = 0.018$). Laadunvarmistuksen ja arviointien kuluvan ajan koettiin olevan tilastollisesti merkitsevästi vahvempaa sekä vakituksessa työsuhhteessa olevien että vanhempien työntekijöiden keskuudessa.

Merkitsevä ero havaittiin myös ryhmittelyssä hallinto- tai luottamustoimiin osallistuneiden ($n=19$; $R_{ka}=37,16$) ja osallistumattomien työntekijöiden ($n=36$; $R_{ka}=23,17$) välillä. Työntekijät, jotka olivat osallistuneet hallinto- tai luottamustoimiin, olivat tilastollisesti merkitsevästi vahvemmin samaa mieltä väittämän kanssa, kun taas näihin toimiin osallistumattomat työntekijät suhtautuivat väittämään lievemmin ($Z = -3,199$; $p = 0.001$). Esihenkilöasemassa toimimisella huomattiin myös olevan tilastollisesti merkitsevä yhteys vastaajien suhtautumiseen ($Z = -2.191$; $p = 0.028$), sillä esihenkilönä toimineet ($n=13$; $R_{ka}=36,19$) olivat vahvemmin samaa meiltä väittämän kanssa verrattuna työntekijöihin, jotka eivät olleet toimineet esihenkilöasemassa ($n=42$; $R_{ka}=25,46$). Kaikkiaan väittämän kohdalla korostuivat erilaiset akateemisen työntekijän kokemukseen viittaavat ryhmittymät, jotka samaistuivat väittämänmukaiseen laadunvarmistuksen ja arvioiden vaatiman ajan kohtuuttomuuteen.

Kruskal-Wallis testin mukaan myös tutkijan uraportaiden mukaan jaoteltuna ryhmien välillä oli havaittavissa eroja ($H(4) = 10.350$; $p = 0.035$), sillä uraportaalte 4 sijoittuvat professorit, akatemiaprofessorit, tutkimusprofessorit, tutkimusjohtajat ja vastaavat erosivat tilastollisesti merkitsevästi kaikista muista neljästä tutkijan uraportaan ryhmästä vertailtaessa näitä Mann-Whitneyn U-testillä. Uraportas 4 ($n=14$; $R_{ka}=14,25$) yhtyi väittämään laadunvarmistuksen aikaa vievyydestä uraporrasta 3 ($n=9$; $R_{ka}=8,50$) vahvemmin ($Z = -2,125$; $p = 0.046$). Uraportas 4 ($n=14$; $R_{ka}=18,32$) erosi myös uraportasta 2 ($n=15$; $R_{ka}=11,90$; $Z = -2.111$; $p = 0.035$), kuin myös ero portaan 1 ($n=11$; $R_{ka}=9,18$) ja portaan 4 ($n=14$; $R_{ka}=16,00$) välillä oli tilastollisesti merkitsevä ($Z = -2.369$; $p = 0.018$). Uraportas 4 ($n=14$; $R_{ka}=12,54$) erottui myös tuntiopettajien sekä muuhun tutkimus- ja opetustyöhön kuuluvien työntekijöiden ($n=6$; $R_{ka}=5,75$) ryhmästä ($Z = -2.440$; $p = 0.015$). Uraportaan 4 työntekijät olivat suhteessa kaikkiin muihin ryhmiin vahvemmin sitä mieltä, että laadunvarmistus ja arvioinnit vievät kohtuuttomasti aikaa ja energiaa tärkeämmiltä toiminnoilta, kun taas muiden uraportaiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

Kasvanut paine tutkimustoiminnan ulkopuolisen rahoituksen kasvattamisessa on nostanut akateemiseen työhön uudenlaisen toiminnon, sillä varsinaisen tutkimuksen sijaan projekteille ja tutkimuksille tehtäviin rahoitushakuihin kuluu runsaasti aikaa (esim. Brunila 2011; Rinne ym. 2012). Väittämässä 15c ”tutkimusrahoituksen hakeminen ja muu byrokratia vievät kohtuuttomasti aikaani ja energiaani” selvitettiin työntekijöiden kokemuksia tästä aikaa vievyydestä, ja sen arvoissa kuvastuikin väittämän tukeminen. Vain neljä vastaajaa oli osittain tai täysin eri meiltä väittämän kanssa, kun taas osittain tai täysin samaa mieltä oli jopa kaksi

kolmasosaa vastaajista, painottuen vielä vahvemmin täysin samaa mieltä oleviin vastauksiin. U-testin mukaan ($Z=-1,990$; $p=0.047$) etenkin työntekijät, jotka ovat osallistuneet erilaisiin luottamustehtäviin yliopistolla ($n=19$; $R_{ka}=33,63$) kokivat rahoitushakujen vievän paljon heidän aikaansa verrattuna vastaajiin, jotka eivät olleet osallistuneet kyseisiin tehtäviin ($n=36$; $R_{ka}=25,03$). Tilastollisesti merkitsevä ero havaittiin U-testillä myös verrattuna esihenkilökokemukseen ($Z=2,102$; $p=0.036$), sillä esihenkilönä toimineet ($n=13$; $R_{ka}=35,77$) kokivat tutkimusrahoituksen vievän enemmän heidän aikaansa kuin sellaiset henkilöt, jotka eivät olleet toimineet esihenkilöasemassa ($n=42$; $R_{ka}=25,60$).

Tutkimustyön viemää aikaa on haastava ennakoida etukäteen, ja se vaatii poikkeuksellista keskittymistä työntekijältä. Muiden tehtävien ohella tutkimustyön sovittaminen omaan työjärjestykseen voi joskus tuntua hankalalta, ja akateemisilla työntekijöillä onkin havaittu lähes kroonista pulaa tutkimustyöhön käytettävästä ajasta. Väittämässä 13f ”riittämätön aika tutkimuksen tekemiselle aiheuttaa minulle stressiä” kolmannes vastaajista oli neutraaleja tai eri mieltä väittämän kanssa ($n=19$), kun taas sen kanssa osittain samaa mieltä oli vastaajista 16 ja täysin samaa mieltä 20 vastaajaa, eli loput kaksi kolmasosaa ($ka=3,78$; $kh=1,228$). Akateemisten työntekijöiden keskuudessa ajan riittämättömyys näyttäytyy laajasti jaettuna stressinaiheena.

Tarkasteltaessa uuden yliopistopolitiikan vaikutuksia akateemiseen työhön, pystytään nostamaan yleisiä linjoja, joiden kautta uudet työtä koskevat arvioinnit, kannustimet, edellytykset ja painotukset ovat muuttuneet (esim. Kallunki ym. 2015; Koskiahho 2015; Rinne ym. 2012). Tässä alaluvussa käsitellyille, modernia akateemista työtä kuvaaville muuttujille ei kuitenkaan keskinäisen alhaisen korrelaationsa vuoksi pystytty tekemään pääkomponenttianalyysejä tai muodostamaan niistä koherenttia summamuuttujaa. Tarkastellut kysymykset kuvastavat sellaisenaan akateemista työtä kuvailevaa kokemusmaailmaa uuden politiikan aikakaudella.

Vastaajille annettiin mahdollisuus täydentää akateemista työtä koskevia vastauksiaan avokentässä, jonka johdattelevina kysymyksinä olivat: ”Kertoisitko mitkä asiat tekevät akateemisesta työstä erityistä” ja ”Koetko akateemisen työn edellytysten toteutuvan työssäsi?”. Kysymykseen vastasi 32 vastaajaa, ja kaikkein useimmin esille nostettu asia oli sisältötyö, jossa pääsee työskentelemään omien kiinnostuksenkohteiden parissa. Tutkimustyöllä saatava ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä nousi vastauksissa useasti esille, ja vastauksista kuvastuu tietynlainen ylpeys oman tutkimuksen tuomasta tiedosta ja ymmärryksestä, joka auttaa

ihmiskuntaa ja jonka kautta saavutetaan ”suurempi merkitys”. Akateemisen työn kutsumuksellinen luonne on myös havaittavissa vastauksissa, joissa painottuvat useat maininnat tieteen itseisarvosta ja tahdosta työskennellä sen parissa. Erään vastaajan sanoin ”Tiede on maailman kaikista tärkein asia, tieteelle perustuu kaikki yhteiskunnallinen hyvä ja kehitys”.

Lähes yhtä usein vastaajat mainitsivat työn erityisyyden perustuvan sen itseohjautuvuudelle, vapaalle aikataulutamiselle ja joustavuudelle. ”Ajankäytön vapaus on ainutlaatuista, vaikka se lähes poikkeuksetta johtaa siihen, että aikaa työhön tulee käytettyä paljon. Toisaalta työhön liittyy todella paljon vapaaehtoistyötä (review tehtävät), jotka kuitenkin olennaista pätevytyksessä”. Akateeminen vapaus eri muodoissaan näyttäytyi lähes kaikissa vastauksissa muodossa tai toisessa, ja vaikka se koettiin merkittäväksi motivaatiota ja houkuttelevuutta nostavaksi tekijäksi, tunnistettiin sen ajoittain olevan myös kuormittavaa ja raskasta. Eräs vastaaja koki erityisen vahvaa itsenäisyyttä, sillä hänen mukaansa ”[akateeminen työ on] joustavaa, ketään ei kiinnosta mitä teen”. Vaikka moni vastaaja painotti enemmän uuden politiikan mukanaan tuomia haasteita, eräs vastaaja näki toimintatapojen muutoksen enemmän mielenkiintoisena: ”-- Usein kuitenkin rahoituksen kehys on niin väljä, että on kiinnostavaa rakentaa hankkeita, jotka toisaalta vastaavat rahoittajan tavoitteisiin ja samalla tukevat oman tutkimuksen fokusoitumista. Tämä on älyllinen haaste!!”.

Akateemisen vapauden lisäksi työn sosiaaliset aspektit mainittiin vastauksissa useaan kertaan. Työn erityisyyttä perusteltiin kansainvälisellä yhteistyöllä sekä kollegoiden ja opiskelijoiden tuomalla lisäarvolla, jotka tekevät työstä mielekästä ja palkitsevaa. Opetustyötä kuvailtiin monessa vastauksessa lämpimästi, mutta sen aliresursointia ja tutkimusta huonompaa arvostusta pidettiin valitettavina sivuvaikutuksina. Yksi vastaaja toteaa että ”[Akateemisessa työssä] on parasta oman opetustyön vapaat kehittämismahdollisuudet ja fiksut opiskelijat”, ja toinen tiivistää työtään näin: ”Tutkimustyö on jatkuvaa uuden etsimistä ja löytämistä, se on kiehtovaa. Opetuksessa voi antaa eteenpäin oppimaansa ja jakaa kokemustaan”. Myös tieteellisen tradition jatkuvuus liitettiin akateemisen työn erityisyyteen, esimerkiksi erään dekaanin mukaan ”Hienoa on saada olla kouluttamassa uutta sukupolvea asiantuntijoita ja kehittämässä koulutusta”.

Akateemisen työn edellytysten koettiin toteutuvan kohtalaisesti, mutta huolta aiheutti erityisesti kasvava työmäärä ja riittämättömät resurssit työn tekemiselle. Eräs vastaaja toi

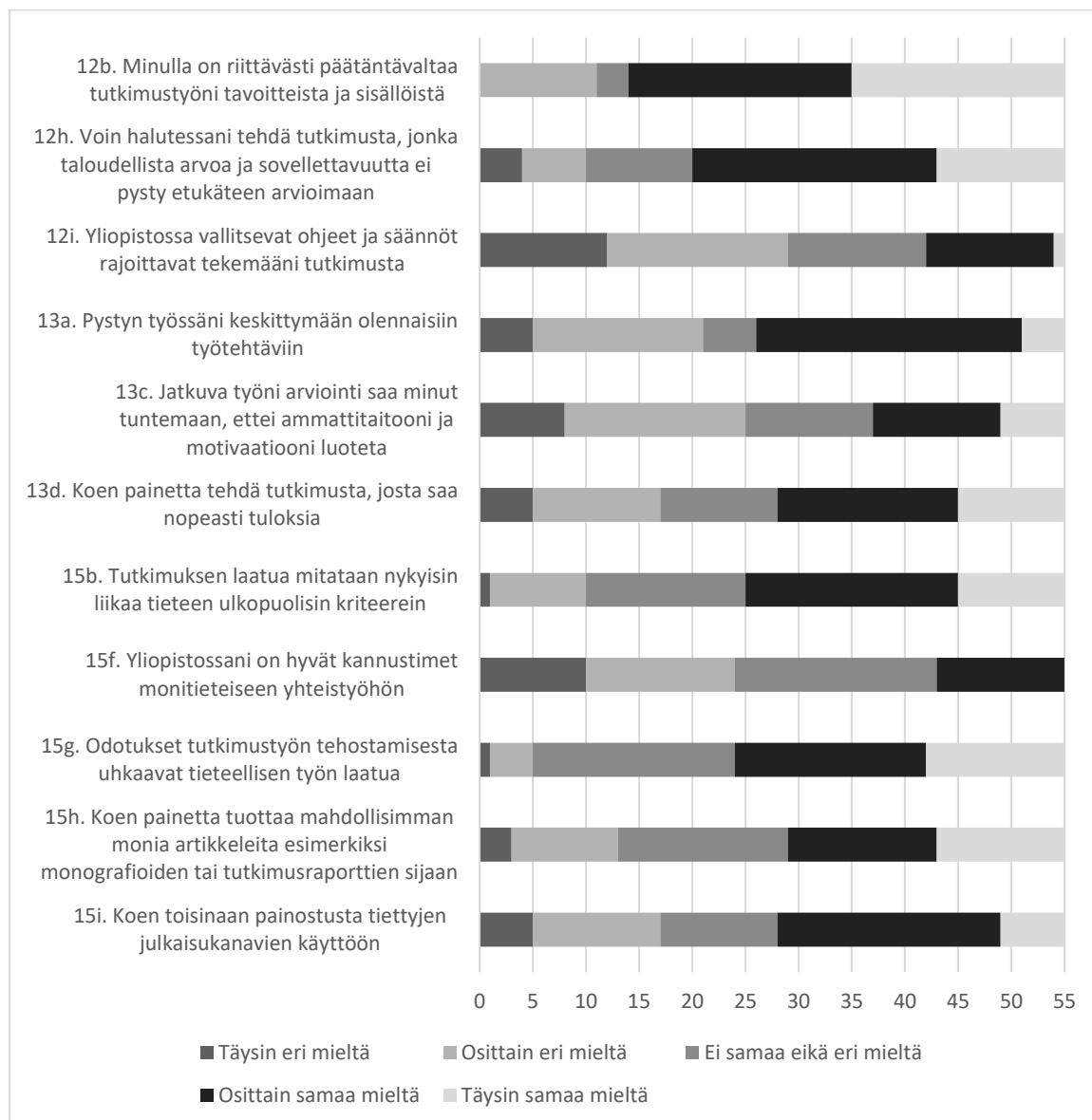
esille yliopistossa tapahtuvan jatkuvan muutoksen haastavuuden, sillä ”lyhyet työsopimukset ja jatkuvat muutokset säännöissä ja järjestelmissä kuitenkin vaikeuttavat pitkäjänteistä työtä”. Muutama vastaaja koki akateemisten vapauksien kaventuneen. Myös jatkuvien arviointien ja hallinnollisen työn koettiin aiheuttavan turhautumista, sillä ”arvioinnissa ei sinänsä ole mitään vikaa, mutta arvioinnin vaikutus työsopimuksiin tai palkkoihin on erittäin pieni suhteessa arviointien määrään”. Uuden yliopistopolitiikan kannustaman tutkimussuuntauksen vaikutusta ja tieteen riittämätöntä arvostusta kommentoitiin eräässä vastauksessa hyvin suoraan: ”Tiedettä ja tieteilijöitä ei arvosteta, ja ne tieteilijät saavat äänensä kuuluville, jotka tekevät käskytutkimusta ja nollatutkimusta, josta saadaan nopeita itsestään selviä tuloksia, jotka sopivat johdon ja hallituksen toiveisiin”.

6.1.3 Akateeminen vapaus

Yliopistojen toiminnan perusedellytyksenä on pidetty akateemista vapautta, jonka turvin tutkimuksen, opetuksen ja tieteellisen toiminnan koskemattomuutta on pyritty turvaamaan. Vapauden katsotaan olevan osoitus luottamuksesta, joka tiedeyhteisölle suodaan vastineena sen tekemästä yleishyödyllisestä työstä, osittain olettaen, että yhteisö on itse paras oman toimintansa ohjaaja, arvioija, rekrytoija ja välittäjä. Toisinaan on nostettu esille kysymys siitä voiko yliopistojen ohjailu, rajoittaminen tai hallinnointi johtaa niiden riippumattomuuden ja luotettavuuden kyseenalaistamiseen (esim. Tapanila 2020). Etenkin akateemisissa piireissä vapauden nähdään olevan ehdoton perusta, jota ilman yliopistoa ei voisi olla sellaisenaan kuin olemme sen oppineet tuntemaan. Akateemiseen vapauteen liittyviä väittämiä on kokoavasti kuvattu kuviossa 5, josta on löydettävissä muuttujien saamat jakaumat.

Akateemisen vapauden toteutumisen kokemusta lähdettiin mittaamaan useiden muuttujien kautta, josta ensimmäinen oli 12b ”minulla on riittävästi päätäntävaltaa tutkimustyöni tavoitteista ja sisällöstä” ($k_a=3,91$; $k_h=1,110$). Täysin eri mieltä väittämän kanssa ei ollut yksikään vastaajista, ja osittain eri mieltä sen kanssa oli viidennes ($n=11$). Huomattavan suuri osa vastaajista oli joko osittain samaa mieltä ($n=21$) tai täysin samaa mieltä ($n=20$) väittämän kanssa. Vastaajista kolme neljäsosaa koki oman päätäntävaltansa ainakin osittain riittäväksi tutkimustensa tavoitteiden ja sisällön valinnassa. U-testin avulla havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero vastauksissa riippuen vastaajan työsuhdetypistä ($Z = -2.453$; $p = 0.014$), sillä vakituksessa työsuhhteessa olevat työntekijät ($n=32$; $R_{ka}=32,23$) samaistuivat väittämään vahvemmin kuin määräaikaaisessa työsuhhteessa tai apurahalla työskentelevät kollegansa ($n=23$; $R_{ka}=22,11$).

Toinen havaittu tilastollisesti merkitsevä ero löydettiin verrattaessa esihenkilöasemassa toimineita työntekijöihin, joilla kyseisenlaista kokemusta ei ollut ($Z = -2.659$; $p = 0.008$). Testin perusteella esihenkilöasemassa toimineet ($n=13$; $R_{ka}=37,73$) kokivat vahvempaa samaistumista omaan päätäntävaltaansa verrattuna muihin vastaajiin ($n=42$; $R_{ka}=24,99$), joilla esihenkilökokemusta ei ollut. Eräs vastaaja kuvasi akateemista vapautta koskevassa avokysymyksessä kehitystä näin: ”Akateemisen vapauden osalta lisääntynyt valvonta on vähentänyt omaa liikkumatilaa”.



Kuvio 5 Akateemista vapautta koskevien muuttujien jakaumat

Yhteiskunnallisessa keskustelussa toivotaan joskus tieteeltä enemmän innovaatioita ja ratkaisukeskeistä tutkimustapaa, ja tätä suuntausta on ajoittain nostettu keskustelun aiheeksi

myös poliittisessa kontekstissa (esim. Koskiaho 2015; Siekkinen 2019). Tälle nostetaan usein vastineeksi perustutkimuksen tärkeys, sillä innovaatiot eivät synny tyhjiössä, ja usein tutkimustulosten sovellutuksia on haastavaa arvioida etukäteen. Kysymyksessä 12h ”voin halutessani tehdä tutkimusta, jonka taloudellista arvoa ja sovellettavuutta ei pysty etukäteen arvioimaan” merkittävä osa vastaajista oli osittain (n=23) tai täysin samaa mieltä (n=12) väittämän kanssa, mutta 4 vastaajaa oli täysin eri mieltä tutkimusvapaudestaan (ka=3,60; kh=1,164). Verrattaessa kysymykseen annettuja vastauksia kyselyn taustamuuttujiin, havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero ($Z = -2.192$; $p = 0.028$) niiden vastaajien kohdalla, joilla oli kokemusta esihenkilönä toimimisesta (n=13; $R_{ka}=36,12$) verrattuna niihin työntekijöihin, jotka eivät olleet toimineet esihenkilöasemassa (n=42; $R_{ka}=25,49$). Esihenkilöasemassa toimineet työntekijät kokivat muita työntekijöitä vahvemmin voivansa tehdä tutkimusta, jonka arvoa ja sovellettavuutta ei pystytä määrittelemään etukäteen.

Kysymyksen 12i ”yliopistossa vallitsevat ohjeet ja säännöt rajoittavat tekemääni tutkimusta” (ka=2,51; kh=1,120) kohdalla yli puolet vastaajista oli väittämän kanssa osittain (n=12) tai täysin eri mieltä (n=17), ja neutraalisti siihen suhtautui 13 vastaajaa. Kuitenkin viidennes vastaajista koki ohjeiden ja sääntöjen osittain rajoittavan heidän tekemäänsä tutkimusta, ja yksi vastaaja oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Kolme neljännestä vastaajista ei kokenut ohjeiden ja sääntöjen rajoittavan heidän työskentelyään yliopistolla, mutta kuitenkin joukosta löytyi vastaajia, joille nämä näyttäytyivät rajoitteina heidän omassa tutkimustyössään.

Erilaisiin arviointeihin, raportointiin ja henkilökunnan vastuullistamiseen perustuvan lähestymistavan toimivuutta on kyseenalaistettu yliopistokontekstissa. Yksi näkökulma näiden raportointien lisääntymiseen on huoli siitä, eikö tieteellisen toiminnan itsesääntelyyn ja tieteen parissa työskentelevien ammattitaitoon luoteta yhtä vahvasti kuin aiemmin (esim. Välimaa 2022). Väittämä 13c ”jatkuva työni arviointi saa minut tuntemaan ettei ammattitaitooni ja motivaatiooni luoteta” osaltaan testasi tätä näkökulmaa, ja se jakoi vastaajia laajasti kumpaankin näkemykseen (ka=2,84; kh=1,244). Suurempi osa vastaajista oli väittämän kanssa täysin (n=8) tai ainakin osittain eri mieltä (n=17), mutta kolmannes vastaajista yhtyi ainakin osittain väittämään (n=18). Väittämään suhtautui neutraalisti 12 vastaajaa, joten kaikkiaan noin kaksi kolmasosaa ei nähnyt arviointien johtuvan heidän osaamisensa kyseenalaistamisesta. Taustamuuttujissa ei havaittu ryhmien välisiä eroja kysymykseen annettujen vastausten perusteella.

Yliopistoyhteisössä säännöllisesti puheeksi nousee huoli oman päätoimenkuvan ulkopuolisten työtehtävien kasvavasta määrästä, joiden uskotaan jopa vaarantavan työntekijöiden perustehtävien hoitamisen. Väittämässä 13a ”pystyn työssäni keskittymään olennaisiin työtehtäviin” ($k_a=3,13$; $k_h=1,187$) vastaajat asettuivat hyvin hajanaisesti väittämän puolelle ja sitä vastaan, sillä 21 vastaajaa oli sen kanssa osittain tai täysin samaa mieltä, kun taas osittain tai täysin samaa mieltä sen kanssa oli 29 vastaajaa. Taustamuuttujilla ei pystytty laajasti selittämään väittämän vastauksissa ilmeneviä eroja, mutta U-testillä havaittiin, että työntekijät, jotka ovat osallistuneet hallinto- tai luottamustehtäviin ($n=19$; $R_{k_a}=20,45$) sijoittuivat järjestyslukujensa keskiarvon puolesta muita työntekijöitä ($n=36$; $R_{k_a}=31,99$) matalammalle ($Z = -2,708$; $p = 0.007$). Hallinto- ja luottamustoimissa mukana olleet työntekijät kokivat pystyvänsä keskittymään olennaisiin työtehtäviinsä huonommin kuin työntekijät, jotka eivät olleet osallistuneet kyseiseen toimintaan yliopistolla. Eräs vastaaja kuvaili akateemista työtä avokysymyksessä 14 näin:

Tutkimusta haluaisin tehdä enemmän, ja siihen on ihan liian vähän aikaa. Silloin kun olisi aikaa tulee jatko-opiskelijoiden ohjaus, hallinnolliset hommat ja työryhmät ja projektit, jotka eivät välttämättä kehitä omaa tutkimusta sinne suuntaan, mihin haluaisi. Minua pyydetään mukaan erilaisiin juttuihin, mutta oikeastaan haluaisin tehdä omaa tutkimusta vähän eri suunnalla.

Tulostavoitteet ovat tulleet näkyväksi osaksi yliopistojen toimintaa muun muassa mitattaessa eri tieteenalojen niin sanottua tuottavuutta, ja usein tuottavia tiedekuntia ja laitoksia myös palkitaan niiden tekemästä työstä erilaisin resurssein, sillä niiden tuomat tulot ja julkisuus auttavat entisestään koko yliopiston toiminnan ylläpitämisestä. Tutkimusten innovaatio- ja markkina-arvolle asetetaan kasvavaa painoarvoa arvioitaessa sen hyödyllisyyttä (Siekkinen 2019). Väittämä 13d ”koen painetta tehdä tutkimusta, josta saa nopeasti tuloksia” jakoi vastaajia usealle eri kannalle ($k_a=3,27$; $k_h=1,254$), mutta yhtenemistä väittämään oli liki puolessa vastauksista, sillä väittämän kanssa osittain samaa mieltä oli 17 vastaajaa, ja täysin samaa mieltä sen kanssa 10 vastaajaa. Neutraalilta kannalta löytyi 11 vastaajaa, osittain väittämää vastaan oli 12 vastaajaa, ja täysin eri mieltä sen kanssa oli 5 vastaajaa. Taustamuuttujista ei löytynyt toisistaan tilastollisesti merkitsevästi eroavia ryhmiä heidän vastaustensa perusteella.

Nykyaikainen politiikka asettaa yliopistojen toiminnalle uudenlaisia vaateita, ja toisinaan akateeminen henkilökunta kokee yliopistossa ulkopuolelta tulevan ohjailun lisääntyneen (Välimaa 2017; Välimaa 2018). Kysymyksessä 15b ”tutkimuksen laatua mitataan nykyisin liikaa tieteen ulkopuolisin kriteerein” tämä näkemys sai vahvaa kannatusta, sillä hieman alle

kolmasosa vastaajista oli neutraalilla kannalla, ja sen kanssa osittain tai täysin samaa mieltä oli yli puolet ($k_a=3,53$; $k_h=1,034$). Väittämässä 15g ”odotukset tutkimustyön tehostamisesta uhkaavat tieteellisen työn laatua” korostui myös yhtenevä näkökanta väittämän kanssa, sillä vain viisi vastaajaa oli eri mieltä sen kanssa, kolmannes suhtautui siihen neutraalisti ja loput, eli yli puolet vastaajista oli sen kanssa vähintään osittain samaa mieltä ($k_a=3,69$; $k_h=0,979$). Verrattaessa muuttujaa vastaajien esihenkilökokemukseen, todettiin U-testillä ($Z=1,972$; $p=0.049$) esihenkilöiden suhtautuvan väittämään lievemmin ($n=13$, $R_{k_a}=20,69$) kuin vastaajat, jotka eivät olleet toimineet kyseisissä tehtävissä ($n=42$; $R_{k_a}=30,26$).

Eri tutkimusaloilla on erilaisia taipumuksia julkaisutoiminnassa, ja mittaamiseen perustuvan politiikan voidaan nähdä soveltuvan paremmin esimerkiksi luonnontieteellisten alojen julkaisukäytäntöön (Ranki 2017). Kysymys 15h ”koen painetta tuottaa mahdollisimman monia artikkeleita esimerkiksi monografioiden tai tutkimusraporttien sijaan” jakoi vastaajien mielipiteitä ($k_a=3,40$; $k_h=1,180$), sillä neljännes oli ainakin osittain eri mieltä väittämän kanssa, kun toinen neljännes oli osittain samaa meiltä, ja viidennes täysin samaa meiltä. Taustamuuttujien mukaisia eroja ryhmien välillä kuitenkin ei voitu havaita. Kysymyksessä 15i ”Koen toisinaan painostusta tiettyjen julkaisukanavien käyttöön (esimerkiksi jufo-luokitusten mukaisesti)” ($k_a=3,20$; $k_h=1,177$) täysin eri meiltä oli viisi vastaajaa, osittain eri mieltä 12 ja neutraalilla kannalla 11 vastaajaa. Osittain samaa mieltä oli 21 vastaajaa, ja täysin samaa mieltä noin viidennes. U-testillä ($Z=-2,484$; $p=0.013$) vastaajien kahta ikäluokkaa vertaillaessa huomattiin, että vanhempaan ikäluokkaan kuuluvat työntekijät ($n=33$; $R_{k_a}=32,21$) kokivat enemmän paineita tiettyjen julkaisukanavien käyttöön kuin nuorempaan ikäluokkaan kuuluneet työntekijät ($n=22$; $R_{k_a}=21,68$).

Monitieteellinen tutkimus on nähty keinona saavuttaa uudenlaisia innovaatioita, ja siihen kannustetaan valtion puolelta vahvasti (esim. Patomäki 2005). Samalla kuitenkin korostetaan individualismia ja kilpailua yliopiston sisällä. Väittämä 15f ”Yliopistossani on hyvät kannustimet monitieteiseen yhteistyöhön” vahvistaa kuvaa monitieteellisen tutkimuksen haastavuudesta, sillä jopa 44 prosenttia vastaajista oli ainakin osittain eri mieltä väittämän kanssa. Kolmannes vastaajista oli väittämän neutraalilla alueella, ja loput 12 vastaajaa vain osittain samaa meiltä väittämän kanssa. U-testillä havaittiin myös tilastollisesti merkitsevä ero ($Z=-2,098$; $p=0.036$) riippuen vastaajan ikäluokasta, sillä etenkin nuorempaan ikäluokkaan kuuluvat vastaajat ($n=22$; $R_{k_a}=33,34$) kokivat monitieteisen yhteistyön kannustimet huonommiksi kuin vanhempaan ikäluokkaan kuuluvat kollegansa ($n=33$; $R_{k_a}=24,44$).

Tässä alaluvussa 6.1.3 käsiteltyjä akateemista vapautta kuvastavia osakysymyksiä yhteen kokoavaa pääkomponenttianalyysiä tai summamuuttujaa ei pystytty muodostamaan, sillä muuttujien väliset korrelaatiot olivat liian alhaisia, vaikka tarkastelun raja-arvona käytettiin matalana pidettyä arvoa 0.3. Vastaajilla oli myös mahdollisuus kuvailla omia käsityksiään akateemisesta vapaudesta kahden johdattelevan avokysymyksen avulla: ”koetko olevasi vapaa opettamaan, keskustelemaan ja tutkimaan haluamiasi asioita haluamallasi tavalla?” ja ”toteutuuko Turun yliopistossa akateemisen vapauden idea?”. Avoimia vastauksia tähän kysymykseen saatiin yhteensä 32.

Vastaajista 15 koki oman akateemisen vapautensa toteutuvan ainakin suhteellisen hyvin, mutta moniin vastauksiin sisältyi jonkinlainen huomautus siitä, että vapaus on kuitenkin kaventumassa tai muuttumassa, mutta erään vastaajan sanoin ”...vapaus [toteutuu] Turun yliopistossa vähintäänkin yhtä hyvin kuin muualla”. Opetuksen osalta mainittiin, että opetettavat asiat ovat sisällöltään määrättyjä, mutta opetuksen toteutus on kuitenkin jokaisen oman toteuttamisen varassa, mutta opetuksen määrä ei ole tasapuolinen eikä sitä seurata. Yksi vastaaja koki opetuksen rajoittavan tutkimuksenteon mahdollisuuksia. Työsuunnittelussa jokaisen pitää sisällyttää tietty määrä opetusta omaan työskentelyynsä, ja opetuksen osalta osa koki päätyvänsä opettamaan aiheita, jotka ovat oman osaamisen painopisteen ulkopuolella, kuten esimerkiksi tästä vastauksesta käy ilmi:

Jos kontaktiopetukseen uhkasi jäädä käyttämättömiä tunteja maksimin sijaan, ne täytetään muilta opettajilta ylijääneillä, jonkun muun kuin oman osaamisalueen tunneilla. Opettaaksesi, joudut ottamaan haltuun uuden aihepiirin. Tämä lisää kuormittavuutta entisestään.

Useissa vastauksissa korostui näkemys, jonka mukaan yliopisto tai oma laitos tukevat ja kannustavat vapautta tutkimustoiminnassa laajasti, mutta tutkimukseen kohdistuvia rajoituksia tulee erityisesti ulkopuolisen rahoituksen kautta, joka kuitenkin on keskeisessä asemassa monessa tutkimusprojektissa. Rahoitukseen liittyvät vapauden rajoitukset nousivat esille jopa yhdeksässä vastauksessa, sillä ”sellaista vapaata tutkimusta omalla työajalla ilman ulkopuolista rahoitusta tuntuu olevan vaikea tehdä, aina pitäis hankkia ulkopuolista rahoitusta”. Ulkopuolisen rahoituksen korostumisen koettiin asettavan tieteenalat eriarvoiseen asemaan, ja julkisen diskurssin tasolla perustutkimuksen arvostus karisee yhteiskunnassa, osuen erityisen pahasti tieteenaloihin, joiden tekemää tutkimusta ei voida helposti markkinoistaa, ja joiden yhteys yritysmaailmaan on hapuilevampi. Rahoituksen hakemiseen kulutettava aika aiheutti vastaajille myös harmistusta, ”kaikki vähä tutkimusaika pienenee, jos

lähtee hakemuksia tekemään”. Yksi vastaaja, joka mainitsi toimivansa yksikössä, joka toimii pääosin ulkoisella rahoituksella, koki silti, että paineet tutkimuksen sisällön laadun parantamiseen ”syntyvät intohimosta tekemiseen ja tekemisen parantamiseen”, ei ulkopuolisen ohjailun alaisuudessa.

Seitsemän vastaajaa kommentoi erilaisten sosiaalisten aspektien vaikutuksia vapauteensa. Nykyisessä yliopistopolitiikassa kannustetaan yhteistyöhön, kansainvälisyyteen ja monitieteisyyteen, mutta samalla palkitseminen on individualistista ja kilpailevaa. Eräs vastaaja kommentoi, ettei monitieteellinen yhteistyö synny kannustimien kautta, eikä tieteellisiä intressejä voi väkisin pakottaa yhteen vain koska se näyttää hyvältä ulospäin. Isompien tutkimusryhmien ja yhteistyön lisäämisen mainittiin vaativan lisärahoitusta, joka jälleen on pois itsenäiseen tutkimukseen käytetystä ajasta, muodostaen ristiriitaisia intressejä.

Työntekijöiden välinen kilpailu estää täysin vapaat keskustelut ja tutkimukset. Saman aiheen ympärillä on paljon epäedullista kilpailua. Tekemällä enemmän yhteistyötä kaikki voittaisivat ja saataisiin tehtyä tehokkaammin tutkimusta.

Yksi vastaaja näki tutkimusrahoituksen hakemisen kaksipiippuisena houkuttimena, sillä toisaalta ne vievät aikaa, mutta niiden kautta on mahdollista luoda myös uusia verkostoja, kun omaa osaamista lähdetään yhdistämään uudella tavalla. Toinen vastaaja huomautti, että pelkkä tutkimusaineen osaaminen ei riitä, vaan ”pitäisi kaikenmaailman lippulaivoja ja horisontteja pälyillä”. Kolmas nosti esille, että vapaus toteutuu lähinnä tutkimuksen johtohenkilöiden suunnitelmissa, kun taas ”alempiarvoiset tekevät sitä, mihin rahoitusta on”. Yksi vastaaja kommentoi akateemisen vapauden tilaa poikkeuksellisen kärkevästi:

Akateeminen vapaus on haudattu viimeistään 1990-luvulla. Nykyisin se on tyhjä fraasi, jota toistellaan lähinnä haukkumasanana, kun halutaan sanoa, että tutkijoilla on huono työmoraali eivätkä he ajattele kenenkään muun hyötyä kuin omaa mukavuudenhaluaan ja itsekkäitä kiinnostuksen kohteitaan; ja ovat laiskoja.

6.1.4 COVID-19 pandemian vaikutukset akateemisessa työssä

Tämän tutkimuksen aineistonkeruu suoritettiin koronapandemian (COVID-19) ollessa vahvimmillaan keväällä 2021. Tutkimusajankohtana yliopiston toimintaa oli vahvasti siirretty etätyöskentelymalliin, yliopiston tiloissa oleskelua oli vahvasti rajoitettu ja esimerkiksi kaiken opetuksen tuli tapahtua etäyhteyksien kautta. Lyhyessä ajassa koko yliopistoyhteisön piti sopeutua uudenlaiseen toimintamalliin, ja esimerkiksi sähköisten työkalujen käyttämisestä tuli lähes pakollinen osa oman työn tekemistä. Ajankohtaisuutensa vuoksi kyselyyn liitettiin kysymys, jossa vastaajat saivat halutessaan avata ajatuksiaan tämän poikkeusajan

vaikutuksista omassa työssään. Kysymykseen ” Miten koronaviruksen (COVID-19) aiheuttama poikkeustila on vaikuttanut akateemiseen vapautesi toteuttamiseen ja vaikutusmahdollisuuksiisi yliopistossa?” saatiin yhteensä 32 vastaajaa.

Kaksitoista avokysymykseen vastanneista koki pandemian vaikutuksen olleen suhteellisen vähäinen oman työnsä tai vapautensa kannalta. Kahdeksassa vastauksessa mainitaan lähikontaktien, spontaanin keskustelun, vertaistuen ja kollegiaalisuuden kärsineen ja heikentäneen tiedonkulkua erityisesti laitoksen sisällä. Eräs esihenkilöasemassa toimiva työntekijä mainitsee, että ”tämä on varmasti vaikuttanut muiden mahdollisuuteen tuoda asioita minun tietooni”, eli lähikontaktin puuttuminen on saattanut johtaa korkeampaan kynnykseen oman esihenkilön kanssa keskustelemiseen. Toinen vastaaja nostaa esille, miten keskustelu kasvokkain tiedekunnan asioista sekä tutkimuksen ja opetuksen kehittämisestä käydyt, vapaamuotoiset keskustelut ovat olleet erittäin tärkeitä, mutta nyt ne ovat kärsineet todella paljon. Yhden vastauksen kautta kuvastui myös pandemian mukanaan tuoman sosiaalisen eristyksen vaikutukset ja koruton kuva yhteisössä vallitsevasta oman edun tavoittelusta:

Olen vähitellen ajautumassa täysin sivuun koko yliopistoyhteisöstä. Varsikaan laitoksen johto ei ole vähääkään kiinnostunut siitä miten etätyössä toimivat voivat. Näyttää siltä, että nyt ne, joilla ei ole koskaan ollut kiinnostusta muuhun kuin omaan tutkimukseensa, voivat rauhassa keskittyä elämäänsä kaukana Turusta. Opetuksen voi hyvin jättää niiden huoleksi, jotka eivät keksi tapoja päästä siitäkin eroon. Se hyvä puoli tästä tietysti on, ettei enää tarvitse edes kiukutella tavasta, joilla asioita hoidetaan, kun asioiden hoidostakaan ei edes enää mitään tiedä.

Vastaajien keskuudessa muutokset tutkimustyön edellytyksissä nousivat esille yhdessätoista vastauksessa. Suurempi osa vastaajista koki oman akateemisen vapautensa ja tutkimusmahdollisuuksien parantuneen esimerkiksi keskittymistä muiden ulkopuolisten ”häiriötekijöiden” vähennyttyä, oman työn suunnittelun ja aikatauluttamisen helpotuttua sekä etäosallistumisen tuoman ajansäästön ja laajentuneiden osallistumismahdollisuuksien vuoksi. Eräs vastaaja mainitsi miten pandemiatilanteen vuoksi ”pystyn nykyään unohtamaan tehtäviä luovasti ja esim. julkaisemaan papereita sen sijaan”, eli etätyöhön siirtymistä on voitu pitää jopa keinona irrottautua vähemmän tärkeänä pidetyistä tehtävistä. Toisaalta kolme vastaajaa mainitsi, miten heidän tutkimustyönsä on hankaloitunut tai estynyt, sillä sen vaatimuksina olisi yliopiston tilojen käyttö tai kontaktit muihin ihmisiin. Näin ollen yksi vastaaja tiivistääkin asian niin, että ”poikkeustila on eriarvoistanut tutkijoita hyvinkin paljon” toisten pystyessä keskittymään tutkimukseensa aikaisempaa paremmin samalla kun toisten

tutkimustyö on käytännössä kokonaan pysähdyksissä. Eräs vastaaja mainitsi myös kokemiensa paineiden kasvavan, sillä rahoitukset ovat määräaikaista, mutta käytännön tutkimustyö hankaloitunut.

Opetustyön osalta näkymät olivat kauttaaltaan huonommat kaikkien opetuksen maininneiden vastaajien joukossa. Opetuksen suunnitteluun käytettävää aikaa on jo aikaisemmin tuntunut olevan rajallisesti, ja nyt ”poikkeustila on lisännyt valmistelutyötä entisestään, koska kaikki on pitänyt siirtää etäopetuksiksi. Joudutaan luovimaan sen kanssa, mikä on tarkoituksellista ja miten saadaan paras tulos nyt, kun lähiopetus ei ole mahdollista”. Opetuksen järjestäminen uudenaikaisessa tilanteessa on nostanut työtaakkaa ja erimielisyyttä laitoksilla, ja yksi vastaaja mainitsee, miten nykyisenlainen opetus on kivuliasta niin opiskelijoille kuin hänelle itselleenkin. Kaikkiaan etätyöskentelyn tuoma muutos ajankäyttöön ja työsuunnitteluun on tuntunut suurella osalla nostaneen tutkimukseen käytetyn ajan osuutta mahdollisesti opetuksen ja vuorovaikutuksen kustannuksella.

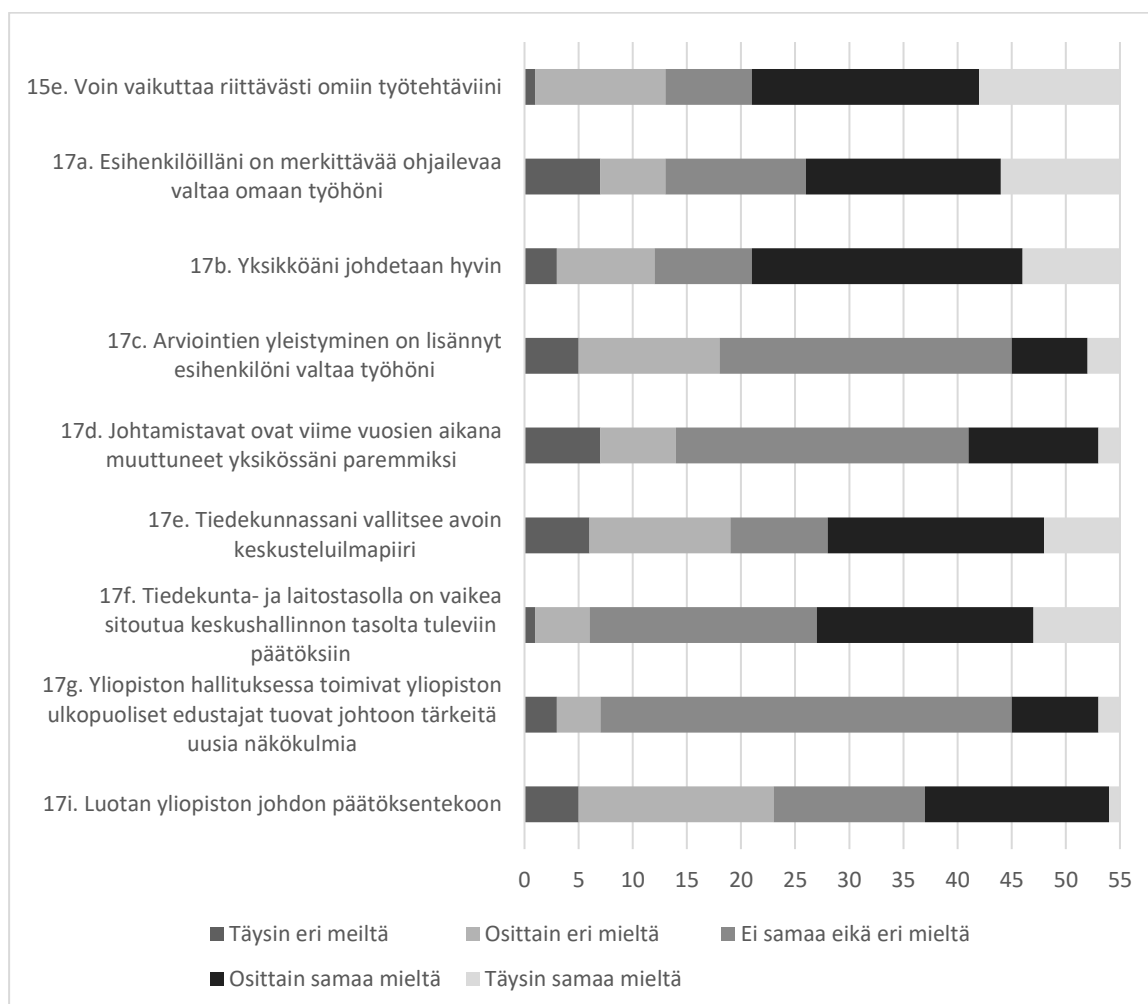
6.2 Yliopistopolitiikka ja sen vaikutukset akateemiseen työhön sekä työntekijän osallistumismahdollisuudet päätöksentekoon yliopistossa

Yliopistopolitiikan tämänhetkinen suuntaus on korostanut johtajuuden merkitystä yliopistojen toiminnan ohjaamisessa, ja omaksutun strategisen johtamistavan kautta luodaan akateemiselle yhteisölle kehys, jonka sisällä toimia. Uudenlaisen johtamiskulttuurin ja rakenteellisten muutosten vastaanotto ei ole kuitenkaan itsestään selvää kriittisessä ja perinteikkäässä akateemisessa yhteisössä. (Tirronen 2014.) Tässä tulosluvussa kootaan yhteen akateemisten työntekijöiden näkemyksiä johtamistavoista ja omista mahdollisuuksistaan tulla kuulluksi yliopiston päätöksenteossa. Luvun lopussa annetaan myös akateemisten työntekijöiden näkökulmasta värittyvä katsaus nykyaikaisen yliopistopolitiikan soveltuvuudesta yliopistojen toiminnan suunnannäyttäjänä.

6.2.1 Johtamistavat ja työn ohjaaminen

Viime vuosikymmenten yliopistopolitiikka on tuonut mukanaan uudenlaisen suhtautumisen johtamiseen ja päätöksenteon toteuttamiseen läpi yliopiston rakenteiden. Strategisen johtamistavan yleistettyä ylimmän- ja keskiportaan johtajien rooli on suuntautunut aiempaa enemmän ylöspäin kohti keskushallintoa ja strategian toteuttamista, kun aikaisemmin johtajat ovat toimineet ennemminkin edustamansa alaryhmän äänitorvena (esim. OKM 2016; Tirronen 2014). Myös lähiesihenkilöiden valta on kasvanut arviointien, ohjailun ja

tulostavoitteiden eteen työskentelemisen varmistajina. Tässä osiossa tarkastellaan vastaajien kokemuksia yliopiston johtamiskäytäntöjen vaikutuksista akateemisten työntekijöiden toimessa. Kuviossa 6 on esitettyä yliopistojen johtamistapoja arvioivien muuttujien jakaumat. Muuttujien vaihtelua on avattu laajemmin tekstissä.



Kuvio 6 Johtamistapoja kuvaavien muuttujien jakaumat

Pohjustuksena johtamistapoja koskeville kysymyksille toimi väittämä 15e ”voin vaikuttaa riittävästi omiin työtehtäviini” ($k_a=3,60$; $k_h=1,132$). Väittämä jakoi jokseenkin mielipiteitä, sillä yksi vastaaja oli sen kanssa täysin eri mieltä ja viidennes jokseenkin eri mieltä. Suurempi osa vastauksista painottui kuitenkin väittämää myötäileville näkökannoille, sillä 21 vastaajaa oli osittain samaa mieltä sen kanssa, ja yli viidennes vastaajista oli täysin samaa mieltä omista vaikutusmahdollisuuksistaan koskien omia työtehtäviään. Managerialistinen johtajalähtöisyys koetaan akateemisissa yhteisöissä edelleen vieraaksi lähestymistavaksi, ja sitä usein vierastetaan tai jopa vastustetaan (Välimaa 2022). Kysymyksessä 17a ”esihenkilölläni on merkittävää ohjailevaa valtaa omaan työhöni” ($k_a=3,36$; $k_h=1,282$) neljäsosa vastaajista oli

osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa ($n=13$), neutraalisti väittämään suhtautui 13 vastaajaa, ja osittain ($n=18$) tai täysin samaa mieltä ($n=11$) väittämän kanssa oli yli puolet vastaajista. Kruskal-Wallis testillä havaittiin, että vastaukset olivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi erilaisia riippuen siitä, kuinka pitkään työntekijä on työskennellyt Turun yliopiston palveluksessa ($H(2) = 6.550$; $p = 0.038$). U-testillä selvitettiin, että tilastollisesti merkitsevä ero oli havaittavissa niiden työntekijöiden välillä, joiden työsuhde on keskipitkä (7-18 vuotta, $n=21$; $R_{ka}=22,12$) verrattuna pitkässä työsuhteessa oleviin työntekijöihin (19 vuotta tai enemmän, $n=15$; $R_{ka}=13,43$). Keskipitkässä työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden kokemus esihenkilön vallasta työn ohjailussa oli vahvempaa kuin pitkässä työsuhteessa olevilla työntekijöillä.

Työntekijöiden käsitykset yksikkönsä johtamisesta olivat pääosin myönteisiä ($k_a=3,51$; $k_h=1,120$), sillä väittämän 17b ”yksikköäni johdetaan hyvin” kohdalla liki kaksi kolmannesta vastaajista oli väittämän kanssa osittain tai täysin samaa mieltä ($n=34$). Yhdeksän vastaajaa suhtautui väittämään neutraalisti, kun taas osittain ($n=9$) tai täysin eri mieltä ($n=3$) väittämän kanssa oli yhteensä viidennes. Vastaukset eivät olleet painottuneet tiettyihin yksikköihin, mutta Kruskal-Wallis testin avulla havaittiin, että ryhmien välisiä tilastollisesti merkitseviä eroja oli löydettävissä kahden taustamuuttujan kohdalla. Ensimmäinen ero havaittiin verrattaessa vastauksia kysymykseen vastaajan pääasiallisesta työnkuvasta ($H(3) = 8.804$; $p = 0.032$). U-testin mukaan tilastollisesti merkitsevä ero vastauksissa oli verrattaessa päätoimisesti tutkimuksen parissa työskenteleviä ($n=21$; $R_{ka}=14,95$) ja työntekijöitä, joiden pääasialliseksi työksi oli määritelty tutkimus yhdessä opetuksen kanssa ($n=16$; $R_{ka}=24,31$). Tutkimuksen sekä opetuksen parissa työskentelevät työntekijät olivat tyytyväisempiä yksikkönsä johtamiseen verrattuna työntekijöihin, joiden pääasiallinen työnkuva oli pelkästään tutkimuksen parissa ($Z = -2.818$; $p = 0.005$). Tutkimukseen painottuvat työntekijät ($n=21$; $R_{ka}=11,43$) erosivat tilastollisesti merkitsevästi myös muissa työtehtävissä tutkimuksen ja opetuksen ulkopuolella työskentelevistä kollegoistaan ($n=3$; $R_{ka}=20,00$), ollen näitä muissa työtehtävissä työskenteleviä henkilöitä tyytymättömämpiä yksikkönsä johtamiseen ($Z = -2.093$; $p = 0.036$). Muiden ryhmien välillä ei tilastollisesti merkitseviä eroja havaittu, joten ainoastaan päätoimisesti tutkimuksen parissa työskentelevien työntekijöiden huomattiin olevan tyytymättömämpiä yksikkönsä johtamiseen verrattuna tutkimuksen sekä opetuksen parissa työskenteleviin ja muissa työtehtävissä työskenteleviin ryhmiin.

Toisessa samaa muuttujaa koskevassa testauksessa havaittiin tilastollisesti merkitseviä eroja, kun tarkasteltiin jaottelua työntekijäryhmiin heidän nimikkeidensä kautta, mitattuna tutkijan

uraportaina ($H(4) = 11,385$; $p = 0.023$). U-testillä ensimmäinen ero löydettiin uraportaan 4 ($n=14$; $R_{ka}=16,00$) ja uraportaan 1 ($n=11$; $R_{ka}=9,18$) välillä ($Z = -2.495$; $p = 0.013$).

Uraportalla 4 olevat professorit ja muut saman tasoiset työntekijät olivat tilastollisesti merkitsevästi tyytyväisempiä yksikkönsä johtamiseen kuin uraportalla 1 työskentelevät, akateemisen uransa alussa olevat tutkijakoulutettavat ja vastaavat työntekijät. Uraportaan 1 työntekijät ($n=11$; $R_{ka}=6,73$) erosivat myös tuntiopettajien ja muissa tutkimus- ja opetushenkilökunnan tehtävissä työskentelevistä ($n=6$; $R_{ka}=13,17$), sillä uraportaan 1 työntekijät olivat tilastollisesti merkitsevästi tyytymättömämpiä yksikkönsä johtamiseen ($Z = -2.669$; $p = 0.008$). Tämän lisäksi tuntiopettajana tai muuna tutkimus- ja opetushenkilökunnan jäsenenä työskentelevät ($n=6$; $R_{ka}=15,33$) erosivat tilastollisesti merkitsevästi uraportalla 2 ($n=15$; $R_{ka}=9,27$) työskentelevistä tutkijatohtoreista, yliopisto-opettajista ja muista samantasoisista työntekijöistä. U-testin mukaan uraportalla 2 työskentelevät työntekijät kokivat enemmän tyytymättömyyttä yksikkönsä johtamista kohtaan kuin tuntiopettajana tai muissa tämän tasoissa tehtävissä työskentelevät työntekijät ($Z = -2.082$; $p = 0.037$). Muiden ryhmien välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja.

Laadunvarmistukseen ja erilaisiin arviointeihin osallistumisen on nähty toisinaan ohjailevan akateemisten työntekijöiden työtä, ja näiden kautta osa työntekijöistä kokee työtään seurattavan ja velvoitettavan esihenkilöiden tarkkailtavaksi. Väittämässä 17c ”arviointien yleistymisen on lisännyt esihenkilöni valtaa työhöni” kartoitettiin tätä kokemusta ($ka=2,82$; $kh=0.964$), ja tulosten mukaan noin kolmannes vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa ($n=18$). Puolet vastaajista ($n=27$) koki suhtautuvansa neutraalisti väittämään, ja vain jäljelle jäänyt viidennes vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Yli neljä viidennestä oli neutraali tai eri mieltä väittämän kanssa, joten suurimman osan kokemus on, ettei heidän esihenkilöidensä valta työntekijöiden työhön ole muuttunut tai kasvanut arviointien lisääntyessä. Taustamuuttujiin verrattaessa havaittiin, että työsuhdemuodon perusteella vastauksissa oli tilastollisesti merkitsevä ero vakituisessa työsuhteessa olevien ($n=32$; $R_{ka}=31,38$) ja muunlaisessa työsuhteessa olevien ($n=23$; $R_{ka}=23,30$) välillä niin, että vakituisessa työsuhteessa olevat kokivat esihenkilönsä vallan kasvaneen arviointien lisääntyessä useammin verrattuna muunlaisissa työsuhteissa oleviin työntekijöihin ($Z = -1,980$; $p = 0.048$).

Osa työntekijöistä saattaa kyseenalaistaa akateemisen johtamisen konseptin jo lähtökohtaisesti, kokien ettei akateemisen vapauden piiriin sovi yritysmäinen johtaminen, mutta samaan aikaan on akateemisesta johtamisesta ryhdytty tekemään enemmän tutkimusta,

suosituksia ja siihen tarjotaan yliopiston puolesta tukea erilaisten koulutusten muodossa. Kysymyksessä 17d ”johtamistavat ovat viime vuosien aikana muuttuneet yksikössäni paremmiksi” oltiin kiinnostuneita siitä, onko akateemisen työn johtamisessa mahdollisesti huomattavissa kehitystä työntekijöiden näkökulmasta. Täysin (n=7) tai osittain eri mieltä (n=7) oli neljännes vastaajista, kun taas noin puolet (n=27) vastaajista ei kokenut olevansa samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. Neljännes vastaajista koki johtamistapojen muuttuneen paremmiksi, sillä osittain samaa mieltä väittämän kanssa oli 12 vastaajaa, ja täysin samaa mieltä sen kanssa oli 2 vastaajaa ($k_a=2,91$; $k_h=1,005$).

Johtamistapojen kehittyminen jakoi vastaajien mielipiteitä riippuen heidän pääasiallisesta työnkuvastaan kuin myös sen mukaan, olivatko he toimineet esihenkilöasemassa viimeisen noin viiden vuoden sisällä. U-testin mukaan ($Z = -2.329$; $p = 0.020$) esihenkilönä toimineet (n=13; $R_{ka}=36,42$) näkivät johtamistapojen parantuneen useammin kuin vastaajat, joilla esihenkilökokemusta ei ollut (n=42; $R_{ka}=25,39$). Eräs vastaaja, joka ei ollut toiminut esihenkilötehtävissä koki laitosten toiminnan kehittyneen vähemmän avoimempaan suuntaan uuden palkkausjärjestelmän ja yliopistopoliittisen aikakauden vaikutuksesta: ”Tapa, jolla yliopistolla palkitaan työstä on monilla laitoksilla täysin korruptoitunut - henkirahoja on tarjolla vain hyväveliverkostoissa”.

Tämän lisäksi Kruskal-Wallis testillä havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero vastaajaryhmien välillä ($H(3) = 12.210$; $p = 0.007$). U-testiä käyttämällä toisistaan tilastollisesti merkitsevästi eroaviksi ryhmiksi havaittiin pääsääntöisesti tutkimuksen parissa työskentelevien (n=21; $R_{ka}=15,74$) varautuneempi suhtautuminen johtamistapojen kehitykseen verrattaessa heitä tutkimuksen sekä opetuksen parissa työskenteleviin työntekijöihin (n=16; $R_{ka}=23,28$), jotka kokivat tutkimukseen keskittyviä työntekijöitä enemmän johtamistapojen kehittyneen parempaan ($Z = -2.249$; $p = 0.025$). Tilastollisesti merkitsevä ero oli havaittavissa myös tutkimukseen keskittyvien (n=21; $R_{ka}=11,05$) ja muissa kuin tutkimuksen ja opetuksen parissa työskentelevien välillä (n=3; $R_{ka}=22,67$), sillä näiden muiden työntekijöiden kokemuksesta johtamistavat heidän yksikössään olivat muuttuneet paremmiksi verrattuna tutkimuksen parissa työskentelevien kokemuksissa ($Z = -2,865$; $p = 0.004$). Muussa kuin tutkimus- ja opetustyössä työskentelevät (n=3; $R_{ka}=16,00$) erosivat tilastollisesti merkitsevästi myös pääsääntöisesti opetuksen parissa työskentelevistä (n=15; $R_{ka}=8,20$), sillä opetustyössä toimivat eivät suhtautuneet yhtä myötäilevästi väittämään kuin muissa tehtävissä työskentelevät henkilöt ($Z = -2.499$; $p = 0.012$). Muiden ryhmien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja ei havaittu.

Johtamistapojen kehityksessä pystyttiin havaitsemaan tilastollisesti merkitsevä ero myös eri tiedekuntien välillä ($H(7) = 16,042$; $p = 0.025$). U-testeillä selvitettiin, että humanistisen tiedekunnan edustajat ($n=7$; $R_{ka}=5,93$) kokivat johtamistapojen kehittymisen huomattavasti lievempänä kuin kauppakorkeakoulun työntekijät ($n=12$; $R_{ka}=12,38$, $Z = -2.574$; $p = 0.010$). Kauppakorkeakoulu ($n=12$; $R_{ka}=21,38$) erosi tilastollisesti merkitsevästi myös matemaattis-luonnontieteellisestä tiedekunnasta ($n=20$; $R_{ka}=13,58$; $Z = -2.546$; $p = 0.011$). Kauppakorkeakoulun ($n=12$; $R_{ka}=15,04$) ja teknillisen tiedekunnan ($n=11$; $R_{ka}=8,68$) välillä havaittiin myös ero johtamistapojen kehittymisessä ($Z = -2.425$; $p = 0.015$), mutta teknillisen tiedekunnan toiminta on tutkimushetkellä ollut vasta aluillaan, vaikka osa työntekijöistä onkin saattanut siirtyä sen alaisuuteen toisista tiedekunnista. Muiden ryhmien välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja, joten ainoastaan kauppakorkeakoulun työntekijät erottuivat humanisteista, matemaattis-luonnontieteilijöistä ja teknillisen tiedekunnan henkilökunnasta kokemansa johtamistapojen kehityksen arvioinnissa.

Yliopistoa on kuvattu toisinaan hitaasti muuttuvaksi ja hierarkkiseksi laitokseksi, jonka osien johtaminen vaatii erityisosaamista ja yhteisön ymmärtämistä. Mikäli johtoasemassa työskentelevillä esihenkilöillä ja heidän johtamillaan yhteisöillä ei ole toimivaa keskusteluyhteyttä, on todennäköistä, että johtamiseen suhtaudutaan varauksella ja negatiivisemmin (esim. Harjunen ym. 2005). Toisaalta työyhteisön sisäinen sulkeutuminen saattaa merkitä kilpailullisuuden lisääntymistä ja yhteistyön rajoittumista, kun työntekijät näkevät toisensa kilpailijoina samoista rajallisista resursseista. Väittämässä 17e ”tiedekunnassani vallitsee avoin keskusteluilmapiiiri” osaltaan kartoitettiin tätä vuorovaikutuksen avoimuutta ($ka=3,16$; $kh=1,244$). Neljännes vastaajista oli joko täysin ($n=6$) tai osittain eri mieltä ($n=13$) väittämän kanssa, neutraalisti siihen suhtautui 9 vastaajaa, ja loput vastaajista ($n=27$) olivat osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Kokemukset keskusteluilmapiiirin avoimuudesta erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan niin vastaajien esihenkilökokemuksen perusteella kuin myös muutamien yksiköiden välillä. U-testin mukaan esihenkilöasemassa toimineet vastaajat ($n=13$; $R_{ka}=38,54$) näkivät keskusteluilmapiiirin tiedekunnassaan avoimemmaksi kuin työntekijät, joilla esihenkilökokemusta ei ollut ($n=42$; $R_{ka}=24,74$; $Z = -2,812$; $p = 0.005$). Tiedekuntien välinen ero vastauksissa havaittiin Kruskal-Wallis testillä ($H(7) = 16.803$; $p = 0.019$), ja U-testillä erot havaittiin kolmessa vertailussa. Humanistisen tiedekunnan edustajat ($n=7$; $R_{ka}=5,71$) kokivat keskusteluilmapiiirinsä vähemmän avoimeksi kauppakorkeakouluun ($n=12$; $R_{ka}=12,50$) verrattuna ($Z = -2,713$; $p = 0.007$). Kauppakorkeakoulun työntekijät ($n=12$;

$R_{ka}=23,04$) erosivat tilastollisesti merkitsevästi myös matemaattis-luonnontieteellisen tiedekunnan työntekijöistä ($n=20$; $R_{ka}=12,58$), sillä kauppakorkeakoulun edustajat kokivat keskusteluilmapiiirinsä avoimemmaksi ($Z = -3,153$; $p = 0.002$). Kauppakorkeakoulu ($n=12$; $R_{ka}=16,38$) koki keskusteluilmapiiirinsä tilastollisesti merkitsevästi avoimemmaksi kuin teknillisen tiedekunnan edustajat ($n=11$; $R_{ka}=7,23$; $Z = -3.367$; $p < 0.001$). Muiden tiedekuntien edustajien välisiä yhteyksiä U-testeillä ei havaittu, joten tuloksen mukaan kauppakorkeakoulun akateemiset työntekijät arvioivat tiedekuntansa keskusteluilmapiiirin tilastollisesti merkitsevästi avoimemmaksi kuin työntekijät humanistisessa, matemaattis-luonnontieteellisessä ja teknillisessä tiedekunnassa.

Yliopistojen johtamista koskevissa tutkimuksissa on huomattu, miten työntekijöiden on haastavaa sitoutua päätöksiin, joiden merkitystä ja vaikutusta he eivät koe riittävästi ymmärtäneensä (Tirronen 2014; Välimaa 2022). Yliopistotyössä informaatiotulva on loputonta, ja hyvinkin perustellut päätökset saattavat hukkaa muun tietovirran joukkoon, jos niitä ei erikseen nosteta esille. Väittämässä 17f ”tiedekunta- ja laitostasolla on vaikea sitoutua keskushallinnon tasolta tuleviin päätöksiin” kartoitettiin kokemuksia siitä, koetaanko kyseisenlaiset päätökset mahdollisesti etäisiksi ja vaikeammiksi sitoutua. Tuloksia tarkastelemalla huomataan, että painotus on neutraalisti vastanneissa ($n=21$) sekä osittain ($n=20$) tai täysin samaa mieltä olevissa ($n=8$) kokemuksissa, mutta myös varauksellisesti vastanneita osittain tai täysin eri mieltä olevia työntekijöitä oli liki viidennes kaikista vastaajista ($ka=3,53$; $kh=0.920$). Sitoutuminen koettiin keskimäärin ainakin jokseenkin haastavaksi, mutta taustamuuttujiin verrattaessa mikään tietty ryhmä ei erottunut tilastollisesti merkitsevästi muista heidän suhtautumisensa perusteella.

Hierarkkisuus näkyy myös työntekijöiden varauksellisuudessa ”ylhäältä” tuleviin ohjeistuksiin ja suosituksiin. Tiedekunta- ja laitostasolla työskentelevien esihenkilöiden voidaan nähdä olevan toisinaan kahden tulen välissä toimiessaan neuvottelijana ja tiedonvälittäjänä sekä toimeenpanijana korkeamman päätösportaan ja henkilöstön välillä. Yliopistoyhteisön toiveissa johtamisjärjestelmä heijastaisi yhteisön tahtoa (Harju ym. 2019). Väittämässä 17i ”luotan yliopiston johdon päätöksentekoon” ($ka=2,84$; $kh=1,032$) hajontaa oli jonkin verran, sillä täysin ($n=5$) tai osittain eri mieltä ($n=18$) oli huomattava osa vastaajista, neljännes suhtautui väittämään neutraalisti, ja noin kolmannes ($n=17$) oli väittämän kanssa osittain samaa mieltä. Vain yksi vastaaja oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, joten tulokset vahvistavat sitä kuvaa, että luottamuksessa yliopiston johdon päätöksentekoon on selvää varauksellisuutta.

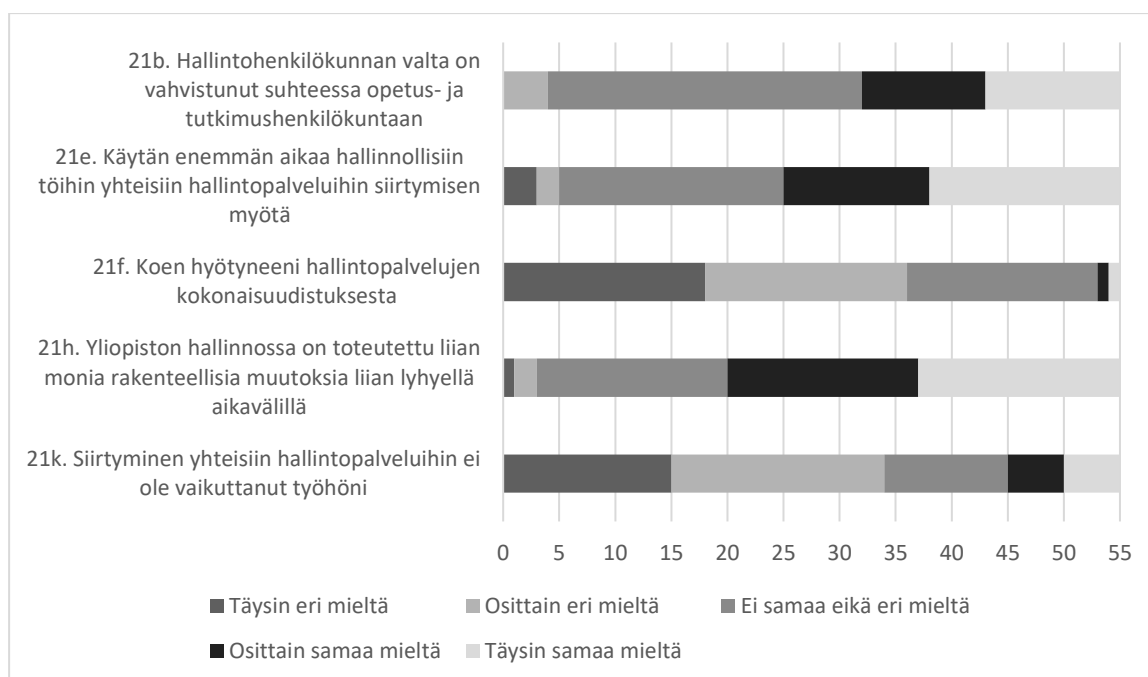
Turun yliopiston hallitukseen kuuluu kymmenen jäsentä, joista neljä on yliopistoyhteisön valitsemia, mutta yliopiston ulkopuolella työskenteleviä ulkopuolisia jäseniä. Ulkopuolisten jäsenten osallistuminen on nähty ristiriitaisena, ja tätä oletttamaa selvitettiin kysymyksessä 17g ”yliopiston hallituksessa toimivat yliopiston ulkopuoliset edustajat tuovat johtoon tärkeitä uusia näkökulmia” (ka=3,04; kh=0.769). Lähes 70 prosenttia vastaajista (n=38) valitsi kysymyksen neutraalin vaihtoehdon, osittain tai täysin eri mieltä sen kanssa oli seitsemän vastaajaa, ja osittain tai täysin samaa mieltä kymmenen vastaajaa. Kaikkiaan tuloksen perusteella suurella osalla vastaajista ei ollut vahvaa kantaa yliopiston hallituksessa toimivien yliopiston ulkopuolisten jäsenten tuomasta lisäarvosta yliopiston johdossa.

6.2.2 Kokemuksia yhteisten palveluiden kokonaisuudistuksesta

Turun yliopistossa toteutettu hallintopalveluiden rakenneuudistus on yksi esimerkki nykyisen yliopistopolitiikan mukaisesta tavasta pyrkiä yliopistojen toiminnan tehostamiseen rakenteellisten uudistusten kautta, jossa hallintopalvelut keskitetään yhteen yksikköön. Yhteisten palveluiden kokonaisuudistusta (YPA-uudistus) kritisoitiin vahvasti yliopistoyhteisössä sen suunnitteluvaiheessa, ja monien uudistusten nähtiin heikentävän hallintohenkilökunnan saavutettavuutta. Tutkimusaineiston keräämisajankohtana YPA-uudistuksesta oli ehtinyt kulua jo sen verran aikaa, että muutokseen on ollut aikaa sopeutua, ja alkuvaiheen suurimpiin ongelmakohtiin oli ehditty puuttumaan. YPA-uudistus toteutettiin kokonaisuudessaan vuoden 2017 loppuun mennessä, joten akateemisella henkilökunnalla oli ollut muutama vuosi aikaa totutella rakenneuudistuksen tuomiin uusiin järjestelmiin ja työnjakoihin hallinnon kanssa toimiessaan. Hallinnon kokonaisuudistuksen vaikutuksia akateemisten työntekijöiden näkökulmasta mittaavia muuttujia koskevat jakaumat löytyvät kuvioista 7, ja tekstissä niitä analysoidaan tarkemmin.

YPA-uudistusta edelsi toinen hallinnon rakenteellinen muutosprosessi, joka toteutettiin Turun yliopistossa vuosina 2013-2014, ja eräs kritiikin aihe yliopistoyhteisössä oli, ettei edellisen muutoksen pitkäaikaisia seurauksia oltu ehditty vielä todistamaan, kun lähdettiin toteuttamaan seuraavaa uudistusta. On kuitenkin huomattava, että mainitut uudistukset ovat olleet yhteydessä toisiinsa jo suunnitelmavaiheessa. Kysymyksessä 21h ”Yliopiston hallinnossa on toteutettu liian monia rakenteellisia muutoksia liian lyhyellä aikavälillä” (ka=3,89; kh=0.98) vain kolme vastaajaa oli osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa, ja neutraalille alueelle sijoittui noin kolmannes vastaajista. Osittain samaa mieltä oli 17 vastaajaa, ja täysin samaa mieltä 18. Akateemisen henkilökunnan keskuudessa vallitsi vahva kanta siitä, että hallinnon

rakenteellisia uudistuksia on toteutettu liian lyhyellä aikavälillä. Tarkasteltaessa väittämää taustamuuttujien kautta U-testillä, havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero vastauksissa riippuen siitä, oliko vastaaja osallistunut luottamustehtäviin yliopistolla ($Z=-2,017$; $p=0.044$). Testin mukaan luottamustehtäviin osallistuneet vastaajat ($n=19$; $R_{ka}=33,71$) olivat muita vastaajia ($n=36$; $R_{ka}=24,99$) vahvemmin väittämän kanssa samaa mieltä, joten luottamustehtävissä toimiminen vahvisti vastaajan kokemusta liian nopeista muutoksista.



Kuvio 5 YPA-uudistusta koskevien muuttujien jakaumat

Uudistuksen tavoitteena oli säästöjen lisäksi palveluiden sujuvoittaminen ja parempi hyödynnettävyys. Kysymyksessä 21f ”koen hyötyneni hallintopalvelujen kokonaisuudistuksesta” ($k_a=2,07$; $k_h=0,94$) vuorostaan painottuivat väittämästä eriävät mielipiteet, sillä täysin eri mieltä oli 18 vastaajaa, ja näiden lisäksi osittain eri mieltä oli myös 18 vastaajaa, eli yhteensä kaksi kolmasosaa vastaajista koki, ettei uudistus ollut hyödyttänyt heitä. Osittain samaa mieltä oli yksi vastaaja, ja täysin samaa mieltä oli myös yksi vastaaja. Tarkasteltaessa muuttujaa U-testillä suhteessa vastaajien esihenkilökokemukseen, havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero ($Z=-2,035$; $p=0.042$). Esihenkilönä toimineilla vastaajilla ($n=13$; $R_{ka}=20,50$) oli muita vastaajia ($n=42$; $R_{ka}=30,32$) kriittisempi kuva uudistuksen tuomista muutoksista, sillä he kokivat hyötynensä uudistuksesta verrokkiryhmäänsä vähemmän.

Hallinnon kasvanut etäisyys tiedekuntien ja laitosten päivittäisestä toiminnasta on luonut kuilua näiden toimintojen välille, ja toisinaan väitetään näinollen hallinnon vallan kasvaneen

suhteessa akateemiseen työvoimaan nähden, sillä hallinnolla on merkittävä rooli monenlaisessa valmistelutyössä yliopistolla. Akateemisten työntekijöiden kokemusta tästä vallansiirrosta tiedusteltiin kysymyksessä 21b ”hallintohenkilökunnan valta on vahvistunut suhteessa opetus- ja tutkimushenkilökuntaan” ($k_a=3,56$; $k_h=0,918$). U-testin avulla huomattiin, että kokemus vallan muutoksesta oli vahvempi sellaisilla henkilökunnan jäsenillä, jotka olivat vakituisessa työsuhteessa yliopistoon ($n=32$; $R_{k_a}=32,56$) kuin työntekijöillä, joiden työsuhde oli määräaikainen tai jotka työskentelivät apurahalla ($n=23$; $R_{k_a}=21,65$). Erityisesti vakituisessa työsuhteessa olevat työntekijät kokivat hallintouudistuksen siirtäneen valtaa akateemisilta työntekijöiltä hallinnon puolelle ($Z=-2,703$; $p=0.007$).

Hallinnon rakenneuudistuksen tavoitteena on toimintojen sujuvoittaminen, mutta kuten aikaisemmin muissa yliopistoissa toteutetuissa uudistuksissa on huomattu, ne ovat saattaneet johtaa ennemminkin hallinnollisen työtaakan kasvuun akateemisten työntekijöiden työnkuvassa. Tätä kartoitettiin kysymyksellä 21e ”käytän enemmän aikaa hallinnollisiin töihin yhteisiin hallintopalveluihin siirtymisen myötä” ($k_a=3,71$; $k_h=1,12$). Kymmenesosa ei yhtynyt väittämään, sillä kolme vastaajaa oli sen kanssa täysin eri mieltä ja kaksi osittain eri mieltä. Kolmannes vastaajista suhtautui asiaan neutraalisti, kun taas osittain samaa meiltä oli 13 vastaajaa ja täysin samaa mieltä lähes kolmannes, eli 17 vastaajaa. U-testillä huomattiin tilastollisesti merkitsevä ero hallinnollisten työtehtävien vievän ajan kohdalla riippuen vastaajan iästä ($Z=-2,522$; $p=0.012$). Vanhempaan ikäluokkaan, 45 tai yli ($n=33$; $R_{k_a}=32,24$), kuuluvat vastaajat kokivat käyttävänsä enemmän aikaa hallinnollisiin työtehtäviin muutoksen jälkeen, kun taas nuorempaan ikäluokkaan, alle 45 vuotiaisiin ($n=22$; $R_{k_a}=21,64$), kuuluvat kokivat hallinnollisiin töihin kuluvan ajan pysyneen lähempänä samaa kuin ennen uudistusta.

Hallinnollisten töiden kasvava työmäärä koettiin eri vahvuisena myös riippuen esihenkilöasemasta ($Z=-2,576$; $p=0.010$). U-testin mukaan esihenkilönä toimineet työntekijät ($n=13$; $R_{k_a}=37,54$) kokivat hallinnollisen työmääränsä kasvaneen tilastollisesti merkitsevästi useammin kuin työntekijät, joilla vastaavaa kokemusta ei ollut ($n=42$; $R_{k_a}=25,05$). Tilastollisesti merkitsevä ero havaittiin Kruskal-Wallis testin avulla myös riippuen työntekijän työsuhteen pituudesta ($H(2)=8,752$; $p=0.013$). Tarkastelemalla U-testien avulla näitä kolmeen eri työsuhteen pituusluokkaan jaettuja vastaajia, huomattiin että tilastollisesti merkitsevät erot näkyivät pitkissä, yli 18 vuotta kestäneissä työsuhteissa muihin verrattuna. Lyhyimpien, alle seitsemän vuotta yliopistoon työsuhteessa olleet vastaajat ($n=19$; $R_{k_a}=13,47$) kokivat hallinnollisen työmäärän kasvaneen vähemmän suhteessa pitkässä työsuhteessa olleisiin kollegoihinsa ($n=15$; $R_{k_a}=22,60$; $Z=-2,783$; $p=0.005$). Myös keskipitkässä, 7-18 vuotta kestäneessä

työsuhteessa toimineiden ($n=21$; $R_{ka}=15,21$) havaittiin kokevan hallinnollisen työmääränsä kasvaneen vähemmän kuin pitkissä työsuhteissa olevilla akateemisilla työntekijöillä ($n=15$; $R_{ka}=23,10$; $Z=-2,342$; $p=0.019$). Kaikkiaan vaikuttaa siis tilastojen valossa siltä, että kaikenlainen pitkäaikaisempi kokemus näyttäytyy myös lisääntyneenä tuntemuksena siitä, että muutos toi mukanaan kasvavaa työmäärää.

Vaikka hallintouudistuksen vaikutuksista on käyty kovasti keskustelua yliopistotasolla, on mahdollista, että äänensä saavat kuuluviin eniten muutoksia kyseenalaistavat henkilöt, kun taas muutosten tuoma todellisuus saattaa näyttäytyä työntekijöiden keskuudessa hyvinkin eri tavoin tai mahdollisesti hyvin vähäisesti jos ollenkaan. Kokoavana väittämänä kysymyspatteristoon haluttiin lisätä neutraali väittämä 21k ”siirtyminen yhteisiin hallintopalveluihin ei ole vaikuttanut työhöni” ($k_a=2,38$; $k_h=1,24$). Vastaajista 15 oli väittämän kanssa täysin eri mieltä, ja 19 osittain eri mieltä. Viidennes vastaajista oli väittämän osalta neutraalilla kannalla, mutta viisi vastaajaa oli sen kanssa osittain samaa mieltä ja toiset viisi olivat täysin samaa mieltä. On siis huomattavaa, että jopa viidennes vastaajista ei kokenut hallintopalvelujen muutoksen merkittävästi vaikuttaneen heidän työhönsä. Vastauksissa havaittiin U-testillä tilastollisesti merkitsevä ero riippuen siitä, oliko vastaaja osallistunut luottamustehtäviin yliopistolla ($Z=-3,158$; $p=0.002$). Luottamustehtäviin osallistuneet ($n=19$; $R_{ka}=18,95$) kokivat hallintopalveluihin siirtymisen vaikuttaneen omaan työhönsä merkittävästi useammin kuin työntekijät, jotka eivät olleet osallistuneet luottamustehtäviin ($n=36$; $R_{ka}=32,78$).

Vastaajille annettiin mahdollisuus avata ajatuksiaan hallintopalveluiden muutoksesta avoimen vastauslaatikon avulla, johon johdattelevana kysymyksenä oli ”tuleeko mieleesi muuta hallintopalveluiden muutoksesta, joka on jollain tavalla vaikuttanut työhösi?”, ja 22 vastaajaa kommentoi aihetta vaihtelevassa laajuudessa. Useimmin esille nostettiin lähipalveluiden saatavuuden jyrkkä heikkeneminen ja yleinen epävarmuus siitä, kenen vastuulle mikäkin kysymys tai hoidettava asia kuuluisi. Avun saaminen on tuntunut useiden vastaajien mukaan haastavalta, ja lähipalvelusihteerien on koettu etäännyneen tiedekunnan asioista ja henkilökunnasta, ja luonnollinen kanssakäyminen on korvautunut kasvottomilla sähköisillä palvelupyynnöillä. ”Siiloutuminen lisääntyi vaikka ei niin haluttu” oli erään vastaajan tiivistys asiasta, joka noudattelee Välimaan (2019) mainitsemia managerialismin vaikutuksia. Toisaalta sähköisten palveluiden koettiin parantuneen ja helpottuneen, mutta niiden käyttöön tarjottavan tuen koettiin heikentyneen.

Minulla ei ole enää mitään käsitystä siitä, kuka tekee mitäkin ja kuka on missäkin töissä. Tiedän vain että oman oppiaineen ns. toimisto ei ole enää tavattavissa ja teen itse toimiston entisiä töitä.

Useampi vastaaja oli kokenut asiansa hoitamisen johtaneen useiden eri henkilöiden välillä pallotteluksi, ja osa vastaajista korosti, että tuntuu olevan helpompaa hoitaa perustasonkin tehtäviä kuin käyttää aikansa oikean yhteyshenkilön tavoittamiseen. Hallintohenkilöstön vaihtuvuus koettiin myös ongelmaksi, ja muutama koki, ettei hallinnon työntekijät tunteneet

laitoksen asioita riittävästi. Eräs kommentoija kommentoi myös asetelmaa, jossa yliopistojen työsuhteita tarkastelemalla nousee epäsuhta akateemisen ja hallinto henkilöstön välillä: ”se vähän pännii, että tutkijoiden ura on turvattomampi kuin hallintopalveluissa työskentelevien”. Uusien järjestelmien myötä kolme vastaajaa mainitsi tiedonsaannin hankaloituneen ja tämän myötä heidän käsityksensä esimerkiksi opiskelijoiden tilanteesta huonontuneen.

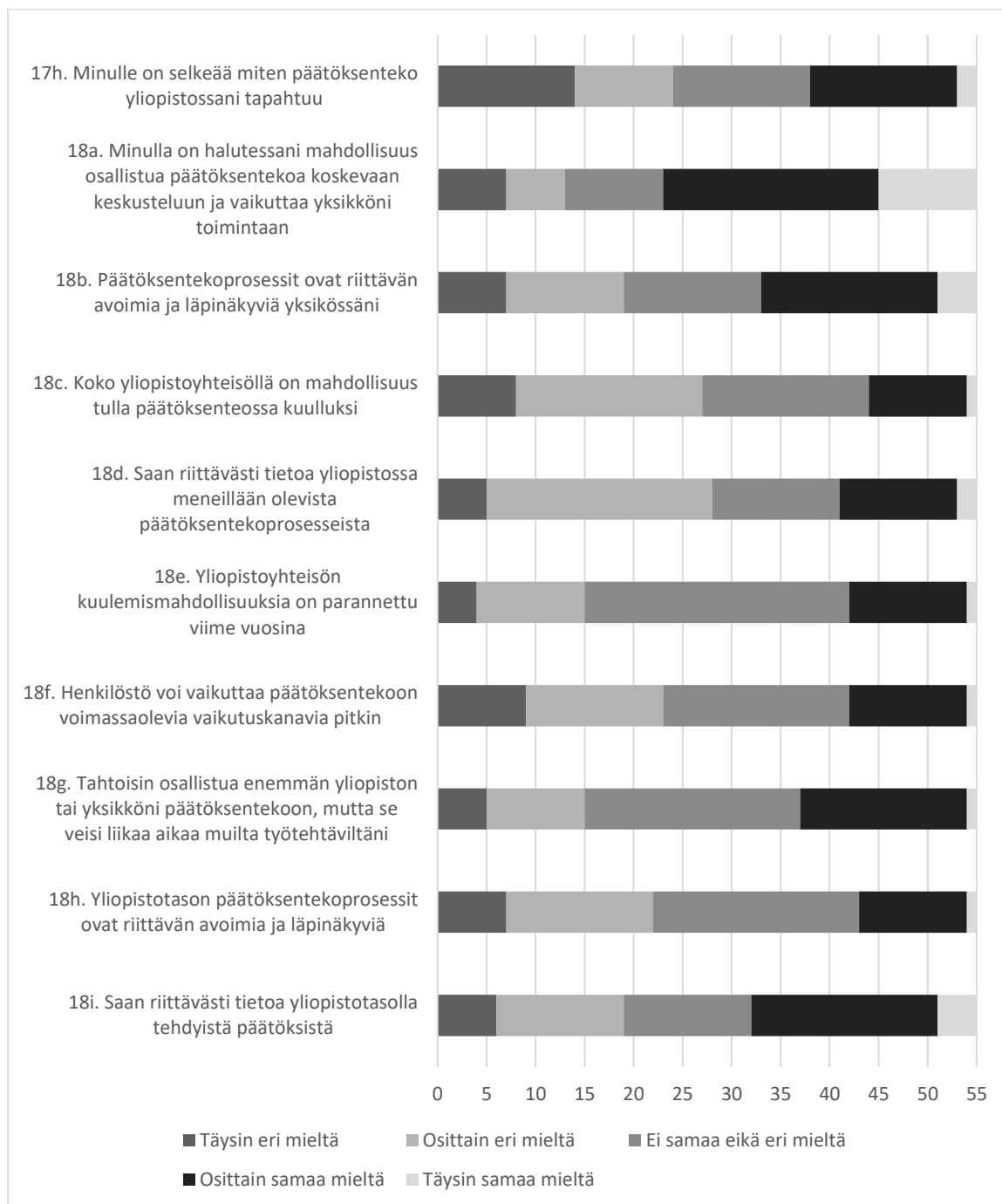
Professoreille vieritetty liikaa hallinnollisia tehtäviä ja ei ole enää minkäänlaista käsitystä kenelle kukin tehtävä tdk kuuluu. Nykyään saan apua pyytäessäni usein vastauksen ei kuulu minulle (mutta en saa vastausta kenelle kuuluu) tai että emme ehdi. Esimerkiksi opetuksen kehittämistä ja suunnittelua varten tilastomateriaalin tuottaminen ei tunnu kuuluvan kenellekään ja itse en pääse mihinkään koton [kotolla tarkoitetaan koulutuksen toimialaa] järjestelmiin.

6.2.3 Vaikuttamismahdollisuudet yliopistotason päätöksenteossa

Akateemisessa suuntautumisessa työsuhteet usein ovat pitkäaikaisia ja urapolut suhteellisen pysyviä, sillä tohtorikoulutettavien määrä on säännelty, ja tämän jälkeen työllistävien yliopistojen määrä on varsin rajallinen. Yliopistojen välinen kilpailu työntekijöistä ei vastaa yrity maailman neuvotteluja, vaan akateemiset työntekijät hakeutuvat omaa erikoistumistaan tukeviin positioihin. Paikkansa löytäneet työntekijät liittyvät osaksi yhteisöä, ja usein he ovat hyvin sitoutuneita omaan yliopistoonsa sekä kiinnostuneita sen sisällä tehtävistä muutoksista (esim. Siekkinen 2019). Varsinainen päätöksentekoon osallistuminen kuitenkin ei ole yhtä yleistä, sillä erilaisiin työryhmiin ja toimielimiin osallistuminen vie paljon aikaa, ja kuten väittämän 13b kohdalla havaittiin, työntekijät kärsivät jo valmiiksi riittämättömästä työajasta omien työtehtäviensä hoitamisessa. Johtotehtäviin sopivan henkilön saaminen voivat ajoittain olla tiedekunnalle haaste, sillä moni on hakeutunut alalle tutkimuksen ja opetuksen takia, ei niinkään tavoitellakseen johtoasemaa, joka vie aikaa muilta toiminnoilta, joiden voidaan kokea olevan mielekkäämpiä (esim. Auvinen ym. 2020). Tässä luvussa käsiteltäviä kokemuksia osallistumis-, kuulemis- ja vaikutusmahdollisuuksista yliopiston päätöksenteossa kuvaavien muuttujien jakaumat on esitetty kokoavasti kuviossa 8.

Yliopiston kehittäminen ja akateemisen yhteisön kuulluksi tuleminen on haastavaa, jos palautteenanto- ja vaikutuskanavat eivät ole työntekijöille selkeitä. Yhteisön osallistaminen päätöksenteossa on ollut jo pidempään haasteena, sillä usein kuulemiset vaativat paljon valmistautumista, joka on pois työntekijän muusta työajasta. On myös yleistä, että yliopiston työntekijät kokevat kuulemistilaisuudet lähinnä muodollisuuksiksi. (Harinen ym. 2008.) Kysymyksessä 17h ”minulle on selkeää, miten päätöksenteko yliopistossani tapahtuu” (ka=2,65; kh=1,236) kartoitettiin tätä vuorovaikutuksellisen päätöksenteon perustana toimivaa

väitettä. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli neljännes vastaajista, ja osittain eri mieltä oli kymmenen vastaajaa heidän lisäksään, eli lähes 44 prosenttia vastanneista kokivat omat tietonsa yliopiston päätöksenteosta puutteellisiksi tai rakenteet epäselviksi. Neutraalisti vastasi neljännes, ja väittämän kanssa osittain (n=15) tai täysin samaa mieltä (n=2) oli alle kolmannes kaikista vastaajista. Taustamuuttujien ryhmien välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja vastaajaryhmien välillä, joten epäselvyyttä on havaittavissa laajasti kaikenlaisissa työnteekijöissä läpi yliopiston akateemisen henkilökunnan.



Kuvio 8 Vaikuttamismahdollisuuksia kuvaavien muuttujien jakaumat

Kysymyksessä 19 kartoitettiin vastaajien yleistä kiinnostusta oman yliopiston sisällä tapahtuviin prosesseihin neljäportaisen väittämän ”seuraan aktiivisesti yliopistossani tehtävää päätöksentekoa” avulla. Vastaajista 16 ilmoitti seuraavansa päätöksentekoa usein, 28 satunnaisesti, seitsemän vastaajista harvoin ja loput neljä vastaajaa kertoivat, etteivät seuraa päätöksentekoa. Analysointia helpottamaan luotiin uusi kolmeluokkainen muuttuja kysymyksen 19 pohjalta, jossa luokat ”harvoin” ja ”en seuraa” yhdistettiin yhdeksi, matalan kiinnostuksen luokaksi (n=11). Työntekijöiden aktiivisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia kartoitettiin alustavasti myös neljäloukkaisessa kysymyksessä 20 ”halutessani voisin osallistua tiedekuntani ja Turun yliopiston päätöksentekoon nykyistä enemmän”. Vastaajista yhdeksän koki voivansa halutessaan osallistua nykyistä enemmän, lähes puolet (n=28) koki pystyvänsä halutessaan osallistumaan päätöksentekoon vain välillisesti, kun taas kahdeksan vastaajaa koki, ettei pystyisi edes halutessaan osallistumaan päätöksentekoon nykyistä enempää. Kymmenen vastaajaa valitsi kohdan ”en osaa sanoa”. Työntekijöiden tarkempaa suhtautumista omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa kartoitettiin kysymysjoukolla 18. Huomionarvoinen nosto on se, miten päätöksenteon seuraamisen tai päätöksentekoon osallistumismahdollisuuksien muodostamien ryhmien ei havaittu olevan tilastollisesti merkitsevästi eroavaisia toisistaan kysymysryhmässä 18.

Väittämä 18a ”minulla on halutessani mahdollisuus osallistua päätöksentekoa koskevaan keskusteluun ja vaikuttaa yksikköni toimintaan” jakoi vastaajien mielipiteitä ($k_a=3,40$; $k_h=1,271$), sillä täysin (n=7) tai osittain eri mieltä (n=6) oli neljännes vastaajista, neutraalilla kannalla kymmenen vastaajaa ja osittain (n=22) tai täysin samaa mieltä (n=10) lähes 60 prosenttia vastaajista. Hyvin odotetusti verrattaessa vastauksia eri taustamuuttujien avulla, havaittiin U-testillä tilastollisesti merkitsevä ero niiden vastaajien välillä, jotka ovat toimineet esihenkilöasemassa (n=13; $R_{k_a}=41,27$) verrattuna muihin työntekijöihin (n=42; $R_{k_a}=23,89$). Esihenkilöasemassa toimineilla työntekijöillä oli muita vahvempi kokemus omista vaikutusmahdollisuuksistaan yliopistolla tapahtuvaan päätöksentekoon ($Z = -3.561$; $p < 0.001$). Vastaava ero havaittiin myös luottamustoimiin osallistuneiden työntekijöiden joukossa (n=19; $R_{k_a}=33,74$) verrattuna työntekijöihin, jotka eivät olleet ottaneet osaa luottamustoimiin (n=36; $R_{k_a}=24,97$), sillä luottamustoimiin osallistuneet kokivat muita useammin pystyvänsä halutessaan osallistumaan päätöksentekoa koskevaan keskusteluun ($Z = -2.010$; $p = 0.044$).

Kruskal-Wallis testin avulla huomattiin myös henkilöstöryhmien välinen tilastollisesti merkitsevä ero koetuista vaikutusmahdollisuuksista ($H(4) = 11.055$; $p = 0.026$). U-testillä

huomattiin eron löytyvän uraportaalla 4 olevien ($n=14$; $R_{ka}=19,43$) ja uraportaalla 2 olevien ($n=15$; $R_{ka}=10,87$) välillä, sillä professoritason työntekijät kokivat pystyvänsä osallistumaan päätöksentekoon tutkijatohtorien tasolla olevia työntekijöitä paremmin ($Z = -2.812$; $p = 0.005$). Uraportaan 4 työntekijät ($n=19$; $R_{ka}=16,00$) erosivat myös uraportaan 1 työntekijöistä ($n=11$; $R_{ka}=9,18$), sillä heidän osallistumismahdollisuutensa nähtiin parempina kuin tutkijakoulutettavilla ($Z = -2.427$; $p = 0.015$). Tutkijatohtorien uraporras 2 ($n=15$; $R_{ka}=9,40$) erosi tilastollisesti merkitsevästi myös varsinaisten uraportaiden ulkopuolelle jäävistä tuntiopettajista ja muuhun tutkimus- ja opetushenkilökuntaan kuuluvista ($n=6$; $R_{ka}=15,00$), sillä uraportaan 2 työntekijät kokivat omat vaikutusmahdollisuutensa tuntiopettajia huonommiksi ($Z = -1.962$; $p = 0.050$).

Kohdassa 18b ”pätöksentekoprosessit ovat riittävän avoimia ja läpinäkyviä yksikössäni” hajontaa oli jälleen runsaasti ($ka=3,00$; $kh=1,171$) sillä väittämän kanssa osittain tai täysin eri mieltä oli kolmannes vastaajista, neutraalilla kannalla neljännes ja loput ($n=22$) osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. U-testin avulla huomattiin myös jälleen ero niin luottamustoimiin osallistuneiden henkilöiden kuin esihenkilöasemassa toimineiden työntekijöiden kohdalla verrattuna ryhmiin, jotka eivät näihin olleet osallistuneet. Luottamustoimiin osallistuneet ($n=19$; $R_{ka}=33,92$) kokivat päätöksentekoprosessit useammin riittävän avoimiksi verrattuna kollegoihinsa, jotka eivät olleet mukana luottamustoimissa ($n=36$; $R_{ka}=24,88$; $Z = -2.058$; $p = 0.040$). Esihenkilökokemus ($n=13$; $R_{ka}=37,27$) myös nosti vastausten keskiarvoa päätöksentekoprosessien avoimuutta arvioitaessa verrattaessa vastauksia niihin työntekijöihin, joilla esihenkilökokemusta ei ollut ($n=42$; $R_{ka}=25,13$; $Z = -2.468$; $p = 0.014$).

Pätöksentekoprosessien avoimuutta kuvaavassa väittämässä 18b pystyttiin Kruskal-Wallis testin avulla havaitsemaan tilastollisesti merkitsevä ero vastaajien henkilöstöryhmää kuvaavissa tutkijan uraporras -luokissa ($H(4) = 11.017$; $p = 0.26$). Erityisesti korkeimmalla uraportaalla 4 olevat professorit ja vastaavat työntekijät erosivat muista luokista korkeampien keskiarvojensa vuoksi, eli korkeimmassa asemassa olevat työntekijät pitivät yliopiston päätöksentekoa avoimempina ja läpinäkyvämpänä kuin muille uraportaille sijoittuvat työntekijät. Uraportaan 4 ($n=14$; $R_{ka}=14,61$) tulos oli korkeampi kuin uraportaan 3 ($n=9$; $R_{ka}=7,94$; $Z = -2.379$; $p = 0.017$), samoin kun verratessa uraporraasta 4 ($R_{ka}=18,18$) uraportaan 2 ($n=15$; $R_{ka}=12,03$; $Z = -2.030$; $p = 0.042$) ja vielä verrattaessa uraporraasta 4 ($R_{ka}=15,93$) uraportaan 1 ($n=11$; $R_{ka}=9,27$; $Z = -2.321$; $p = 0.020$). Tämän lisäksi tilastollisesti merkitsevä ero löytyi uraportaan 3 ($n=9$; $R_{ka}=6,11$) ja tuntiopettajien sekä

muiden tutkimus- ja opetushenkilökunnan edustajien ($n=6$; $R_{ka}=10,83$) välillä, sillä uraportaalla 3 olevat työntekijät kokivat päätöksenteon vähemmän avoimeksi kuin uraportaiden ulkopuolelle jäävät työntekijät ($Z = -2.079$; $p = 0.038$). Muiden ryhmien väliltä ei tilastollisesti merkitsevää eroa havaittu.

Väittämä 18h ”yliopistotason päätöksentekoprosessit ovat riittävän avoimia ja läpinäkyviä” ($ka=2,71$; $kh=0.994$) testasi samankaltaista väitettä, mutta yliopistotason päätöksenteon voidaan nähdä olevan etäämmällä työntekijästä kuin hänen oman yksikkönsä päätöksenteon. Väittämän kanssa täysin ($n=7$) tai osittain eri mieltä ($n=15$) oli vastaajista kaksi viidennestä, neutraalilla kannalla 21 vastaajaa ja sen kanssa osittain tai täysin samaa mieltä noin viidennes. Yliopistotason päätöksenteko koettiin yksikkötasoa etäisemmäksi ja vähemmän avoimeksi.

Toisinaan yliopiston työntekijöillä on havaittu kokemuksia siitä, ettei heidän äänensä tule kuuluviin yliopiston kehittämistoimissa. Tätä kokemusta testattiin kysymyksessä 18c ”koko yliopistoyhteisöllä on mahdollisuus tulla päätöksenteossa kuulluksi” ($ka= 2,58$; $kh=1.013$). Yhteensä jopa lähes puolet vastaajista olivat väittämän kanssa täysin tai osittain eri mieltä, neutraalilla kannalla oli noin kolmannes ja osittain tai täysin samaa mieltä vain alle viidennes vastaajista. Verrattaessa vastauksia taustamuuttujiin, havaittiin U-testillä, että esihenkilöasemassa toimineet ($n=13$; $R_{ka}=36.08$) kokivat yhteisön tulevan paremmin kuulluksi kuin muut henkilökunnan jäsenet ($n=42$; $R_{ka}=25,50$; $Z = -2.168$; $p = 0.030$). Kysymyksessä 18e ”yliopistoyhteisön kuulemismahdollisuuksia on parannettu viime vuosina” ($ka=2,91$; $kh=0,888$) täysin tai osittain eri mieltä oli 15 vastaajaa, neutraalille kannalle asettui 27 vastaajaa, ja väittämän kanssa osittain ($n=12$) tai täysin samaa mieltä ($n=1$) oli alle neljännes vastaajista. Kaikkiaan vastausten perusteella yliopistoyhteisö ei koe tulevansa kovin hyvin kuulluksi, eivätkä he koe kuulluksi tulemisensa parantuneen lähivuosina. Eräs vastaaja oli avoimessa vastauksessaan kuvaillut yhteisön kuulemista näin:

Yliopisto kyllä välillä kyselee, mutta kyselyillä ei ole mitään vaikutusta. Asiat on päätetty jo etukäteen. Kyselyt on tehty vain sen takia että voidaan sanoa että henkilöstöä on kuultu.

Muutoksiin sopeutuminen on usein haasteellista ja aiheuttaa enemmän vastustusta työyhteisöissä, joissa on koettu muutosten olevan perustelemattomia ja yllättäviä, joten henkilöstön informoiminen muutosprosesseista edistää niiden sujuvuutta. Kohdassa 18d ”saan riittävästi tietoa yliopistossa meneillään olevista päätöksentekoprosesseista” kartoitettiin henkilöstön kokemusta päätösten alustamisesta yhteisölle ($ka=2,69$; $kh=1,034$). Puolet vastaajista oli väittämän kanssa täysin ($n=5$) tai osittain eri mieltä ($n=23$), neljännes oli

neutraalilla kannalla, ja neljännes osittain ($n=12$) tai täysin ($n=2$) samaa meiltä. Merkittävä osa vastaajista koki tiedottamisen riittämättömänä. Esihenkilöasemassa toimineet ($n=13$; $R_{ka}=35,77$) kokivat tiedottamisen muita työntekijöitä ($n=42$; $R_{ka}=25,60$) paremmaksi verrattaessa ryhmiä toisiinsa U-testillä ($Z = -2,106$; $p = 0.035$).

Tiedonsaannin riittävydessä huomattiin Kruskal-Wallis testin avulla tilastollisesti merkitseviä eroja vastaajien edustamien tiedekuntien välillä ($H(7) = 14,090$; $p = 0.050$). U-testin perusteella havaittiin, että kaupakorkeakoulun edustajat ($n=12$; $R_{ka}=12,67$) kokivat tulevansa paremmin informoiduksi päätösesseistä verrattuna humanistisen tiedekunnan edustajiin ($n=7$; $R_{ka}=5,43$; $Z = -2.826$; $p = 0.005$). Kaupakorkeakoulun henkilökunta ($R_{ka}=21,58$) koki tiedonkulun myös matemaattis-luonnontieteellisen tiedekunnan edustajia paremmaksi ($n=20$; $R_{ka}=13,45$; $Z = -2.502$; $p = 0.012$). Muiden ryhmien väliltä tilastollisesti merkitseviä eroja ei löydetty.

Väittämä 18i ”saan riittävästi tietoa yliopistotasolla tehdyistä päätöksistä” testasi osittain samaa asiaa, mutta prosessinaikaisen tiedonsaannin sijaan kysymys painottui jo tehtyihin päätöksiin ($ka=3,04$; $kh=1,154$). Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli kuusi vastaajaa, osittain eri mieltä sen kanssa 15 vastaajaa. Neutraali suhtautuminen oli väittämässä yleisin ($n=21$), mutta myös osittain ($n=11$) ja täysin samaa mieltä ($n=1$) olevia vastaajia löytyi. Vastausten perusteella akateemiset työntekijät kokivat saavansa paremmin tietoa jo tehdyistä päätöksistä kuin meneillään olevista prosesseista.

Kaikki ihmiset eivät ole kiinnostuneita päätöksentekoon osallistumisesta, mutta kokemus siitä, ettei heillä ole edes mahdollisuutta vaikuttaa meneillään oleviin päätöksentekoprosesseihin saattaa aiheuttaa turhautumista. Kysymys 18f ”henkilöstö voi vaikuttaa päätöksentekoon voimassa olevia vaikutuskanavia pitkin” painottui eriäviin mielipiteisiin ($ka=2,67$; $kh=1,055$), sillä väittämän kanssa täysin tai osittain eri mieltä oli yhteensä 23 vastaajaa, neutraalilla kannalla 19 vastaajaa ja väittämään yhtyi alle neljännes vastaajista ($n=13$). U-testillä löydettiin myös tilastollisesti merkitsevä ero verrattaessa miesten ($n=29$; $R_{ka}=30,76$) vastauksia naisiin ($n=23$; $R_{ka}=21,13$), sillä tuloksen perusteella miehet kokevat voivansa vaikuttaa yliopistossa tapahtuvaan päätöksentekoon voimassa olevia vaikutuskanavia pitkin paremmin kuin naiset.

Väittämässä 18g ”tahtoisin osallistua enemmän yliopiston tai yksikköni päätöksentekoon, mutta se veisi liikaa aikaa muilta työtehtäviltäni” ($ka=2,98$; $kh=0.972$) kartoitettiin työntekijöiden kiinnostusta vaikuttamistyöhön. Noin kolmannes vastaajista oli väittämän

kanssa täysin (n=5) tai osittain eri mieltä (n=10), 40 prosenttia suhtautui siihen neutraalisti, ja 18 vastaajaa koki vaikuttamistyön kiinnostavaksi, mutta samalla sen vievän liikaa aikaa heidän perustehtäviensä hoitamiselta. U-testillä havaittiin myös ero niiden välillä, jotka eivät olleet toimineet esihenkilötehtävissä (n=42; $R_{ka}=30,64$) verrattuna esihenkilönä toimineisiin (n=13; $R_{ka}=19,46$), sillä ne työntekijät, jotka eivät olleet toimineet esihenkilöinä kokivat suurempaa kiinnostusta vaikuttamistyöhön, mutta kokivat sen vaatiman ajan rajoitteeksi ($Z = -2.318$; $p = 0.020$).

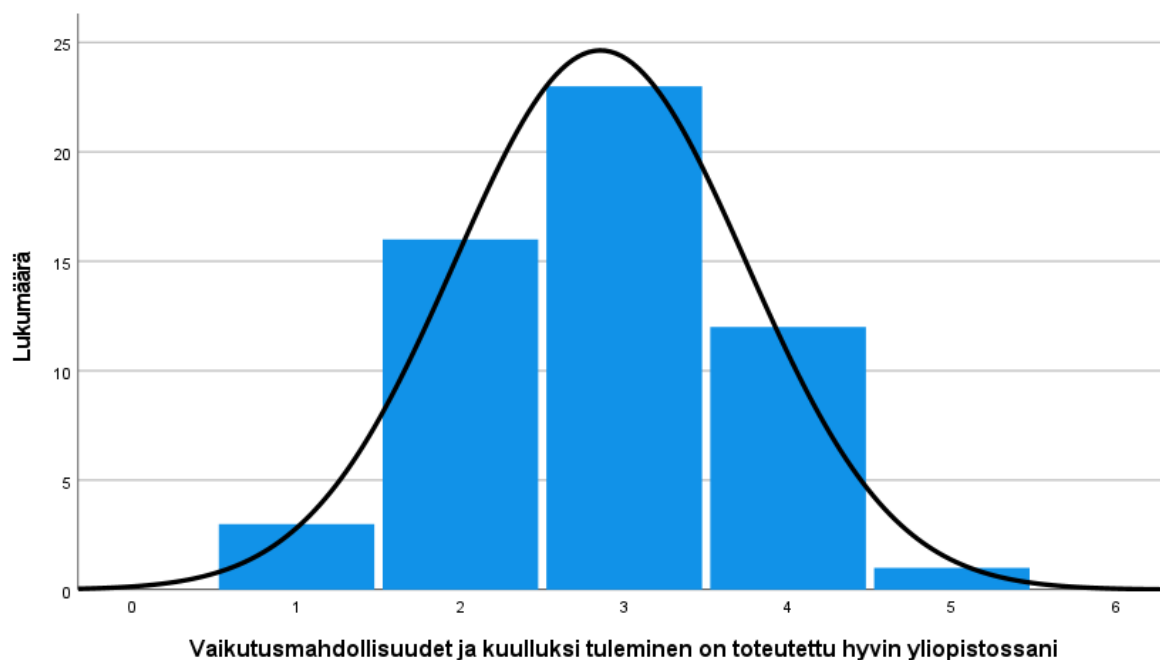
Tässä luvussa esitetyistä muuttujista yritettiin muodostaa kokoava summamuuttuja, joten ensin karsittiin pääkomponenttianalyysin käyttöehtoja täyttämättömät muuttujat. Testiajojen jälkeen aineistosta pystyttiin löytämään yksi pääkomponentti, joka koostui muuttujista 18c, 18d, 18f, 18h ja 18i. Tarkastelemalla alustavia ratkaisun arvoja ($KMO = 0,860$; Bartlett $p < 0.001$) vahvistui väittämien soveltuminen pääkomponenttianalyysiin, ja kommunaliteettitaulukon perusteella kaikki väittämät tuleva riittävän hyvin selitetyiksi käyttämällä raja-arvoa 0,3. Löydetty pääkomponentti täytti ominaisarvo- ja selitysosuus-kriteerit (selitysosuus 70,14 %), ja sen reliabiliteetin voidaan katsoa olleen hyvällä tasolla ($\alpha = 0,91$). Koska kaikki ehdot summamuuttujan muodostamiselle täyttyivät selkeästi, testatuista kuudesta muuttujasta muodostettiin uusi muuttuja (ks. taulukko 3).

Muodostettu summamuuttuja ”vaikutusmahdollisuudet ja kuulluksi tuleminen on toteutettu hyvin yliopistossani” (vinous=-0,31; huipukkuus=-0,35; ka=2,85; kh=0,89) kuvailee kokoavasti akateemisten työntekijöiden kokemuksia omista vaikutusmahdollisuuksistaan ja yliopistoyhteisön osallistumismahdollisuuksista yliopiston eri tasoilla tapahtuvassa päätöksenteossa, muutoksissa ja akateemisen toiminnan järjestämistä koskevissa keskusteluissa. Vastauskaalalla arvo 1 kuvastaa vähäistä samaistumista summamuuttujan väittämiin, kun taas arvo 5 kuvastaa vahvaa samaistumista vaikutusmahdollisuuksien toteutumiseen. Kolmen vastaajan kohdalla keskiarvojen katsottiin olevan niin matalia, että heidän suhtautumisensa voidaan sanoa olevan vahvasti väittämää vastaan, ja osittaista erimielisyyttä osoitti 16 muuta vastaajaa. Neutraalille osalle skaalaa asettui kaksi viidennestä vastaajista (n=23). Neljännesosa vastaajista kokivat summamuuttujaan vaikuttavien kysymysten kautta samaistumista vaikutusmahdollisuuksien riittävään järjestämiseen, ja erityisesti yksi vastaaja oli vahvasti väittämien kannalla (ks. kuvio 9).

Taulukko 3 Summamuuttujan "Vaikutusmahdollisuudet ja kuulluksi tuleminen on toteutettu hyvin yliopistossani" tunnuslukuja

Summamuuttuja	Väittämät	Cronbach α	Korrelaatio summa- muuttujaan	Ka.	Kh.	Vinous	Huipukkuus
Vaikutus- mahdollisuudet ja kuulluksi tuleminen on toteutettu hyvin yliopistossani	18c. Koko yliopistoyhteisöllä on mahdollisuus tulla päätöksenteossa kuulluksi	0,91	0,65	2,85	0,89	-0,31	-0,35
	18d. Saan riittävästi tietoa yliopistossa meneillään olevista päätöksentekoprosesseista		0,76				
	18e. Yliopistoyhteisön kuulemismahdollisuuksia on parannettu viime vuosina		0,77				
	18f. Henkilöstö voi vaikuttaa päätöksentekoon voimassaolevia vaikutuskanavia pitkin		0,67				
	18h. Yliopistotason päätöksentekoprosessit ovat riittävän avoimia ja läpinäkyviä		0,87				
	18i. Saan riittävästi tietoa yliopistotasolla tehdyistä päätöksistä		0,83				

Verrattaessa summamuuttujan saamia arvoja tutkimuksen taustamuuttujiin ja kysymyksiin 19 ja 20, ei havaittu eri ryhmien välillä tilastollisesti merkitsevää eroa vastaustavoissa, joka tarkoittaa, etteivät nämä kartoitetut asiat toimi muuttujan vaihtelua selittävinä tekijöinä. Näinollen kokemuksessa omista vaikutusmahdollisuuksista ja kuulluksi tulemisesta painottuvat henkilökohtaiset erot, jotka voivat näyttäytyä akateemisissa työntekijöissä esimerkiksi heidän asemastaan, työyksiköstään ja työsuhteen muodosta riippumatta. Summamuuttujan saamissa arvoissa voitiin havaita lievää painotusta matalampien arvojen puolelle, kuvastaen mahdollista tyytymättömyyttä omiin vaikutusmahdollisuuksiin ja kuulluksi tulemiseen yliopiston kehittämistyössä. Vastaukset vahvistavat aikaisemmissa tutkimuksissa tehtyä havaintoa siitä, että yliopiston työntekijät kaipaavat aitoja osallistumisen mahdollisuuksia ja kollegiaalisuutta nykyistä enemmän (esim. Harju ym. 2019.)



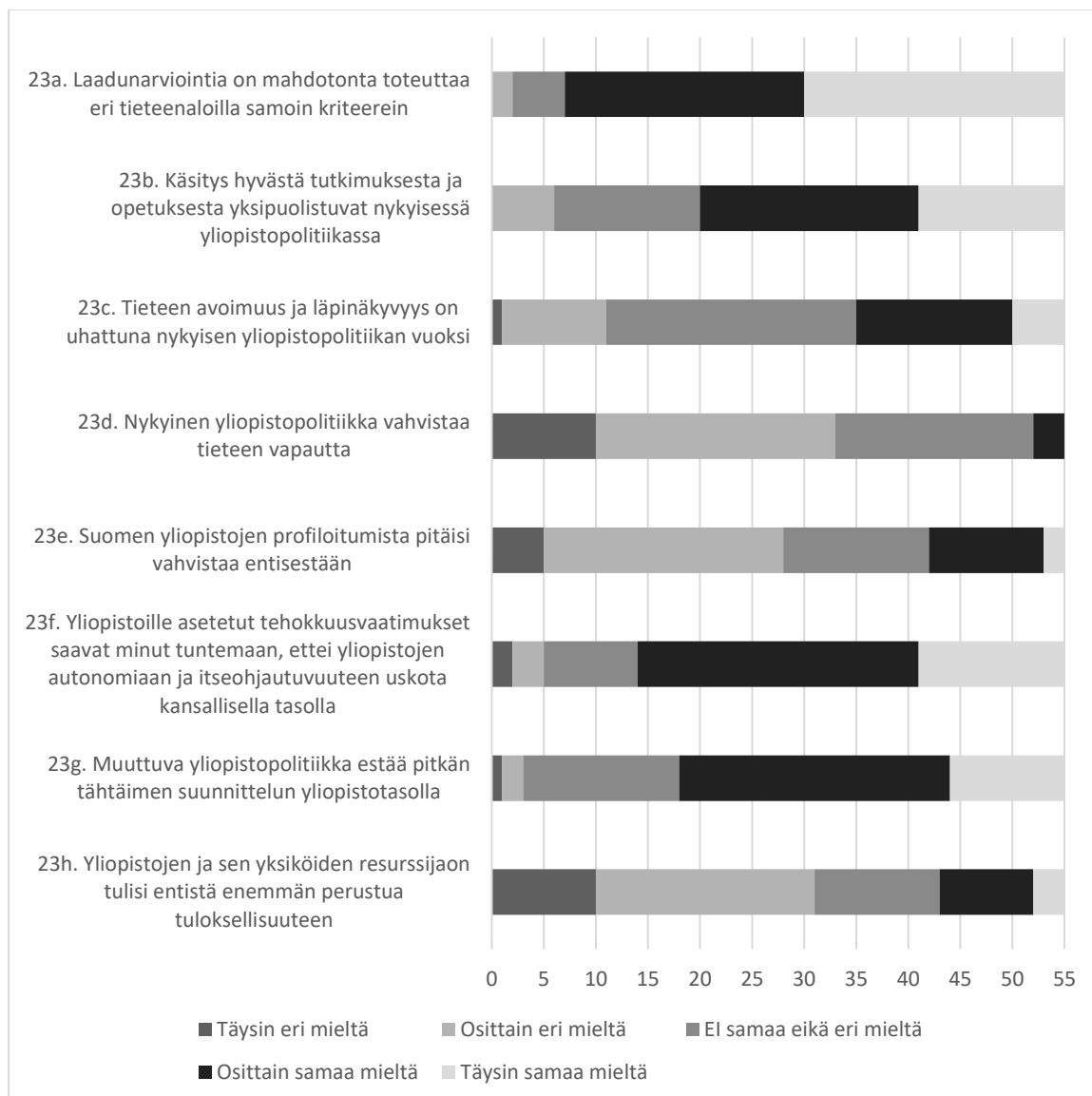
Kuvio 9 Summamuuttujaa kuvaava histogrammi vaikutusmahdollisuuksien toteutumisesta Turun yliopistossa

6.2.4 Kansalliset yliopistopoliittiset kehittämistoimet ja niiden vaikutukset akateemiseen työhön

Johtamistapojen muutosten ja vaikutusmahdollisuuksien koetun kaventumisen lisäksi akateemiseen työhön vaikuttavat myös monet muut uuden politiikan mukanaan tuomat toimintatavat ja suuntalinjat. Tieteellisissä julkaisuissa painottuvat nykyisen politiikan kyseenalaistaminen ja soveltuvuus yliopistojen toiminnan ohjaamiseen, mutta politiikan keinot on otettu vastaan myös kiinnostuksella. Osa akateemisista työntekijöistä kokee uudistusten olevan tervetulleita kehitysaskelia, jotka ovat lisänneet heidän kokemaansa työn mielekkyyttä. Usein esiin nousee huoli akateemisen vapauden kasvavista rajoituksista monelta suunnalta tulevan ohjauksen alaisuudessa. (Ylijoki & Ursin 2013.) Tässä alaluvussa tarkastellaan erityisesti akateemisen henkilöstön näkemyksiä nykyisen yliopistopolitiikan vaikutuksista omaan työhönsä ja yliopistojen kehittämiseen pidemmällä aikavälillä yleisemmin. Kuviossa 10 esitetään yliopistopolitiikan soveltuvuutta kuvaavien muuttujien jakaumat tiivistetysti, ja niitä selitetään tarkemmin auki tekstissä.

Kysymyksessä 23a ”laadunarviointia on mahdotonta toteuttaa eri tieteenaloilla samoin kriteerein” vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia läpi koko vastaajajoukon (ka=4,29;

kh=0.786). Kaksi vastaajaa oli väittämän kanssa osittain eri mieltä, neutraalisti siihen suhtautui viisi vastaajaa, ja sen kanssa osittain (n=23) ja täysin samaa mieltä (n=25) oli lähes koko tutkimusjoukko. Vastaajat taustoistaan riippumatta kokivat samaistumista tieteenalojen eroavaisuuksiin ja yhteisten, yleispätevien arviointikriteerien sopivan huonosti eri tieteenalojen arviointiin ja vertailuun.



Kuvio 10 Yliopistopolitiikan kehitystä kuvaavien muuttujien jakaumat

Työntekijöiden mielipiteistä huolimatta auditoinneissa ja muissa arvioinneissa usein haetaan läpileikkaavia tapoja tarkastella tieteenaloja ja niiden suoriutumista toisiinsa verrattuna, joten väittämässä 23b ”käsitys hyvästä tutkimuksesta ja opetuksesta yksipuolistuvat nykyisessä yliopistopolitiikassa” mitattiin tällaisen kehityksen tarkoituksenmukaisuutta vastaajien näkemyksissä (ka=3,78; kh=0.956). Osittain eri mieltä väittämän kanssa oli kuusi vastaajaa,

neutraalilla kannalla neljännes, ja osittain ($n=21$) tai täysin samaa mieltä ($n=14$) noin kaksi kolmannesta. U-testin avulla pystyttiin havaitsemaan tilastollisesti merkitsevä ero riippuen siitä, miten aktiivisesti työntekijä seurasi yliopistossaan tehtävää päätöksentekoa ($Z = -2.169$; $p = 0.030$). Yliopistonsa päätöksentekoa seuraavat työntekijät ($n=16$; $R_{ka}=17,25$) arvioivat tutkimusta ja opetusta koskevan käsityksen yksipuolistuvan vähemmän kuin vastaajat, jotka seurasivat yliopistonsa päätöksentekoa ennemminkin satunnaisesti ($n=28$; $R_{ka}=25,50$).

Kruskal-Wallis testin avulla huomattiin myös, että pääasiallisen työnkuvan (kysymys 7) mukaisten ryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero vastaustavoissa tutkimuksen ja opetuksen yksipuolistumisesta ($H(3) = 8.223$; $p = 0.042$). U-testin avulla ero havaittiin päätoimenaan tutkimusta tekevien ($n=21$; $R_{ka}=14,93$) ja opetusta tekevien ($n=15$; $R_{ka}=23,50$) työntekijöiden välillä ($Z = -2.538$; $p = 0.011$), sillä erityisesti opetukseen päätoimisesti keskittyvät työntekijät kokivat yliopistopolitiikan yksinkertaistavan käsitystä hyvästä tutkimuksesta ja opetuksesta verrattaessa tutkimukseen suuntautuneisiin kollegoihinsa. Opetushenkilökunta ($n=15$; $R_{ka}=10,63$) erosi myös muista, tutkimuksen ja opetuksen ulkopuolisissa tehtävissä työskentelevistä henkilöistä ($n=3$; $R_{ka}=3,83$) näkemällä yliopistopolitiikan yksipuolistavan vaikutuksen verrokkiryhmäänsä vahvempana.

Väittämässä 23c ”tieteen avoimuus ja läpinäkyvyys on uhattuna nykyisen yliopistopolitiikan vuoksi” ($ka=3,24$; $kh=0.922$) viidennes vastaajista oli väittämän kanssa täysin tai osittain eri meiltä, kun taas sen kanssa ainakin osittain samaa mieltä oli noin kolmannes ($n=20$). Loput vastaajista valitsivat neutraalin ei samaa eikä eri mieltä -vaihtoehdon ($n=24$). U-testillä havaittiin, että osallistuminen luottamustoimiin ($n=19$; $R_{ka}=33,68$) ennakoivat vahvempaa yhtymistä väittämän kanssa verrattuna vastaajiin, jotka eivät olleet osallistuneet luottamustoimiin ($n=36$; $R_{ka}=25,00$; $Z = -2.026$; $p = 0.043$).

Tämän lisäksi Kruskal-Wallis testi osoitti, että riippuen vastaajan uraportaasta (kysymys 6) pystyttiin havaitsemaan tilastollisesti merkitsevä ero vastaajaryhmien välillä ($H(4) = 10.093$; $p = 0.039$). U-testien avulla huomattiin, että tilastollisesti merkitsevä ero keskittyi kuusihenkiseen tuntiopettajien sekä muun tutkimus- ja opetushenkilökunnan ryhmään verrattuna varsinaisiin tutkijan uraportaisiin. Tuntiopettajat ($R_{ka}=5,50$) näkivät tilanteen vähemmän uhkaavana verrattuna professorien uraportaaseen 4 ($n=14$; $R_{ka}=12,64$; $Z = -2.567$; $p = 0.010$), kuin myös ero tuntiopettajien ($R_{ka}=4,83$) ja uraportaan 3 välillä ($n=9$; $R_{ka}=10,11$; $Z = -2.367$; $p = 0.018$). Tämän lisäksi tuntiopettajat ($R_{ka}=6,83$) suhtautuivat toiveikkaammin kuin uraportaalla 2 työskentelevät ($n=15$; $R_{ka}=12,67$; $Z = -2.111$; $p = 0.035$), ja heidän

näkemyksensä ($R_{ka}=5.50$) oli myös uraporrasta 1 ($n=11$; $R_{ka}=10.91$) luottavaisempi ($Z = -2.250$; $p = 0.024$). Kaikkiaan siis tuntiopettajien sekä muun tutkimus- ja opetushenkilökunnan vastaukset olivat tilastollisesti merkitsevästi optimistisempia tieteen avoimuuden ja läpinäkyvyyden kehityksestä nykyisessä yliopistopolitiikassa.

Kohdassa 23d ”nykyinen yliopistopolitiikka vahvistaa tieteen vapautta” ($ka=2.27$; $kh=0.827$) lähestyttiin aihetta käänteisen muuttujan kautta. Lähes kaksi kolmannesta oli täysin ($n=10$) tai osittain eri meiltä ($n=23$) väittämän kanssa, ja neutraalisti siihen suhtautui kolmannes vastaajista. Vain kolme vastaajaa oli osittain samaa mieltä väittämän kanssa, joten vastaajajoukko oli varsin yksimielinen siitä, ettei nykyinen yliopistopolitiikka vaikuta vahvistavan tieteen vapautta. U-testillä huomattiin vastauksissa olevan tilastollisesti merkitsevä ero vakituudessa ja muunlaisessa työsuhteessa olevien ryhmien välillä ($Z = -2.238$; $p = 0.025$). Vakituudessa työsuhteessa olevat ($n=32$; $R_{ka}=24,16$) kokivat nykyisen yliopistopolitiikan vahvistavan tieteen vapautta tilastollisesti merkitsevästi vähemmän kuin määräaikaisissa työsuhteissa tai apurahalla työskentelevät kollegansa ($n=23$; $R_{ka}=33,35$).

Kruskal-Wallis testin avulla havaittiin eri tutkijan uraportaan askelmilla olevien vastaajien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja vastaustavoissa ($H(4) = 13,111$; $p = 0.011$). Verrattaessa U-testillä uraporrasta 4 ($n=14$; $R_{ka}=10,50$) uraportaan 2 ($n=15$; $R_{ka}=19,20$), huomataan professorien uraportaan 4 suhtautuvan kriittisemmin tieteen vapauden kehitykseen ($Z = -3.056$; $p = 0.002$). Uraportas 4 ($R_{ka}=10,61$) suhtautui myös uraporrasta 1 ($n=11$; $R_{ka}=16.05$) varauksellisemmin kehityksen suuntaan ($Z = -1.983$; $p = 0.047$). Näiden lisäksi uraportas 4 ($R_{ka}=8,36$) erosi tilastollisesti merkitsevästi myös tuntiopettajista sekä muuhun tutkimus- ja opetushenkilökuntaan kuuluvista työntekijöistä ($n=6$; $R_{ka}=15,50$), sillä heidän näkemyksensä jälleen osoitti vahvempaa erimielisyyttä väittämän kanssa ($Z = -2.727$; $p = 0.006$). Professoritasolla työskentelevien vastaajien keskuudessa nähtiin tieteen vapauden olevan vaakalaudalla muita ryhmiä useammin.

Suomalaisessa yliopistopolitiikassa nostetaan aina ajoittain pinnalle ajatus yliopistojen vahvemmasta profiloitumisesta ja osaamiskeskuksien perustamisesta. Väittämässä 23e ”Suomen yliopistojen profiloitumista pitäisi vahvistaa entisestään” mitattiin akateemisten työntekijöiden suhtautumista tähän mahdolliseen suuntaukseen ($ka=2,67$; $kh=1.019$). Puolet vastaajista oli täysin ($n=5$) tai osittain eri mieltä ($n=23$) väittämän kanssa, kun taas osittain ($n=11$) ja täysin samaa mieltä ($n=2$) oli alle neljännes. Suurempi osa vastaajista koki ainakin jokseenkin olevansa eri mieltä profiloitumisen vahvistuspyrkimysten kanssa, mutta eri

ryhmien välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja vastaustavoissa. Profiloituminen nostettiin kyselyn avovastauksissa esille useasti, ja se nähtiin ristiriitaisena tavoitteena; ”yliopistot erikoistuvat, jolloin yhteistyö, vertailtavuus ja henkilöstön asema eri yksiköiden välillä kohtaa ongelmia”. Toinen vastaaja kommentoi profiloitumiskeskustelua näin:

Profiloitumispuheilla ei oikeastaan ole väliä. Ei oman alansa huippuasiantuntija voi hypätä profiloitumassa milloin mihinkin. Painopistealat ja profiloitumiset lähinnä pelottavat minua, koska yleisesti ottaen en näihin kuulu, mutta päätöksistä riippuu oma rahoitus. Tällaiset harjoitukset vaikuttavat yleisesti ottaen pienisieluisten, huippututkimuksesta mitään ymmärtämättömien byrokraattien sijaistoiminnalta.

Muuttuva suhtautuminen yliopistoihin ja lisääntyvät arvioinnit ovat saaneet osan akateemisista työntekijöistä turhautuneeksi siitä, ettei valtiovalta ja kansa enää luota yliopistojen toimivan tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti. Käsitystä mitattiin väittämässä 23f ”yliopistoille asetetut tehokkuusvaatimukset saavat minut tuntemaan, ettei yliopistojen autonomiaan ja itseohjautuvuuteen uskota kansallisella tasolla” ($k_a=3.87$; $k_h=0.982$). Väittämä keräsi vahvaa kannatusta, sillä jopa kolme neljännestä oli kysymyksen kanssa osittain ($n=27$) tai täysin samaa mieltä ($n=14$). Neutraalisti suhtautui yhdeksän työntekijää, ja vain viisi vastaajaa oli väittämän kanssa ainakin osittain eri mieltä. Kruskal-Wallis testin avulla huomattiin vastaajaryhmien välillä tilastollisesti merkitsevä ero vastaustavoissa riippuen vastaajien sijoittumisesta tutkijan uraportilla ($H(4)=10.905$; $p=0.028$). U-testin mukaan ero oli havaittavissa uraportaan 4 ($n=14$; $R_{ka}=12,79$) ja uraportaiden ulkopuolisen tuntiopettajat sekä muut tutkimus- ja opetushenkilökunnan jäsenet -ryhmän välillä ($n=6$; $R_{ka}=5,17$), sillä tuntiopettajien ryhmään kuuluvat työntekijät eivät samaistuneet väittämään yhtä vahvasti kuin uraportaan 4 työntekijät ($Z=-2.814$; $p=0.005$). Tuntiopettajat ym. ($R_{ka}=5,17$) erosivat tilastollisesti merkitsevästi myös uraportaan 1 vastaajista ($n=11$; $R_{ka}=11,09$), sillä tehokkuusvaatimukset eivät herättäneet heissä yhtä vahvaa tunnetta epäluottamuksesta kuin uraportaan 1 vastaajilla ($Z=-2.519$; $p=0.012$). Tuntiopettajat näkivät luottamuksen yliopistoihin vahvempana kuin tutkijakoulutettavat ja professorit.

Kansallisessa yliopistopolitiikassa nostetaan lähes säännöllisesti kyseenalaiseksi korkeakoulujen rahoituksen perusteet ja mahdollisuudet niiden tehostamiseen, ja tämä johtaa toisinaan muutoksiin myös yliopistoissa. Väittämässä 23g ”muuttuva yliopistopolitiikka estää pitkän tähtäimen suunnittelun yliopistotasolla” kartoitettiin työntekijöiden näkemystä poliittisen vaihtelun vaikutuksista yliopistotason pitkän tähtäimen työskentelyyn ($k_a=3,80$; $k_h=0.869$). Täysin ($n=1$) ja osittain eri mieltä ($n=2$) oli pieni osa vastaajista, neutraalilla

kannalla 15 vastaajaa, ja kaksi kolmasosaa oli väittämän kanssa osittain ($n=26$) tai täysin samaa mieltä ($n=11$). U-testin avulla huomattiin, että vastauksissa oli havaittavissa tilastollisesti merkitsevä ero riippuen vastaajan sukupuolesta, sillä naisvastaajat ($n=23$; $R_{ka}=33,43$) kokivat vahvempaa samaistumista väittämään kuin miesvastaajat ($n=29$; $R_{ka}=21,00$; $Z = -3.132$; $p = 0.002$). Yliopistopolitiikan tulevaisuutta arvioivassa avokysymyksessä usea vastaaja mainitsi huolenaiheenaan sen, että yliopistopolitiikka on vahvasti alttiina kansallisen hallituksen valtasuhteiden ja hallitusohjelman vaihtumiselle, tehden yliopistojen rahoituksesta, vaatimuksista ja kehittämisen suunnasta erittäin ennakoimatonta. ”Pelottaa, että aina kun hallitus vaihtuu, vaihtuu myös politiikka”.

Yliopistojen välisen ja sisäisen resurssijaon oikeudenmukaisuus on aihe, joka on jatkuvan tarkastelun alaisena, ja sitä on lähestytty lukuisista eri suunnista. Uuden julkisjohtamistavan vaikutuksesta tehokkuutta on tarjottu vertailuvälineeksi myös julkisen alan toimivuudelle, mukaan lukien yliopistojen ja niiden yksiköiden vertailuun. (Välimaa 2017; Välimaa 2018.) Väittämässä 23h ”yliopistojen ja sen yksiköiden resurssijaon tulisi entistä enemmän perustua tuloksellisuuteen” tutkittiin työntekijöiden käsityksiä tuloksellisuuden soveltumisesta yliopistojen ja yksiköiden välisessä vertailussa ($ka=2,53$; $kh=1.136$). Puolet vastaajista oli väittämän kanssa täysin ($n=10$) tai osittain eri mieltä ($n=21$), neutraalisti suhtautuvia ($n=12$) oli viidennes ja sen puolella oli noin viidennes vastaajista ($n=12$). U-testin avulla huomattiin tilastollisesti merkitsevä ero resurssijaon tuloksellisuuteen perustamisessa riippuen siitä, miten aktiivisesti vastaaja ilmoitti seuraavansa yliopistossaan tapahtuvaa päätöksentekoa ($Z = -2.457$; $p = 0.014$). Työntekijät, jotka ilmoittivat seuraavansa yliopistonsa päätöksentekoa usein ($n=16$; $R_{ka}=28,56$) uskoivat vahvemmin tuloksellisuuden toimivan hyvänä resurssijaon perusteena verrattuna työntekijöihin, jotka seurasivat yliopistossaan tehtävää päätöksentekoa vain satunnaisesti ($n=28$; $R_{ka}=19.04$).

Tässä alaluvussa käsitellyt muuttujia testattiin tilastollisia testejä käyttäen, ja lopulta pääkomponenttianalyysiin sopiviksi todettiin muuttujat 23b, 23c, 23d (vastausskaala käännetty) ja 23g, jotka kuvastavat vastaajien käsitystä yliopistopolitiikan vaikutuksesta yliopistojen tieteelliseen toimintaan. Korrelaatiomatriisiin liittyvät mittaluvut tukivat pääkomponenttianalyysin soveltuvuutta ($KMO = 0,746$; Bartlett $p < 0.001$), ja kommunaliteettitaulukon perusteella kaikki väittämät tulevat riittävän hyvin selitetyiksi käyttämällä raja-arvoa 0,3. Analyysin avulla löydettiin yksi pääkomponentti, jolla ominaisarvo- ja selitysosuus kriteeri täyttyi (selitysosuus 62,79 %). Reliabiliteettianalyysin

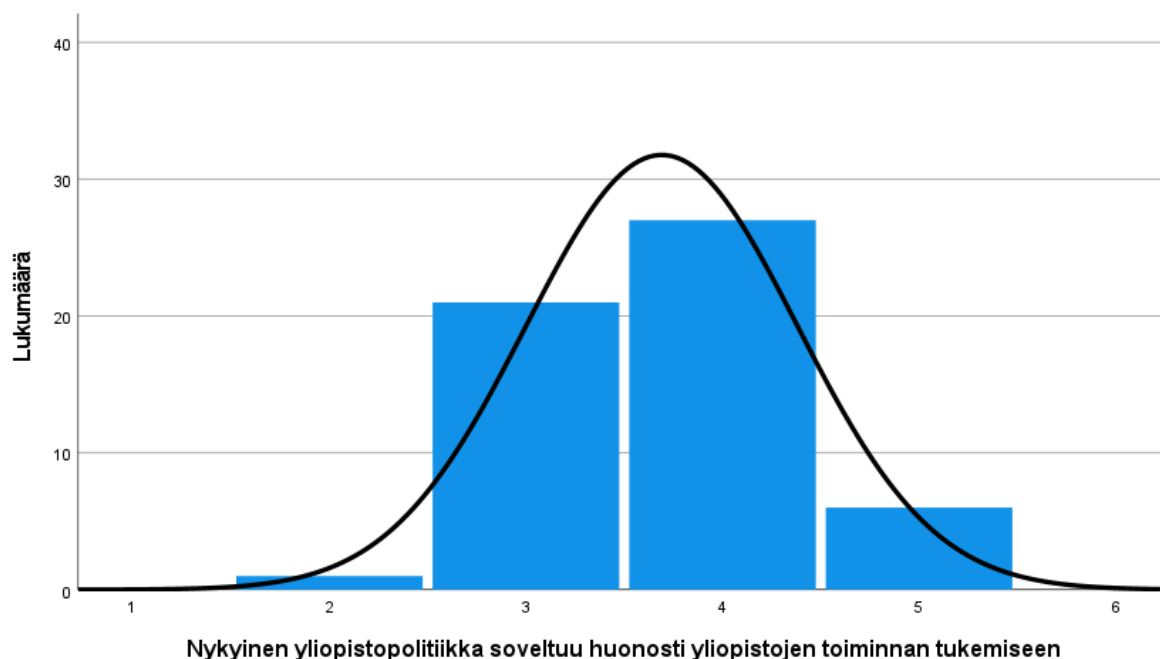
tulokseksi näille neljälle muuttujalle saatiin $\alpha = 0,80$ eikä minkään väittämän poistaminen parantaisi tulosta, joten summamuuttujan muodostamisen kriteerit täyttyivät (taulukko 4).

Taulukko 4 Summamuuttuja yliopistopolitiikan vaikutukset yliopistoissa

Summa- muuttuja	Väittämät	Cronbachin alfa	Osioiden korrelaatiot summa- muuttujaan	Ka.	Kh.	Vinous	Huipukkuus
Nykyinen yliopisto- politiikka soveltuu huonosti yliopistojen toiminnan tukemiseen	23b. Käsitys hyvästä tutkimuksesta ja opetuksesta yksipuolistuvat nykyisessä yliopistopolitiikassa	0,80	0,63	3,69	0,69	0,15	-0,37
	23c. Tieteen avoimuus ja läpinäkyvyys on uhattuna nykyisen yliopistopolitiikan vuoksi		0,64				
	23d. Nykyinen yliopistopolitiikka vahvistaa tieteen vapautta (vastausskaala käännetty)		0,62				
	23g. Muuttuva yliopistopolitiikka estää pitkän tähtäimen suunnittelun yliopistotasolla		0,57				

Muodostettu summamuuttuja ”nykyinen yliopistopolitiikka soveltuu huonosti yliopistojen toiminnan tukemiseen” (vinous=0,15; huipukkuus=0,15; ka=3,69; kh=0,69) kokoaa yhteen vastaajien käsityksiä nykyisen yliopistopolitiikan vaikutuksista tieteentekemiseen yliopistoissa. Vastausskaalalla arvo 1 kuvastaa vastaajan muuttujan edustaman kokonaisuuden vastaista ajattelua, tässä ajatusta siitä, että nykyinen yliopistopolitiikka soveltuu yliopistojen toiminnan tukemiseen vähintäänkin riittävällä tasolla. Vastausskaalan arvo 5 tarkoittaa vahvinta samaistumista summamuuttujan osamuuttujiin, eli yhtenevää mielipidettä siitä, että nykyinen yliopistopolitiikka soveltuu huonosti yliopistojen toiminnan tukemiseen. Summamuuttujan saamat arvot painottuivat vahvasti korkeampiin arvoihin, sillä keskiarvoltaan ainakin jokseenkin eri mieltä muuttujan kanssa oli vain yksi vastaaja, kun taas skaalan keskelle jäävälle neutraalille alueelle sijoittui 21 vastaajaa. Loput 60 prosenttia vastaajista asettuivat skaalan korkeampaan päähän niin että jokseenkin summamuuttujan

väittämiä kanssa samaa mieltä olevia vastaajia oli 27 ja vahvasti sen kanssa samaa mieltä oli jopa kuusi vastaajaa (ks. kuvio 11).



Kuvio 11 Summamuuttuja yliopistopolitiikan vaikutuksista yliopistojen toimintaan

Verrattaessa summamuuttujan jakaumia taustamuuttujien muodostamiin ryhmiin, havaittiin kahden taustamuuttujan kohdalla ryhmien välinen tilastollisesti merkitsevä ero vastaustavoissa. U-testin ($Z = -2,442$; $p = 0,015$) mukaan vakituudessa työsuhhteessa olevat akateemiset työntekijät ($n=32$; $R_{ka}=32,06$) vastasivat kriittisemmin summamuuttujan muodostaviin väittämiin verrattuna määräaikaisiin tai apurahalla työskenteleviin kollegoihinsa ($n=23$; $R_{ka}=22,35$). Määräaikaisena tai apurahalla työskentelevien akateemisten työntekijöiden suhtautumisen nykyisen yliopistopolitiikan vaikutuksiin oli ymmärtäväisempää ja hyväksyvämpää vakituudessa työsuhhteessa oleviin verrattuna. Toinen U-testillä ($Z = -2,028$; $p = 0,037$) havaittu tilastollisesti merkitsevä ero havaittiin naisvastaajien ja miesvastaajien välillä. Miesvastaajat ($n=29$; $R_{ka}=22,97$) suhtautuivat naisvastaajia ($n=23$; $R_{ka}=30,93$) myönteisemmin nykyisen yliopistopolitiikan soveltuvuuteen yliopistojen toiminnan tukemisessa. Muiden taustamuuttujien tarkastelussa tilastollisesti merkitseviä eroja ei löydetty.

Akateemisten työntekijöiden käsityksiä yliopistopolitiikan tulevaisuudesta kartoitettiin avokysymyksellä ”Miten uskot kansallisen yliopistopolitiikan kehittyvän tulevaisuudessa?”

ja kysymykseen saatiin 27 vastausta. Suuressa osassa vastauksista kuvastui ainakin jonkinlainen pessimistinen epäily siitä, että yliopistoille asetettavia ohjailevia vaatimuksia lisätään, kansallinen politiikka tulee vaikuttamaan vahvemmin yliopistojen toimintaan ja yliopistojen autonomia vähenee. Myös yliopistojen määrän vähentyminen, rakenteelliset muutokset yliopistojen sisällä ja joidenkin alojen karsiutuminen mainittiin vastauksissa useita kertoja. ”Yliopistot muuttuvat valitettavasti yksipuolisiksi ja ns. huippuyksikköjen nimeäminen kaventaa vapaata perustutkimusta, kun resurssit ohjataan vain harvoille hankkeille ja äänekkäimmille lobbareille”. Monien vastaajien painottamat asiat tiivistyvät tässä vastauksessa:

Todennäköisesti akateemiselta tutkimukselta vaaditaan yhä enemmän kosketusta käytännön toimijoihin. Tutkimusrahoitus muuttuu edelleen projektiluonteisemmaksi. Vaatimus tutkimusaiheiden ja tulosten nopeasta sovellettavuudesta käytännön elinkeinoelämälle ja ihmisten arkeen kasvaa, mikä ohjaa myös rahoitusta. Ehkä aiempien aikojen autonomian tasoon ei ole enää paluuta.

Vastaajien keskuudessa huolta aiheutti politiikan ennakoimattomuus ja yliopistopolitiikan arvaamattomuus. Liiallisella profiloitumisella nähtiin myös erään vastaajan mukaan rajoitettavan spontaania monitieteellistä yhteistyötä, kun rajapintojen löytäminen hankaloituu. Tuloksellisuuden kasvun odotettiin edelleen jatkuvan kahdeksan vastaajan arvioissa, ja muutama toivoikin, että kansallisella tasolla huomattaisiin tieteen arvostuksen ja pakottamisen jatkuviin rahoitushakuihin ja kriteerien täyttämiseen johtavan hukattuihin resursseihin ja osaltaan tehottomuuteen.

Yliopistosektorilla yleensä seurataan yrityselämän vanhentuneita oppeja noin 20 vuotta yksityissektorin perässä eli nyt mennään tulosvastuun ja tehokkuuden ihannoinnin kanssa sellaiseen ääripisteeseen, jossa huomataan, että päätehtävä (tiede) on lähes jos ei kokonaan kuollut eikä kukaan edes muista mitä se tarkoitti, kun kaikki vain jahtaavat suorituspisteitä julkaisuista ja ulkoisista rahoitushankkeista, joita eivät edes halua tehdä.

Kansallisella tasolla ei tajuta, kuinka paljon tämä rahanhakuruljanssi hidastaa tuloksien saavuttamista. Ei ole mitään järkeä, että sadat tutkijat tekevät viikkoja tai kuukausia rahahakemuksia, ja eivät sitten saa sitä rahaa. Sinä aikana he voisivat julkaista.

Viiden vastaajan kuvauksissa korostui ainakin osittain positiivinen tulevaisuuskuva, jossa yliopistopolitiikan uskottiin palautuvan kohti korkeakoulutuksen itseisarvon kunnioittamista. Erään vastaajan mukaan politiikassa lyödään ”jarruja pohjaan” ja lähdetään tavoittelemaan 1990-luvun poliittista suuntaa. Toinen vastaaja nosti esille tulevaisuuden mahdollisuudet

hallinnon ja teknisten prosessien paremmasta automaatiosta, joiden avulla voitaisiin ohjata resursseja tieteelliseen toimintaan. Yksi vastaaja uskoi, että yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja näkyvyyden lisääntyessä yliopistojen merkitystä ymmärrettäisiin ja arvostettaisiin paremmin kansallisella tasolla. Ainakin osa akateemisista työntekijöistä haluaa yhä uskoa yliopistojen aseman vahvistumiseen ja poliittiseen suunnanmuutokseen yliopistojen toiminnan tukemisessa, ohjaamisessa ja takaamisessa.

Uskon, tai ainakin toivon, että "järki" palaa takaisin ja yritysmaailman kulttuurin pakkosisäänäjo loppuu ja huomioidaan paremmin akateemisen maailman erityispiirteet ja ominaisuudet. Uskon ja toivon myös, että tieteen arvostus palaa takaisin ihmisten kyllästyttyä valeutisten epätodelliseen keinomaailmaan.

7 Pohdinta

Tämän tutkimuksen avulla on kerätty tietoa Turun yliopistossa työskentelevien tutkimus- ja opetushenkilökunnan jäsenten kokemuksista ja näkemyksistä akateemisesta työstä muuttuvien merkitysten yliopistossa. Tarkastelun kohteeksi nostettiin yksilötason kokemukset akateemisesta työstä, identiteetistä ja vapaudesta. Lisäksi yksilöä laajemmassa kontekstissa tutkimuksella kartoitettiin vastaajien kokemuksia yliopistossa tapahtuvasta johtamistyöstä, akateemisen yhteisön mahdollisuuksista osallistua vaikuttamistyöhön yliopiston asioista päätettäessä ja heidän näkemyksiään kansallisen yliopistopolitiikan soveltumisesta yliopistojen suunnan määrittäjänä. Tutkimusajankohtaa kuvastavat tarkemmin lyhyemmät katsaukset vastaajien kokemuksiin Turun yliopistossa toteutetun hallintopalveluiden kokonaisuudistuksen vaikutuksista työhönsä sekä COVID-19 pandemian vaikutuksista oman akateemisen vapautensa toteutumiseen.

7.1 Johtopäätökset

Tulosten perusteella vastaajien akateeminen identifioitumien noudattaa pääosin perinteistä käsitystä akateemisuudesta, jossa korostuu merkityksellisyys, kutsumuksellisuus ja työtä kohtaan koettu vetovoima (Ylijoki & Henriksson 2017). Merkityksellisyys erottuu erityisen vahvana akateemisen vetovoiman kannattelijana niin tämän tutkimuksen aineistossa kuin myös aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Tapanila 2020). Näistä huolimatta työtä kohtaan koettu mielenkiinto ei ole vastaajien mukaan ollut selkeässä nousussa, ja viidestä muuttujasta kootun akateemisen uran houkuttelevuutta kuvaavan summamuuttujan arvojen perusteella esiintyy jonkin verran myös kyseenalaistaen suhtautuvia vastaajia, joille ura ei näyttäydy erityisen vetävänä. Vastaavia huomioita yliopiston työntekijöiden kasvavasta tyytymättömyydestä ja yliopistotyön jättämisen harkinnasta on havaittu myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Harju ym. 2019; Siekkinen ym. 2017).

Tutkimustyön mahdollisuuksien koettiin vastaajien joukossa toteutuvan kohtuullisen hyvin, mutta opetustyön arvostuksenpuute tunnistettiin varsin laajasti läpi vastaajaryhmien. Opetusansioiden vähäinen arvostus ja huomioiminen on tiedostettu yliopistoissa selkeästi (Korhonen & Törmä 2016), mutta vaikka osalle opetus on tutkimusaikaa syövää pakollista toimintaa, toisille opetus lisää työn vetovoimaa, kiinnostavuutta ja merkityksellisyyttä. Kokonaisuutena arvioiden akateemisen työn edellytysten nähtiin huonontuneen erittäin selkeästi. Vuosia sitten OKM:n (2016) tasolla on tunnistettu akateemisen työn

moniulotteisesti kasvanut kuormittavuus, mutta siihen ei ole tarjottu selkeää ratkaisuehdotusta.

Aikaisempien tutkimusten mukaan akateemisen vapauden rappio huolestuttaa yliopistotyössä toimivia (esim. Välimaa 2022; Ylijoki & Ursin 2013), mutta tämän tutkimuksen vastaajajoukossa tutkimustyön toteuttamisen koettiin olevan yhä varsin vapaata, eikä erilaisia indikaattoreita, strategioita ja tulostavoitteita nähty erityisen vahvasti omaa työtä ohjaavina vaikuttimina. Tutkimussuuntausten valinnassa työntekijät kokivat olevansa vapaita toteuttamaan itseään, ongelmaksi koettiin ennemminkin kasvavat muut työtehtävät ja ulkoisen rahoituksen kasvaneen merkityksen myötä loputtomat rahoituksen hakuprosessit. Kilpaillun rahoituksen vaikutuksista on kirjoitettu runsaasti aikaisemmissa julkaisuissa, mutta sille ei ole osattu vielä tarjota parempaa vaihtoehtoa (esim. Brunila 2011; Koskiahho 2021; OKM 2018; Rinne ym. 2012). Kuten eräs vastaaja totesi, sen sijaan että tutkijoiden aika menee rahoitushakuihin, he voisivat tutkia ja julkaista.

Yliopistoissa on sinnikkäästi säilynyt ajatus siitä, ettei asiantuntijaorganisaatiota voi johtaa (Harjunen ym. 2005), ja vaikka kehitystä on tapahtunut, koetaan managerialismin mukainen tehokkuuteen pyrkivä johtamiskulttuuri edelleen vieraaksi akateemisessa yhteisössä (Välimaa 2022). Tutkittavien joukossa koettiin esihenkilöiden vallan kasvaneen (kuten OKM 2016), mutta tästä huolimatta oman yksikön johtamisen koettiin olevan hyvällä tasolla, ja merkittävä osa koki johtamistapojen jopa parantuneen viime vuosina. Tarkasteltaessa kokemuksia johtamisesta pystyttiin havaitsemaan huomattavan paljon tilastollisesti merkitseviä eroja vastaajien erilaisissa ryhmissä, mutta tämän tutkimuksen pohjalta ei voida sanoa johtuvatko erot henkilökohtaisista vuorovaikutuskokemuksista vai esimerkiksi eri laitosten tai muunlaisten työntekijäryhmien omaksumista eriävistä odotuksista johtajuutta kohtaan. Kaikkiaan vastaajat suhtautuivat sitä varauksellisemmin, mitä ”kauempaa” päätökset ja ohjeistukset tulivat, ja ylimmän johdon toimintaa kohtaan ei koettu yhtäläistä luottoa kuin oman yksikön asioiden hoitamisessa.

Siitä huolimatta, että suuri osa vastaajista ilmoitti seuraavansa yliopiston päätöksentekoa vähintään satunnaisesti, koettiin yliopiston päätöksenteko jokseenkin epäselväksi ja suljetuksi. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu edustuksellisuuden heikentyneen yliopistolain uudistuksen jälkeen, ja samalla yliopistoyhteisö on kokenut vaikutusmahdollisuuksiensa kaventuneen (esim. Harju ym. 2019). Akateemisesta ja kollegiaalisesta johtamisesta irrottautuminen on herättänyt laajaa vastustusta (Koskiahho 2015), ja tämä näkemys toistuu

jokseenkin yhteisön vaikutusmahdollisuuksien ja kuulluksi tulemisen toteutuksen onnistumista mittaavan summamuuttujan arvoissa, joissa on pientä painotusta tyytymättömään suuntaan. Vastaajajoukon kokemuskissa kuuleminen vaikuttaa toisinaan lähinnä muodollisuudelta.

Uuden yliopistopolitiikan omaksumisessa on tunnistettu erilaisia suhtautumisia, sillä osa hyväksyy muutokset jopa tervetulleena vaihteluna, kun taas suuri osa suhtautuu uudistuksiin varautuneesti (Ylijoki & Ursin 2013). Perinteistä akateemisuutta uhkaavat toimintatavat nostattavat akateemisessa henkilökunnassa vastustusta ja ne saatetaan vastaanottaa jopa kriiseinä (Koskiahho 2015, Välimaa 2022). Myös tämän tutkimuksen valossa esimerkiksi neljästä muuttujasta koostettu ”Nykyinen yliopistopolitiikka soveltuu huonosti yliopistojen toiminnan tukemiseen” summamuuttuja tukee näkemystä, jossa merkittävä osa vastaajista kokee uuden politiikan keinojen soveltuvan huonosti akateemisen työn erityisyyden ymmärtämiseen. Tulevaisuuskuvat ovat jokseenkin pessimistisiä, mutta osa uskoo tieteen arvostuksen vielä nousevan arvoiseensa asemaan, jolloin myös kansallisessa yliopistopolitiikassa otetaan uusi suunta.

Teoreettiseen viitekehykseen peilattaessa tutkimuksen esioletuksena oli, että analysoinnissa erottuisi huomattavasti selkeämmin eri tutkimussukupolvien välisiä eroja vastaustavoissa, sillä aikaisemmin on huomattu nuorten tutkijoiden parissa vahvempaa uusien politiikkasuuntausten omaksumista ja niihin sopeutumista (esim. Kallio ym. 2016; Ylijoki & Ursin 2013). Tämän tutkimuksen aineiston analysoinnissa eri ikäryhmät ja työsuhteen pituus olivat kuitenkin harvimmin erilaisia vastaajaryhmiä määritteleviä tekijöitä. Sen sijaan erityisesti hallinto- ja luottamustoimiin osallistumisella sekä esihenkilöasemalla huomattiin olevan useimmin yhteys eri ryhmien välisiin tilastollisesti merkitsevästi eroaviin vastauksiin. Näin ollen tähän tutkimukseen pohjautuen esihenkilöasemassa toimiminen ja yliopistossa luottamustoimiin osallistuminen muovaavat vastaajan suhtautumista niin akateemiseen työhön kuin myös yliopistotason johtamis- ja päätöksentekokäytäntöjen omaksumiseen.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet

Tutkimuskysymyksiä lähestyttiin tilastollisella pääotteella, ja sen analyysin kohteena toimi sähköisellä kyselylomakkeella kerätty aineisto, joka koostui 55 Turun yliopiston akateemisen työntekijän vastauksista. Lukuisista syistä johtuen tutkimuskutsu tavoitti kohderyhmänsä erittäin rajallisesti, ja näinollen myös tulosten tulkinnassa pitää ottaa huomioon niiden suuntaa antavuus. Tästä huolimatta tuloksissa oli havaittavissa selkeää yhteyttä aikaisempien

tutkimusten kanssa, joten voidaan sanoa tämän tutkimuksen osaltaan vahvistavan näitä näkemyksiä. Tutkimussuunnitelman mukaan tarkoituksena oli tehdä huomattavasti laajempaa vertailua esimerkiksi niin sanottujen ihmistieteiden ja luonnontieteiden välillä, mutta kyselyn saavutettua vain tietyt yksiköt, tutkimusasetelmaa piti uudelleen järjestellä.

Haasteelliseksi osoittautuneen kohderyhmän tavoittamisen seurauksena tutkimuksen otoskoko jäi jokseenkin vaatimattomaksi, ja tämän seurauksena sen analysoinnissa jouduttiin käyttämään hyvin perustavanlaisia epäparametrisiä tilastollisia työkaluja. Tilastollisten testien lisäksi tuloksia on kuitenkin täydennetty vastaajien antamalla avoimilla vastauksilla, joita tarkasteltiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin, ja joiden antamaa tietoa käytettiin tukemaan muuta aineistoa ja nostamaan esille asiayhteyksiä, joita kyselylomakkeessa ei ole esitelty. Avoimien vastausten kautta saadaan monipuolisempi ja syvempi kuva akateemisten työntekijöiden kokemuksista nykyaikaisesta yliopistotyöstä, ja avoimissa vastauksissa nousi esille näkökulmia, joita ei oltu osattu etukäteen huomioida.

Tutkimukseen liittyvä aineistonkeruu suoritettiin COVID-19 pandemian mukanaan tuomien rajoitusten aikaan, ja vaikka kyselylomakkeeseen lisättiin vastaajille mahdollisuus kommentoida pandemian tuomia kokemuksiaan oman työnsä näkökulmasta, on haastavaa arvioida kuinka paljon etätyö, nopeasti muuttuneet työskentelytavat ja uudet järjestelmät ovat vaikuttaneet työntekijöiden vastauksiin tutkimuksen eri osa-alueilla. Yliopistoa on usein kuvattu hitaasti kääntyväksi laivaksi, jossa lähes minkä tahansa muutoksen läpivieminen on hidasta riippumatta uusliberalistisista pyrkimyksistä joustavoittaa niiden toimintaa. Akateeminen identiteetti muovautuu hitaasti yhteisön omaksuessa uusia toimintatapoja ja arvoja (Siekkinen 2019; Ylijoki & Ursin 2013), ja vaikka esimerkiksi vuoden 2009 yliopistolain uudistus sinetöi monia uusliberalistisia toimintatapoja, yliopistossa tapahtuneiden muutosten kohdalla ei voida puhua lyhyen aikavälin odottamattomista käänteistä, vaan tämänkin tutkimuksen kohteena olevat politiikan suunnat vaikutuksineen ovat pitkäaikaisen kehityksen osia. Kysymykset on muotoiltu tavalla, joka ohjaa vastaajaa pohtimaan ilmiöitä useiden vuosien kehityssuuntina.

7.3 Lopuksi

Tämän tutkimuksen toteutuksen loppuvaiheilla Turun yliopisto ilmoitti aloittavansa talouden tasapainottamisohjelman (Turun yliopisto 2023a), jossa pyrkimyksenä on paikata yliopiston kannattavuusvaje vielä kuluvan vuosikymmenen aikana. Yliopistojen joutuessa merkittävien rahoitusleikkausten kohteeksi Turun yliopistossa säästöjä lähdettiin aikaisemmin

tavoittelemaan hallinnon toiminnan uudelleenjärjestämisellä, jolloin tieteellisten yksiköiden toiminta pysyi suhteellisen muuttumattomana. Nyt meneillään olevan tasapainottamisohjelman yhteydessä on keskusteluun noussut professuurien, tiettyjen koulutusohjelmien ja tutkimuskeskusten lakkauttaminen, eli se osuu lähemmäs akateemisen työn toimikenttää, mahdollisesti korostaen entisestään akateemisen yhteisön turhautumista ja tyytymättömyyttä.

Tulevissa tutkimuksissa olisi tärkeää selvittää tarkemmin, miten yliopistotyöntekijät mieltävät yliopiston uuden perustehtävän, yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen, vaikuttavan oman akateemisen identiteettinsä kehitykseen: miten yhteiskuntasuhteen nähdään vaikuttavan merkityksellisyyden kokemuksiin ja toisaalta, millaisena nähdään yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen mahdollisuudet tieteen ”kunnianpalautuksessa”. Toinen akateemiseen työhön linkittyvä jatkotutkimusaihe on yliopistossa esiintyvien erilaisten hierarkioiden vaikutukset akateemiseen identifioitumiseen. Tämän tutkimuksen pohjalta vaikuttaa vahvasti siltä, että työntekijän osallistuminen esihenkilötehtäviin tai luottamustehtäviin on yhteydessä hänen käsityksiinsä niin akateemisesta identiteetistä kuin myös yliopistopolitiikan vaikutuksista niin kansallisella tasolla kuin myös omassa yksikössään. Näin ollen olisi tärkeää pyrkiä määrittelemään ja tunnistamaan mitkä ovat ne vaikuttimet, jotka muuttavat työntekijän suhtautumista akateemiseen työhön ja politiikan keinoihin.

Yliopistoinstituutio käy läpi laajaa uudelleenmäärittelyä ja hakee paikkaansa yhteiskunnassa, jossa tämän ajan keskiössä on tuloksellisuus, kasvu ja kehitys. Yliopistopolitiikan suunnan ja keinojen aiheuttaessa huolia, sopeutumisliikkeitä ja kovasanaista mediakeskustelua, myrskyn silmässä tieteentekeminen jatkuu akateemisten tutkimus- ja opetushenkilökunnan jäsenten ansiosta. Muuttuva politiikka, akateemisen uran epävakaus ja ohjailu eivät ole tukahduttaneet tiedonjanoisten, kunnianhimoisten ja motivoituneiden akateemisten työntekijöiden kiinnostusta yliopistotyöhön, mutta jotta sen jatkuvuus voidaan taata, täytyy löytää keinoja puuttua etenkin nuorten tutkijoiden epävarmoihin tulevaisuusnäkyymiin ja etsiä tapoja tukea yliopistojen toiminnan ennakoitavuutta jatkuvien muutosten sijaan.

Lähteet

- Aarrevaara, T. & Saarinen, T. 2009. Kilpailun ja kilvoittelun lataukset korkeakoulutuksessa. Teoksessa T. Aarrevaara & T. Saarinen (toim.) Kilvoittelusta kilpailuun? Artikkelikokoelma Korkeakoulututkimuksen juhlasymposiumista 25.-26.8.2008. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos, Korkeakoulututkimuksen seura, 7–17.
- Atjonen, P. 2009. Ihmisenä ihmiseltä ihmiselle. Teoksessa M-L. Rönkä (toim.) Ja vääntöä riittää. Yliopistonlehtorien liitto 40 vuotta. Finn Lectura, 20–35
- Auvinen, E., Huhtala, M., Kinnunen, U., Tsupari, H. & Feldt, T. 2020. Leader motivation as a building block for sustainable leader careers: The relationship between leadership motivation profiles and leader and follower outcomes. *Journal of Vocational Behavior*.
- Bruhn, J. G., Zajac, G. & Al-Kazemi, A. A. 2001. Ethical perspectives on employee participation in planned organizational change: A survey of two state public welfare agencies. *Public Performance & Management Review*, 25(2), 208–228.
- Brunila, K. 2011. Kasvatus ja koulutus projektimarkkinoilla. *Kasvatus: Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja*, 42(3), 222–231.
- Brunila, K. 2019. Kiihdyttävä yliopisto. Siirtymiä ja ajan merkkejä koulutuksessa : opetussuunnitelmatutkimuksen näkökulmia.
- Deem, R. 1998. 'New managerialism' and higher education: The management of performances and cultures in universities in the United Kingdom. *International Studies in Sociology of Education* 8 (1), 47–70.
- Deem, R. 2009. Leading and managing contemporary UK universities: Do excellence and meritocracy still prevail over diversity? *Higher Education Policy* 29.
- Evers, A-M. & Nevgi, A. 2009. Akateeminen johtaminen. Teoksessa S. Lindblom-Ylänne & A. Nevgi (toim.) Yliopisto-opettajan käsikirja. Helsinki: WSOYpro, 382–393.
- Filander, K. 2012. Orwell täällä tänään? *Kasvatus* 5/2012 s. 526–533.
- Gunter, H. 2016. *New public management and the reform of education: European lessons for policy and practice*. Routledge.
- Hakala, J. 2003. Yliopisto - tieteen kehdestä projektimyllyksi? Yliopistollisen tutkimuksen muutos 1990-luvulla. Helsinki: Gaudeamus.
- Halme, Panu, 2020. Yliopistoista Puuttuu Kolmas Urapolku. *Tieteentekijöiden liitto, Acatiimi*, 22(4).

- Harinen, P., Koski, L. & Paronen, M. 2008. Muutokset ja luottamuskulttuuri. Selvitys Joensuun yliopiston henkilökunnan kokemuksista rakenneuudistuksissa. Joensuun yliopisto, Sosiologian tutkimuksia 8.
- Harju, A., Kaleva, V., Poutanen, M., Raipola, J., Tervasmäki, T., Tomperi, T. & Kuusela, H. 2019. Kenen yliopisto? Tampereen yliopiston henkilöstön näkemyksiä yliopistojen johtamisjärjestelmistä ja itsehallinnosta. COMET, Journalismin, viestinnän ja median tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.
- Harjunen, H., Määttä, P., Mielonen, K. & Liimatainen, V. 2005. Yliopisto ja johtamisen haasteet: JOPLAA - Johtamisen Paras Laatu -hanke Jyväskylän yliopistossa 2002-2005. Jyväskylän yliopisto.
- Haveri, A. 2002. Uusi julkisjohtaminen kunnallishallinnon reformeissa. Hallinnon Tutkimus, 21(1), 1.
- Henkel, M. 2005. Academic identity and autonomy in a changing policy environment. Higher education, 49, 155-176.
- Jarl, M., Fredriksson, A. & Persson, S. 2012. New public management in public education: A catalyst for the professionalization of Swedish school principals. Public administration, 90(2), 429-444.
- Jónasson, J. T. 2008. Inventing tomorrow's university. Who is to take the lead? An essay of the Magna Carta Observatory. Bologna: Bononia University Press.
- Kallio, K.-M. & Kallio, T. 2014. Management-by results and performance measurement in universities – implications for work motivation. Studies in Higher Education 1 (16): 1–16.
- Kallio, K. M., Kallio, T. J., Tienari, J. & Hyvönen, T. 2016. Ethos at stake: Performance management and academic work in universities. Human Relations, 69(3), 685–709.
- Kallunki, J., Koriseva, S. & Saarela, H. 2015. Suomalaista yliopistopolitiikkaa ohjaavat perustelut tuloksellisuuden aikakaudella. Kasvatus & Aika: kasvatuksen historiallis-yhteiskunnallinen julkaisu, 9(3), 117–133.
- Kankaanpää, J. 2013. Kohti yritysmäistä hyöty-yliopistoa: Valtiovallan tahto Suomessa vuosina 1985-2006 ja kokemukset kolmessa yliopistossa. Turku: Turun yliopisto.
- Kinman, G. 1998. Pressure points: A survey into the causes and consequences of occupational stress in UK academic and related staff. London: Association of University Teachers. 1-40.
- Kivistö, J. 2021. Voiko yliopistoa johtaa? Tampereen yliopisto. <https://www.tuni.fi/fi/tutustu-meihin/jussi-kivisto-voiko-yliopistoa-johtaa> (luettu 30.4.2023.)

- Kogan, M. 2007. The academic profession and its interface with management. Key challenges to the academic profession, 159-174.
- Kohvakka, M. & Nevala, A. 2020. Itä-Suomen yliopisto: Reformi ja sen tekijät. University of Eastern Finland.
- Korhonen, V. & Törmä, S. 2016. Engagement with a teaching career – how a group of Finnish university teachers experience teacher identity and professional growth. *Journal of Further and Higher Education* 40 (1): 65–82.
- Koski, L. 1993. Tieteen tahtomana, yliopiston tekemänä: yliopiston sisäiset symboliset järjestykset. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Koskiahho, B. 2021. Yliopistoinstituution myllerrys ja uusliberalismi – esimerkkeinä Britannian yliopistot. *Tieteessä tapahtuu*, 39(4), 9.
- Koskiahho-Cronström, B. 2022. Yliopisto palvelijana vai totuuden etsijänä? *Tieteessä Tapahtuu*, 40(2).
- Kruse, O. 2006. The Origins of Writing in the Disciplines: Traditions of Seminar Writing and the Humboldtian Ideal of the Research University. *Written Communication*, 23(3), 331–352.
- Kulovaara, K. & Nousiainen, M. 2016. Uuden hallinnan monet kasvot. Teoksessa Nousiainen, M., Kulovaara, K., Kuokkanen, K., Meriluoto, T. & Mäkinen, K. (toim.) *Hallinnan ja osallistamisen politiikat*. Jyväskylän yliopisto.
- Kuoppala, K., Pekkola, E., Kivistö, J., Siekkinen, T. & Hölttä, S. 2015. *Tietoyhteiskunnan työläinen - Suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö*. Tampere University Press.
- Laalo, H. & Jauhiainen, A. 2019. Yrittäjyyttä akatemiaan! Suomalaisen yliopistokoulutuksen problematisoituminen yrittäjyysdiskurssissa. *Aikuiskasvatus*, 39(2), 92–107.
- Laki korkeakoululaitoksen kehittämisestä 1052/1986
- Lindberg, M. 2012. Kansallinen korkeakoulupolitiikka ja yliopistojen profiloituminen. *Tieteessä tapahtuu*, 30(3).
- Mattila, M. 2002. Työryhmän asettaminen. Opetusministeriö. Dnro: 39/043/2002.
- Michelsen, S. 2010. Humboldt Meets Bologna. *Higher Education Policy*, 23(2), 151–172.
- Møller, J. & Skedsmo, G. 2013. Modernising education: New public management reform in the Norwegian education system. *Journal of educational administration and history*, 45(4), 336-353.

- Neave, G. 2000. Universities' responsibility to society: An historical exploitation of an enduring issue. Teoksessa Neave, G. (toim.) The universities' responsibilities to society: International perspectives. Oxford: Pergamon.
- Nevala, A. & Rinne, R. 2012. Korkeakoulutuksen muodonmuutos. Teoksessa Kettunen, & Simola, H. (toim.). Tiedon ja osaamisen Suomi: kasvatusta ja koulutus Suomessa 1960-luvulta 2000-luvulle. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Nevgi, A. & Korhonen, V. 2016. Pedagoginen johtaminen yliopiston keskijohdon johtamistyössä. *Kasvatus* 47 (5), 419–433.
- Nieminen, M. & Tuijula, T. 2011. "Sen tulee olla palveleva 'yritys' ": Opiskelijoiden käsitykset yliopistosta oppimisympäristönä. *Kasvatus : Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja*, 42(3), 210–221.
- Niinikoski, M. 2012. Yliopistolakiuudistuksen vaikutusten arviointi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-420-7> (Luettu 8.5.2023.)
- Nikkanen, J. 2011. Akateeminen johtajuus muutoksessa – Tutkimus Helsingin yliopiston ylimmän johdon esimies- ja vuorovaikutusvalmennuksesta. Helsingin yliopiston hallinnon julkaisuja 74; Raportit ja selvitykset.
- Nikkola, T. & Tervasmäki, T. 2021. Demokratia akateemisen kapitalismin puristuksessa : psykososiaalinen luenta yliopistotyön logiikoista yliopistouudistuksen jälkeisessä ajassa. *Kasvatus ja aika*, 15(3–4), 300–314.
- Nummenmaa, L. 2009. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät (1. p., uud. laitos.). Helsinki: Tammi.
- OKM. 2016. Yliopistolakiuudistuksen vaikutusten arviointi: Loppuraportti 30.6.2016. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:30.
- OKM. 2017. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle: Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:44.
- OKM. 2018. loppuraportti. Profiloitirahoituksen vaikutukset yliopistojen strategiseen suunnitteluun ja johtamiseen: Arvioinnin loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:27.
- OM. 2007. Yliopistojen yhteiskunnallinen vuorovaikutus: Arviointimalli ja näkemyksiä yliopistojen rooleihin. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:22.
- Patomäki, H. 2005. Yliopisto oyj: Tulosjohtamisen ongelmat - ja vaihtoehto. Helsinki: Gaudeamus.
- Pekkola, E. 2014. Korkeakoulujen professio Suomessa - kehityskulkuja, käsitteitä ja ajankuvia. Tampere University Press.

- Pekkola, E., Kivistö, J., Siekkinen, T., Välimaa, J. & Geschwind, L. 2016. Yliopistot uudistuvat, uudistuuko henkilöstöjohtaminen? Henkilöstöjohdon ryhmä – HENRY ry.
- Poutanen, M., Tomperi, T., Kuusela, H., Kaleva, V. & Tervasmäki, T. 2020. From democracy to managerialism: Foundation universities as the embodiment of Finnish university policies. *Journal of Education Policy*.
- Professoriliitto 2016. Yliopisto professorin työnantajana 2016 -selvitys.
<https://www.professoriliitto.fi/@Bin/6a374f8facad6cfa78bf2df4a98c9ecf/1683417333/application/pdf/641865/YLIOPISTO%20PROFESSORIN%20TYO%CC%88NANTAJANA%202016.pdf> (Luettu 5.5.2023)
- Pääkkölä, A. 2019. Akateeminen kiusaaminen ja toksinen akateeminen kulttuuri. *Tieteessä tapahtuu*, 37(4), 7.
- Quinn, L. 2012. Understanding resistance: an analysis of discourses in academic staff development. *Studies in Higher Education* 37 (1): 69–83.
- Raatikainen, P. 2021. Tiedeyhteisön vapaa sisäinen kritiikki takaa tutkimuksen luotettavuuden – ulkopuolisten pilkka vaientaa erityisesti ihmistieteiden tutkijoita ja heikentää tieteen vapautta. *MustRead*, 27.
- Ranki, S. 2017. Keski johdon kokemuksia yliopistojen strategisesta johtamisesta.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-93-8936-0> (Luettu 8.5.2023.)
- Rinne, R., Jauhiainen, A., Simola, H., Lehto, R., Jauhiainen, A. & Laiho, A. 2012. *Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö Suomessa: Managerialistinen hallintapolitiikka yliopistolaisten kokemana*. Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Ronkanen, S., Karjalainen, A., & Mertala. 2008. Graafisen kyselylomakkeen suunnittelu. Teoksessa Ronkainen, S. & Karjalainen, A. (toim.) *Sähköä kyselyyn! Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa*. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2013. *Tutkimuksen voimasanat*. 1.–2. painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Shin, J. C. & Jung, J. 2014. Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher education*, 67, 603-620.
- Siekkinen, T. 2019. The changing relationship between the academic profession and universities in Finnish higher education. *Jyväskylän yliopisto, Finnish Institute for Educational Research*.
- Siekkinen, T., Kuoppala, K., Pekkola, E. & Välimaa, J. 2017. Reciprocal commitment in academic career. Finnish implications and international trends. *European Journal of Higher Education* 7 (2), 120–135.

- Sipilä, J. (2007). Valta yliopistossa. Tampere: Vastapaino.
- Slaughter, S & Leslie, L. L. 1997. Academic capitalism. Politics, policies and the entrepreneurial university. Baltimore/London: Johns Hopkins University Press.
- Stähle, P. & Ainamo, A. 2012. Innostava yliopisto: Kohti uudistavaa yliopistojohtamista. Helsinki: Gaudeamus.
- Suvikumpu, L. 2021. Säätiöt ja tieteen tukemisen pitkäjänteisyys. Tieteessä Tapahtuu, 39(4).
- Tapanila, K. 2020. Akateemisen työn merkityksellisyys ja yliopiston muuttuvat vaatimukset. Aikuiskasvatus 40(1), 36-51.
- Teichler, U., Arimoto, A. & Cummings, W. K. 2013. The changing academic profession. Dordrecht etc: Springer.
- Tirronen, J. 2014. Suomalaisten yliopistojen strateginen johtaminen. Hallinnon tutkimus, 3.
- Tirronen, J. 2015. Poisvalinnat ja yliopiston strateginen johtaminen. Tieteessä tapahtuu, 33(4).
- Turun yliopisto. 2013. Hallinnon rakenteiden ja prosessien tarkastelu: loppuraportti. https://intranet.utu.fi/fi/Yksikko/hallitus/kokousmateriaalit/Documents/7-2013/Liite%205_11.12.2013_HalRake_loppuraportti.pdf#search=halrake (Luettu 3.5.2023.)
- Turun Yliopisto. 2016. Yhteisten palveluiden kokonaisuudistus – tiedonanto yliopiston intranet sivustolla. <https://intranet.utu.fi/fi/ajankohtaista/soke/yhteisten-palveluiden-kokonaisuudistus> (Luettu 3.5.2023.)
- Turun yliopisto. 2019. Työhyvinvointikysely 2019. <https://intranet.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/SiteAssets/Sivut/tyhyvinvointikysely-2019-tyohyvinvointi-turun-yliopistossa-kehittynyt-edelleen-parempaan-suuntaan/Koko%20yliopisto%20intraan%202019.pdf> (Luettu 7.5.2023.)
- Turun yliopisto. 2021. Turun yliopiston henkilöstökertomus 2021. https://intranet.utu.fi/index/henkilostotilastot/Documents/Henkil%c3%b6st%c3%b6kertomus_2021_final.pdf (Luettu 6.5.2023.)
- Turun yliopisto. 2022. Turun yliopiston johtosääntö. <https://www.utu.fi/sites/default/files/public%3A//media/file/turun-yliopiston-johtosaanto.pdf> (Luettu 3.5.2023.)
- Turun yliopisto. 2023a. Turun yliopiston hallitus päätti säästöistä ja lisätulojen hankkimisesta. <https://intranet.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/Sivut/turun-yliopiston-hallitus-paattisaastoista-ja-lisatulojen-hankkimisesta.aspx> (Luettu 18.4.2023.)

- Turun yliopisto. 2023b. Hallituksen kokous 5.4.2023: Hallitus päätti osto- ja matkalaskujen ulkoistamisen jatkovalmistelusta. <https://intranet.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/Sivut/-hallituksen-kokous-5-4-2023.aspx> (Luettu 18.4.2023.)
- Turun yliopisto 2023c. Turun yliopiston organisaatio ja johto. <https://www.utu.fi/fi/yliopisto/organisaatio> (Luettu 3.5.2023.)
- Tähtinen, J., Laakkonen, E., Broberg, M. & Tähtinen, R. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita (2. uudistettu painos.). Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Ursin, J., Vähäsantanen, K., McAlpine, L. & Hökkä, P. 2020. Emotionally loaded identity and agency in Finnish academic work. *Journal of Further and Higher Education*, 44(3), 311–325.
- Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin, Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (3. uud. ja täyd. p.). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Valtioneuvosto. 2021. Koulutuspoliittinen selonteko. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:24
- Varpanen, J., Mansikka-aho, A., Tervasmäki, T. & Saari, A. 2018. Tampere 3 -prosessi herättää huolta korkeakoulupolitiikan suunnasta. *Kasvatus : Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja*, 49(5), 9.
- Vastamäki, J. 2010. Kyselylomaketutkimus: tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin, Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (3. uud. ja täyd. p.). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.
- Välimaa, J. 2017. Yhteisiä päätöksiä vai johtajavaltaisuutta? Kollegiaalisuus yliopistojen perustana. Eurooppalaisen filosofian seura ry.
- Välimaa, J. 2018. *Opinteillä oppineita: Suomalainen korkeakoulutus keskiajalta 2000-luvulle*. University Press of Eastern Finland.
- Välimaa, J. 2019. *Elämää Siiloissa: Managerialismin Vaikutuksia Yliopistoissa*. *Aikuiskasvatus : aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti*, 39(2), 151–156.
- Välimaa, J. 2022. Onko yliopisto organisaatio vai instituutio? *Tiedepolitiikka*, 47(3), 32.
- Wilhelmsson, T. 2021. *Yliopistouudistus: Tarkoitus, toteutus ja tulokset*. Helsinki: Gaudeamus.
- Yliaska, V. 2014. *Tehokkuuden toiveuni: Uuden julkisjohtamisen historia Suomessa 1970-luvulta 1990-luvulle*. Into.

- Ylijoki, O.-H. & Henriksson, L. 2017. Tribal, Proletarian and Entrepreneurial Career Stories: Junior Academics as a Case in Point. *Studies in Higher Education* 42 (7): 1292–1308.
- Ylijoki, O.-H. & Ursin, J. 2013. The construction of academic identity in the changes of Finnish higher education. *Studies in higher education*, 38(8), 1135-1149.
- Ylijoki, O.-H., & Ursin, J. 2015. High-flyers and underdogs: The polarisation of Finnish academic identities. Teoksessa L. Evans, & J. Nixon (toim.) *Academic Identities in Higher Education: The Changing European Landscape* (pp. 187-202).
- Yliopistolaki 24.7.2009/558
- YPA-ohjausryhmän loppuraportti. 2016. Turun yliopiston yhteiset palvelut uudistuvat. https://intranet.utu.fi/fi/ajankohtaista/soke/yhteisten-palveluiden-kokonaisuudistus/Documents/YPA_loppuraportti_valmis_joulu2016.pdf (Luettu 5.5.2023.)
- 4front. 2020. Turun yliopiston yhteisten palvelujen rakenteellisen ja toiminnallisen uudistuksen ja hallinto-organisaation arviointi. <https://intranet.utu.fi/fi/ajankohtaista/Documents/ypa-jatkokehittaminen/4FRONT%20YPA-uudistuksen%20loppuraportti%202020-05-13.pdf#search=4front> (Luettu 5.5.2023.)

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hyvä akateeminen työntekijä!

Olen kasvatustieteen maisteriopiskelija ja teen Pro gradu -tutkielmaani akateemisesta työstä, työtä ohjaavista päätöksentekoprosesseista ja YPA-kokonaisuudistuksen vaikutuksista tutkimus- ja opetushenkilökunnan työhön Turun yliopistossa. Osana 1980-luvulta alkaen yleistynyttä uutta hallintotapaa yliopistopolitiikassa on tehty muutoksia, joiden pyrkimyksenä on tehostaa yliopistojen toimintaa kokonaisvaltaisesti. Akateemista työtä ja yliopistojen suoriutumista on alettu seuraamaan aiempaa enemmän kansallisten ja yksikkökohtaisten mittareiden avulla. Kehityssuunta on nostanut esiin paljon mielipiteitä sekä muuttuvan yliopistopolitiikan puolesta että sitä vastaan.

Tutkielmassani perehdyn Turun yliopiston akateemisten työntekijöiden kokemuksiin yliopistotyöstä nykyaikaisen korkeakoulupolitiikan aikakaudella. Keskityn erityisesti akateemiseen identiteettiin ja vapauteen, yliopistojohdantamiseen, henkilöstön kuulemiseen yliopistoa koskevassa päätöksenteossa sekä Turun yliopistossa toteutetun YPA-uudistuksen vaikutuksiin. Kohdejoukkoon kuuluvat kaikki Turun yliopiston tutkimus- ja opetushenkilöstön työntekijät yksiköstä ja asemasta riippumatta.

Pyydän Sinua ystävällisesti vastaamaan sähköiseen kyselyyni. Vastaaminen vie aikaa noin 20-30 minuuttia ja se tehdään nimettömänä. Vastauksia käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja siten, ettei vastaajan henkilöllisyys missään vaiheessa paljastu. Vastaajien antamia tietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle. Vastaathan kyselyyn 14.2.2021 mennessä.

Kysely löytyy osoitteesta: <https://link.webropolsurveys.com/S/768FEE796FE1BD18>

Kyselyyn liittyvän tietosuojailmoituksen voit lukea ja tallentaa itsellesi osoitteesta:

<https://link.webropolsurveys.com/S/11EF11168625B88E>

Lämmin kiitos osallistumisesta!

Liite 2. Kyselylomake



Akateeminen työ, vaikuttaminen yliopistossa ja hallintopalvelujen uudistuksen vaikutukset tutkimus- ja opetushenkilökunnan työhön

i Pakolliset kentät ovat merkattu asteriskilla (*) ja ne pitää täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

Hyvä akateeminen työntekijä!

Tervetuloa vastaamaan Pro gradu -tutkielmani kyselyyn akateemisesta työstä, työtä ohjaavista päätöksentekoprosesseista ja YPA-kokonaisuudistuksen vaikutuksista tutkimus- ja opetushenkilökunnan työhön. Osana 1980-luvulta alkaen yleistynyttä uutta hallintotapaa yliopistopolitiikassa on tehty muutoksia joiden pyrkimyksenä on tehostaa yliopistojen toimintaa kokonaisvaltaisesti. Akateemista työtä ja yliopistojen suoriutumista on alettu seuraamaan aiempaa enemmän kansallisten ja yksikkökohtaisten mittareiden avulla. Kehityssuunta on nostanut esiin paljon mielipiteitä muuttuvan yliopistopolitiikan puolesta ja sitä vastaan.

Tutkielmassani perehdyn Turun yliopiston akateemisten työntekijöiden kokemuksiin yliopistotyöstä modernin korkeakoulupolitiikan aikakaudella. Keskityn erityisesti akateemiseen identiteettiin ja vapauteen, yliopistojohtamiseen, henkilöstön kuulemiseen yliopistoa koskevassa päätöksenteossa sekä Turun yliopistossa toteutetun YPA-uudistuksen vaikutuksiin. **Kohdejoukkoon** kuuluvat kaikki Turun yliopiston tutkimus- ja opetushenkilöstön työntekijät yksiköstä ja asemasta riippumatta.

Pyydän Sinua ystävällisesti vastaamaan sähköiseen kyselyyni. Vastaaminen vie aikaa noin 20 minuuttia ja se tehdään nimettömänä. Vastauksia käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja siten, ettei vastaajan henkilöllisyys missään vaiheessa paljastu. Vastaathan kyselyyn **14.2.2021** mennessä.

Lämmin kiitos osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin,
Tira Kivilähde
tijeki@utu.fi
0440555026

1. Kysely täytetään anonyymisti, mutta se sisältää kysymyksiä vastaajan taustatiedoista ja mielipiteistä, joiden voidaan katsoa kuuluvan EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) ja tietosuojalain alaisiin henkilötietoihin. Tutustuthan kyselyn tietosuojailmoitukseen ennen vastaamista. Klikkaamalla vastausvaihtoehdon linkkiä tietosuojailmoitus avautuu uudelle välilehdelle, josta pystyt halutessasi tallentamaan sen itsellesi. *

Olen tutustunut tutkimuksen [tietosuojailmoitukseen](#)

2. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista.

Valitsemalla alla olevan vastausvaihtoehdon ja jatkamalla kyselyyn painamalla "Seuraava" tutkittava vahvistaa antavansa suostumuksensa tutkimukseen osallistumiseen. *

Annan suostumukseni tutkimukseen osallistumiseen

TAUSTATIEDOT

3. Ikä

- Alle 25
- 25–34
- 35–44
- 45–54
- 55–64
- Yli 64

4. Yksikkö

- Humanistinen tiedekunta
- Kasvatustieteiden tiedekunta
- Matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta
- Lääketieteellinen tiedekunta
- Oikeustieteellinen tiedekunta
- Teknillinen tiedekunta
- Turun kauppakorkeakoulu
- Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
- Muu yksikkö, mikä?

5. Missä seuraavista hallinto- ja luottamustehtävistä toimit tai olet toiminut viimeisen noin 5 vuoden aikana? (varsinaisena- tai varajäsenenä)

- Tiedekunnan johtokunta
- Yliopiston hallitus tai yliopistokollegio
- Laajennettu johtoryhmä
- Muu, mikä?
- En ole toiminut tällaisissa tehtävissä

6. Mihin henkilöstöryhmään kuulut?

- Professori, akatemiaprofessori, tutkimusprofessori, tutkimusjohtaja jne. (uraporras 4)
- Yliopistolehtori, yliopistotutkija, tenure track apulaisprofessori jne. (uraporras 3)
- Tutkijatohtori, yliopisto-opettaja jne. (uraporras 2)
- Tutkijakoulutettava, nuorempi tutkija, tutkimusavustaja jne. (uraporras 1)
- Tuntiopettaja, muu tutkimus- ja opetushenkilökunta

7. Mikä on pääasiallinen työtehtäväsi?

- Tutkimus
- Opetus
- Muu, mikä?

8. Millainen on nykyinen työsuhteesi?

- Vakituinen virka- tai työsuhde
- Määräaikainen virka- tai työsuhde
- Apuraha työsuhde

9. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt Turun yliopiston palveluksessa?

- Alle 3 vuotta
- 3–6 vuotta
- 7–12 vuotta
- 13–18 vuotta
- 19–24 vuotta
- Yli 25 vuotta

10. Toimitko esihenkilötehtävissä?

- Yksikön johtaja, dekaani tai vastaava
- Lähiesihenkilö (mutta ei yksikön johtaja)
- En toimi esihenkilötehtävissä

11. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua sanoa

AKATEEMINEN TYÖ

12. Minkälaisia kokemuksia ja näkemyksiä sinulla on akateemisesta työstä?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a. Yliopistotyö on minulle kutsumus, raha ja maine vähemmän tärkeitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Minulla on riittävästi päätäntävaltaa tutkimustyöni tavoitteista ja sisällöistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Olen tyytyväinen mahdollisuuksiini tehdä tutkimustyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Työntekijöiden välinen kilpailu on lisääntynyt yksikössäni viime vuosina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Koen työni innostavaksi ja merkitykselliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Opetustyötä ja -ansioita arvostetaan riittävästi yliopistossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Akateemisen työn tekemisen edellytykset ovat huonontuneet viime vuosina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Voin halutessani tehdä tutkimusta, jonka taloudellista arvoa ja sovellettavuutta ei pysty etukäteen arvioimaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Yliopistossa vallitsevat ohjeet ja säännöt rajoittavat tekemääni tutkimusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j. Tuloksiin perustuva palkitseminen tuo motivaatiota työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Minkälaisia kokemuksia ja näkemyksiä sinulla on työhösi liittyvästä ajankäytöstä ja kuormittavuudesta?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a. Pystyn työssäni keskittymään olennaisiin työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Koen painetta ylitöiden tekemiseen sillä en ehdi hoitamaan työtehtäviäni normaalityöajan puitteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Jatkuva työni arviointi saa minut tuntemaan, ettei ammattitaitooni ja motivaatiooni luoteta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Koen painetta tehdä tutkimusta, josta saa nopeasti tuloksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Laadunvarmistus ja arvioinnit vievät kohtuuttomasti aikaa ja energiaa tärkeämmiltä toiminnoilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Riittämätön aika tutkimuksen tekemiselle aiheuttaa minulle stressiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Koen saavani arvostusta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Mielenkiintoni työhöni on kasvanut lähivuosina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Akateeminen työ on säilyttänyt vetovoimaisuutensa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Kertoisitko mitkä asiat tekevät akateemisesta työstä erityistä? Koetko akateemisen työn edellytysten toteutuvan työssäsi?

AKATEEMINEN VAPAAUS JA YLIOPISTOJOHTAMINEN

15. Minkälaisia kokemuksia ja näkemyksiä sinulla on työsi ohjaamisesta?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a. Suoriutumiseen perustuva palkkausjärjestelmä lisää työpaineitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Tutkimuksen laatua mitataan nykyisin liikaa tieteen ulkopuolisin kriteerein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Tutkimusrahoituksen hakeminen ja muu byrokratia vievät kohtuuttomasti aikaani ja energiaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Yliopiston viimeaikaiset uudistukset ovat lisänneet työni mielekkyyttä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Voin vaikuttaa riittävästi omiin työtehtäviini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Yliopistossani on hyvät kannustimet monitieteiseen yhteistyöhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Odotukset tutkimustyön tehostamisesta uhkaavat tieteellisen työn laatua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Koen painetta tuottaa mahdollisimman monia artikkeleita esimerkiksi monografioiden tai tutkimusraporttien sijaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Koen toisinaan painostusta tiettyjen julkaisukanavien käyttöön (esimerkiksi JUFO-luokitusten mukaisesti)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j. Työtäni ohjailevien sääntöjen ja ohjeiden määrä on kasvussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Koetko olevasi vapaa opettamaan, keskustelemaan ja tutkimaan haluamiasi asioita haluamallasi tavalla? Toteutuuko Turun yliopistossa akateemisen vapauden idea?

17. Minkälaisia kokemuksia ja näkemyksiä sinulla on Turun yliopiston johtamisesta ja päätöksenteosta?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a. Esihenkilöilläni on merkittävää ohjailevaa valtaa omaan työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Yksikköäni johdetaan hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Arviointien yleistyminen on lisännyt esihenkilöni valtaa työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Johtamistavat ovat viime vuosien aikana muuttuneet yksikössäni paremmiksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Tiedekunnassani vallitsee avoin keskusteluilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Tiedekunta- ja laitostasolla on vaikea sitoutua keskushallinnon tasolta tuleviin päätöksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Yliopiston hallituksessa toimivat yliopiston ulkopuoliset edustajat tuovat johtoon tärkeitä uusia näkökulmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Minulle on selkeää miten päätöksenteko yliopistossani tapahtuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Luotan yliopiston johdon päätöksentekoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

YLIOPISTOVAIKUTTAMINEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN MUUTOKSEN VAIKUTUKSET

18. Minkälaisia kokemuksia ja näkemyksiä sinulla on vaikutusmahdollisuuksistasi yliopiston päätöksenteossa?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a. Minulla on halutessani mahdollisuus osallistua päätöksentekoa koskevaan keskusteluun ja vaikuttaa yksikköni toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Päätöksentekoprosessit ovat riittävän avoimia ja läpinäkyviä yksikössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Koko yliopistoyhteisöllä on mahdollisuus tulla päätöksenteossa kuulluksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Saan riittävästi tietoa yliopistossa meneillään olevista päätöksentekoprosesseista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Yliopistoyhteisön kuulemismahdollisuuksia on parannettu viime vuosina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Henkilöstö voi vaikuttaa päätöksentekoon voimassaolevia vaikutuskanavia pitkin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Tahtoisin osallistua enemmän yliopiston tai yksikköni päätöksentekoon, mutta se veisi liikaa aikaa muilta työtehtäviltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Yliopistotason päätöksentekoprosessit ovat riittävän avoimia ja läpinäkyviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Saan riittävästi tietoa yliopistotasolla tehdyistä päätöksistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Seuraan aktiivisesti yliopistossani tehtävää päätöksentekoa

- Usein
- Satunnaisesti
- Harvoin
- En seuraa

20. Halutessani voisin osallistua tiedekuntani ja Turun yliopiston päätöksentekoon nykyistä enemmän

- Kyllä
- Vain välillisesti (esimerkiksi ottamalla yhteyttä työryhmän, johtokunnan, yliopistokollegion tai hallituksen jäseneseen tai antamalla palautetta)
- En
- En osaa sanoa

21. Minkälaisia kokemuksia ja näkemyksiä sinulla on hallinnon yhteisiin palveluihin siirtymisen vaikutuksista omaan työhösi?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a. Hallintohenkilökunnan asiantuntemuksen hyödyntäminen on helpottunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Hallintohenkilökunnan valta on vahvistunut suhteessa opetus- ja tutkimushenkilökuntaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Tutkimuksen ja opetuksen tukipalvelut ovat selkeämmin saavutettavissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Tutkimuksen ja opetuksen tukipalveluiden laatu on parantunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Käytän enemmän aikaa hallinnollisiin töihin yhteisiin hallintopalveluihin siirtymisen myötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Koen hyötyneni hallintopalvelujen kokonaisuudistuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Muutos on johtanut lähtötilannetta parempaan lopputulokseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Yliopiston hallinnossa on toteutettu liian monia rakenteellisia muutoksia liian lyhyellä aikavälillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Nykyinen hallintopalvelurakenne on mielestäni selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j. Hallintohenkilökunnan työnjako ja vastualueet ovat minulle selkeämpiä muutoksen jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k. Siirtyminen yhteisiin hallintopalveluihin ei ole vaikuttanut työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Tuleeko mieleesi muuta hallintopalveluiden muutoksesta, joka on jollain tavalla vaikuttanut työhösi?

SUOMEN YLIOPISTOPOLITIIKAN SUUNTA JA POIKKEUSTILAN VAIKUTUKSET

23. Minkälaisia kokemuksia ja näkemyksiä sinulla on yleisemmin yliopistopolitiikasta?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a. Laadunarviointia on mahdotonta toteuttaa eri tieteenaloilla samoin kriteerein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Käsitys hyvästä tutkimuksesta ja opetuksesta yksipuolistuvat nykyisessä yliopistopolitiikassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Tieteen avoimuus ja läpinäkyvyys on uhattuna nykyisen yliopistopolitiikan vuoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Nykyinen yliopistopolitiikka vahvistaa tieteen vapautta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Suomen yliopistojen profiloitumista pitäisi vahvistaa entisestään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Yliopistoille asetetut tuntemaan, ettei yliopistojen autonomiaan ja itseohjautuvuuteen uskota kansallisella tasolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Muuttuva yliopistopolitiikka estää pitkän tähtäimen suunnittelun yliopistotasolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Yliopistojen ja sen yksiköiden resurssijaon tulisi entistä enemmän perustua tuloksellisuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Miten uskoisit kansallisen yliopistopolitiikan kehittyvän tulevaisuudessa?

25. Miten koronaviruksen (COVID-19) aiheuttama poikkeustila on vaikuttanut akateemiseen vapautesi toteuttamiseen ja vaikutusmahdollisuuksiisi yliopistossa?

26. Tuleeko mieleesi jotain, millä haluaisit täydentää kyselyn vastauksiasi?

Liite 3. Tietosuojailmoitus

Rekisterin nimi	Akateeminen työ, työtä ohjaava päätöksenteko ja YPA-kokonaisuudistuksen vaikutukset omaan työhön.
Rekisterinpitäjä	Tira Kivilähde, 044 0555026, tijeki@utu.fi Turun yliopisto, kasvatustieteiden laitos, Assistentinkatu 5, 20500 Turku
Vastuuhenkilön yhteystiedot	Tira Kivilähde, 044 0555026, tijeki@utu.fi
Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste	<p>Tutkimuksessa kerätään tietoa akateemisen työn luonteesta, akateemisen vapauden toteutumisesta ja yliopistouran houkuttelevuudesta muuttuvassa yliopistokontekstissa. Kyselyssä kartoitetaan henkilökunnan kokemuksia yliopistoja koskevasta johtamisesta, politiikasta ja päätöksenteosta, sekä näiden vaikutuksista omaan työhön. Lisäksi tutkimuksessa kartoitetaan YPA-uudistuksen vaikutuksia tutkimus- ja opetushenkilökunnan työskentelyyn.</p> <p>Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperusteena on</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 e-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn (suostumus 6 art. 1 a-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> muu mikä _____</p>
Käsittävät henkilötietoryhmät	<p>Rekisteriin talletetaan rekisteröidystä seuraavia taustatietoja: Sukupuoli, ikä, koulutustaso, yksikkö, työsuhteen tyyppi ja kesto, mahdollinen esihenkilöasema sekä osallistuminen yliopistopoliittisiin toimitelmiin.</p> <p>Kyselyllä kartoitetaan vastaajien näkemyksiä ja kokemuksia akateemisesta työstä ja -vapaudesta, yliopistojohtamisesta ja päätöksenteosta omassa yliopistossa niin kuin myös kansallisella tasolla sekä Turun yliopiston yhteisten hallintopalveluiden muutoksen vaikutuksista omaan työhön.</p>
Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät.	Tietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.
Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin	Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.
Henkilötietojen säilyttämisaika tai sen määrittämisen kriteerit	Webropolin kautta kerätyt kyselyvastaukset käsitellään tilastollisten työkalujen avulla, ja avokysymyksien vastauksia analysoidaan laadullisin menetelmin tilastoaineistoa tukevana lisäaineistona. Tarvittaessa vastaajaan ja muihin henkilöihin liitettävät suorat tunnistetiedot poistetaan aineistosta ja huolehditaan ettei vastaaja ole tulosten perusteella

	tunnistettavissa. Tietoja säilytetään enintään 1.1.2024 asti, jonka jälkeen aineisto hävitetään tietoturvaselityksellä.
Rekisteröidyn oikeudet	<p>Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti.</p> <p>Poisto-oikeuden toteuttamista arvioidaan tapauskohtaisesti.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle.</p>
Tiedot siitä, mistä henkilötiedot on saatu	Kyselylomake välitetään osallistujille yliopiston viestinnän kautta. Viestintä julkaisee kyselystä uutisen yliopiston intrassa ja jakaa sen yliopiston henkilöstön viikkopostissa. Muut tiedot kerätään suoraan kyselytutkimukseen osallistuvilta.
Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta	Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen.