

**This is an electronic reprint of the original article.
This reprint *may differ* from the original in pagination and typographic detail.**

Author(s): Siekkinen, Taru; Kivistö, Jussi; Pekkola, Elias; Kuoppala, Kari; Nokkala, Terhi

Title: Nuorten tutkijoiden eteneminen yliopistoissa - sattumaa vai suunnitelmallisuutta?

Year: 2017

Version:

Please cite the original version:

Siekkinen, T., Kivistö, J., Pekkola, E., Kuoppala, K., & Nokkala, T. (2017). Nuorten tutkijoiden eteneminen yliopistoissa - sattumaa vai suunnitelmallisuutta?. *Tiedepolitiikka*, 42(4), 7-18.

All material supplied via JYX is protected by copyright and other intellectual property rights, and duplication or sale of all or part of any of the repository collections is not permitted, except that material may be duplicated by you for your research use or educational purposes in electronic or print form. You must obtain permission for any other use. Electronic or print copies may not be offered, whether for sale or otherwise to anyone who is not an authorised user.

Nuorten tutkijoiden eteneminen yliopistoissa — sattumaa vai suunnitelmallisuutta?

Taru Siekkinen, Jussi Kivistö, Kari Kuoppala, Elias Pekkola & Terhi Nokkala

Osaava henkilöstö on yliopistojen toiminnan keskiössä. Rekrytointien onnistuminen ja nuorten tutkijoiden eteneminen yliopistourilla onkin tästä näkökulmasta yliopistojen tuloksellisuuden keskeinen osatekijä. Jos lahjakkaat ja motivoituneet nuoret eivät koe yliopistouria houkutteleviksi, on sillä negatiivisia vaikutuksia myös koko korkeakoulukentän uudistumiselle. Yliopistojen tulee tarjota nuorille joustavia malleja ja näköaloja uralla etenemisestä, jotta ne pystyvät kilpailemaan kansallisesti ja kansainvälisesti parhaista osaajista ja tulevaisuuden professoreista.

1. Yliopistotyö ja yliopistoura sekä niihin vaikuttavia tekijöitä

Nuorten tutkijoiden työsuhteet ovat yliopistoissa pääsääntöisesti melko lyhyitä, sekä kestoaltaan ja jatkoltaan epävarmoja, johtuen muun muassa lyhytkestoisesta tutkimusrahoituksesta ja niihin sidotuista määräaikaisista työsopimuksista. Yliopistouran alkuvaiheessa määräaikaisuuksista johtuva epävarmuus koetaan usein ”normaaliksi” otolilaksi, vaikka se olisikin kestoaltaan pidentynyt yli tohtorikoulutusvaiheen. (Kuoppala ym. 2015.) Yliopistoissa on tapahtunut myös kulttuurinen muutos, jolla on ollut vaikutusta akateemiseen työhön ja yliopistouriin. Yliopistot vaativat työntekijöiltään enemmän tuloksellisuutta sekä tehokkuutta jotka puolestaan liittyvät uuden julkisjohtamisen trendiin (New Public Management, NPM) (esim. Evetts 2009) ja managerialismiin. Managerialismi on perinteisesti yksityisen sektorin organisaatioista omaksuttu trendi uudesta johtamistavasta, jossa korostuu muun muassa johtaja- ja johtamiskeskeisyys, tulosten mittaaminen, arviointi sekä kontrolli (Carvalho & Santiago, 2015; Kallio ja Kallio 2014). Yliopistoissa työntekijöiden suoritusta arvioidaan nykyään jatkuvasti (mm. palkkaus- ja kehityskeskustelut) ja urilla eteneminen on entistä enemmän sidoksissa henkilön tuottavuuteen, useimmin tieteellisten julkaisujen määriin (Jokinen 2017). Urilla eteneminen ei ole kuitenkaan kiinni vain henkilön omasta tuloksellisuudesta, vaan myös avautuvat paikat ylemmillä uraportilla, verkostot ja rakenteelliset tekijät kuten sukupuolten välinen tasa-arvo vaikuttavat.

Näiden trendien myötä henkilöstöjohtamiseen (HRM) kiinnitetään yliopistoissa suurempaa huomiota (ks. esim. Siekkinen, Pekkola & Kivistö 2016; Pekkola ym. 2016). Samaan aikaan myös tutkijat ovat alkaneet miettiä uravalintojaan strategisemmin, ja tähän myös monet yliopistot ovat tarjonneet tukea mentoroinnin tai muun urasuunnittelun keinoin. Verrattuna moniin muihin aloihin, sitoutuminen akateemisilla urilla ei ole vuorovaikutuksellista ja molemminpuolista. Työntekijät ovat yliopistoissa usein hyvin sitoutuneita työhönsä ja tieteenalaansa, mutta eivät välttämättä työntantajahona toimivaan yliopisto-organisaatioon. Vastaavasti yliopistotyönantajien sitoutuminen etenkin uransa alkuvaiheessa oleviin työntekijöihinsä on heikompaa. Tämä on merkittävä akateemisen uran houkuttelevuutta heikentävä tekijä, jolla myös saattaa olla vaikutuksia suomalaisen yliopistojärjestelmän

tulevaisuuteen kansainvälisesti kilpailukykyisten uramahdollisuuksien tarjoajana. (Kuoppala ym. 2015; Siekkinen ym. 2016.)

Tässä artikkelissa tarkastelemme sitä, millaisten tekijöiden käsitetään vaikuttavan akateemisella uralla etenemiseen. Tarkastelemme uriin liittyviä rakenteellisia tekijöitä; erilaisia uramalleja ja sukupuolta, mutta myös yksilön ja yliopiston näkökulmaa. Aineistona käytämme vuonna 2015 toteutetun neliportaisen tutkijanuramallin arviointihankkeen yhteydessä kerättyjä haastatteluja. Hanke oli opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama ja se toteutettiin kahden yliopiston Jyväskylän yliopiston (Koulutuksen tutkimuslaitos) sekä Tampereen yliopiston (johtamiskorkeakoulu) yhteistyönä. Hankkeen haastatteluaineisto koostuu neljästä yliopistosta (Aalto-yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Lapin yliopisto ja Åbo Akademi) kerätyistä neljän eri henkilöstöryhmän (yliopiston ylin johto, keskijohto, YPJ-ryhmä ja henkilöstöryhmä) haastatteluista. Hankkeessa tarkasteltiin erityisesti neliportaisen uramallin sekä tenure track -mallin toteuttamista suomalaisissa yliopistoissa. (Välimaa ym. 2016.)

1.1 Rahoituksen muutos yliopistoissa - budjettirahoituksesta projekteiksi

Pitkällä aikavälillä tarkasteltuna yliopistojen rahoitusta leimaava piirre on ollut rahoituksen määrän ja toiminnan volyymin tasainen kasvu, kenties viimeisimpiä vuosia lukuun ottamatta. Toinen rahoitukseen liittyvä leimallinen piirre on julkisen rahoituksen määräävä asema. Esimerkiksi viimeisimpien OECD:n tilastojen mukaan vuonna 2014 suomalaisten korkeakoulujen rahoituksesta 96% oli julkista. (OECD 2017). Kolmas yliopistojen rahoituksen piirre on ollut julkisen rahoituksen allokointitavan muutos. Opetus- ja kulttuuriministeriön perusrahoitusmallin ulkopuolisen - mutta valtaosiltaan siis julkisen - rahoituksen määrä on kasvanut ollen vuonna 2016 jo 38 % (Vipunen 2017).

Luonnollisesti rahoituksen kasvu on tarkoittanut myös yliopistojen henkilöstömäärän kasvua. Henkilöstön kasvu on tapahtunut lähinnä hallinto- ja tukihenkilöstössä sekä tutkijakunnassa. Erityisesti ulkopuolisen rahoituksen kasvu selittää suurelta osin lisääntyntä tutkijoiden määrää (Pekkola 2014). Projektiluonteinen rahoitus on luonut yliopistoihin kaksi taloudellista todellisuutta, projektitalouden ja perusrahoitustalouden (Kohtamäki 2013). Vaikka vuonna 2010 voimaantullut uusi yliopistolaki muutti yliopistot taloudellisesti itsenäisiksi yksiköiksi, rahoituksen kaksikanavaisuus näkyy edelleenkin työnteon ja työsopimusten käytännöissä. Projektirahoitukseen liittyvän työllistymisriski kasaantuu työntekijöille joilla on taustalla jo useita määräaikaisia työsuhteita.

1.2 Määräaikaiset työsuhteet

Pitkän aikavälin tarkasteluissa määräaikaisten työsuhteiden osuus on työnantajasektoreista selvimminkin kasvanut valtiolla ja siellä erityisesti yliopistoissa, jotka ovat poikenneet jopa muusta valtionhal-

linnosta selkeästi suuren määräaikaisten työsuhteiden lukumäärän perusteella. Yliopistojen henkilöstöstä noin 40–60 % oli määräaikaisessa työsuhteessa vuonna 2016 (Acatiimi 2017). Asiaan on kiinnitetty huomiota valtionvarainministeriön ja valtion taloudellisen tarkastusviraston toimesta useita kertoja (VM 2003, VTV 2010).

Määräaikaisten työsuhteiden kehityksen trendi näyttää olevan yliopistolain uudistamisen jälkeisessä murroksessa. Määräaikaisuus on yliopistoissa edelleen yksi keskeisistä työhyvinvointiin ja työilmapiiriin vaikuttavista tekijöistä. Määräaikaisten tutkijoiden työsuhteiden pituudet vaihtelevat muutamasta kuukaudesta muutamaan vuoteen (Siekkinen, Kuoppala & Pekkola 2015). Kuitenkin yleiskehitys määräaikaisten määrän osalta näyttäisi olevan laskeva. Kehitystä selittänee esimerkiksi uran keskivaiheen määräaikaisista yliassistentin virkakausista luopuminen. Näiden tilalle tosin ovat rantautuneet uudet tenure track -käytännöt, joiden vaikutus sopimuksiin on vielä arvoitus samoin kuin niiden juridinen luonne.

Tutkijakunnan osalta tilanne on jokseenkin epäselvä. Vielä joitain vuosia sitten näytti siltä, että määräaikaisuuksien pituudet lyhenevät ja erilainen yleinen epävarmuus lisääntyy. Henkilöstön tilastoinnin perusteiden muutos on kuitenkin aiheuttanut tilanteen, jossa kehityksen seuraaminen on hankalaa. Toisaalta määräaikaisuuksia ei ole viime vuosia lukuun ottamatta edes seurattu yliopistoissa (Lehto ym. 2005). Yliopistojen alempaa akateemista henkilöstöä pitkään Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyjen vastauksiin perustuen analysoineet Antero Puhakka ja Juhani Rautopuro ovat todenneet (2004), että yliopistoissa kaksi määräaikaisuuden perussyitä ovat tehtävärakenne ja rahoitusperusta. Vuonna 2013 toteutettujen yliopistojen henkilöstöpäälliköiden haastattelujen (Kuoppala & Pekkola 2015) perusteella voidaan todeta, että merkittävää muutosta yliopistojen määräaikaisuuksia koskevissa ajatusmalleissa ei ole tapahtunut. Tutkimuksissa on lisäksi osoitettu, että tutkimustyötä varsinaisesti toteuttavista projektitutkijoista on muodostunut akateeminen alaluokka. (Hakala ym. 2003; Nikunen 2012.)

1.3 Neliportainen uramalli ja tenure track

Neliportainen tutkijanuramalli on opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2008 suosittama malli, jonka tavoitteena oli läpinäkyvämpi, ennustettavampi ja tasa-arvoisempi tutkijanura (OPM 2008). Neliportainen tutkijanura on käytössä myös monissa eurooppalaisissa yliopistoissa, ja vuonna 2009 sitä suositteli myös European Science Foundation (ESF 2009). Neliportaisen tutkijanuramallin toteuttaminen arvioitiin vuonna 2015. Arviointiin sisältyneen kyselyn vastausten mukaan mallilla on pyritty erityisesti kansainvälisen huippututkimuksen, avoimuuden ja läpinäkyvyyden, tuottavuuden

ja kansainvälisen liikkuvuuden lisäämiseen sekä professorin tehtävään pätevyttämiseen urarakenteen näkökulmasta (Välimaa ym. 2016).

Ongelmana neliportaisessa tutkijanuramallissa nähtiin arvioinnin mukaan se, että malliin sisältyy vain osa akateemisesta tutkimus- ja opetushenkilökunnasta. Esimerkiksi ulkopuolisella rahoituksella työskentelevät projektitutkijat eivät virallisesti kuulu mallin sisälle. Useissa yliopistoissa kuitenkin kaikki maisterin tutkinnolla ja tutkimus- ja opetustehtävissä työskentelevät on sijoitettu ensimmäiselle portaalle. Yliopistojen henkilöstö on kokenut neliportaisen tutkijanuramallin sisältävän lupauksen uralla etenemisestä, vaikka uralla eteneminen käytännössä tapahtuu aina avoimen paikan hakemisen kautta. (Välimaa ym. 2016.)



Kuvio 1. Neliportainen tutkijanuramalli ja siihen kuulumattomat projektitutkijat.

Tenure track -malli on urapolku joka johtaa professuuriin, ja tenure trackin tasolta toiselle edetään aina arvioinnin kautta. Malli on alun perin Yhdysvalloista, mutta sitä on otettu käyttöön useissa eurooppalaisissa (ks. esim. LERU 2014; Henningsson, Jörnsten & Geschwind 2017) ja suomalaisissa yliopistoissa. Suomalaisissa yliopistoissa tenure trackillä on tavoiteltu avattavien positioiden kansainvälistä houkuttelevuutta. Samanaikaisesti tenurea on käytetty yliopistoissa myös profiloinnin välineenä mm. avaamalla tenure track -positioita yliopiston valitsemille painoaloille. Toistaiseksi vain muutamassa suomalaisessa yliopistossa kaikki professuurit täytetään tenure track -mallin mukaisina, useimmissa yliopistoissa tenure paikkoja on vain pieni osa avattavista positioista. (Pietilä 2015; Välimaa ym. 2016.)

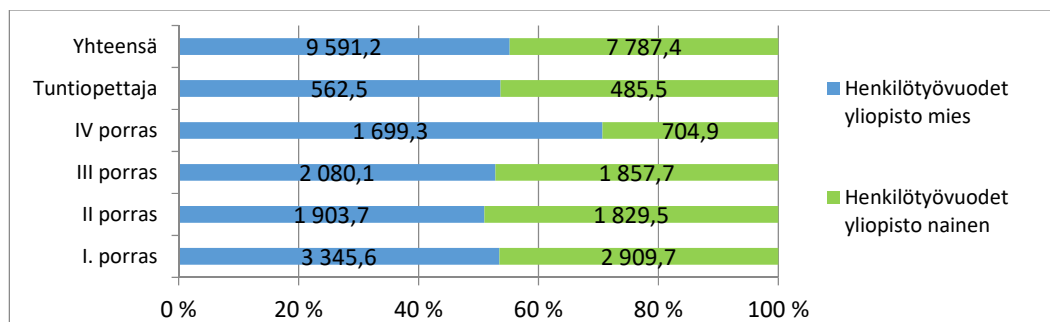
Tenure track -mallissa keskeistä on henkilön tuloksellisuuden arviointi suhteessa asetettuihin tulostavoitteisiin. Joissain yliopistoissa tenure track -tasoja on vain kaksi: associate professor ja professor (esim. Jyväskylän yliopisto), joissain taas kolme: assistant professor, associate professor ja full professor. Joissakin yliopistoissa, kuten Aalto-yliopistossa, ensimmäinen taso koostuu kahdesta määräaikaisesta periodista. Tenure track -mallit saattavat myös vaihdella yliopistojen sisällä, eivätkä etenemisen kriteeritkään ole aina yhteneväiset tai selkeät. Mallissa haasteena on tenure track -

tehtävän painottuminen tutkimustehtäviin, jolloin laitoksen opetustehtävät saattavat jäädä liian vähälle huomiolle. (Välimaa ym. 2016)

1.4 Naiset akateemisilla urilla

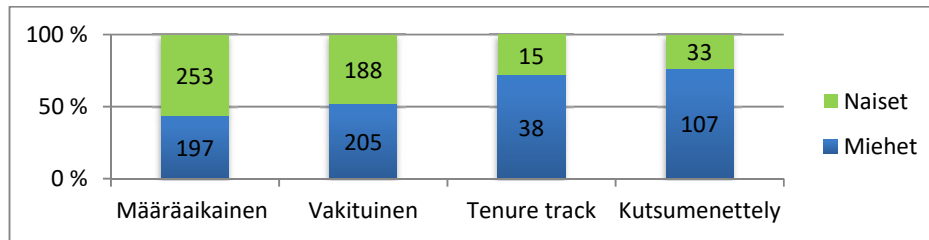
Huolimatta siitä, että suomalaiset yliopistot ovat lisääntyvässä määrin pyrkineet korostamaan sukupuolten tasa-arvoa mm. erilaisten tasa-arvopolitiikkadokumenttien kautta, ovat naiset edelleen miehiä selvästi heikommassa asemassa akateemisella uralla (Lätti 2017).

Naisten osuus tutkimus- ja opetushenkilökunnan määrästä henkilötyövuosilla laskettuna on kaikilla uraportilla miehiä alempi. Siinä missä naisten ja miesten osuudessa on vain pieni ero uraportilla 1-3, eli tohtorikoulutettavista yliopistonlehtorin/yliopistotutkijan tasolle asti, nousee ero merkittäväksi neljännellä portaalla, eli käytännössä professorikunnassa. Vuonna 2016 naisprofessoreita oli vain 29 %. Naisten osuus professorikunnasta on kuitenkin noussut vuosikymmenen alkuun verrattuna: vuonna 2010 naisten osuus oli 25 %.



Kuvio 3. Henkilötyövuodet sukupuolen mukaan suomalaisissa yliopistoissa vuonna 2016. (Lähde: Vipunen-tietokanta 2017).

Naisten rekrytoituminen näyttää olevan yhteydessä siihen millaisella menettelyllä ja millaisille työ-sopimuksille rekrytointi tehdään. Määräaikaisiin työtehtäviin rekrytoituista yli puolet on naisia, mutta vakituisiin työtehtäviin rekrytoinneissa naisten osuus puolestaan oli hieman alle puolet. Vakituisten tehtävien osuus painottuu tutkijauramallin kolmos- ja nelosportaille, ja kuten edellä todettiin, naiset ovat aliedustettuina etenkin neljännellä uraportilla. Erityisen huolestuttavana ilmiönä voidaan kuitenkin pitää sitä, että naisten osuus rekrytoinneista on alhainen erityisesti tenure track -rekrytoinneissa ja kutsumenettelyllä tehtävissä rekrytoinneissa, ollen jopa alempi kuin naisten osuus professorikunnasta kokonaisuudessaan. Tenure track -rekrytointeja on tehty toistaiseksi varsin vähän, mutta yhä useampien yliopistojen perustettua omia tenure track -polkujaan, voidaan niiden määrän olettaa kasvavan tulevaisuudessa. (Välimaa ym. 2016)



Kuvio 4. Tehtäviin valitut sukupuolittain ja tehtävätyypeittäin 2010–2014. (Lähde: Välimaa ym. 2016).

Tarkasteltaessa naisten ja miesten palkkoja vuosina 2010–2014 voidaan todeta että miesten mediaanipalkat ovat kaikilla uraportilla naisten palkkoja jonkin verran korkeammat. Siirryttäessä vuodesta 2010 vuoteen 2014, erot näyttävät kuitenkin jonkin verran tasoittuvan alemmilla uraportilla. Tasa-arvoisin tilanne oli ensimmäisellä uraportilla, ja vastaavasti epätasa-arvoisin tilanne neljännellä uraportilla, jossa miesten yliopistokohtaiset mediaanipalkat olivat useimmissa tapauksissa naisten palkkoja suuremmat. Apurahan saajien profiileja tarkasteltaessa voidaan todeta, että apuraha saavat naiset ovat keskimäärin hieman vanhempia kuin apuraha saavat miehet. Naisten apurahakaudet ovat lyhyempiä ja apurahat määrältään pienempiä kuin miehillä. (Välimaa ym. 2016)

Naiset näyttävät näiden tilastojen valossa olevan siis miehiin verrattuna heikommassa asemassa akateemisella uralla etenemisen näkökulmasta. Vaikka osa vaihtelusta selittyisikin tieteenalakohtaisilla eroilla, on erojen syitä etsittävä syvemältä. Naisten urakehitystä hidastaa naisten suurempi vastuu kodista ja perheestä. Kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä naiset pitävät valtaosan perhevaipasta, samoin naiset tekevät edelleen miehiä suuremman osan kotitöistä (Pääkkönen & Hanifi 2011).

Naiset kiinnittyvät miehiä heikommin akateemisiin verkostoihin sekä Suomessa (Vuorikoski 2012, Pietilä 2014) että muualla (Nokkala ym. 2016). Tutkimus- ja opetushenkilökunnan työnkuvat voivat olla sukupuolittuneita. Miesten akateeminen työnkuva painottuu tutkimustehtäviin, kun taas naisten työnkuvassa korostuvat paitsi opetustehtävät, myös erilaisista hallinnollisista tehtävistä ja käytännöllisistä yksityiskohdista huolehtiminen (Pietilä 2014). Samoin naistutkijat kokevat usein, että heihin liitetään erilaisia sukupuolittuneita mielikuvia. Tutkijaposition määrittäminen usein ”tiedemies” -diskurssin kautta, ja naispuoliset tutkijat määrittyvät joko äiteinä (tai potentiaalisina äiteinä), ja siten rakenteellisesti riskinä organisaatiolle (Pietilä 2014).

Perheen ja akateemisen uran yhdistäminen on naisille haasteellista. Tohtoriopintojen alussa erityisesti ne naiset, jotka ovat perustaneet perheen aikaisin ja tekevät tohtoriopintojaan sivutoimisesti muun elämän ohessa, kokevat haasteita tohtoriopintojen ja muun elämänsä yhteensovittamisessa

(Maunula 2014). Akateeminen urakehitysmalli saattaa myös korostaa tai edellyttää mahdollisuutta omistautua työnteolle täydellisesti ilman perheveloitteita. (Pietilä 2014).

2. Yliopistouralla eteneminen suomalaisissa yliopistoissa

Neliportaisen uramallin yhtenä tavoitteena on urarakenteiden selkeytyminen yliopistoissa, tenure track -malli taas toimii selkeänä polkuna professorin tehtäviin. Uramallit eivät kuitenkaan toimi tyhjiössä, urarakenteet ovat vain yksi tekijä, jolla on vaikutusta akateemisiin uriin ja niillä etenemiseen. Analysoimme haastatteluja kaikista henkilöstöryhmistä ja erottelimme sieltä kahdeksan teemaa, joiden kautta henkilöt puhuivat urista, niillä etenemisestä ja etenemiseen vaikuttavista tekijöistä: urapolku, tutkimus ja opetus, tenure track, sukupuolten tasa-arvo, akateemiset ikäraajat, kansainvälistyminen, resurssit ja ennakointi sekä sattuma.

Urapolku

Neliportainen tutkijanuramalli on selkeyttänyt akateemisen uran rakennetta, mutta se on myös synnyttänyt osin turhiakin odotuksia uralla etenemisestä (Välimaa ym. 2016). Nuori tutkija tunnistaa usein uran eri tasot, niillä etenemiselle vaadittavat kriteerit ja lähtee tavoittelemaan niitä.

”Yks ryhmä on, tämmönen tutkimusorientoitunut nuori joka on hyvin määrätietonen. Hän tunnistaa tän neliportaisen systeemin ja hän näkee et siinä on hänen askelmerkkinsä. Ja lähtee niitä tavoittelemaan. Ja lähtee tavoittelemaan vaikka koskaan ei oo hänelle välttämättä luvattu sitä et täs on sun tie, mene tätä niin päädyt tuohon. Mutta kun on siitä niin tietonen ja mittaa omaa onnistumistaan ja tuloksellisuuttaan niin hän koko ajan, suorastaan esittää vaatimuksia et nyt, hänen on päästävä näitä portaita eteenpäin. Hänelle on näytettävä tämä tie. Vaikka sitten on ne käytännön haasteet että, ei oo ehkä pystytty varaamaan tätä selkeätä pomppua sinne professoriin asti eikä pystytäkään varaamaan. Mutta henkilö odottaa et kun hän on tehny hyvät näytöt niin hänen pitää pystyä nytten kiipeemään. Sillon se on varmasti juuri näin et se on semmonen tutkimusorientoitunu ihminen ja sen tutkimuksensa kautta hän näkee että hänellä on vara vaatia ja on, oikeus ja kohtuus että hän pääsisi tässä eteenpäin.” (Dekaani)

Tärkeänä nähtiin, että nuorille tutkijoille luodaan urapolkuja, joihin hän voi luottaa, ja joille hakeutumiseen hänen kannattaa panostaa.

Mutta, jos miettii tätä erityisesti tätä urapolkumallia niin, kyllä mä keskimmäisenä tavoitteena näkisin sen että joka kokee olevansa siinä, niin kokee et siihen voi luottaa. Ja se puuttuu tällä hetkellä täysin. Siis sellasta luottamuksen (-). Se on yliopistolle äärimmäisen tärkeää et ihminen joka tulee töihin, näkee jotain.. näkee jotain mihin voi luottaa ja siihen kannattaa panostaa. (YPJ-ryhmä)

Vaatimukset uralla etenemiselle ovat kasvaneet. Kovat tulostavoitteet ja kansainvälinen liikkuvuus ovat useassa yliopistossa etenemisen kriteereinä. Joissain yliopistoissa läpinäkyvyyttä näistä kriteereistä on lisätty, jotta ne eivät tulisi nuorelle tutkijalle yllätyksenä ja jotta hän voisi niihin varautua.

Tosiasia myös on se, että vain pieni osa tohtorikoulutettavista päätyy etenemään akateemisella uralla, ja moni siirtyy työskentelemään yliopiston ulkopuolelle.

”Tohtorikoulutettavien toivotaankin että mieltii todella tarkkaan että onko se akateeminen ura vai joku muu, ja siinä me annetaan itse asiassa paljon tukea mieltiä että tarkasti sitä omaa urapolkua. Ja sitten post doc -vaiheessa me toivotaan että meiltä tohtoriksi valmistuneet lähtevätkin maailmalle, jos he akateemista uraa lähtevät ja me haetaan postdoceja muualta.” (Rehtori)

Tohtorikoulutettavien rahoitus on usein pätkittäistä ja työsopimukset määräaikaista, mutta rahoitusta on kuitenkin helpommin saatavissa väitöskirjatutkimukselle kuin väitöksen jälkeen tehtävälle tutkimukselle.

”Elikkä jos puhutaan pullonkauloista niin meidän nuorimman tutkijoiden, järjestelmä on minusta varsin mainio. -- . Meillä on tää, tohtoriohjelmien erityisrahoitus ja tiedekunta pystyy tällä hetkellä strategista rahaa ohjaamaan nuorempien tutkijoiden palkkatukeen. ---. Mut se eka ongelma tulee siinä että meillä ei ole näitä vakanssi- elikä perusrahoituksesta voidaan äärettömän vähäisesti varata rahoitusta tutkijatohtorin steppiin. Jollon käytännössä meillä varmaan niitä on täydentävän rahoituksen hankkeella.” (Dekaani)

”Mul on kaks ongelmakohtaa siinä. Ensimmäinen ongelmakohta on se että tää, ensimmäisen urapolun, ykkösen ja kakkosen välillä, siitähän aika paljon tipahtaa pois tästä järjestelmästä ja ne ei pääse koskaan, ne roikkuu sitte täällä yliopiston porteilla ja hakevat että pääsis johonki pätkätöihin mutta, jotkut pääsee, jotkut eivät mutta, se on yks merkittävä..” (YPJ-ryhmä)

Ongelmallisena nähdään myös, että neliportaiselle tutkijanuralle kuuluu vain osa yliopiston henkilöstöstä. Projektitutkijat ja apurahatutkijat saattavat yhtäkkiä huomata, ettei heillä ole enää pääsyä uraportaille ja näin etenemään yliopistouralla.

”Mutta eihän yliopistoa olisi ilman meitä, että ei olisi tutkimusta melkein ollenkaan. Mutta sitten samaan aikaan me ei kuuluta siihen. Mutta siellä me ollaan ja me ollaan yhä vanhempia että esimerkiksi jos olet pätkätyöntekijä niin yhtäkkiä olet niin vanha ettet voi hakea tutkijatohtoriksi, että se että hän on opettanut ja hoitanut koko laitosta monta vuotta ja sitä tutkimusmahdollisuutta ei ole enää. Tavallaan sisäänpääsyjä niihin portaisiin ei ole.” (YPJ-ryhmä, apurahoilla aiemmin työskennellyt määräaikainen tutkija)

Tutkimus ja opetus

Yliopistoissa henkilökunnan eri toiminnoissa suoriutumisen arviointi on lisääntynyt. Etenkin meritointumisen arvioinnissa tutkimusansiot korostuvat opetusansioiden sijasta; vaikka opetus on yliopistojen toinen keskeinen perustehtävä. Joissain yliopistoissa tähän pyritään kiinnittämään huomiota ja yliopistot ovat kehittäneet niin tutkimus- kuin opetuspainotteisia urapolkuja. Professorin asemaan pääsemiseksi on kuitenkin yleensä vaatimuksena vahvat tutkimusansiot.

”Mutta, me puhutaan roolittamisesta. Ja siinä onki tietysti se, (taiteen) tekemisen paikka ettei luoda sitte erillisiä putkia, opettajan putki ja tutkijan putki koska se ei taas oo yliopiston, perusperiaatteitten mukasta. Mutta rohkeemmin kuitenkin uskaltaa sanoa että sinä saat nyt painottaa tutkimukseen sinä saat painottaa opetukseen erottamatta niitä täysin toisistaan. Ja sillon ku on

toimiva tutkimusryhmä ja tutkimusalue..pohjaset mallit tutkimuksen tekemiseen niin siellähän on mahdollisuus olla myös mukana (ihmisiä), jotka panee siitä päivittäisestä työajastaan vähemmin siihen tutkimukseen mutta ovat jonkun osa-alueen, mukana, sillä omalla osaamisellaan siellä. Pääpaino on ehkä opettamisen (kehittäminen).” (Rehtori)

Tutkijoiden on helpompaa osoittaa tuloksellisuuttaan, koska tutkimusansiot ovat mitattavissa. Opetustehtävissä tämä on vaikeampaa.

”Ja sit niil ei oo näyttöjä siitä että ne on tehnyt hyvää työtä, tehny hyvää opetusta ja kehittäny opetusta. Tutkijapuolella jos sä hankit rahaa ja sä julkaset kansainvälisissä JUFO-julkasuissa, niin sul on näyttö sun urakehityksestä. Opetuspuolella tämmösiä yleisesti hyväksytyjä kriteeristöjä ei oo olemassa joilla vois osottaa selkeesti et tässä opetuspainotteisella uralla olen kehittynyt ja edennyt eteenpäin.” (Henkilöstöryhmän edustaja)

Tenure track

Tenure track- uramallin toimeenpano on suomalaisissa yliopistoissa vielä kesken, ja yliopistot ovat lähteneet soveltamaan sitä hyvin erilaisin mallein ja erilaisissa aikatauluissa (Välimaa ym. 2016). Mallin tarkoituksena on kuitenkin tarjota parhaille tutkijoille mahdollisuus edetä professorin tehtäviin. Haut ovat avoimia, ja yliopistojen tavoite on rekrytoida niiden kautta myös enemmän kansainvälisiä tutkijoita. Tenure track -paikat ovat hyvin houkuttelevia myös yliopistojen omien tutkijoiden parissa, jotka näkevät niissä hyvän uralla etenemisen mahdollisuuden.

”---. Et se tenure on sitte se instrumentti jolla pyritään tietty osa, pieni osa kylläkin sitte sitomaan, lopullisesti meidän yliopistoon. Ja silloin tietysti arvioidaan kellä siihen on edellytykset. Plus sitten peilataan sitte strategiaa vastaan laitoksen strategia, yliopiston strategiaa vastaan et onks tää, edustaaks tää nyt sitä aluetta mihin panostuksia halutaan. Ja semmosiaki paineita on että monet, tai on minullakin kokemusta siitä että, nuoret jotka etenee aika hyvin, tuolla yo-tutkijatasolla niin näkevät että, heidän pitäisi päästä tämmöseen tenure-tehtävään.” (Dekaani)

Tenure track -uramallissa eteneminen perustuu ennalta asetettujen tavoitteiden saavuttamisen arviointiin. Jos tenure track -tason arvioinnissa todetaan, että tavoitteet ovat hyvin saavutetut, henkilö voi siirtyä seuraavalle tenure track -mallin tasolle.

”Kyl mä ainakin pidän tuota tenure trackii hirveen hyvänä asiana, mä oon nyt siis assistant professor kakkostasolla. Niin kun mä oon nytten, mulle kilpailu sopii, mä oon niinku luonteeltani sel-lanen mut nyt mä oon kilpailussa vaan itseäni ja tiettyjä tavoitteita vastaan, se ei, mun ei tartte enää miettiin kolmen tai viiden vuoden välein, et niinku joku voi ulkopuolelta tulla.”(Henkilöstöryhmän edustaja)

”Siihen etenemiseen on olemassa ihan [yliopiston nimi] kriteerit, mitkä pitää täyttää ja sitten jokainen koulu on määritellyt omalle alalleen vielä niinku tarkennuksia niihin [yliopiston] kriteereihin. Et jos ajattelee et sanotaan vaikka sieltä assistant kakkostasolta tullu rekrytoiduksi juuri sinne ja sitten on se määräaikainen työsuhde ja sitten tota noin kun määräaika lähenee loppuaan niin ois tarkoitus tietysti, että etenee urapolulla eteenpäin niin miten sitä sit arvioidaan ---”. (Dekaani)

Sukupuolten tasa-arvo

Naisten osuus on alemmilla uratasoilla keskimäärin noin puolet, mutta professorin tehtävissä naisia on vain vajaa kolmannes. Tieteenalojen välillä on paljon eroja; tekniikan alalla naiset on vähemmistönä jo opiskelijoiden keskuudessa. Kilpailullisessa ympäristössä perheeseen liittyvien asioiden koetaan usein olevan haasteellisia etenkin naisille.

”Joo, siis tuosta aivan diplomi-insinöörivaiheen opiskelijoistahan tekniikan kouluissa niin nyt on melkein kolmasosa jo naisia, reilusti yli 20 %. Tohtoriopiskelijoista se osuus on pienempi mutta luulen, että se on kuitenkin noin 20 %. Et se... tekniikan alalla sitten se sukupuoli, sukupuolten välinen epätasa-arvo syntyy siinä post doc -vaiheessa. Et nuoret naiset ei ole yhtä halukkaita lähtemään tähän myllyyn, mitä mä just kuvasin. Se on kova valinta, koska pitäis samaan aikaan perhettä perustaa ja muuta ja tehdä lapsia. Niin siinä me menetetään valtavasti talenttia ja tota meillä on ongelmia saada naispuolisia professoreita tietyille aloille. Tietotekniikka erityisesti, fyysiikka, matematiikka, näillä aloilla.” (Dekaani)

Naisten ja miesten palkoissa saattaa myös olla suuriakin eroja tiedekuntien sisällä. Yliopistojen palkkausjärjestelmä koettiin epäselväksi ja huonosti henkilön suoriutumisesta palkitsevaksi järjestelmäksi, joka myös saattaa mahdollistaa epätasa-arvoiset palkkaratkaisut.

”Ja sitten se kun yhdistettiin iso määrä laitoksia tiedekunnaksi, niin huomasin että ahaa, täällä on kauhun tasapaino, että kun ollaan vuorotellen toistensa pomoja palkka-asiassa niin sit on tämä että pidetään kaikille sama, mutta että täällä on sukupuolisyrintää että herrat ovat keskenään nostaneet toistensa palkat ylös mutta naiset on jätetty rannalle et sit kun mä olen itse kvantitatiivinen tukija ja katson että regressiomalleja, että selittykö nämä sukupuolierot pois Suomen Akatemian rahoituksella ja julkaisujen määrällä niin ne ei selity pois, sinne jää edelleen esimerkiksi mun tiedekunnassa 400 euroa, joka ei selity tuloksilla. Ja siellä näkyy kaikenlaista, joka siis merkki siitä että se on lisännyt epäoikeudenmukaisuutta mahdollisesti.” (Dekaani)

Akateemiset ikäraajat

Uusien uramallien, erityisesti tenure trackin myötä aiemmin meritoitunut henkilöstö on törmännyt akateemisiin ikärajoin, joiden puitteissa heillä ei ole enää mahdollisuutta hakea avautuvia tenure track -paikkoja. Joissakin yliopistoissa kaikki professuurit on avattu tenure track-mallin mukaisina, mikä on johtanut siihen, että tietyltä osalta henkilöstöä akateemisella uralla eteneminen on suljettu kokonaan pois.

”Ei, ja se mikä on se epäoikeudenmukaisuus, mikä tässä tulee niin nämä, jotka ovat yliopistonlehtoreita, niin koska nyt se TT, siellä tapahtuu se liike, niin pääsekö nämä minnekkään ja ei pääse, se on ihan selvä. Ja meillä on kirjoitettu aika joustamattomat akateemiset ikäraajat sinne, tää 3-v ja 10-v, useammat yliopistonlehtorit ovat ohi sen kymmenen vuoden. Eli nyt kun on avattu nämä TT-paikat, niin he ei voi edes hakea niitä, ne eivät voi siirtyä sinne. Eikä ole käyty edes kunnollista keskustelua siitä, että pitäisikö lisätä etenemistä tässä opettaja-lehtori-professori -mallissa. Tietääkseni kukaan ei ole edennyt siinä ikinä. --- Ja siinä tulee ehkä vähän sellaista kahden kerroksen väkeä, että toiset voi liikkua ja toiset eivät voi liikkua.” (Dekaani)

Kansainvälistyminen

Joissakin yliopistoissa edellytetään, että väitelleen tutkijan on lähdettävä suorittamaan postdoc-tutkimusta johonkin toiseen yliopistoon, mieluiten toiseen maahan. Myös Suomen Akatemian tutkijatohtorirahoitus edellyttää vähintään puolen vuoden liikkuvuutta, kansallisesti tai kansainvälisesti. Tutkijoiden henkilökohtaisen elämänkaaren näkökulmasta liikkuvuuden ajoitusta saattavat hankaloittaa erilaiset perhevelvollisuudet.

”Tää ei oo menny ihan helposti, että kyllä me on jouduttu vähän niin kun luomaan siihen sääntöjä, ikäänku pakottamaan että ne valmistuneet tohtorit ei jäis tänne pyörimään, että ehkä sit on niin, perheenperustamisia, tämmösessä vaiheessa se ois kaikkein helpointa jäädä tänne kotinurkille. Et jos sitä akateemista uraa haluaa, niin se kansainvälistyminen täytyy niinku tapahtua.” (Dekaani)

Ulkomaille lähtijät ottavat kuitenkin myös riskin – minkälaiset mahdollisuudet heillä on palata takaisin?

”Mut et yliopiston tutkijapestit, on käytännössä määräaikaasia. --- se ainoa sitte liikkuvuus on siinä väitöksen jälkeen sitte lähtee ulkomaille. Mut toisaalt sitte että jos ei oo sitte mitään, pestiä mihinkä palata niin se on aika pikkusen uhkarohkee juttu lähtee sit ulkomaille ja tulla takasi katteleen et onks tääl, oisko täällä mulle jotain paluupaikkaa jäljellä.” (Henkilöstöryhmän edustaja)

Resurssit ja ennakoitavuus

Yliopistot toimivat hyvin nopeasti muuttuvassa ympäristössä ja niidenkin on sopeuduttava nopeasti ulkoapäin tuleviin muutoksiin esimerkiksi rahoitukseen liittyen. Tämä luo haasteita myös kestäväen urajärjestelmän luomiselle.

”Niin että voiko jos meil ei oo yliopistotasolla kovinkaan paljo ennakoitavuutta niin voiko se olla sitte yksittäisen uran tai yksittäisen työntekijän kohalla se ennakoitavuus. Eihän se oo mahollista.” (Henkilöstöryhmän edustaja)

”Mutta sitten on myöskin hirveen, et tavallaan epäreiluu niit ihmisii kohtaan jotka (siihen järjestelmään lähteen) etenemään tätä tavotetta kohti ja sit joudutaan toteen et (nyt äkkiä puristetaan) 4 prosenttii rahaa et ei sulla enää ookaan tämmöstä tenuree. Ei oo rahaa tai mitään muutaakaan et, ei voi luoda odotuksia kun ei enää tiedä että pystytäänkö ne toteuttamaan. Se on mun mielestä hankalaa.” (Rehtori)

Tiedekunnissa joskus koetaan ongelmallisena rajallisten resurssien puitteissa päättää, miten rekrytoinnit kohdistetaan. Toisaalta omille tutkijoille halutaan tarjota mahdollisuus etenemiselle, mutta samalla on painetta pitää rekrytoinnit mahdollisimman avoimina ja kohdistaa ne myös kansainvälisesti.

Mutta tietenkkin tässä on se dilemma mistä meillä on käyty nyt tässä viimisen vuoden aikana tätä sisäistä keskustelua kovasti että, juuri tämä että ku resursseja on vähän niin kuinka paljon pitää varata mahdollisuutta siihen sisäseen urapolkuun että ei laitettaisi julkiseen hakuun, vai miten siten tämä akateemisilla asioilla kilpailu että voi tulla myös ulkopuolelta joku tosi hyvä jyrä. Aika paljon, meillä kuitenkin ollaan sitä mieltä että tämmönen avoimuus ja julkinen haku ois kuitenkin

se ensisijainen mutta sitten vähän tilanteen mukaan että jos ajatellaan että meillä profiloidutaan tietäytyypiseen tutkimukseen, niin onko sitten tarpeen semmosta paikkaa avata post docina vaikka ihan julkiseen hakuun että, vähän tämmöstä harkintaa.” (Dekaani)

Sattuma

Vaikka rekrytoinnit etenkin neljännelle uraportaalle ja tenure track -uralle tapahtuvat usein avoimen haun kautta (ks. Siekkinen, Pekkola & Kivistö 2016), on henkilökohtaisella suhdeverkostolla edelleen merkitystä rekrytoinneissa.

”Ei se, urapolkumalli sinänsä muuta tätä systeemiä niin kauan ku kuitenkin sitte pärstäkertoimella palkataan, eli että, osalle jengist sanotaan et hae tätä tehtävää, sanotaan, apulaisprofessori. Kaikille ei sanota.” (Henkilöstöryhmän edustaja)

3. Yliopistouralla eteneminen on monen eri tekijän summa

Erilaiset uramallit, kuten neliportainen tutkijanuramalli tai tenure track -järjestelmä vaikuttavat vahvasti akateemisiin uriin ja niillä etenemiseen. Näiden uramallien sisällä erilaiset tekijät kuten tutkimus/opetus -painotus, akateemiset ikäraajat, kansainvälistyminen, yksikön resurssit, sattuma sekä myös sukupuoli, vaikuttavat eri tavoin akateemisen uran muodostumiseen ja sillä etenemiseen. Osa tekijöistä, kuten tutkimuksen tai opetuksen painotus ja kansainvälistyminen on ainakin pääosin yksilön omassa päätäntävällässä. Jotkut elementit, kuten akateemiset ikäraajat ja resurssit puolestaan ovat usein organisaatiotason päätöksiä, joihin yksilöllä on vain vähäinen mahdollisuus vaikuttaa. Jotkut tekijät, kuten kansainvälistyminen, voi olla sekä uraa edistävä mutta samalla myös riski: entä jos paluu kotimaahan ei onnistukaan? Moni näistä tekijöistä voidaan myös tulkita ”sattumaksi” eri tavoin. Joskus myös ”palaset loksahavat kohdalleen” ja henkilö saa hyvän mahdollisuuden edetä urallaan, joko yliopistossa tai yliopiston ulkopuolella. Vaikka urasuunnittelu on nykyään keskeinen osa tohtorikoulutusta (Kivistö ym. 2016), olennainen kysymys on tiedostavatko nuoret tutkijat mitä heiltä vaaditaan, jotta akateeminen ura mahdollistuisi. Nuorten tutkijoiden on tärkeää myös tiedostaa se tosiasia, että akateemisella uralla jatkaa vain pieni osa tohtoritutkinnon saaneista.

Yliopistojen kilpaillessa kansallisilla ja kansainvälisillä markkinoilla osaavasta työvoimasta, on niiden näkökulmasta keskeinen kysymys se, missä määrin nykyisillä, kilpailullisilla urarakenteilla voidaan saavuttaa haluttu lopputulos: saadaanko akateemisille urille motivoituneita ja hyviä tutkijoita? Yliopistot ovat alkaneet toimia rekrytoinneissaan strategisemmin, koska henkilöstö on yliopiston tärkein resurssi ja kilpailutekijä (Kogan ym. 1994). Tämä koskettaa kuitenkin lähinnä neliportaisen uramallin sisällä olevia rekrytointeja ja etenkin tenure track -rekrytointeja, joiden kautta yliopisto myös profiloi itseään (Siekkinen, Pekkola & Kivistö 2016; Pietilä 2015). Nuori, kunnianhimoinen ja motivoitunut henkilö ei välttämättä koe yliopiston lyhyistä määräaikaista työsuhteita houkutteleviksi; sa-

moin epävarmuus uralla etenemisen mahdollisuuksista ja alhainen palkkataso ovat omiaan työntämään lahjakkaita tutkijoita yliopistojen ulkopuolisille työmarkkinoille. Jos siis uran alkuvaiheissa paljon lahjakasta työvoimaa siirtyy yliopistojen ulkopuolelle, aiheuttaa tämä vaaratekijän professorkunnan uudistumiselle. Heille, jotka pyrkivät etenemään yliopistouralla ja osoittavat tuloksellisuutensa, tulisi tarjota etenemiseen riittävät ja kohtuulliset mahdollisuudet jotta yliopistoura näyttäytyisi todellisena mahdollisuutena. Tämä ryhmän henkilöitä ei voida kuitenkaan ahtaa yhteen pieneen muottiin. Siksi akateemisten uramallien tulisi mahdollistaa uralla eteneminen joustavasti, osaamisen monimuotoisuuden tunnistaen ja erilaiset elämäntilanteet huomioiden. Näin yliopistoura kasvattaa houkuttelevuuttaan myös niiden keskuudessa jotka eivät koe sitä tällä hetkellä houkuttelevana vaihtoehtona.

5. Lähteet

Acatiimi (2017) Opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö vähentynyt yli neljänneksellä. Acatiimi 5/2017.

Carvalho, T. & Santiago, R. (2016). Professionalism and knowledge. Teoksessa M. Dent, I. Bourgeault, J. Denis, & E. Kuhlmann (Toim.), *The routledge companion to the professions and professionalism*. (144-157). Abingdon and New York: Routledge.

European Science Foundation (ESF) 2009: Research Careers in Europe Landscape and Horizons. Setting Science Agendas for Europe.

Evetts, J. (2009) New professionalism and new public management: changes, continuities and consequences. *Comparative sociology* 8 (2009), pp. 247–266.

Hakala, J., Kaukonen, E., Nieminen, M. & Ylijoki, O-H. (2003) Yliopisto – tieteen kehdestä projektimyllyksi? Yliopistollisen tutkimuksen muutos 1990-luvulla. Helsinki: Gaudeamus.

Jokinen, J. (2017) Essays on wages, promotions and performance evaluations. Jyväskylä studies in business and economics 179. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.

Kallio, K-M., and Kallio, T. (2014) Management-by-Results and Performance Measurement in Universities – Implications for Work Motivation. *Studies in Higher Education* 39(4): 574–589.

Kogan, M., Moses, I., and El-Khawas, E. (1994) Staffing Higher Education: Meeting New Challenges. OECD. Higher Education Policy Series, No. 27. London, England: Jessica Kingsley.

Kuoppala, K., Pekkola, E., Kivistö, J., Siekkinen, T., & Hölttä, S. (Toim.). (2015). Tietoyhteiskunnan työläinen : suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö. Tampere, Finland: Tampere University Press. Retrieved from <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9979-1>.

Kuoppala, K., & Pekkola, E. (2015) Yliopistojen henkilöstöpolitiikka uuden yliopistolain aikana. Teoksessa Kuoppala Kari, Pekkola Elias, Kivistö Jussi, Siekkinen Taru, Hölttä Seppo (toim.) *Tietoyhteiskunnan työläinen : suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ- ja toimintaympäristö*. Tampere: Tampere University Press, 227-248

Lehto, A-M, Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työministeriön julkaisuja. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki: Työministeriö.

League of European Research Universities (LERU) (2014) Tenure track at LERU universities. Models for attractive research careers in Europe. Advice paper no.17.

http://www.leru.org/files/publications/LERU_AP17_tenure_track_final.pdf

Lätti, J. (2017). Individualized sex equality in transforming Finnish academia. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 258–276.

Henningsson, M., Jörnsten, A & Geschwind, L. (2017): Translating tenure track into Swedish: tensions when implementing an academic career system, *Studies in Higher Education*, DOI: 10.1080/03075079.2016.1239704

Nikunen, M. (2012) Precarious work at the "entrepreneurial university": adoption versus "Abandon ship". Teoksessa Ahola, S. & Hoffman, D. (toim). *Higher Education Research in Finland*. Jyväskylä Finland: Finnish Institute for Educational Research.

Nokkala, T., Culum, B., & Fumasoli, T. (2017). Early Career Women in Academia: An Exploration of Networking Perceptions. In *The Changing Role of Women in Higher Education* (pp. 267-290). Springer International Publishing.

OPM (2008) Neliportainen tutkijanura. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:15. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr15.pdf?lang=fi>.

Pekkola, E., Kivistö, J., Siekkinen, T., Välimaa, J. & Geschwind, L. (2016). Yliopistot uudistuvat, uudistuuko henkilöstöjohtaminen? *Työn tuuli*, 2/2016, 71-86. http://www.henry.fi/files/2374/TyonTuuli_022016_20161128.pdf

Pekkola, E. (2014): Korkeakoulujen professio Suomessa. Ajankuvia, käsitteitä ja kehityskulkuja. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press. Pietilä 2015

Pietilä, M. (2015) Tenure Track Career System as a Strategic Instrument for Academic Leaders. *European Journal of Higher Education*. doi: 10.1080/21568235.2015.1046466.

Pietilä, T. (2014) Naisistumisen illuusio. Tutkijanaisten asema Lapin yliopistossa. Pro Gradu. Lapin yliopisto.

Puhakka, A. & Rautopuro (2014) Sumusta nousee riski. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2013. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.

Pääkkönen, H. ja Hanifi, R. (2011) Ajankäytön muutokset 2000-luvulla.. Tilastokeskus, Helsinki 2011.

Siekkinen, T., Kuoppala, K., Pekkola, E. & Välimaa, J. (2016) Reciprocal commitment in academic careers? Finnish implications and international trends. *European Journal of Higher Education*. <http://dx.doi.org/10.1080/21568235.2016.1248990>

Siekkinen, T, Pekkola, E. & Kivistö, J. (2016). Recruitments in Finnish universities: practicing strategic or pathetic HRM? *Nordic Studies in Educational Policy*, Vol. 2016, 2-3, 1–11. <http://dx.doi.org/10.3402/nstep.v2.32316>

Siekkinen, T., Kuoppala, K., & Pekkola, E. (2015). Tutkija(n) työtä etsimässä : tutkijan työn ulottuvuuksia kyselyaineiston valossa. In K. Kuoppala, E. Pekkola, J. Kivistö, T. Siekkinen, & S. Hölttä (Eds.),

Tietoyhteiskunnan työläinen : suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö (pp. 353-426). Tampere, Finland: Tampere University Press. Retrieved from <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9979-1>.

Vuorikoski, Marjo (2012) Monen kerroksen tohtoreita : tuki, esteet ja selviytymisstrategiat kasvatustieteen tohtoreiden elämänkerroissa Teoksessa: Akateeminen ohjaus tohtorikoulutuksessa Editor(s): Soini, Tiina; Pyhältö, Kirsi .

Valtionvarainministeriö (VM) (2003) Valtion määräaikaiset palvelussuhteet. Määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä valtionhallinnossa selvittäneen työryhmän loppuraportti. Valtionvarainministeriön henkilöstöosaston työryhmämuistioita 15/2003.

Valtiohallinnon tarkastusvirasto (2010) Yliopistojen inhimilliset voimavarat. Näkökulmia ja pohdintoja 2010-luvun alussa. Valtiontalouden tarkastusviraston tutkimuksia ja selvityksiä. Edita Prima Oy. https://www.vtv.fi/files/2470/Yliopistojen_netti.PDF.

Välimaa, J., Stenvall, J., Siekkinen, T., Pekkola, E., Kivistö, J., Kuoppala, K., Nokkala, T., Aittola, H. & Ursin, J. (2016) Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihankkeen loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu.