

Urapolun ongelmat suomalaisissa yliopistoissa

Suomalaisiin yliopistoihin on viime vuosina vai-vihkaa ujutettu lähinnä Yhdysvalloista omaksuttu akateemisella uralla etenemisen kolmiportainen *tenure track* -järjestelmä. Urapolun suomalaisversiota olisi syytä parantaa ja selkeyttää, ja samalla päivittää se kansainväliseen malliin.

Kritiikkimme ei kohdistu urapolkujärjestelmään sinänsä, vaan sen toteutustapaan. Nykymuodossa järjestelmä ei ota huomioon suomalaista korkeakoulukontekstia. Jos omaksutaan täysin toisenlaisesta akateemisesta kulttuurista jokin asia, on tarjolla kaksi järkevää toimintatapaa. Joko omaksuttu asia muokataan suomalaiseen yhteyteen sopivaksi tai koko suomalainen järjestelmä mukautetaan uutuuteen. Vakinaistamispolkujärjestelmää käynnistäessä ei ole noudatettu kumpaakaan toimintatapaa. Sen sijaan on otettu käyttöön hienolta kuulostava järjestelmä, joka on sijoitettu suomalaiseen tilanteeseen huomioimatta sen seurauksia. Näyttää siltä, että vakinaistamispolkujärjestelmän meille tuoneilla tahoilla on ollut varsin hatarat tiedot yhdysvaltalaisesta järjestelmästä ja vajavainen ymmärrys sen vaikutuksista yliopistoomme. Lopputulos on epäonnistunut. Suomeen luodun järjestelmän haitat ovat tällä hetkellä sen etuja suuremmat, siksi sitä pitää korjata.

Nykyisessä vakinaistamispolussa on ainakin kolmenlaisia ongelmia. Se on huono kopio yhdysvaltalaisesta järjestelmästä eikä sitä ole sovitettu lainkaan yhteen vakiintuneen suomalaisen neliportaisen tutkijan urapolun kanssa. Yhdysvaltalainen vakinaistamispolku perustuu lisäksi suurille tieteenalayksiköille, mutta sopii huonosti suomalaisten yliopistojen pieniin yksiköihin.

Onko järjestelmä reilu?

Suurimmat ongelmat aiheutuvat niille tutkijoille, jotka eivät onnistu pääsemään vakinaistamispolulle. Mitä tehdä esimerkiksi yliopistonlehtoreille? Heidän tämänhetkinen tilanteensa on anomaalinen, koska vakinaistettujen lehtorien opetusvelvollisuus on kansainvälisesti katsoen suuri eikä etenemis-

mahdollisuuksia juuri ole. Seuraukset ovat nähtävissä jo nyt. Kunnianhimoisimpia tutkijoita tehtävä ei houkuttele hakemaan, koska mahdollisuudet tehdä tutkimusta ja edetä uralla ovat vähäiset. Tutkimusorientoituneet yliopistonlehtorit pitäisi siis ottaa mukaan vakinaistamisjärjestelmään.

Nykyisin suomalaisen tutkijan urapolun kolmannella tasolla on siis kahdenlaisia opetustehtäviä. Toinen johtaa melko suurella todennäköisyydellä vakinaiseen professuuriin, toinen tarkoittaa vakinaista tehtävää ilman toivoa etenemisestä. Tutkimuksellisesti motivoituneiden ja menestyneiden yliopistonlehtorien korottaminen kutsu-*mismenetelmällä* (arviointineen) professoriksi olisi monella tavalla järkevää henkilöstöpolitiikkaa. Periaatteessahan tämä on jo nyt mahdollista, mutta tätä mahdollisuutta käytetään aniharvoin. Niinpä ihmiset, joilla on *vakituinen* kolmannen portaan työpaikka yliopistolla (yliopistonlehtoraatti), hakevat *määräaikaiseen* kolmannen portaan vakinaistamispolkutehtävään päästäkseen mahdollisesti joskus täysprofessoriksi.

Sama ongelma koskee myös muita uransa keskivaiheella olevia tutkijoita. Jos professuurit täytetään vakinaistamisjärjestelmän kautta, mitä näiden vakinaistamispolulla oleviin toimiin jo liian pätevien tutkijoiden oletetaan tekevän? Meillä on suuri joukko uransa keskivaiheella olevia tutkijoita, jotka ovat toimineet vanhan suomalaisen systeemin mukaan. Tässä systeemissä professuurit ovat olleet oppituoleja, joita tavoitellaan uran keskivaiheilla. Nyt maalin paikkaa heidän pelikentällään ei ole ainoastaan siirretty, se on viety kokonaan toiselle kentälle. Siellä pelaavat uransa alkuvaiheessa olevat tutkijat.

Rekrytointien ulkoistus?

Ongelma ei myöskään ratkea, kun nykyinen uransa keskivaiheella oleva sukupolvi vanhenee ja vakinaistamispolku tulee (jos tulee) yleiseksi rekrytointimenetelmäksi. *Tenure track* -järjestelmälle rakentuva yhdysvaltalainen akateeminen maailma ei (ainakaan humanistisilla ja yhteiskuntatieteellisillä aloilla) tunne lainkaan suomalaista tutkijan urapolkua, jossa tärkeässä asemassa ovat varsinkin kilpaillut akatemiattutkijan tehtävät sekä akatemia- tai Euroopan tutkimusneuvoston (ERC) projektien kaltaiset rahoitusmuodot. Mikä tulee olemaan

vakinaistamispolkujärjestelmän suhde näihin urapolkuihin? Yhdestä akateemisesta kulttuurista melkoisen kevein perustein omaksuttu järjestelmä on vaikea sovittaa täysin toisenlaiseen kulttuuriin.

Edellä esitetyn voi ilmaista myös hieman toisin. Suomalainen tutkijan urapolku on rakentunut neljälle askelmalle: tohtorikoulutettava, *post doc*, uran keskivaihe (yliopistonlehtori, akatemiattutkija, yliopistotutkija) ja professori. Vakinaistamisjärjestelmä muuttaa tätä urapolkua olennaisesti. Erityisesti siirtyminen kolmannelta tasolta neljännelle muuttaa järjestelmän myötä luonnetaan. Vakinaistamispolulla olevalle tutkijalle siirtyminen tapahtuu helposti, miltei automaattisesti, mutta muille se tehdään miltei mahdottomaksi. Ovatko vakinaistamispolulla olevat apulaisprofessorit todella niin paljon parempia kuin esimerkiksi akatemiattutkijat?

Helsingin yliopisto on omaksunut muiden suomalaisten ja monien eurooppalaisten yliopistojen tavoin tavan antaa vakinaistamiseen johtava tehtävä ERC-rahoituksen saaneille nuorille tutkijoille. Ottamatta kantaa itse tapaan voi huomauttaa – kuten monet ympäri Eurooppaa ovat jo tehneetkin – että yliopistojen toimien täyttö on pitkälti ulkoistettu ERC:lle. Mitä tästä seuraa, on vain arvailujen varassa. Jos tietty suhteellisen pieni tieteenala saa jatkuvasti ERC-projekteja, mitä tuon pienen tieteenalan kaikilla professoreilla tehdään? Keiden toimia ja rahoitusta vähennetään, jotta ERC-projektien perusteella myönnetty professuurit voidaan rahoittaa? Onko ERC-projektien voimakkaasti erikoistuneilla kohdealoilla luontevaa tulevaisuutta aloina, joita opetetaan yliopistossa ja joilta yhteiskunta tarvitsee yhä uusia tutkintoja ja asiantuntijoita? Kehitys on voimakkaassa riskitiridassa nykyisen koulutusohjelmajärjestelmän yleistieteellisyys-paineiden kanssa.

Ulkoistetun rekrytointin yksi seuraus on varsin kummallinen ja sotii koko järjestelmää vastaan. Yhdysvalloissa ja muualla, jossa järjestelmä on käytössä, urapolulla eteneminen merkitsee tehtävän vakinaistamista (yleensä jo toisella *associate*-tasolla), palkankorotuksia ja opetustehtävien jonkinasteista vähenemistä. Meillä on käytössä kaksi rinnakkaista järjestelmää. Jos on tullut normaalin haun kautta vakinaistamispolulle, opetusta voi olla paljon. Jos taas tutkija on saanut työpaikkansa pal-

kintona ERC-rahoituksesta, häneltä edellytetään poikkeuksellisen vähän (tai ei lainkaan) opetusta. Opetus kaatuu siis yksikön muiden opettajien niskaan. Syntyy kahden kerroksen professoreita, opettavia ja tutkivia. Tällaiseen kahtiajakoon ei ole syytä ajautua ja asiasta olisi käytävä perusteellista ja avointa keskustelua.

Ovatko työnkuvat eri tasoilla oikein?

Yhdysvalloissa tehtävänkuvat menevät juuri toisin päin. Täysprofessorit (*full*) tutkivat enemmän ja apulaisprofessorit (*assistant, associate*) opettavat reippaasti. Kun Suomessa täysprofessoreille vielä yleensä kaatuu iso hallinnollinen ja tutkimushankkeiden hakemisen taakka, on järjestelmässä selvä valuvika. Eikö juuri kokeneille tutkijoille pitäisi löytää tutkimusaikaa ja mahdollisuuksia tukea nuorempia opetuksessa ja hallinnossa? Täysprofessorin hakuilmoituksissakin on painotettu juuri tätä tutkimushuippuutta.

Kolmas iso ongelma liittyy suomalaisten yliopistojen yksiköiden kokoon. Aiemmin monilla tieteenaloilla oppituolin haltija, professori, oli vastuussa tieteenalastaan. Hän oli tieteenala. Mitä tapahtuu, jos tieteenalan ainoa professori on täysin kokematon apulaisprofessori? Kuka vastaa tieteenalasta ja sen kehityksestä, ja miten junioriprofessorin tieteellinen kompetenssi suhteutuu yliopistonlehtori[e]n kompetenssiin? Kuka ohjaa väitöskirjoja, jos tieteenalan professorit ovat vakinaistamispolulla olevia äskettäin väitelleitä tutkijoita? Helsingin yliopistossa luodut suuremmat yksiköt eivät ratkaise tätä ongelmaa. Vaikka jotkut piirit yliopistosamme muuta halusivat, tieteenalat eivät katoa Helsingin yliopiston päätöksellä. *Tenure track* -järjestelmä sopii yhdysvaltalaisiin tutkimusyliopistoihin, koska siellä tieteenaloihin perustuvat yksiköt ovat henkilöresursseiltaan moninkertaisia meidän yksikköihimme verrattuna. Sikäläisillä ainelaitoksilla on useita eri tasoisia professoreita.

Helsingin yliopiston rekrytoinnit ovat nykyään, yhdysvaltalaisista termiä käyttäaksemme, *open rank*-rekrytointeja. Tämä tarkoittaa, että valittava henkilö voidaan sijoittaa mille tasolle tahansa. Tasosta näyttää päättävän valintaryhmä tai jokin muu taho, mutta yksiselitteisiä kriteerejä tason valinnalle ei tunneta. Rekrytointeja hankaloittaa erityisesti se, että valintaryhmissä ei ole usein lainkaan kysei-

sen tieteenalan edustusta. Monet ovat toki muodollisesti esteellisiä, mutta tavaksi näyttää tulleen, että vaikka muodollisia esteellisyyksiä ei olisi, tieteenalan tai jopa koulutusohjelman opettajat jätetään pois toimikunnista. Siis myös tällä tavalla rekrytointi on ulkoistettu kauas niistä työyksiköistä, tieteenaloista ja akateemisista kulttuureista, joita rekrytointi koskee. Tästä aiheutuu monenlaisia ongelmia, kuten ulkoisten ja kvantitatiivisten tekijöiden korostumista tieteen sisäisten ja kvalitatiivisten tekijöiden kustannuksella. Valintaryhmän jäsenten arviot hakijoista perustuvat puhtaasti ansio- ja julkaisuluetteloon eivätkä esimerkiksi julkaisujen sisältöön. Tämä olisi ennenkuulumatonta yhdysvaltalaisissa (tai monien muidenkaan maiden) yliopistoissa.

Jos yliopistoomme halutaan luoda todellinen urapolkujärjestelmä, ainakin seuraavat asiat pitäisi ottaa keskustelun pohjaksi. Järjestelmän pitäisi olla aidosti kolmiportainen. Kaikki urapolkunimitykset pitäisi tehdä lähtökohtaisesti ensimmäisellä tasolla. Toiselle tasolle pääsyn pitäisi tarkoittaa vakinaistamista. Jos uusi apulaisprofessori on jo hieman ”ylipätevöitynyt” tullessaan tehtävään, hänen toimensa vakinaistamista voisi jouduttaa. Yliopistonlehtorit pitäisi ottaa järjestelmään mukaan. Vakinaistamispolkujärjestelmän suhde Suomen Akatemian ja muiden tahojen rahoitukseen pitäisi selvittää ja samalla miettiä uransa keskivaiheilla olevien tutkijoiden asemaa. Tehtävien avautuessa päätettäisiin (tieteenalan piirissä) etukäteen, mille tasolle toimi täytetään. Yksiköillä ja tieteenalojen vakinaisilla edustajilla pitäisi olla keskeinen rooli vakinaistamis päätöksissä. Ylipäätään tieteenalojen edustajien asemaa alaa koskevissa päätöksissä pitäisi ehdottomasti vahvistaa.

Esittämämme muutokset selkeyttäisivät akateemista tehtävärakennettamme ja vahvistaisivat yliopistoyhteisöä. Ovatko professorikunta ja yliopistojen johto jo valmiita muutokseen?

HANNU JUUSOLA, JUSSI PAKKASVIRTA, MARKKU PELTONEN, KIRSI SAARIKANGAS, MIKKO SAIKKU, LOTTE TARKKA JA MARTTI VAINIO

Kirjoittajat ovat Helsingin yliopiston humanistisen tiedekunnan vakinaisia täysprofessoreita.