



Risto Rinne
Arto Jauhiainen
Hannu Simola
Reeta Lehto
Annukka Jauhiainen
Anne Laiho

Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö Suomessa

MANAGERIALISTINEN HALLINTAPOLITIIKKA
YLIOPISTOLAISTEN KOKEMANA

FERA
SUOMEN KASVATUSTIETEELLINEN SEURA RY

YLIOPISTOT OVAT muuttumassa perusteellisesti. Kun talous pohjautuu entistä vahvemmin tietoon ja osaamiseen, yliopistojen merkitys kasvaa. Tietotaloudessa yliopistoista halutaan hyötyä tehokkaammin ja niiltä edellytetään tuloksia, mikä näkyy uudessa yliopistopolitiikassa sekä yliopistojen hallinnossa, ohjauksessa ja valtasuhteissa. Yliopistoja johdetaan liikkeenjohdosta omaksuttujen managerialististen oppien ja jatkuvan arvioinnin politiikan mukaisesti.

Miten yliopistoväki suhtautuu näihin yliopistopolitiikan viimeaikaisiin muutoksiin? Entä miten yliopistotyöntekijät kokevat managerialistisen hallintatavan vaikuttavan yliopistojen autonomiaan, akateemiseen vapauteen ja jokapäiväiseen työhön? Vaikuttavatko jatkuva arviointi ja lisääntyvä kontrolli yliopistotyön ehtoihin ja mielekkyyteen?

Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö Suomessa -teoksessa vastataan näihin kysymyksiin. Teoksessa tarkastellaan laajan kyselytutkimuksen tulosten pohjalta yliopiston eri työntekijäryhmien kokemuksia ja näkemyksiä tämän päivän yliopistosta. Tulokset kertovat vallankäytön etäännyttämisestä, luottamuspuhlasta, uskottavuuskriisistä, markkinariippuvuudesta sekä risiiritäisiksi koetuista reformeista – mutta myös akateemisen työn kokemisesta merkitykselliseksi. Teos on suunnattu alan tutkijoille, yliopistotyöntekijöille, päätöksentekijöille ja kaikille yliopistopolitiikasta kiinnostuneille.

ISBN 978-952-5401-60-8
ISSN 1458-1094



Kansi: Martti Minkkinen



Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö Suomessa

Managerialistinen hallintapolitiikka
yliopistolaisten kokemana

Suomen kasvatustieteellinen seura
Kasvatusalan tutkimuksia 58

VALTA, UUSI YLIOPISTOPOLITIIKKA JA YLIOPISTOTYÖ SUOMESSA

Managerialistinen hallintapolitiikka yliopistolaisten kokemana

Risto Rinne
Arto Jauhiainen
Hannu Simola
Reeta Lehto
Annukka Jauhiainen
Anne Laiho



Kasvatusalan tutkimuksia

Julkaisija: Suomen kasvatustieteellinen seura

Toimituskunta: Jouni Välijärvi (pj.), professori, Jyväskylän yliopisto
Joel Kivirauma, professori, Turun yliopisto
Liisa Tainio, professori, Helsingin yliopisto
Kaisa Kiuttu (siht.), tutkimusamanuenssi, Jyväskylän yliopisto

Sarjassa ilmestyneet julkaisut ovat läpikäyneet referee-arvioinnin.

Myynti: Tiedekirja
<https://tiedekirja.fi/fi/>
Snellmaninkatu 13, 00170 HELSINKI
Puh. +358 9 635 177
Sähköposti: tiedekirja@tsv.fi

© Kirjoittajat ja Suomen kasvatustieteellinen seura ry.

Kansi ja ulkoasu: Martti Minkkinen
Kannen kuvat: Martti Minkkinen, Kimmo Sipilä
Taitto: Taittopalvelu Ylivo Oy

ISBN 978-952-5401-60-8
ISBN 978-952-7411-31-5 (e-kirja)
ISSN 1458-1094
ISSN 2489-768X (e-kirja)

Electronic version produced by University of Jyväskylä,
Open Science Centre 2024

Jyväskylän yliopistopaino
Jyväskylä 2012

Sisällys

ESIPUHE.....	9
1 JOHDANTO	11
2 VALTA JA HALLINNAN UUDET MUODOT YLIOPISTOSSA	23
2.1 Uuden politiikan teknologiat.....	28
2.2 Markkinat ja managerit	31
2.3 Sepitteitä ja sielujen hallintaa.....	34
2.4 Vallan mekanismit ja niiden vaikutukset.....	39
3 YLIOPISTO UUDEN POLITIIKAN PYÖRTEISSÄ	43
3.1 Uusi yliopistopolitiikka	43
3.2 Uuden politiikan sisäänajo Suomeen	51
4 YLIOPISTOTYÖ	61
4.1 Tieteenalat, organisaatiot ja hallinnan logiikat	62
4.2 Akateemisen työn kolmiyhteys: tutkimus, opetus ja hallinto	66
4.3 Yliopistotyön jaot ja hierarkiat.....	75
4.4 Työ ja identiteetti	83
5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ	91
5.1 Tutkimusmenetelmä	93
5.2 Aineistot ja analyysi	96
6 SUHTAUTUMINEN UUTEEN YLIOPISTOPOLITIIKKAAN	103
6.1 Uuden politiikan vastaanotto nihkeää	104
6.2 Ylemmät hallintotyöntekijät, lääketieteilijät ja turkulaiset suopeimpia uudelle politiikalle	107
6.3 ”Oloni on kuin juutalaisella professorilla Saksassa 1933...”	113
6.4 ”Yliopisto ei ole enää yliopisto, vaan makkaratehdas”... ..	116
6.5 Huippuyliopistopolitiikka: ei kannettu vesi kaivossa pysy	119

6.6	Tuloksellisuuden mittaamisen sietämätön yksioikeisuus ja epäoikeudenmukaisuus	122
6.7	”Kyllä herra ministeri”: huonoa ohjausta, hallintoa ja johtamista	124
6.8	Jotain hyvääkin	127
6.9	Yhteenveto	128
7	POLITIIKAN TEKNIIKAT	133
7.1	Yleinen suhtautuminen varauksellista	135
7.2	Epäoikeudenmukainen uusi palkkausjärjestelmä	137
7.3	Kokonaistyöaikajärjestelmä: paljon työtä, vähän villoja	143
7.4	Työajan kohdentaminen: susi jo syntyessään?	148
7.5	Tutkinnonuudistus: epätietoisuutta vaikutuksista	151
7.6	Laadunvarmistusta ja arviointia vierastetaan	155
7.7	Yhteenveto	161
8	VALTA, HALLINTO JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET	169
8.1	Valtaa liikaa ylätasolla ja liian vähän alatasolla.....	170
8.2	Hallintokulttuuri epädemokraattista ja läpinäkymätöntä.....	179
8.3	Yliopistopolitiikan hallinto ja johtaminen huonontunut valtakunnallisella tasolla.....	187
8.4	Vaikutusmahdollisuudet vähenevät hallinnon ja johtamisen ylätasolla	195
8.5	Strategiat ja tavoitteet vain harvoille merkityksellisiä	203
8.6	Tietoisuus suunnitelmista ja päätöksistä vaihtelee johtamisen ja hallinnon eri tasoilla	208
8.7	Yhteenveto	214
9	YLIOPISTOTYÖN KOKEMINEN.....	219
9.1	Yliopistotyö edelleen mielekästä reunaehdoista huolimatta	220
9.2	Opetustyössä näkyvyyttä mutta myös arvonalennusta	236

9.3	Tutkimustyössä autonomiaa ja arvostusta	246
9.4	Ristivetoa hallinto- ja suunnittelutyössä	257
9.5	Sukupuoli jäsentää yliopistotyötä.....	269
9.6	Yhteenveto	276
10	IDENTITEETTI JA TYÖN MERKITYKSELLISYYS.....	283
10.1	Yliopiston ydintehtävät ja uuden oppiminen merkityksellisintä.....	284
10.2	Työn vaikuttavuus ja ammattitaito merkityksellisintä hallintohenkilökunnalle.....	290
10.3	Työn merkityksellisyys toteutuu eri ryhmissä eri tavoin	294
10.4	Opetus ja tutkimus akateemisen identiteetin ytimessä	304
10.5	Hallintohenkilökunnan identiteetti ammattitaidossa, työn vaikuttavuudessa ja autonomiassa	311
10.6	Yhteenveto	315
11	UUDEN VALLAN YLIOPISTO	321
	LÄHTEET	353
	LIITTEET.....	370

Esipuhe

Tutkimuksemme kytkeytyy monin tavoin Turun yliopiston Elinikäisen oppimisen ja koulutuksen tutkimuskeskuksessa (CELE) harjoitettuun aiempaan tutkimukseen suomalaisen ja eurooppalaisen korkeakoulutuksen ja korkeakoulupolitiikan muotoutumisesta. Tutkimukseen olemme vuosien saatossa saaneet rahoitusta niin Euroopan unionilta, Suomen Akatemialta kuin opetus- ja kulttuuriministeriöltä.

Tämä tutkimus on osa Suomen Akatemian Valta Suomessa -tutkimusohjelmaa ja Turun yliopiston CELE:n sekä Helsingin yliopiston Koulutuksen uusi politiikka ja hallinta -tutkimusryhmän (KUPOLI) yhteistä laajempaa tutkimushanketta tuossa ohjelmassa. Tahdomme kiittää Suomen Akatemiaa hankkeen hyväksymisestä tutkimusohjelmaan.

Samalla tahdomme kiittää myös lukuisia tutkijakollegoitamme. Heistä voidaan erikseen mainita Lontoon yliopiston Karl Mannheim -professori Stephen Ball, joka on myös Turun yliopiston kunniatohdori, sekä professorit Mike Shattock ja Gareth Williams samaisesta yliopistosta. Heidän pitkäaikainen kiinnostuksensa kasvatussosiologiaan, koulutuspolitiikkaan ja vertailevaan koulutustutkimukseen sekä valtaan ja yliopistopolitiikkaan on inspiroinut tutkimustamme. Kiitämme myös laajemmassa tutkimushankkeessamme mukana olleita tutkijoita Johanna Kalloa, Markku Vanttajaa ja Jaakko Kaukoa heidän työstään.

Kasvatusalan tutkimuksia -julkaisusarjan toimituskuntaa kiitämme siitä, että se on ottanut julkaisumme sarjaansa.

Tässä tutkimuksessa työnjako on ollut seuraava. Luvuista 1, 3, 5, 6, 7 ja 8 vastaavat ensisijassa Risto Rinne ja Arto Jauhiainen. Luvuista 2 ja 11 vastaavat Hannu Simola, Arto Jauhiainen ja Risto Rinne. Luvuista 4, 9 ja 10 vastaavat ensisijassa Annukka Jauhiainen, Anne Laiho ja Reeta Lehto. Tutkimusaineiston keräämisestä ja analyysistä on vastannut ensisijassa Reeta Lehto. Tutkimuksemme on moneen otteeseen yhteisesti harkittu ja kirjoitettu kokonaisuus, josta olemme kaikki yhdessä vastuussa.

Uskomme tutkimuksemme tuovan merkittävän lisän suomalaiseen yliopistokeskusteluun. Uskomme tutkimuksen myös auttavan ymmärtämään, millaisista vallankäyttöön ja yliopistolaitoksen merkityksen uudelleen muotoamiseen liittyvistä monimutkaisista ja syvällisistä kysymyksistä suomalaisissa yliopistoreformeissa on viime vuosikymmeninä ollut kysymys ja miten tämä kaikki näkyy yliopistoissa työskentelevien elämässä.

Turussa suomalaisen kulttuurin päivänä 28.2.2011

*Risto Rinne, Arto Jauhiainen, Hannu Simola, Reeta Lehto,
Annukka Jauhiainen ja Anne Laiho*

1

Johdanto

Viimeaikoina valtavirraksi tulleita poliittisia käsitteitä kuten ”oppiva yhteiskunta” tai ”tietotalous” asetetaan harvoin kyseenalaisiksi. Niitä pidetään pitkälle kyselemättä yhteiskunnallisten megatrendien oikeaan osuvina ja tavoiteltavina kuvaajina. Pidetään itsestään selvänä, että kansakuntien menestys tai selviytyminen 2000-luvun maailmassa riippuu olennaisesti juuri yhteiskunnan kyvystä tuottaa mahdollisimman korkeaa osaamista, korkeasti koulutettuja kansalaisia ja innovatiivista tietoa. Tässä ajattelumallissa on vaikea epäillä muodollisen koulutuksen lisääntyvää merkitystä yhtäältä kansakunnan ratkaisevana menestystekijänä mutta toisaalta myös vallankäytön mekanismina, joka tunkeutuu valikoivana, luokittelevana ja normatiivisena valtana syvemmin ja laajemmin kuin koskaan kehittyneiden liberaalien yhteiskuntien toiminnallisiin huokosiin ja muovaa niiden toimintoja. Symbolisen vallantuoton keskeisenä, satoja vuosia säilyneenä instituutiona toimii yliopistolaitos, joka asettuu legitiimeistä ansioista, sosiaalisista asemista ja tieteellisistä totuuksista käytävien taistelujen keskiöön. Sikäli kuin oppivan yhteiskunnan ja tietotalouden erilaiset käsitteellistämiset ovat poliittista retoriikkaa syvemmältikin relevantteja, näyttää mahdottomalta ohittaa koulutusta, puhumattakaan yli-

opistotasoisesta koulutuksesta, kun analysoidaan valtaa moderneissa yhteiskunnissa.

On monta muutakin syytä, miksi on hedelmällistä ja myös ajan-kohtaista tutkia juuri nyt muuttuvaa vallankäyttöä, hallintaa ja johtamista Suomen yliopistoissa. Erilaisten enemmän tai vähemmän spekulatiivisten ja näyttävien listausten ja arvioiden mukaan Suomi on saavuttanut viime aikoina mainetta esimerkiksi vaihtoehtoisena tietoyhteiskunnan mallimaana (Castells & Himanen 2002), yhtenä maailman taloudellisesti kilpailukykyisimpänä ja innovatiivisimpana yhteiskuntana (Global Competitiveness Report 2005–2006) ja esimerkkimaana erinomaisesta koulutusjärjestelmästä, jossa yhdistyvät laatu ja tasa-arvoisuus (PISA-tutkimukset). Kiittävien arvauseiden edessä on yllättävää, että Suomen koululaitos ja yliopistot ovat pitkään pysytelleet hyvinkin traditionaalisina. Kun yliopistouudistuksen eturivin maissa (kuten Britanniassa, USA:ssa, Alankomaissa ja Australiassa) ja useimmissa muissakin jälkiteollisissa maissa ”uusmanagerialismina”, ”laatuvallankumouksena” ja ”arviointiteollisuutena” tunnetut uudet reformiaallot valjastettiin laajasti käyttöön jo viimeistään 1980-luvun alkuvuosina, suomalainen yliopisto on kohdannut nämä muutokset syvemmissä mittakaavassa vasta pari vuosikymmentä myöhemmin. Siksi meillä onkin yliopistomuutoksesta käytössämme kohtuullisen laajasti sellaista kehittyntä kansainvälistä tutkimusta, jonka varassa voimme tutkia hyvin mielenkiintoista kansallista tapausta nimeltä Suomi – yhdenlaista myöhäisherännyttä ”anomaliaa”. Samalla toivomme voivamme valaista myös yhtä aikakautemme oleellisinta yhteiskunnallista ja poliittista kysymystä – sitä, miten ylikansallinen kohtaa kansallisen ja globaali paikallisen.

Tämä tutkimus analysoi institutionalisoidun vallankäytön toimintalogiikkaa, joka muodostuu vallan, hallinnan ja johtamisen malleista, teknologioista ja tekniikoista suomalaisessa yliopistolaitoksessa. Teoreettista lähtökohtaamme valta-analyysiin voisi kuvata yhtä aikaa diskursiiviseksi ja rakenteelliseksi. Tässä tutkimuksessa olemme ennen kaikkea kiinnostuneita siitä, minkälaisia uusia diskursiivisia ja ei-diskursiivisia käytäntöjä ja symbolisia valtasuhteita, vallan teknologioita ja tekniikoita

uusi yliopistopoliittikka rakentaa ja uudelleen muotoilee sekä lopulta siitä, miten nämä vaikuttavat yliopistoissa työskentelevien ihmisten kokemuksiin, työhön ja jokapäiväiseen toimintaan arjessa.

Ylikansalliset tekijät koulutuksen markkinoitumisen ja yliopistojen muodonmuutoksen takana ovat osaltaan tunnustaneet yleisten globaalien megatrendien lisäksi ylikansallisten järjestöjen kuten OECD:n, WTO:n, Maailmanpankin ja Euroopan horisontista pääasiassa EU:n toimet (Ball 2003; Dale 2006; Henry, Lingard, Rizvi & Taylor 2001). Jo vuonna 1995 OECD julkaisi paljon lainatun raporttinsa ”Hallinta muutoksessa: Julkijohtamisen uudistuksia OECD-maissa”, jota on sittemmin alettu pitää uuden julkijohtamisen (new public management, NPM) raamattuna ja joka on keskeisesti vaikuttanut Euroopan yliopistoissa toimeenpantuihin reformeihin (Ball 2001). Euroopan korkeakoulutuksen alueen (EHEA) ja Euroopan tutkimusalueen (ERA) muodostaminen integroivat nekin Euroopassa kansallisia yliopistopoliittikoita voimakkaasti ja muovaavat yhteisiä yliopistopoliittisia toimenpiteitä. Lissabonin strategian ja Koulutus 2010 -työohjelman hyväksyminen, Bolognan prosessi sekä laatujärjestelmäpolitiikan edistäminen ovat myös voimakkaasti tukeneet Euroopan korkeakoulupolitiikan ylikansallista harmonisaatioprosessia.

Yliopistojen toiminnan markkinavetoistumisesta on puhuttu suorastaan ”toisena akateemisena vallankumouksena”, joka on seurannut sitä ensimmäistä vallankumousta, jossa tutkimus hyväksyttiin yliopistojen tehtäväksi opettamisen rinnalle (ks. Ezkowitz 2003). On pelätty, että yliopistolaitoksen historiallisen luonteen perin juurin mullistava toinen vallankumous hävittäisi yliopistolaitoksen ainutlaatuisen yhteiskunnallisen aseman autonomisen tieteen ja tutkimuksen ytimessä ja nostaisi sen tilalle kontrollin, ekonomismin ja hyötytavoitteisuuden. Yliopistoista käytävän keskustelun rintamalinjaksi onkin muodostunut yhdenlainen jakautuminen yhtäältä traditionaalista yliopistoa ja sen arvoja puolustavaan leiriin ja toisaalta uudistusmieliseen markkinasuuntautuneisuutta puolustavaan leiriin. Kun uudistusmieliset syyttävät vanhaa yliopistoa hitaaksi, jähmeäksi ja tehottomaksi, traditionalistit tahtovat huomauttaa, että markkinajohtoisen korkeakoulutuksen to-

teuttaminen uhkaa kaataa koko yliopistojen kollegiaalisen, professionaalisen ja byrokraattisen perusluonteen. (Ks. Hay ym. 2002.)

Kuten jo Burton Clark (1983, 234) aikanaan huomautti, yliopisto on perusrakenteeltaan ”perusraskas *bottom-heavy* tietoinstituutio” ja siksi ruohonjuuritasolta lähtevä uudistus on ratkaiseva muutoksen muoto. Yliopisto toimii Clarkin mukaan hallinnan logiikaltaan historiallisesti ennen muuta *bottom-up*- eikä *top-down*-suuntaisena instituutiona. Äkinäiset ja perustavanlaatuiset muutokset onnistuvat harvoin yliopistoissa, ja on todennäköistä, että ylhäältä suunnitellut muutokset on tuomittu epäonnistumaan, erityisesti jos yliopistoinstituution erityispiirteitä ei oteta huomioon (van Vught 1989). Traditionalistit kritikoivat uudistusmielisiä myös siitä, että he näyttävät usein jättävän huomiotta sen, että kysymyksessä on paljolti metaforinen diskurssi, sillä yliopistolaitoksen kohdalla voimme vakavasti puhua vain korkeakoulutuksen kvasi- tai semi-markkinoista, jolloin markkinoiden vaikutukset yliopistossa ovat myös hyvin kyseenalaisia ja kiisteltäviä (Cutler & Waine 1997; Fuller 2006; Goedegebuure ym. 1993a; Watson 2002). Epäilemättä he ovat oikeassa siinä, että muutos, vaikka olisikin ulkonaisesti näkyvä, saattaa olla vain retorinen muutos, jolloin vanhat arvot jäävät yhä voimaan (Deem 2001, 10; Ylijoki 2003). Erityisesti jos muutuskäskey on tullut hallinnolliselta ylätasolta, se saattaa toki vaikuttaa viralliseen normatiiviseen diskurssiin tai muodollisiin rakenteisiin, mutta sitä ei toteuteta ruohonjuuritasolla (Becher & Kogan 1992; Bleiklie & Kogan 2000).

Kuten muualla maailmassa, myös Suomessa yliopistopolitiikan paradigmaattinen ja ideologinen murros ja siihen kytkeytyvät uudet pyrkimysten ja toimintamekanismien reformit sekä uudet rintamalinjat ovat keskeisesti sidoksissa siihen yhteiskunnalliseen kontekstiin, jossa yliopistolaitos elää. Keskeisimmät määräävät tekijät tässä kokonaisuudessa liittyvät yhtäältä yliopistolaitoksen mittavaan kasvuun sekä tätä kautta siirtymiseen keskemälle yhteiskuntaa ja koulutusjärjestelmää sekä toisaalta korkeakoululaitoksen rakenteelliseen muutokseen, jossa korkeakoulutus sisäisesti lohkoutuu ja hajautuu.

Suomalainen korkeakoululaitos on kokenut syvällisen muutoksen 1980-luvulta lähtien. Merkittävä rakenteellinen murros oli siirtymi-

nen varsin yhtenäisestä valtiollisesta yliopistolaitoksesta eli unitaarisesta mallista binaarikorkeakoulujärjestelmään pystyttämällä Suomeen ammattikorkeakoululaitos yliopistolaitoksen rinnalle. Tämä merkitsi suomalaisen korkeakoulutuksen perusrakenteen muutosta sekä kolmannen asteen koulutuksen merkittävää alueellista ja määrällistä laajenemista. Samalla se merkitsi kansainvälisillä mittareilla laskettuna suomalaisen koulutustason räjähdysmäistä kohoamista.

On monta tapaa laskea suomalaisen korkeakoulutuksen kasvukuja. Jos tarkastellaan suomalaisen korkeakoululaitoksen laajenemista korkeakoululaitokseen valittujen osuudella suhteutettuna 19-vuotiaiden ikäluokkaan, voidaan nähdä ainutlaatuisen harppauksen suomalaisen korkeakoulutuksen ekspansiossa tapahtuneen juuri 1980-luvulta lähtien. 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puolivälissä yliopistoissa aloittaneiden osuus oli näin laskettuna jo noin kolmannes ikäluokasta ja ammattikorkeakoulujen peräti 60 prosenttia, kun vielä pari vuosikymmentä aiemmin kolmannen asteen koulutukseen eli yliopistoihin siirtyi samalla laskukaavalla vajaa viidennes 19-vuotiaista. Totta on tietenkin se, että näin suurta osuutta selittää ensisijassa ammattikorkeakoululaitoksen pystyttäminen ja yliopistossa myös ylioppilassumana tunnettu ilmiö ja sen seurauksena yliopistoon valittujen ikärakenteen vanheneminen. Sen paremmin yliopisto kuin korkeakoulu ei ole enää pitkään aikaan ollut pelkästään nuorten (19-vuotiaiden) opinahjo, vaan melkoinen osa valituista on jo aikuisia ja yli 25-vuotiaita on 14 prosenttia. Vuonna 2007 yliopisto-opiskelijoiden keski-ikä oli Suomessa kohonnut jo 27 vuoteen. (Rinne, Haltia, Nori & Jauhiainen 2008.)

Suomalainen yliopisto on uuden yliopistopolitiikan aikakaudella parissa vuosikymmenessä paisunut kiivaasti myös opiskelijamäärältään. Uuden yliopistopolitiikan rahoitusvajeen ja rakenteellisen kehittämisen pyörteissä sekä yliopistojen opiskelija- että tutkintomäärät ovat nousseet 2000-luvulla ennätysmäisiksi. Maaginen 100 000 opiskelijan raja ylittyi yliopistoissa jo vuonna 1988. Vajaata kahta vuosikymmentä myöhemmin, huippuvuonna 2006, yliopisto-opiskelijoita oli lähes kaksinkertainen määrä eli yli 176 000. Vuonna 1990 yliopistotason tutkintoja suoritettiin hieman vajaat 11 000. Viisitoista vuotta

myöhemmin määrä oli miltei kaksinkertainen ja niin sanotun vanhan tutkintojärjestelmän suoritusajan päättyessä ja yliopistojen tehovuonna 2008 yliopistotutkinnon suoritti yli 38 000 henkilöä. Viimeksi mainittu luku kuvaa toki poikkeusvuotta, mutta silti yliopistotutkintojen määrä nousi uuden vuosituhannen alkuvuosina pysyvästi noin 20 000:een. (Nevala & Rinne 2011.)

Samaan aikaan yliopistojen opetushenkilökunnan määrä on kasvanut paljon maltillisemmin. Parissa vuosikymmenessä professorien määrä on kasvanut 1 900 professorista vajaaseen 2 300 professoriin ja lehtoreiden sekä tuntiopettajien määrä 3 600:sta 4 000:een. Kun vuonna 1990 opiskelijoita yhtä opettajaa kohti oli 14, oli vuoden 2009 vastaava luku 22. (Kota.) Yliopiston tehtävää tutkimukseen perustuvan korkeimman opetuksen antajana vaikeuttaa etenkin se, että opiskelija-professorisuhde on koko ajan heikentynyt ja on tällä hetkellä noin 74 opiskelijaa professoria kohti, kun se esimerkiksi USA:n huippuyliopistoissa on 8 opiskelijaa professoria kohti (Heiskala 2010; Kota). Myös OECD:n piirissä suomalaisen yliopistolaitoksen opiskelija-professorisuhde on heikko eikä poikkeuksia lukuun ottamatta mahdollista kunnollista paneutumista opetuksen laadun parantamiseen puhumattakaan yksilöllisen ohjauksen ja palautteen antamisesta. Syyttä eivät opiskelijat kutsu tämän päivän massoitunutta suomalaista yliopistoa kouluksi ja samaista opiskelijastatustaan koululaisen asemaan. Analogisesti voi kysyä, onko yliopistojen opetushenkilökunnasta samalla tullut koulumestareita, joiden tutkimusmahdollisuudet ovat käyneet yhä rajallisemmiksi.

Korkeakoulutus on Suomessa voimakkaan laajenemisensa aikana siirtynyt selvästi keskeisemmälle yhteiskuntaa ja yhä merkittävämmäksi osaksi useimpien suomalaisten nuorten läpikäymää koulutusjärjestelmää. Samalla siihen on liitetty yhä vahvemmat odotukset varmistaa korkean koulutuksen, laadukkaan tutkimuksen ja innovaatioihin perustuvan tuotteliaisuuden avulla suomalainen kilpailukyky kiristyneessä maailmanpoliittisessa kilpajuoksussa. Investointeja inhimilliseen pääomaan pidetään yleisesti uuden tietotalouden kannattavimpina sijoituksina ja kansakunnan osaamisen tasoa varmistavana takeena kansallisesta menestymisestä ja vauraudesta.

Ammattikorkeakoulujärjestelmä synnytti korkeakoulutuksen kentälle myös aivan uudenlaisen kilpailuasetelman, vaikka ammattikorkeakoulujen tehtävät määriteltiin virallisessa korkeakoulupolitiikassa selkeästi toisenlaisiksi kuin yliopistojen tehtävät. Kun merkittävä osa, jos ei enemmistö, työmarkkinoista on periaatteessa avoimia työmarkkinoita, kilpailevat monet niin yliopistoista kuin ammattikorkeakouluista valmistuneista tosiasiallisesti samoista työpaikoista. Niin sanottu akateeminen imu (*academic drift*) on lähentänyt ammattikorkeakoulua yliopistojen ja niiden toimintatapojen suuntaan samalla, kun uudessa ympäristössä niin sanottu työmarkkinaimu (*labour market drift*) on lähentänyt yliopistoja kohden ammattikorkeakouluja ja niiden toimintamalleja sekä vahvistanut yliopistojen yhteiskunnallista palvelutehtävää suhteessa perinteiseen akateemiseen koulutus- ja tutkimustehtävään.

Koko suomalaisessa yliopistopolitiikassa on laajenemisen ja kahtiajaon lisäksi 1980-luvulta lähtien otettu muutoinkin pitkiä harppauksia. Voimakkaan muutostyön lukemattomien reformihankkeiden yhdenlaisena pääte- tai kulminaatiopisteenä voidaan pitää uuden yliopistolain säätämistä vuonna 2009. Se päätti suomalaisen yliopistolaitoksen valtiollisen kauden ja muutti ratkaisevasti yliopistojen asemaa, tehtäviä ja roolia yhteiskunnassa. Yliopistoista tehtiin tulosvastuullisia ”yritys-yliopistoja”, ”juridisia oikeushenkilöitä” ja muutettiin yliopistolaitoksen rahoitus pohjaa, ohjausmekanismeja sekä vallankäytön ja hallinnan muotoja.

Sen paremmin binaarikorkeakoulun synnyttämisen kuin yliopistolaitoksen myöhemmän reformiaallon lähtökohdat eivät olleet ainoastaan suomalaisessa todellisuudessa, vaan esikuvia haettiin pitkälle ylikansallisista muutossuunnista ja muun muassa OECD:n ja EU:n suosituksista. Suomalaisestakin yliopistolaitoksesta on tullut yhä vahvemmin osa Euroopan korkeakoulualuetta (EHA) ja osa Euroopan tutkimusalueetta (ERA), ja integroituminen osaksi eurooppalaista yliopistopolitiikkaa on edennyt nopeasti.

Useimmissa jälkitekollisissa maissa murtautui esiin uusi yliopistoparadigma korkeakoulupolitiikassa viimeistään 1980-luvulla. Karkeana määritelmänä voisimme sanoa, että uudessa tilanteessa yliopistojen täy-

tyy tasapainotella kahden ääripään – traditionaalisen akateemisen kulttuurin ja markkinakulttuurin – välillä. Samalla voimme sanoa, että yliopistojen sisälle syntyi merkittävä ja vahva jännite näiden kulttuurien väliin. (Rinne & Koivula 2005.)

Vaikka traditionaalisten akateemisten arvojen puolustajat ovat esiintyneet vahvasti omia arvojaan ja omaa kulttuuriaan puolustaen, näyttää siltä, että yritysyliopistoliikkeen puolestapuhujilla on yleiset globaalit trendit ja ylikansallinen talouspolitiikka puolellaan. Uusi ajatusmalli on levinnyt voittoaisti yhteiskunnan kaikille alueille. Sellaiset käsitteet kuten vapaat markkinat, yksityistäminen, suorituskeskeisyys, tehokkuus, hyötytavoitteisuus, kilpailukyky, joustavuus, vapaa yrittäjäyys, uusi julkisjohtaminen (NPM), hajauttaminen ja leikkaukset yhteisten asioiden hoitoon tarkoitetuista julkisista varoista ovat yhä laajemmalle levinneitä ilmiöitä, jotka liittyvät kiinteästi neoliberalismiksi kutsuttuun politiikan suuntaukseen (ks. esim. Ball 2004; Deem 2001; Giroux 2003; Kim 2002; Rinne 2004). Tässä ”uudessa poliittisessä järjestyksessä” valtion rooli on muuttunut palvelujen tuottajasta tarjonnan säätelijäksi. Myös yhteiskunnalliset palvelut on alettu nähdä entistä jännöksettömämmin liiketoimintamahdollisuuksina. On saatettu voimaan ”suorittamisen kilpailukulttuuri” ja kansalaisista on tehty kaikilla areenoilla aktiivisia kuluttajia. Raja yhteiskunnan ja liike-elämän välillä on tullut alati hauraammaksi ja hämärtynt. (Ball 2004; Kwiek 2006.)

Yliopiston ja valtion välisen suhteen syvällisen muutoksen ymmärtäminen on tässä yhteydessä elintärkeää, jotta voitaisiin määrittää yliopistojen uutta roolia, uusia tehtäviä ja uutta asemapaikkaa yhteiskunnassa. Yleisesti tähän uuteen malliin voidaan yhdistää ”säätelyttömyyden” (*deregulation*) ja ”etäjohtamisen” (*steering at a distance*) käsitteet, kuten myös koko asenneilmaston ja ”pelin sääntöjen” muutos. (Carrier & van Vught 1989; Goedegebuure ym. 1993b).

Yksi tämän mallin muutoksen keskeisin vaikutus on se, että yliopistoja on yhä useammin vaadittu kaikin tavoin todistamaan yhä uudelleen ja uudelleen toimintansa tulokset. Yliopistoja ja akateemisia toimijoita sekä heidän työtään kohtaan aiemmin vallinnut luottamus on saanut antaa tilaa monimutkaisille ja kattaville kontrollitoimille aina

siihen pisteeseen, että vähäinen luottamus on saanut vastaparikseen intensiivisen kontrollin rakenteen. (Vrt. Neave 2000, 17; Trow 1996.)

Tulosjohtamisen käytännön dynamiikka muodollisine sopimisineen ja käytännön tekniikoineen estää helposti näkemästä vallitsevan keskitetyn johtamisen ilmeisyyttä, vaikka arvioitavien ja arvioitsijoiden välinen hierarkia on uudessa arvioivassa yhteiskunnassa vain vahvistunut. Koko kenttää valtaa uuden vallankäytön suunnasta määritetty ”arviointirajähdyks” monimutkaisine kaikkialle tunkeutuvine mekanismeineen (Power 1993, 1999, 2003). Uudet vallan teknologiat, arvioinnin ja laadunvarmistamisen järjestelmät ja niiden myötä kehitetyt tekniikat ovat olennainen tapa toteuttaa valtion päämääriä ja istuttaa toimeliaita markkinamekanismeita korkeakoulutukseen (Henkel 1997). Suorittamisen korostaminen liitettynä voiton saamisen velvoitteeseen tuotteistaa ja kohteistaa koko julkista sektoria, näin myös ja eritoten yliopistolaitosta ja kaikkea siellä tehtävää työtä (Ball 2004).

Yliopistopolitiikan muutosta, yliopistojen muuttuvaa asemaa ja muuttuvia tehtäviä, yliopistojen uutta kulttuuria sekä yliopistolaitoksen markkinasuuntautuneen olemuksen uutta rakentumista on tutkittu maailmalla laajasti, kuten tämän kirjan lähdeluettelosta voidaan helposti havaita. Myös vallankäyttöä, vallan teknologioita ja tekniikoita sekä akateemisen työn perustavanlaatuista muutosta on maailmalla tutkittu paljon. Suomessa tällainen tutkimus on ollut kuitenkin selvästi vähäisempää ja kapea-alaisempaa, vaikka tutkimusta on jonkin verran tehty (esim. Kallo 2009; Patomäki 2005; Tomperi 2009; Vanttaja 2010; Välimaa 2011). Tämän tutkimuksen myötä pyrimme avaamaan kansainvälistä näkökulmaa suomalaisen yliopistopolitiikan muutoksen ja kansallisen, varsin radikaalin reformiaallon syvällisempään ymmärtämiseen sekä noiden reformien tarkoituksellisten ja tarkoituksettomien vaikutusten analysointiin.

Suomalaisen yliopistoväen keskuudessa on jo uuden yliopistolain voimaantulon jälkeen tehty joitakin suppeita kartoituksia. Ne todentavat sitä, etteivät suomalaiset yliopistossa työskentelevät tieteenekijät ole erityisen tyytyväisiä niihin muutoksiin, mitä suomalaisessa yliopistopolitiikassa on toimeenpantu. Tieteenekijöiden liiton ja Profes-

soriliiton (2010) jäsenilleen tekemä kartoitus osoittaa, että yli puolet vastaajista suhtautui kriittisesti yliopistouudistuksen onnistumiseen. Edelleen enemmistö totesi, että yliopistouudistus on lisännyt byrokraatiaa ja vähentänyt akateemista vapautta. Samantapaiseen kantaan päätyivät muun muassa Antero Puhakka (2011) artikkelissaan ”Yliopistouudistus ansaitsee huonon arvosanan” (HS 4.1.2011) ja Matti Wiberg (2011) artikkelissaan ”Valtaosa tutkimusrahasta menee byrokratiaan” (TS 3.1.2011).

Tässä käsillä olevassa tutkimuksessa pyritään tunkeutumaan laajojen survey-aineistojen pohjalta yliopistoväen tuntoihin, kokemuksiin ja näkemyksiin tehtyjä selvityksiä syvällisemmin ja monipuolisemmin. Kyselytutkimuksemme on yksi osa Turun ja Helsingin yliopistojen yhteistyönä toteuttamaa, Akatemian rahoittamaa tutkimushanketta ”Valta, ylikansalliset hallintajärjestelmät ja uusi yliopiston johtamistapa Suomessa”, joka taas on osa Suomen Akatemian ”Valta Suomessa” -tutkimusohjelmaa.

”Valta, ylikansalliset hallintajärjestelmät ja uusi yliopiston johtamistapa Suomessa” -tutkimuksemme kokonaisuus muodostuu seuraavista *neljästä osahankkeesta* ja niiden yhteyksien selvittämisestä. Kokonaisuudessaan tehtävämme on

- *Tutkia ylikansallista, muun muassa OECD:n ja EU:n harjoittamaa, yliopistopolitiikkaa*, sen päämääriä, mekanismeja ja menetelmiä sekä niiden tarkoituksellisia ja tarkoituksettomia vaikutuksia ja seurauksia. Tässä käymme systemaattisesti läpi muun muassa OECD:n koulutusosaston koulutuspoliittisia dokumentteja, ylikansallisen koulutuspolitiikan tekijöiden haastatteluja ja korkeakoulujen maatutkintoja. (Ks. Grek, Lawn, Lingard, Ozga, Rinne, Segerholm & Simola 2009; Kallo 2009; Koivula, Rinne, & Niukko 2009; Rinne 2009; Rinne & Koivula 2009.)
- *Analysoida muuttuvaa yliopistopolitiikkaa Suomessa* 1980-luvun lopulta näihin päiviin. Tämä tarkoittaa kansallisen tason yliopistopolitiikan dokumenttien, mietintöjen, tilastojen ja lehdistökeskustelujen painopisteiden ja muutosten erittelyä. (Ks. Rinne 2008; Simola 2009; Vanttaja 2010.)

- *Kuunnella yliopistopolitiikan keskeisten vaikuttajien ja politiikan tekijöiden näkemyksiä, kokemuksia ja pyrkimyksiä* – heidän tarkoituksiaan, toiveitaan ja pettymyksiään uuden yliopistopolitiikan toimeenpanossa. Haastattelujemme kohdejoukkona ovat muun muassa valtakunnan tason yliopistopoliitikot, ministeriöiden keskeiset viranhaltijat, yliopistojen rehtorit, Suomen Akatemian ja TEKES:n johtajat, Professoriliiton ja SYL:n nokkamiehet. (Ks. Kauko 2011.)

Käsillä oleva kirja käsittää kokonaishankkeemme neljännen tutkimustehtävän, joka antaa äänen yliopistojen ”lattiataason” tai ”verstaskerroksen” työntekijöille kertoa siitä, kuinka he kokevat uuden markkinaorientoituneisuuden ja uuden julkisjohtamisen arjen työssään. Tarkoitus on piirtää kahteen yliopistoon kohdennetulla puolistrukturoidulla kyselytutkimuksella yleisempi, ensisijassa kvantitatiivinen kuva kentällä toimivan yliopistoväen kokemuksista, asenteista ja mielipiteistä uudesta yliopistopolitiikasta sekä sen mukanaan tuomista vallan uusien teknologioiden ja tekniikoiden vaikutuksista yliopistojen vallankäyttöön, autonomiaan, hallintaan, vaikutusmahdollisuuksiin ja arjen työhön Suomessa. (Ks. Jauhiainen 2011; Jauhiainen & Laiho 2008, 2009; Jauhiainen, Laiho & Lehto 2009; Jauhiainen & Rinne 2012; Jauhiainen, Rinne & Lehto 2011; Jauhiainen, Rinne & Virransuo 2008; Jauhiainen ym. 2010a, 2010b; Rinne & Jauhiainen 2008, 2010; Rinne & Simola 2005; Simola & Rinne 2004.)

Kirjan aineisto muodostuu kahden suomalaisen yliopiston opetus-, tutkimus- ja hallintohenkilökunnille suunnatusta kyselytutkimuksesta, joka kerättiin yliopistopolitiikan kuumimman keskustelun aikana juuri ennen uuden yliopistolain säätämistä vuonna 2008.

Kirja lähtee liikkeelle kolmella teoreettisella tarkasteluluvulla. Ensin tarkastellaan yleisellä ja teoreettisella tasolla vallan olemusta, sen mekanismeja, teknologioita ja vaikutuksia sekä symbolista vallankäyttöä uudessa yliopistopolitiikassa (luku 2). Seuraavaksi siirrytään analysoimaan yliopistoa ja sen muuttuvaa asemaa sekä kansainvälisestä että kansallisesta näkökulmasta otsikolla ”Uuden politiikan pyörteissä” (luku 3).

Teoreettisen osuuden kolmannessa osassa keskitytään tarkastelemaan yliopistotyötä ja sen muutosta (luku 4).

Tämän jälkeen esitellään tarkemmin tutkimuskysymykset ja kerätyt aineistot sekä niiden analyysin perusteet (luku 5). Tutkimuksen varsinainen empiirinen osuus muodostuu viidestä pääluvusta. Ne ovat ”Suhtautuminen uuteen yliopistopolitiikkaan” (luku 6), ”Politiikan tekniikat” (luku 7), ”Valta, hallinto ja vaikutusmahdollisuudet” (luku 8), ”Yliopistotyön kokeminen” (luku 9) sekä ”Identiteetti ja työn merkityksellisyys” (luku 10). Kirjan lopuksi vedämme tuloksia yhteen ja teemme johtopäätökset (luku 11).

2

Valta ja hallinnan uudet muodot yliopistossa

Valta on epäilemättä yksi yhteiskunta- ja yleensä ihmistieteiden keskeisimmistä ja tutkituimmista käsitteistä. Niinpä valtaa on määritelty hyvin monista lähtökohdista käsin. Yhteistä erityyppisille valtakäsityksille on se, että valta nähdään ihmisten ja ryhmien välisiin suhteisiin liittyvänä, ei näiden ominaisuutena. Risto Heiskala (2001) pyrkii rakentamaan syntetisoivaa siltaa erilaisten sosiologisten valtateorioiden välille. Hän erottaa sosiologisessa valtatutkimuksessa kaksi merkittävää teoria-perinnettä: yhtäältä sosiologian klassikoihin lukeutuvien Max Weberin ja Talcott Parsonsin edustamat resurssi- tai distribuutioteoriat ja toisaalta rakenteellisen¹ teoriasuuntauksen, jonka tunnetuin edustaja on Michel Foucault. Heiskalan mukaan nämä näkemykset eivät sulje toisiaan pois, vaan ne on mahdollista ja myös syytä yhdistää empiirisessä tutkimuksessa (ks. myös Hannus & Simola 2010).

¹ Heiskalan ”neostrukturalistisesta” näkökulmasta (1996, 1997, 2000a, 2000b, 2007) Foucault’ta voidaan todellakin pitää strukturalistina, mikä monille ”poststrukturalisteille” lienee käsittämätöntä. Vuonna 1966 ranskaksi ilmestyneen Suvut ja asiat -teoksen englanninkielisen laitoksen esipuheessa Foucault tosin irtisanoutui hänelle tarjotusta strukturalistin viitasta (ks. Foucault 2010, 12, 362).

Weberin (1968, 15) klassisen määritelmän mukaan valta on sen todennäköisyyttä, että sosiaalisen suhteen yksi osapuoli kykenee viemään tahtonsa läpi huolimatta toisten toimijoiden vastarinnasta. Weberiläisessä näkökulmassa valta *omistetaan*: toisilla sitä on enemmän, toisilla vähemmän, ja joillain ei lainkaan. Vallankäyttö on eräänlaista yhteiskunnallisen hyvän jakopolitiikkaa tai nollasummapeleä: yhden osapuolen vallan kasvaessa muiden osapuolten valta vastaavasti vähenee. Funktionalistisen sosiologian perustaja Parsons laajensi weberiläistä toimijäkäsitystä hahmottelemalla vallankäytön kollektiivista luonnetta. Valta voidaan hänen mukaansa nähdä tuottavana voimavarana, jota tuotetaan ja jaetaan kollektiivisesti. Myös Anthony Giddensin toimintaa ja sen rakenteistumista korostavassa näkemyksessä valta hahmotuu kollektiivisena resurssina. Olennaista on, että sekä Parsonsilla että Giddensillä valta näyttyy myös *rakentavana* ja *positiivisena* voimana ihmisten yhteiselämässä, ei pelkästään kontrollin ja pakottamisen välineenä.

Suurin osa suomalaista politiikatutkimusta nojaa tähän perinteiseen käsitykseen vallasta jako- ja etupolitiikan ytimenä (ks. esim. Apunen 1984; Borg 1998; Kuisma 2010; Wiberg 2006). Sen sijaan esimerkiksi Anu Kantola (2002) nojaa omassa tutkimuksessaan (ks. myös Butler ym. 2006; Hélen 1997; Hänninen & Palonen 2004; Pulkkinen, Palonen & Ihalainen 1994) toisenlaiseen valtakäsitykseen, jossa vallankäyttöä ei mielletä pelkästään ylhäältäpäin tuleviksi määräyksiksi, laeiksi ja päätöksiksi, vaan prosesseiksi, jossa ihmiset muokkaavat omia ajatuksiaan ja itseään. Valta näyttyy pikemminkin osana eräänlaista ”tuotantoprosessia”, jossa tieto ja sen rakentamisen tekniikat, strategiat ja kieli ovat keskeisessä asemassa ja johon osallistuvat hallintaprosessin kaikki osapuolet. Tällainen näkemys on peräisin ennen muuta Michel Foucault’lta, jonka valta-ajattelu on uudemmista valtakäsityksistä siteeratuin, selitetyin ja myös eritasoisesti sovelletuin (ks. myös esim. Dean 1999, 2007; Miller & Rose 2010).

Foucault vie vallan väistämätöntä ja myös sosiaalista maailmaa rakentavaa luonnetta Parsonsia ja Giddensia pidemmälle. Valta ei enää hahmotu resurssina, jota voitaisiin omistaa, vaan ennen kaikkea *sub-*

teiden verkostona. Valtaa ei voi paikallistaa pysyviin hierarkioihin ja rakennelmiin (esim. valtioon tai virallisiin instituutioihin), vaan se on osa jatkuvasti muuttuvaa toiminta- ja vuorovaikutussuhteiden strategista ja taktista verkostoa. Edelleen valta ei ole ulkoinen *rinnakkais- tai vastakaissuhde* kuten Parsonsilla ja Giddensillä, vaan *sisäinen vuorovaikutussuhde*, jossa osapuolien subjektiviteetti ja identiteetti määräytyvät juuri tuon suhteen kautta. Ei voi olla kuningasta ilman alamaisia, vanginvartijaa ilman vankia, esimiestä ilman alaista ja niin edelleen. Näin esimerkiksi vanhemman ja lapsen, aviopuolisoiden, työnantajan ja työntekijän, opettajan ja oppilaan valtasuhde olennaisesti tuottaa ja määrittää osapuolten keskeisiä ominaisuuksia, kuten yksilöllisyyttä, integriteettiä, autonomisuutta, kuuliaisuutta, ahkeruutta – myös vastarintaa. Tässä katsannossa heitä ei voi ajatella olevan subjekteina edes olemassa tuon valtasuhteen ulkopuolella. Taustalla on ajatus siitä, että modernissa maailmassa on vaikea kuvitella pakkovaltaista suhdetta, jossa joku osapuolista olisi täysin ”vallaton”. Tyypillisempi on tilanne, jossa kaikilla osapuolilla on valtaa ja että tuo valta saa muotonsa ja sisältönsä sen erityisen suhteen kautta, johon osapuolet ovat sidotut tai sitoutuneet. Foucault onkin todennut, että hänen historialliset analyysinsä eivät ole kohdistuneet ensisijaisesti valtaan, vaan siihen, miten kulttuurissamme ihmisistä on rakennettu subjekteja, muun muassa ihmistieteiden erilaisten erontekojen ja luokitusten (esimerkiksi terveet – sairaat) avulla, ja miten ihmiset rakentavat omaa subjektiivuttaan, miten he esimerkiksi ovat oppineet määrittelemään omaa seksuaalisuuttaan. (Foucault 2000b, 326–327.)

Foucault oli kiinnostunut ennen kaikkea vallan muodoista ja tekniikoista sekä niiden historiallisesta muotoutumisesta. Foucault’lainen valta-ajattelu on luonteeltaan toiminnallista, tuottavaa ja yksilöllistävää. Samalla se on hyvin käytännöllistä arkipäiväisen elämän läpäisevää. Se määrittelee tai tuottaa yksilöiden olemuksen ja identiteetin.

To sum up, the main objective of these struggles is to attack not so much ”such or such” an institution of power, or group, or elite, or class but rather a technique a form of power. This form of power

applies itself to immediate everyday life which categorizes the individual, marks him by his own individuality, attaches him to his own identity, imposes a law of truth on him which he must recognize and which others have to recognize him. It is a form of power which makes individual subjects. (Foucault 2000b, 331.)

Foucault'laisesta näkökulmasta vallan mekanismit ja vaikutukset näyttyvät moninaisina. Ne voivat olla yhtä hyvin rajoittavia ja alistavia, mutta yhtä hyvin valta voi myös tarjota erilaisia resursseja, esimerkiksi määrittelemällä yksilöille uudenlaisia asemia tietyssä toimintaympäristössä.

Juuri Foucault'n valta-analyysin pohjalta muodostui 1980- ja 1990-luvuilla valtatutkimuksen suuntaus, joka on analysoinut valtaa hallinnan käsitteen kautta, jonka hän itse nosti esiin myöhäistuotannossaan (Foucault 2000a, 201–222). Hallinnan tutkimuksen piirissä on analysoitu ennen kaikkea vallankäytön olemusta ja muodonmuutoksia osana suuria yhteiskunnallisia muutostrendejä, kuten modernisaatiota, hyvinvointivaltioiden muotoutumista sekä niiden horjumista ja rapautumista jälkimodernin murroksissa (esim. Helén 2010, 27; Miller & Rose 2008). Hallinta on luonteeltaan monisyinen kudelma erilaisia toiminnan johtamisen ja ohjailun tapoja, joita erilaiset auktoriteetit ja toimijat soveltavat erilaisin päämäärin. Dean (1999) on luonnehtinut hallintaa käyttäytymisen laskelmoiduksi ja rationaaliseksi johtamiseksi (*conduct of conduct*):

Government is any more or less calculated and rational activity, undertaken by a multiplicity and agencies, employing a variety of techniques and forms of knowledge, that seeks to shape conduct by working through our desires, aspirations interests and beliefs, for definite but shifting ends and with a diverse set of relatively unpredictable consequences effects and outcomes. (Dean 1999, 11.)

Hallinnan kohteina voivat sinänsä olla hyvin monenlaiset asiat, kuten väestö, talous, arkkitehtuuri, sielut ja niin edelleen, mutta oleellista on,

että sen tavoitteena on viime kädessä muovailta ihmisen käyttäytymistä (Foucault 2000b, 341). Oleellista hallinnassa on myös se, että se ei kohdistu vain muihin yksilöihin, ryhmiin tai ihmisjoukkoihin, vaan se on myös itsehallintaa, oman käyttäytymisen tarkkailua ja säätelyä, mikä liittyy hallinnan moraaliseen ja eettiseen ulottuvuuteen (Foucault 2000b, 11). Itsehallinta on Foucault'n (1980) käsitteistössä kurinalaistumista, kurin sisäistämistä, josta on muodostunut keskeinen vallankäytön muoto moderneissa yhteiskunnissa.

Ei ole tarvetta aseisiin, fyysiseen väkivaltaan, materialistisiin rajoituksiin. On vain katse. Tarkasteleva katse, jonka alla jokainen yksilö lopulta sisäistää niin, että hän on lopulta itse itsensä valvoja, jolloin jokainen valvoo itse itseänsä, itsensä puolesta ja itseään vastaan. (Kantola 2002, 29.)

Fyysinen pakkovalta ja alistaminen ovat vähitellen korvautuneet hienovaraisemmilla ja rationalisoiduilla kurin muodoilla, joita Foucault (1980) on analysoinut kuuluisassa vankilalaitoksen ja rankaisun historiaa käsittelevässä teoksessaan.

Hallinta edellyttää siis erilaisia välineitä, tekniikoita, ja se operoi ennen kaikkea tiedolla. Hallintaa harjoitetaankin paitsi konkreettisempien toimintatapojen ja erilaisten järjestelmien avulla, myös erityisen hallinnan kielen avulla (Eriksson 2009, 94–95). Valtaa ei mielletä pelkästään ylhäältä päin tuleviksi määräyksiksi, laeiksi tai muuksi sellaiseksi, vaan prosesseiksi, joissa ihmiset muokkaavat omia ajatuksiaan ja tuottavat vastauksia heille asetettuihin kysymyksiin. Näin ollen valta on luonteeltaan tuottavaa ja tuohon ”tuotantoprosessiin”, jossa tieto ja sen tuottamisen tekniikat, strategiat ja kieli (käsitteelliset sanastot) ovat keskeisessä asemassa, osallistuvat hallintaprosessin kaikki osapuolet. Paimentavan (*pastoral*) vallan käsitteeseen kytkeytyy idea ei-pakottavasta luonteesta, hallittavien ”sielujen” tuntemisesta (Foucault 1980, 2000b). Ajatus vallan ja tiedon erottamattomasta liitosta on Foucault'n valta-analyysin keskeinen idea, joka kytkeytyy biovallan käsitteeseen. Vallan kohteena on ihminen niin kokonaisuina ihmispopulaatioina kuin

yksilöinä, joiden kykyjä, ominaisuuksia – ruumiillisia, sielullisia, ajatuksellisia ja yhteisöllisiä – voidaan ohjata, muokata ja hyödyntää eri tavoin. Sellaisten empiiristen yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden kuten väestö-, tilasto-, psykologia- ja lääketiede sekä niiden ympärille rakentuneiden erilaisten asiantuntemuksen kenttien synty ja kehittyminen näyttävät Foucault'n ajattelussa väestön ja ihmisten hallinnan muotoina, joita hän analysoi vallan genealogiassaan. (Helén 2010, 28; Simola 1998, 2002.)

2.1 Uuden politiikan teknologiat

Englantilainen kasvatustieteilö Stephen Ball on analysoinut ja kritisoinut uutta politiikkaa vallankäytön ja hallinnan uusien muotojen sekä niiden sosiaalisten ja yhteisöllisten ja moraalisten vaikutusten näkökulmasta erityisesti koulun ja koulutuksen kentillä. Hän on analysoinut uutta globaalia, neoliberalistisiin arvoihin nojaavaa toimintapolitiikkaa kolmen uuden politiikan teknologian kautta, jotka on johdettu Nikolas Rosen (1999, 51–55) hallinnan teknologian käsitteestä. Poliitiikan teknologiat voidaan määritellä sellaisiksi keskenään vuorovaikutuksessa oleviksi periaatteiksi, toimintatavoiksi, tekniikoiksi ja rakennelmiksi, joiden kautta inhimilliset resurssit ja kyvyt valjastetaan toimimaan vallan verkostoissa:

Policy technologies involve the calculated deployment of techniques and artefacts to organize human forces and capabilities into functioning networks of power. Various disparate elements are inter-related within these technologies: involving architectural forms, functional tests and procedures, relations of hierarchy, strategies of motivation and mechanism of reformation or therapy. (Ball 2003, 216.)

Uusi teknologia on korvannut tai on ainakin osaksi korvaamassa ”vanhan” politiikan hallinnan ja johtamisen muotoja, kuten byrokraattis-

ta hallintoa, edustuksellista demokratiaa ja professionalismiin perustuvaa asiantuntemusta (Olssen & Peters 2005; Simola 2009). Näiden teknologioiden sisäänajamisessa ja soveltamisessa on kyse kokonaisesta politiikan paradigman muutoksesta. Nämä ovat juuri niitä politiikan tekemisen tapoja ja eetoksia, jotka määrittelevät julkisen sektorin ja yksityisen sektorin ”uutta liittoa” globaalissa politiikassa, jota ylikansalliset toimijat, etunenässä OECD, ovat viime vuosina voimakkaasti levittäneet eri maihin (esim. Ball 2001, 2003, 2004). Organisaatioissa niillä on merkittäviä vaikutuksia yhteisiin arvoihin, ihmisten välisiin suhteisiin, yksilöiden asemaan, heidän identiteetteihinsä, subjektien asemaan, työkäytäntöihin, sisältöihin ja niille annettaviin merkityksiin.

Uuden politiikan teknologian peruselementtejä ovat Ballin mukaan *markkinamuotoisuus*, *managerialismi* ja *suoritekeskeisyys* ja niitä vastaavat yksilön asema, kurin ylläpitäminen ja arvostukset (ks. asetelma 1).

ASETELMA 1. Uuden politiikan teknologioiden avainelementit (Ball 2001, 30; 2003, 218)

	MARKKINAT	JOHTAMINEN	SUORITTAMINEN
YKSILÖN ASEMA	kuluttaja tuottaja yrittäjä	manageri johdettava tiimi	arvioitava vertailija kilpailija
KURIN- JA JÄRJESTYKSEN PITO	kilpailu selviytyminen tuottojen maksimointi	tehokkuus vaikuttavuus yrityskulttuuri	tuottavuus tavoitteiden saavuttamisen vertailu
ARVOT	kilpailu institutionaaliset arvot	”se mikä toimii”	yksilön arvon rakentuminen suoritteina ja esityksinä

Kyse on diskursiivisesta interventiosta – totuuksien tuottamisesta – jonka puitteissa määritellään uudelleen instituutioita ja organisaatioita ja niissä toimivia ihmisiä. Uudessa puheavaruudessa myös toimijat määrittelevät itseään ja toisiaan. (Ball 2003, 218.)

Hannu Simola (2008) on soveltanut Ballin ajatusta hahmottaessaan muutoksia julkisen sektorin puheavaruudessa, kun siirrytään ”toisen tasavallan” hyvinvointivaltiosta ”kolmannen tasavallan” kilpailukykyvaltioon Suomessa². Hänen mukaansa on ajateltavissa, että hyvinvointivaltion aikana koulutuskeskustelun diskursiivista tilaa määrittivät kolme olennaista ulottuvuutta, jotka olivat *byrokraattinen kuri*, *asiantuntijavalta* ja *tasa-arvon eetos*. Kilpailukykyvaltiossa niiden diskursiivista tilaa jäsentävien ulottuvuuksien voisi ajatella olevan vastaavasti *markkinakuri*, *managerivalta* ja *erinomaisuuden eetos* (ks. asetelma 2).

ASETELMA 2. Puheavaruuden ulottuvuudet (Simola 2008, 400)

	HYVINVOINTIVALTIO / TOINEN TASAVALTA	KILPAILUKYKYVALTIO / KOLMAS TASAVALTA
KURI	byrokratia	markkinat
VALTA	professiot	managerit
EETOS	tasa-arvo	erinomaisuus

On syytä painottaa, että yhteiskunnalliset perusasiat eivät välttämättä muutu, vaikka puhunta muuttuu. Byrokratia, ammattikunnat tai ihmisten eriarvoisuus pysyvät, mutta tullakseen tunnustetuiksi ne on artikuloitava hegemonisen diskurssin termein eli markkinoiden, managerialismin ja erinomaisuuden eetoksen kautta (vrt. Heiskala 2006, 36). Tässä katsannossa on ymmärrettävää, että yliopistokentässä nykyisyyttä ja sen ongelmia ei hahmoteta niinkään virkavaltaisuutta, ammattikuntien etupyyteitä tai eriarvoisuutta kritisoiden, vaan pikemminkin kysyen, miksi vapaa kilpailu ei toimi kunnolla, mistä löytyisi uusi johtamisoppi ja miten suuria palkkaerojen pitäisi olla, jotta ne edistäisivät huippututkimusta. Puheavaruus siis määrittää keskustelua siitä, mistä maailmassa oikein on kyse. Olennaista on myös se, että maailma todellakin

² Ks. myös Kantola 2002; Simola 2001; Simola & Rinne 2006.

pyritään saattamaan sanojen vangiksi. Diskurssi määrittää kollektiivista odotushorisonttia, asettaa yhteisiä tavoitteita ja saa maailman vähitellen näyttämään yhä enemmän juuri sellaiselta kuin sitä kuvaavat käsitteet antavat ymmärtää. Eriksson (2009, 95) toteaa hallinnan kielestä: ”Kieli ilmenee metaforien, käsitteiden ja keskustelujen välisinä yhteyksinä ja toisiinsa lomittuvina sanastokenttinä. Yhdessä ne tuottavat kullekin aikakaudelle ominaisen mahdollisten, ajateltavissa olevien asioiden ja ilmiöiden piirin.”

2.2 Markkinat ja managerit

Uuden politiikan teknologiassa operoidaan pitkälti talouden ja yrity maailman sanastolla, jolloin taloudenpidosta kehkeytyy poliittisen hallinnan vallitseva muoto. Kantolan mukaan (2002, 34, 292–295) ”talous ikään kuin pystyy kääntämään kieleen suuren osan muuta todellisuutta. Samalla se pystyy myös hallitsemaan tapaamme ymmärtää todellisuutta”. Vähämäki (2009) onkin foucault’laisittain kuvannut markkina-ajattelua totuuden tuottamisen muotona:

Markkinat eivät ole erityinen tila valtion sisällä, tori tai aukio, vaan kaiken toiminnan mittari, oli sitten kyse aineellisista tuotteista, koulutuksesta, tutkimuksesta ja tiedosta tai oikeudesta ja valtionhallinnosta. Näin syntyy eräänlainen taloudellinen tuomioistuin, joka tuomitsee valtionhallintoa suoraan talouden ja markkinoiden termein. (Vähämäki 2009, 211.)

Kun markkinamuotoisuus tuodaan yliopistoon, koulutukseen tai yleensä julkisiin organisaatioihin, niiden perustehtävät, kuten oppiminen, opettaminen ja tutkiminen, ovat alkaneet määrittyä uudentyyppisen sanaston kautta. Uudessa puheavaruudessa oppiminen alkaa merkitä yhä enemmän mitattavia ja vertailtavia tuloksia (esimerkiksi PISA-tutkimus), koulutus aletaan mieltää kauppatavaraksi, opettajuus vientituotteena, uudistukset innovaatioina – joita on levitettävä kaik-

kialle (hyvät käytännöt) ja jotka ovat kaupallisesti hyödynnettävissä. Luonnollisestikaan markkinamuotoisuuden ydin ei tässä mallissa merkitse koulutustuotteiden vapaata tuottamista ja kuluttamista kysynnän ja tarjonnan periaatteiden mukaisesti, vaan esimerkiksi Suomessa ja jopa kehittyneimmissä ”akateemisen kapitalismin” (Slaughter & Leslie 1997) oloissa voidaan puhua korkeintaan näennäismarkkinoista (*quasi market*). Tuskin yksikään laitosjohtaja yliopistolla voi ajatella laitostaan yrityksenä, ja ani harva suomalainen huippuyrityksikkö edustaa tieteen kansainvälistä huippua. Olennaisinta hallinnan analyysin kannalta ei olekaan se, toimiiko organisaatio yksityiseltä vai julkiselta pohjalta, vaan se, että kokonainen uusi logiikka ja eetos läpäisevät koulutuksen (tai sosiaali- ja terveydenhuollon, julkishallinnon jne.) kentän, mihin juuri perustuvat esimerkiksi käsitykset ja toiveet koulutuksesta vientituotteena ja yliopistoista kilpailevina huippuyrityksinä. Suomessa vuonna 2010 voimaanastunut yliopistolaki vei yliopistoja toki faktises-tikin aimo askeleen yritysmäisempään ja markkinavetoisempaan suuntaan, kun niiden oikeudellinen asema muutettiin (ks. luku 3).

Markkinamuotoisessa toimintaympäristössä niin yksilöiden kuin organisaatioiden elämää ja toimintaa sävyttää selviytymiskamppailu markkinoilla. Tämä on omiaan tuottamaan itsekkyyden, oman edun tavoittelun, individualismin ja kilpailun kulttuuria yhteisöllisyyden ja sosiaalisuuden kustannuksella (Ball 2001, 31–32). Yksilöiden asema määrittyy uudelleen: kansalaisista, oppilaista, opiskelijoista ja niin edelleen tulee asiakkaita ja kuluttajia, vaikka ei faktisesti esimerkiksi maksavina asiakkaina niin uudenlaisten roolien, asemien ja suhteiden kautta. Opiskelijoiden ”asiakastyytyväisyyttä” mitataan opiskelijapalautteiden ja muiden arviointien avulla, joista tehdään päätelmiä opetuksen, ”palvelun”, laadusta. Toisaalta kuten Ball toteaa, opiskelijat tuotteistetaan sijoittamalla ja arvioimalla heitä eri tavoin koulutusmarkkinoilla, mistä konkreettinen esimerkki on tohtoritutkintojen hinnoittelu yliopiston tulosohjausjärjestelmässä. Markkinamuotoisuuteen sisältyvä vapaa kilpailu perustuu perusoletuksiin ihmisen itsekkyydestä sekä kilpailusta ihmisten välisen sosiaalisen kanssakäymisen luonnollisena muotona. Henkilökohtaisia motiiveja ja tavoitteita (oma ura, menestyminen) ar-

vostetaan enemmän kuin yleisempiä arvoja. Kun organisaatiot, koulut ja muut oppilaitokset saatetaan markkinoille, merkitsee se myös yksilöiden ja organisaation välisten suhteiden uudelleen määrittelyä. Kyse on yksilöiden ja organisaatioiden uudentyyppisestä symbioosista; työntekijöitä kehoitetaan sitoutumaan ja ponnistelemaan ja kilpailemaan yksilöinä (tai tiimin jäseninä) organisaation (yrityksen) tavoitteiden ja arvojen mukaisesti: ”Meitä rohkaistaan näkemään oma kehittymisemme yhteydessä instituutiomme kasvuun.” (Ball 2001, 30–32.) Tällaista yksilön ja organisaation suhdetta voidaan kutsua uusyhteisöllisyydeksi, jota Vähämäki (2009, 220) kuvaa osuvasti tilanteeksi, jossa ”auctoriteetti, yhteisöllisyys ja solidaarisuus tarkoittavat elämän täydellistä alistamista yritykselle ja sen arvoille”.

Managerialistinen johtaminen on uuden politiikan harjoittamisen kulmakivi. Managerialismi edustaa uusinta hallinnan logiikkaa, joka ilmenee erilaisten johtaja-asemien esiinmarssina henkilöstön välisten suhteiden organisoitumisessa, taloudellisina kannustimina ja informaatio-ohjauksena. Yliopistossa se on syrjäyttämässä autonomista oppi- ja tieteenalojen kollegiaalista itsehallintoa, joka perustuu akateemiseen professionalismiin. Profiililla on oikeus kontrolloida itseään, työtään ja työn laatua, joten toimintakäytäntöjen itsemääräytyminen on yksi professionalismin tuntomerkki. (Räsänen 2005, 22–23.) Akateemisia ei perinteisesti ole arvioitu organisaation asettamin kriteerein, vaan oman tiedeyhteisön sisällä, sillä akateeminen vapaus ja professionaalinen autonomia ovat myös keskeisiä yliopistotyön arvoja (Harley 2002, 187). Kollegiaalinen kontrolli on uuden hallintotavan yliopistossa saanut rinnalleen ulkoiset arvioinnit ja auditoinnit. Suomalaisessa yliopistossa perinteisesti näkyvässä ja keskeisessä asemassa ollut valtion normeihin perustuva hallinta on saanut tehdä tilaa uuden hallinnan tieltä samoin kuin edustuksellisen demokratian logiikka kolmikantamalleineen. (Räsänen 2005, 22–23.)

Uusi managerijohtajuus on ajettu suomalaisen koulutusjärjestelmään sen kaikille tasoille. Koulutuksen hallinnonuudistukset ja tulosohjausjärjestelmät ovat konkreettisesti muovanneet oppilaitosten johtajien ja rehtoreiden asemaa ja tehtäviä kohti yritysjohtajuutta niin

perusopetuksessa kuin korkeakouluissakin. Ballin (2001, 33; 2003, 219) mukaan managerijohtaja näyttäytyy uuden politiikan sankarina, jonka tehtävänä on luoda ja juurruttaa asenteita ja kulttuuria, joiden puitteissa työntekijät sitoutetaan henkilökohtaisesti yritysmäiseen toimintakulttuuriin ja sen arvoihin. Ballin (2001, 33) mukaan ”heidän tulee oppia tuntemaan itsensä samaan aikaan sekä tilivelvollisiksi että henkilökohtaisesti sitoutuneiksi omaan organisaatioonsa”.

2.3 Sepitteitä ja sielujen hallintaa

Suoritekeskeisyys toteutuu organisaatioiden toiminnassa jatkuvana informaation tuottamisena ja käsittelynä. Käytäntöjä läpäisee erilaisten arviointikokousten, vuosikatsausten, arviointien, auditointien, tarkastusten raportointien, dokumentointien sekä tulosten julkaisemisen vuolas virta. Suoritteissa on kyse niin organisaatioiden kuin yksilöidenkin näytteillepanosta. Ne toimivat yhdenlaisina ”näytöksinä” suorituskyvystä, tehokkuudesta ja tuottavuudesta. (Ball 2001, 34–35.) Niiden kautta käydään kamppailua näkyvyydestä ja itsensä näkyväksi tekemisestä. Suorittaminen ja tehokas toiminta näyttäytyvät esityksinä, yhdenlaisina peleinä:

We make ourselves up within the information we provide and construct about ourselves. We articulate ourselves within the representational games of competition, intensification and quality (Ball 2006, 693).

Suorituskeskeiseen kulttuuriin sisältyy olennaisena elementtinä tietty diskurssin tyyppi, sepitteellinen kielenkäyttö (*fabrication*)³. Modernit organisaatiot, kuten esimerkiksi koulut tai yliopistot, ovat toiminnaltaan, tehtäviltään ja päämääriltään hyvin monimutkaisia ja ristivetoisia

³ Fabrication (eng.) = 1 (valmiista osista) kokoaminen, rakentaminen, 2 keksiminen, sepittäminen; sepitelmä; valhe (Hurme, Pesonen & Syväoja 1993, 414). Valhe lienee kuitenkin tässä yhteydessä liian voimakas käänös termille. Fabrication is a deliberate invention of a false story or piece of evidence (Collins Cobuild English Language Dictionary 1993, 504).

instituutioita. Sepitteissä on kyse tällaisten organisaatioiden tai niissä toimivien yksilöiden esityksistä omasta toiminnastaan. Sepitteillä ei tavoitella varsinaisesti totuutta, vaan sitä ”mikä toimii”, ”näyttää hyvältä” tietyssä edellä luonnostellun politiikkateknologian ja puheavaruuden rajaamassa toimintaympäristössä. Kyse on eräänlaisesta näytteillepanosta ja sosiaalisesta representaatiosta.

Sepitteet ovat kuvauksia organisaatiosta (tai yksilöistä), joita ei ole olemassa. Ne eivät ole suoranaisesti epätosia, mutta eivät myöskään tarjoa kohteestaan yksinkertaisesti totuudenmukaista tai välitöntä kuvausta – niitä tuotetaan tilivelvollisuuden vuoksi. Olennaista ei ole se, ovatko ne totta – olennaista on niiden tehokkuus niin markkinoilla kuin arvioinneissa tai tarkastuksissa ja se, kuinka ne toimivat organisaatioiden sisällä ja niiden hyväksi – minkälaisen vaikutelman ne antavat kurinalaisuudesta. (Ball 2003, 224.)

Muotopuhtaita esimerkkejä sepiteellisestä kielenkäytöstä ovat strategiat, jotka ovat institutionalisoituneet elimellisiksi osiksi yliopistojen ohjausta ja hallintaa, hyvin konkreettisessakin taloudellisessa mielessä.

Itä-Suomen yliopisto on kansainvälisesti tunnustettu tutkimus- ja koulutusyliopisto, joka on kolmen merkittävimmän suomalaisen yliopiston ja maailman 200 johtavan yliopiston joukossa (Itä-Suomen yliopisto 2010).

Vaasan yliopisto on Pohjanmaan johtava ja valtakunnallisesti merkittävä tutkimus- ja koulutuslaitos. Yliopisto kuuluu kullakin alallaan Suomen kolmen parhaan joukkoon. (–)Yliopiston tavoitteena on, että 1–2 tutkimusryhmää saavuttaa kansainvälisen huipputason ja muut tutkimusryhmät ovat kansainvälisesti verkottuneita ja korkeatasoisia. Koulutus on laadukasta, koulutusohjelmat ovat työelämän kannalta relevantteja ja hakijoiden määrät ovat korkealla. Tehokas ja joustava hallinto tukee tutkimusta ja koulutusta. (Vaasan yliopisto 2008.)

Helsingin yliopisto on Suomen monipuolisin tieteen, sivistyksen ja henkisen uudistumisen instituutio, tulevaisuuden rakentaja ja edelläkävijä. Helsingin yliopisto lujittaa asemaansa maailman parhaiden monitieteisten tutkimusyliopistojen joukossa. Se toimii aktiivisesti ihmiskunnan hyvinvoinnin ja oikeudenmukaisen yhteiskunnan puolesta. Jokainen yliopistolainen – opiskelija sekä opetus- ja tutkimushenkilöstöön että muuhun henkilökuntaan kuuluva – pyrkii toiminnallaan toteuttamaan yliopiston tavoitetta lujittaa asemaansa yhtenä maailman parhaista tutkimusyliopistoista. (Helsingin yliopisto 2009.)

Ballin (2003, 2006) mukaan sepitteissä on kyse vakavasta eettisestä ristiriidasta, jolla on vaikutuksia toimijoiden identiteettiin. Sepitteessä yhtäältä pidetään yllä tehokkuuden kullisseja lukujen ja tulosindikaattoreiden avulla, mutta toisaalta alistutaan ankaralle suoritekeskeisyydelle ja keskinäisen kilpailun pelisäännöille. Sepitteet ovat eräänlaista itsepetosta, luopumista autenttisuuden ja omistautumisen ihanteista, investoimista jatkuvaan muokattavuuteen, joustavuuteen ja sopeutumiskykyyn. Ball viittaa tässä eräänlaiseen ”arvojen skitsofreniaan”, jossa työntekijät, esimerkiksi opettajat, joutuvat työskentelemään organisaationsa asettamien tulos- ja suoritavoitteiden mukaan, vaikka ne asetuvat ristiriitaan omien pedagogisten ja yksilöllisten arvojen kanssa. He joutuvat Ballin (2003, 220) mukaan kysymään itseltään: ”Teemmekö tätä siksi, että se on tärkeätä, koska me uskomme siihen ja koska se on arvokasta? Vai tehdäänkö sitä viime kädessä siksi, että sitä mitataan, arvioidaan ja vertaillaan?”

Ball (2001, 30–32; 2003, 220–221) painottaa, etteivät politiikka-tekniologioiden vaikutukset rajoitu vain hallinnon ja johtamisen käytäntöihin ja tekniikoihin. Itse asiassa ne *tuottavat* uudenlaisia suhteita, asemia, arvoja sekä uudenlaisia identiteettejä (Simola 2009). Suoritekeskeisyyden kulttuurissa kasvetaan siihen, minkälaista on olla (hyvä) opettaja tai tutkija tämän päivän koulussa tai yliopistossa. Michael Power (2003) korostaakin, että auditointiin kohdistuvassa tutkimuksessa tärkein tutkimuskohde tulisi olla juuri auditoitavan (*auditee*) subjektin

sosiaalinen rakentuminen – ei niinkään auditoijat ja auditoitavat organisaatiot:

Auditoitava on epäilemättä mutkikas olento: samanaikaisesti ovela ja masentunut; taitava myöntöväisyykspeleissä, mutta samalla kyyninen ja lopen uupunut niihin. Häntä ärsyttävät tyhjää täynnä olevat löysät arviointitodistukset, mutta samalla hän pelkää laajennettuja paikallisia auditointivaltuutuksia. Hän karstaa auditoijien keskinkertaisuutta, mutta valittaa samalla heidän voimattomuuttaan panna kuriin todella ”pahat pojat”. Hän suree ajan tuhlaamisesta tarkastuksen rituaaleihin, mutta hyväksyy sen, että tässä me saamme ”sen minkä ansaitsemmekin”. Hänen mielestään pätevä ja erinomainen kärsii vääryyttä yrittäessään tulla toimeen laadunvarmistuksen vaatimusten kanssa samaan aikaan kun epäpätevä ja laiska onnistuu väistelemään sen pahimmat kohtuuttomuudet. Hän kuulee virallisten dokumenttien erinomaisuusretoriikan, mutta elää taantuman todellisuudessa. Hän tekee kollegojensa tavoin muistiinpanoja kokouksissa ”kaiken varalta”, ja hänellä on enemmän arkistokaappeja kuin muutama vuosi sitten. Hän tietää menneisyyden olleen kaukana onnelasta, mutta on epätoivoinen auditoinnin rautahäkissä. Hän tietää, että tulostavuu ja asiakasdialogi ovat hyviä asioita, mutta ihmettelee, miksi kaikkien koulutuksessa vietettyjen vuosien jälkeen häneen ei enää asiantuntijana luoteta. (Power 2003, 199–200.)

Managerialistisessa johtamisen kuvauksessa Ball (2006) lainaa Willmottia toteamalla, että kyse on työntekijöiden ”sielujen hallinnasta”. Lisääntyvät arvioinnit, tavoitteenasettelut ja tuotosten alituinen vertailu näyttäytyvät tässä katsannossa itsekurin ja itsensä valvomisen menetelminä. Nykyistä työelämää sävyttävä kiireen lisääntyminen on politiikkateknologian käsitteistössä suoritekeskeisyyttä, alituista yksilöiden ja organisaatioiden suoritusten (arvioinnit, vertailut, raportoinnit, suunnitelmien laatiminen, tuotosten kirjaamiset, indikaattoreiden tuot-

tamiset, tilastoinnit jne.) ”näytteillepanoa”, arvioitavaksi asettamista. Kyse on mikrovallan muodoista. Suomen yliopistoihin sisään ajettava yleiseurooppalainen laadunvalvontajärjestelmä auditointineen ja laatu(toiminta)käsikirjoineen on konkreettinen esimerkki tästä suoriteperustaisesta teknologian soveltamisesta.

Ballin (2006, 692–693) määritelmän mukaan suoritekeskeisyys on kulttuurin ja säätelyn muoto, josta Lyotard (1985) käytti termiä ”kokonainen terrorisointijärjestelmä”, joka operoi arvioinneilla, vertailuilla ja näytöillä tavoitteinaan kontrolli, painostus ja muutos. Kyse on uudesta tavasta kontrolloida työntekoa ja työntekijöitä. Perinteisen aikaan ja paikkaan sidotun ”tehdas- tai konttorikurin” korvaavat erilaiset selosteet, raportoinnit, tarkastukset, arvioinnit ja suoritettietojen tallettamiset tietojärjestelmin.

Kyse ei niinkään ole foucault’laisessa mielessä jatkuvasta valvovan silmän alaisuudessa olemisesta (*panopticon*), vaan pikemminkin alituisesta epävarmuuden ja -tietoisuuden tilasta olla eri tavoin, eri syistä ja eri tahojen arvioinnin kohteena. Tulosvastuu ja tilivelvollisuus jatkuvasti muuttuvien vaatimusten ja odotusten alaisuudessa asettaa lähes mahdottomia selviytymispaineita. Syntyy ontologinen epävarmuuden ja jatkuvan varuillaanolon kulttuuri: teemmekö tarpeeksi, teemmekö oikeita asioita, millä vaa’alla meitä kulloinkin punnitaan? Suoritekeskeisessä kulttuurissa erilaisten tunnuslukujen ynnä muiden kautta tuotetaan tarkoin harkittu ja pysyvä näkyvyyden tila, esilläolo ja esillepano, joka palvelee niin valtiovallan (esim. kansainvälinen kilpailukyky, tuottavuus), organisaatioiden (menestyminen markkinoilla) kuin yksilöiden tuottamisen (*self-production*) (tehokkuus, urakehitys) tarpeita. Suoritekeskeisyys toimii sekä ulkoa sisälle että sisältä ulospäin. (Ball 2006, 694.)

On harhaa kuvitella, että suorittamisen kulttuuri olisi vain laskelmoinnin ja rationaalisuuden kulttuuria. Vertailut, rankkaukset ja kilpaileminen tuottavat myös yksilöissä mitä suurimmassa määrin tunteita: ylpeyttä, kademieltä, syyllisyyttä, häpeää. Ja näin kyse on myös jokaisen yksittäisen toimijan ”sieluun” kohdistuvasta hallinnasta. Koulutuksessa suoritekeskeinen kulttuuri, jota Ball kutsuu ”koulutustalou-

deksi” (*economy of education*), materiaaliset ja yksilölliset intressit kääntyvät kilpailuksi resursseista, turvallisuudesta ja arvostuksesta ja pyrkimyksiksi työn tehostamiseen. Tämä kaikki on omiaan muuttamaan työn ehtoja ja merkityksiä. Työsuorituksia kuvaavat indikaattorijärjestelmät nousevat tärkeämpään asemaan kuin niiden sosiaaliset ja taloudelliset vaikutukset. (Ball 2006, 694.) Tästä konkreettinen esimerkki on yliopistojen tulosohjausjärjestelmä, jossa suoritettujen tutkintojen määrä asetettiin yhdeksi yliopistojen tuloksellisuuden ja rahoituksen kriteeriksi.

2.4 Vallan mekanismit ja niiden vaikutukset

Hannu Simola (2009) on esittänyt, että Ballin hahmottelemien politiikkateknologioiden lisäksi voitaisiin puhua eriytyneemmin myös koulutuspoliittiseen ja hallinnalliseen valtaan liittyvistä tekniikoista ja mekanismeista. Hän ehdottaa, että politiikkateknologiat, joita Ball on hahmotellut, näyttäisivät olevan varsin yksimielisesti hyväksytyjä poliittisen eliitin keskuudessa niin poikkikansallisesti (esim. EU ja OECD) kuin kansallisestikin (esim. Rinne ym. 2002; Simola ym. 2001). Sen sijaan tekniikat ja erityisesti mekanismit vaihtelevat huomattavasti. Simola (2009) ehdottaa, että uuden politiikan vaikutuksia olisikin tutkittava erityisten *valtamekanismien* vaikutuksina. Vaikutusten kohteita akateemisessa työssä voitaisiin Simolan (2009) mukaan puolestaan jäsentää asetelmassa 3 esitetyn nelikentän avulla:

ASETELMA 3. Valtamekanismien vaikutuskohteet akateemisessa työssä (vrt. Simola 2009, 12–13)

VALTASUHTEEN LUONNE POLIITTINEN ULOTTUVUUS	DISTRIBUTIIVINEN resurssi- ja toimijakeskeinen; paino taktisessa, tietoisessa ja intentionaalisessa	RELATIONAALINEN rakennekeskeinen; paino strategisessa, tiedostamattomassa ja vaistomaisessa
INTRESSIPOLIITIIKKA politiikan ”pintavaikutus” (<i>politics</i>); jako- ja etupolitiikka: ”kuka saa mitä ja keneltä?”	VOIMAVARAT palkka, työolosuhteet, aikaresurssit, sosiaalinen tuki, työn mielekkyys ja oman motivoituneisuuden kokemus	ASEMA oma positio suhteessa alempiin, vertaisiin ja ylempiin työssä sekä yleisemmin toiminnan kentässä ja vallan verkos- toissa
SYVÄPOLIITIIKKA politiikan ”syvävaikutus” (<i>the political</i>); subjektivi- teettipolitiikka: ”miten hallita itseä?”	ITSEHALLINTA autonomia, ammatillinen itsemääräämisoikeus, pelitila ja itsenäisyys; integriteetin ja työn omaehtoisen kehittämisen edellytykset	IDENTITEETTI ammatillinen minäkuva, käsitys itsestä ammattilai- sena, käsitys omasta työstä sekä sen merkityksestä ja suhteesta muihin töihin

Nelikenttä pyrkii yhdistämään yhteiskuntatieteissä vallitsevat kaksi eri-alaista valta-ajattelua, joita Heiskala (2001) on ansiokkaasti eritellyt. Distributiivisen ajattelun (Weber, Parsons) mukaan vallassa on ensisijaisesti kyse resursseista ja toimijoista, kun taas rakenteellisessa valta-ajattelussa toimijoiden väliset suhteet (Foucault) ovat keskiössä. On ajateltavissa, että distributiivinen ajattelu korostaa subjektia ja toiminnan taktista, tietoista ja intentionaalista puolta, kun taas relationaalisessa näkökulmassa rakenteelliset tekijät, tiedostamaton ja vaistomainen ovat enemmän esillä.

Poliittisella ulottuvuudella taas voidaan vastaavasti puhua intressipolitiikasta (*politics*) ja syväpolitiikasta (*the political*). Intressipoliittinen ulottuvuus viittaa siihen, kuka saa mitä, milloin ja miten. Sitä voitaisiin luonnehtia myös jako- tai etupolitiikaksi (Dahler-Larsen 2003) ja politiikan pintavaikutukseksi. Syväpoliittinen ulottuvuus puolestaan liittyy perustaviin muutoksiin yhteiskunnallisissa arvoissa, ihmisten välisten

suhteiden sääntelyssä ja merkityksenannossa. Avainkysymys kuuluu, miten hallita itseä.

Näin hahmottuu neljä keskeistä valtamekanismien vaikutuskohdetta: toimijoiden voimavarat, asema, itsehallinta ja identiteetti. Voimavarat tarkoittavat erilaisia työhön liittyviä resursseja, kuten palkkaa tai aikaresursseja. Asema viittaa positioon – joko työntekijöiden itsensä tai muiden tekemään asemointiin työn hierarkioissa ja vallan kentillä. Itsehallinta taas viittaa omaan työnhallintaan, joka rakentaa työntekijälle autonomiaa, pelitilaa ja integriteettiä. Identiteetti tarkoittaa tässä nelikentässä ammatillista minäkuvaa, subjektiviteettiä, ja käsitystä oman työn merkityksestä. Nelikenttä muodostaa näin kehikon, jonka avulla voimme kuvata ja ymmärtää niitä muutoksia, joita uudet valtamekanismit ovat tuottaneet akateemisen työn käytäntöihin.

Valta ei katoa koskaan yhteiskunnasta eikä ihmisten välisistä suhteista. Mutta sen muodot muuttuvat ja vaihtelevat historiallisesti ja yhteiskunnallisesti. Tässä tutkimuksessa paikannamme analyysimme tiettyyn historiallisesti merkittävään korkeakoulupoliittiseen ajanjaksoon, jossa hallinnan tavoissa, diskursseissa ja perusteluissa on tapahtunut hyvin merkittäviä muutoksia ja jotka ovat muuttamassa toimijoiden välisiä suhteita ja asemia akateemisella kentällä. Käyttämämme politiikan teknologia -käsite sitoo nämä muutokset laajempiin yhteiskunnallisiin ja hallinnan tapojen muutoksiin. Mutta nekään eivät kerro tarkasti sitä, kuinka nuo muutokset – siis valta ja hallinta – läpäisevät ihmisten jokapäiväisen toimintaympäristön ja arjen rutiinit. Poliitiikan teknologiat viedään käytäntöön erinäisten konkreettisten käytänteiden ja menetelmien avulla, joita nimitämme *politiikan tekniikoiksi*. Ne ovat joukko johtamisen ja hallinnon toimintajärjestelmiä (esimerkiksi tulospalkkausjärjestelmä), välineitä (esimerkiksi työajan seurantajärjestelmä), menettelytapoja (esimerkiksi tulosneuvottelut), käytäntöjä (esimerkiksi opiskelijapalautteet) ja sääntöjä (esimerkiksi arviointivelvollisuus), joilla politiikkaa toteutetaan organisaatioissa sen eri tasoilla ja jotka määrittelevät, ohjaavat ja normittavat viime kädessä jokaisen yksittäisen työntekijän jokapäiväistä työtä. Suomen yliopistoihin on systemaattisesti 1990-luvulta lähtien tuotu uuden politiikan tekniikoita, joita tarkastellaan 3. luvussa.

3

Yliopisto uuden politiikan pyörteissä

3.1 Uusi yliopistopolitiikka

Globalisaation edetessä ja talouden pohjautuessa entistä enemmän tietoon ja osaamiseen on yliopistojen merkitys yhteiskunnassa kasvanut. Yliopistoja alettiin valjastaa etenkin 1990-luvulta lähtien niin kansallisen kuin eurooppalaisen kilpailukyvyn vetojuhdiksi, kun ajatukset tietotaloudesta ja tietoyhteiskunnasta alkoivat versoa. Tietotaloudessa tieto nähdään taloudellisen kasvun ensisijaisena moottorina (Butera 2000; Jacob 2000b, 11), minkä myötä koulutusta pidetään yhä kannattavampana investointina ja tärkeämpänä taloudellisena resurssina (Meira Soares & Amaral 1999, 11). Yliopistojen merkitys on kasvanut paitsi aiempaa suuremman massan kouluttajana myös tiedon tuottajana, välittäjänä, soveltajana, muokkaajana ja kritisoijana yhteiskunnallisessa, tiedepoliittisessa ja koulutuspoliittisessa diskurssissa (Etzkowitz, Webster, Gebhardt & Cantisano Terra 2000; Kwiek 2006; Nowotny, Scott & Gibbons 2001). Monet muut tiedontuotantoon liittyvät tahot yksityisellä ja julkisella sektorilla ovat enemmän tai vähemmän suoraan riippuvaisia yliopistojen yhteiskunnille tarjoamista resursseista ja palve-

luista sekä inhimillisestä pääomasta. (EUEREK 2004; Holmström ym. 2007; Koivula, Rinne & Niukko 2009; Rinne & Koivula 2009.)

Guy Neave ja Frans van Vught (1991) katsovat, että korkeakoulujen ja valtion suhde näkyi useimmissa maissa hyvinkin muuttumattomana aina toisesta maailmansodasta 1980-luvulle asti. Tuo suhde perustui sellaiselle implisiitille sopimukselle, jonka perusteella korkeakoululaitos tarjosi koulutusta kaikille siihen päteville ja valtiovalta puolestaan antoi tähän tarvittavan rahoituksen. Korkeakoululaitos päätti pitkälle itse koulutuksen laadusta ja usko ylimpään opetukseen yhteiskunnan kannalta myönteisten merkittävien vaikutusten aikaansaajana oli vankka. Jo 1980-luvulla korkeakoulujen ja valtiovallan suhde alkoi jälkiteollisessa maailmassa radikaalisti muuttua. Kaikkialla alettiin siirtyä kohti yliopistojen ja valtiovallan välisten ”ehdollisten sopimusten” järjestelmää. Samalla korkeakoulujen aiemmin lujana nähty autonomia paljastui hyvinkin suhteelliseksi ja neuvoteltavissa olevaksi asiaksi, jonka aste voi suuresti vaihdella. Uuden ajattelutavan mukainen ”ehdollinen autonomia” toteutuu vain niissä olosuhteissa, joissa yksittäinen yliopisto, korkeakoulu tai laitos tahtoo ja kykenee täyttämään valtiovallan sille asettamat normit. Martin Trow'n mielestä uusi vahva tulosvastuun vaatimus onkin vaihtoehto aiemmin vallinneelle luottamukselle. Läpäisevämmän tulosvastuun vaatimisen voi-kin tulkita olevan seurausta siitä, että yliopistolaitos, korkeakoulutus ja koulutusjärjestelmä yleisemminkin ovat menettäneet yhteiskunnan luottamuksen. Guy Neave puolestaan nimesi jo parikymmentä vuotta sitten Länsi-Euroopan korkeakoulupolitiikan uudet pyrinnot osuvasti hallitusten ”uudeksi teologiaksi”, jossa kaikkien korkeakoulujen kaikkien laitosten sanomaksi tulee yksituumaisesti ”laadun, tehokkuuden ja yritteliäisyyden viljely”. (Neave 1990; Neave & van Vught 1991; Nevala & Rinne 2011; Trow 1974.)

Neaven (1990) mukaan valtion ja korkeakoulujen muuttunut suhde kytkeytyy kokonaisen ”arvioivan valtion” nousuun ja pyrkimykseen tuoda korkeakoulumeکانismien ensisijaiseksi käyttövoimaksi ulkoa määrätynyt ”kilpailun etiikka”. Neave pitääkin arvioivan valtion nousua yhtenä kaikkein keskeisimmistä historiallisista muutoksista yliopis-

tolaitoksen, korkeakoulutuksen, yhteiskunnan ja valtion välisissä suhteissa. (Neave 1990.)

Läntisessä Euroopassa korkeakoulutuksen rakennemuutokset tapahtuivat pääosin 1980-luvulla, Suomessa hieman myöhemmin. Rakennemuutosten keskeiset elementit ja niiden heijastuminen Suomeen voi tiivistää seuraavasti. Muualla mentiin jo 1980-luvulla ensimmäisiin korkeakouluja koskeviin budjettileikkauksiin. Niitä perusteltiin jo tuolloin muun muassa väestön ikääntymisellä ja sillä, että nuorisoikäluokkien pienenemisen ja väestön ikääntymisen yhtäaikaisuus pakottavat investoimaan mittavasti seniorikansalaisten tarpeisiin. Toisissa maissa (esim. Isossa-Britanniassa) leikkaukset oli jätetty korkeakoulujen itsensä tehtäväksi, toisissa maissa (esim. Ranskassa) hallitus muotoili ne. Yhtä kaikki ne vaikuttivat voimalla korkeakoulujen toimintaan kyseisissä maissa. Toinen tärkeä elementti oli voimakas pyrkimys pitkiksi venyneiden opintoaikojen lyhentämiseen. Tämä tapahtui tehokkuuden nimissä. Opintoaikojen lyhentämisen ohella pyrittiin vähentämään keskeyttämiä ja päällekkäiskoulutusta sekä saavuttamaan enemmän tuloksia vähemmällä rahalla. (Neave 1985; Nevala & Rinne 2011; Rinne 2005, 2010; van Vught 1990.)

Yliopistolaitos on siis viimeisimpien vuosikymmenten aikana käynyt läpi historiansa suurimpia muutoksia niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Määrällisen, aloittaisen ja alueellisen laajenemisen sekä rakenteellisten muutosten lisäksi ylin opetus on sisäisesti yhä pidemmälle eriytyneitä samalla, kun korkeakoulutuksen ja valtion välinen suhde on perusteellisesti muuttunut. Lisäksi vaikuttaa siltä, että etenkin uuden vuosituhannen myötä yliopistoreformien taajuus on kiihtynyt ja korkeakoulutuksen syvällistenkin muutosten väli lyhentynyt. Kun aiemmin voitiin puhua lähinnä murroskausista, on siirrytty jatkuvan muutoksen hektiseen tilaan. (Nevala & Rinne 2011.)

Suomalaistakin yliopistoa kehitettiin 1980-luvulle saakka valtiovalan suojeluksessa, jossa se saattoi nauttia suhteellisen laajasta akateemisesta vapaudesta niin tutkimuksen, opetuksen kuin hallinnon suhteen. Viimeisten parinkymmenen vuoden aikana yliopistojen autonomian tilanne on nopeasti muuttunut. Tämän vuosituhannen alun yliopiston

toimintaympäristöä leimaavat äkkinäiset paineet sopeutua globalisoituvan maailman muutoksiin ja haasteisiin. Ne peilautuvat Suomeen paitsi suoraan ja välittyneesti erilaisten tiedontuotannon muotojen, medioiden, sopimusten ja päätösten kautta myös yhä laajemmin ylikansallisten järjestöjen, kuten OECD:n ja etenkin Euroopan unionin, suosituksina, päätöksinä, vaatimuksina ja taloudellisten rahoitusvirtojen ohjaamina. Tänään yliopistojen täytyy tasapainotella kahden ääripään – traditionaalisen akateemisen kulttuurin ja markkinakulttuurin välillä. Ohjauksen näkökulmasta yliopistot sinnittelevät valtio-, markkina- ja itseohjautuvuuden ristiaallokossa (Rekilä 2006; Rinne & Koivula 2005).

Suomessa yliopistolaitosta ohjaavat lähtökohdat liittyvät ensisijaisesti talouteen ja inhimillisen pääoman lisääntyvään liikkuvuuteen, kuten muuallakin Euroopan unionin alueella. Tämä on seurausta Euroopan unionin jäsenmaiden yhteisistä tavoitteista, joihin kuuluu muun muassa yhteisen korkeakoulualan (EHEA) ja yhteisen tutkimusalueen (ERA) rakentaminen. Uuden eurooppalaisen yliopistopolitiikan pystyttäminen vaatii unionin kaikilta jäsenmailta sitoutumista tuon politiikan harjoittamiseen. Kunkin kansallisvaltion yliopistoihin on määrä luoda merkittävästi lisää tilaa ympäröivää yhteiskuntaa ja taloutta palvelevalle toiminnalle sekä kaupalliselle ja voittoa tuottavalle toiminnalle (mm. innovaatio-, kehittämis- ja tutkimuskeskukset). Kunkin kansallisvaltion kunkin yliopiston toimintoja on määrä rationalisoida (mm. tulosraportoinnit, tulosvastuujärjestelmät, toistuvien arviointien järjestelmät ja uuden julkisen hallinnan järjestelmät). Suomessakin taloudellisen tuottavuuden lähtökohdat perustuvat julkisen rahoituksen niukentamiseen ja samalla lisääntyvän ulkoisen rahoituksen hankkimisen pakeroon (Välilä 2011, 46–48). Yliopistoista pyritään tekemään itsensä pitkälle kannattavia ”yritys yliopistoja” (Koivula, Rinne & Niukko 2009).

Tämä kaikki merkitsee uskoa siihen, että tieteellä ja tutkimuksella voidaan vahvistaa niin kansallista kuin eurooppalaista taloudellista kilpailukykyä. Arvioinnin osalta tämä taas merkitsee sitä, että niin eri yliopistoja kuin eri tieteenaloja on alettu jatkuvasti arvioida etenkin niiden tuottaman hyötyarvon kautta. Käytännössä se on merkinnyt tie-

teen uudelleenmäärittelyjä ja tuotteistamista sekä niiden tieteenalojen, joilla tämä on hyvin vaikeaa tai liki mahdotonta, arvon pienenemistä. Suomalaisen tiede- ja korkeakoulupolitiikan kiinnittyminen ylikansaliseen talousdiskurssiin näyttää olleen voimakkaampaa kuin monissa muissa Pohjoismaissa. (Ks. Häyrinen-Alestalo & Peltola 2006, 252–253, 276–277.)

Yliopistoille on asetettu laajenevia yhteiskunnallisia velvoitteita (Suomessa lakisääteisesti nk. kolmas tehtävä) kansainvälistymis-, tili- ja arviointivelvollisuuksineen. Globalisaation ja politiikan muutosten myllerryksessä on alettu puhua koko yliopistoinstituution ja sen tehtävän ja arvojen murroksesta, kokonaisuudesta uudesta yliopistoparadigmasta. Aikamme yliopistoa ja sen uusia tehtäviä on kuvattu ja analysoitu muun muassa sellaisin käsittein kuin yritysyliopisto, managerialistinen yliopisto, akateeminen kapitalismi tai korkeakoulutuksen mcdonaldisoituminen (McUniversity). Näillä käsitteillä on hieman eri suunnista viitattu yliopiston tehtävien uudelleenmäärittelyihin ja muutospirteisiin, akateemisen tutkimuksen ja tiedon tuotannon avautumiseen yliopiston ulkopuolelle, kiristyvään kilpailuun rahoituksesta, riskinoton ja innovatiivisuuden korostamiseen (erityisesti teknologian alueella), yliopistojen yhteiskunnallisten ja muiden palvelutehtävien laajentumiseen sekä yhä enenevään pyrkimykseen kustannustehokkuuteen, voitontavoitteluun ja välittömään hyötyyn kaikissa toiminnoissa. (Esim. Clark 1998; Kivinen, Rinne & Ketonen 1993; Rinne 2010; Rinne & Koivula 2005; Rinne & Simola 2005; Ritzer 2002; Simola & Rinne 2004; Slaughter & Leslie 1997).

Yritysmäisen yliopiston käsite (*entrepreneurial university*) liitetään ehkä vahvimmin Burton Clarkin vuonna 1998 julkaisemaan kirjaan *Creating entrepreneurial universities*, jossa Clark kuvaa viiden yritysmäiseksi määrittelemänsä eurooppalaisen yliopiston muutospolkuja 1980- ja 1990-luvuilla. Näiden viiden yliopiston joukossa oli myös Joensuun yliopisto, jossa jo 1980-luvulla alettiin suunnitella Suomen muusta korkeakoulujärjestelmästä tuolloin vielä poikkeavia uudistuksia. Clark jatkoi yritysmäisen yliopiston ajatuksen kehittelyä vuonna 2004 julkaisemallaan kirjalla *Sustaining change in universities*. Tässä vaiheessa hän

oli ottanut käyttöön myös käsitteet ”proactive”, ”innovative” ja ”adaptive university”, jotka laajensivat ja hieman pehmensivät yritysmäisen yliopiston ajatusta. Clarkin määrittelyissä yritysmäisyydellä on positiivinen kaiku; vain yritysmäisten yliopistojen nähdään kykenevän murtautumaan ulos vanhoista rahoitusrakenteista ja valtiollisen yliopistojärjestelmän ahtaista rajoitteista sekä asettamaan itsenäisesti tavoitteen- sa (Clark 1998, 2004; Rinne & Koivula 2009; vrt. Shattock 2003). Yliopistot tekevät tämän (Clark 1998)

- (1) vahvistamalla ohjausjärjestelmiä, jotka mahdollistavat yritysmäisen joustavan päätöksenteon ja kehittävät organisaation kiinteyttä,
- (2) laajentamalla toimintoja yliopiston reuna-alueilla eli perustamalla palveluyksikköjä parantamaan elinkeinoelämäyhteistyötä, teknologian siirtoa ja täydennyskoulutusta sekä monitieteisiä, sovellusorientoituneita tutkimusyksikköjä,
- (3) monipuolistamalla rahoitusperustaansa, mikä tuo joustomahdollisuuksia, mutta toisaalta luo riippuvuussuhteita uusiin sidosryhmiin ja edellyttää vastaamista niiden odotuksiin,
- (4) onnistumalla motivoimaan ”akateemisen ytimen”, tieteenalalaitokset, yrityssuuntautuneeseen kehitykseen ja omaksumaan yritysmäisiä toimintatapoja sekä
- (5) omaksumalla yrittäjäkulttuurin, uudet uskomukset, toimintatavat ja arvot.

Huomattavasti kriittisempiä näkemyksiä yritysmäistymisestä ovat esittäneet monet yliopistotutkijat, esimerkiksi Slaughter ja Leslie (*Academic capitalism* 1997) sekä Marginson ja Considine (*The enterprise university* 2000). Yritysmäisyyden vahvistumisen uskotaan vaikuttavan vahvasti yliopistojen tehtävien, tarkoituksen ja perimmäisen olemuksen määrittelyyn. Markkinaistamisen nähdään voivan johtaa moraalisiin riskeihin, vääriin valintoihin, nouseviin liiketoimintakuluihin, kasvavaan arviointi- ja kontrollityöhön, laskelmoivaan ”manageriaaliseen peliin” ja hyödyntavoitteluun. Kilpailu kaupallisten koulutuksen

tarjoajien kanssa voi lisäksi johtaa intressiristiriitoihin, epäreiluun kilpailuun ja markkinahäiriöihin. Huolissaan ollaan myös siitä, miten käy yliopisto-organisaation sisäisen tehokkuuden, vaikuttavuuden, legitimitetin, luovuuden, itsenäisyyden, kritiikin, vakauden, pitkän tähtäimen näkökulman ja moraalisen tietoisuuden. Yliopistoille esitettyjen vaatimusten kasvaessa saattavat jäädä pohdinnan ulkopuolelle perusvelvollisuuksien ja ulkopuolisen yhteistyön yhteensopivuus sekä akateemisen yhteisön toimintatavat. (Cowen 1996, 182; Currie 2003, 191; Enders 2002, 87; Gibbons ym. 1994, 76; Giroux 2003, 184; Hellström 2004; Jacob 2000a, 2000b, 21; Jongbloed 2003, 121; Rinne & Koivula 2005; Rhodes 2001, 8; Smith 2000, 177.)

Uuden politiikan myötä yliopistot on aivan uudessa mitassa ”vasuullistettu” (Neave 2000, 17). Tällä on ollut myös syvälliset vaikutukset yliopistojen ohjaukseen ja hallintokulttuuriin. Yliopistoja ajetaan kohti hallinnollisia toimenpiteitä, joita luonnehtii ”vähäinen luottamus / korkea kontrolli” -syndrooma ja jotka ovat strategisesti keskitettyjä mutta toiminnallisesti hajautettuja arviointi- ja kontrollijärjestelmiä (Reed, Meek & Jones 2002, xxii). Martin Trow’n (1996) mukaan tämä siis on yksinkertaisesti vaihtoehto yliopistoihin ja sen toimijoihin aiemmin kohdennetulle uskolle ja luottamukselle ja merkitsee itse asiassa yliopistojen autonomian vähentämistä – toisin sanoen vallan pakenemistä jollekin muulle taholle.

Kehitys on muuttamassa yliopistoja organisaatioina. Kun perinteistä yliopisto-organisaatiota on luonnehtinut muun muassa kollegiaalisuus, löyhärakenteisuus, professionaalinen byrokratia ja asiantuntemus, ovat tilalle työntymässä erilaiset korporatiiviset, palvelu-, yritys- ja managerialistiset mallit ja visiot yliopistojen organisaatioperiaatteiksi (de Boer, Enders & Leisyte 2007, 29–30; Rinne & Koivula 2005, 2009). Kuitenkin näyttää vakaasti siltä, että uusissa rakenteissaan uudet yritys-yliopistotkin tarvitsevat uudentyyppistä byrokratiaa ja yhä enemmän hallintohenkilökuntaa ylläpitääkseen toimintojaan, muun muassa arviointi- ja laadunvalvontaa. (Clark 2003; Cowen 1991.)

Oleellinen osa näitä muutoksia on yritysmaailmasta omaksuttujen niin kutsuttujen uuden julkisjohtamisen (new public management) pe-

riätteiden ja käytäntöjen soveltaminen yliopistojen ohjauksessa, hallinnossa ja johtamisessa (esim. Deem 2001; Rinne & Koivula 2005). New public management on 1970-luvun Yhdysvalloista lähtöisin oleva oppi julkisen sektorin hallinnosta ja johtamisesta. NPM näkee julkisenkin sektorin laitokset sellaisina palvelujen tuottajina, joille asetetaan vastaavanlaiset tuloksellisuus- ja tehokkuuskriteerit kuin yksityisille palveluntuottajille ja yksityisillä markkinoilla toimiville yrityksille. Suomeen oppia on levittänyt ennen kaikkea OECD (Patomäki 2007). NPM:n mukaisia hallinnon ja johtamisen uudistuksia ovat muun muassa hallinnon hajauttaminen, kilpailun korostaminen, yksityissektorin johtamismallien suosiminen, resurssien säästäminen, tarkasti määriteltävät ja mitattavat suoritusstandardit sekä tulosohtaus (Chandler, Barry, & Clark 2002, 1053–1054).

NPM voidaan nähdä kokonaisena yhteiskuntapolitiittisena reformiliikkeenä, joka on muovaamassa uudenlaista käsitystä julkisesta vallasta ja valtiosta ja sen tehtävistä. Valtion rooli on muuttunut palvelujen tuottajasta tarjonnan säätelijäksi. Yhteiskunnalliset palvelut on alettu nähdä hyötymisen mahdollisuuksina, on luotu suorittamisen kilpailukulttuuri ja kansalaisista on tehty aktiivisia kuluttajia. Raja yhteiskunnan (julkisen sektorin) ja liike-elämän välillä on tullut hauraammaksi ja hämärtynyt, mikä on olennainen osa globaalia toimintapolitiikkaa. (Ball 2001, 2004; Kwiek 2006). Voidaan sanoa, että on siirrytty valtiokontrollin mallista valtiovalvonnan ja arvioinnin malliin (Neave & van Vught 1991).

Risto Heiskala (2010) näkee edellä esitettyyn kehityskulkuun kiinteästi liittyviksi piirteiksi sen, että erityisesti suomalaiseen yliopistolaitokseen ja siellä työskentelevien jokapäiväiseen työhön on pesiytynyt syvä rahoitusvaje, paheneva aikapula ja akateemisen työrauhan romahdaminen. Näihin kaikkiin kytkeytyy myös suomalaisen yliopistolaitoksen myöhäsyntyinen, mutta erittäin nopea laajeneminen ja massoittuminen, jonka seurauksena muun muassa opiskelija-opettajasuhdeluku sekä erityisesti julkinen rahoitus toiminnan volyyymiin nähden ratkaisevasti ovat heikenneet. Ajan niukkuudesta Heiskala kritikoit paitsi nopeaa massoittumista myös yhdenlaista ”hallintoähkä” ja kehottaa yliopistojen hallinnollisen kolonialisaaion ja kohonnen ”kamreerilogiikan”

hallinnollisen läpätunkevuuden vähentämiseen. Hän on peloissaan siitä, että yliopistoihin sopimaton liiallisuuteen viety ”kilpailullisuus kehittyy niin voimakkaaksi, että se katkoo tutkijoiden keskinäisiä kommunikaatio- ja yhteistoimintasuhteita”, kun olisi edettävä juuri päinvastaiseen suuntaan, ”yhteistoiminnallisten rakenteiden vahvistamiseen ja vakaan toimintaympäristön varmistamiseen”. (Heiskala 2010, 26.)

3.2 Uuden politiikan sisäänajo Suomeen

Suomessa suunnanmuutos kohti globaalia, uusliberalistista korkeakoulupolitiikkaa aloitettiin siis 1980-luvulla. Pitkin 1990-lukua erityisesti taloustaantumien synnyttämän korkeakoulutuksen ”globalisaatiosokin” (Välimaa 2011, 46–47) myötä ryhdyttiin suurempien linjausten rinnalla toimeenpanemaan uutta politiikkaa käytäntöön. Lähes vuosittain tuotettiin ja julkistettiin hallinnollisia uudistuksia, dokumentteja ja säädöksiä, jotka askel askeleelta loitonsivat suomalaista yliopistolaitosta hyvinvointivaltiollisesta mallista kohden tämän päivän ja tulevaisuuden erityisyliopistomallia. (Kivinen, Rinne & Ketonen 1993.)

Taulukkoon 1 on koottu keskeisimmät suomalaisen yliopistopolitiikan ja yliopistojen hallinnan ja hallinnoinnin uudistukset viimeisimmän runsaan kahden vuosikymmenen kuluessa.

Perusta uudelle korkeakouludoktriinille luotiin jo vuoden 1986 valtioneuvoston päätöksellä korkeakoulujen kehittämiseksi vuosille 1988–1991. Siinä korostettiin selkeästi tarvetta yliopistojen ja korkeakoulujen toiminnan tehostamiseen. Tärkeä merkkipaalu arvioinnin, seurannan ja tulostamiseksi kannalta oli vuosi 1987, jolloin ensimmäisen kerran valjastettiin käyttöön korkeakoulujen toiminnan ja tuottavuuden määrällisen seurannan mahdollistava instrumentti, Kota-tietokanta.

1990-luvun alun laman vuosina arvioinnin asemaa esitettiin valtioneuvoston päätöksellä laajennettavaksi ja samalla vaadittiin rakenteellisia uudistuksia tavoitteena julkisten menojen kaventaminen ja säästöjen aikaansaaminen. Vuonna 1993 otettiin myös ensimmäiset askeleet kilpailun ja kannustamisen lisäämiseksi, kun siirryttiin palkitsemisen ja

TAULUKKO 1. Suomalaisen yliopistopolitiikan muutoksen merkkipaaluja 1980-luvulta 2010-luvulle (Ketonen & Nyysölä 1996; OPM 2001, 2004a, 2005a, 2005b, 2006; SA 1997, 2004, 2009; Rinne ym. 2007; Saarinen 1995; Vanttaja 2007, 2010)

Vuosi	Tapahtuma	Vuosi	Tapahtuma
1986	valtioneuvoston päätös korkea-koululaitoksen kehittämisestä vuosille 1988–1991	1998	tulossopimusjärjestelmän esittely kokonaistyöaikajärjestelmään siirtyminen
1987	korkeakoululaitoksen kehittämislain voimaantulo yliopistojen toimintaa kuvaavan KOTA-tietokannan käyttöönotto	1999	Bolognan julistuksen allekirjoittaminen
1993	valtioneuvoston päätös koulutuksen ja korkeakouluissa harjoitettavan tutkimuksen kehittämissuunnitelmasta vuosille 1991–1996 ensimmäisten opetuksen ja tutkimuksen huippuyksiköiden valitseminen	2004	korkeakoulutuksen laadunvarmistusmuistion julkaiseminen muutosten tekeminen vuoden 1997 yliopistolain eräisiin pykäliin
1994	toimintameno budjetoitiin siirtyminen kaikissa korkeakouluissa	2005	tutkinnonuudistuksen toimeenpano opetusministeriön hallinnonalan tuottavuusohjelman julkistaminen
1996	korkeakoulujen arviointineuvoston perustaminen tutkijakoulutuksen uudistaminen ja tutkijakoulujen perustaminen	2006	uuteen palkkausjärjestelmään siirtyminen opetusministeriön muistion julkaiseminen korkeakoulujen rakenteellisesta kehittämisestä työajan kohdentamisjärjestelmän käyttöönotto
1997	eduskunnan päätös vuoden 1997 yliopistolaista	2007	opetusministeriön työryhmämuistiodien julkaiseminen kolmesta rakenteellisen kehittämisen kärkihankkeesta
2009	Uusi yliopistolaki säädetään		

erinomaisuuden yliopistopolitiikkaan konkreettisella tasolla ja korkeakouluneuvosto julkisti opetuksen ja tutkimuksen ensimmäiset ”huip-puyksiköt”. Heti seuraavana vuonna käynnistettiin myös siirtymä koh-ti tulosohjausjärjestelmää, kun yliopistot siirtyivät toimintamenobud-jetointiin.

Yliopistojen uuden toimintapolitiikan keskeisenä kulmakivenä on yliopistojen laadunvarmistus ja arviointi (esim. Rinne & Simola 2005; Simola & Rinne 2004). Vuonna 1996 perustettiin maahan muun muas-sa OECD:n suosituksesta uusi valtakunnallinen asiantuntijaelin, kor-keakoulujen arviointineuvosto, suunnittelemaan, kehittämään ja koor-dinoimaan yliopistojen ja tieteenalojen arviointitoimintaa. Arviointi legalisoitui ja institutionalisoitui vuoden 1997 yliopistolain (SA 1997) myötä. Yliopistoille säilytettiin yleinen arviointivelvoite. Kunkin yli-opiston tuli tästä lähtien arvioida säännöllisin väliajoin koulutustaan, tutkimustaan ja taiteellista toimintaansa sekä julkistaa arvioinnin tul-lokset. Laki velvoitti samalla kaikki yliopistot osallistumaan ulkopuoli-siin arviointeihin. Vuonna 1996 käynnistettiin myös jo edellisen vuosi-kymmenen vaihteessa esillä ollut suunnitelma ammattimaisen tutkija-koulutuksen tehostamiseksi perustamalla erityinen tutkijakoulujärjes-telmä systematisoimaan tohtorituotantoa.

Vuosisadan taitetta lähestyessä uuden yliopistopolitiikan agen-da ja uudistukset kävivät yhä konkreettisemmiksi. Viimeistään vuonna 1998 yliopistojen opetushenkilöstö saattoi havaita uuden toimintapo-litiikan vaikuttavan heidän arkeensa jokapäiväisessä työssä, kun kaikis-sa yliopistoissa siirryttiin aiemmasta opetusvelvollisuusjärjestelmästä uudenlaatuiseen kokonaistyöaikajärjestelmään. Tavoitteeksi esitettiin työjärjestelyjen joustavuuden lisäämistä ja tutkimusedellytysten paran-tamista sekä tutkimukseen perustuvan opetuksen kehittämistä. Järjes-telmää oli tuolloin jo kokeiltu muutamissa yliopistoissa kymmenisen vuotta. (Puhakka & Rautopuro 2003.) Samantapaista järjestelmää oli jo aiemmin yritetty ajaa sisälle myös laajemmin opettajien työaikajär-jestelmäksi siinä kuitenkin onnistumatta.

Viime vuosituhannen päätteeksi otettiin merkittävä askel kohti glo-baalialia tai ainakin eurooppalaista korkeakoulupolitiikkaa, kun Suomi

usean muun Euroopan maan kanssa allekirjoitti Bolognan julistuksen (1999). Tämä ohjelma-asiakirja, josta tuli sittemmin myös Euroopan unionin keskeinen korkeakoulupoliittinen väline, tähtäsi eurooppalaisen korkeakoulutuksen kilpailukyvyn vahvistamiseen maailman koulutusmarkkinoilla ja yhtenäisen eurooppalaisen korkeakoulualan ja tutkintorakenteen muodostamiseen. Sen myötä pyrittiin myös lisäämään korkeakoulutetun tai korkeakoulutettavan väestön liikkuvuusmahdollisuuksia Euroopan unionin sisämarkkinoilla korostamalla tutkintojen tunnistettavuutta ja tunnustettavuutta sekä tutkintorakenteiden muotoja ja yhteismitallisuutta.

Samoihin aikoihin voimistui Euroopassa ja laajemminkin mutta myös Suomessa keskustelu korkeakoulutuksen ja yliopistolaitoksen laadusta. Vuonna 2004 maamme korkeakouluihin alettiin rakentaa laadunvalvontajärjestelmiä opetusministeriön laadunvarmistustyöryhmän muistion (OPM 2004c) esittämien suuntaviivojen mukaisesti. Laatujärjestelmät esitettiin hyvin kattaviksi ja niiden toiminta suunniteltiin jatkuvaksi. Niiden tuli täyttää kehitteillä olevan eurooppalaisen korkeakoulutusalueen laadunvarmistuskriteerit, nivoutua olennaiseksi osaksi yliopistojen koko toimintaa, erityiseksi osaksi uutta ohjaus- ja johtamisjärjestelmää, ja niihin tuli sitouttaa kaikki työntekijät. Työryhmä esitti myös laadunvarmistusjärjestelmien arvioinnin, auditoinnin, pikaista aloittamista. Ensimmäinen auditointi toimeenpantiin Kuopion yliopistossa jo vuonna 2006.

Vuonna 2004 uudistetussa yliopistolaissa määriteltiin yliopistoille niin kutsuttu kolmas tehtävä, jossa korostettiin yliopistojen vuorovaiikutusta ympäröivän yhteiskunnan kanssa ja toimintojen yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Tämän jälkeen alkoivat yliopistopolitiikan ”hullut vuodet”. Vuonna 2005 Suomen aktiivinen toiminta Bolognan prosessin eturintamassa konkretisoitui, kun kaikissa yliopistoissa toteutettiin tutkinnonuudistus ja siirryttiin uuteen kolmivaiheiseen eurooppalaiseen tutkintojärjestelmään. Edellisenä vuonna säädetyllä lailla tutkintojen mitoitus oli jo eurooppalaistettu. Samalla akateemisten tutkintojen suoritusajoja ryhdyttiin ensimmäisen kerran suomalaisen yliopiston historiassa lain-

säädännöllä rajoittamaan. (Vanttaja 2010; Vanttaja & Rinne 2008a, 2008b.)

Vuonna 2005 julkaistiin opetusministeriön hallinnonalan tuottavuusohjelma, jossa esitettiin yliopistoverkon muuttamista kohti suu-rempia yksiköitä ja päällekkäisyyksien purkamista. Tuottavuusohjelmalla pyrittiin yliopistojen tuottavuuden ja tehokkuuden parantamiseen ja samalla yliopistosektorin menojen ja virkojen leikkaamiseen. Samalla korostettiin yliopistojen voimavarojen kohdentamista tiettyihin painopistealueisiin, uusien kasvualojen kehittämistä sekä huippututkimuksen edistämistä. Seuraavana vuonna seurasi ministeriöltä korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen muistio, joka aiempaakin konkreettisemmin vaati koko yliopistoverkon rakenteellista uudelleen muokkaamista.

Vuonna 2006 siirryttiin työntekijöiden palkkauksessa uuteen aika-kauteen, kun yliopistoissa otettiin käyttöön uusi palkkausjärjestelmä (UPJ), joka sittemmin nimettiin valtion palkkausjärjestelmäksi (VPJ) ja lopulta yliopistojen palkkausjärjestelmäksi (YPJ). Palkkaus perustui tästä lähtien työtehtävien mukaiseen vaatimustasoon ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvaan niin kutsuttuun henkitasoon. Näiden määrittelemiseksi ja arvioimiseksi luotiin lähiesimiesjärjestelmä. Järjestelmän myötä palkkaluokat ja ikälisät poistuivat. Samana vuonna ryhdyttiin vähitellen ajamaan sisään myös työajan kohdentamisjärjestelmää, mikä merkitsi työsuunnitelmien sekä niiden toteutumisen sähköistä kirjaamista, tallentamista ja seuraamista.

Vuonna 2007 alkoi uusi kilpailu- ja huippuyksikköpolitiikka yhdistettynä rakenteellisen kehittämisen ohjelmaan saada konkreettiset muotonsa, kun rakenteellisen kehittämisen lipun alla opetusministeriö kilpailutti yliopistot niiden erilaisten konsortiohankkeiden tiimoilta luvaten niin sanottua konsortiorahaa niille yliopistoyhdistelmille, jotka parhaiten vastaisivat opetusministeriön uusiin linjauksiin. Opetusministeriö valitsi ja julkisti kolme kärkihanketta. Pääkaupunkiin sovitettiin perustettavaksi Helsingin kauppakorkeakoulusta, Taideteollisesta korkeakoulusta sekä Teknillisestä korkeakoulusta muodostuva ”inno-vaatioyliopisto”, Itä-Suomeen Joensuun ja Kuopion yliopistojen muo-

dostama liittoyliopisto sekä Turkuun Turun yliopiston ja Turun kaup-
pakorkeakoulun muodostama yliopistokonsortio, uusi Turun yliopisto.
(Vanttaja 2010.)

Vuonna 2008 annettiin hallituksen esitys uudeksi yliopistolainksi, joka voimaan astuessaan (2010) sinetöi lukuisia edellä kuvattuja poli-
tiikan linjauksia. Lakiesityksen mukainen yliopisto on selvästi yritys-
mäisempi ja managerialistisempi kuin tähänastinen. Kaikkein perusta-
vanlaatuisin muutos on se, että yliopistojen juridinen asema muuttui.
Ne eivät enää ole valtion omistamia vaan julkisoikeudellisia laitoksia
ja itsenäisiä oikeushenkilöitä, joilla on suurempi taloudellinen autono-
mia, mutta myös vastuu. Hallinnollisesti yliopistot lähentyvät yksityisiä
yrityksiä ja liikelaitoksia. Niiden hallituksiin on valittava vähintään 40
prosentin ulkopuolinen edustus, josta tulee valita myös hallituksen pu-
heenjohtaja ja varapuheenjohtaja. Hallituksen puheenjohtajan valtaa li-
sättiin merkittävästi. Samoin lisättiin rehtoreiden sekä dekaanien valtaa
kollegiaalisen päätöksenteon kustannuksella. Useimmat yliopistot ovat
lakiin perustuvissa johtosäännöissään muun muassa poistaneet laitosta-
solta kaiken muodollisen vallankäytön ja tehneet laitosneuvostoista lä-
hinnä lausunnonantoelimiä. On luotu linjajohtamiselle tyypillisiä ket-
juja, joilla varmistetaan alempien johtajien lojaalisuus ylempiin: rehtori
valitsee dekaanin, joka valitsee laitosjohtajat. Samaisen lakiuudistuksen
siivillä on yliopistojen tiedekuntarakenteita ja laitosrakenteita voimak-
kaasti uusittu pyrkimyksenä kaikkien yksiköiden suurempi koko.

Opetusministeriön virallisuonteiset perustelut yliopistolaitoksen
uudistamiselle ja viime kädessä uuden yliopistolain synnyttämiseksi,
uuden rahoitusjärjestelmän muodostamiselle, korkeakoulujen raken-
teelliselle kehittämiseksi sekä uuden yliopistohallinnan järjestämiseksi
voidaan tiivistää seuraavasti (ks. Tomperi 2009, 145):

- joustava reagoiminen toimintaympäristön muutoksiin,
- rahoituspohjan monipuolistaminen,
- parempi asema kilpailla kansainvälisestä tutkimusrahoituksesta,
- lisääntyvä yhteistyö ulkomaisten yliopistojen ja tutkimuslaitos-
ten kanssa,

- resurssien kohdentaminen huippututkimukseen ja strategiaan painoaloihin,
- tutkimus- ja opetustoiminnan laadun ja vaikuttavuuden vahvistaminen sekä
- yliopistojen roolin vankentaminen innovaatiotoiminnassa.

Yliopistojen irrottautuminen suorasta valtionohjauksesta, rahoituspohjan laajeneminen, opiskelijoiden ja henkilöstön aseman muuttaminen, yksilöjohtajuuden korostaminen ja elinkeinoelämän ohjauksen tuominen päätöksentekoon myötävaikuttavat kaikki niin sanotun yritysyliopiston muodostumisen suuntaan. Suomalainen korkeakoululaitos ja myös yliopistolaitos onkin 2000-luvulla monessa mielessä erinäköinen ja eri tavalla toimiva kuin runsas vuosikymmen aikaisemmin. Muutoksen suuntaa on haettu lähinnä läntisen maailman korkeakoulutuksen kehittämissuunnitelmista, usein OECD:n ja EU:n ylikansallisista vertailuista ja rankkauksista, esikuvista (*benchmark*), suosituksista ja ”hyvistä käytännöistä” (*good practices*). Kansallisesti korkeakoulutuksen jo 1980-luvun lopulta alkanut uudistuminen sisälsi yhtäältä siirtymisen universaalista yliopistomallista duaalimalliin. Toisaalta siihen liittyivät yliopistolaitoksessa siirtyminen tulosohtausmalliin, julkisen rahoituksen suhteellinen kaventaminen, ulkopuolisen rahoituksen ja projektirahoituksen voimakas lisääntyminen, maisteri- ja tohtoritutannon moninkertaistuminen, jatko-opiskelun koulumaistuminen, siirtyminen etukäteissuunnittelusta kattavaan ja jatkuvaan jälkikäteisarviointiin, huippuyksikköjen nimeäminen ja palkitseminen, yksiköiden erikoistumisen suosiminen sekä kansainvälisyyden korostaminen. Siirtymisessä lakisääteisen kehittämisen korkeakouludoktriinista tulosvastuullisen yritysyliopiston korkeakouludoktriiniin oli käyty läpi ensimmäinen vaihe. Jatkoa on nopeaan tahtiin seurannut koko uuden vuosituhannen ensimmäisen kymmenluvun ajan. (Rinne 2004, 152, 159–160.)

Valtion ja yliopiston suhteen muuttuminen tuli ensimmäiseen taitteeseen siis jo vuoden 1998 uudessa yliopistolaissa. Se vahvisti yliopistojen autonomiaa ja jätti valtiovallan entistä selvemmin ohjaajan ja kontrollerin rooliin. Vuoden 2009 yliopistolain määräykset talou-

dellisen autonomian lisäämiseen ja yliopistojen oikeudellisen aseman muutoksineen voikin nähdä noin pari vuosikymmentä jatkuneen muutosprosessin viimeisimpänä vaiheena. Uuden lain myötä valtio jätti aikaisempaa isomman osan taloudellisista vastuista yliopistoille, vaikka lupasi edelleen huolehtia yliopistojen perusrahoituksen tasosta. Muutos voidaan tulkita osaksi valtion pyrkimystä vähentää vastuutaan massoittuneesta korkeakoululaitoksesta ja antaa tilaa meillä vielä pienimuotoisille koulutusmarkkinoille. Sama ilmiö on nähtävissä paljon voimakkaampana useissa muissa Euroopan maissa, joissa valtiollisten yliopistojen ohella on yksityisiä korkeakouluja. (Koivula ym. 2009, 24; Nevala & Rinne 2011.)

Yliopistojen kohdalla on toteutunut aivan sama ”hajauttaminen” ja toiminnallisen autonomian laajentaminen kuin valtion ja kuntien suhteissa. Konsernimaiset ministeriöt alkoivat määrätietoisesti johtaa hallinnonalaansa kuin yritysjohto yritystään työkaluinaan säännösten purku, markkinaistaminen sekä tulos- ja kehysohjauksen.

Tulosohjauksessa kuntien itsehallinto tarkoitti, että kunnat saivat päättää, *miten* tulosta tehtiin ministeriön päättäessä *mitä* tuloksia tehtiin. Puhuttiin strategisen ja operatiivisen tason erotelusta sekä toimivallan delegoinnista, ei niinkään kuntien autonomiasta. (Yliaska 2011, 369.)

Nämä uudistukset merkitsevät vääjäämättä sitä, että ”kilpailu on siis nykyään erottamaton osa elämää korkeakoulujärjestelmissä”, kuten Rosemary Deem (2009, 22) asian ilmaisee. Paitsi korkeakoulut myös yksittäiset tutkijat ja opettajat osallistuvat erilaisiin kilpailuihin ja turnajaisiin lukemattomilla kilpailun kentillä. Jokaisesta yliopistosta ja tieteenalasta onkin muodostunut ”(– –) toimijoiden välinen taistelukenttä, jossa taistellaan kentän rajoista ja siitä, kenellä yleensäkin on oikeus päästä kentälle ja vallata se”. (Deem 2009, 23.)

Kilpailuja käydään myös jatkuvasti eri tasoilla. Yliopistot organisaatioina kilpailevat keskenään, ja samanaikaisesti kunkin yliopiston sisällä ”akateemiset ja hallinnolliset yksiköt kilpailevat keskenään resursseista

ja vallasta” (Deem 2009, 23). Uuden yliopistolain mukainen Suomen uusi yliopistolaitos onkin ensisijassa läpäisevän kilpailun yliopistolaitos. Jos erityisesti tarkastellaan vallankäyttöä ja hallintaa yliopistoissa, määrittävät tätä kenttää vahvimmin uuden julkishallinnan (NMP) muokkaamat pelisäännöt. Historiallisesti uusi vallankäytön rajalinja piirtyy traditionaalisen akateemisen eliitin vallankäyttömahdollisuuksien kaventumisen ja uuden managerialistisen hallintoeliitin vallankäyttömahdollisuuksien kasvun välille. Tätä kamppailua vallasta ja valta-asemista ryydittävät monet muut taistelut yliopistojen sisällä statushierarkian eri tasoille asettuvien ryhmien sekä toisaalta yliopistoinstituution, julkisen vallan ja erilaisten intressitahojen, kuten elinkeinoelämän ja ympäröivän yhteiskunnan, välillä.

Yliopistoissa tapahtuva toiminta ja työ muuttavat olennaisella tavalla luonnettaan uuden yliopiston aseman, tehtävien, toimintamuotojen, uusien vallan teknologioiden ja tekniikoiden astuessa näyttämölle ja ravistellessa traditionaalisen yliopiston arkea. Yliopistoissa työtään tekevät ovat pakotetut toimimaan varsin toisenlaisessa tutkimus-, opetus- ja oppimisympäristössä toisenlaisin ehdoin ja päämäärin ja toisenlaisen hallinnan alla kuin aiemmin.

4

Yliopistotyö

Yliopistoon liittyvien ilmiöiden ymmärtämiseksi on tärkeää tuntea yliopistoinstituution oma erityisluonne. Pitkän historian omaava instituutio pitää sisällään monia ajallisia kerrostumia, erilaisia traditioita ja malleja. Yliopistojen sisäisen eriytymisen vuoksi myös yliopistotyön käsite on monimuotoinen ja sitä voidaan jäsentää lukuisista eri näkökulmista. Tämän luvun kolmessa ensimmäisessä alaluvussa kuvaamme ja erittelemme tätä monimuotoisuutta tieteenalojen, instituutioiden, organisaatioiden, hallinnan tapojen, yliopiston perustehtävien, hierarkioiden ja asemien sekä sukupuolen, iän ja sosiaalisen taustan tuottamien eronteon mekanismien kautta. Neljännessä alaluvussa tarkastelemme yliopistotyötä akateemisen identiteetin näkökulmasta. Lopuksi vedämme yliopistotyön muotoutumiseen vaikuttavat tekijät yhteen kokoaamalla ne kehystekijät jäsentäväksi kuvioksi.

Viimeisten noin kahdenkymmenen vuoden aikana akateemisen työn luonnetta on tutkittu varsin vilkkaasti niin kansainvälisesti (esim. Barnett 2005; Becher 1989; Bourdieu 1988; Clark 1987; McInnis 2000; Rowland 2006) kuin Suomessakin (esim. Aarrevaara & Pekkola 2010; Aittola & Marttila 2010; Koski 1993; Mustajoki 2002; Mäntylä

2007; Räsänen 2005, 2007, 2009; Ylijoki 1998, 2005; Välimaa 2005). Aihepiiriltään lähelle tätä tutkimusta tulee Aarrevaaran ja Pekkolan (2010) tuore, osana usean maan vertailua toteuttama akateemisen työn luonnetta ja ehtoja Suomen yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa kartoittava kyselytutkimus. Niissä maissa, joissa uutta yliopistopolitiikkaa on viety käytäntöön eturintamassa, on jo runsaasti tutkimusta siitä, miten muutokset on otettu vastaan ruohonjuuritasolla (Brooks & Mackinnon 2001; Currie, Harris & Thiele 2000; Deem 2003; Lafferty & Fleming 2000; Morley 2003; Thomas & Davies 2002). Suomessa tämä tutkimus on vielä alkuvaiheessa.

Monimuotoisista ja eriytyneistä yliopistoympäristöistä huolimatta yliopistosta ja tieteen tekemisestä on mielellään puhuttu yhtenä, yhtenäisenä ideaalina, johon sisältyy käsitys yliopistosta moraalisenä, ylevänä tilana (Koski 2009, 104). On mielenkiintoinen kysymys, kuinka paljon yliopistotyö perustuu jaetuille, yhteisille lähtökohdille ja arvoille. On väitetty, että tiedepoliittinen ohjaus pitää sisällään ajatuksen tieteen yhtenäisyydestä, jonka mukaan kaikki yliopistot, niiden tehtävät ja toimintaympäristöt oletetaan samanlaisiksi ja niihin sovelletaan samanlaisia ohjausvaatteita (esim. Sipilä 1998). Tieteen yhtenäisyyteen liittyy myös ajatus yhteisestä akateemisesta työskentelystä, jota kuvaavia piirteitä ovat vapaus, joustavuus, luovuus ja kutsumustyön luonteisuus. Akateemisessa työssä on nähty olevan imua, houkuttelevuutta ja palkitsevuutta, joka tuottaa intohimoista työlle omistautumista. (Julkunen 2004; Räsänen 2005; Ylijoki 1998.) Toisaalta Arto Mustajoki (2002) kirjoittaa, että vaikka yliopiston erityispiirteitä on korostettu vuosisadat, se on todellisuudessa tavallinen työyhteisö, jossa vaikuttavat samat ilmiöt kuin muuallakin yhteiskunnassa: tunteet, tarkoitusperäisyys, laput silmillä kulkeminen, epäjohdonmukaisuus ja suvaitsemattomuus. (Mustajoki 2002, 28–34.)

4.1 Tieteenalat, organisaatiot ja hallinnan logiikat

Yliopistojen toimintaa voidaan jäsentää kahdelle tasolle, tieteenala- ja instituutiotasolle, jotka limittyvät toisiinsa. Lisäksi yliopistoja voi-

daan tarkastella organisaatioina ja organisaatioteorioiden näkökulmasta.

Tieteenalat ovat perinteinen ja ensisijainen yliopistojen organisaatiomuoto, jonka toiminta rakentuu tietoon ja tieteelliseen tutkimukseen. Instituutio puolestaan jäsentää yliopistoa organisaationa, joka yhdistää, integroi ja koordinoi eri tieteenaloja. Instituutiotasoa liittyy tutkimusta ja opetusta tukevan infrastruktuurin ylläpitämiseen, toiminnan organisoimiseen, hallintoon ja koordinointiin sekä toiminnan suunnitteluun. Instituutioulottuvuus kokoaa yhteen eri tieteenharjoittajat, hallintovirkamiehet ja opiskelijat. (Clark 1983, 30–32; Rekilä 2006, 46; Tirronen 2005, 54–55.) Burton Clark korostaa, miten tieteenalan ja instituution välille muodostuu väistämätön yhteys. Hän näkee myös opetuksen ja tutkimuksen olevan jakautunut siten, että tieteenalan sisällä korostetaan tutkimuksen merkitystä ja instituutiossa puolestaan opetusta. (Clark 1983, 30–32.)

Yliopistojen organisaatorakennetta voidaan kuvata myös matriisimaiseksi rakenteeksi, jossa erottuvat yhtäältä hallinnollinen elementti ja toisaalta akateeminen elementti. Hallinnon vastuulla ovat erilaiset tukitoiminnot yliopisto-organisaation eri tasoilla; akateemisista ydin-toiminnoista taas vastaa tiedekuntiin ja laitoksiin organisoitunut tutkimus- ja opetushenkilökunta. Hallinnollisten asiantuntijajyksiköiden, kuten yliopiston keskushallinnon, toimivalta koskee ylläpitävää hallintoa, kun taas toiminnallisten alojen asiantuntijat eli akateeminen väki vastaavat organisaation varsinaisten tehtävien suorittamisesta. (Kuoppala 2005, 229–233; Kuoppala, Näppilä & Hölttä 2010, 69.)

Organisaatioteorioiden näkökulmasta yliopiston toimintaympäristön muutos voidaan nähdä yliopiston sisäisenä differentiaationa. Perinteisessä sivistysyliopistorakenteessa tieteenalat oli organisoitu samojen periaatteiden mukaisesti, periaatteellisesti samanarvoisiksi tiedekunniksi, joita ympäröi vahva julkisen rahoituksen, poliittisen itsenäisyyden ja autonomian mahdollistama suojamuuri. Nykyisessä managerialistista ihannetta lähestyvässä yliopistorakenteessa tiedekunnat ovat irtautuneet organisaation ytimestä ja tieteenalat ottavat yliopiston ulkopuolelta tulevat paineet vastaan eri tavoin. Esimerkiksi merkittävää

ulkopuolista rahoitusta saavat tieteenalat mukautuvat yhä enemmän rahoittajiensa tarpeisiin. Differentioituminen ilmenee myös tiettyihin suosittuihin tutkimusalueisiin erikoistumisessa, jolloin tilanne saattaa olla se, että joillakin tieteenoilla on enemmän kanssakäymistä toimintaa rahoittavien ulkopuolisten organisaatioiden kuin yliopiston muiden tieteenalojen kanssa. (Niukkan & Kallio 2006, 22–24.)

Yliopiston on nähty edustavan löyhää orgaanista organisaatorakennetta, joka rakentuu byrokratiasta poikkeavalle auktoriteetille. Löyhäsidonnaisia organisaatioita on määritelty siten, että niillä on joko vähän keskenään yhteisiä muuttujia tai niiden yhteiset muuttujat ovat merkitykseltään heikkoja. Korkeakoulujärjestelmän löyhäsidonnaisuus on vaikuttanut yliopiston johtamiseen sekä järjestelmän ohjaamiseen ja koordinointiin. Perinteiset hallinnon ohjausmekanismit eivät ole toimineet hyvin yliopisto-organisaatiossa, sillä löyhäsidonnaisuuteen kuuluu, että organisaatiossa suojataan ydintä ulkoa tulevia vaatimuksia vastaan. Tämä on tarkoittanut esimerkiksi sitä, että yliopistot ovat kyllä laatineet dokumentteja, joita ministeriö on ohjauksessaan edellyttänyt, mutta toimintaa ei ole muutettu ohjauksen edellyttämään suuntaan (Kuoppala, Näppilä & Hölttä 2010, 69–70.) Uuden julkishallinnon ja managerialismin periaatteet haastavat yliopiston löyhäsidonnaisen organisaatorakenteen, sillä tällöin yliopistoa pyritään johtamaan yksikkönä strategiavetoisesti ja liikeyrityksen mukaisesti. (Koivula, Rinne & Niukkan 2009, 16.)

Tieteenalat poikkeavat toisistaan esimerkiksi siten, että jotkut painottuvat enemmän tutkimukseen ja toiset opetukseen. Lisäksi osa tieteenoista on enemmän sidoksissa ammattiin valmistamiseen. Tämä näkyy myös yksilötasolla heijastumalla yksittäisen yliopistolaisen työn sisältöihin ja siihen, miten markkinaohjautuvuuden vaikutukset näkyvät eri laitoksilla. (Rekilä 2006, 46, 50.) Akateemisten juurtuminen tiettyyn tieteenalaan – mikä sävyttää heidän tutkimus- ja opetustoimintaansa – on helpoimmin tunnistettava ominaispiirre akateemisessa työssä (Bath & Smith 2004). Tiedon nopea kasvu ja spesialisoituminen ovat myös johtaneet monien (ala)tieteenalojen syntyyn viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Tiedeyhteisö on usein kansalliset rajat

ylittävä ja laajempi kuin oma ainelaitos tai yliopisto, mikä luo akateemisille varsin löyhärajaisen yhteisön. Ei siis ole ihme, etteivät kaikki akateemiset koe jakavansa kiinnostuksen kohteitaan edes omassa yksikössään, puhumattakaan omalla tieteenalallaan. (Pirttilä 2005, 190; Rowland 2006, 70–71.)

Tieteenalojen eriytymisen merkitys yliopistotyölle käy hyvin ilmi Tony Becherin (1989; ks. myös Ylijoki 1998) tunnetussa jaottelussa, jossa akateeminen yhteisö muodostaa erilaisia heimoja tai tiedekulttuureita. Becher (1987, 1989) on jaottelussaan tarkastellut sekä tieteenalojen kognitiivista että sosiaalista luonnetta ja perustanut teoriansa alun perin Anthony Biglanin (1973a, 1973b) muodostamalle tieteiden iso-jaolle, jossa tieteenalat voidaan karkeasti jakaa koviin ja puhtaisiin, pehmeisiin ja puhtaisiin, koviin ja soveltaviin sekä pehmeisiin ja soveltaviin tieteisiin. Ulottuvuuksissa kovuus viittaa tieteenalojen paradigmaattiseen yhtenäisyyteen ydinteorioista ja käsitteistä, pehmeys taas siihen, että tällaista paradigmaattista yhtenäisyyttä ei ole. Soveltavuus ja puhkaus puolestaan tarkoittavat soveltavaa tutkimusta ja puhdasta perustutkimusta.

Yliopistolaisten organisoituminen sisältää myös tilapäisiä ryhmittymiä ja verkostoja, epämuodollisia normeja ja erilaisia pelisääntöjä. Yliopistoissa ihmiset, jotka jakavat samanlaisia mielenkiinnon kohteita ja viihtyvät toistensa seurassa, tekevät yhteistyötä yli virallisten ja hallinnollisten rajojen. Tutkimukseen ja opetukseen perustuva eriytyminen ja integroituminen tapahtuvat ad hoc -periaatteella erilaisten spontaanien aloitteiden ja henkilöiden välisen interaktion perusteella. (Koski 1993, 77; Rekilä 2006, 45, 51.) Koski (1993, 77) toteaaakin, että aidoimmillaan tiedeyhteisö on läsnä tässä ”näkyvässä yliopistossa”.

Keijo Räsänen (2005, 20–23) on jäsentänyt yliopistotyötä erilaisista hallinnan logiikoista käsin. Autonomisen oppialan kollegiaalinen itsehallinto eli akateeminen professionalismismi on hallinnan logiikoista vanhin ja sille on ominaista toimintakäytäntöjen itsemääräytyminen. Perinteinen professionaalinen itsehallinta on ajan myötä kohdannut muita päällekkäisiä, ristikkäisiä ja osin ristiriitaisiakin toimintaa ohjaavia periaatteita: valtionhallinnon byrokraatiaan perustuvan normiohjauk-

sen, demokraattisen kolmikantaperiaatteen sekä uusimpana tulokkaana managerialismin (Räsänen 2005, 20). Uuden yliopistolain myötä edustuksellisen demokratian logiikkaa edustava hallintoelinten kolmikantamalli (professorit, opiskelijat ja ns. keskikiintiö) on väistymässä yliopistojen päätöksenteossa. Sen sijaan managerialismin voittokulku ilmenee muun muassa eritasoisten johtaja-asemien esiinmarssina henkilöstön välisten suhteiden organisoitumisessa.

Yliopisto-organisaatiot ovat siis muotoutuneet eriytyneiksi ja heterogeenisiksi johtuen niiden historiallisesta taustasta sekä tutkimus- ja koulutusympäristöjen ja tutkimuksen tekemisen edellytyksien erilaisuudesta. Vallan ja organisaation näkökulmasta yliopistoa voi luonnehtia myös Lewis Coserin (1974) termillä ”ahne instituutio”. Termi viittaa organisaatioihin ja ryhmiin – esimerkiksi kirkkoihin, idealistisiin kommuuneihin ja perheisiin – jotka vaativat totaalista, jakamatonta lojaliteettia jäseniltään ja kohdistavat heihin erilaisia vaatimuksia. Ero totaaliin instituutioihin on se, etteivät ahneet instituutiot kontrolloi jäseniään fyysisesti, vaan pikemminkin pehmeän, suostuttelevan vallan ja vapaaehtoisen uhrautumisen kautta. (Currie, Harris ja Thiele 2000, 270–271.)

4.2 Akateemisen työn kolmiyhteys: tutkimus, opetus ja hallinto

Tällä hetkellä yliopistotyössä voidaan erotella kolme perustehtävää, jotka liittyvät opetukseen, tutkimukseen ja hallintoon. Tutkimus on monipuolisesti kuvannut sitä, miten tehtävät ovat laajentuneet ja divergoituneet (Gordon & Whitchurch 2007).

Historiallisessa katsannossa yliopiston perustehtävät ovat painottuneet eri tavoin eri aikoina ja eri yliopistotraditioissa. On muistettava, että yliopistoista tuli tutkimussuuntautuneita instituutioita vähitellen valistusaikana. Sitä ennen tutkimus oli keskittynyt erityisiin tiedeakatemioihin, jotka olivat syntyneet 1600-luvulla uuden luonnontieteen tutkimuksen tyssisijoiksi. (Kaukonen 2003, 94.) Keskustelut tutkimuk-

sen ja opetuksen asemasta ja niiden välisestä suhteesta voidaan yhdistää erilaisiin yliopistotraditioihin. Humboldttilaiseen sivistysyliopistotraditioon kuului käsitys tieteen omaehtoisesta kehityksestä sekä tutkimuksen ja opetuksen tiiviistä yhteydestä. Ranskalaiselle Napoleon-traditioon nojaavalle yliopistojärjestelmälle oli tyypillistä opetuksen keskeisyys, ja sen keskeinen tehtävä on ollut valtion virkamiesprofessionaalien kouluttaminen. Anglosaksinen liberal education -traditio taas nojasi tutkimusyliopistoperustaiselle humboldtilaiselle traditiolle vastakkaiseen doktriiniin, joka perustuu opiskelijan kokonaispersoonallisuuden kasvattamisen idealle. (Clark 1983; Scott 2003; Tirronen 2005.)

Humboldttilaista sivistysyliopistoidea, joka syntyi 1800-luvun alun Saksassa, pidetään modernin eli tutkimuksen ja opetuksen yhdistävän yliopiston perustana. Historiallista taustaa vasten katsottuna humboldtilainen opetuksen ja tutkimuksen yhteydelle sekä opiskelun vapaudelle perustuva yliopistomalli oli varsin radikaali. (Kaukonen 2003, 93–94; Tirronen 2005, 14, 73.) Tutkimusyliopiston juuret juontavatkin juuri humboldtilaiseen sivistysyliopistoajatukseen, joka on yliopistolaitoksen pitkässä historiassa varsin tuore ilmiö. Yliopistoilla on vuosisatojen perinne pappien, lääkäreiden ja oikeusoppineiden koulutuspaikkana, ja kirkolla oli pitkään tiukka ote yliopistoista. Kirkon vahva auktoriteetti yliopistoissa murtui 1600-luvulla luonnontieteellisen vallankumouksen myötä. Yliopistot olivat Euroopassa pitkään nimenomaan korkeinta opetusta antavia opetusinstituutioita. (Halonen 2010, 24–27; Nuorteva 2003.) Suomessa akateeminen sivistys on mielellään liitetty juuri humboldtilaiseen yliopistoajatteluun snellmanilaisittain viritettynä. Oiva Ketonen on kuitenkin todennut osuvasti, että yhtäkään yliopistoa tai korkeakoulua ei ole Suomessa perustettu vain aatteista ja ideaaleista lähtien, vaan poliittisista syistä täyttämään muun muassa valta-, kieli-, alue- ja puoluepoliittisia tehtäviä. (Ketonen 1986, 25; Tirronen 2005, 51, 72–73.)

Jo 1960-luvulla suomalaisen korkeakoulupolitiikan linjauksessa yliopistolaitoksen tehtävistä esitettiin kolmijako korkeimpaan ammattiopetukseen, tieteelliseen tutkimustyöhön ja yleisen sivistysperinteen välittämiseen. Käytännössä ja yksinkertaistaen yliopistotyön voidaan

nykyisin suomalaisessa kontekstissa nähdä jakaantuvan tutkimus-, opetus- ja hallintotyöhön sekä ulkoisiin palveluihin (asiantuntijatehtävät), jotka kaikki ovat myös yhteydessä toisiinsa ja asettuvat erilaiseen arvoasemaan yliopistoyhteisössä (ks. esim. Koski 1993; Räsänen 2005, 20–21; Tirronen 2005, 32; Ylijoki 1998).

Yliopiston lakisääteiset tehtävät luovat kehyksen yliopistotyölle ja sen toiminnalle. Vuoden 1997 laki (SA 1997) määritteli, että ”yliopistojen tehtävänä on edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa nuorisoa palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa”. Vuonna 2004 yliopistolakiin tehtiin lisäys, jossa korostettiin, että ”yliopistojen tulee toimia vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa sekä edistää tutkimustulosten ja taiteellisen toiminnan vaikuttavuutta” (SA 2004). Uusimmassa yliopistolaisissa, joka tuli voimaan 1.1.2010, lakisääteiset tehtävät pysyivät muuten samoina, mutta lakiin lisättiin vielä maininta siitä, että tehtäviä hoitaessaan yliopistojen tulee edistää elinikäistä oppimista (SA 2009).

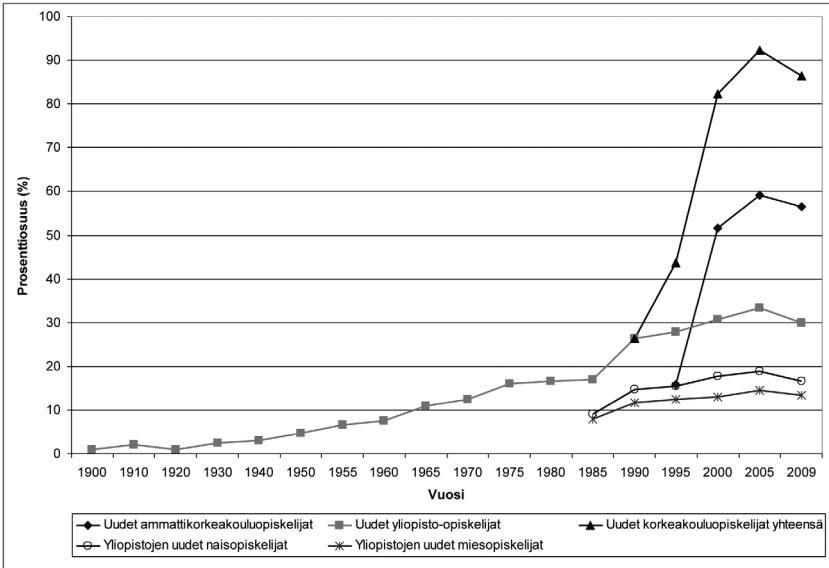
Yliopiston niin sanottu kolmas tehtävä on epämääräinen ja monitulkintainen. Se ei ole myöskään uusi asia, sillä yliopistot ovat vaikuttaneet alueidensa kehitykseen kautta vuosisatojen. Tehtävän yhteydessä on puhuttu yliopistojen palvelutoiminnasta, yliopistoista innovaatiojärjestelmän osana sekä yliopistojen alueellisesta vaikuttamisesta. Yhteiskunnan vaatimuksista ja tarpeista puhuminen voidaan nähdä myös epämääräisenä, hämäränä kielenkäyttönä, joka kätkee sisäänsä julkilausemattomia ennakko-oletuksia. (Vanttaja 2008.)

Yliopistolaitos on laajentunut voimakkaasti aina 1950-luvulta näihin päiviin, ja pitkän kasvukauden aikana sekä opetuksen että tutkimuksen sisällöt ovat laajentuneet ja eriytyneet. Tämä on näkynyt uusien oppiaineiden ja tieteenalojen syntymisenä samoin kuin monien ammattien akatemisoitumisena. Eriytyminen yliopistolaitoksen perustehtävissä on näkynyt myös siinä, että yliopistoihin on syntynyt osittain erillisiä ja erilaiselle logiikalle perustuvia opetus- ja tutkimusrakenteita. Tutkimuksen kehitys on ollut lähtökohdiltaan temaattista ja tiedepolitiikan suuntaamaa. Opetuksen ja koulutusrakenteiden kehitys on sen

sijaan tapahtunut selkeämmin oppiainepohjaisesti ja koulutuspolitiikan ohjaamana. (Kaukonen & Välimaa 2010, 13–14.)

Tutkimuksen ja opetuksen välinen yhteys onkin ollut toistuva teema yliopistoa ja yliopistotyötä koskevassa tutkimuksessa (ks. esim. Barnett 2005; Coate, Barnett & Williams 2001; Deem & Lucas 2006; Northedge 2003; Robertson & Bond 2001, 2005; Rowland 2006). Erityisesti kvantitatiivinen tutkimus on osoittanut, että suoraa yhteyttä tutkimuksen ja opetuksen välillä on vaikeaa löytää ja tutkimus-opetusyhteys jää helposti retoriikan tasolle (esim. Hattie & Marsh 1996). Laadullinen tutkimus on tuonut esiin, että tutkimuksen ja opetuksen välinen suhde on monimutkainen ja sitä voidaan käytännössä toteuttaa hyvin erilaisilla tavoilla. (Coate, Barnett & Williams 2001; Elen, Lindblom-Ylänne & Clement 2007; Robertson & Bond 2001, 10.) Onkin mielenkiintoinen kysymys, missä määrin humboldtilainen tutkimuksen ja opetuksen yhdistävä eetos elää modernissa yliopistossa. Tutkimuksen spesialisoituminen sekä yliopistojen massoituminen ja markkinoituminen on tehnyt tutkimuksen ja opetuksen välisestä yhteydestä yhä problemaattisemman. (Elen ym. 2007; Naidoo 2005; Tirronen 2005, 76.)

Yliopistojen koulutustehtävään vaikuttavat yliopistojen toimintaympäristön ja politiikan muutokset: yliopistojen massoituminen ja laajentuminen, intressitahojen monipuolistuminen, arvolahtokohtien erilaisuus ja koulutuksen markkinoistuminen. Kuten kuviosta 1 nähdään, korkeakoulutuksen ekspansio – tarkasteltuna korkeakoululaitokseen päässeiden osuutta suhteutettuna 19-vuotiaiden kohorttiin – alkoi 1980-luvulla. Näin laskettuna 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puolivälissä yliopistoissa aloittaneiden osuus oli jo noin kolmannes ja ammattikorkeakoulussa aloittaneiden osuus noin 60 prosenttia ikäluokasta, kun vielä 1980-luvun puolivälissä kokonaisuus oli selvästi alle viidenneksen. Korkeakoulusta on tullut yhä useampien suomalaisten nuorten koulutuspaikka. Samalla siihen on liitetty yhä vahvemmat odotukset varmistaa korkean koulutuksen ja tutkimukseen ja innovaatioihin perustuvan tuotteliaisuuden avulla suomalainen kilpailukyky kiristävissä maailmanpoliittisessa kilpailussa. (Rinne ym. 2008.)



KUVIO 1. Yliopistossa ja korkeakoulussa opiskelun yleistymisen uusien opiskelijoiden suhteena 19-vuotiaiden ikäluokkakohorttiin Suomessa sukupuolen mukaan vuosina 1900–2009 (Ahola 1995, 81; Kota 2011; Tilastokeskus 2011a, 2011b)

Massoittuminen on merkinnyt opiskelijamäärän kasvua ja opiskelija-opettajasuhteen määrällistä muutosta. Opiskelijamäärä kasvoi vuodesta 1990 vuoteen 2004 50 prosentilla, kun samaan aikaan budjettivaroista palkattu opetushenkilöstö lisääntyi 2 prosenttia.⁴ (Tirronen 2005, 25.)

Useilla indikaattoreilla mitattuna myös yliopistojen tutkimustoiminta on lisääntynyt huomattavasti 1990-luvulla ja kasvu on jatkunut edelleen 2000-luvulla. Tämä näkyy myös yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön määrissä. Samanaikaisesti kun opetushenkilökun-

⁴ Opettajien ja perusopiskelijoiden välisen suhdeluvun laskeminen on hankalaa, koska tilastointiperusteet ovat muuttuneet tarkasteltavalla ajanjaksolla. Ennen vuotta 1998 ne perustuivat virkojen ja toimien määrään, mutta vuodesta 1998 henkilötyövuosiin. Tilastointiperusteiden muutoksesta huolimatta kehitystendenssi on selvä: resurssit ovat niukentuneet samanaikaisesti kun opiskelijamäärät ovat lisääntyneet, tulos- ja tehokkuusvaatimukset kasvaneet samoin kuin pyrkimys korkeaan laatuun. (Tirronen 2005.)

nan määrä on pysynyt lähestulkoon ennallaan, tutkimushenkilökunnan määrä on kasvattanut osuuttaan suhteessa kokonaishenkilöstöön. Vuonna 2005 viidennes yliopistojen henkilöstöstä oli tutkijoita, noin puolet muuta henkilöstöä, hieman yli neljännes opetushenkilöstöä ja loput noin 5 prosenttia tutkijakoulujen tutkijaopiskelijoita. (Kaukonen & Välimaa 2010, 15; Tirronen 2005, 25.)

Yliopistojen rakenteellista kehittämistä, akateemisia yhteisöjä ja niiden muutosta käsittelevän tutkimushankkeen loppuraportissa todetaan, että suomalainen yliopistotutkimuksen kenttä on muutoksessa. Uuden politiikan myötä ulkopuolinen rahoitus on tullut entistä tärkeämmäksi ja tutkimusrahoitus ohjaa yhä enemmän tutkimustyötä ja sen organisointia. Tutkimustoiminnan kasvu perustuu lähes kokonaan kilpailtuun ulkopuoliseen rahoitukseen. Tällainen määräaikainen ulkopuolinen rahoitus on usein ohjelmamuotoista, tiettyyn tematiikkaan tai ongelma-alueeseen liittyvää. Tällä hetkellä yliopistojen tutkimusrahoituksesta yli puolet tulee ulkopuolisista rahoituslähteistä. Samalla yliopistotutkimuksen painopiste on siirtynyt soveltavan ja teknis-taloudellisesti tärkeäksi nähdyn tutkimuksen suuntaan. (Kaukonen & Välimaa 2010, 15; Lyytinen, Marttila, Ylijoki & Kaukonen 2010, 48.)

Massoitumisesta voidaan tämän päivän yliopistossa puhua myös tutkimuksen kohdalla. Johanna Hakala (2009a) käyttää väitöskirjassaan käsitettä ”massatutkimusyliopisto”, jolla hän viittaa 1990-luvun puolivälissä alkaneeseen muutokseen yliopistojen tutkimustoiminnassa. Yliopistoille on jaettu lisärahoitusta kilpailtujen tutkimushankkeiden muodossa ja pyritty siten lisäämään tutkimuksen kansainvälisyyttä, tehokkuutta ja yhteiskunnallista merkitystä. Samalla jatkokoulutettavien määrää on lisätty, mikä tarkoittaa, että suuri osa akateemisesta tutkimuksesta tehdään nykyisin ulkopuolisesti rahoitetuissa määräaikaissa tutkimushankkeissa pääosin jatko-opiskelijoiden voimin. (Hakala 2009a; ks. myös Lyytinen ym. 2010, 17.)

Voidaankin väittää, että yliopistojen viimeaikaisessa kehityksessä tutkimus ja opetus ovat eriytyneet yhä enemmän omiksi toiminta-alueikseen. Tutkimus ja opetus nähdään erillisinä alueina akateemisessa työssä, ja ne kilpailevat rajallisista resursseista. (Barnett 2005; Coate,

Barnett & Williams 2001, 172–173; Rowland 2006, 68–69.) Eriytyminen näkyy organisaatiossa siinä, että uusia tutkimukseen painotuvia yksiköitä on perustettu niin perinteisten ainelaitosten yhteyteen, laitosten välille kuin myös erikseen organisoituna itsenäisinä keskuksina. Taustalla vaikuttaa tutkimuksen ja opetuksen erilainen toimintalogiikka. Perinteiset ainelaitokset on yleensä organisoitu yksittäisten tieteenalojen ja koulutustehtävien pohjalta, ja ne eivät käy välttämättä yksiin tutkimustoiminnan uusien tarpeiden ja painotusten – kuten monitieteisyyden ja ongelmakeskeisyyden – kanssa. (Kaukonen 2003, 100.) Eriytymisen taustalla on myös lisääntynyt paine julkaista tilivelvollisuuden nimissä. Vähitellen tutkimuksesta ja opetuksesta tulee erillisiä systeemejä yhden organisaation, yliopiston, kontekstissa. Tämä kehitys on selkeä tutkimusyliopistoissa, joissa paine tehdä tutkimusta on erityisen korkea ja jossa alemman korkeakoulututkintoon johtava opetus on aliarvostettua. Segregaatio on kuitenkin ongelmallista, sillä myös tutkimusvaltaiset yliopistot korostavat identiteettinsä lepäävän tutkimuksen ja opetuksen välisessä yhteydessä. (Elen ym. 2007.) Suomalaisessa yliopistokeskustelussa Merja Kinnunen (2005, 40–41) on liittännyt tutkimuksen ja opetuksen eriytymisen toisistaan arviointi- ja kehittämistoiminnan näkyvyyden kasvuun osana yliopiston tulostavuuksiin kulttuurina.

Akateemisen työn haasteellisuus syntyy siitä, että työ muodostaa tehtävien moniaineksisen kudelman, johon jokainen tutkija-opettaja joutuu henkilökohtaisesti ja yhä uudelleen ottamaan kantaa päättämällä, miten hän erilaisia tehtäviä priorisoi. Räsänen toteaa ainelaitosten olevan paikkoja, jotka jäsentävät yliopistotyöläisen perustehtäviä ja joissa niitä integroidaan tai eriytetään, arvostetaan tai vähöksytään kullekin laitokselle ja sen kulttuurille ominaisilla tavoilla. Ainelaitos on se tuloksikkoo, johon viime kädessä kohdistuvat kaikki yliopistoille asetettavat haasteet. (Räsänen 2005, 21.)

Yliopistoissa tehtävän asiantuntijatyön monimuotoisuutta voidaan avata myös Räsänen (2007, 2009) kehittämän ammatti- ja tutkimuspraktiikan käsitteen avulla. Keskiössä on ammatinharjoittajan itsensä tekemä työ ja työlle annetut merkitykset. Räsänen tarkastelee akateemista työtä käytännöllisenä toimintana, jossa on ratkaistava seuraavat kysymyk-

set: kuinka voin tehdä tätä työtä (taktinen kysymys), mitä voin saada aikaan ja saavuttaa (poliittinen kysymys), miksi keinoni ja tavoitteeni ovat arvokkaita tai oikeutettuja (moraalinen kysymys) ja kuka minusta tulee tehdessäni tätä työtä (henkilökohtainen kysymys).

Lisäksi Räsänen (2005) on esittänyt, miten tutkija-opettajan työpanoksen kohdentumista tiettyihin asioihin voidaan ymmärtää niin sanottujen ankkuroivien käytänteiden kautta. Nämä käytänteet jäsentävät ja priorisoivat tutkija-opettajan resurssien suuntautumista opetukseen, tutkimukseen ja hallinnollisiin tehtäviin. Virantäyttö ja siinä käytettävät kriteerit muodostavat ensimmäisen ankkuroivan käytänteen, joka ohjaa akateemisia ottamaan tietyt tehtävät, varsinkin tutkimusjulkaisujen tuottamisen hyvin vakavasti. Tilanteen tekee ristiriitaiseksi se, että virkojen lyhytaikaisessa hoidossa perusyksiköillä, esimerkiksi ainelaitoksilla, on enemmän päätäntävaltaa ja normit ovat joustavampia. Osa akateemisista järkeilee, että kannattaa panostaa myös muihin ainelaitoksen kannalta keskeisiin tehtäviin, kuten opetukseen tai hallinnollisiin tehtäviin.

Toinen keskeinen käytänne on se, miten laitos- tai yksikkötason opetuksen suunnittelussa jaetaan opetustehtäviä eri ihmisille. Samalla jaetaan joillekin parempia mahdollisuuksia tutkimuksen tekemiseen. Näissä jakokäytänteissä merkityksellisiksi muodostuvat laitosten oikeudenmukaisuuskäsitykset reilusta työnjaosta, mutta myös yksittäisten akateemisten omat neuvottelutaktiikat.

Konferenssit muodostavat kolmannen ankkuroivan käytänteen. Konferenssipaperien kirjoittaminen hallitsee ajankäyttöä ja kuuluu monien mielestä siihen ”oikeaan työhön”, joka antaa mahdollisuuden torjua muita tehtäviä. Parhaassa tapauksessa konferenssipaperi johtaa toiseen merkitykselliseen prosessiin ja ankkuroivaan käytänteeseen eli artikkelin kirjoittamiseen. Julkaisuluettelo on käytänteissä symbolisesti merkittävä: siitä voi päätellä, mihin ja kuinka tehokkaasti kukin on aikansa käyttänyt.

Viimeisenä ankkuroivana käytänteenä on tutkimusprojektien muodostaminen, rahoittaminen, toteuttaminen ja raportointi. Niiden merkitys on korostunut 1990-luvulta alkaen, sillä yhä suurempi osa rahoi-

tuksesta saadaan projekteista. Projektit rytmittävät työtä, sitovat tutkijat vahvemmin yliopiston ulkopuolisten tahojen käsityksiin hyvästä toiminnasta ja vaikuttavat laitosten yhteistyösuhteisiin siten, että ihmiset, jotka ovat taitavia projektirahoituksen hankinnassa, asettuvat sosiaalisten suhteiden verkostossa keskeiseen asemaan. (Räsänen 2005, 28–31.)

Yliopisto on paitsi tutkijoiden työyhteisö, myös akateeminen yhteisö, johon kuuluvat lisäksi opiskelijat. Varsinkin humboldtilainen yliopistoihanne on korostanut ajatusta oppineiden yhteisöstä, jossa työskennellään tasavertaisina opiskelijoiden rinnalla. Clark (1983, 253) puolestaan kuvaa tuota ideaalia tilannetta siten, että professorit ja opiskelijat syventyvät tutkimukseen muodostaen tieteelliseen totuuteen pyrkivän tutkimuskollegion. Massayliopiston aikakausi on ravistellut näitä ihanteita. Akateemiselle yhteisölle tyypillistä kuitenkin on, että tutkija-opettajat ovat usein myös oman työyhteisönsä kasvatteja (Kantola 2005).

Stephen Rowland puhuu akateemisen elämän sirpaloitumisesta. Yksi akateemiseen työhön ristivetoa tuottava ulottuvuus on eri tahojen toisistaan eroavat näkemykset siitä, mikä on yliopiston päämäärä ja luonne. Opiskelijoiden näkökulmasta työllistymisen merkitys on kasvanut akateemisten työmarkkinoiden muuttuessa, kun taas opetus-työtä tekeville yliopistolaisille kriittisen tiedon välittäminen on tärkeä päämäärä. Myös tutkijat ja tutkimuksen rahoittajatahot suhtautuvat tutkimukseen eri tavalla. Tutkijoille pelkästään uteliaisuus ja uuden tiedon tavoittelu itseisarvona voivat olla tutkimustyön tavoitteita, tai tavoitteena voi olla myös menestyminen tutkimustoiminnan arvioinnissa. Tutkimuksen rahoittajatahot taas voivat olla kiinnostuneita tutkimustuloksista kehitelläkseen kaupallisia sovelluksia. (Rowland 2006, 60–68.)

Kaiken kaikkiaan akateemista työtä voi luonnehtia eri toimintojen vaikeasti yhteen sovitettavaksi hybridiksi. Korkeakoulututkijat ovat puhuneet paradoksaalisesta tilanteesta, jossa akateemisen yhteisön luonne, identiteetti, arvostukset sekä yksilöiden urakehitys rakentuvat edelleen vankasti tutkimukselle, mutta jokapäiväistä työtä ja ajankäyt-

töä hallitsevat yhä enemmän opetus, suunnittelu, hallinnointi ja kehittäminen (Barnett 1990, 2000; Jauhiainen 1997, 32).

4.3 Yliopistotyön jaot ja hierarkiat

Yliopiston erityisyys työorganisaationa liittyy siihen, että yliopistotyön hierarkiat ja valta-asetat ovat kiinnittyneet viime kädessä tutkimukseen ja tieteeseen (Koski & Tedre 2003, 19–20). Akateemisen työn ykköspositio on kiistatta professuuri. Professori edustaa tieteenalansa huippua, ja akateeminen uusintamis- ja meritoitumisjärjestelmä rakentuu vahvasti professorin antaman ohjauksen ja tuen varaan. Professorius on myös tila, jota on määrittänyt läheinen, joskin kompleksinen suhde hallintoon (Koski 1993, 115). Professorivaltaan perustuvalla sosiaalisella järjestyksellä on ollut erityisesti suomalaisessa yliopistossa vahva perinne (Välimaa 2005, 162–163).

Lehtorikunnan ja muiden opettajien virkojen lisääntyminen 1970-luvulta alkaen oli osa korkeakoulutuksen laajenemista. Vielä 1950-luvulla professorit ja assistentit yhdessä muodostivat yli 70 prosenttia yliopistojen ja korkeakoulujen opetushenkilöstöstä. Alkujaan lehtorin ja sitä vastaavia opetusvirkoja perustettiin yliopistoihin käytännöllisten aineiden, erityisesti kielten, opetusta varten 1920-luvulta alkaen. Myös opettajankoulutuksen liittäminen yliopistoon vuonna 1974 teki erityisesti kasvatustieteellisistä tiedekunnista varsin lehtorivaltaisia. 1990-luvulla lehtorit kasvoivat suurimmaksi yksittäiseksi opettajakategoriaksi, jonka määrä ylitti esimerkiksi assistenttien kokonaismäärän. (Jauhiainen 1997, 30–32.)

Assistentin ja yliassistentin virat – nykyisin toimet – ovat olleet yliopistojen perinteisiä määräaikaista virkoja. Assistenttuuri on ollut jatkokoulutusvirka, ja yliassistentuurista, johon on vaadittu lisensiaatin tai tohtorin tutkinto, on muotoutunut pätevyitymistehtävä tohtoreille. Yliassistenttien ja assistenttien tehtäviin kuuluu sekä opetusta että tutkimusta, mutta erot yliopistojen, laitosten ja oppiaineiden välillä ovat huomattavia tehtävien painotuksessa.

Tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus yliassistentteista kasvoi lukuvuodesta 1991–1992 lukuvuoteen 2004–2005 46 prosentista 75 prosenttiin. Eri yliopistojen välillä oli kuitenkin eroja, sillä esimerkiksi Lapin yliopistossa ja Tampereen teknillisessä yliopistossa yliassistentteista selvästi alle puolet oli suorittanut tohtorintutkinnon lukuvuonna 2004–2005. Assistenttien tutkintorakenne pysyi samoina vuosina lähes ennallaan, sillä lukuvuonna 1991–1992 väitelleiden osuus assistenteista oli 15 prosenttia ja lukuvuonna 2004–2005 13 prosenttia. Svenska handelshögskolanissa oli eniten väitelleitä assistenteja, mutta myös Turun ja Joensuun yliopistoissa oli muita yliopistoja enemmän tohtoriasistenteja. Assistenteilla ylemmän perustutkinnon osuus tutkintona oli noussut lukuvuoteen 2004–2005 mennessä 8 prosenttiyksikköä. (Tiilastokeskus 2006, 34–36.)

Yliopistojen jatkotutkintojärjestelmää uudistettiin vuonna 1995, jolloin perinteisen tutkijakoulutuksen rinnalle muodostettiin tutkijakoulujärjestelmä, joka on asteittain laajentunut. Tutkijakoulut mahdollistivat tohtorintutkinnon suorittamisen päätoimisesti ja palkallisesti opiskellen. Uudistuksen tavoitteena oli tutkijakoulutuksen tehostaminen, kansainvälistäminen ja monipuolistaminen. Tutkijakoulujärjestelmästä tavoitellaan tärkeintä väylää tohtorintutkintoon. (Vanttaja & Rinne 2008a, 65–66.) Järjestelmän vakiintumisesta huolimatta on syytä muistaa, että yliopistossa on edelleen monenlaisia tapoja edetä tohtoriksi: työskentely yliopiston toimessa tai apurahalla, jatko-opintojen suorittaminen muun työn ohella tai osallistuminen tutkimushankkeeseen.

Yliopiston traditionaaliset ydintehtävät – tutkimus ja opetus – painottuvat näissä perinteisissä akateemisissa vakansseissa eri tavalla. Vaikka opetuspainotteiset tehtävät ovat lisääntyneet yliopistoissa, opetuksen arvostus ei ole noussut. Lehtorin opetuspainotteiset tehtävät eivät ole yhtä hyviä ponnahduslautoja tieteelliselle uralle kuin assistenttuuri, yliassistenttuuri tai tutkijan positio. (Jauhiainen 1997, 30–32.) Määräaikaista lehtoraattia on nimitetty jopa ”akateemiseksi itsemurhaksi”. Lehtorin edellytetään hoitavan merkittävän osan oppiaineen opetuksesta, mutta työsuhdetta uusittaessa tai virkavalinnoissa tarkastellaan

lähinnä julkaisujen määrää. (Jauhiainen, Jauhiainen & Laiho 2006, 275.) 1990-luvun jälkipuoliskolla opetushenkilökunta siirtyi kokonaistyöaikaan, joka periaatteessa mahdollisti työn jakamisen niin, että esimerkiksi opetuspainotteisia tehtäviä hoitaville jäisi enemmän aikaa tutkimukseen.

Hallintohenkilökunta tekee yliopistotyötä perinteisen akateemisen henkilöstön rinnalla. Hallintohenkilöstöön, suunnittelijoihin, koordinaattoreihin ja johtajiin viitataan englanninkielisessä tutkimuskirjallisuudessa erilaisin nimikkein, kuten *manager*, *administrator*, *non-academic staff*, *academic-related staff*, *professional staff*, *support staff* (Whitchurch 2007). Yliopistotyöhön on syntynyt myös uusia työntekijäryhmiä, joiden suhde yliopistoon voi olla hyvin erilainen velvollisuuksien, etuoikeuksien, uramahdollisuuksien tai palkkauksen mukaan (Jones 2006; Mäntylä 2007, 15).

Celia Whitchurch (2008a) erottaa hallintohenkilökunnan työssä neljä ulottuvuutta: pehmeän ja kovan hallinnon (administration) sekä pehmeän ja kovan johtamisen (management). Ulottuvuudet luonnehtivat niitä työtehtäviä, joita nyky-yliopistojen hallintohenkilöstö tekee. Pehmeät toiminnot viittaavat ihmisiin suuntautuneeseen, sovittelevaan lähestymistapaan. Pehmeä hallinto – esimerkiksi opiskelijoiden sosiaalipalvelut – palvelee yksilöitä ja käyttää yhteisymmärrykseen perustuvia menettelytapoja päätöksenteossa. Pehmeä johtaminen – esimerkiksi laatuksiteerit opetuksessa ja tutkimuksessa – palvelee yliopistoa instituutiona. Pehmeät toiminnot mukautuvat määrätietoisempiin, koviin toimintoihin. Niin sanotun kovan hallinnon toiminnot edustavat näennäis-laillisia sääntelyprosesseja, standardeja ja arvoja itse yliopistosysteemin hallinnassa. Kovan johtamisen toiminnot puolestaan ilmentävät yliopiston bisnesulottuvuuksia ja palvelevat yliopiston toimintaa markkinoilla. (Whitchurch 2008a, 71–73.)

Suomessa hallintohenkilöstön määrä on lisääntynyt viimeisen kahden vuosikymmenen aikana⁵. Hallintohenkilöstön lisäystä selittävät

⁵ Kun vertaillaan hallintohenkilöstön määriä 1990-luvun alusta 2000-luvun alkuun ulottuvalla aikavälillä Jyväskylän, Oulun, Tampereen ja Turun yliopistoissa, huomataan, että vähiten hallintoväen määrä on kasvanut Tampereen ja Turun yliopistoissa. Tampereella keskushallinnon henkilöstö on vähentynyt, mitä

muun muassa yliopistojen ja niiden toimintaympäristöjen rajapintaan syntyneet uudet yksiköt esimerkiksi rahoituksen hankintaa ja teollista yhteistyötä varten. Lisäksi yliopistojen rahoitusrakenteen monipuolistumisen yksi seuraus on ollut hallinnollisten tehtävien ja niitä hoitavan henkilöstön määrän lisääntyminen. Opiskelijamäärien kasvu voidaan samoin nähdä yhtenä syynä hallintohenkilöstön kasvuun. (Kuoppala 2005, 227–228, 242–243; vrt. Ruokolainen 2011.)

Esimerkkinä yliopistotyön uusista ammattiryhmistä voidaan pitää opetuksen kehittäjiä. Opetuksen kehittäjät myös kytkeytyvät kiinteästi yliopiston managerisoitumiseen ja uuden julkisjohtamisen pyrkimykseen tehostaa yliopistojen toimintaa (Ball 2004). Tosin opetusta on kehitetty yliopistoissa jo ainakin 1970-luvulta lähtien (Brew 2006; Harland & Staniforth 2003). Opetuksen kehittäjät ovat laajeneva ammattiryhmä, jonka työ mielletään yleisesti ei-akateemiseksi työksi. Koska kehittämistyön rahoitus on usein kytketty hallinnollisiin tavoitteisiin, opetuksen kehittäjien nähdään ottavan varoja perusopetuksesta ja ryhmä mielletään ”väärällä puolella” olevaksi, mikä luo raja-aitoja yhteistyöhön opettajien ja tutkijoiden kanssa (Handal 2008; Harland & Staniforth 2003).

Opetuksen kehittämistyö koostuu tyypillisesti erilaisten projektien ja ohjelmien suunnittelusta ja tarjoamisesta muille yliopisto-opettajille. Opetuksen kehittämistyön konteksti vaihtelee yliopistoittain. Kehittämisyksiköiden organisatorinen kehys voi olla hallinnollinen tai akateeminen ja sijoittua yliopistojen hallinnollisiin yksiköihin tai tiedekuntiin. (Handal 2008, 56–57; Harland & Staniforth 2000, 2003.)

Debra Bath ja Calvin Smith (2004) argumentoivat opetuksen kehittäjien työn luonteen olevan akateeminen ja toteavat, että opetuksen kehittämistä voidaan pitää korkeakoulutustieteen (*discipline of higher education*) yhtenä osa-alueena, ainakin kehittyvänä sellaisena. Tutki-

tosin selittää muista yliopistoista poikkeava laitospohjainen tulosityksikkörakenne. Keskushallinnon henkilöstö on lisääntynyt eniten Turun yliopistossa, jossa taas alemmilla tasoilla työskentelevän budjettirahoituksella palkatun henkilöstön määrä on pysynyt ennallaan (vuosina 1991 ja 2001 henkilöstön määrä oli 165). Vuonna 1991 Turun yliopiston keskushallinnossa oli 107 hallintohenkilöstöön lukeutuvaa, kun vastaava luku vuonna 2001 oli 147. Keskushallinnossa toimivien määrän prosentuaalinen kasvu on lähes 40 prosenttia. (Kuoppala 2005, 227–228, 242–243.)

jat toteavat, että myös opetuksen kehittäjien työ voidaan kategorisoida muun akateemisen työn tavoin kolmeen alueeseen: opetukseen, tutkimukseen ja palvelutoimintaan. Opetuksessa työskennellään muun henkilöstön kanssa opetuksen, oppimisen, arvioinnin ja opetussuunnitelman kehittämiseksi. Tutkimustyö puolestaan suuntautuu korkeakoulutukseen. Palvelutoiminnassa opetuksen kehittäjät toimivat asiantuntijoina keskusteluissa ja edistämistoimissa, jotka kohdentuvat korkeakoulutuksen tavoitteisiin ja käytäntöihin. (Bath & Smith 2004.)

Huolimatta opetuksen kehittäjien moninaisuudesta – nimikkeiltään, organisoitumiseltaan, mandaatiltaan ja koulutustaustaltaan – heitä voidaan pitää kansainvälisesti tarkastellen ammatillisena, joskin löyhästi yhteen liittyvänä ryhmänä. (Handal 2008, 61.) Suomessa opetuksen kehittäjät ovat organisoituneet Peda-forum-verkostoksi. Verkosto ei toimi pelkästään ammatillisen ryhmän – opetuksen kehittäjien – forumina vaan on kaikille yliopistolaisille avoin yliopistopedagogiikan yhteistyö- ja asiantuntijaverkosto. Peda-forumin tavoitteena on yliopisto-opetuksen kehittäminen, pedagogisen asiantuntijuuden jakaminen ja yhteistyön lisääminen yliopistojen, yksiköiden, opettajien ja opiskelijoiden kesken. Peda-forumin toiminta juontaa vuoteen 1994, jolloin se perustettiin Jyväskylässä. Opetusministeriö rahoitti vuosina 2007–2009 Propeda-hanketta, jonka tarkoituksena oli selkeyttää yliopisto-opetuksen kehittäjien toimenkuvaa ja vahvistaa opetuksen kehittämissyksiköiden roolia. (Peda-forum 2007.) Suomalainen opetuksen kehittämistoiminta on kuitenkin huomommin resursoitu ja kevyemmin organisoitunut kuin monet angloamerikkalaiset opetuksen kehittämisverkostot (Saarinen 2007).

Myös hallintohenkilöstö asettuu erilaisiin aseisiin yliopistotyössä niin sisäisesti – keskushallinnossa ja laitostasolla toimiviin tai ylempiin ja alempiin hallintohenkilöihin ynnä muihin – kuin suhteessa opetus-tutkimustyötä tekeviin yliopistolaisiin. Akateemisessa kulttuurissa hallintotyö on sijoittunut kaikkein alimmalle asteelle, sillä opetustyökin paikantuu tutkimuksen juureen, arvostetulle alueelle (Ylijoki 1998, 53). Leena Koski on puhunut yliopiston sisäisiin järjestyksiin liittyen yliopiston puhtaista ja likaisista alueista. Henkilökohtai-

nen, arkinen ja subjektiivinen asettuvat marginaaliin, kiellettäviksi ja symbolisesti likaisiksi ominaisuuksiksi. Tutkimukseen ja opetukseen liittyvät tehtävät kuuluvat periaatteessa puhtaisiin tehtäviin, niiden kautta kannetaan yliopiston ideaalia ja niissä edellytetään intohimoista suhtautumista totuuteen ja sen etsimiseen, valmiutta henkilökoh-taisiin uhrauksiin, kriittisyyttä ja objektiivisuutta. Opetus kuitenkin määrittänyt myös vaivaksi, joka haittaa ”itse tiedettä”. Hallinnon asema on ongelmallinen: hallinnolliset toimet ovat myös ”itse tiedettä” haittaavia ja aikaa tuhlaavia häiriötekijöitä. Toisaalta hallintoa kuitenkin tarvitaan tuottamaan tieteen ympärille sen toiminnan ja järjestyksen tila (symbolinen järjestys, rationaliteetit, kategoriat), joka mahdollistaa sen, että tiede ja tiedeyhteisön kädet pysyvät puhtaina. (Koski 1993, 148, 114, 119–124; Koski & Tedre 2003, 19–20.) Hallinnollisiin työasemiin ei siis ole liitetty yliopiston gloriaa, vaan hallinnolliset tehtävät on nähty pikemminkin tiedettä haittaavina. Opetus- ja tutkimushenkilökunta onkin välttänyt samaistumista hallinnollisiin rooleihin. (Delanty 2008, 129.)

Managerialismin myötä johtajuus on yliopistossa korostunut ja erityisesti ylemmän hallintohenkilöstön vaikutusvalta on kasvanut. Yliopistojen sisällä tulosjohtamista toteutetaan käytännössä tulosityksiköiden kautta. Yliopistojen tulosityksikkörakenne eroaa jonkin verran eri yliopistoissa, mutta suunta on ollut yhä suurempia tulosityksiköitä kohti. Tulosityksiköiden johtajien valtaa on lisätty siirtämällä kollektiivisten päätöksentekoaikojen valtaa tulosvastuullisille johtajille rehtorista laitosjohtajaan saakka. (Kuoppala 2005, 245–248.) Yliopistoissa on myös alettu keskustella entistä enemmän siitä, pitäisikö hallintotehtäviä ja johtamista hoitaa yhä enemmän ammattijohtajavoimin.

Whitchurch (2004, 2007, 2008a, 2008b) on tutkinut yliopistopolitiikan muutoksen seurauksia hallintohenkilökunnan roolille ja identiteetille Ison-Britannian korkeakoulutuksessa. Whitchurch (2004) toteaa, ettei hallintohenkilökunnan työ enää näyttäydä aliarvostettuna palveluna, joka on vähemmän tärkeää kuin akateemiset ponnistelut. Hallintotyöstä on tullut itsenäistä toimintaa, erityisesti niillä alueilla, joissa se tarjoaa erityisasiantuntijuutta ja yhä enemmän myös poliittista

taitoa. Hallintohenkilökunnan työtehtävät pitävät sisällään arviointia ja tulkintaa siitä, mitkä ovat käyttökelpoisia strategioita, joilla yliopisto on yhteydessä ympäröivään yhteiskuntaan. Lisäksi hallintoväki arvioi ja soveltaa käytäntöön niitä piileviä mahdollisuuksia, joita itse kullakin on, sekä työskentelee kumppanina niin yliopiston sisällä kuin ulkopuolella. (Whitchurch 2004.)

Muiden hierarkkisten jakojen lisäksi yliopistotyö voidaan jakaa kahteen kenttään, joiden sosiaaliset dynamiikat poikkeavat toisistaan selvästi: vakinaisten virkojen (nykyisin toimien) kenttään ja pätkätoiden kenttään (Välimaa 2005). Yliopistotyön reunaehtoisten muutokset ovat tuottaneet tilanteen, jossa akateemisen prekariaatin määrä on lisääntynyt huomattavasti ja noussut myös julkiseen keskusteluun. 2000-luvun puolivälissä noin joka kolmas yliopistotyöläinen oli määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaiset tehtävät yliopistossa ovat lisääntyneet erityisesti kilpaillun väliaikaisen rahoituksen seurauksena (ks. Acatiimi 2006; Julkunen 2008, 40–41, 111.)

Vakinaisten toimien ja pätkätoiden kentiltä löytyvät edellä mainitut tehtäväalueet: opetus, tutkimus ja hallinto. Yksi ero kenttien välillä on siinä, kuinka niille pääsee sisään. Pätkätoiden kentän portinvartijana toimii usein yksi henkilö – esimerkiksi professori tai projektinjohtaja. Pääsyvaatimuksena on asianmukainen tutkinto, mutta usein myös se, että tuntee portinvartijan. Vakinaisten toimien kentän portinvartijoina ovat sen sijaan toimineet kollektiiviset päätöksentekoinstanssit – esimerkiksi tiedekunta ja yliopiston hallitus. Sisäänpääsyn kriteerinä on akateeminen maine, joka syntyy pääosin hakijan julkaisujen perusteella. Sekä vakinaisten toimien että pätkätoiden kentän sisäänpääsykäytäntöjä yhdistää se, että säännöt ja kriteerit vaihtelevat eri tieteenalojen välillä, vaikka uralla etenemisen kriteeri on periaatteessa sama: julkaisut. Opetusansioilla ei ole suurta merkitystä, jos haluaa edetä pätkätoisista vakinaisiin virkoihin. (Välimaa 2005, 158–160.)

Myös sukupuoli on valtakysymysten tarkastelussa yksi keskeinen akateemisessa työssä vaikuttava tekijä. Sekä Suomessa että kansainvälisesti on tutkittu paljon yliopistotyön hierarkkista ja sukupuolittunutta luonnetta, joka merkitsee naisten aliedustusta tiedemaailman korkeim-

milla ja arvostetuimmilla paikoilla. Sukupuolen mukainen työn- ja valanjako yliopistojen opettajakunnassa ja tiedeyhteisössä on maailmanlaajuinen ilmiö, joka on säilynyt sitkeästi huolimatta siitä, että naiset ovat jo useissa maissa opiskelijakunnan enemmistönä. (Acker 1983; Acker & Armenti 2004; Currie, Harris, Thiele 2000, 273; Deem & Lucas 2007; Husu 2001, 2002, 147; Kantola 2005, 7; Poole, Bornholt & Summer 1997; Thomas & Davies 2002.)

Kuten Liisa Husu (2000) on todennut, Suomea on pidetty koulutetun naisen ”luvattuna maana”, jossa naiset käyttävät koulutusmahdollisuuksiaan ja toimivat työelämässä asiantuntijatehtävissä. Sukupuolten tasa-arvo on retoriikassa mainittu poliittisena tavoitteena useimpien yliopistojen agendassa. Kuitenkin myös suomalainen yliopistokulttuuri on selvästi sukupuolittunut, ja suomalaisten naisten akateemista asemaa luonnehtivat samat piirteet kuin muuallakin maailmassa. Huolimatta korkeakoulutukseen valittujen ja tutkintoja suorittaneiden naisemmistöstä, naiset sijoittuvat alempiin hierarkkisiin asemiin kuin miehet. Esimerkiksi vuonna 2008 Turun yliopistossa professoreista oli naisia vajaa viidennes ja Joensuun yliopistossa reilu viidennes. Opetuspainotteisissa lehtorin tehtävissä naisten osuus oli Turussa 50 prosenttia ja Joensuussa 48 prosenttia. (Brunila 2009, 74.)

Sukupuolen rinnastaminen yliopiston muihin hierarkkisiin rakenteisiin piilottaa sen, että sukupuoli itsessään läpäisee muut rakenteet, kuten tieteelliset hierarkiat, tieteenalakulttuurit ja sosiaaliset suhteet. Sukupuoli siis kietoutuu yhteen monien muiden jakojen, kuten iän, aseman tai sosiaalisen taustan kanssa, ja voidaan väittää, että kaikilla yliopiston sisäisillä järjestyksillä on sukupuolisia ulottuvuuksia. (Koski & Tedre 2003.)

Yksi esimerkki sukupuolen ja hierarkkisten asemien yhteen kietoutumisesta on juuri naisten kasautuminen opetustehtäviin ja alempitasoihin hallinnollisiin tehtäviin. Sukupuoli jaottelee myös työsuhteen laatua: miehet ovat naisia useammin pysyvissä tehtävissä (Husu 2002, 152). Naiset etenevät akateemisella urallaan hitaammin, mitä selittää osaltaan Sandra Ackerin (1994, 126) huomio siitä, että naiset työskentelevät yliopistossa usein kahden ”ahneen instituution” ristipaineessa –

perheen ja yliopiston. Kuten kotityöt, akateeminen työkään ei koskaan tule lopullisesti tehtyä.

Sukupuolittuneet rakenteet – vertikaalinen ja horisontaalinen sukupuolisegregaatio ja miesten valta-asema hierarkian huipulla – näyttävät siis varsin pysyviltä. Tutkimukset kertovat erilaisista kokemuksista, mitä on olla nainen tai mies akateemisessa maailmassa: naiset eivät jaa näkemystä, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu, kun taas miehet eivät näe ongelmia tasa-arvon toteutumisessa. (Brunila 2009; Husu 2000, 222, 225; 2006, 91, 94, 102; Kantola 2005; Nikunen 2006.)

Sukupuolen lisäksi myös ikä toimii monissa yhteyksissä vallan ja manipulaation välineenä. Esimerkiksi Johanna Hakala (2005) toteaa tutkimuksessaan, että nuorten tutkijoiden näkemykset omasta tutkimusyhteisöstään ovat harvoin kriittisiä. Käytännöt otetaan pitkälti annettuina, ja nuoret tutkijat arvelevat toimintakäytäntöjen olevan muuallakin samanlaisia tai heikompia. Senioreilla on paljon määrittelyvaltaa siinä, miten nuoremmat kollegat näkevät oman tutkimusalan vaatimukset. (Hakala 2005, 126–127.)

Iän vaikutuksesta kilpailullisen ja suorituskeskeisen yliopistokulttuurin omaksumiseen on esitetty ristiriitaisia näkemyksiä. Osassa tutkimuksista korostetaan, että uuden työkuulttuurin omaksuminen on helpompaa nuorille ja kunnianhimoisille yliopistotyöntekijöille, joilla ei ole perheeseen liittyviä velvoitteita. (Currie, Harris & Thiele 2000; Thomas & Davies 2002.) Archerin (2008, 270–273; ks. myös Clegg 2008) tutkimuksessa myös nuoret yliopistolaiset korostivat perinteisiä yliopistossa vaalittuja arvoja, kuten autonomiaa, kollegiaalisuutta ja kutsumustyön luonteisuutta. He halusivat kuitenkin irtisanoutua nostalgiaa ja menneeseen kiinnittymisestä.

4.4 Työ ja identiteetti

Yliopistotyön yksi tärkeä tutkimusnäkökulma liittyy identiteettiin. Tutkimusta on kohdistettu muun muassa identiteetin rakentumiseen ja siihen kohdistuviin haasteisiin nyky-yliopistossa. (Mm. Archer 2008;

Delanty 2008; Henkel 2005b; Musselin & Becquet 2008; Taylor 1999, 2008; Ylijoki 2005, 2008.) Identiteetin käsitettä voidaan pitää ongelmallisena ja kompleksisena, sillä sitä on käytetty hyvin eri tavoin ja sillä on tarkoitettu erilaisia asioita (Breakwell 1986; Hall 1999.) Viime aikoina on yleistynyt käsitys postmodernista identiteetistä, joka ei ole yhtenäinen eikä jatkuva vaan jatkuvasti muokkautuva ja joka koostuu keskenään ristiriitaisista identiteeteistä (Hall 1999, 21–23). Vaikka useat tutkijat korostavat akateemisen identiteetin olevan riippuvainen instituutiosta identiteetin rakentamisen kehyksenä, he tähdentävät sitä, että identiteetti on muokattava, rakennettava ja alati erilaiseksi rakentuva. (Mm. Archer 2008; Clegg 2008; Delanty 2008; Hakala 2009b; Taylor 2008.)⁶

Identiteetin käsitteen ohella puhutaan identifikaatiosta. Stuart Hallin (1999, 247–248) mukaan identifikaatio on identiteetin ohella huonosti ymmärretty käsite, johon on liitetty erilaisia merkityksiä. Esimerkiksi diskursiivisesta näkökulmasta identifikaatio edellyttää eräänlaisten symbolisten rajojen asettamista identifikaation kohteelle. Nämä rajat määrittävät puolestaan rajojen ulkopuolelle jääneen avulla. (Hall 1999, 247–248.) Tässä tutkimuksessa identiteettiä on lähestytty identifikaatio-käsitteen avulla siten, että identiteetin kulmakivinä pidetään merkitykselliseksi koettuja asioita ja arvoja – niitä, joihin identifioidutaan.

Identiteettiteorioissa tehdään usein ero kollektiivisen ja individualistisen identiteetin välillä. Richard Jenkinsin (1996, 20) mukaan sekä kollektiivinen että individualistinen identiteetti rakentuvat sisäisen ja ulkoisen identifikaation dialektisessa prosessissa, jossa identifikaatio on yhtä aikaa itsensä määrittämistä ja määrittelyn kohteena olemista. Yksilö ei identifioi vain itseään vaan identifioi samanaikaisesti myös muita ja tulee vastaavasti muiden identifioimaksi. Kollektiivinen ja yksilöllinen identiteetti ovat siis yhteydessä toisiinsa ja ovat olemassa vain vuorovaikutuksessa toisiinsa. Merkittävin ero yksilöllisen ja kollektiivisen identiteetin välillä on, että ensin mainittu korostaa erilaisuutta ja jälkimmäinen samuutta. (Jenkins 1996, 15–16, 20.)

⁶ Kiitokset KM Heli Kynkäänniemelle kommentaista ja lisäyksistä koskien erityisesti lukua 4.4.

Rom Harré (1983, 245, 273–280) puolestaan on kuvannut kollektiivisen ja individualistisen identiteetin eroa kahtena toisiinsa yhteydessä olevana projektina, jotka ovat sosiaalinen ja persoonallinen identiteettiprojekti. Sosiaalisessa identiteettiprojektissa yksilö samaistuu yhteisöön, johon haluaa kuulua ja jolla on jokin tunnistettava identiteetti. Käytännössä tämä tarkoittaa tietyn yhteisön moraalijärjestykseen kiinnittymistä. Moraalijärjestys kuvaa yhteisön jaettuja arvoja, uskomuksia, toimintatapoja ja odotuksia. Tärkeää sosiaalisessa identiteettiprojektissa on, että yksilö kykenee osoittamaan muille, että kuuluu tiettyyn yhteisöön, eli identiteetin on tultava tunnistetuksi ja julkiseksi. Persoonallisessa identiteettiprojektissa yksilö pyrkii luomaan oman yksilöllisen tapansa kuulua tiettyyn sosiaaliseen identiteettiin. Myös Charles Taylorin (1989, 28–29) mukaan identifikaatioon ja identiteetin muotoutumiseen liittyy vahvasti liittyminen tiettyyn moraaliseen tilaan ja arvoihin. Identiteettiä muodostaessa yksilö arvioi moraalista tilaa ja identifioituu siihen, mikä on itselle tärkeää.

Kyseessä ei siis ole pelkästään tietyn sosiaalisen moraalijärjestyksen omaksuminen, vaan postmodernin identiteettiajattelun mukaan yksilö myös rakentaa identiteettiään aktiivisesti kulloisessakin yhteisössä omanlaisekseen. On huomattava, että identiteetin työstäminen vaatii epästabiliit olosuhteet, jolloin sosiaalinen konteksti järkkyy jostain syystä. (Alvesson & Willmott 2002, 620–625.)

Tärkeimmät yhteisöt, joiden moraalijärjestyksiin yliopistoyöntekijät kiinnittyvät, muodostuvat kahdesta tietokeskeisestä organisaatiosta, tieteenalasta ja korkeakouluinstituutiosta. Tieteenalan ja instituution muodostama toiminnan tila on yhtä aikaa sekä kosmopoliittinen että paikallinen ja sekä konkreettinen että abstrakti. (Henkel 2005a.) Clarkin (1983, 30) mukaan etenkin tieteenala vaikuttaa erityisen voimakkaasti akateemisen identiteetin muotoutumiseen, mutta Henkelin (2005a, 154) mielestä identiteetin keskiössä ei välttämättä enää nykyään ole pelkästään tieteenala vaan esimerkiksi luokka, sukupuoli tai etninen identifikaatio voivat olla entistä enemmän muovaamassa tiedollista professionaalista identiteettiä. Lisäksi yhä useampi yliopistolainen työskentelee monimutkaisissa ja eriytyneissä sosiaalisissa ryhmissä,

joissa oman tieteenalan rajat ylittyvät. Henkel kuitenkin myöntää, että omaa tieteenalaa ja siihen liittyviä arvoja ja tärkeitä tutkimusaiheita korostetaan edelleen ja monitieteisyydestä huolimatta oma ala koetaan useimmiten tärkeimmäksi. Tieteenala muodostaa yhä tärkeän ja voimakkaan systeemin, jonka puitteissa akateemisen yksilön maine ja älyllinen kyky mitataan ja arvotetaan. (Henkel 2005a, 154.) On kuitenkin myös totta, että nykyajan tutkimuksessa tieteenalojen rajat usein hämärtyvät siten, että selkeitä tieteenaloja voi olla vaikea erottaa toisistaan (Delanty 2008, 129).

Jussi Välimaan (1995, 79) mukaan akateemisen identiteetin voidaan ajatella määrittävän kansallisen kulttuurin, yliopistokulttuurin, ammatillisen kulttuurin, tieteenalan kulttuurin ja yksilön tasoilla. Peter Taylor (1999, 41–43) taas erottaa akateemisessa identiteetissä oman työn, tieteenalan ja akateemisuuden tason. Oman työn tasolla akateemisen identiteetin muodostumiseen vaikuttavat muun muassa se, millaisessa yliopistossa työskennellään, millaisia ihmisiä siellä työskentelee ja millainen suhde akateemisella työntekijällä on työnantajaansa ja työhönsä. Tieteenalan tasolla akateemista identiteettiä määrittävät kuhunkin tieteenalaan liittyvät erityiset säännöt. Akateemisuuden taso puolestaan kuvaa yleistä ja kansalliset rajat ylittävää globaalia akateemista identiteettiä, joka ylittää tieteenalarajat ja kulminoituu muun muassa sellaisiin arvioihin kuin akateeminen vapaus ja autonomia. (Taylor 1999, 41–43; ks. myös Musselin & Becquet 2008, 105.)

Vaikka tieteenala- ja instituutiotason muodostamassa toiminnan tilassa akateemista identiteettiä luonnehtii tietty kaksijakoisuus – yhtäältä opettajaidentiteetti toisaalta tutkijaidentiteetti (Nixon 1996) – tutkimustyön on havaittu olevan varsin tärkeässä roolissa akateemisen identiteetin muodostamisessa. Suzy Harris (2005) toteaa, että tutkimuksen merkitys ammatti-identiteetin rakentumisessa on vain korostunut. Tutkimuksen korostunut merkitys liittyy myös siihen, että akateemisen työn vakiintuneena piirteenä pidetään työn ja identiteetin tiukkaa erottamattomuutta, jolloin akateemisen työn tekeminen muodostaa suuren osan henkilön identiteetistä. Tutkimustyössä identiteetin ja työn erottamattomuus on vieläkin selvempi kuin opetustyössä, koska tutki-

mustyössä tutkija identifioituu tutkimansa aihealueen tutkijaksi ja asiantuntijaksi.

Nykyään vuorovaikutus akateemisen identiteetin, yksilöllisten odotusten ja institutionaalisten vaatimusten välillä on kuitenkin kompleksinen. Tihentynyt ja monisyisempi rakenne yliopistossa merkitsee sitä, että yliopistossa on tarjolla useita rooleja, kuten lehtorin, professorin tai suunnittelijan rooli. Uuteen rooliin asettautuminen käynnistää identiteettityön, sillä rooli on vahvemmin instituution rakenteiden määrittämä ja kehystämä. (Anderson 2006; Delanty 2008; Henkel 2005b, Taylor 2008.) Voi siis olla niin, että identiteetti on suhteellisen pysyvä ja koherentti, mutta roolin muuttumisen kautta siihen kuuluvien elementtien, opetuksen, tutkimuksen ja hallinnon, suhteet ja tärkeys muuttuvat ja yksilö joutuu neuvottelemaan henkilökohtaisen suhteensa niihin. (Anderson 2006; Henkel 2005b.)

Myös Gerard Delanty (2008, 129) on todennut, että akateemisen työn yksi merkittävä piirre on, että se koostuu useista eri rooleista. Monien akateemisten työntekijöiden on omaksuttava useita rooleja aina opetuksesta ja tutkimuksesta hallinnollisiin ja yritysmäisiin rooleihin. Näin akateemisia työntekijöitä vedetään useisiin eri suuntiin. Delantyn mukaan roolien moninaisuus ei kuitenkaan identiteetin muotoutumisen kannalta aina johda useisiin identiteetteihin, sillä kaikkiin rooleihin ei välttämättä identifoiduta. Esimerkiksi suurin osa akateemisista näyttäisi identifioituvan tutkimukseen ja opetukseen ja jättäisi mielellään hallintotehtävät varsinaiselle hallintohenkilökunnalle. (Delanty 2008, 129.)

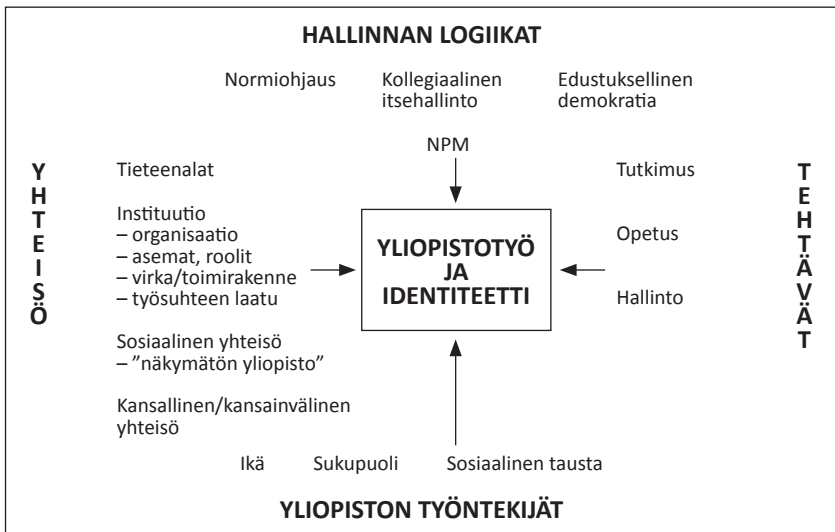
Akateeminen identiteetti viittaa opetus- ja tutkimustyötä tekevien identiteettiin. Hallintotyössä toimivien identiteetit muotoutuvat toisella tavalla. Whitchurch (2008a) toteaa, että brittiläinen hallintohenkilökunta nähtiin vuoteen 1992 saakka erillisenä osana akateemista yhteisöä, jota se palveli. Hallintohenkilökunnan identiteetti rakentui puolueettoman virkamiehen ideaalille ja sääntöjen vartijan roolille. (Whitchurch 2008a, 70.) Kaksijakoinen yliopisto, jossa on erotettu akateemiset ja muut ammatillaiset on korvautunut mosaiikkimaisella yhteisöllä, jossa hallintohenkilökunta (*administrators* ja *managers*) lomittuu osaksi

muuta henkilöstöä. Mosaiikkimaisuus ei ole staattinen kuva hallinto-henkilöstöstä. Rakentaessaan ja uudistaessaan identiteettiään hallinto-henkilöstö tulee osaksi dynamiikkaa, joka sallii instituution muuttua itseään ja sopeutua tehokkaasti muuttuvaan yhteiskuntaan. (Whitchurch 2008a, 88.) HallintoHenkilökunnan identiteetti on kompleksisempi kuin esimerkiksi Clarkin (2004) määrittely hallintoHenkilöstöstä byrokratteina. Whitchurch (2004) toteaa myös, että akateeminen ja hallinnollinen johtaminen kietoutuu yhä enemmän yhteen ja perinteisen hallintoHenkilöstön roolista on tullut eräänlainen hybridi.

Whitchurch (2008b, 383–384) on uudelleenmäärittellyt yliopistoissa työskentelevien hallintotyöntekijöiden identiteettejä neljään ryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostavat ne työntekijät, jotka identifioituvat tiettyihin ennalta määriteltyihin rooleihin, jotka ovat selkeästi rajattuja. Toiseen ryhmään kuuluvat ne hallintotyöntekijät, jotka käyttävät erilaisia rajoja rakentaakseen strategista etua ja kapasiteettia. Kolmanteen ryhmään kuuluvat ne, joiden tehtävät ovat laaja-alaisia eivätkä sidottuja tiettyihin tarkasti määriteltyihin rooleihin. Neljänteen ryhmään taas kuuluvat ne hallintotyöntekijät, joilla on tietty selkeästi määritelty tehtävä, mutta sen toteuttamiseen he tarvitsevat sekä ammatillista että akateemista taitoa.

Gunnar Handal (2008) on tarkastellut opetuksen kehittäjien identiteettejä. Vain osa opetuksen kehittäjistä on valmistunut maisteri- tai tohtorikoulutusohjelmasta, joka suuntautuu yliopiston kehittämistehtäviin. Heidän ammatti-identiteettinsä on ensin muotoutunut omalla tieteenalalla, josta he ovat siirtyneet kehittämistyöhön. Myös opetuksen kehittäjien orientaatiot tehtäviinsä sekä käsitykset toiminnan luonteesta eroavat suuresti. Tämä tarkoittaa silloin myös sitä, että opetuksen kehittäjiltä puuttuu yhtenäinen ammatti-identiteetti. (Handal 2008, 57, 59.) Handal (2008) erottaa kaksi hyvin erilaista opetuksen kehittäjien tyyppiä. Muutosagenttiorientaatio ilmentää sitä, miten opetuksen kehittäjä näkee itsensä henkilönä, joka haluaa edistää muutosta tiettyyn suuntaan. Kätilöorientaatio puolestaan edustaa erilaista identiteettiä. Opetuksen kehittäjä näkee itsensä assistenttina, joka auttaa muita kehittymään tai kehittämään asioita tiettyyn suuntaan. (Handal 2008, 62–63.)

Se millaiseksi yliopistotyö viime kädessä muotoutuu, on monien reunaehto- jen säätelemää. Kuvioon 2 on pelkistetty yliopistotyöhön vaikuttavia keskeisiä tekijöitä, jotka sijoittavat yliopistolaiset erilaisiin asemiin, jakavat heille erilaisia resursseja, antavat erilaisen autonomian kokemuksen tai tarjoavat erilaisia aineksia identiteettityöhön. Nämä tekijät rakentuvat erilaisista hallinnan logiikoista, yliopistoa yhteisönä säätelevistä institutionaalisista ja organisatorisista mekanismeista ja rakenteista, yliopistossa työskentelevistä yksilöistä ominaisuuksineen sekä yliopistojen kussakin yhteiskunnallis-historiallisessa tilanteessa toteuttamista tehtävistä.



KUVIO 2. Yliopistotyön kehystekijät

Yliopistotyötä sääteleviä kehystekijöitä lävistää kulloinkin yliopistopolitiikka. Millaiselta omassa aineistossamme suomalainen yliopistotyö näyttää uuden julkishallinnon kehyksessä ja vallan näkökulmasta tarkasteltuna? Onko uusi julkishallinto tehnyt yliopistoista entistä ahneempia instituutioita? NPM uusimpana hallinnan ilmentymänä tuo muutoksia, kuten aiemmat tutkimukset todentavat, mutta se ei ole

mikään kerralla kaiken muuttava prosessi. Monet tutkijat ovat muistuttaneet, että uuden hallintotavan vaikutuksia ei tule nähdä liian suoraviivaisesti. Kyse on pikemminkin monimutkaisista ja vaihteellisista prosesseista: diskurssin muutoksista, tavoitteiden ja painotusten siirtymistä, (”parhaiden”) käytäntöjen lainaamisesta ja soveltamisesta, kokeiluista, kehittämisistä, vertailuista sekä arvioinneista. Uudet valtamekanismit ja hallintatavat muotoutuvat vähitellen ja vaiheittain vanhan pohjalle syrjäyttäen ja muuntaen ”vanhoja” valtamekanismeja. Jokainen uusi hallinnan ja säätelyn muoto luo myös uusia mahdollisuuksia. Onkin tärkeää nähdä yksilöt aktiivisina toimijoina, jotka muokkaavat työhönsä vaikuttavia prosesseja. Tällöin on olennaista analysoida tapoja, joilla yksilöt haastavat, muotoilevat ja vastustavat muutoksia, joilla heihin pyritään vaikuttamaan. (Ball 1998; Dale 1999; Deem 2003; Green 1999; Henkel 2005b; Hey & Bradford 2004, 693; Morley 2003; Simola 2009; Thomas & Davies 2002, 375–376.)

5

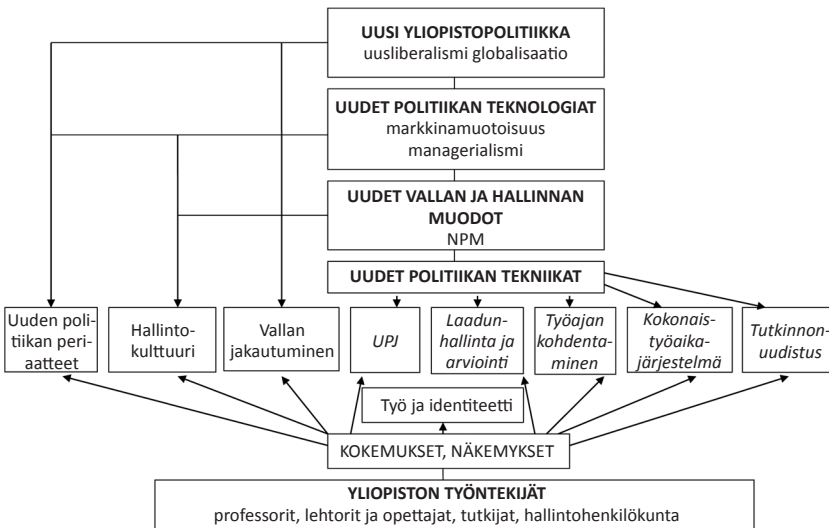
Tutkimustehtävä

Olemme siis tutkimassa ylikansallisten hallintajärjestelmien ja yliopiston uuden johtamistavan vastaanottoa ja vaikutuksia suomalaisessa yliopistomaailmassa. Edellä olemme luonnostelleet empiirisen tutkimuksemme taustaksi ja tulkintakehykseksi vallan, yliopistopolitiikan ja yliopistotyön monitasoisia teoreettisia lähestymistapoja. Tässä luvussa vedämme yhteen keskeiset teoreettiset johtolankamme ja työvälinemme ja kokoamme tutkimuksen viitekehyksen. Kerromme myös tarkemmin tutkimuksemme toteutuksesta, aineistosta ja aineiston analyysistä.

Kuvioon 3 on kuvattu ne tärkeimmät teoreettiset käsitteet, joiden kautta jäsenämme tutkimustehtäväämme. Uusliberalismi ja globalisaatio ovat keskeiset tekijät, jotka määrittävät uutta yliopistopolitiikkaa. Uuden yliopistopolitiikan toimintatapaa olemme tarkastelleet brittiläisen sosiologin Stephen Ballin (2003) politiikan teknologioiden käsitteen avulla. Markkinamuotoisuus, managerialismi ja suoritekeskeisyys ovat vallankäyttöä, hallinnan tapoja ja johtamista ohjaavia teknologioita, jotka tuottavat konkreettisesti uudenlaista politiikan tekemisen tapaa ja eetosta. Uusia vallan ja hallinnan muotoja on toteutettu yliopistoissa uuden julkisjohtamisen (new public management)

periaatteiden mukaisesti. Uusien vallan ja hallinnan muotojen lisäksi politiikan teknologioista seuraa konkreettisia käytänteitä – menettelytapoja, toimintajärjestelmiä, välineitä – joita kutsumme politiikan tekniikoiksi. Tässä tutkimuksessa politiikan tekniikoina on tarkasteltu suomalaisen yliopistojärjestelmän näkökulmasta uutta palkkausjärjestelmää, kokonaistyöaikajärjestelmää, työajan kohdentamista, tutkimonuudistusta sekä laadunhallintaa ja arviointia.

Yliopiston eri tasoilla ja eri tehtävissä toimivat työntekijät vievät uuden yliopistopolitiikan käytäntöön ja konkretisoivat sitä. Tämä merkitsee sitä, että yliopistopolitiikan täytäntöönpanossa ovat läsnä eri toimijoiden vastarinta, erilaiset tulkinnat ja uudelleentulkinnat. Haluamme tässä tutkimuksessa selvittää juuri yliopistotyöntekijöiden kokemukset ja näkemykset uuden politiikan periaatteista, vallan ja hallinnan muodoista, hallintokulttuurista sekä politiikan tekniikoista. Olemme erityisen kiinnostuneita siitä, millaiseksi valta ja valtasuhteet muotoutuvat toimintapolitiikan ja tekniikoiden kautta ja miten yliopistotyö ja siihen liittyvät erilaiset jaot, asemat ja identiteetit ohjaavat ja määrittävät valtasuhteiden rakentumista yliopistotyöntekijöiden kokemana.



KUVIO 3. Tutkimusasetelma

Tutkimustehtävämme voidaan jakaa seuraavaan viiteen tutkimuskysymykseen:

Ensinnäkin tutkimme, miten yliopiston työntekijät suhtautuvat uuden yliopistopolitiikan yleisiin joihin ja periaatteisiin? (luku 6)

Toiseksi analysoimme sitä, miten he kokevat viimeaikaisten yliopistoreformien ja uudenlaisten hallinnan tapojen ja muotojen, politiikan tekniikoiden, vaikuttaneen omaan työhönsä ja asemaansa sekä miten he yleisesti suhtautuvat niihin? (luku 7)

Kolmanneksi tutkimme sitä, miten he näkevät vallan ja sen jakautumisen sekä omat vaikutusmahdollisuutensa yliopistojen arjessa ja päätöksenteossa? (luku 8)

Neljänneksi analysoimme sitä, miten he kokevat yliopiston hallinnoinnin ja johtamiskäytäntöjen muuttuneen? (luku 8)

Viidenneksi etsimme vastausta siihen, minkälaisena he kokevat oman työnsä ja identiteettinsä sekä niiden ehdot tämän päivän yliopistossa? (luvut 9 ja 10)

Näihin kysymyksiin vastaamalla muodostamme kokonaiskuvan siitä, miten uusi yliopistopolitiikka ja sen konkreettiset ilmenemismuodot on otettu vastaan yliopistoväen keskuudessa. Pyrimme tavoittamaan myös yliopistotyöntekijöiden kokemukset siitä, miten heidän työnsä on uusien hallinnan tapojen ja muotojen myötä muuttunut.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimustavaksi valittiin elektronisena kyselynä toteutettu survey-tutkimus, joka kohdistettiin keväällä 2008 kahteen suomalaiseen yliopistoon – Turun ja Joensuun yliopistoihin – kohdejoukkonaan yliopiston

eri tasoilla, eri asemissa ja eri tieteenaloilla työskentelevät työntekijät. Turun ja Joensuun yliopistojen valitseminen tapausyliopistoiksi perustui siihen, että ne edustavat kahta erityyppistä monialaista suomalaista yliopistoa. Turun yliopisto on Suomen mittakaavassa suuri (18 000 opiskelijaa, 3 000 työntekijää) ja traditionaalinen (perustettu 1921) taajaan asutun Etelä-Suomen yliopisto. Harvaan asuttuun Itä-Suomeen sijoittuva Joensuun yliopisto puolestaan edustaa nuorta (perustettu 1969), pientä (runsaat 8 500 opiskelijaa, 1 400 työntekijää) ja perifeeristä yliopistoa. Samaan kategoriaan Turun yliopiston kanssa voidaan lukea Tampereen ja Jyväskylän sekä Oulun yliopistot, Joensuun kanssa puolestaan Kuopion, Rovaniemen ja Vaasan yliopistot. Ylivoimaisesti suurin ja vanhin Suomen yliopistoista on Helsingin yliopisto (perustettu 1828)⁷, jossa opiskelijoita on noin 38 000 ja henkilökuntaa yli 7 000.

Tutkimushetkellä molemmat yliopistot elivät rakenteellisen muutoksen vaihetta, jossa suunniteltiin liittouman perustamista toisen yliopiston kanssa. Turun yliopistossa rakennettiin niin kutsuttua yliopistokonsortiota Turun kauppakorkeakoulun kanssa, Joensuussa taas liittoyliopistoa Kuopion yliopiston kanssa. Kysely oli muutenkin yliopistopoliittisesti mitä ajankohtaisin, sillä kevään 2008 mittaan julkisuudessa keskusteltiin vilkkaasti pääkaupunkiseudulle suunnitellusta innovaatioyliopistohankkeesta⁸, samoin tekeillä olevasta radikaalista yliopistolain reformista. Lisäksi korkeakoulujen arviointineuvosto toteutti kyselyn aikana Turun yliopiston auditoinnin. Tässä suhteessa yliopistojen vastaajat olivat erilaisessa tilanteessa, mikä on otettava huomioon tiettyjen aihealueiden tulosten tulkinnoissa.

Kysely kohdistettiin Turun yliopiston ja Joensuun yliopiston koko opetus- ja tutkimushenkilökunnalle sekä lisäksi näiden yliopistojen koko hallinto-, kehittämis- ja suunnitteluhenkilökunnalle. Halusimme sisällyttää kohdejoukkoon opetus- ja tutkimushenkilökunnan lisäksi

⁷ Helsingin yliopiston edeltäjä oli Turun akatemia (1640–1828).

⁸ Uuden Helsingin kauppakorkeakoulusta, Teknillisestä korkeakoulusta sekä Taideteollisesta korkeakoulusta muodostetun yliopiston nimeksi virallistettiin Aalto-yliopisto, tunnetun suomalaisen arkkitehdin Alvar Aallon mukaan.

myös hallinto- ja suunnittelutehtävissä toimivat yliopistotyöntekijät. Näissä työntekijäryhmissä kysely toteutettiin siis kokonaisotannalla. Tutkittavien sähköpostiosoitteet saatiin yliopistojen tietohallintokeskuksista. Tutkimukseen tulevat valittiin työntekijöiden virkanimikkeiden perusteella. Tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin sellaiset työntekijät, jotka eivät tee tutkimus-, opetus- tai hallintotyötä, kuten huolto- ja kiinteistöhenkilökunta, kirjastojen henkilökunta ja tietohallintoHenkilökunta.

Syksyllä 2007 teimme esikyselyn, jonka palautteiden perusteella lomaketta muutettiin huomattavasti. Kyselylomakkeen muokkauksen jälkeen lähes valmista lomaketta esiteltiin vielä toistamiseen. Varsinainen kyselyaineisto kerättiin huhti-toukokuussa 2008 kolmella kyselykierroksella. Kuten luvussa 4 toimme esiin, yliopistotyöntekijät ovat haastava tutkimuskohde yliopistotyön kaleidoskooppisen luonteen takia: saman instituution jäseninä yliopistolaiset toimivat erilaisissa organisaatioissa, tehtävissä ja asemissa. Erityisesti yliopistolaisten työtään koskevien näkemysten ja työtodellisuuden pelkistäminen strukturoiduksi lomakkeeksi (ks. Julkunen ym. 2004, 47) oli vaikeaa.

Kyselylomake jakaantui seuraaviin osa-alueisiin:

- 1) Kokemukset työstä
- 2) Uusi palkkausjärjestelmä
- 3) Kokonaistyöaika ja työajan kohdentaminen
- 4) Vuoden 2005 tutkinnonuudistus
- 5) Laadunhallinta ja arviointi
- 6) Opetustyö
- 7) Tutkimustyö
- 8) Hallinto- ja suunnittelutyö
- 9) Valta, hallinto, johtaminen ja vaikutusmahdollisuudet
- 10) Suhtautuminen uuteen yliopistopolitiikkaan

Suurin osa lomakkeen kysymyksistä oli Likert-asteikollisia väittämiä, mutta mukana oli myös muunlaisia valintakysymyksiä. Kohtiin 1–5 sekä 10 sisällytettiin myös avoimia kysymyksiä. Taustatietoina kysyt-

tiin sukupuolta, ikää, perhemuotoa, tutkintoa, yliopistoa, tieteenalaa, työtehtäviä, toimintatasoa, esimiehenä toimimista, luottamustehtäviä, työskentelyaikaa yliopistossa, työsuhteiden määrää ja nykyistä palvelusuhdetta sekä rahoittajatahoa. Opetus-, tutkimus- ja hallintotyötä koskevat kysymykset eriytettiin niin, että vastaaja vastasi näihin kysymyksiin vain, mikäli ne kohdentuivat hänen työhönsä.

5.2 Aineistot ja analyysi

Kysely lähetettiin yhteensä 2 902 henkilölle, joista kaikkiaan 1 315 vastasi. Vastausprosentiksi muodostui siis 43,6 (ks. taulukko 2). Lukua voidaan pitää varsin hyvänä sähköisessä kyselyssä. Tosin kaikki vastaajat eivät olleet täyttäneet lomaketta täydellisesti, vaan osa oli jättänyt vastaamatta joihinkin kohtiin. Näitäkin lomakkeita kuitenkin käytettiin analyyseissa mahdollisuuksien mukaan. Turun yliopistossa vastausprosentti oli hieman korkeampi (46 %) kuin Joensuussa, jossa se painui hieman alle 40 prosentin (ks. taulukko 2).

TAULUKKO 2. Lähetetyt ja vastanneet yliopistoittain sekä vastausprosentti

Lähetetyt			Vastanneet				Vastaus-%
TY	Joy	Yht.	TY	Joy	Muut*	Yht.	
1968	934	2902	906 (46,0 %)	369 (39,5 %)	40	1315	43,6 %

* Vastaajat, jotka eivät ole ilmoittaneet yliopistoa, jossa työskentelevät (n = 32), ja vastaajat, jotka ovat muusta yliopistosta (n = 8) (joilla on esim. sivuvirka tutkimuksen kohteena olevissa yliopistoissa).

Työntekijäryhmittäisiä vastausprosentteja tarkasteltaessa havaitaan, ettei missään virkakategoriassa ilmene poikkeavan suurta katoa. Tutkimus- ja opetushenkilökunnan vastausprosentit ovat pääsääntöisesti yli 40, samoin hallintotyöntekijöiden lukuun ottamatta alempia hallintotyöntekijöitä. Yliopistoittain eri työntekijäryhmien vastausaktiivisuus

tosin vaihteli huomattavasti enemmän. Esimerkiksi Joensuun assistentteista kyselyyn vastasi ainoastaan noin 18 prosenttia, mutta Turun yliopiston ylempien hallintotyöntekijöiden vastausprosentti kohosi lähes 54 prosenttiin (taulukko 3).

TAULUKKO 3. Lähetetyt ja vastanneet virkakategorioittain

	Lähetetyt			Vastanneet			Vastausprosentit		
	TY	Joy	Yht.	TY	Joy	Yht.	TY	Joy	Yht.
	%	%	%	%	%	% n	%	%	%
Professorit	15,6	19,3	16,6	17,6	16,8	17,4 174	47,3	35,4	43,5
Yliassistentit	5,5	10,2	6,8	6,0	10,4	7,2 72	45,8	41,8	44,2
Assistentit	11,9	2,6	9,4	11,0	1,1	8,4 84	38,8	17,6	37,2
Lehtorit	18,1	30,0	21,4	18,1	28,0	20,1 208	41,8	37,9	40,3
Muut opettajat	8,8	4,6	7,7	8,2	4,1	7,1 71	38,7	36,7	38,4
Tutkijat	29,4	25,5	28,3	27,7	32,5	28,9 289	39,4	51,8	42,5
Tutkija-koulutettavat	10,7	7,9	9,9	11,4	7,1	10,3 103	44,7	36,5	42,9
Yht.	100 n = 1754	100 n = 659	100 n = 2413	100 n = 733	100 n = 268	100 n = 1001	41,8	40,7	41,5
Ylemmät hallintotyöntekijät*	25,8	17,5	22,0	28,1	21,3	25,6 65	53,6	41,7	49,2
Alemmat hallintotyöntekijät**	38,0	57,1	46,8	33,1	46,8	38,2 97	42,7	28,0	34,5
Suunnittelijat	36,2	25,5	31,3	36,9	27,7	33,5 85	50,0	37,1	45,2
Muut				1,9	4,2	2,8 7			
Yht.	100 n = 326	100 n = 275	100 n = 601	100 n = 160	100 n = 94	100 n = 254	49,1	34,2	42,3

* hallintopäälliköt, henkilöstöpäälliköt, projektipäälliköt, muut päälliköt, johtajat, rehtorit
 ** amuensisit, koordinaattorit, korkeakoulusihteerit, opinto-ohjaajat, muut sihteerit ja vastaavat

Vastausprosenttien analyysia ei ollut mahdollista tehdä tieteenaloittain, koska sähköpostiosoitteisiin ei sisältynyt tietoa vastaajan tiedekunnasta, oppiaineesta tai vastaavasta. Seuraavassa taulukossa on vertailtu vas-

tanneiden sekä Turun ja Joensuun yliopistojen koko opetus- ja tutkimushenkilökunnan jakautumista tieteenaloittain Kota-tietokannan tietoihin tukeutuen. Tämän pitäisi olla luotettava vertailu, sillä kysely kohdistettiin mainittujen yliopistojen koko tutkimus- ja opetushenkilökunnalle. Taulukosta 4 nähdään, että tieteenaloittain vastanneiden jakauma edustaa sängen hyvin perusjoukkoa.

TAULUKKO 4. Aineiston sekä perusjoukon opetus- ja tutkimushenkilökunta tieteenaloittain

	Opetus- ja tutkimushenkilökunta (Kota 2008)			Vastanneet		
	TY	Joy	Yht.	TY	Joy	Yht.
	%	%	%	%	%	%
Teologinen	0,0	4,1	1,2	0,3	4,2	1,3
Humanistinen	14,2	14,7	14,4	14,1	18,1	15,2
Kasvatustieteellinen	8,9	16,4	11,1	13,6	22,3	15,9
Yhteiskuntatieteellinen	8,5	18,5	11,4	8,9	16,2	10,9
Psykologia	2,5	2,2	2,4	1,6	1,5	1,6
Oikeustieteellinen	3,8	0,0	2,7	3,6	4,2	3,7
Luonnontieteellinen	30,1	29,6	30,0	32,1	26,0	30,5
Terveystieteellinen	1,1	0,0	0,8	1,0	0,0	0,7
Lääketieteellinen	20,4	0,0	14,5	19,2	0,0	14,1
Hammaslääketieteellinen	2,7	0,0	1,9	1,5	0,0	1,1
Metsätieteellinen	0,0	8,4	2,5	0,1	3,4	1,0
Teknistieteellinen	4,6	0,0	3,3	0,5	0,0	0,4
Muu tieteenala, yksikkö, erittelemätön	3,1	6,0	3,9	3,6	4,2	3,7
Yht.	100 n = 1477	100 n = 604	100 n = 2081	100 n = 730	100 n = 265	100 n = 995

Myöskään sukupuolen suhteen vastausprosentteja ei voida arvioida suoraan lähetettyjen kyselyjen perusteella, sillä sähköpostiosoitteet olivat lyhenteitä, joista ei voinut päätellä vastaanottajan sukupuolta. Taulukossa 5 on verrattu vastanneen opetushenkilökunnan sukupuolijakaumia yliopiston koko opetushenkilökuntaan (Kota).

TAULUKKO 5. Aineiston sekä perusjoukon opetushenkilökunta sukupuolen mukaan

Yliopisto	Opetushenkilökunta* (Kota)			Vastanneet (Opetushenkilökunta*)		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
TY	309 (40 %)	465	774	213 (49 %)	226	439
Joy	144 (39 %)	230	374	79 (49 %)	81	160
Yht.	453 (39 %)	695	1148	292 (49 %)	307	599

* Professorit, yliassistentit, assistentit, lehtorit, päätoimiset tuntiopettajat

Taulukosta nähdään, että aineistossamme naiset ovat molemmissa yliopistoissa hieman yliedustettuina suhteessa perusjoukkoon opetushenkilökunnan osalta.

Taustamuuttujittain tarkasteltuna tutkimusjoukkoa voi kuvailla lievästi naisvaltaiseksi ja keski-ikäiseksi mutta ei kovin kokeneeksi joukoksi. Naisia oli hieman yli puolet vastaajista. Yli puolet vastaajista oli 40-vuotiaita tai sitä vanhempia, ja vastaajien keski-ikäsi muodostui 43 vuotta. Vastaajilla oli työkokemusta yliopistosta yllättävän vähän: lähes puolella heistä työkokemusta oli alle 10 vuotta. Tämä on osittain yhteydessä siihen, että hieman yli puolet vastanneista oli määräaikaissa työsuhteessa. Lisäksi tutkimuksessa olivat mukana myös tutkijakoulutettavat. Akateemisen työn ominaispiirre, pätkätöyläisyys, siis näkyy myös aineistossamme. Yli 20 vuotta yliopistoa palvellut oli joka neljäs vastaaja. Vertailtaessa yliopistoja keskenään huomio kiinnittyy Joensuun yliopistoon, jossa naiset ovat yliedustettuina. Turun yliopiston vastaajissa silmiinpistävää on määräaikaisten työsuhteiden korkea osuus – peräti yli 60 prosenttia.

Tieteenaloittain tarkasteltuna vastanneita oli eniten luonnontieteelliseltä, humanistiselta ja kasvatustieteelliseltä alalta, joilta oli yhteensä yli 60 prosenttia vastaajista. Tuloksia tulkittaessa on huomioitava, että tutkimuskohteina olleiden yliopistojen erilainen tiedekuntarakenne on saattanut vaikuttaa muun muassa siihen, millä tavoin vastaajat ovat identifioineet itsensä kunkin tieteenalan edustajiksi.⁹ Tutkimuslo-

⁹ Tutkimuskohteina olleiden Turun ja Joensuun yliopistojen instituutio- ja tieteenalakuulttuurinen rakenne erosivat tutkimuskeväänä 2008 toisistaan jonkin verran. Turun yliopistossa oli kuusi ja Joensuun yliopistossa kahdeksan tiedekuntaa. Turussa tiedekunnat muodostuivat humanistisesta, kasvatustieteellisestä,

makkeessa vastaajien oli mahdollista itse määritellä, minkä tieteenalan edustajiksi he itsensä kokevat vastaamalla kysymykseen: ”Tieteenala, jolla työskentelet tällä hetkellä yliopistossa?” Tällöin vastaajien ryhmitely eri alojen edustajiksi ei perustu pelkästään yliopistojen tiedekuntarakenteeseen vaan vastaajien omakohtaiseen kokemukseen tietyn alan edustajina.¹⁰ Käytännössä vastaajat on kuitenkin analysoitu sijoitettu tietyn alan edustajiksi melko karkealla luokituksella (ks. taulukko 6).

Kun tarkastellaan vastaajien perhemuotoa, suurimman ryhmän muodostavat vakituudessa parisuhteessa elävät henkilöt, joilla on huollettavia lapsia. Heitä on vastaajista 41 prosenttia. Toiseksi suurin ryhmä, kolmannes vastaajista (34 %), koostuu vakituudessa parisuhteessa elävistä henkilöistä, joilla ei ole huollettavia lapsia. Tähän ryhmään lukeutuvat sekä lapsettomat että ne, joiden lapset ovat jo täysi-ikäisiä. Yksinelävistä lapsettomia on viidennes (20 %) ja yksinhuoltajia viisi prosenttia. Lapsiperheen ja akateemisen työn yhteensovittamisen kysymykset koskevat siis alle puolta (46 %) vastaajistamme.

Vastauksia analysoitiin eri menetelmillä, koska osa aineistosta oli laadullista ja osa määrällistä. Avokysymysten vastauksia analysoitiin sisällönanalyttisesti teemoittelemalla ja luokittelemalla. Väittämiä analysoitiin sekä yksittäisten väittämien suorien jakaumien ja keskiarvojen että summamuuttujien keskiarvojen avulla. Yksittäisten väittämien ja summamuuttujien keskiarvoja ja jakaumia tarkasteltiin myös taustamuuttujittain. Ryhmien välisiä eroja testattiin Khin²-testin, t-testin sekä varianssianalyysin avulla.

yhteiskuntatieteellisestä, oikeustieteellisestä, matemaattis-luonnontieteellisestä ja lääketieteellisestä tiedekunnasta. Joensuussa puolestaan luonnontieteellinen ala oli jakautunut kahteen erilliseen tiedekuntaan: biotieteiden tiedekuntaan ja matemaattis-luonnontieteelliseen tiedekuntaan. Myös Joensuussa oli humanistinen, kasvatustieteellinen ja yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Turusta poiketen Joensuun yliopistossa oli metsätieteellinen ja teologinen tiedekunta sekä yhdistetty kauppa- ja oikeustieteiden tiedekunta. Lääketieteellistä tiedekuntaa ei ollut Joensuussa ollenkaan. Oppiaineet ja alat olivat jakautuneet eri tiedekuntiin eri tavoin kahdessa yliopistossa. Esimerkiksi Joensuussa yhteiskunta- ja aluetieteiden tiedekuntaan oli sijoittunut historian ja maantieteen oppiaineet, kun ne Turussa oli sijoitettu humanistiseen ja matemaattis-luonnontieteelliseen tiedekuntaan.

¹⁰ Tuunainen (2005) on korostanut, että yliopiston tiedekunta- tai ainelaitosjakoa ei voi suoraan rinnastaa tieteenalalukutruuriseen jakoon. Hän huomauttaa, että yhden laitoksen piirissä saattaa samaan aikaan olla edustettuna useita tieteenaloja, joiden suhteet eivät pelkästään kuvasta eroja tutkimuskohteissa, välineissä ja menetelmissä vaan liittyvät myös laajemmin yhteiskunnassa ilmeneviin pyrkimyksiin, konflikteihin ja ideologioihin.

TAULUKKO 6. Tutkimukseen osallistuneet taustamuuttujittain

	TY n (%)	Joy n (%)	Yht. n (%)		TY n (%)	Joy n (%)	Yht. n (%)
Sukupuoli				Palvelus- suhde			
N	475 (53)	211 (58)	686 (54)	vak.	317 (35)	178 (48)	495 (39)
M	420 (47)	155 (42)	575 (46)	määr.	571 (63)	189 (51)	760 (60)
Yht.	895 (100)	366 (100)	1261 (100)	apuraha	16 (2)	1 (0,3)	17 (1)
				Yht.	904 (100)	368 (100)	1272 (100)
Virka- nimike				Tieteen- ala*			
prof.	129 (15)	45 (13)	174 (14)	hum.	115 (16)	61 (23)	176 (18)
yassist./ assist.	125 (14)	31 (9)	156 (13)	kasv.	108 (15)	61 (23)	169 (17)
leh./op.	193 (22)	86 (24)	279 (22)	yht.	77 (11)	48 (18)	125 (13)
tutk./ tutk.koul	286 (32)	106 (30)	392 (31)	oik.	26 (4)	11 (4)	37 (4)
yhall.	45 (5)	20 (6)	65 (5)	luon.	237 (33)	78 (29)	315 (32)
ahall.	112 (13)	70 (20)	182 (15)	lääk.	158 (22)	0 (0)	158 (16)
Yht.	890 (100)	358 (100)	1248 (100)	muut	8 (1)	9 (3)	17 (2)
				Yht.	729 (100)	268 (100)	997 (100)
Ikä				Työko- kemus yliopis- tossa			
alle 30 v	120 (13)	50 (14)	170 (14)	0–4 v	211 (24)	87 (24)	298 (24)
30–39 v	284 (32)	95 (26)	379 (30)	5–14 v	367 (41)	140 (38)	507 (40)
40–49 v	218 (24)	98 (27)	316 (25)	15–24 v	164 (18)	68 (19)	232 (18)
50–59 v	181 (20)	83 (23)	264 (21)	yli 25 v	157 (18)	71 (19)	228 (18)
yli 59 v	93 (10)	41 (11)	134 (11)	Yht.	899 (100)	366 (100)	1265 (100)
Yht.	896 (100)	367 (100)	1263 (100)				

* Tieteenalatarkastelussa ei ole mukana hallintohenkilökuntaa. Tieteenalaryhmät on muodostettu seuraavasti:

hum: humanistinen (n = 168) ja teologinen (n = 13), kasv: kasvatustieteellinen (n = 172), yht: yhteiskuntatieteellinen (n = 109) ja psykologia (n = 17), oik: oikeustieteellinen (n = 39), luon: luonnontieteellinen (n = 306), teknistieteellinen (n = 4) ja metsätieteellinen (n = 9), lääk: lääketieteellinen (n = 141), hammaslääketieteellinen (n = 12) ja terveystieteellinen (n = 7). Muut tieteenalat: kauppatieteellinen (n = 4), matkailun tutkimus (n = 3), merenkulkuala (n = 2), täydennyskoulutuskeskuksen opetus- ja tutkimushenkilökunta (n = 2), muiden erillislaitosten opetus- ja tutkimushenkilökunta (n = 3), logistiikka (n = 1) sekä määrittelemättömät (n = 2).

Koska työssä vertaillaan hyvin erikokoisia ryhmiä keskenään, ei tilastollisia testejä voida täysin ongelmitta käyttää. Ryhmien koon vaihtelun vuoksi osassa ryhmistä pienemmät keskiarvoerot tuottavat suurempia tilastollisia merkitsevyyksiä kuin toisissa. Tästä syystä analyysin pääpaino ei ole tilastollisissa testeissä, vaan aineistoa pyritään tarkastelemaan pääasiassa keskiarvojen ja suorien jakaumien valossa. Tilastolliset testit antavat kuitenkin suuntaa ja vahvistusta analyysille.

Seuraavissa luvuissa siirrymme tarkastelemaan tutkimuksen empiirisiä tuloksia. Pääluvussa 6 vastaamme ensimmäiseen tutkimuskysymykseen analysoimalla vastaajiemme suhtautumista uuteen yliopistopolitiikkaan. Pääluvussa 7 vastaamme toiseen tutkimuskysymykseen erittelemällä yliopistoväen näkemyksiä uusista politiikan tekniikoista ja niiden vaikutuksista heidän työhönsä. Pääluvussa 8 vastaamme kolmanteen ja neljänteen tutkimuskysymykseen kohdentamalla tarkastelun valtaan ja sen jakautumiseen sekä vastaajiemme kokemuksiin vaikutusmahdollisuuksiin yliopistossa. Analysoimme myös yliopistotyöntekijöiden kokemuksia hallinnon ja johtamisen muutoksista. Pääluvuissa 9 ja 10 vastaamme viidenteen tutkimuskysymykseemme ja etsimme yliopistotyön mieltä ja merkitystä tämän päivän yliopistossa. Pääluvussa 9 erittelemme, miten yliopiston sisäiset jaot ja erilaiset asemat määrittävät kokemuksia yliopistotyöstä – mukaan lukien opetus-, tutkimus-, hallinto- ja suunnittelutyö. Pääluvussa 10 pureudumme vastaajiemme näkemyksiin työnsä merkityksellisyydestä ja akateemisesta identiteetistä. Loppuluvussa vedämme tutkimustuloksemme yhteen ja pohdimme, miltä valta näyttää.

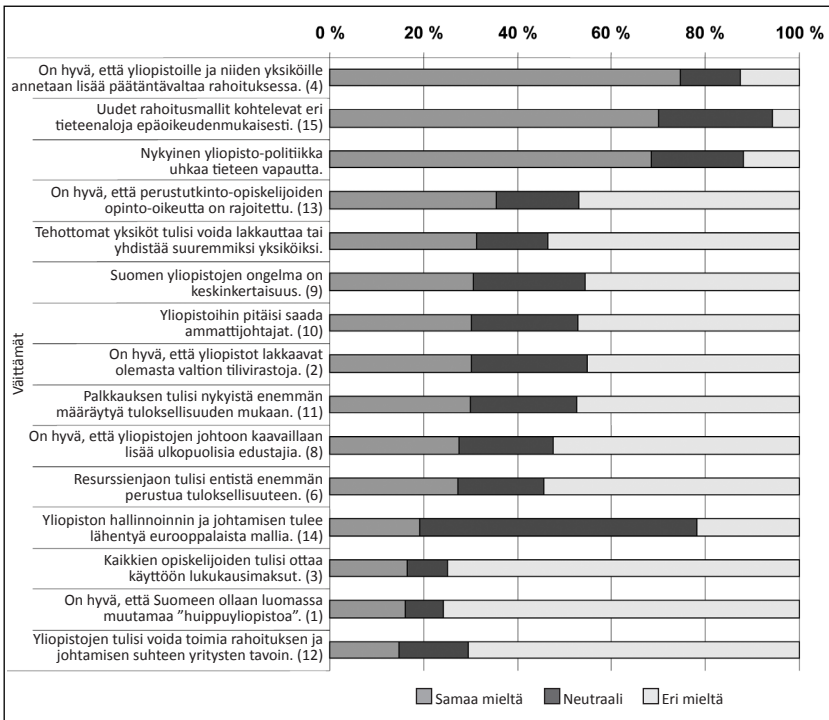
6

Suhtautuminen uuteen yliopistopolitiikkaan

Viimeisen runsaan kymmenen vuoden aikana yliopistopolitiikassa on toteutettu lukuisia uudelleenlinjauksia kansainvälisten ja erityisesti eurooppalaisten mallien ja tavoitteiden suunnassa. Kehitys huipentui vuonna 2010 voimaan tulleeseen uuteen yliopistolakiin, joka muutti yliopistojen asemaa radikaalisti. Ne muun muassa lakkasivat olemasta valtion virastoja, mikä antoi niille suuremman vapauden hankkia ulkopuolista pääomaa ja rahoitusta. Toinen huomattava muutos tapahtui työntekijöiden asemassa, kun virat korvattiin työsuhteilla. Tutkimuksen vastausajankohtana uusi lakiuudistus oli edennyt jo pitkälle ja sen suuntaviivat olivat yliopistoväen yleisessä tiedossa. Suunnitellusta huippuyliopistohankkeesta sekä yleensä yliopistojen uudistamisesta oli virinnyt vilkas julkinen keskustelu vuonna 2007, joka jatkui keväällä 2008, kun oppositio teki välikysymyksen yliopiston tilasta (Vanttaja 2010; Välimaa 2011). Kyselyn ajankohta oli siis mitä otollisin yliopistopoliittisten asenteiden tutkimiselle.

6.1 Uuden politiikan vastaanotto nihkeää

Vastaajien suhtautumista uuteen yliopistopolitiikkaan tutkittiin yleisellä teemalla, kysymällä ”Mitä mieltä olet maamme yliopistopolitiikasta?” Kysymys sisälsi 15 Likert-tyyppistä väittämää. Lisäksi vastaajat saivat ottaa vapaamuotoisesti kantaa yliopistopolitiikkaan vastaamalla avokysymykseen: ”Mitä muuta sinulle tulee mieleen nykyisestä yliopistopolitiikasta?” Kuviossa 4 on esitetty väittämien suorat jakaumat koko vastaajajoukossa.



KUVIO 4. Kaikkien vastaajien suhtautuminen harjoitettuun yliopistopolitiikkaan. Vastausten suorat jakaumat väittämittäin (samaa mieltä = täysin samaa mieltä + jokseenkin samaa mieltä; eri mieltä = täysin eri mieltä + jokseenkin eri mieltä).

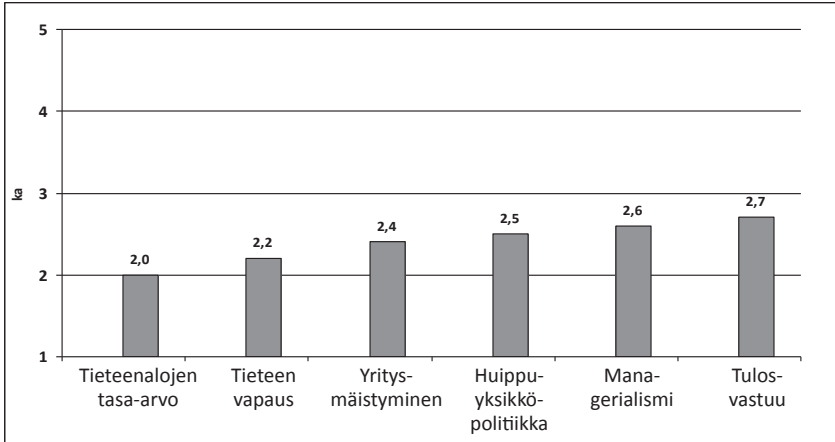
Uuden yliopistopolitiikan linjauksiin ja ratkaisuihin kohdistuvia asenteita voi luonnehtia hyvin varautuneiksi. Ainoa politiikan linjaus, jonka selvä enemmistö hyväksyi, oli yliopistojen taloudellisen päätäntävällän lisääminen, jota kannatti kolme neljästä vastaajasta. Kuitenkin vain yksi vastaaja neljästä piti hyvänä asiana sitä, että tämä autonomia toteutettiin luopumalla yliopistojen tilivirastostatuksesta. Opinto-oikeuden rajoittamisen, johon oli siirrytty vuoden 2005 (SA 2005) lakiuudistuksen myötä, hyväksyi joka kolmas vastaaja. Noin 30 prosenttia vastaajista oli tehokkuuden ja tulosvastuullisen politiikan kannalla: katsottiin, että keskinkertaisuus vaivaa maamme yliopistoja ja tehottomat yksiköt joutaisi lakkauttaa tai yhdistää, sekä oltiin valmiita kannattamaan tulospalkkauksen ja tulosperustaisen resurssienjaon syventämistä. Vastaajista sunnilleen saman verran oli valmis hyväksymään ulkopuolisten tahojen ottamisen yliopiston johtoon ja hallintoon. On mielenkiintoista, että samalla kuitenkin 70 prosenttia vastaajista kavahti ajatusta, että yliopistojen tulisi hallinnon ja johtamisen suhteen toimia yritysten tavoin. Kategorisen kieltävästi vastaajat suhtautuvat myös lukukausimaksuihin, samoin kuin huippuyliopistopolitiikkaan. Vastaajat suhtautuivat hyvin negatiivisesti uuden yliopistopolitiikan vaikutuksiin: reilusti yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tieteen vapaus on vähentynyt ja uudet rahoitusmallit aiheuttavat eriarvoisuutta tieteenalojen välillä. Vastausten jakaumat kertovat kuitenkin myös siitä, että kannan ottaminen moniin kysymyksiin on vaikeaa: monissa väittämässä neutraalit osuudet vaihtelivat 10 ja 20 prosentin välillä.

Osasta väittämistä muodostettiin summamuuttujat kuvaamaan politiikan eri osa-alueita. Ne laadittiin mittaamaan seuraavia uuden yliopistopolitiikan linjauksia, joita on toteutettu suomalaisessa yliopistopolitiikassa ja joita uuden lainsäädännön myötä ollaan entisestään vahvistamassa:

- kilpailu- ja huippuyksikköpolitiikka ($\alpha = 0,612$; $ka = 2,5$; $kh = 0,9$)
 1. ”On hyvä, että Suomeen ollaan luomassa muutamaa ”huippuyliopistoa”.
 7. ”Kirstyvän kilpailun myötä on välttämätöntä, että tehottomat yksiköt voidaan lakkauttaa tai yhdistää suuremmiksi yksiköiksi.”
 9. ”Suomen yliopistojen vakava ongelma on keskinkertaisuus.”

- managerialistinen johtaminen ja hallinto ($\alpha = 0,691$; ka = 2,6; kh = 1,1)
 8. ”On hyvä, että yliopistojen johtoon kaavaillaan lisää ulkopuolisia edustajia.”
 10. ”Yliopistoihin pitäisi saada ammattijohtajat.”
- yritysmäistyminen ($\alpha = 0,525$; ka = 2,4; kh = 1,0)
 2. ”On hyvä, että yliopistot lakkaavat tulevaisuudessa olemasta valtion tilivirastoja.”
 12. ”Yliopistojen tulisi voida toimia rahoituksen ja johtamisen suhteen yritysten tavoin.”
- tulostavuu ($\alpha = 0,625$; ka = 2,7; kh = 0,9)
 6. ”Yliopistojen ja sen yksiköiden resurssienjaon tulisi entistä enemmän perustua tuloksellisuuteen.”
 11. ”Yliopiston työntekijöiden palkkauksen tulisi nykyistä enemmän määräytyä tuloksellisuuden mukaan.”
 13. ”On hyvä, että perustutkinto-opiskelijoiden opinto-oikeutta on rajoitettu.”
- yliopistopolitiikan yleinen hyväksyminen ($\alpha = 0,787$; ka = 2,7; kh = 0,7)
väittämät 1, 2, 4, 6, 7, 8, 12–14

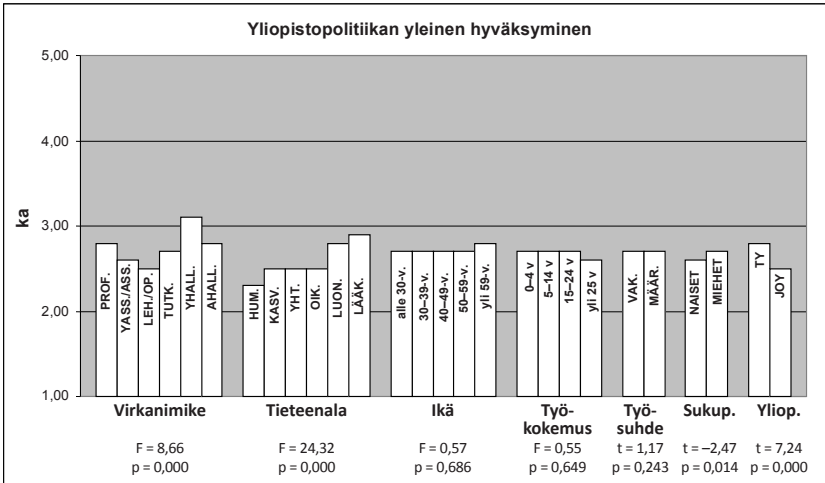
Kuviossa 5 on vertailtu summamuuttujien sekä kahden yksittäisen väittämän keskiarvojen avulla koko vastaajajoukon suhtautumista uuden politiikan osa-alueisiin. Suorien jakaumien tavoin myös summapistemäärien keskiarvot kertovat, että yliopistotyöntekijät asennoituvat kauttaaltaan varauksellisesti uuden politiikan linjauksiin ja erityisesti sen seurauksiin. Kaikkein kielteisimmin vastaajat suhtautuivat politiikan vaikutuksiin suhteessa eri tieteenalojen tasa-arvoon sekä tieteen vapauteen, mutta tulostavuu, jonka keskiarvo nousee kaikkein korkeimmaksi, jää myös alle neutraalin.



KUVIO 5. Suhtautuminen uuteen yliopistopolitiikkaan ja sen vaikutuksiin (n = 1 315). Keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin negatiivinen – 5 = erittäin positiivinen. Yksittäisiä väittämiä kuvaavat muuttujat ”tieteenalojen tasa-arvo” ja ”tieteen vapaus” on esitetty kuviossa käännettynä (vrt. kuvio 4, väittämät 5 ja 15).

6.2 Ylemmät hallintotyöntekijät, lääketieteilijät ja turkulaiset suopeimpia uudelle politiikalle

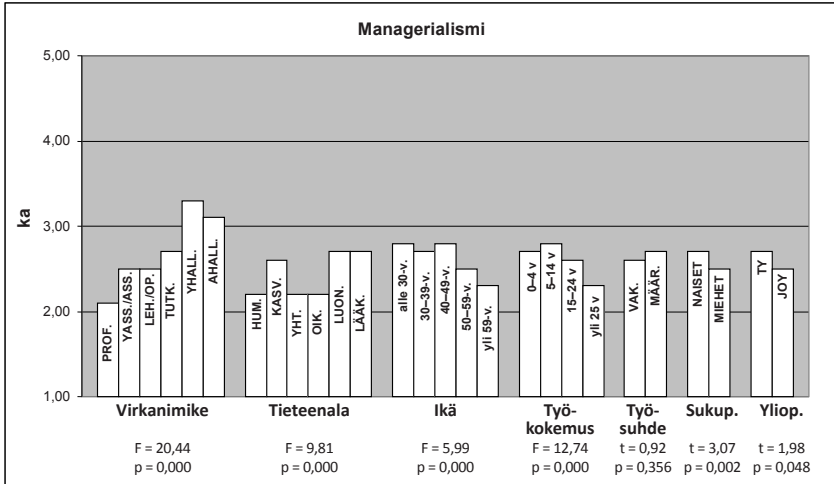
Seuraavaksi tarkastellaan taustamuuttujien yhteyttä yliopistopolitiikkaan asennoitumiseen sen eri osa-alueilla. Tarkastelu perustuu edellä kuvattuihin summamuuttujiin. Yleisesti uuden politiikan hyväksyminen on tilastollisesti selkeästi yhteydessä eri osaryhmien suhtautumiseen. Tosin ryhmien väliset absoluuttiset keskiarvoerot eivät useinkaan ole kovin suuria. Yleisen hyväksymisen summamuuttujan keskiarvot (kuvio 6) osoittavat, että virkanimike ja tieteenala erottelevat selkeimmin yleistä uuden politiikan vastaanottoa ja hyväksymistä. Yleislinjana on, että hallintoeliitin – ylempien hallintotyöntekijöiden – suhtautuminen on positiivisempaa kuin muiden työntekijäryhmien. Tieteenaloista kovien tieteiden luonnontieteen ja lääketieteen piirissä on uusi politiikka otettu suopeimmin vastaan. Myös yliopistojen välinen ero on huomattava: Turun yliopiston vastaajien asenteet ovat selvästi positiivi-



KUVIO 6. Yleinen suhtautuminen yliopistopolitiikkaan taustamuuttujittain. Vastauksen keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin negatiivinen – 5 = erittäin positiivinen.

semmat kuin joensuulaisten. Myös sukupuoli on yhteydessä uuden politiikan hyväksymiseen: miehet suhtautuvat siihen naisia jonkin verran suopeammin. Sitä vastoin ikä tai kokemus ei juuri näytä selittävän suhtautumista. Ainoastaan kaikkein vanhimman ikäryhmän (yli 59-vuotiaat) asennepistemäärä erottuu hieman korkeampana muihin ikäryhmiin verrattuna. Määräaikaisissa ja vakinaisissa palvelussuhteissa työskentelevien käsitykset eivät myöskään eronneet toisistaan.

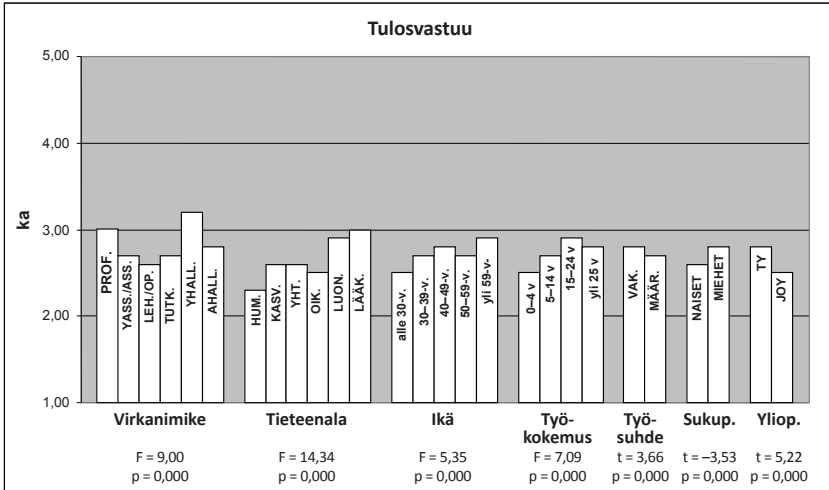
Kun tarkastellaan politiikan eri osa-alueita, erottuvat eri osaryhmät enemmän toisistaan. Managerialistinen politiikka jakoi voimakkaasti vastaajia kaikkien muiden tarkasteltavien taustamuuttujien paitsi työsuhteen muodon suhteen (kuvio 7). Ylempien hallintotyöntekijöiden selvästi positiivisempi suhtautuminen nousee selkeästi esiin kuviosta. Tässä, kuten pääsääntöisesti muillakin osa-alueilla, kaikkein varauksellisimmin uuteen politiikkaan suhtautuivat opetustyötä tekevät, joista professorit suhtautuivat erityisen negatiivisesti managerialismiin. Professorien negatiivinen suhtautuminen kertonee koetusta vallan ka-



KUVIO 7. Suhtautuminen managerialismiin taustamuuttujittain. Vastausten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin negatiivinen – 5 = erittäin positiivinen.

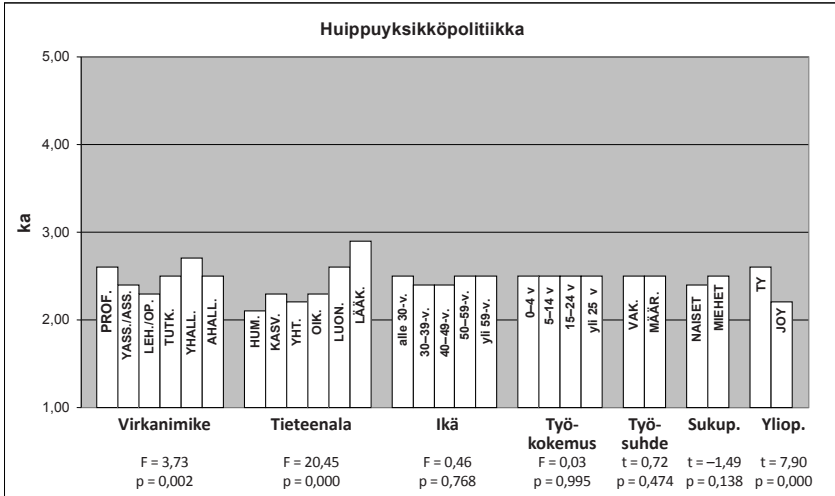
ventumisesta suhteessa yliopiston uusiin hallinnointitapoihin. Myös tieteenalat jakavat vastaajien suhtautumista tilastollisesti erittäin merkittävästi. Lääke- ja luonnontieteilijät suhtautuvat managerialistiseen johtamiseen ja hallintoon muiden tieteenalojen edustajia positiivisemmin. Ero tulee erityisesti esiin suhteessa humanisteihin, yhteiskuntatieteilijöihin sekä oikeusoppineisiin. Kuitenkin kasvatustieteilijät erottautuvat näistä neljästä tieteenalasta positiivisemmalla suhtautumisellaan. Ikä ja työkokemus ovat myös selkeästi yhteydessä managerialismiin hyväksymiseen; vartuneimmat ja kokeneimmat työntekijät vierastavat sitä enemmän kuin nuoremmat kollegansa. Myös sukupuoli oli jonkin verran yhteydessä siten, että miehet suhtautuivat siihen naisia positiivisemmin. Hyvin mielenkiintoista on se, että Turun yliopiston työntekijät asennoituivat jonkin verran positiivisemmin kuin joensuulaiset kollegansa.

Kuviossa 8 on esitetty vastaajaryhmien suhtautumista tulostulosvastuulisuuden politiikkaan.



KUVIO 8. Suhtautuminen tehokkuuteen ja tulosvastuuseen. Vastausten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin negatiivinen – 5 = erittäin positiivinen.

On mielenkiintoista, että ylempään hallintohenkilökunnan lisäksi professorit erottuvat muista työntekijäryhmistä positiivisemmilla asenteillaan. Erot ovat myös tilastollisesti merkitseviä suhteessa kaikkiin muihin työntekijäryhmiin. Myös tieteenaloittain nousevat kovat tieteet, lääketiede ja luonnontiede, selvästi muiden yläpuolelle. Työkokemus on yhteydessä positiivisempaan suhtautumiseen niin, että pidempään yliopistoa palvelleet suhtautuvat positiivisemmin tulosvastuullisuutta korostavaan politiikanpitoon. Tosin yli 25 vuotta yliopistoa palvelleiden konkarien pistemäärät hieman laskevat 15–24 vuoden työkokemuksen omaaviin kollegoihin verrattuna. Tämä on mielenkiintoista, sillä managerialismin kohdalla yhteys oli päinvastainen. Iän yhteys tulosvastuuseen suhtautumiseen on hieman samansuuntainen, sillä nuoremmat suhtautuvat siihen vanhempia kielteisemmin, mutta yhteys ei ole kuitenkaan niin johdonmukainen. Myös tällä osa-alueella miehet erottuivat naisista sekä turkulaiset joensuulaisista positiivisemmalla suhtautumisellaan. Tulosvastuun kohdalla myös työsuhteen muoto



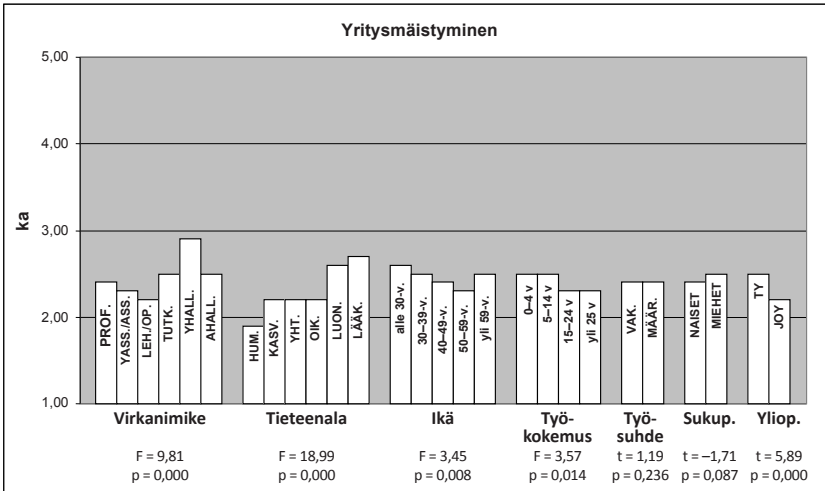
KUVIO 9. Suhtautuminen kilpailu- ja huippupolitiikkaan. Vastausten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin negatiivinen – 5 = erittäin positiivinen.

erotteli suhtautumista: vakituisissa työsuhteissa työskentelevät suhtautuivat positiivisemmin kuin määräaikaiset työntekijät.

Huippuyksikköpolitiikka (kuvio 9) erotteli suhtautumista ryhmien välillä suunnilleen samoin kuin managerialismikin, mutta ei kaikkien taustamuuttujien suhteen. Vastaajan ikä, työkokemus ja työsuhteen muoto eivät erottele käytännössä lainkaan suhtautumista ja sukupuoli-kin vain heikosti. Sen sijaan virkaryhmä ja tieteenala ja yliopisto olivat edelleen tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä suhtautumiseen.

Huomion kiinnostavat erityisesti tieteenalojen väliset erot. Erityisesti lääketieteilijät erottuvat selvästi positiivisemmalla suhtautumisellaan kaikista muista, joskin pylväät kertovat myös kovien ja pehmeiden tieteiden välisestä polarisaatiosta.

Yritysmäistämisen politiikka (kuvio 10) nostaa jälleen ryhmien välisiä eroja voimakkaammin esiin. Sukupuolta ja työsuhteen muotoa lukuun ottamatta tämän politiikan osa-alue erottelee osaryhmien suhtautumista tilastollisesti merkitsevästi. Jälleen kerran hallintoeliitti erottuu



KUVIO 10. Suhtautuminen yritysmäistymiseen. Vastausten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin negatiivinen – 5 = erittäin positiivinen.

suopeammalla suhtautumisellaan, mutta nyt myös – mielenkiintoista kyllä – tutkijat yhdessä alemman hallintoväen kanssa erottuvat muusta tutkimus- ja opetushenkilökunnasta. Niin ikään muista osa-alueista tuttuun tapaan luonnontieteilijät ja lääketieteilijät olivat pehmeiden tieteiden edustajia valmiimpia hyväksymään yliopistojen yritysmäistämisen. Humanistien negatiivinen suhtautuminen ja ero lääketieteisiin on huomattava. Myös vastaajan kokemus ja ikä ovat samansuuntaisesti yhteydessä yritysmäistämisen hyväksymisessä: kuta enemmän on molempia karttunut, sen varauksellisempi suhtautuminen. Poikkeuksena oli kuitenkin vanhin ikäryhmä, 60-vuotiaat ja sitä vanhemmat, joiden summapistemäärä oli suunnilleen sama kuin 30–40-vuotiaiden vastaajien. Miesten ja naisten asennoitumisen ero kaventuu yritysmäistämisen politiikassa, mutta Turun yliopiston väen ero joensuulaisiin säilyy selkeänä tälläkin osa-alueella.

Yliopistopolitiikkaan liittyvät avovastaukset myötäilivät paitsi sisällöiltään myös suunnaltaan väittämien antamaa kuvaa yliopistoväen asenteista. Kriittisten kommenttien määrä oli huomattavan suuri.

Myönteisiksi tulkittavia arvioita – joskaan kaikki niistäkään eivät olleet varauksettoman positiivisia – nykyisen politiikan tavoitteista tai toteuttamismuodoista sisältyi runsaasta 300¹¹ vastauksesta ainoastaan hieman yli kymmeneen.

6.3 ”Oloni on kuin juutalaisella professorilla Saksassa 1933...”

Yliopistopolitiikan yleisiä linjauksia koskevat väittämät avokysymyksineen oli sijoitettu lomakkeen loppuun. Selvästikin edeltävät asenneväittämät sekä aiemmin muualla lomakkeessa esitetyt kysymykset olivat virittäneet osaa vastaajista erittelemään avovastauksessa tarkemmin käsityksiään ja kokemuksiaan. Niinpä vastausten näkökulmat ja teemat vaihtelivat suuresti alkaen henkilökohtaisista työkokemuksista aina globaaliin korkeakoulupolitiikkaan sekä yliopiston ja tieteen perimmäisten kysymysten pohdintaan. Vastaukset vaihtelivat luonnollisesti myös pituudeltaan. Yleinen vastaustyyppi oli lyhyt, muutaman virkkeen mittainen yleinen luonnehdinta harjoitetusta politiikasta. Paitsi että valtaosa vastauksista oli varsin kriittisiä, monien vastausten sävy oli turhautunut. Tämä ilmeni sarkasmina, ironiana, mutta myös suorasukaisina, jopa alatyylisinä kannanottoina.

Se on järjetöntä hulluutta. (558/mies/tutkija/kasvatustiede)

Metsään mennään ja lujaa. (754/mies/yliassistentti/luonnontiede)

Sitä harjoittavat ihmiset, jotka eivät tiedä tieteestä mitään. (657/mies/yliassistentti/yhteiskuntatiede)

¹¹ Avokysymykseen vastasi noin joka neljäs vastaaja (n = 328). Kun näistä poistettiin 16 sellaista lyhyttä kommenttia, joissa ei otettu kantaa politiikkaan vaan todettiin, ettei ei ollut mitään lisättävää tai kommentoitiin jotenkin kyselyä tai jotakin sen osaa, jäi analysoitavaksi 312 vastaajan näkemykset uudesta yliopistopolitiikasta.

Yliopistoja aletaan tuhota... (926/mies/lehtori/humanistinen)

Vaarantaa koko yliopistolaitoksen perustan. (106/mies/professori/lääketiede)

Se on äärettömän ristiriitaista, yksisilmäistä ja kaikenmaailman hölmöjen muotivirtausten perässä ravaamista. (416/mies/ylempi hallintotyöntekijä/tiedekuntataso)

Vastaukset heijastavat myös yksittäisen yliopistotyöntekijän voimattomuutta politiikan uudistusten keskellä, jotka vyöryvät jostakin ylä- tai ulkopuolelta:

Oloni on kuin juutalaisella professorilla Saksassa 1933: voi vain seurata avuttomana vierestä, kun hyvin toimiva yliopistolaitos tuhoetaan uskomattoman primitiivisen ideologian takia. (526/mies/professori/oikeustiede)

Muutamissa vastauksissa tuli esiin kokeneempien työntekijöiden näkökulma, jossa he saattoivat todeta olevansa onnekkaita voidessaan pelastautua eläkkeelle viime hetkellä tulevan vedenpaisumuksen tieltä.

Hallitus on päättänyt saada nimensä Suomen korkeakoululaitoksen historiaan ja saakin, aivan kuten Herastratos: ”Kakaroille ei jätetä” eli ”Après nous le déluge”.¹² Yliopiston hallinto pokkuroi paniikinomaisesti, eivätkä ammattiliitot ymmärrä kuin rahasta. Olen irtisanoutunut, enkä liene viimeinen. (519/nainen/lehtori/humanistinen)

Harjoitettu politiikka koettiin lyhytjänteiseksi, ristiriitaiseksi ja epä johdonmukaiseksi – monissa vastauksissa sitä luonnehdittiin sanalla ”poukkoileva”. Vastaukset kuvastavat hyvin tuolloista ajankohtaa, jol-

¹² ”Meidän jälkeemme vedenpaisumus.”

loin monia hallinnollisia uudistuksia oli ajettu yliopistoissa sisään nopealla aikataululla ja niihin oli jouduttu reagoimaan nopeasti. Rakenteelliset uudistukset, jotka koskettivat nimenomaan Turun ja Joensuun yliopistoja, olivat ajankohtaisia. Keväällä 2008 hallitus oli valmistellut uutta yliopistolakia, jonka julkistamista odoteltiin ja jonka tiedettiin olevan monessa suhteessa hyvin radikaali. Nopeiden muutosten keskellä monista asioista vallitsi epätietoisuutta ja ennen kaikkea valtakunnan tasoa kohtaan osoitettiin voimakasta epäluottamusta.

Täysin sekopäistä! OPM ja hallitus kilpailevat siitä, kumpi ehdottaa nopeammalla aikataululla hullumpia uudistuksia (– –) Todella hirveä tilanne, vaarallinen ja vastuuton sekasorto, tekisi mieli sanoa että kansallisen tiedemaailman ryöstö ja raiskaus on meneillään. (172/nainen/tutkija/humanistinen)

Sekavaa, ristiriitaista taistelua, julkisuutta hallitsee milloin miikin muoti. Rakenteiden uudistus poukkoilee. Pari vuotta sitten oli hienoa pientiedekunnat, nyt tehdään suurtiedekuntia. (312/mies/tutkija/yhteiskuntatiede)

Yliopistoille kaavailtu autonomia tulee olemaan toteutuessaan sitä, että yliopistot saavat itse tehdä kipeät päätökset, joilla yleensä on ikäviä heijastusvaikutuksia juuri henkilöstöön. (Tuleva suunniteltu oikeusaseman muutos ja rahoitus tekevät tämän.) Akateeminen vapaus on tämän jälkeen vain sanahelinää. Poliittinen päätöksenteko on aivan liian kaukana todellisuudesta ja sen vuoksi tilanne on tällä hetkellä se mikä on. (– –) (576/nainen/alempi hallintotyöntekijä/keskushallinto)

6.4 ”Yliopisto ei ole enää yliopisto, vaan makkaratehdas”

Kuten asenneväittämien tarkastelu osoitti, suuri enemmistö vastaajista uskoi uuden politiikanpidon rajoittavan tieteen vapautta ja murentavan yliopiston perinteisiä tehtäviä, arvoja ja olemusta. Lukuisista avovastauksista paistoikin huoli yliopiston autonomiasta, kriittisyydestä ja tutkimuksen vapaudesta, siis kokonaisen sivistysyliopiston säilymisen puolesta tilanteessa, jossa rahan ja tehokkuusvaatimusten koettiin yhä vahvemmin määräävän tieteen teon ehtoja.

Olen samaa mieltä – oliko se nyt – Hämeen-Anttilan kanssa, joka on sanonut, että ennen yliopistoputkeen pantiin rahaa ja oletettiin, että yliopisto tuottaa koulutusta ja sivistystä, nyt oletetaan, että putken päästä TULISI rahaa. Suomalainen yliopistopolitiikka on ollut jo pitkään menossa päin mäntyä, ja tilanne on päässyt aivan liian pitkälle – miksi? Kukaan ei ole uskonut, että tällaista yksinkertaisesti voisi tapahtua. Toivottavasti nyt ei ole liian myöhäistä toimia, jotkut ovat onneksi alkaneet herätä, keskustella ja vastustaa. Ehkä lakko tai täysi kapina olisi parempi vaihtoehto. Hyvä, että teette tällaista tutkimusta. (1039/nainen/professori/humanistinen)

Yliopiston perustavoitteet ja -tehtävät ovat unohtuneet: tutkimus, sivistys ja koulutus. Raha määrää. Miksi kaikki pitää mitata rahassa? Miten tuloksellisuutta mitataan, jos ajatellaan yllämainittuja tavoitteita, jotka mielestäni ovat jokaisen yliopiston peruspilarit. (377/nainen/yliassistentti/humanistinen)

(– –) Nykyinen kehitys on johtamassa siihen, että yliopisto menettää senkin vähän sivistysyliopistofunktiosta, jota sillä aikaisemmin on ollut. Myös tieteen avoimuus – yksi tieteellisyyden kriteeri – on vaarassa yritysten lisääntyvän rahoituksen myötä. Myös kriittisyys ja tieteen merkitys yhteiskunnallisen kehityksen

reflektoijana on vaarassa nykyisen hallituksen suunnitteleminen ”uudistusten” myötä. Jos virkasuhde muutetaan työsopimussuhteiseksi, niin entisestään heikentää tutkimuksen mahdollisuuksia toimia pitkäjänteisesti yhteiskunnallisen kehityksen kriittisenä reflektiona. (124/mies/lehtori/kasvatustiede)

Yhteiskunnallinen kriittisyys on kuolemassa yliopistoista uusien toimintamallien myötä. Kriittisen tutkimuksen ja opetuksen ylläpito on jo joutunut sivuraiteelle, ja valtastrateginen ote on uusliberalistisen tyhjyyden vallitsema. Kammottavaan rakenteilla leikkimiseen sortuvat niin opetushallinto kuin henkilökuntakin, tosin aivan eri syistä: opetus- ja tutkimushenkilökunnan työtilanne on sellainen, että mitään loogisen kritiikin rakentamis- ja ilmaisumahdollisuutta ei ajankäytön vuoksi (kiire ja stressi) juurikaan ole. Hallinto (sekä valtakunnallinen että paikallinen) taas juoksee globalisoituneen talousvallan narussa kriiikkittömästi, eikä se ilmeisesti paremmasta edes ymmärrä. Säälittävä tilanne, joka jossain vaiheessa purkautuu kriisiinä, tosin ehkä ympäristökatastrofit ennättävät ensin... (305/ei mainittu sukupuolta/lehtori/yhteiskuntatiede)

Yliopistojen yritysmäistyminen nousi esiin kriittiseen sävyyn myös avovastauksissa, joissa tehtiin selkeä pesäero yliopistojen ja yritysten välillä ja oltiin huolestuneita siitä, mihin liike-elämän oppien soveltaminen yliopistoissa tulevaisuudessa johtaa. Myös osa hallintohenkilökunnasta otti tähän kehityskulkuun hyvin kriittisen kannan:

Yritysmailman toimintatapojen matkiminen on lyhytnäköistä. Yliopistot uhkaavat menettää myönteisen yhteiskunnallisen merkityksensä kvartaalitalouden rukkanasina. (951/mies/alempi hallintotyöntekijä/keskushallinto)

Porvarihallituksen yliopistopolitiikka pyrkii luomaan yliopistoista liikeyrityksiä – jonkinlaisia Nokian laajennettuja tutkimus- ja

tuotekehittelyosastoja. Suuria muutoksia lanseerataan vähäisellä valmistelulla ja toimijakenttää kuulematta. Tämä ei luo luottamusta tulevaisuuteen vaan epävarmuutta, joka jäytää kaikkialla. Poliittikkaa sanelee yksi arvo = raha ja yksi mantra = kilpailukyky. (– –) (583/nainen/ylempi hallintotyöntekijä/erillislaitos)

Se, mitä 1980-luvun lopussa kokeiltiin pankkimaailmassa, kokeillaan nyt myös yliopistomaailmassa. Liekö tulos samanlainen eli ennakoitavissa on romahdus? (591/mies/ylempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Yksi värikkäimmistä yliopiston roolin muutoksen kuvauksista tuli osa-aikaeläkkeellä olevalta humanistilta:

Humanistiset tieteenalat ovat kohta perikadon kourissa. Yliopisto ei ole enää yliopisto, vaan makkaratehdas. Oikeat liukuhinnat ja tuotteen ”laadun” kontrolloijat hihnojen päähän, niin kuin entisessä Itä-Saksassa, niin viimeisellekin meistä valkenisi, missä mennään. Ei kapitalistinen, globaali kilpailu ole sen järkevämpää kuin aikoinaan oli sosialistileirissä sosialistisena kilpailuna. Historia toistaa itseään, ja muka viisaat ja kriittiset yliopistoihmiset vaikenevat ja antavat kiltisti tehdä tämän kaiken itselleen. Olen ahdistunut ajatuksesta. Siksi täältä osa-aikaeläkkeeltä en toivo muuta kuin nopeaa täydellistä eläköitymistä. Sydän ja moraalitässä ovat kovilla! Jokainen toisinajattelija on tänäkin aikana kullan kallis! (407/nainen/professori/humanistinen)

Rahan valta näkyi vastauksissa myös toisella tavalla: kritiikkinä resurssien puutteesta, joka tekee tyhjäksi politiikan yliopistoille asettamat jatkuvasti kasvavat tavoitteet ja yhä kunnianhimoisemmat vaatimukset. Tämä juonne tuli esille huippuyliopistopolitiikkaa koskevissa näkemyksissä, joita tarkastellaan seuraavassa luvussa, mutta myös laajempaan yliopistopolitiikan ongelmana ja haasteena.

Det finns ju inga pengar, och våra företag i Finland är för små för att finansiera stora projekt, så varför prata pengar då de inte finns? (411/mies/professori/luonnontiede)

Rahoitusta tulisi lisätä huomattavasti ja pysyvästi. Todellista muutosta ja parannusta tasoon ei saada muuta tietä. (954/mies/alempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Resursseja on liian vähän. Hallinnolliset muutokset eivät tule parantamaan tutkimuksen laatua ja lisäämään kansainvälistymistä. Suomi tarvitsee alueellisesti vahvoja yliopistoja. (1304/mies/suunnittelija/laitos- tai yksikkötaso)

6.5 Huippuyliopistopolitiikka: ei kannettu vesi kaivossa pysy

Huippuyliopistopolitiikka oli sekin yksi uuden politiikan eniten vastustusta herättänyt linjaus, jota koskevaan asenneväitteeseen negatiivisesti vastasi miltei 80 prosenttia vastaajista. Aihe kirvoitti erityisesti monet kirjoittamaan kriittisiä näkemyksiään avovastauksissa. Kriittiki kohdistui ennen kaikkea suunnitteilla olleeseen, nykyiseen Aaltoyliopistoon, joka tuolloin vielä kulki huippuyliopiston työnimellä. Monessa vastauksessa huippuyliopistojen perustaminen nähtiin keinoiseksi, hallinnollis-poliittiseksi ratkaisuksi ilman ymmärrystä (huippu)tutkimukseen vaikuttavista tekijöistä. Myös hankkeen realisuutta Suomen oloissa epäiltiin. Pienen maan resurssit eivät yksinkertaisesti riitä kamppailemaan suurempien maiden huippuyliopistojen kanssa. Myös huippuyliopistopolitiikan epäoikeudenmukaisuutta kritisoitiin.

Innovaatiohysteria – hyvänen aika, hallinnollisin päätöksin halutaan luoda huippuyliopisto: Miksi? Miten? Innovaatioita tekevät yritykset. Eri yliopistoja kohdellaan eri tavoin, se on tuottanut

koko kentälle kyräilyn ja hajota ja hallitse -ilmapiirin. (75/nainen/yliassistentti/oikeustiede)

Nykyisen yliopistopolitiikan retoriikassa piiloudutaan liiketaloudesta tuttuihin, mutta sisällöltään hyvinkin kevyisiin käsitteisiin kuten ”missio” ja ”visio”. Erityisesti ns. ”innovaatioyliopiston” kohdalla kielenkäyttö yliopistopolitiikan saralla on ollut tasoltaan muistuttaa pienen lapsen itsekritiikitöntä kielenkäyttöä. ”Innovaatioyliopisto” on julistettu ”huippuyliopistoksi” ennen kuin yhtään kurssia, tutkimusta tai tutkintoa on ko. yliopistossa suoritettu. Yhdistämällä keskinkertaisia yliopistoja ei todennäköisesti synny huippuyliopistoa, vaan vain aikaisempaa suurempi keskinkertainen yliopisto. (1201/mies/tutkijakoulutettava/lääketiede)

Huippuyliopistoa ei synny poliittisin päätöksin. Suomen kaltaisessa maassa ei ole mitään mahdollisuuksia huippuyliopiston luomiseen. Väestö ja opiskelijapohja ei kerta kaikkiaan riitä. Sen sijaan jotkin tutkimusryhmät voivat Suomessa olla alansa huippua, vaikka muuten ko. tieteenala ei täällä loistaisikaan. Nobelpalkinto tieteessä kerran tai kahdesti sadassa vuodessa vastaisi varmasti suomalaisen tieteen tasoa, eikä yksi innovaatioyliopisto sitä miksiäkään muuta. Täällä riittää, kun yliopisto tuottaa yhteiskunnan palvelukseen riittävän päteviä kandeja, maistereita ja tohtoreita. (1120/mies/lehtori/luonnontiede)

Huippuyliopistopolitiikkaa ei kuitenkaan kaikissa vastauksissa kategorisesti vastustettu, vaan löytyi myös kannanottoja, joissa sinänsä hyväksyttiin huipputaso yksiköihin tai yliopistoihin tähtäävän politiikan perusteet mutta kritisoitiin tapoja, joilla sitä on lähdetty toteuttamaan. Lisäksi epäiltiin Suomessa noudatettavan ”suuri on kaunista” -politiikan realismisuutta.

”Huippuyliopiston” perustamisessa sinänsä ei ole mitään huomautettavaa. Ongelmana on, että nykyinen politiikka luo

”huippuyliopiston” kulttia, jonka varjolla voidaan (ja ehkäpä on päätettykin) tehdä täysin mielivaltaisia ratkaisuja, jotka luonnollisestikin perustellaan erittäin ylevillä sanakänteillä. (860/mies/yliassistentti/yhteiskuntatiede)

Huippuosaajia ja -yliopistoja ei luoda hallinnollisin keinoin. Mitä suurempi yksikkökoko, niin sitä enemmän yksikkö pilkkoutuu professorien vetämiksi ”kuppikunniksi”, joten yksikkökoon muutos ei juurikaan tuo toivottua tulosta. Akateeminen perusyksikkö on aina ollut ja tulee aina olemaan yhden professorin vetämä tutkimusryhmä. (864/mies/yliassistentti/luonnontiede)

Huippujen ja tuloksellisuuden mittarit ovat kateissa. ”Huippu-tutkimus” ei ole vain tietyissä lehdissä julkaistavaa tutkimusta tai yrityselämää kiinnostavaa tutkimusta. Suomessa ”huippuyliopistoihin” pyritään yhdistämällä yksiköitä ja karsimalla rahoitusta, kun maailman ”huippuyliopistot” ovat pieniä ja niiden rahoitus runsasta. (492/nainen/tutkija/yhteiskuntatiede)

Suuri koko ei ole itseisarvo – laadukas tutkimus ja opetus sen myötä syntyy aina tutkimusryhmässä (eli pienessä yksikössä), jolla on pitkäjänteinen rahoitus, täysi vapaus, hyvä vetäjä ja ydintiimi, ja riittävästi aikaa muiden töiden ohella tutkimukselle. Siispä opettaja/opiskelijasuhde sekä rahoituksen pitkäjänteisyys ovat avainasemassa, jos Suomen yliopistoja halutaan nostaa maailmalla näkyvälle tasolle. Ei yhdistäminen isoiksi hallinnollisiksi yksiköiksi. (839/mies/lehtori/humanistinen)

Yksi arvostelun aihe oli aluepolitiikka – oltiinhan ”innovaatioyliopistoa” sijoittamassa pääkaupunkiseudulle. Ymmärrettävästi Turun, mutta ennen kaikkea Joensuun perspektiivistä tässä oli paljon kritisoitavaa – huolimatta siitä, että molemmat yliopistot olivat mukana kahdessa muussa rakenteellisen kehittämisen kärkihankkeessa.

Sinänsä hyvä satsata huippuihin, mutta jos niitä tehdään hallinnollisilla päätöksillä (vrt. ”innovaatioyliopisto”) mennään pieleen. Ylipistoja perustettiin liikaa, kun joka läänin piti saada omansa ja läänejä oli liikaa. Lakkauttamisia pitää voida harkita, mutta parasta on avoin kilpailu. Jos joku yliopisto pääsee jollain alalla huipuksi, se saa olla missä vaan – ei Helsinki ole välttämättä suurin ja kaunein kaikilla aloilla. (–) (395/nainen/professori/luonnontiede)

Tuntuu aika kamalalta ajatus, että huippua voi olla vain Helsingissä ja parissa muussa isossa kaupungissa. Minusta Suomessa huippua on se, että on tasaisesti saatavilla akateemista opetusta ja valmistuu eri puolilla maata on akateemisia, kansainvälisesti toimivia ihmisiä ja yliopistokampuksia, joissa työskentelevät ihmiset vaikuttavat alueellaan monipuolisesti yksinkertaisesti elämällä elämänsä ja tekemällä työnsä siellä = täällä. On se kumma, että nyt ei tähän muka ole enää varaa, juuri kun tietoverkot alkavat olla paikkakunnasta riippumattomia ja peräkylläkin eletään uskomattoman innovatiivisesti ja kansainvälisesti. Katsantokannat maan tulevaisuuteen ovat jo kaventuneet hälyttävästi. (551/nainen/ylempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

6.6 Tuloksellisuuden mittaamisen sietämätön yksioikoisuus ja epäoikeudenmukaisuus

Yksi esiin noussut teema oli vastaajien kritiikki tuloksellisuuden arvioimiseen. Monien kommenttien sisältö oli, että tuloksellisuuden arvioiminen akateemisessa toiminnassa on yksioikoista ja hyvin vaikeaa käytettävissä olevilla kvantitatiivisilla mittareilla ja kriteereillä, erityisesti niin kutsutuilla pehmeillä tieteenaloilla ja tietyissä yliopiston perustehävissä, kuten opetuksessa.

Yliopiston työntekijöiden palkkauksen tulisi nykyistä enemmän määräytyä tuloksellisuuden mukaan. → Muuten voisikin, mut-

ta mittaaminen on käytännössä mahdotonta, esim. julkaisut tai esimiesarviot eivät kerro käytännössä juuri mitään. (46/mies/tutkija/kasvatustiede)

Tuloksellisuuden määrittäminen on hyvin vaikeaa, minkä takia tuloksellisuuden käyttäminen rahan jakamisen perusteena (ks. kysymykset 6 ja 11 tällä sivulla) on ongelmallista. Se johtaa helposti sellaisten asioiden painottumiseen, joita on helppo mitata, eikä niiden, jotka ovat oikeasti tärkeitä tuloksia. Tästä hyvä esimerkki on nykytilanne, jossa valmistuvien maistereiden ja tohtoreiden määrä on laatua tärkeämpää. Palkitseeko sellainen systeemi todella tuloksellisuutta? (1227/nainen/tutkija/yhteiskuntatiede)

(– –) Sen sijaan jos tuloksellisuus on jotakin joka vain kvantifioidaan, kuten välillä näyttää, esim. ulkopuolisen rahan määrällä, tutkintojen tai opintopisteitten määrällä tai julkaisumäärien metrimitalla, ollaan niin kovin hakoteillä, että hiljaiseksi vedetään. Kyseinen ajattelumalli johtaa ainoastaan tutkintojen ja tutkimusten ”tehtailuun”, joka ei pitkässä juoksussa sen enempää tieteen kuin yhteiskunnankaan näkökulmasta edistä mitään. Se mikä näyttää jonkun taulukkolaskenta-apparaatin näkökulmasta hetkellisesti ”tulokselliselta” ei välttämättä isommassa kuvassa ole lopulta sitä ollenkaan. Pahimmassa tapauksessa aivan päinvastoin. (694/mies/assistentti/luonnontiede)

Tuloksellisuus ja tuottavuus ovat humanistisissa tieteissä mahdottomia mitata. Rahassa ei voi mitata esim. suomalaisten hyvää kielitaitoa, joka on humanistien tuotosta. (1237/nainen/lehtori/humanistinen)

Myös tutkintojen määriä tuloksellisuuden indikaattoreina kritisoitiin monissa vastauksissa. Tämän nähtiin asettuvan ristiriitaan laatuvaatimusten kanssa.

Yliopistorahoituksen perustuminen tuotettujen tutkintojen määrään oli aivan älytön. Numeroihin tuijottaminen voi lisätä määrää mutta heikentää laatua olennaisesti. Tehokkuusajattelu sahaa innovatiivisuuden jalkaa – kiireisen ahdistuneessa ilmapiirissä tuskin voi syntyä mitään luovaa. Pelkään, että suunnitelluilla uudistuksilla ja kontrollin lisääntymisellä mennään juuri sinne minne ei pitäisi – tieteen alamäkeen eikä suinkaan huipulle. (1210/nainen/alempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Toisaalta löytyi myös näkemys, että nykyisetkin tuloksellisuuskriteerit toimivat epäoikeudenmukaisesti niitä kohtaan, jotka todella toimivat tehokkaasti.

Jos jokin tiedekunta tai laitos tekee hyvää tulosta (enemmän tasokkaampia julkaisuja, enemmän tutkintoja, enemmän ulkopuolista rahoitusta) kuin on tulosneuvotteluissa asetettu tavoitteeksi, pitäisi se myös palkita ansaitulla rahalla eikä niin että otetaan pois sekin vähä mitä on myönnetty. (618/nainen/tutkijakoulutettava/luonnontiede)

6.7 ”Kyllä herra ministeri”: huonoa ohjausta, hallintoa ja johtamista

Vaikka lomakkeen aiemmissa osioissa oli ollut jo runsaasti kysymyksiä hallinnosta ja johtamisesta, kirjoitti teema vastauksia vielä viimeisessä avokysymyksessäkin. Aiempien vastausten perusteella ei ollut yllättävää, että yhtenä kritiikin kohteena olivat ministeriö- ja hallitustaso, joille ei sen enempää sympatioita kuin luottamustakaan herunut:

Valtionhallinnon ja sen virkamiesten asiantuntemus yliopistoissa epäilyttää. Uudistuksia vaativat ja panevat alkuun pikku maisterit, jotka ovat joskus aikoinaan suorittaneet tutkintonsa aivan

toisenlaisessa yliopistossa kuin se on nyt. (701/nainen/professori/humanistinen)

Monimutkainen asia, jossa edetään kenties liian nopeasti. Opetusministeri on täysin pihalla yliopistokulttuurista, joten asioita pyörittävät ministeriön virkamiehet, mikä hieman pelottaa. (–) (176/sukupuolta ei mainittu/professori/luonnontieteellinen)

(–) Lisäksi opetusministeriltä voisi ehkä edellyttää jonkinlaista yliopistolaitoksen substanssiosaamista, ei vain virkamiesten kirjoittamien paperien ulkoa osaamista. Ja minkä ihmeen takia on niin vaikea myöntää, että yliopistolaitoksen kehittämisen asian-
tuntemusta löytyy enemmän sen sisältä kuin ulkopuolelta. Ottavatko pörssiyhtiöt huomioon ulkopuolisten neuvot ja vaatimukset? Miksi yliopistoyhteisön sitten pitää koettaa kumartaa joka suuntaan? (790/mies/tutkija/humanistinen)

Nykyisissä yliopistouudistuksissa tuntuu siltä, että vaikka kuinka joku osoittaisi niiden menevän metsään rankastikin, niitä ajetaan eteenpäin kun kerran niin on päätetty. Kaikesta huomaa, ettei viimeaikaisilla opetusministereillä ole ollut minkäänlaista korkeakoulupolitiikan linjaa, vaan ministeriön virkamiehet saavat mellastaa aivan rauhassa. Jotenkin opetusministeriön touhuista tulee mieleen vanha brittiläinen televisiosarja ”Kyllä, herera ministeri”. Näyttää olevan parempi, että opetusministerit ovat heikkoja, jotta virkamiehet saavat jatkaa suunnitelmiaan. (643/nainen/suunnittelija/tiedekuntataso ja keskushallinto)

Osassa vastauksista tuli selkeästi esiin se, kuinka konkreettisesti politiikanpito koettiin välittömässä työympäristössä, jonka kautta hyvin monet vastaajat luonnollisesti näkemyksiään toivat esille. Purettiin turhaumia koskien yliopiston, tiedekunnan tai yksikkötason hallintoa ja johtamista, niihin sisältyviä valtakamppailuja ja muita kielteisiksi koettuja piirteitä. Yhtäältä kritisoitiin hallinnon teknokratisoitumista ja

sen etäännyttäminen lattiatasoinen akateemisesta työstä, toisaalta professori- ja johtajavaltaa ja yleensä huonoa johtamista. Rahan valta ristiriitojen perimmäisenä syynä uudessa managerialistisessa hallinto- ja johtamiskulttuurissa nousi myös esiin.

Päätökset tehdään jossain ”ylätasolla”, ja niistä tiedotetaan vasta, kun päätökset on tehty. Kentän mielipide jätetään huomioimatta, vaikka sitä joskus kysytäänkin. Tämä aiheuttaa epävarmuutta. Ja eri tieteidenalojen erityispiirteiden huomioiminen on heikkoa. (679/nainen/alempi hallintotyöntekijä/tiedekuntataso)

(– –) Ajallemme on ominaista kaaoksen ja näköalattomuuden luominen, joka palvelee jonkin etua. Hajota ja hallitse ei ole kovin hedelmällinen hallintomalli. Alas arvoinvalidien byrokraattien lauma. Enemmän arvokeskustelua teknokraattisen byrokraattien sijaan. (364/mies/tutkija/luonnontiede)

Päätäjät näemmä käyneet samat seminaarit, raja kulkee nyt jossain dekaanien ja laitosjohtajien välillä. Erittäin isoja asioita ajetaan hyvin pienellä järjenkäytöllä. Tehty työ mitätöidään, pitäisi varmaan vaihtaa kansa, että hyvä tulisi. (711/mies/tutkija/tieteentaloa ei mainittu)

Rehtori sanoo KYLLÄ! Dekaanin sanoo EI! Laitosjohtaja sanoo KYLLÄ! Lopputulos: Dekaanin ottaa laitoksen kaikki profinat puhutteluun ja esittää laitosjohtajaa vaihdettavaksi. (– –) Dekaanin uskoo muutamaa tyhjääprofessoria, jotka haluaa maksaa itselleen projektinjohtopalkkioita esimerkiksi siitä, että ne pysyvät projektin ulkopuolella (laitosjohtaja estänyt tämän). On aivan uskomatonta, miten niukkojen rahojen jako aiheuttaa ongelmia ja kuinka on mahdollista, ettei edes dekaanin tiedä mikä taktiikkamme on (ylös tai alas, mutta keskelle ei voida jäädä)! Lisäksi vielä perään kiristetään: ”Istun näitten rahojen päällä, tiedän niistä pitäisi kuulua teille paljon isompi osuus, mutta ainakin ha-

luan toisen laitosjohtajan, jotta saatte rahat.” Kun akateemisesti tapellaan, niin kaikki menee päin P:tä. (– –) (194/mies/tutkija/luonnontiede)

6.8 Jotain hyvääkin

Vaikka politiikalle suopeat vastaukset jäivät selvään vähemmistöön, eivät kaikki vastaukset sentään olleet pelkästään kielteisiä, joskin varauksettoman positiivisia vastauksia oli äärimmäisen harvassa. Mutta hieman enemmän oli sellaisia vastauksia, joissa kannatettiin politiikan linjauksia tai periaatteita sinänsä, mutta arvosteltiin niitä tapoja ja keinoja, joilla niitä on toteutettu tai oltiin aikeissa toteuttaa. Paitsi määrältään myös pituudeltaan politiikkaa myötäilevät vastaukset olivat niukkoja.

Peruslinja on kannatettava, mutta nykyisen hallituksen poukkoilevat kannanotot ja yksisilmäinen keskittyminen pääkaupunki-seudulle ovat ongelmia. (854/mies/professori/kasvatustiede)

Yliopistot, korkeakoulut ja ammattikorkeakoulut yhtenäisen suunnittelun piiriin! Laadittava ja toteutettava keskipitkän aikavälin sopeutumissuunnitelma pienenevien ikäluokkien järkeväksi kouluttamiseksi! Radikaalisesti kohennettava opiskelijoiden työmoraalia rohkaisemalla ja vaatimalla täyspäiväistä opiskelua ja sitä vastaavaa tulosta! (1119/mies/professori/luonnontiede)

Suunta on oikea, pitää vain huolehtia, että se jatkuu ja että yliopistot uudistuvat ihan oikeasti eikä vain paperilla. (892/mies/professori/luonnontiede)

On välttämätöntä tehdä jotain. Yliopistoja on liikaa. Nykyisillä uudistuksilla on kaikki mahdollisuudet sekä onnistumiseen että epäonnistumiseen. Pahin vaihtoehto olisi silti olla tekemättä

mitään. Saapas nähdä, kuinka tässä käy. (905/nainen/assistentti/kasvatustiede)

Hyvä, että asiasta on virinnyt keskustelua ja yritetään oikeasti parantaa toimintatapojakin. (907/nainen/alempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

6.9 Yhteenveto

Yliopistoväen yleinen suhtautuminen uuteen yliopistopolitiikkaan on kriittinen. Tämä näkyi niin asenneväittämien suorien jakaumien, niistä muodostettujen summamuuttujien keskiarvojen jakaumisissa kuin avovastausten sisällöissä. Asenneväittämien perusteella ylivoimainen enemmistö uskoi uuden politiikan linjausten uhkaavan tieteen vapautta ja eriarvoistavan eri tieteenaloja. Vapaamuotoisten vastausten perusteella vastaajat olivat huolissaan sivistysyliopistotradition rapautumisesta ja sen korvautumisesta bisnesmaailman kovilla arvoilla ja opeilla. Avovastausten paikoin hyvinkin kirpeä kritiikki kieli melkoisesta luottamuspulasta ennen kaikkea valtakunnan politiikan linjauksia kohtaan. Monissa vastauksissa suomalaista yliopistopolitiikkaa luonnehdittiin epäjohdonmukaiseksi, sekavaksi ja lyhytjänteiseksi. Kuitenkin yliopistojen yritysmäistyminen ja rahan valta nähdään harjoitetun politiikan johdonmukaisena elementtinä. Kirjoitusten perusteella voi myös toisaalta päätellä, että yliopistoväki kokee toiminnan yhden totuuden politiikaksi, mikä ilmenee keskustelemattomuutena.

Toisaalta avovastausten kommentit samoin kuin väittämien epäriivät vastaukset heijastelivat – joskaan eivät kovin runsaslukuisesti – myös sitä, etteivät vastaajat kategorisesti ole vastustamassa kaikkea uutta. Monet olivat epätietoisia ja hämmentyneitä kaiken muutoksen keskellä. Uuden politiikan lähtökohdat, kuten tehokkuuden lisääminen, tulostavuu ja pyrkiminen tieteen huipulle, myös jossain määrin hyväksyttiin, joko arvoina sinänsä tai välttämättöminä tosiasioina, joi-

hin on sopeuduttava. Mutta oleellista paikoin hyvin suorasukaisissa vastauksissa on se, että ne tavat – keskustelemattomuus, yhden totuuden politiikka, ylhäältä alas -periaate, tehokkuuden ja laadun mekanistiset mittaamis- ja arviointijärjestelmät, rakennemuutokset – joilla uuden politiikan oppeja yliopistolaitokseen on ajettu, tyrmistyttävät. Yliopistoväki nosti esiin uuteen politiikkaan sisältyvät arvovistiriidat, jotka johtavat väijäämättömästi nollasummapelin logiikkaan. Esimerkiksi pääkaupunkiseudulle perustettu huippuyliopisto suurine taloudellisine satsauksineen on yksinkertaisesti pois muiden yliopistojen resursseista ja uhkaa erityisesti syrjäseutujen pienten yliopistojen asemaa. Voimakas satsaaminen luonnontieteisiin, tekniikkaan ja lääketieteeseen on pois humanisteilta ja muilta pehmeiltä aloilta. Tämänkaltaisten tosiasioiden hämärtäminen, kaunistelu tai niistä vaikeneminen politiikan puheessa – oli se sitten ministereiden, muiden poliitikkojen tai korkeiden virkamiesten retoriikkaa – tuntuu ärsyttävän yliopistoväkeä, jota kuvastaa hyvin seuraava humanistitutkijan vastaus:

Yliopistopolitiikka on aina yleisen yhteiskuntapolitiikan jatke, joten siinä suhteessa nykyisissä linjauksissa ei ole mitään yllättävää. Asioista voisi kuitenkin puhua myös yliopistopolitiikan tasolla rehellisesti oikeilla nimillä eikä kätkeytyä jargonian taakse. Esimerkiksi jos tavoitteena on lisätä yksityisen rahoituksen osuutta, voisi selvästi sanoa, että sen kääntöpuoli oli eriarvoisuuden lisääntyminen, mutta tämä ei silti muuta linjauksia. (– –)
(790/mies/tutkija/humanistinen)

Hyvin suorasukaiset vastaukset viestittävät sitä, että akateeminen väki kokee paitsi tullessa syrjäytetyksi uudistuksissa, myös sitä, että he kokevat tullessa ikään kuin älyllisesti aliarvioituiksi päättäjien taholta tilanteessa, jossa poliittinen retoriikka ja manageriakieli asettuvat jyrkkään ristiriitaan arkitodellisuuden sekä oman työn ja siihen liittyvien arvojen ja tavoitteiden kanssa. Tähän reagoidaan ironialla ja sarkasmilla vallanpitäjiä kohtaan vähän samaan tapaan kuin on totuttu näkemään totalitaarisissa järjestelmissä.

Vaikka yleiskuva vastaajien asenteista on hyvin kriittinen, eri osaryhmät eroavat kuitenkin toisistaan. Summamuuttujien avulla tehdyissä vertailuissa huomiota herättävintä on ylemmän hallintohenkilöstön muista työntekijäryhmistä erottuva suhtautuminen. He asennoituiivat johdonmukaisesti muita positiivisemmin kaikilla politiikan ulottuvuuksilla, mikä näkyy myös ”yleisen hyväksymisindeksin” korkeana keskiarvona. Erityisesti managerialismiin sekä yksityistämispolitiikkaan heidän suhtautumisensa on muita ryhmiä selvästi positiivisempaa.

Myös alempi hallintohenkilökunta suhtautuu useimmilla politiikan alueilla tutkimus- ja opetushenkilökuntaa myönteisemmin uuteen yliopistopolitiikkaan. On mielenkiintoista, että esimerkiksi managerialismin suhteen nämä molemmat hallinnon ytimessä olevat managerialistiset ryhmät eroavat selvästi perinteisempiin akateemisiin tehtäviin kytkeytyvistä opetus- ja tutkimushenkilökunnan ryhmistä. Kun ylempi hallintohenkilökunta suhtautuu kaikkein positiivisimmin uuteen politiikkaan, edustavat eritoten lattiataason opetus- ja tutkimustyötä tekevät lehtorit ja tuntiopettajat pääsääntöisesti kriittisintä suhtautumista kaikilla politiikan osa-alueilla. Professorikunnan suhtautuminen vaihtelee: toisilla osa-alueilla heidän asennoitumisensa on lähellä opetus- ja tutkimushenkilökuntaa, toisilla taas lähellä hallintohenkilökuntaa. Valtaasetelmien kannalta mielenkiintoista on, että professorit suhtautuvat kaikkein negatiivisimmin uuden politiikan managerialistiseen ulottuvuuteen.

Suhtautuminen tieteenaloittain uuteen politiikkaan on kaikkein johdonmukaisin jokaisella osa-alueella: kovien tieteiden, luonnontieteiden ja lääketieteen, edustajat ovat muita suopeampia uuden politiikan eri ilmenemismuodoille. Pehmeät tieteet puolestaan ovat varauksellisimpia. Mitenkään yllättävää ei ole, että humanistien suhtautuminen on kaikkein kriittisintä. Kasvatustieteilijöiden suhtautuminen suhteessa kova-pehmeäjaotteluun on mielenkiintoinen ja ajatuksia herättävä. Vaikka tutkimuskäytännöissä onkin tapahtunut yhtenäistymistä, eri tieteenalat näyttävät edelleen kohtaavan yritysmäistymiseen, tutkimuksen markkinoitumiseen ja ulkopuolisen tutkimusrahoituksen hankkimiseen kohdistuvat paineet eri tavoin (Hakala & Ylijoki 2001;

Koivula, Rinne & Niukkanen 2009; Lyytinen ym. 2010). On hyvä muistaa, että yrittäjämäinen toiminta on joillain tieteenaloilla – esimerkiksi kovalla ja soveltavalla alueella – ollut yleistä jo ennen uuden julkisjohtamisen oppien yleistymistä yliopistoissa. Ylijoki (2008, 77) toteaaakin, että valtasuhteet tieteenalojen välillä ovat muutoksessa siten, että toiset ovat menettämässä eliittiasemaansa ja toiset saavuttamassa sitä.

Mitä tulee ikään ja työkokemukseen, näyttää siltä, että uuden politiikan vastaanotto ei ole selkeästi sukupolvikysymys niin, että nuoremmat yliopistolaiset olisivat yksiselitteisesti valmiimpia hyväksymään sitä. Managerialismin ja yritysmäistymisen suhteen viitteitä tähän suuntaan kuitenkin on. Tulostavasti osalta näyttää jopa päinvastaiselta: varttuneemmat yliopistolaiset näyttäisivät suhtautuvan siihen suopeammin. Myöskään sukupuolen mukaan asennoituminen ei ole täysin johdonmukaista; miehet näyttävät suhtautuvan yleisesti naisia hiukan positiivisemmin, mutta yllättäen managerialismin osalta tilanne on päinvastainen. Erittäin mielenkiintoinen ja kysymyksiä herättävä tulos on se, että turkulaiset yliopistotyöntekijät suhtautuvat johdonmukaisesti positiivisemmin kuin joensuulaiset uuteen yliopistopolitiikkaan sen kaikilla osa-alueilla. Tämä saattaa heijastaa Joensuun pienemmän yliopiston aseman heikkoutta suuressa yliopistomurroksessa.

Tuloksia ja erityisesti ryhmien välisiä eroja tulkitessa on kuitenkin myös pidettävä mielessä menetelmän rajoitukset. Vaikka erot nousevat sängen suuressa vastausjoukossa tilastollisesti merkitseviksi, ovat erot absoluuttisesti sittenkin sängen pieniä. Seuraavat kertovat ehkä jotakin asenteiden voimakkuuden vaihtelusta ryhmittäin ja osa-alueittain:

- kaikkein positiivisimmin suhtautuva ryhmä ja osa-alue:
ylemmät hallintotyöntekijät – managerialismi ka: 3,5
- kaikkein negatiivisimmin suhtautuva ryhmä ja osa-alue:
humanistit – yritysmäistäminen ka: 1,9

Avokysymyksiin vastasi keskimäärin joka neljäs vastaaja, joista ylivoimaisen enemmistön näkemys oli hyvin kriittinen. Tämä myötäilee väittämien antamaa tulosta, mutta on kysyttävä, kirvoittiko kysymys vain kaikkein kriittisimmin politiikkaan suhtautuvat vastaajat ilmaisemaan näkemyksensä?¹³

¹³ Tarkasteltaessa avokysymykseen vastanneiden jakaumia taustamuuttujittain vastaajat eivät erityisesti olleet valikoituneet ainakaan sukupuolen, yliopiston tai työsuhteen muodon mukaan. Myöskään virka-ase-
man, tieteenalan tai iän ja työkokemuksen mukaan valikoituminen ei ollut kovin suurta. Ylemmät hallin-
tortyötekijät olivat innokkaimpia vastaajia samoin kuin humanistisen alan edustajat. Nuoremmat vastaajat
olivat vastanneet avokysymykseen hieman vanhempia vastaajia harvemmin. (Ks. liite 6.)

7

Politiikan tekniikat

Vastaajien suhtautumista uuden politiikan hallinnan menetelmiin – tekniikoihin – tutkittiin 5-portaisilla Likert-asteikollisilla väittämäpatereilla, jotka kohdistuivat uuteen palkkausjärjestelmään, kokonaistyöaikaan, työajan kohdentamiseen, tutkinnonuudistukseen sekä laadunhallintaan ja arviointiin. Väittämät pisteytettiin niin, että korkeampi pistemäärä merkitsi positiivista asennetta, pienempi negatiivista suhtautumista. Lisäksi kuhunkin tekniikkaan vastaajat saivat ottaa kantaa vapaasti vastaamalla avokysymykseen.¹⁴

Seuraavassa luvussa luodaan ensin kokonaiskuva vastaajajoukon yleisestä suhtautumisesta eri tekniikoihin niistä muodostettujen summamuuttujien avulla sekä avovastausten perusteella tehdyn karkean kvantitatiivisen luokituksen perusteella. Tämän jälkeen tarkastellaan erikseen kutakin tekniikkaa eri taustamuuttujien suhteen. Summuuttajat muodostettiin seuraavalla tavalla:

¹⁴ Poliitiikan tekniikoihin liittyviin avokysymyksiin vastanneet jakautuivat taustamuuttujittain melko tasaisesti eikä vastaamisessa tapahtunut suurta jakautumista. Muista tekniikoista kuin työajan kohdentamisesta iältään nuorimmat sekä ne, joiden virkanimike oli tutkija tai tutkijakoulutettava, olivat antaneet avovastauksia vähiten ja tieteenalosta humanistisen ja kasvatustieteellisen alan edustajat eniten. (Ks. liite 7.)

- uusi palkkausjärjestelmä (UPJ) ($\alpha = 0,793$; ka = 2,7; kh = 0,7)
kaikki väittämät (3, 4, 6, 7, 8 käännettynä)
- kokonaistyöaikajärjestelmä ($\alpha = 0,849$; ka = 2,6; kh = 0,8)
kaikki väittämät (5, 8, 9, 10 käännettynä)
- työajan kohdentaminen ($\alpha = 0,796$; ka = 2,4; kh = 0,8)
kaikki väittämät (2, 4, 5, 6 käännettynä)
- tutkinnonuudistus ($\alpha = 0,756$; ka = 2,9; kh = 0,5)
kaikki väittämät (4, 5, 6, 8, 9 käännettynä)
- laadunhallinta ja arviointi ($\alpha = 0,850$; ka = 2,5; kh = 0,7)
kaikki väittämät (3, 4, 5, 7, 9, 11 käännettynä)

Taulukossa 7 on kuvattu politiikan tekniikoihin liittyneisiin avokysymyksiin vastanneiden osuudet. Kaikki vastaajat eivät kuuluneet vastaushetkellä jokaisen tekniikan piiriin. Ainoastaan tutkinnonuudistus ja laadunhallinta ja arviointi olivat sellaisia tekniikoita, joiden voidaan ajatella koskettavan kaikkia vastaajia. Työajan kohdentamiseen liittyviä avovastauksia annettiin vähiten, mutta toisaalta järjestelmän piiriin koki kuuluvansa vain reilu kolmannes vastaajista. Sen sijaan lähes kaikki kokivat kuuluvansa uuden palkkausjärjestelmän piiriin, ja heistä noin puolet oli vastannut myös avokysymykseen. Tutkinnonuudistukseen ja

TAULUKKO 7. Avokysymykseen vastanneet ja tekniikoiden piiriin kuuluneet

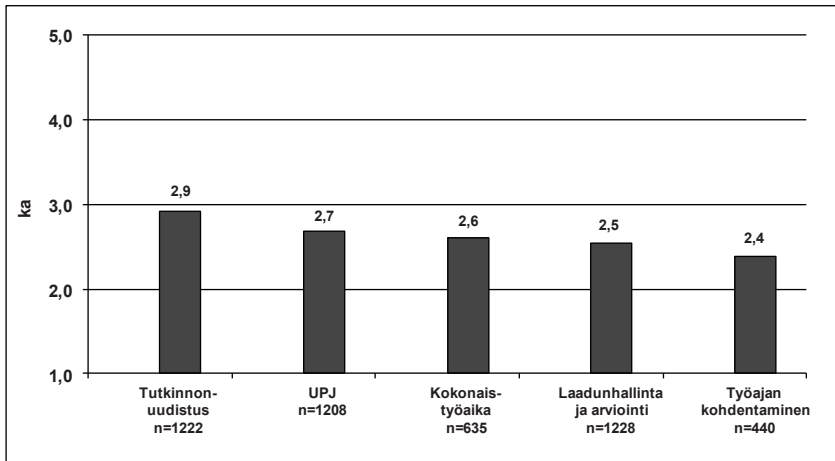
	UPJ n (%)	Kokonais- työaika n (%)	Työajan kohden- taminen n (%)	Tutkinnon- uudistus n (%)	Laadun- hallinta ja arviointi n (%)
Kuuluu tekniikan piiriin	1235 (95 %)	664 (51 %)	444 (34 %)	1315 (100 %)	1315 (100 %)
Avokysymykseen vastanneet	596 (45 %)	290 (22 %)	178 (14 %)	236 (18 %)	306 (23 %)
Vastanneiden osuus tekniikan piiriin kuuluneista	48 %	44 %	40 %	18 %	23 %

laadunhallintaan liittyviä vastauksia annettiin vähiten suhteessa näiden tekniikoiden piiriin kuuluviin vastaajiin.

7.1 Yleinen suhtautuminen varauksellista

Yleisesti koko vastaajajoukon suhtautuminen uuden politiikan tekniikoihin oli lievästi negatiivista tai varauksellista (kuvio 11). Summamuuttujien keskiarvot jäävät alle kolmen (neutraalin) eivätkä erot niiden välillä ole kovin suuret. Myös vastausten keskihajonnat, jotka vaihtelevat 0,5–0,8, osoittavat tämän. Positiivisimmin – tai oikeastaan neutraalisti – vastaajat suhtautuivat tutkinnonuudistukseen ja negatiivisimmin työajan kohdentamisjärjestelmään, johon asennoitumista voidaan luonnehtia selvästi varaukselliseksi ellei negatiiviseksi.

Avovastaukset jaettiin karkeasti neljään kategoriaan, jotka olivat toisensa poissulkevia: 1) positiivisiin, 2) negatiivisiin, 3) sekä positiivisiin että negatiivisiin sekä 4) neutraaleihin vastauksiin. Pelkästään positiivisiin



KUVIO 11. Koko vastaajajoukon suhtautuminen uuden politiikan tekniikoihin. Summamuuttujien keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin negatiivinen – 5 = erittäin positiivinen.

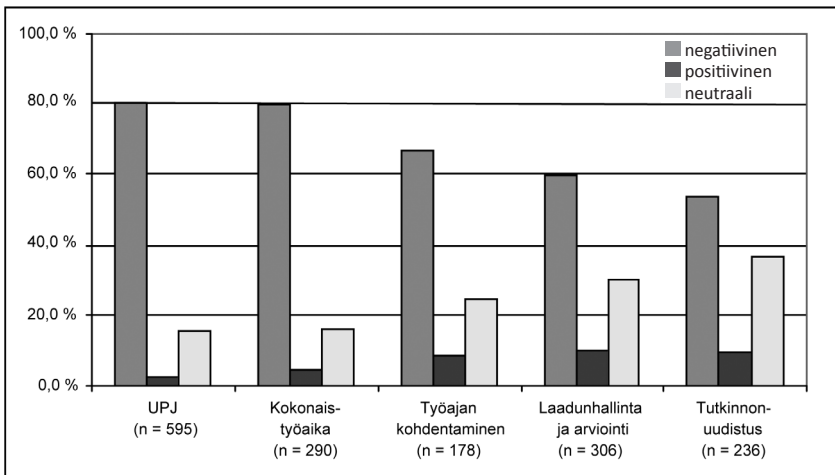
visten tai negatiivisten vastausten luokitteluperusteet olivat sikäli tiukat, että niihin ei saanut sisältyä ”myönnytyksiä” suuntaan tai toiseen. Tämän toteaminen ei kuitenkaan ollut aina itsestään selvää vaan muutamissa vastauksissa jouduttiin puntaroimaan vastauksen ”henki” ja sävy. Esimerkiksi UPJ:n kohdalla luokiteltiin sellaiset vastaukset negatiivisiksi, joissa todettiin järjestelmän kohottaneen ansioita, mutta kaikki muu vastauksessa ilmensi kritiikkiä sitä kohtaan:

Palkkani nousi reilusti, koska olen normaalia tuottavampi yksilö. Toisaalta luopuisin mielelläni tästä järjestelmästä ja sen tuomasta lisätulosta, ja suostuisin jopa 10 % palkan laskuun, jos tämä toteutuisi. UPJ on mielivaltainen, monimutkainen, epätasa-arvoinen, tehoton ja työaika tarpeettomasti kuluttava järjestelmä. (289/mies/yliassistentti/muu tieteenala)

”Toisaalta ja toisaalta” -vastaukset sijoitettiin kolmanteen luokkaan. Tyypillinen tällainen vastaus oli sellainen, jossa järjestelmää pidettiin periaatteessa hyvänä, mutta sen käytännön toteutusta huonona. Neutraaleiksi luokiteltiin sellaiset vastaukset, joissa ei otettu selkeästi kantaa järjestelmän hyvyteen eikä kerrottu kokemuksista selkeästi arvottavasti. Tyypillisiä tällaisia vastauksia olivat sellaiset, joissa vastaaja ilmoitti suoraan, että hänen oli vaikea ottaa kantaa kyseessä olevaan järjestelmään, sekä sellaiset toteavat vastaukset, joissa kerrottiin järjestelmän käyttöönotosta yleisesti tai todettiin, ettei järjestelmä ole mitenkään vaikuttanut omaan työhön.

Avovastauksista tehdyn karkean luokituksen jakaumat (kuvio 12) piirtävät väittämiä selkeästi negatiivisemmän, joskin samansuuntaisen, kuvan yliopistoväen suhtautumisesta uusiin tekniikoihin. Tosin on muistettava, että vapaamuotoisiin kysymyksiin ei vastannut yhtä moni kuin väittämiin, mikä on voinut valikoida vastaajia. Kaikilla osaluueilla kielteiset kokemukset ja näkemykset olivat enemmistönä vastauksissa. Etenkään tulospalkkaus- ja kokonaistyöaikajärjestelmät eivät saaneet juuri kenenkään vastaajan ymmärtämystä: kaikista vastauksista peräti 80 prosenttia sisälsi pelkästään negatiivisia näkemyksiä ja

kokemuksia. Positiivisiksi luokiteltavia vastauksia oli vain häviävän pieni osa, käytännössä vain muutama vastaaja. Vaikka muissa tekniikoissa negatiivisten vastausten osuus ei ollut yhtä suuri, huomattavaa on se, että positiivisten vastausten osuudet eivät niissäkään ylittäneet 10:tä prosenttia korkeammiksi. Tutkinnonuudistukseen suhtautuminen on vähiten mustavalkoista, ja siinä neutraalien vastausten osuus on lähes 40 prosenttia.



KUVIO 12. Suhtautuminen uuden politiikan tekniikoihin: avovastauksista muodostetut luokat ja niiden prosentuaalinen osuus vastauksista. (Huom. Neutraaleihin sisällytetty myös sekä-että-vastaukset.)

7.2 Epäoikeudenmukainen uusi palkkausjärjestelmä

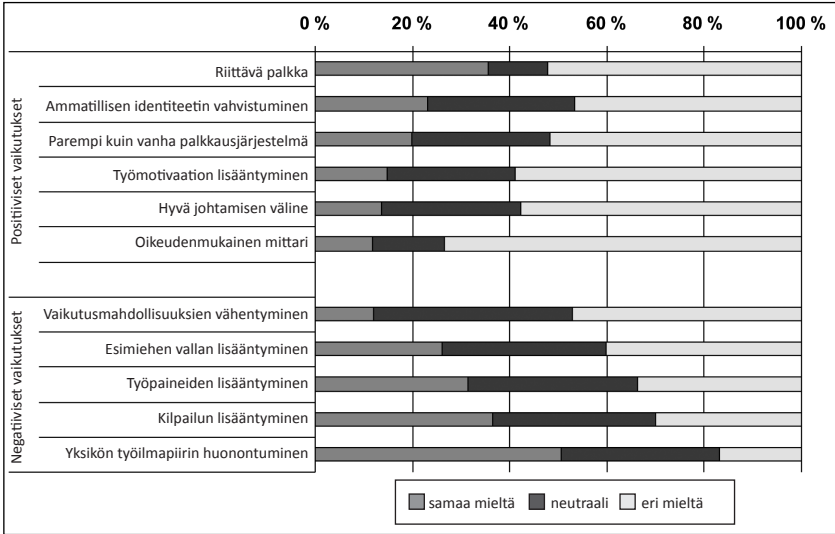
Tuloksellisuuteen perustuva palkkausjärjestelmä (UPJ) oli tutkimus-
hetkellä osittain ehditty ajamaan sisään yliopistoihin, jolloin siitä oli
kertynyt jo kokemuksia. Uutta järjestelmää markkinoitiin muun muassa
hyvänä johtamisen välineenä ja aiempaan virkapalkkajärjestelmään
verrattuna kannustavampana ja oikeudenmukaisempana. (Rantala 2005; Virkkala 2005; ks. myös Huuhtanen ym. 2005.) Näitä sekä

muita palkkauksen koettuja vaikutuksia kysyttiin 11-kohtaisella kysymyspatterilla.

Yleinen tarkastelu antoi osviittaa siihen, ettei uudistus ollut yliopistoväen mielestä järin onnistunut, ja tarkempi tarkastelu paljolti vahvistaa tämän. Kuviossa 13 väittämät on ryhmitelty UPJ:n positiivisten ja negatiivisten vaikutusten ja kokemusten mukaan. Kuvioista nähdään, että vastaajat suhtautuivat sängen negatiivisesti järjestelmän keskeisiä (virallisia) perusteluja koskeviin väittämiin. Kaikkein epäilevimmin vastaajat suhtautuivat väitteeseen, että järjestelmällä voidaan oikeudenmukaisesti arvioida työtehtävien vaatavuutta ja niistä suoriutumista. Vain joka kymmenes vastaaja uskoi tähän, ja vastaavasti kielteisesti suhtautui kolme neljästä vastaajasta. Miltei yhtä skeptisesti suhtauduttiin UPJ:ään johtamisen välineenä. Suotuisiin vaikutuksiin oman työmotivaation ja ammatti-identiteetin kannalta uskoi hieman useampi vastaaja, mutta myönteisten vastausten osuudet jäivät reippaasti alle 50 prosentin. Ei ehkä ole kovin yllättävää, että korkein ”tyytyväisyysindeksi” liittyi palkkaan: noin joka kolmas vastaaja katsoi uudessa järjestelmässä saavansa työtehtäviinsä nähden riittävästi palkkaa. Mutta näidenkin osuus jää selvästi pienemmäksi kuin tyytymättömien (50 %).

Kuvion 13 alaosaan ryhmiteltyjen negatiivisten väitteiden vastausten jakaumien vaihtelu on suurempaa. Vastaajat eivät olleet yhtä varmoja kielteisistä vaikutuksista kuin positiivisten vaikutusten vähäisyydestä. Palkkausjärjestelmän ei juuri koettu kaventaneen vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön (10 % vastanneista). Sen sijaan esimiehen valtaa koki järjestelmän lisänneen noin neljännes sekä työpaineita ja kilpailua lähes 30 prosenttia vastanneista. Kun arvioitavana olivat vaikutukset työilmapiiriin, arveli puolet vastaajista UPJ:n huonontaneen työolosuhteita. Kokemukset reformista huokuvat myös epätietoisuutta. Erityisesti kielteisenä esitettyihin vaikutuksiin ”ei samaa eikä eri mieltä” -vastausten osuudet ovat sängen suuria, noin 30 prosenttia vastanneista.

Kokonaisuudessaan suhtautumista palkkareformin lähtökohtiin voi luonnehtia negatiiviseksi, epätietoiseksi ja ristiriitaiseksi. Järjestelmän perusteet ja lähtökohdat miltei tyrmättiin, mutta sen vaikutuksia työyh-



KUVIO 13. Koko vastaajajoukon käsitykset ja kokemukset uudesta palkkausjärjestelmästä. Vastausten suorat jakaumat väittämittäin (samaa mieltä = täysin samaa mieltä + jokseenkin samaa mieltä; eri mieltä = täysin eri mieltä + jokseenkin eri mieltä).

teisöön, sen suhteisiin sekä yksittäisten työntekijöiden asemaan, resursseihin ja identiteettiin ei kuitenkaan koettu niinkään negatiivisesti vaan pikemminkin oltiin epätietoisia. Kuitenkaan uusi järjestelmä ei ole missään tapauksessa yliopistoväkeä vakuuttanut. Vain joka viides katsoi, että uusi järjestelmä on vanhaa parempi, ja samalla hieman runsas puolet oli päinvastaista mieltä eli piti vanhaa järjestelmää parempana.

On mielenkiintoista, että asennoituminen uudistukseen on näinkin varauksellista, huolimatta siitä, että yli 60 prosenttia vastaajista ilmoitti ansioidensa nousseen vähän tai tuntuvasti uudistuksen myötä (taulukko 8). Tosin palkat eivät nousseet tasaisesti, vaan virkaryhmittäin tarkasteltuna suurimmat hyötyjät olivat professorit ja ylempi hallintohenkilökunta, joista 31–36 prosenttia ilmoitti palkan nousseen tuntuvasi, kun muissa työntekijäryhmissä vastaavat osuudet vaihtelivat 15–22 prosentin välillä.

TAULUKKO 8. UPJ:n vaikutus omaan palkkaan virkakategorioittain

	Lasketut	Pysynyt ennallaan	Noussut vähän	Noussut tuntuvasti (satoja euroja/kk)
Professorit	1,7 %	14,8 %	52,3 %	31,3 %
Yliassistentit, assistentit	6,0 %	21,3 %	50,7 %	22,0 %
Lehtorit, muut opettajat	7,1 %	29,5 %	44,8 %	18,7 %
Tutkijat	5,3 %	33,2 %	46,0 %	15,4 %
Ylempi hallintohenk.	3,6 %	14,5 %	45,5 %	36,4 %
Alempi hallintohenk.	4,1 %	26,6 %	47,9 %	21,3 %

Palkkausjärjestelmää koskevat avovastaukset heijastelevat vielä paljon negatiivisempia näkemyksiä ja kokemuksia. Kaikista vastauksista (n = 595) peräti 80 prosenttia sisälsi pelkästään negatiivisia kokemuksia ja kommentteja, eikä eri työntekijäryhmien suhtautuminen olennaisesti poikennut toisistaan. Kaikissa virkakategorioissa vähintään 70 prosenttia sisälsi kielteisiä näkemyksiä. Monet tällaiset vastaukset sisälsivät hyvin ankaraa kritiikkiä koko järjestelmää tai sen soveltamista kohtaan. Vastausten tyyli vaihteli ironiasta katkeriin henkilökohtaisiin kokemuksiin ja suorastaan alatyylisiin kommentteihin. Kritiikkiä esitettiin miltei kaikesta mahdollisesta alkaen järjestelmän periaatteista sen käytännön toteutukseen, riittämättömiin resursseihin ja negatiivisiin seurauksiin niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Moni oli kokenut tullessaan kaltoin kohdelluksi niin palkan määrän suhteen kuin niissä tavoissa, joilla järjestelmää oli sovellettu muun muassa lähiesimieskeskusteluissa.

Koko asiaa ei voi edes ajatella, koska seurauksena iskee niin totaalin realiteetin taju siitä, miten epäoikeudenmukainen koko järjestelmä on. Koen joutuneeni niin epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi, että lamaantuisin täysin, jos ajattelisin asiaa joka päivä. Suurin vitutus/masennus/nöyryytys on koettu, mutta nopeasti saisin aikaan itselleni samat tunteet pintaan, jos alkaisin

UPJ:tä omalta kohdaltani jälleen pohtimaan!!!!!!!!!!!! (– –) (219/nainen/alempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

UPJ on vanha neukkulainen järjestelmä, jota ovelimmat oppivat kyllä käyttämään (– –). (407/nainen/professori/humanistinen)

Järjestelmä on aivan järjetön: koska esim. SA:n projektissa on vain tietty määrä rahaa, ei UPJ-arvioinnilla ole mitään merkitystä. Jos arviointi tehtäisiin oikein, eivät rahat riittäisi pitkällekkään. Eli valittavana on joko parempi palkka lyhyemmän aikaa tai tinkiminen vaati- ja henkitasoista ja palkka pidemmäksi aikaa. Lisäksi eri rahoituslähteistä palkkansa saavat väitöskirjatutkijat joutuvat hyvin eriarvoiseen asemaan. Työ ja osaamistaso voivat olla ihan samat mutta toisella vaati 2 ja toisella 4. Ei järkeä! (55/nainen/tutkija/humanistinen)

Silloin kun vastauksissa oli myönteisiä näkemyksiä, niistä useimpiin sisältyi samalla kielteisiä ja varauksellisia kommentteja. Tyypillinen tällainen vastaus sisälsi näkemyksen, että järjestelmä on periaatteessa hyvä, mutta käytännön toteutus on ollut huono.

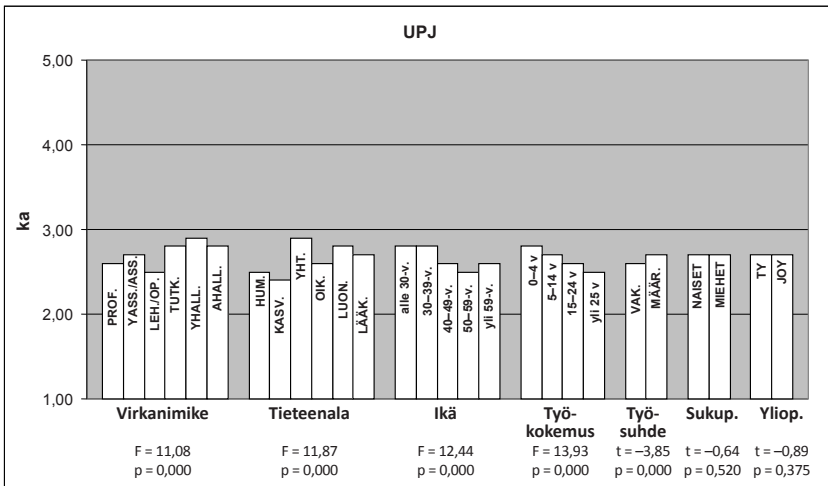
Periaatteessa järjestelmä on parempi kuin vanha. Tällä hetkellä sitä kuitenkin sovelletaan tavalla, jossa päätökset palkasta on viety yliopiston ylimmälle tasolle, jossa ei kuitenkaan todellisuudessa tunneta työnkuvaa ja työntekijän suoritusta. Siten tällä hetkellä järjestelmä ei toimi lainkaan sen alkuperäisen tavoitteen mukaan, jossa työntekijän osaamista ja suoritusta voitaisiin joustavasti huomioida palkassa. (288/mies/professori/lääketeide)

Pelkästään positiivisia kommentteja esiintyi ainoastaan parissa prosentissa (n = 14) vastauksista. Nämä olivat negatiivisiin vastauksiin verrattuna yleensä melko niukkoja ja liittyivät usein järjestelmän ja erityisesti lähiesimieskeskustelujen kannustavaan luonteeseen:

Vuosittaiset lähiesimieskeskustelut koen mielekkäinä ja tärkeinä hetkinä. On tullut lisämotivaatiota aloittaa jatkotutkiminnon suorittaminen, koska sillä on suora vaikutus palkkaan. Toisaalta epävarmuus on kenties lisääntynyt, koska pelkällä FM-tutkinolla ei yo-maailmassa ”pitkälle pötkitä”. (1274/nainen/lehtori/kasvatustiede)

Tarkasteltaessa suhtautumista uuteen palkkausjärjestelmään taustamuuttujittain (kuvio 14) havaitaan, ettei yliopistoväki suinkaan suhtaudu yhdenmukaisesti palkkareformiin. Tosin ryhmävertailutkaan eivät dramaattisesti muuta kokonaiskuvaa negatiivisesta ja varauksellisesta suhtautumisesta.

Virkaryhmittäin tarkasteltuna positiivisimmin uuteen palkkausjärjestelmään suhtautuivat hallintoväki ja tutkijakunta (mukaan lukien tutkijakoulutettavat). Kaikkein negatiivisimmin suhtautuivat puolestaan opetustyöntekijät: lehtorit ja muut opettajat, joiden vastaukset eroavat tutkijoista ja molemmista hallintotyöntekijäryhmistä tilastol-



KUVIO 14. Suhtautuminen uuteen palkkausjärjestelmään taustamuuttujittain. Vastauksen keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

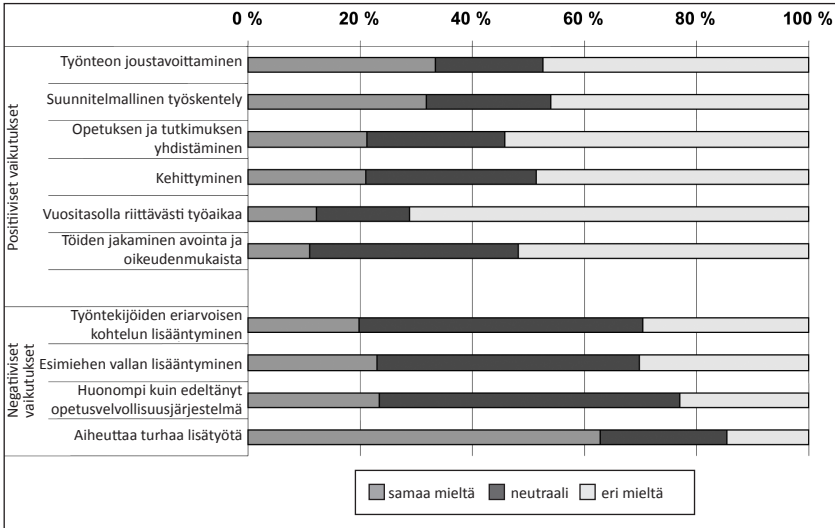
lisesti erittäin merkitsevästi. Myös tutkijoiden ja professorien välinen ero on tilastollisesti merkitsevä. ”Pehmeät” tieteenalat, humanistinen ja kasvatustieteiden ala, erottuvat negatiivisemmalla suhtautumisellaan yhteiskuntatieteistä, luonnontieteistä ja lääketieteistä.

Kaikkein johdonmukaisimmin ryhmät eroavat iän ja työkokemuksen suhteen. Erityisesti työkokemuksen yhteys suhtautumiseen on selkeä: kuta vähemmän työntekijällä on työkokemusta, sitä myönteisemmin hän uuteen palkkausjärjestelmään suhtautuu. Vastajaan kronologisen iän mukaan tämä ilmenee siten, että alle 40-vuotiaat suhtautuvat alle 60-vuotiaita positiivisemmin. Sitä vastoin seniori-ikäiset – 60-vuotiaat ja sitä vanhemmat yliopistolaiset – suhtautuivat hieman myönteisemmin uudistukseen, mutta varauksellisemmin kuin alle nelikymppiset. Myös työsuhteen muoto erotteli vastaajia. Vakinaisissa työsuhteissa työskennelleet suhtautuivat uuteen palkkausjärjestelmään määrällisissä työsuhteissa työskenteleviä negatiivisemmin. Sukupuoli ja yliopisto sen sijaan eivät näytä selittävän suhtautumista palkkausjärjestelmään.

7.3 Kokonaistyöaikajärjestelmä: paljon työtä, vähän villoja

Kokonaistyöaikajärjestelmä työn etukäteissuunnittelun muodossa oli kyselyajankohdalla vakiintunut osaksi opetushenkilöstön arkea – olihan sitä ryhdytty soveltamaan jo 1990-luvun jälkipuoliskolta lähtien. Kokonaistyöaikajärjestelmän piirissä ilmoitti olevansa 664 (51 %) vastaajaa. Kokonaistyöaikajärjestelmää sovelletaan ainoastaan opetushenkilökuntaan.

Näkemykset kokonaistyöajasta muistuttavat paljolti suhtautumista uuteen palkkausjärjestelmään. Myönteisiä vaikutuksia koki järjestelmällä olevan selvästi alle puolet vastaajista. Kuten UPJ:ään, vastaajat suhtautuivat hyvin skeptisesti työaikajärjestelmän oikeudenmukaisuuteen. Vain noin joka kymmenes vastaaja yhtyi väitteeseen, jonka mukaan järjestelmä olisi edesauttanut työnjaon avoimuutta ja oikeu-



KUVIO 15. Käsitukset ja kokemukset kokonaistyöaikajärjestelmästä. Vastausten suorat jakaumat väittämittäin (samaa mieltä = täysin samaa mieltä + jokseenkin samaa mieltä; eri mieltä = täysin eri mieltä + jokseenkin eri mieltä).

denmukaisuutta, kun taas kielteisten vastausten osuus oli hieman yli 50 prosenttia. Lähes yhtä harva vastaaja katsoi, että järjestelmän avulla olisi kyetty takaamaan riittävästi aikaa työtehtävien suorittamiseen. Noin joka viides vastaaja uskoi, että järjestelmä olisi edesauttanut tutkimuksen ja opetuksen yhdistämistä tai ylipäänsä kehittymistä työssä. Kaikkein myönteisimpiä vaikutuksia järjestelmällä koettiin olevan työn joustavuuden lisääntymiseen ja suunnitelmallisuuden edistämiseen, joihin uskoi kolmasosa vastaajista.

Kielteisiin vaikutuksiin ja kokemuksiin liittyviä vastauksia sävyttää epä tietoisuus. Puolet vastaajista ei osannut ottaa kantaa siihen, oliko järjestelmä lisännyt työntekijöiden eriarvoista kohtelua tai esimiehen valtaa. Joka viides uskoi näin tapahtuneen. Vastaajien oli myös vaikea ottaa kantaa siihen, oliko aikaisempi opetusvelvollisuusjärjestelmä kokonaistyöaikajärjestelmää parempi. Huonompana sitä piti runsaat 20 prosenttia vastaajista. Yhden kokonaistyöaikajärjestelmän vaikutuksen

suhteen yliopistoväki oli sangen yksituumainen: yli 60 prosenttia oli sitä mieltä, että järjestelmä on lisännyt turhaa työtä.

Myös avovastausten perusteella näkemykset ja kokemukset kokonaistyöajasta muistuttivat paljon suhtautumista palkkausjärjestelmään, eli ymmärrystä ja hyväksyntää se ei yliopistoväeltä juurikaan saanut: 80 prosenttia avovastauksista luokiteltiin kielteisiksi. Yksi eniten kritisoitu juonne kielteisissä kokemuksissa oli 1 600 tunnin riittämättömyys todelliseen työmäärään nähden. Vastaajien mielestä järjestelmän avulla ei kyetä järkevästi suunnittelemaan eikä ennakoimaan työn määrää eikä ylipäänsä kuvaamaan yliopistotyön todellisuutta. Niinpä kokonaistyöaikalomakkeen täyttäminen kutistui pelkäksi muodollisuudeksi, byrokrattiseksi peliksi ja suoritekeskeisyyden ruumiillistumaksi.

Mihinköhän sitä 1600 lomaketta käytetään? Käytännön työmäärät paukkuvat aina reilusti sen yli (ainakin jos haluaa tehdä tutkimustakin), eikä sen mukaan jyvitettyjä työmääriä kuitenkaan tulisi noudatettua, koska työtehtävät joita vuoden mittaan tulee esille ovat ennalta arvaamattomia (projekteja, matkoja, erilaisia kursseja, vaikka mitä). Täysin turhaa suunnitella tuolla lailla työtä, jossa työntekijällä on kokonaisvastuu asioista ja valta työnsä parhaaseen suunnitteluun ja tekemiseen sitä mukaan kun asioita pitää saada aikaiseksi. Ehkä hallinnossa joku työllistyy kun näitä käsittelee? (839/mies/lehtori/humanistinen)

Aiemmin olin ”työläämmässä” tehtävässä, jossa 1600 tuntia ei riittänyt lähellekään. Työsuunnitelman laadintaan sain esimieheltä ohjeen, että pitää saada näyttämään siltä, että työt mahtuivat 1600 tuntiin... (834/nainen/lehtori/kasvatustiede)

Turhauttavaa feikkiä, jolla ei ole muuta merkitystä kuin täyttää byrokratian vaatimukset. (1251/nainen/yliassistentti/luonnontiede)

Laskelmieni mukaan teen joka vuosi 2400 tuntia työtä eli 1600 tunnin kaavakkeiden täyttäminen pakottaa valehtelemaan todel-

lisuudesta, on siis naurettavaa kafkalaisuutta. (858/nainen/professori/humanistinen)

Kokonaistyöaikajärjestelmä on naurettavaa itsepetosta. Joka ainoa meistä tietää, että kukaan ei tee tuota 1600:a tuntia, vaan paljon, paljon enemmän. Kuitenkin lomakkeisiin täytyy seipittää, miten nuo 1600 tuntia aikoo käyttää. Turhinta puuhaa koko yliopistotyössä. (95/mies/yliassistentti/luonnontiede)

Myös sellaisissa vastauksissa, joissa järjestelmää pidettiin periaatteessa hyvänä, tuotiin usein esiin, että käytännössä järjestelmää sovellettiin mekaanisesti eikä sillä kyetty saavuttamaan sille asetettuja tavoitteita, kuten joustavuuden lisäämistä ja tutkimusedellytysten parantamista.

Periaatteessa kokonaistyöaika sopii hyvin tutkimus- ja opetustyöhön. Käytännössä suunnitelmat tehdään muodon vuoksi, eikä sinne kirjatut tunnit toteudu käytännössä. (823/mies/assistentti/luonnontiede)

Periaatteessa hyvä järjestelmä, mutta käytännössä tässä yksikössä opetukset pyritään taloudellisista paineista johtuen järjestämään niin, että kaikilla on vanha opetusvelvollisuus täynnä – näin työsuunnitelman kautta ei tule lisää resurssia esim. tutkimukselle tai oman työn kehittämiseksi. (755/nainen/muu opettaja/kasvatustiede)

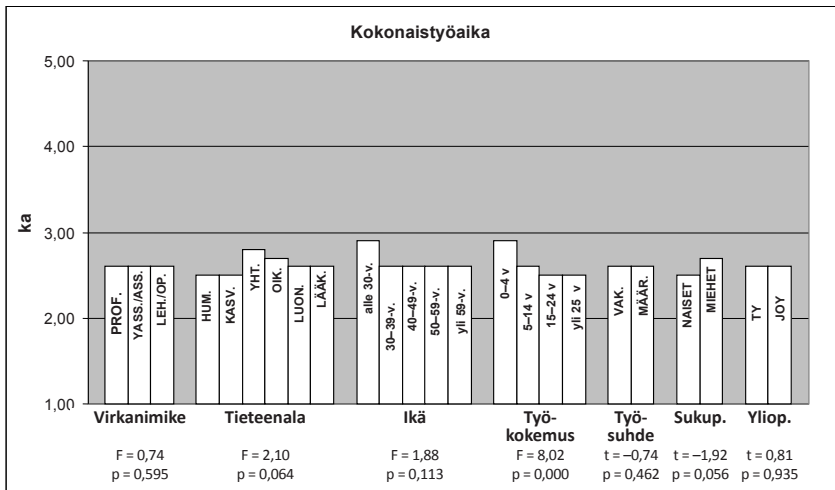
Varauksettoman positiivisia vastauksia oli hyvin vähän. Myönteiset kokemukset liittyivät usein siihen, että järjestelmä oli lisännyt joustavuutta.

Hyvä ja toimiva järjestelmä. En oikein ymmärrä niitä, jotka sitä vastustavat. Tottakai tulee kausia, jolloin työ ruuhkautuu ja täytyy jatkaa iltaa ja viikonloppua, mutta vastaavasti ”löysempinä” aikoina voi ottaa takaisin. Oman työn suunnittelu ja aikabudje-

tointi ovat osoittautuneet erittäin hyödyllisiksi. (59/mies/lehtori/kasvatustiede)

Minun kohdallani se on lisännyt joustavuutta. Olen saanut aikaa erilaisten innovatiivisten ratkaisujen kehittämiseen, siten että olen saanut huojennusta kontaktiopetuksesta. Saan myös palkkani verkko-opetuksesta huojennuksena kontaktiopetuksesta. (1127/mies/lehtori/tieteenalaa ei ilmoitettu)

Tarkasteltaessa suhtautumista kokonaistyöaikajärjestelmään taustamuuttujittain (kuvio 16) havaitaan, että eri ryhmät eroavat toisistaan vähemmän kuin UPJ:n kohdalla. Opetushenkilöstöryhmien (jotka ainoastaan kuuluvat järjestelmän piiriin) suhtautuminen ei käytännössä poikkeakaan lainkaan toisistaan. Myös tieteenalojen välillä erot ovat hyvin pieniä. Sitä vastoin ikä ja erityisesti työkokemus näyttävät olevan yhteydessä suhtautumiseen siten, että kaikkein nuorimmat ja kaikkein vähiten työkokemusta omaavat suhtautuvat järjestelmään positiivisemmin



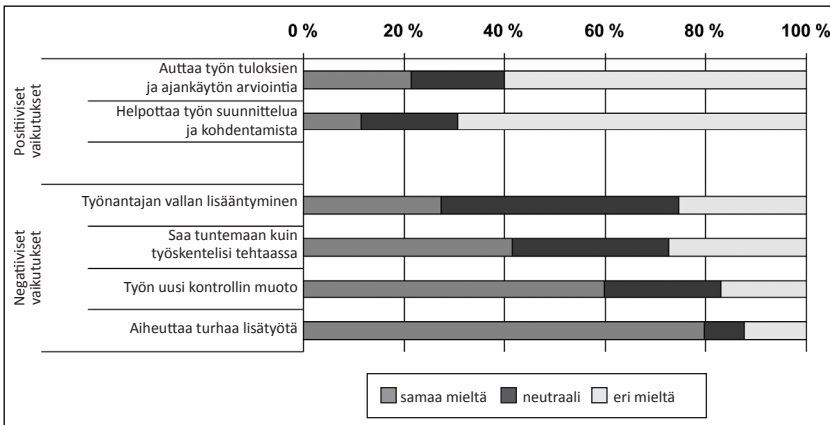
KUVIO 16. Suhtautuminen kokonaistyöaikaan taustamuuttujittain. Vastausten keski-
arvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

kuin varttuneemmat ja kokeneemmat kollegansa. Miesten suhtautuminen on hieman positiivisempaa kuin naisten, joskaan ero ei ole tilastollisesti merkitsevä. Molempien yliopistojen väen näkemykset järjestelmästä ovat yhdenmukaiset, eikä työsuhteen muutokkaan erottele vastaajien suhtautumista toisistaan.

7.4 Työajan kohdentaminen: susi jo syntyessään?

Työajan kohdentaminen eli työn toteutumisen seuranta ja sähköinen raportointi (Sole-TM) oli tekemässä vasta tuloaan yliopistoihin kyselyn aikoihin, ja sitä sovellettiin lähinnä tutkijoihin ja hallintotyöntekijöihin. Järjestelmän piirissä ilmoitti olevansa 444 (34 %) vastaajaa.

Kaikkein negatiivisin suhtautuminen tähän tekniikkaan näkyy selkeästi yksittäisten väittämien vastauksissa (kuvio 17). Järjestelmän perusideoita arvioivien väittämien jakaumat kielivät huonosti toimivasta järjestelmästä. Vain joka viides vastaaja uskoi, että uusi järjestelmä auttaisi työn tulosten tai ajankäytön arviointia, ja vain yksi kymmenes-



KUVIO 17. Käsitukset ja kokemukset työajan kohdentamisesta. Vastausten suorat jakaumat väittämittäin (samaa mieltä = täysin samaa mieltä + jokseenkin samaa mieltä; eri mieltä = täysin eri mieltä + jokseenkin eri mieltä).

tä uskoi, että se edesauttaisi työn suunnittelua ja työn kohdentamista. Kun 80 prosenttia katsoi järjestelmän aiheuttavan turhaa lisätyötä ja kun 60 prosenttia piti sitä työn uutena kontrollin muotona, ei jää juurikaan epäselväksi se, miten yliopistoväki tämän uuden järjestelmän kokee. Tosin siitä, että järjestelmä olisi suoranaisesti lisännyt työnantajan valtaa omaan työhön, vastaajat olivat epävarmempia.

Vapaamuotoisissa vastauksissa osa piti kohdentamista ja työajan seuranta (henkilökohtaisena välineenä) hyödyllisenä, mutta ei pitänyt siihen liittyvästä työnantajan kontrollista tai valvonnasta. Jotkut taas pitivät kohdentamista sinänsä hyödyllisenä ja järkevänä, mutta itse välineitä, SoleTM-järjestelmää, huonona sekä käytettävyydeltään että toimivuudeltaan. Sitten oli niitä, jotka pitivät systeemiä huonona sen vuoksi, että se ei vaikuta mihinkään (ylitöitä ei voi merkitä) ja siitä aiheutuu turhaa ja osin päällekkäistä työtä: itse järjestelmän käyttämisen koettiin vievän niin paljon aikaa, että varsinainen työ kärsii. Osan mielestä taas koko systeemi niin idealtaan kuin käytännön toteutukseltaan on huono.

Järjestelmä on varmasti suurin tosissaan istutettu ja instituutionalisoitu vitsi, mihin olen elämäni aikana törmännyt. Noin 70 % laitoksemme työntekijöistä, minä mukaan lukien, ”kohdentaa” työaikansa päivää ennen puolivuotiskauden sulkeutumista. Järjestelmä on täysin turha, vie kohtuuttomasti aikaa, on kategorioiltaan mielivaltainen eikä oikeastaan auta yhtään minkään suhteen. Voisiko joku jo sanoa, ettei keisarilla ole vaatteita. (42/mies/tutkija/yhteiskuntatiede)

Solejärjestelmä on käsittämättömän tönkkö ohjelma, jota ei ikänä olisi otettu käyttöön missään firmassa – se pitää korvata ja pian jollakin muulla! (82/nainen/professori/lääkätiede)

Täytän sen vaan aina kun muistan ja katson, että oikea viikkotuntimäärä tulee täyteen. Ei tässä työssä ole aikaa ruveta erittelemään sitä, miten paljon aikaa mikäkin tehtävä vie. Työt hoidetaan siinä ajassa, mikä niihin menee. Ei työhön kuluva aika siitä

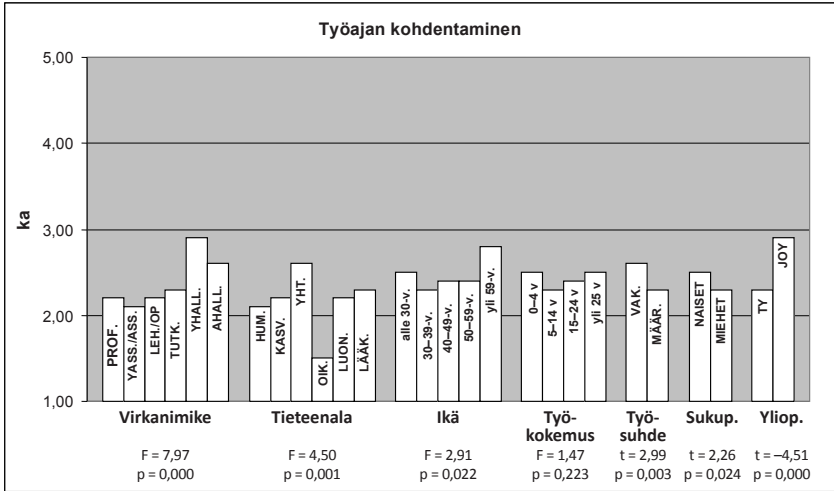
mihinkään muutu, että sen kirjaa johonkin järjestelmään. Sitten saisi kirjata tyyliin: ”...Käytin kaksi tuntia sen pohtimiseen, miten kauan minulla tänään meni mihinkin hommaan.” (743/nainen/alempihallintoyöntekijä/tiedekuntataso)

Toisaalta ymmärtämystäkin järjestelmää kohtaan löytyi, lähinnä projektityöläisiltä:

Projektirahoituksella työskentelevät, kuten minä, ovat jo vuosia joutuneet tekemään työaikakirjanpitoa rahoittajalle. Ei tämä ole mitään uutta. On sen sijaan hienoa, että vihdoinkin yliopisto on luonut tähän oikean järjestelmän. Nyt ei enää tarvitse käyttää omia Excell-taulukkoita. Kiitos! (588/nainen/suunnittelija/laitos- tai yksikkötaso)

Taustamuuttujittain tarkasteltaessa (kuvio 18) virkakategoria erottelee voimakkaasti kokemuksia ja suhtautumista työajan kohdentamiseen. Hallintoväki, erityisesti ylempi hallintohenkilökunta, suhtautuu järjestelmään selvästi myönteisemmin kuin muut työntekijäryhmät. Ylempien hallintotyöntekijäryhmien suhtautuminen eroaa muista ryhmistä tilastollisesti merkitsevästi lukuun ottamatta alempia hallintotyöntekijöitä ja suunnittelijoita. Jälleen on kuitenkin muistettava, että eroista huolimatta kaikkein myönteisimmin asennoituvan hallintoeliitinkin suhtautumista voi luonnehtia korkeintaan neutraaliksi. Tieteenaloittain vastaajat suhtautuivat sangen yhdenmukaisesti. Huomiota herättää kuitenkin oikeustieteilijöiden hyvin alhainen keskiarvo (1,5), mikä selittyy osittain ryhmän pienuudella (n = 45).¹⁵ Vastaajan ikä näyttää olevan eri tavalla yhteydessä suhtautumisessa työajan kohdentamiseen kuin suhtautumisessa muihin politiikan tekniikoihin. On jokseenkin yllättävää, että 60-vuotiaat ja sitä vanhemmat suhtautuivat kaikkein myönteisimmin järjestelmään. Ero toiseksi nuorimpaan ryhmään oli

¹⁵ Parivertailuissa oikeustieteilijöiden keskiarvot erosivat kuitenkin kaikista muista ryhmistä tilastollisesti merkitsevästi.



KUVIO 18. Suhtautuminen työajan kohdentamisjärjestelmään taustamuuttujittain. Vastausten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

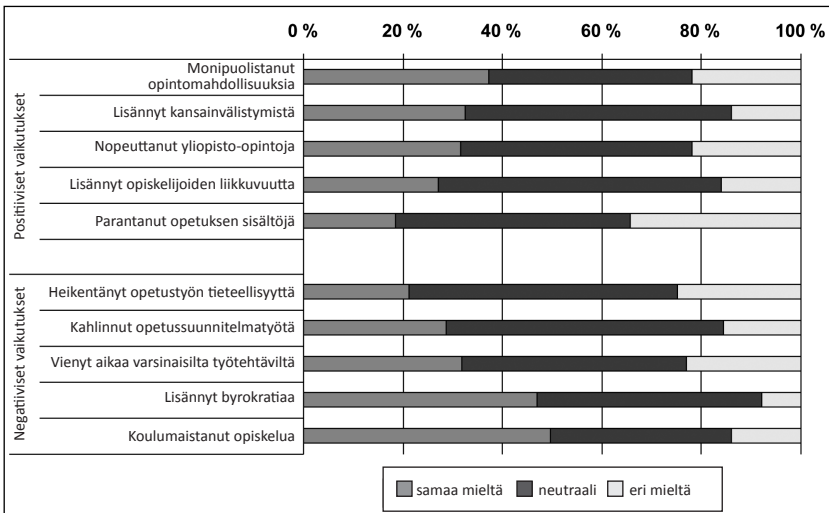
tilastollisesti merkitsevä. Myöskään työkokemuksen suhteen ei ilmene kovin johdonmukaisia eroja. Kaikkein vähiten, alle 5 vuotta, työkokemukselta omaavat suhtautuivat tosin kaikkein myönteisimmin, mutta lähes yhtä positiivisesti suhtautui myös kaikkein kokenein väki, joka oli työskennellyt yliopistossa yli 25 vuotta. Naiset suhtautuivat työajan kohdentamiseen miehiä hieman positiivisemmin. Myös vakinaisissa työsuhteissa työskentelevät suhtautuivat työajan kohdentamiseen positiivisemmin kuin määräaikaiset työntekijät. Ero yliopistojen välillä oli yllättävän suuri: Joensuun väki suhtautui huomattavasti positiivisemmin järjestelmään kuin turkulaiset kollegansa.

7.5 Tutkinnonuudistus: epätietoisuutta vaikutuksista

Bolognan prosessin mukaisesta yleiseurooppalaisesta tutkinnonuudistuksesta vastaajilla oli tutkimushetkellä jo useamman vuoden kokemus.

Järjestelmään oli siirrytty lukuvuonna 2005–2006, jota oli edeltänyt 2–3 vuoden intensiivinen suunnitteluvaihe yksikkötasosta tieteenala-kohtaiseen valtakunnan tason suunnitteluun.

Politiikan tekniikoista vastaajat suhtautuivat kaikkein myönteisimmin juuri tutkinnonuudistukseen. Tämä näkyikin yksityiskohtaisemmassa tarkastelussa (kuvio 19), mutta ei niinkään olennaisesti positiivisimpina asenteina ja kokemuksina, vaan pikemminkin suurempana epävarmuutena eli ei samaa eikä eri mieltä -vastausten suurempina osuuksina. Positiivisia vaikutuksia uudistuksella koki olevan väittämän mukaan 20–36 prosenttia vastaajista, kun taas epävarmojen vastausten osuudet vaihtelivat 40 prosentista 57 prosenttiin. Parhaiten tutkinto-reformin uskottiin onnistuneen tavoitteessaan monipuolistaa opintomahdollisuuksia, johon uskoi 36 prosenttia vastaajista. Kolmasosa arveli uudistuksen nopeuttaneen ja kansainvälistäneen opintoja, mutta opiskelijoiden liikkuvuuden lisääntymiseen uskoi enää 27 prosenttia vastaajista. Uudistuksen positiivisista vaikutuksista kaikkein skeptisim-

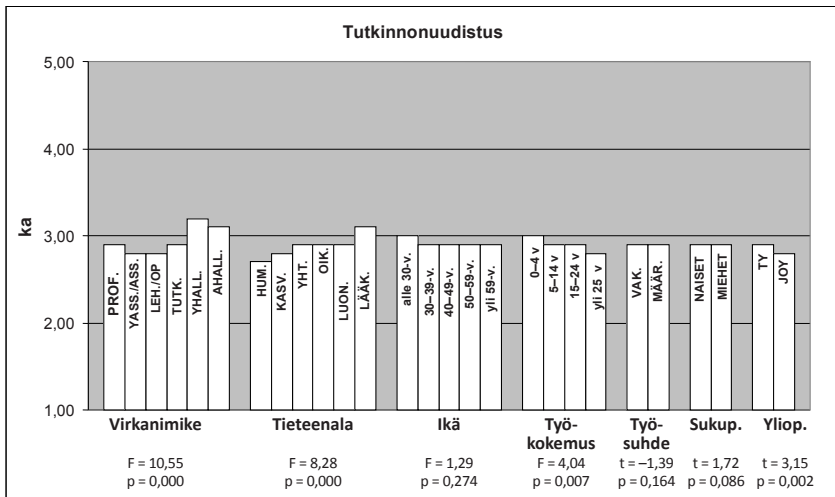


KUVIO 19. Käsitukset ja kokemukset tutkinnonuudistuksesta. Vastausten suorat jakaumat väittämittäin (samaa mieltä = täysin samaa mieltä + jokseenkin samaa mieltä; eri mieltä = täysin eri mieltä + jokseenkin eri mieltä).

piä yliopistolaiset olivat sisältöjen suhteen: harvempi kuin joka viides vastaaja uskoi uudistuksen parantaneen opetuksen sisältöjä. Hieman yli 20 prosenttia vastaajista arvelikin tutkinnonuudistuksen suorastaan heikentäneen opetustyön tieteellisyyttä, joskin hieman yli puolet vastaajista oli asiasta epävarma.

Kaikkein yksimielisimpiä vastaajat olivat siitä, että uudistus oli kouluumaistanut akateemisia opintoja. Näin arveli puolet vastaajista. Ehkä tähän liittyen vajaa puolet oli sitä mieltä, että uudistus on myös lisännyt byrokratiaa, ja lähes joka kolmas koki reformista aiheutuneen liikaa ylimääräistä työtä.

Tutkinnonuudistukseenkin hallintohenkilöstö suhtautui myönteisemmin kuin tutkimusta ja opetusta harjoittavat yliopistolaiset, joiden väliset erot olivat hyvin pieniä. Jälleen ylemmän hallintohenkilökunnan asennoituminen on kaikkein positiivisinta. Molempien hallintohenkilöstöryhmien suhtautuminen onkin tilastollisesti merkitsevästi positiivisempaa kuin tutkijoiden ja opettajien. Tieteenalojen välisessä vertailussa ääripäitä edustavat humanistit ja lääketieteilijät. Viimeksi



KUVIO 20. Suhtautuminen tutkinnonuudistukseen taustamuuttujittain. Vastausten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

mainittujen suhtautuminen eroaa tilastollisesti merkitsevästi niin humanisteista, kasvatustieteilijöistä kuin luonnontieteilijöistäkin. Vastajan ikä ei juuri erottele suhtautumista tutkintoreformiin, sen sijaan työkokemus on melko johdonmukaisesti siihen yhteydessä: kuta vähemmän kokemusta, sen myönteisempi suhtautuminen. Naisten ja miesten sekä vakinaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien suhtautuminen ei myöskään eronnut toisistaan. Yliopistojen välinen vertailu osoittaa Turun yliopiston henkilökunnan suhtautuvan reformiin positiivisemmin.

Tutkinnonuudistukseen suhtauduttiin myös avovastausten perusteella kaikkein positiivisimmin. Siltikin vain negatiivisia näkemyksiä sisältäviä kannanottoja oli yli puolet vastauksista. Näissä vastauksissa tutkinnonuudistus koettiin muun muassa turhana ja byrokraattisena näennäis uudistuksena, joka on lisännyt turhaa työtä. Uudistuksen nähtiin myös vähentäneen valinnan vapautta ja stressanneen opiskelijoita:

Yhdentekevä prosessi. Paljon työtä ja melua siirtymävaiheessa, mutta toiminnallisesti ja sisällöllisesti puhdas nolla. Näitä uudistuksia hallinnon ikiliikkujan työllistämiseksi tulee ja menee, mutta sanat vain vaihtuvat, sisällöt elävät omaa elämäänsä. (289/mies/yliassistentti/tieteenalaa ei mainittu)

Terve, aktiivinen, akateeminen vapaus vähenee, ja samalla tutkinnot kapea-alaistuvat. Oman sivistyksen laajentaminen ei enää niin yksinkertaista. (831/mies/muu opettaja/humanistinen)

Minusta ylärajan laittaminen opinnoille oli täysi fiasko. Opiskelijaparajat ovat nykyään hirveän stressaantuneita, eivätkä voi edes opiskella kaikkia sivuaineita, jotka heitä kiinnostavat, sillä aikaa ei ole. Moni ei voi edes lähteä vaihtoon, kun ei ole aikaa vaihtorivuodelle. Harrastuksetkin jäävät. Onko se sitten tarkoituksenmukaista, että Suomessa koulutetaan stressaantuneita opiskelijoita, jotka valmistuvat väärälle alalle, kun mieli onkin muut-

tunut opintojen aikana ja on huomannut, ettei ala olekaan se oikea. Mutta vaihtaakaan ei voi, koska aika loppuu. Todella sääli! (1143/nainen/alempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Opetan pientä mutta suosittua sivuainetta ja opiskelijoiden painostaminen yhä nopeampaan ja yksipuolisempaan opiskeluun (ei esim. enää voi suositella ylenmääräistä pisteiden keruuta eikä innostuksesta johtuvaa opintojen laaja-alaisuutta) vaikuttaa opiskelijoiden valittelun ja ahdingon kautta. (1220/nainen/professori/humanistinen)

Toisaalta tutkinnonuudistukseen oli myös monien vaikea ottaa kantaa. Neutraaleiksi luokiteltuja vastauksia on selvästi enemmän kuin muilla osa-alueilla. Osaksi tämä johtui siitä, että sen vaikutuksia oli ennenai-kaista arvioida. Neutraaleiksi luokiteltiin myös vastaukset, joissa oli to- dettu uudistuksen lisännen työtä, mikä taas suureksi osaksi johtui siir- tymäajan ongelmista.

Myönteisiä kokemuksia oli yhdellä vastaajalla kymmenestä. Hyvänä puolena nähtiin muun muassa se, että uusi rakenne oli selkeyttänyt ja raamittanut opintoja.

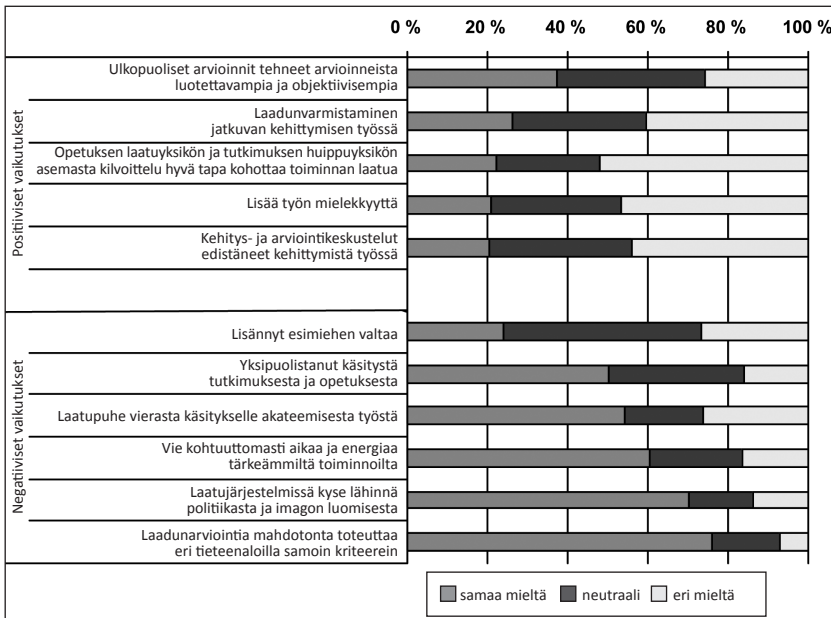
Kaksiportainen tutkinto on varmaan jollakin tavalla selkeyttänyt opintoja sekä yliopistoväelle että opiskelijoille. Opinnot on hel- pompi hahmottaa, ja kandidittutkinto välissä ryhdittää opintoja, siitä näkee, että opinnot todella etenevät. (829/nainen/professo- ri/kasvatustiede)

7.6 Laadunvarmistusta ja arviointia vierastetaan

Viimeisenä uuden politiikan tekniikan muotona vastaajat saivat ottaa kantaa laadunhallintaan ja arviointiin. Nämä olivat hyvin ajankohtaisia teemoja vastaushetkellä, sillä laatujärjestelmiä oltiin rakentamassa kaik- kiin yliopistoihin ja niiden arvioinnit eli auditoinnit olivat käynnissä.

Asia oli polttavan ajankohtainen erityisesti Turun yliopistossa, missä auditointi tapahtui juuri kyselyn ajankohtana.

Vastaajien suhtautuminen laadunhallintaan ja arviointiin muistuttaa paljolti asennoitumista muihin tekniikoihin (kuvio 21). Vain yksi vastaaja viidestä koki arviointi- ja kehityskeskusteluiden edesauttaneen kehittymistä omassa työssään. Saman verran vastaajista uskoi laatutyön lisännen työn mielekkyyttä. Kuitenkin hieman useampi, yksi neljästä vastaajasta, arveli laatutyön yleisesti mahdollistavan oman kehittymisen työssä. Yli puolet vastaajista koki toimintojen vieneen kohtuuttomasti aikaa tärkeämmiltä työtehtäviltä. Kuten muissakin tekniikoissa, vastaajien oli vaikea (puolet vastaajista) ottaa kantaa kysymykseen, ovatko toiminnot merkinneet myös vallan siirtymistä esimiehelle. Selvä enemmistö vastaajista näki toiminnot politiikan ja imagon nostamisen väli-



KUVIO 21. Käsitykset ja kokemukset laadunhallinnasta ja arvioinnista. Vastausten suorat jakaumat väittämittäin (samaa mieltä = täysin samaa mieltä + jokseenkin samaa mieltä; eri mieltä = täysin eri mieltä + jokseenkin eri mieltä).

neenä. Yliopisto- ja tiedepolitiikan välineenä laadunhallinta- ja arviointitoimintaa tunnutaan karsastettavan: selvästi yli puolet ei pitänyt huippu- ja laatuyksikköpolitiikkaa hyvänä tapana kehittää laatua, ja puolet vastaajista piti toimintoja vieraana tai yksipuolisena akateemiselle työlle. Niinpä lähes 80 prosenttia vastaajista katsoi, ettei laadunarviointia voida yhteismitallisesti toteuttaa eri tieteenaloilla.

Laadunhallintaa ja arviointia koskevat avovastaukset olivat pääosin kriittisiä, joskaan eivät yhtä negatiivisia kuin palkkausjärjestelmää koskevat. Kaikista vastauksista noin 60 prosenttia oli selkeästi kielteisiä, mutta puhtaasti positiivisia oli vain yksi vastaus kymmenestä. Virkakategorioittain tarkasteltuna avovastausten luokkien jakaumat vastaavat sängen hyvin suljettujen vastausten keskiarvojen jakaumia. Kaikkein kriittisimmät näkemykset löytyivät professoreilta sekä lehtoreilta ja muilta opettajilta. Vastaavasti suhteellisesti eniten (37 %) positiivisimpia näkemyksiä esittivät ylemmät hallintotyöntekijät.

Kaikkein kriittisimmissä vastauksissa laadunhallinta nähtiin yliopistoon ja tiedemaailmaan lähtökohtaisesti sopimattomana ja sen nähtiin palvelevan tyystin muita tarkoituksiperiä kuin niiden julkilausutuissa tavoitteissa sanotaan.

Laatujärjestelmä perustuu tyhjiin mielikuviin, joilla oikeutetaan aivan muita asioita. Systemi toimii argumenttina lakkauttamis- ja yhdistämisajatuksille. Tyhjää huminaa, jonka liike-elämän ”konsulentit” ovat myyneet aivottomille. Kaikki on vielä toteutettu pitkän kaavan mukaisesti ja vanhentuneilla välineillä. Aluksi kuuluu näpräillä kokoon laatukirja, jonka jälkeen auditoidaan tunnetaanko järjestelmä jne. Itse asiassa on täysin kypsynyt tätä huippu sitä ja huippu tätä -ajatteluun ja laatuun, joita sen puolestapuhujat puolustelevat vaikka täysin tietävät, että homma on täyttä puppua. En olisi uskonut urani tässä vaiheessa näkeväni moista tapahtuvan yliopistossa. Kyseessä on älykääpiöiden lahja markkinavoimille. Auditoitavien kohteiden valinta ja tulokset osoittavat selkeästi touhun tarkoitushaluisuuden. Pitää ihmiset hiljaisina ja varpaillaan. Hulluinta koko hommassa on,

että joillakin laitoksilla auditointia on harjoiteltu, jotta väki olisi valmis kun ”reviisori” kerran saapuu. (113/mies/professori/kasvatustiede)

Monissa kielteisissä kokemuksissa ja kommentoissa nostettiin esiin laatu-työn työläisyys ja byrokraattisuus.

Kyseessä on varmaankin turhin uudistus/vaatus, mihin olen lyhyen työurani aikana törmännyt. Laatu-työssä ei ole nähdäkseen mitään, mikä puolustaisi sen toteuttamista. Tämän vuoden aikana olen ensimmäistä kertaa ymmärtänyt, että työssä uupuminen todella on mahdollista, vaikka en itse olekaan siihen sairastunut. Uupumista ei aiheuta raskas työtaakka, mikäli sen kokee tarpeelliseksi ja mielekkääksi vaan pakko tehdä näitä ylhäältä annettuja uudistuksia, joissa ei ole mitään järkeä. Laatu-työ on näistä väsymyksen aiheuttajista pahin, muttei suinkaan ainoa (449/mies/lehtori/humanistinen)

Tämänkin kanssa olen ollut melkoisesti naimisissa. Laatu-työ on nyt niin pinnalla, että se vie leijonanosan monien työajasta. Täytyykin olla varovainen, että laatu-työstä ei tule tärkeämpää kuin oma perustehtävä. Kun perustavat laatuPROSESSIT on kunnossa, voitaisiin pitää lepoa uudestaan ja keskittyä laadukkaaseen opetukseen ja tutkimukseen sisältönäkökulmasta. (496/nainen/lehtori/luonnontiede)

Myönteisiä asioita laadunhallinnasta ja arvioinnista löysi noin joka viides vastannut. Varauksettoman myönteisiä oli kuitenkin ainoastaan yksi kymmenestä.

Laatu-työ on välttämätöntä yliopistoissa, joissa on iät ja ajat toimittu epäsystemaattisesti ja johtaminen on ollut huonoa. (466/mies/ylempi hallintotyöntekijä/keskushallinto)

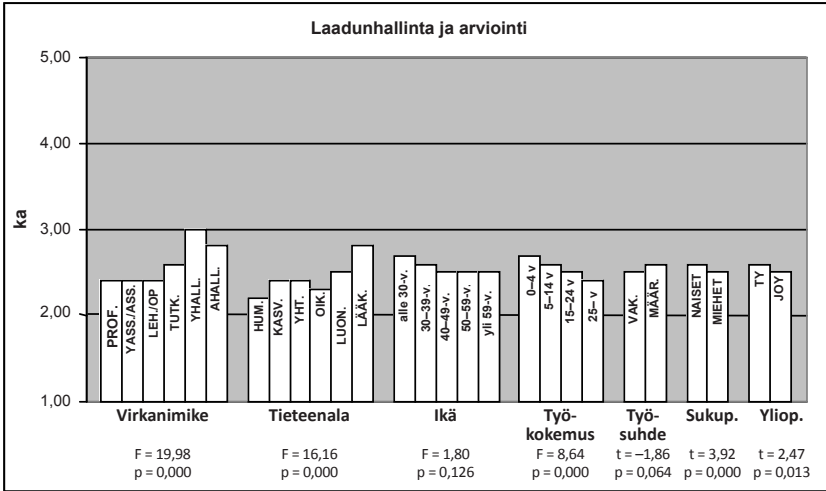
Toivon, että laatutyöstä muodostuu jatkuvasti käynnissä oleva prosessi. Tähän mennessä se ei ole näyttänyt siltä, mutta auditointia varten tehty kertaluonteinenkin työ antaa paremman pohjan koko yliopiston toiminnalle kuin aikaisempi epämääräisyystila. (1300/nainen/suunnittelija/tiedekuntataso)

Sekä että -näkemyksien ja kannanottojen perusjuonteena oli se, että laadunhallinta ja arvioinnit nähtiin tervetulleina, jopa välttämättöminä, mutta käytännön toteutus koettiin epäonnistuneena ja sitä sävyttivät kohtuuton työ määrä, kiire ja byrokraattisuus.

Ainakin omassa yliopistossani laatujärjestelmä toteutettiin täysin käsittämättömästi. Eri yksiköt joutuivat laatimaan omat kuvauksensa mm. opiskelijavalintaprosesseista ennen kuin tiedekuntatasolta tuli minkäänlaisia kuvauksia. Periaatteessa prosessien ja vastuualueiden kuvaus on hyvä asia, mutta tästä tehtiin taas tällainen elämää suurempi projekti, joka vei aikaa kaikelta muulta. (196/nainen/assistentti/humanistinen)

Hyvä, että laatua tarkkaillaan. Kuitenkin auditointiin valmistuminen oli hetkittäin lähes naurettavaa hössötystä ja panikointia lähipiiriä seurattessani. → Kiristi niin ilmapiiiriä kuin haittasi normaaleita työtehtäviä. Koko pointti auditoinnin tarkoitukselta jäi usein taka-alalle. (1186/nainen/suunnittelija/laitos- tai yksikkötaso)

Taustamuuttujien tarkastelu (kuvio 22) osoittaa, että suhtautuminen laadunhallintaan ja arviointiin jakaa yliopistoväkeä voimakkaammin kuin mikään muu politiikan tekniikka. Molemmat hallintohenkilöstöryhmät erottuvat positiivisemmalla suhtautumisellaan muista työntekijäryhmistä. Erot ovat tilastollisesti merkitseviä. Ääripäitä edustavat ylempi hallintohenkilöstö (ka 3,0) ja opetustyöläiset (ka 2,3), mutta vastaajat voidaan myös jakaa kolmeen pooliin: hallintotyöntekijöihin ja opetushenkilökuntaan sekä näiden väliin sijoittuvaan tutkijakuntaan.



KUVIO 22. Suhtautuminen laadunhallintaan ja arviointiin taustamuuttujittain. Vastausten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

Tutkijakunnan selkeästi positiivisempi suhtautuminen verrattuna opetushenkilöstöön on mielenkiintoinen. Tämä saattaa kuitenkin selittyä ikävaikutuksella, koska mukana on nuoria tutkijakoulutettavia.

Myös tieteenalojen väliset erot ovat huomattavat. Positiivisimmin suhtautuvat lääketieteilijät (ka 2,8) ja negatiivisinta suhtautuminen on humanisteilla (ka 2,2). Jakaumissa voidaan jossain määrin löytää jako pehmeisiin ja koviin tieteisiin ainakin siinä mielessä, että sekä humanistien että kasvatustieteilijöiden suhtautuminen on tilastollisesti merkittävästi negatiivisempaa suhteessa niin lääke- kuin luonnontieteilijöihin. Kuitenkin päätulos on, että nimenomaan lääketieteilijät erottuvat tilastollisesti merkittävästi positiivisemmalla suhtautumisellaan kaikista muista tieteenaloista – myös luonnontieteilijöistä.

Suhtautuminen laatutyöhön ja arviointiin erottelee vastaajia voimakkaasti ja lineaarisesti myös suhteessa työkokemukseen. Kuten vähemmän vastaajalla on työkokemusta, sitä positiivisemmin hän siihen suhtautuu. Myös sukupuolten keskiarvojen ero on tilastollisesti merkit-

sevä, samoin yliopistojen: turkulaisten suhtautuminen oli joensuulaisia kollegoita tilastollisesti merkitsevästi positiivisempi. Lieneekö meneillään ollut Turun auditointi ja siihen valmistautuminen selityksenä tähän? Työsuhteen muoto ja ikä eivät näyttäisi olevan kovin voimakkaasti yhteydessä laadunhallintaan ja arviointiin suhtautumiseen.

7.7 Yhteenveto

Uuden yliopistopolitiikan keskeisiä periaatteita – markkinamuotoisuutta, managerialismia ja suoritekeskeisyyttä – on toteutettu käytännössä erilaisten suunnittelu-, arviointi- ja raportointikäytäntöjen kautta. Työtehtävien suunnittelusta ja raportoinnista sekä erilaisesta indikaattoreiden ja toimintakuvausten tuottamisesta arviointia ja laatua varten – omien tekemistensä jatkuvasta kirjaamisesta – on tullut vähi-tellen yliopistotyön arkea. Näiden politiikan tekniikoiden (Ball 2003, 2006) kautta yliopistotyöntekijät kohtaavat jokapäiväisessä työssään konkreettisesti yliopistopolitiikan uuden eetoksen.

Millä tavalla vastaajamme suhtautuivat näihin uusiin vallan tekniikoihin? Yleinen suhtautuminen kaikkiin viiteen tekniikkaan oli varauksellista. Suurin kritiikki kohdistui uuteen työajan kohdentamisjärjestelmään, joka koski tutkimuksemme toteuttamisajankohtana noin kolmasosaa kaikista vastaajista. Maltillisinta kritiikkiä osoitettiin tutkinnonuudistusta kohtaan.

Erityisesti kokonaistyöaikajärjestelmä ja työajan kohdentamisjärjestelmä ovat työaikakontrollin uusia muotoja, joissa akateemiselle kulttuurille ominainen akateeminen vapaus myös ajankäytön suhteen on korvautunut uudenaikaisella aika-allokoinnilla. Molemmissa järjestelmissä ajankäyttöä eritellään jakamalla työaika erilaisille toiminnoille, tehtäville ja projekteille.

Työajan kohdentamisjärjestelmää on ajettu sisään yliopistoihin vuodesta 2006 lähtien ja se on otettu käyttöön suomalaisissa yliopistoissa eritahtisesti. Sekä Turussa että Joensuussa työajan kohdentaminen on toteutettu käytännössä sähköisessä Sole Time Management -järjestelmässä.

Työajan kohdentamiseen suhtauduttiin tekniikoista kaikkein negatiivisimmin: neljä viidestä katsoi sen aiheuttavan tarpeetonta lisätyötä, kolme viidestä vastaajasta näki sen olevan työn kontrolloinnin uusi muoto ja samoin kolme viidestä vastaajasta ei uskonut sen auttavan työn tuloksien ja ajankäytön arvioinnissa. Hallintoväki, erityisesti ylempi hallintohenkilökunta, suhtautui järjestelmään selvästi myönteisemmin kuin muut työntekijäryhmät. Samoin yliopistolla oli merkitystä tämän järjestelmän kohdalla: Joensuun yliopistossa työajan kohdentamiseen suhtauduttiin huomattavasti positiivisemmin kuin Turun yliopistossa.

Vastaajien kritiikki kohdistui erityisesti avovastauksissa siihen, että kohdentamisjärjestelmä ei tunnistanut kaikkia akateemisen työn ja yliopistotyön muotoja ja pakotti raportoimaan työajan käyttöä jäykässä luokittelujärjestelmässä. Mielenkiintoista on, että yliopistotyöntekijät kritisoivat luokittelun yhteensopimattomuutta todellisen työn ja työajan kanssa olipa sitten kyse opetustyöstä, tutkimustyöstä tai hallinnollisesta työstä. Työajan kohdentaminen järjestelmän edellyttämällä tavalla tarkoitti vastaajien kokemana totuuden muuntelua ja työajan käyttöä koskevia sepitteitä.

Kokonaistyöaikaa yliopistoihin tuotaessa 1990-luvun lopulla sitä markkinoitiin opetushenkilökunnalle erityisesti joustavuutta ja tutkimusmahdollisuuksia lisäävänä uudistuksena. Näyttää siltä, että kokeimuksissa järjestelmän toimivuudesta oli hajontaa. Vastaajistamme lähes joka toinen kertoi, että kokonaistyöaika ei ollut joustavoittanut työntekoa tai lisännyt suunnitelmallista työskentelyä. Vähemmistö vastaajista eli joka kolmas näki järjestelmän tuoneen työhön joustavuutta ja suunnitelmallisuutta. Enemmän yhtenevyyttä oli näkemyksissä siinä, että kokonaistyöaika ei ollut tuonut luvattua helpotusta tutkimuksen ja opetuksen yhdistämiseen. Vain joka viides vastaaja näki näin tapahtuneen, ja selvästi yli puolet oli asiasta eri mieltä. Nämä tulokset ovat varsin samansuuntaisia Puhakan ja Rautopuron (2003, 15–19) kokonaistyöaikajärjestelmän toimeenpanon alkuvaiheissa tekemän selvityksen kanssa. Siinä todettiin, että tutkimusedellytysten lisääminen opetuspaikkoisissa viroissa ei ollut toteutunut ja lehtorit ja muut opettajat vastasivat edelleen valtaosasta kontaktiopetusta.

Tässä tutkimuksessa vastaajien näkemyksiä kokonaistyöajasta erotelivat ikä ja erityisesti työkokemus. Kaikkein nuorimmat ja vähiten kokeneet suhtautuivat järjestelmään positiivisemmin kuin varttuneemmat ja kokeneemmat kollegansa.

Viidestä tutkimastamme politiikan tekniikasta yliopiston uusi palkkausjärjestelmä on synnyttänyt kenties eniten kollektiivista vastarintaa ja pienimuotoisia akateemisia kansanliikkeitä. Vuonna 2006 käyttöön otetussa tulospalkkausjärjestelmässä palkkaus perustuu työtehtävien mukaiseen vaatimustasoon ja henkilökohtaisen suoriutumisen tasoon. Näiden tasojen määrittelemiseksi ja arvioimiseksi luotiin lähiesimiesjärjestelmä. Uuden järjestelmän myötä vanhat palkkaluokat ja ikälisät poistuivat.

Vastaajiemme suhtautumista uuteen palkkareformiin voi luonnehtia negatiiviseksi, epätietoiseksi ja ristiriitaiseksi, vaikka enemmistö kokikin palkkojensa nousseen reformin seurauksena. Ylemmistä hallintohenkilöistä jopa yli kolmannes ilmoitti palkkansa nousseen satoja euroja. Virkaryhmittäin tarkasteltuna positiivisimmin uuteen palkkausjärjestelmään suhtautuivat hallintoväki ja tutkijakunta, kaikkein negatiivisimmin taas opetustyöntekijät: lehtorit ja muut opettajat. Kaikkein johdonmukaisin ero tuli esiin tarkasteltaessa vastaajien ikää ja työkokemusta. Mitä kokemattomampi ja nuorempi työntekijä oli, sitä myönteisemmin hän suhtautui uuteen palkkausjärjestelmään.

Kannustavana ja oikeudenmukaisena palkkausjärjestelmänä mainostettu UPJ ei vastaajiemme mielestä lunastanut näitä lupauksia. UPJ ei ollut lisännyt työmotivaatiota, eikä sitä koettu hyvänä johtamisen välineenä; sen sijaan seurauksena nähtiin työilmapiiriin huononemista ja epäoikeudenmukaisuutta. Vain viidennes vastaajista piti uutta palkkausjärjestelmää parempana kuin vanhaa.

Jos uusi palkkausjärjestelmä on tuonut yliopistomaailmaan yksilöön kohdistuvaa tulosvastuuta ja tavoitteenasettelua, voidaan vastaava ilmiö nähdä organisaatiotasolla arviointi- ja laatu järjestelmien sisärajassa. Toimintojen toistuva arviointi ja siihen liittyvä laadunhallinta on tuotu suomalaisen yliopistomaailmaan vähitellen 1990-luvulta lähtien. Varsinainen laadunhallintajärjestelmien rakentaminen aloitettiin vuonna

2004 ja kyselyn toteuttamisen aikaan keväällä 2008 Turun yliopistossa toteutettiin laadunhallintajärjestelmän ulkoinen auditointi.

Vastaajamme kokivat laadunhallintaan ja arviointiin liittyvän enemmän kielteisiä kuin myönteisiä piirteitä. Keskeisin ongelma liittyi siihen, että laadunarviointia ei katsottu voitavan toteuttaa yhteismitallisesti eri tieteenaloilla. Suurin osa vastaajista vierasti laatupuheen tuomista yliopistotyöhön ja koki laadunhallinnan ja arvioinnin vievän kohtuuttomasti aikaa tärkeämmiltä työtehtäviltä.

Avovastaukset antavat joitakin selityksiä sille, miksi vain joka viides vastaaja koki laadunhallinnan ja arvioinnin lisänneen työnsä mielekkyyttä. Yliopistotyöntekijät kokivat laatuksien tulevan yliopiston ulkopuolelta. ”Todellinen laatu” ja ”keinotekoinen laatu” nähtiin kahdeksi eri asiaksi: jälkimmäisen nähtiin elävän raporteissa ja laatuksikirjoissa omaa todellisuudelle vierasta elämäänsä. Sekä väittämösiö että avovastaukset kertoivat selkeästi, että suurin osa yliopistoväestä näki laatuksien pikemminkin imagokysymyksenä. Todellisen laadunvarmistamisen sijaan kyse oli yliopistopolitiikasta ja henkiinjäämiskamppailusta: laatuksijärjestelmillä voitiin esimerkiksi oikeuttaa ja perustella yksiköiden lakkauttamisia ja yhdistämisia.

Kyselyhetkellä tehty Turun yliopiston auditoinnin loppuraportti antaa kuitenkin hyvin toisenlaisen kuvan Turun yliopiston väen suhtautumisesta asiaan:

Yliopiston kaikki tulosityksiköt ovat kokonaisvaltaisesti mukana laadunvarmistusjärjestelmässä toiminnanohjausjärjestelmän, eli muun muassa itsearviointien, kautta. Henkilöstöryhmien osallistumista laatuksiyöhön, työn hyväksyntää ja sisällön hahmottamista on edesauttanut laatuksikirjan uudelleen nimittäminen toimintakäsikirjaksi korostamaan toimintaa. Henkilöstöryhmät vaikuttavat haastattelujen perusteella sitoutuneilta laadunvarmistustyöhön. Henkilöstö on mukana myös viikkopalaverissa, joissa käydään läpi henkilöstöön liittyviä kehittämiskohteita. (Stenius, Niemelä, Ansala, Heino, Käyhkö, Lempa, Holm & Seppälä 2008, 43.)

Tutkinnonuudistus näytti olevan tekniikoista kaikkein vähiten intohimoja herättävä, mikä näkyi paitsi suhtautumisessa väittämiin myös siinä, että tutkinnonuudistusta koskevaan avokysymykseen vastasi vain alle viidennes vastaajista. Väittämösiossa huomiota herättävää oli neutraalin vaihtoehdon valinneiden huomattava osuus lähes kaikissa väittämissä. Vastaajien tuntui siis olevan vaikeaa ottaa kantaa siihen, oliko tutkinnonuudistus esimerkiksi lisännyt kansainvälistymistä ja liikkuvuutta tai nopeuttanut yliopisto-opintoja. Kaikkein yksimielisimpiä vastaajat olivat siitä, että uudistus oli koulumaistanut akateemisia opintoja ja lisännyt byrokratiaa. Positiivisinta suhtautuminen tutkinnonuudistukseen oli hallinto- ja suunnitteluhenkilöstön keskuudessa. Samanlaisesta, osin epätietoisesta ja ristiriitaisesta suhtautumisesta Bolognan prosessiin kertoo myös Huuskon ja Välimaan (2005) Jyväskylän yliopiston eri laitoksiin kohdistaman haastattelututkimuksen tulokset. Prosessia pidettiin yleisesti ylhäältä alaspäin toteutettuna, runsaasti lisätyötä aiheuttaneena uudistuksena. Monissa laitoksissa uudistus koettiin sellaiseksi, johon vain jouduttiin sopeutumaan ja jonka myötä yksiköihin juurrutettiin uutta laadunvarmistusliturgiaa. Mutta joillakin laitoksilla reformi nähtiin myös aitona mahdollisuutena koulutuksen ja opetussisältöjen laadun kehittämiseen sekä yhteistyön lisäämiseen ja verkostoitumiseen.

Yhteistä eri tekniikoille olivat kokemukset siitä, että ne aiheuttivat runsaasti sellaista työtä, joka ei vastaajien mielestä kuulunut ”oikeaan” yliopistotyöhön. Aikaisemmissa tutkimuksissa (Anderson 2006; Currie ym. 2000; McNnis 2000) on tuotu esiin, että yliopistotyöntekijät kokevat juuri toisarvoisten, hallinnollisten töiden lisääntyneen. Nämä oheistehtävät – työn byrokraattinen suunnittelu, arviointi, raportointi – koetaan eräänlaiseksi ”epätyöksi”.

Avovastauksissa vastaajat saivat kirjoittaa vapaasti näkemyksiään tutkimistamme tekniikoista. Yleisin tapa, jolla useampia politiikan tekniikoita kuvattiin, oli niiden tuottama epäautenttisuuden ja mielettömyyden kokemus, joka Stephen Ballin mukaan on yksi seuraus uuden ohjausjärjestelmän tuottamasta pakosta esittää omasta työstään vain se versio, jolla on merkitystä mitattavuuden, arvioinnin ja tilivelvollisuu-

den näkökulmasta. Kyse on seipitteellisyydestä, jossa työtä, sen ehtoja ja tavoitteita alkaa määrittää jonkinlainen ”leikkidodellisuus”.

Avovastauksissa kaikkiin tekniikoihin negatiivisesti suhtautuneet vastaajat kokivat, etteivät kyseiset tekniikat sovellu yliopistoon ja akateemiseen kulttuuriin. Laadunhallintaan ja arviointiin sekä työajan kohdentamiseen liitettiin myös kokemuksia byrokraattisuudesta, turhuudesta ja epätietoisuudesta: miksi näin toimitaan? Uuteen palkkausjärjestelmään sekä laadunhallintaan ja arviointiin puolestaan liitettiin kokemus resurssien epäoikeudenmukaisesta jaosta tai riittämättömyydestä sekä kokemus mittarien yksipuolisuudesta. Työn mielekkyyden kärsiminen liitettiin ainakin työajan kohdentamiseen ja uuteen palkkausjärjestelmään. Työilmapiiriä koetteli erityisesti epäoikeudenmukaiseksi ja mielivaltaiseksi kuvattu uusi palkkausjärjestelmä. Kokonaistyöaikajärjestelmään liitettiin myös kokemus itseen kohdistuneesta epäluottamuksesta. Neutraalit vastaukset olivat sellaisia, joissa tekniikoihin suhtauduttiin sekä positiivisesti että negatiivisesti tai muulla tavalla vastattiin neutraalisti. Kaikkein useimmin tällaisissa vastauksissa tekniikoihin liittyvät perustelut ja ideat hyväksyttiin, mutta niiden toteutustapaa pidettiin huonona. Osa saattoi myös arvostella vain jotakin osaa uudistuksista, mutta hyväksyä muut osat.

Positiivisia arvioita oli avovastauksissa hyvin vähän. Eniten niitä annettiin laadunhallinnasta ja arvioinnista. Positiivisissa vastauksissa laadunhallintaa ja arviointia pidettiin välttämättömänä ja itsestään selvänä toimintana. Lisäksi yhtenäisiä toimintaohjeita, hiljaisen tiedon talteenottoa ja kehittämiskohteiden kartoitusta pidettiin hyvänä asiana. Uuteen palkkausjärjestelmään positiivisesti suhtautuvat pitivät erityisesti kehityskeskusteluista, palautteesta ja siitä, että oma työnkuva selkeytyi ja tuli näkyvämmäksi. Työajan kohdentaminen taas oli monille projektityöntekijöille tuttua jo ennestään, joten he suhtautuivat siihen hyvin itsestään selvänä toimintona. Työajan kohdentamisessa positiivisena pidettiin sitä, että se lisäsi tietoisuutta työajan käytöstä. Kokonaistyöaikaan positiivisesti suhtautuneet kokivat järjestelmän joustavana ja vapautta lisäävänä sekä luonnollisena yliopistoon kuuluvana systeeminä.

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että tulosvastuuta ja suoritekeskeisyyttä konkreettisesti toteuttavat politiikan tekniikat eivät saaneet yliopistoväeltä yleistä hyväksyntää. Sekä väittämöosion vastaukset että avoimet vastaukset kertovat turhautumisesta, luottamuspulasta ja uskottavuuskriisistä uusien suunnittelu-, arviointi- ja raportointikäytäntöjen soveltamisessa yliopistomaailmaan. Muutamat harvat vastaajat kertoivat yksinkertaisesti kieltäytyneensä täyttämästä esimerkiksi työajankohdentamislomakkeita tai osallistumasta laatukäsikirjojen sepittämiseen. Yleisin vastarinnan muoto aineistossamme oli ironia ja vähätely. Useat vastaajat kertoivat kontrollijärjestelmien olevan yksikössään yleisiä naurun ja pilkan aiheita, joiden käytöstä ei voinut kieltäytyä, mutta joihin suhtauduttiin älyllisellä ylenkatseella.

8

Valta, hallinto ja vaikutusmahdollisuudet

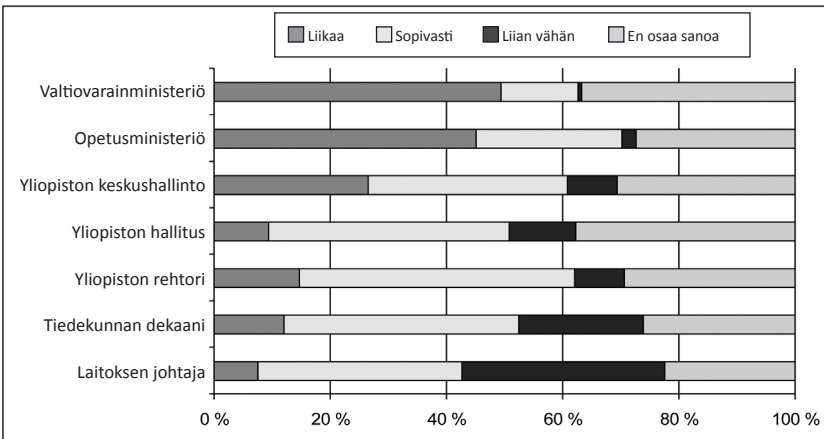
Tässä luvussa pureudumme yliopistotyöntekijöiden kokemuksiin ja näkemyksiin vallankäytön, hallinnan, hallinnon ja vaikutusmahdollisuuksien muutoksesta uudessa yliopistolaitoksessa. Kysymme heiltä, miten he katsovat vallan jakautuvan yliopiston eri hierarkkisille tasoille ja mitä mieltä he ovat vallankäytön määrästä eri tasoilla. Kysymme myös sitä, pitävätkö he uutta hallintokulttuuria demokraattisena ja läpinäkyvänä, kuten useasti esitetään. Haemme vastausta lisäksi siihen, miten he kokevat omat vaikutusmahdollisuutensa työyhteisössä ja yliopistopolitiikan päätöksenteossa ja miten hyvin he katsovat olevansa tietoisia eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä. Lisäksi olemme kiinnostuneita siitä, mitä managerialistiseen johtamiseen olennaisesti liittyvät strategiat ja tavoitteet merkitsevät yliopistotyöntekijöille. Näitä kokemuksia ja näkemyksiä tarkastelemme myös taustamuuttujittain.

8.1 Valtaa liikaa ylätasolla ja liian vähän alatasolla

Suomalaisen yliopistopolitiikan historiaan kiinnittyy lujasti ajatus yliopistojen sangen laajasta autonomiasta ja yliopistotutkijoiden ja -opettajien tekemän työn suurehkosta riippumattomuudesta. Monet viimeaikaiset yliopistopoliittiset muutokset ovat kuitenkin muuttaneet olennaisella tavalla valtiovallan ja yliopistojen keskinäissuhdetta sekä valtasuhteita ja autonomisen työn luonnetta yliopistojen sisällä.

Käsityksiä vallan jakautumisesta nykyisessä yliopistopolitiikassa tutkittiin kysymyksellä, jossa vastaajat saivat arvioida, jakautuuko vallankäyttö heidän mielestään oikealla ja sopivalla tavalla eri hallinnon ja johtamisen tasoille, kun tasot määriteltiin alimmasta laitosyksikön tasosta seitsenportaisesti aina ylimpään ministeriötasoon. Kysymys esitettiin muodossa ”Mielestäni valtaa on yliopistoa koskevissa asioissa...”

Koko vastaajajoukon suhtautumisessa vallan oikeudenmukaiseen jakautumiseen tasojen välillä voidaan nähdä johdonmukainen trendi (kuvio 23). Mitä korkeammasta hallinnon tasosta on kyse, sitä kriittisemmin vallan jakautumiseen suhtaudutaan eli katsotaan, että ylimillä tasoilla on valtaa liikaa. Selkeä vedenjakaja on valtakunnan taso.



KUVIO 23. Kaikkien vastaajien (n = 1 315) käsitykset vallan jakautumisesta eri tasoilla

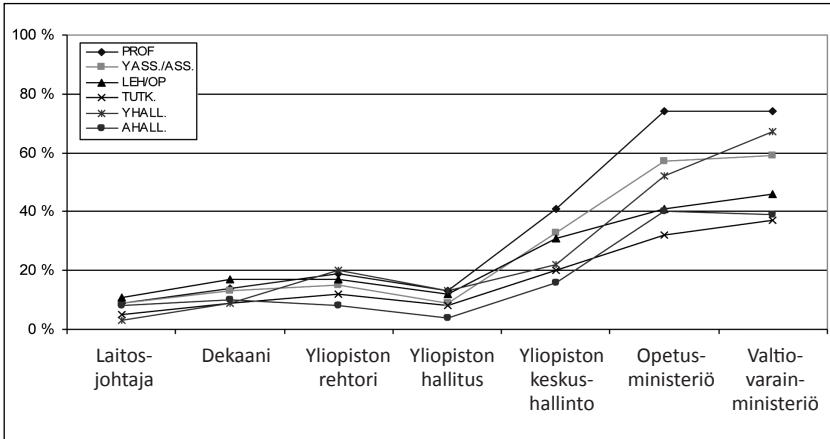
Miltei joka toinen vastaaja oli sitä mieltä, että opetusministeriöllä ja etenkin valtiovarainministeriöllä on liikaa valtaa yliopistoa koskevissa asioissa. Vain joka kolmannen vastaajan mielestä opetusministeriöllä on valtaa sopivasti. Kritiikki kohdentui vielä jyrkemmin valtionvarainministeriöön, jonka vallan katsoi olevan sopivaa vain runsas kymmenes vastaajista. Tuskin yksikään vastaaja oli valmis lisäämään kummankaan ministeriön päätäntävaltaa yliopistoa koskevissa asioissa.

Liian vähän valtaa -vastaukset osoittavat samalla selkeästi, että valtaa haluttaisiin siirtää ylhäältä alas valtakunnasta ja keskushallinnosta yksikkötasolle. ”Tyytyväisyyspalkit” (= sopivasti valtaa) eivät kuitenkaan jakaannu yhtä johdonmukaisesti. Tyytyväisten osuudet kasvavat, kun siirrytään laitostasolta rehtorin valtaan, mutta laskevat sen jälkeen kun edetään yliopiston tasolta kohti valtakunnan tasoa. Kaikkein tyytyväisimpiä siis oltiin rehtorin vallan määrään: lähes puolet vastaajista katsoi, että rehtorilla on sopivasti valtaa. Sitä vastoin laitosjohtajille samoin kuin dekaaneille haluttaisiin keskittää nykyistä enemmän valtaa. Erityisesti laitosjohtajien kohdalla tämä on ilmeistä: noin joka kolmas vastaaja olisi valmis lisäämään yksikön johtajan valtaa. Melko suuri osa vastaajista oli myös epävarmoja kannastaan, sillä etenkin valtiovarainministeriön ja yliopiston hallituksen kohdalla yli kolmannes vastaajista ei osannut sanoa, mitä mieltä olivat vallan jakautumisesta. Epävarmuutta laitoksen johtajan vallan määrästä koettiin vähiten, mutta siihenkään yli viidennes vastaajista ei osannut ottaa kantaa.

Seuraavaksi tarkastellaan näkemyksiä vallan jakautumisesta taustamuuttujittain. Tarkastelussa vertaillaan pääasiassa vastausvaihtoehtojen ”liikaa valtaa” ja ”sopivasti valtaa” jakaumia.¹⁶

Henkilöstöryhmien välinen vertailu (kuviot 24 ja 25) osoittaa, että kaikkien työntekijäryhmien vastausprofiilit ovat varsin samanmuotoiset. Kahdella alimmalla tasolla (laitosjohtaja, dekaani) kaikki työntekijäryhmät ovat sangen yksimielisiä siitä, ettei näillä ole ainakaan liikaa valtaa. Sitä vastoin huomattavasti enemmän ryhmien käsitykset poik-

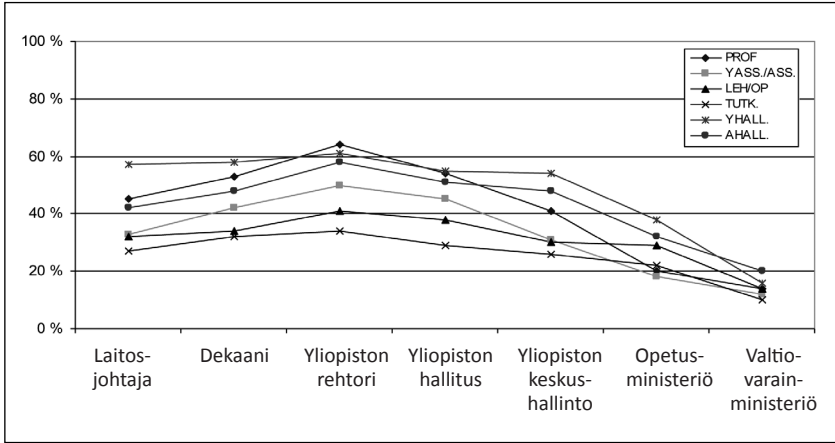
¹⁶ Liitteessä 9 on taulukoitu vastausten jakautuminen kaikkien vastausvaihtoehtojen välillä taustamuuttujittain.



KUVIO 24. Vastaaajien käsitykset liiallisen vallan jakautumisesta eri tasoilla **virkakategoriittain**

keavat toisistaan yliopiston keskuhallinnon ja ministeriöiden osalta. Selvästi kriittisimmin niiden vallan määrään suhtautuvat professorit. Heistä 40 prosenttia katsoo yliopiston keskuhallinnolla olevan liikaa valtaa ja peräti kolme neljästä on sitä mieltä, että asian laita on samoin molemmissa ministeriöissä. Erityisesti opetusministeriön osalta professorien näkemykset eroavat selvästi kaikista muista ryhmistä. Assistenttikunnasta ja ylemmistä hallintotyöntekijöistäkin noin puolet katsoo ministeriöön keskittyneen liikaa valtaa. Mielenkiintoista on, että alemmat hallintotyöntekijät sekä tutkijat suhtautuvat vähiten kriittisesti vallanjakoon useimmilla hallinnon tasoilla.

Kun tarkastellaan eri työntekijäryhmien tyytyväisyyttä (kuvio 25) vallan jakautumiseen, havaitaan, että erot eri ryhmien välillä itse asiassa jonkin verran supistuvat siirryttäessä vallankäytön ylimmille tasoille, ministeriöihin. Muodoltaan profilit ovat kuitenkin hyvinkin samanlaiset kaikissa ryhmissä: kaikkein tyytyväisimpiä ollaan rehtorin vallan määrään ja vähiten tyytyväisiä valtiovarainministeriön valtaan. Ylemmät hallintotyöntekijät ovat selvästi kaikkein tyytyväisimpiä vallan määrään useimmilla tasoilla. Yli puolet heistä katsoo vallanjaon yli-



KUVIO 25. Vastaajien käsitykset sopivasta vallan jakautumisesta eri tasoilla **virkat** **kat** **gorioittain**

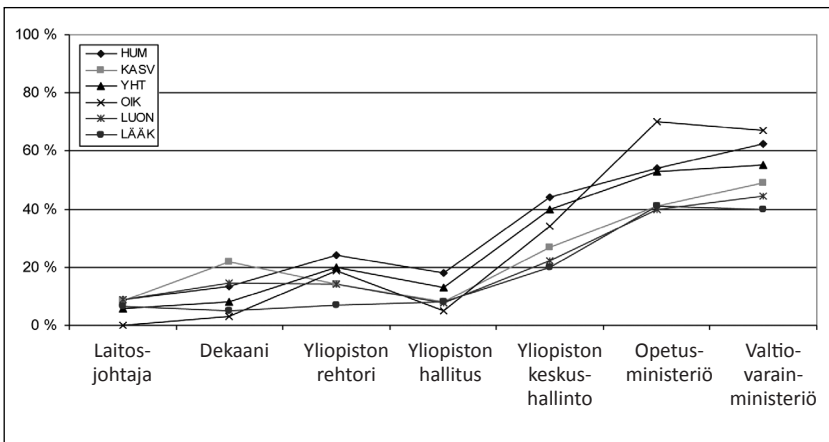
opistojen sisällä toimivan varsin hyvin ja valtaa olevan sopivasti eri yliopiston hallinnon ja johtamisen portailla. Alemman hallintohenkilökunnan profiili muistuttaa monilta osin ylemmän hallintoväen käyrää, mutta laitosjohtajan ja dekaanin vallan suhteen heidän tyytyväisyyskäyränsä ovat alhaisemmat. Ei ole kovin yllättävää, että molemmat hallintotyöntekijäryhmät ovat kaikkein tyytyväisimpiä (noin puolet vastanneista) yliopiston keskuhallinnon vallan määrään. Professoreiden ja hallintoväen näkemykset näyttävät kohtaavan toisensa hyvin yliopiston omissa korkeimman vallankäytön instituutioissa, mutta professoreiden tyytyväisyys laskee hallintohenkilökuntaa selkeästi jyrkemmin arvioidessa vallankäytön sopivuutta jo yliopiston keskuhallinnossa ja sitten ministeriöissä.

Tutkijoiden tyytyväisyyskäyrä on huomiota herättävän loiva verrattuna muihin ryhmiin. He myös edustavat kaikkein vähiten tyytyväistä ryhmää. Millä tahansa tasolla tyytyväisten osuus jää alle 40 prosenttiin. Myös muiden lattiataso työntekijöiden, erityisesti perusopetustyötä tekevien lehtoreiden ja muiden opettajien, tyytyväisyys on kaikilla yliopiston johtamisen ja hallinnon tasoilla selvästi hallintohenkilökuntaa

ja professoreita alhaisempaa. Toisaalta tyytymättömyys saattaa kertoa paitsi suuremmasta kriittisyydestä, myös suuremmasta epävarmuudesta tai epätietoisuudesta, sillä vaihtoehdon ”en osaa sanoa” valinneita heissä oli muita enemmän. Esimerkiksi valtiovarainministeriön vallan määrään yli puolet (53 %) tutkijoista ja tutkijakoulutettavista ei osannut ottaa kantaa ollenkaan.

Tarkasteltaessa vastaajien suhtautumista tieteenaloittain (kuviot 26 ja 27) löytyy vastaavanlainen trendi kuin yleisessäkin suhtautumisessa. Siirryttäessä yliopiston keskushallinnon tasolle ja sieltä edelleen ministeriötasolle tyytymättömyys vallan keskittymiseen lisääntyy selkeästi kaikissa ryhmissä. Samalla myös tieteenalaryhmien väliset erot kasvavat. Kun hyvin harva, noin yksi kymmenestä vastaajasta, katsoi tieteenalasta riippumatta laitosjohtajalla olevan liikaa valtaa, arveli sitä kasautuneen ministeriöihin kaikissa ryhmissä vähintään 40 prosenttia vastaajista.

Mikään yksittäinen tieteenala ei erotu kovin selvästi muista, mutta joidenkin profilit kylläkin. Maltillisimmin vallan määrään yliopiston eri tasoilla suhtautuivat lääketieteilijät, joista vain yksi kymmenestä katsoi valtaa olevan liikaa laitosjohtajalla, dekaanilla tai rehtorilla. Yli-

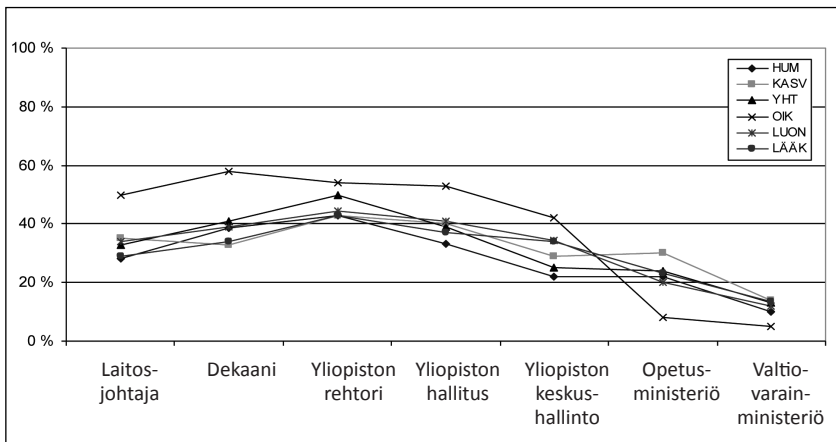


KUVIO 26. Vastaajien käsitykset liiallisen vallan jakautumisesta eri tasoilla **tieteenaloittain**

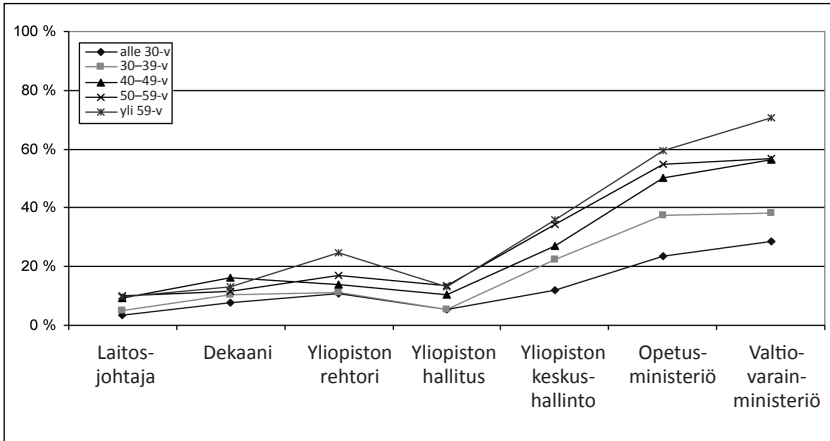
opiston keskushallinnonkin vallan runsautta kritikoiti vain yksi viidestä lääketieteen edustajasta. Oikeustieteilijöiden käsitykset liiallisesta vallan määrästä vaihtelevat eri tasojen välillä huomattavasti. Kun tuskin kukaan heistä katsoi valtaa olevan liikaa laitosjohtajalla tai dekaanilla, näki opetusministeriön vallan ylimitoitetuksi peräti kaksi kolmesta (70 %). Oikeusoppineet olivatkin kaikkein innokkaimpia opetusministeriön vallan kriitikoita. Tämä näkyy myös tyytyväisyydessä vallan määrään siten, että oikeustieteilijät olivat selvästi kaikkein tyytyväisimpiä laitos- ja tiedekuntatason vallan määrään (kuvio 27). On varsin mielenkiintoista, että oikeustieteilijät ja lääketieteilijät olivat ainoat ryhmät, joissa valtiovarainministeriön vallan kriitikoiden osuus oli pienempi kuin opetusministeriön kriitikoiden osuus.

Tarkasteltaessa käsityksiä vallan jakautumisesta ikäryhmittäin (kuvio 28) havaitaan iän olevan sangen johdonmukaisesti yhteydessä suhtautumiseen lähes kaikilla tasoilla.

Mitä vanhempi vastaaja on, sitä kriittisemmin hän suhtautuu vallan määrään. Ylemmät hallinnon tasot erottelevat voimakkaammin eri ikäryhmien näkemyksiä. Laitosjohtajasta yliopiston hallitukseen saak-



KUVIO 27. Vastaajien käsitykset sopivasta vallan jakautumisesta eri tasoilla **tieteenaloittain**



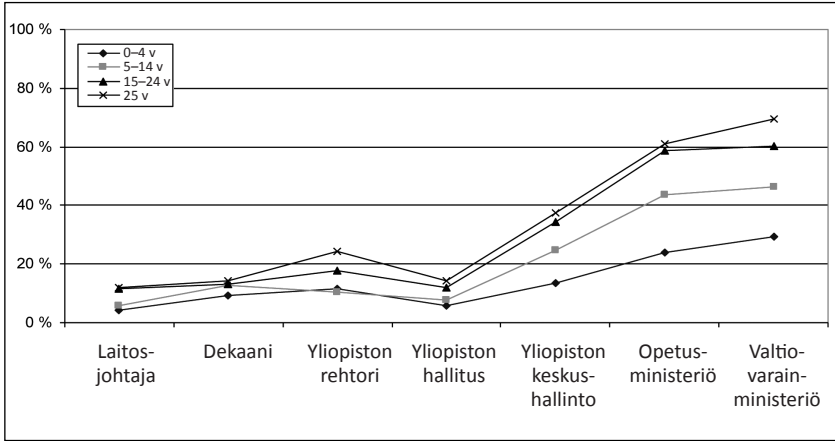
KUVIO 28. Vastaaajien käsitykset liiallisen vallan jakautumisesta eri tasoilla **ikäryhmittäin**

ka eri-ikäiset suhtautuvat suunnilleen samalla tavalla vallan jakautumiseen. Tämän jälkeen, yliopistojen keskushallinnon tasolta lähtien, näkemuserot kasvavat voimakkaasti: kun nuorista alle 30-vuotiaista vain joka neljäs vastaaja katsoo opetusministeriöön keskittyneen liikaa valtaa, kritikoii vallan liiallista keskittymistä sinne vanhimman ikäryhmän vastaajista peräti 60 prosenttia. Valtiovarainministeriön kohdalla ikäryhmien erot repeävät vieläkin suuremmiksi.

Myös tyytyväisyyttä tarkasteltaessa ikä on yhteydessä siten, että mitä vanhempi vastaaja on, sitä tyytyväisempi hän on vallan määrään eri hallinnon ja johtamisen tasoilla. Myös vastaajan työkokemus on yhteydessä näkemyskseen vallan määrästä samantapaisesti kuin ikä (kuvio 29).

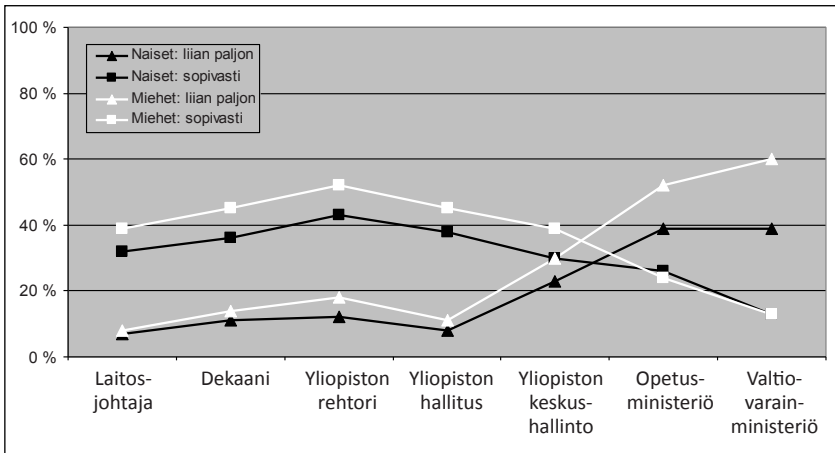
Eniten työkokemusta omaavat suhtautuvat vallan määrään kaikilla eri tasoilla kriittisimmin ja vastaavasti vähiten (alle 5 vuotta) työkokemusta omaavat vähiten kriittisesti. Tyytyväisyyden suhteen erot ryhmien välillä ovat hyvin pienet. Ainoastaan kaikkein kokenein joukko erottuu muita tyytyväisempänä ryhmänä vallan jakautumiseen yliopiston eri tason instituutioissa.

Sukupuolia vertailtaessa (kuvio 30) on mielenkiintoista, että miltei kaikilla hallinnon tasoilla miehet suhtautuvat kriittisemmin vallanjaon



KUVIO 29. Vastaajien käsitykset liiallisen vallan jakautumisesta eri tasoilla **työkokemuksen** mukaan

oikeudenmukaisuuteen. Erot tosin ovat pienet hallinnon alemmilla tasoilla, mutta kasvavat siirryttäessä ministeriötasolle. Miehistä 60 prosenttia arvioi valtionvarainministeriöllä olevan liikaa valtaa, naisista vaajat 40 prosenttia.

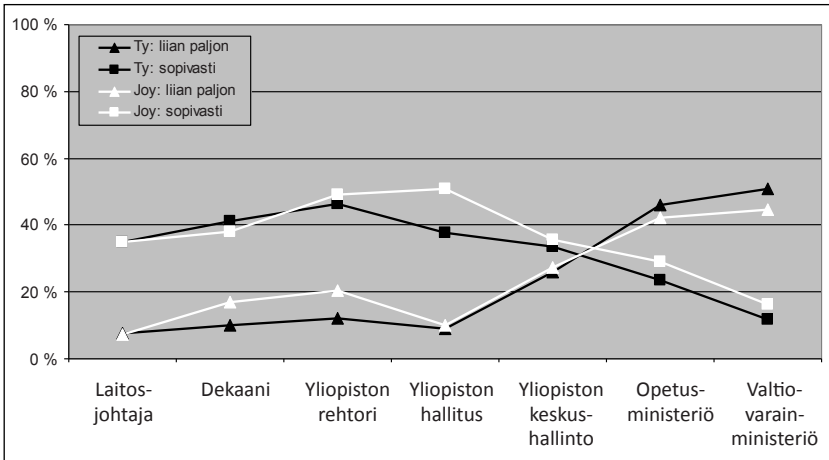


KUVIO 30. Vastaajien käsitykset liiallisesta ja sopivasta vallan jakautumisesta eri tasoilla **sukupuolen** mukaan

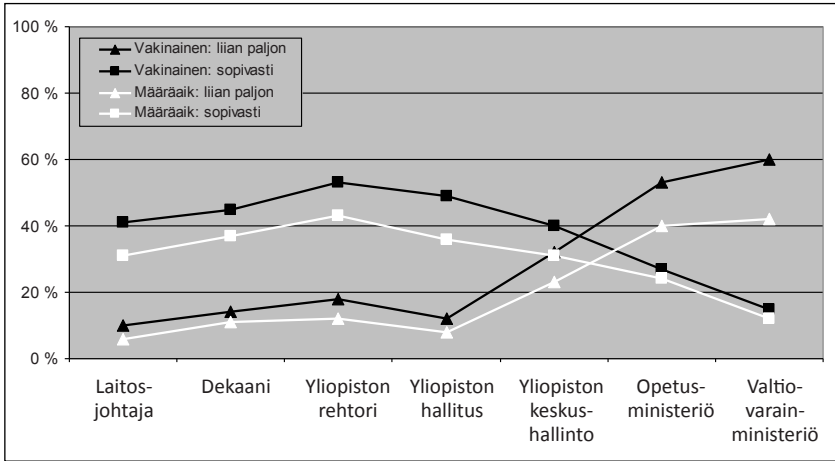
Miesten kriittisemmästä suhtautumisesta huolimatta heidän keskuudessaan oli kuitenkin naisia enemmän tyytyväisiä yliopistojen sisäiseen vallanjakoon eli vallan jakautumiseen yliopiston eri hallinnon tasoilla (= sopivasti valtaa). Osittain tätä eroa saattaa selittää se, että miehet ovat myös naisia vahvemmin kiinni yliopistotason vallankahvoissa.

Yliopistojen vertailu ei osoita turkulaisilla ja joensuulaisilla vastaajilla olevan juuri näkemyseroja vallan jakautumisesta omissa yliopistoissaan (kuvio 31). Joensuulaiset ovat hieman kriittisempiä dekaanin ja yliopiston rehtorin vallan määrää kohtaan, turkulaiset puolestaan valtionvarainministeriötä kohtaan. On mielenkiintoista, että kahden hyvinkin erilaisen historiallisen taustan ja sosiaalisen kontekstin omaavan yliopiston vastaajat olivat näinkin samanmielisiä vallan jakautumisesta omissa yliopistoissaan.

Tyytyväisyyskäyrät ovat myös hyvin identtiset. Poikkeuksen muodostaa lähinnä suhtautuminen yliopistojen hallitusten vallankäyttöön. Yli puolet joensuulaisista katsoi hallituksellaan olevan sopivasti valtaa, mutta turkulaisista vain alle 40 prosenttia.



KUVIO 31. Vastaajien käsitykset liiallisesta ja sopivasta vallan jakautumisesta eri tasoilla **yliopiston** mukaan



KUVIO 32. Vastaajien käsitykset liiallisesta ja sopivasta vallan jakautumisesta eri tasoilla **palvelussuhteen** mukaan

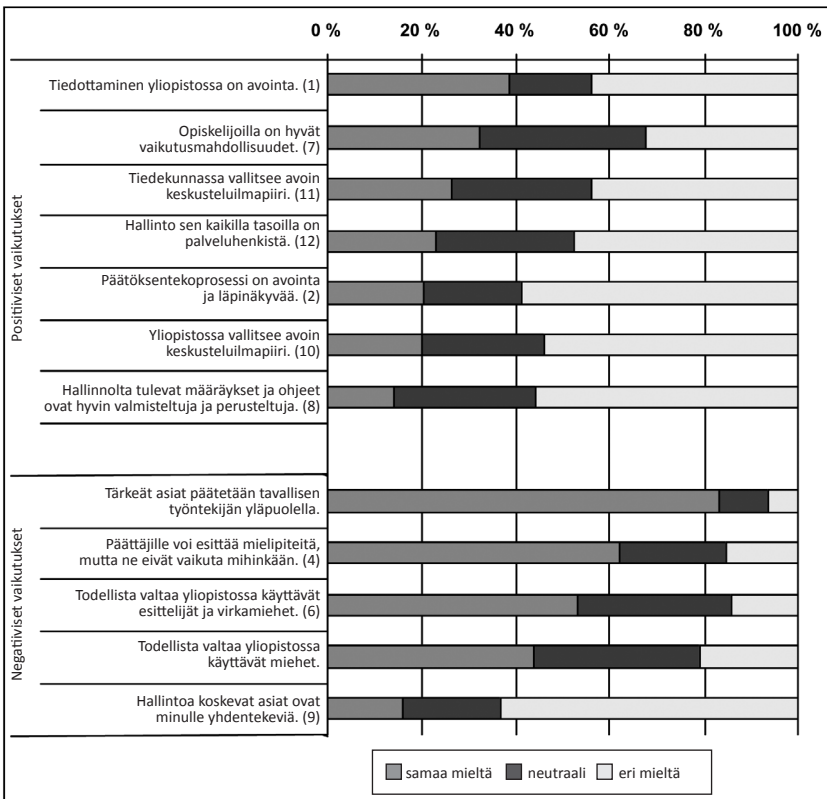
Kuviossa 32 tarkastellaan käsityksiä vallan jakautumisesta palvelussuhteen mukaan. Vakainaisissa palvelussuhteissa työskentelevät olivat määräaikaisiin verrattuna enemmän sitä mieltä, että valtaa on liikaa kaikilla tasoilla. Erot kasvoivat suuremmiksi, kun siirryttiin vallan ylemmille tasoille. Vakainaisissa työsuhteissa työskentelevät yliopistolaiset olivat kuitenkin myös tyytyväisempiä eri tahojen vallan määrään kuin määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät, mikä kertoo myös siitä, että määräaikaisten oli vakainaisia vaikeampaa ottaa kantaa vallan jakautumiseen.

8.2 Hallintokulttuuri epädemokraattista ja läpinäkymätöntä

Vastaajien käsityksiä yliopiston hallinnosta sen eri tasoilla sekä hallintokulttuurin viimeaikaista muutosta tutkittiin kysymyksellä ”Minkälaisia kokemuksia ja näkemyksiä sinulla on yliopistosi hallintokulttuurista?”

Kysymys sisälsi 12 Likert-asteikollista väittämää, joiden suorat jakaumat on esitetty kuviossa 33.

Kokonaisuudessaan yliopistoväki ei suhtaudu erityisen myönteisesti yliopistonsa hallintoon ja päätöksentekoon eikä toimeenpantuihin muutoksiin, joskin vastaukset osoittavat myös, että moniin kysymyksiin oli vaikeaa ottaa kantaa. Kaikkein myönteisintä suhtautuminen oli tiedottamisen avoimuuteen, mutta tähänkin väitteeseen uskoi ainoastaan alle 40 prosenttia vastanneista, kun taas kielteisiä vastauksia tuli tähän väitteeseen myönteisiä enemmän.



KUVIO 33. Suhtautuminen yliopiston hallintokulttuuriin. Vastausten suorat jakaumat väittämittäin (samaa mieltä = täysin samaa mieltä + jokseenkin samaa mieltä; eri mieltä = täysin eri mieltä + jokseenkin eri mieltä).

Toinen jonkin verran myönteistä suhtautumista heijastava vastaus kohdentui opiskelijoiden vaikutusmahdollisuuksiin, joihin uskoi sentään noin joka kolmas vastaaja. Kaikkiin muihin hallintoa ja päätöksentekoa myönteisesti kuvaileviin väitteisiin positiivisesti suhtautuvien osuudet painuivat viidenneksen tuntumaan.

Erittäin skeptisesti vastaajat suhtautuivat päätöksenteon avoimuuteen ja demokraattisuuteen. Peräti yli 80 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että tärkeät asiat päätetään jossain tavallisen yliopistotyöntekijän ulottumattomissa, ja yli 60 prosenttia oli sitä mieltä, etteivät päätäjille esitetyt näkemykset vaikuta mihinkään. Lähes 60 prosenttia katsoi, ettei yliopiston hallinto ole avointa ja läpinäkyvää. Vastaajista lähes saman verran oli sitä mieltä, ettei yliopistossa vallitse avointa keskusteluilmapiiiriä. Hallintoon suuntautuva kritiikki oli kovaa. Noin puolet vastaajista katsoi, että valta yliopistolla on keskittynyt hallintohenkilökunnalle: esittelijöille ja muille virkamiehille. Yli puolet vielä katsoi, etteivät hallinnosta tulleet ohjeet ja määräykset ole hyvin valmisteltuja ja perusteltuja.

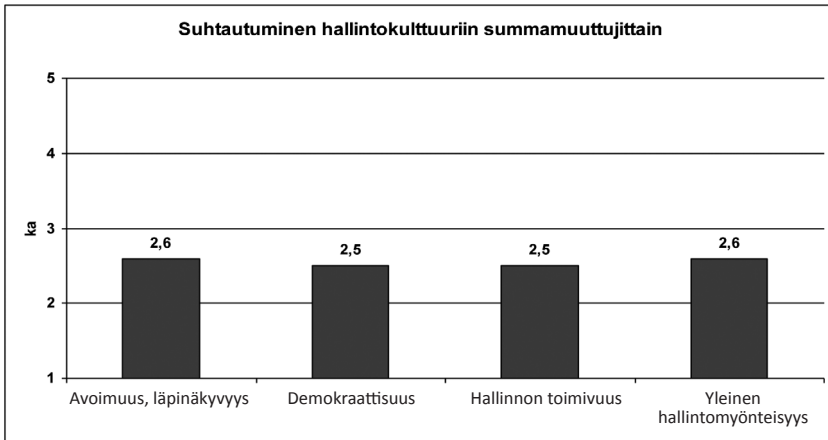
Varauksellinen suhtautuminen ei kuitenkaan näytä merkitsevän välinpitämättömyyttä: vain hieman alle viidennes vastaajista myönsi, että hallintoa koskevat asiat ovat heille yhdentekeviä.

Väittämistä muodostettiin neljä summamuuttujaa kuvaamaan hallintokulttuuriin suhtautumisen eri osa-alueita. Summamuuttujat kuvaavat hallintokulttuurin avoimuutta ja läpinäkyvyyttä, demokraattisuutta sekä yliopistohallinnon toimivuutta. Neljäs summamuuttuja edustaa yleistä hallintomyönteisyyttä eli sitä, miten yliopiston hallintoon ylipäättään suhtaudutaan. Yleistä hallintomyönteisyyttä kuvaava summamuuttuja muodostettiin kaikista muista väittämistä paitsi väittämästä 9, jota ei sisällytetty mihinkään summamuuttujaan. Summamuuttujat muodostettiin seuraavalla tavalla:

- avoimuus, läpinäkyvyys ($\alpha = 0,828$; $k_a = 2,6$; $k_h = 0,9$)
 1. ”Tiedottaminen yliopistossani on avointa.”
 11. ”Tiedekunnassani vallitsee avoin keskusteluilmapiiiri.”
 2. ”Päätöksentekoprosessi on avointa ja läpinäkyvää yliopistossani.”
 10. ”Yliopistossani vallitsee avoin keskusteluilmapiiiri.”

- demokraattisuus ($\alpha = 0,678$; $ka = 2,5$; $kh = 0,5$)
 7. ”Opiskelijoilla on hyvät vaikutusmahdollisuudet yliopistossani.”
 5. ”Tärkeät asiat päätetään tavallisen työntekijän yläpuolella.” (käännettynä)
 4. ”Päätäjille voi esittää mielipiteitä, mutta ne eivät vaikuta mihinkään.” (käännettynä)
 3. ”Todellista valtaa yliopistossani käyttävät miehet.” (käännettynä)
 6. ”Todellista valtaa yliopistossani käyttävät esittelijät ja virkamiehet.” (käännettynä)
- hallinnon toimivuus ($\alpha = 0,557$; $ka = 2,5$; $kh = 0,8$)
 12. ”Hallinto sen kaikilla tasoilla on palveluhenkistä.”
 8. ”Hallinnolta tulevat määräykset ja ohjeet ovat hyvin valmisteltuja ja perusteltuja.”
- yleinen hallintomyönteisyys ($\alpha = 0,821$; $ka = 2,6$; $kh = 0,6$)
väittämät 1–8, 10–12

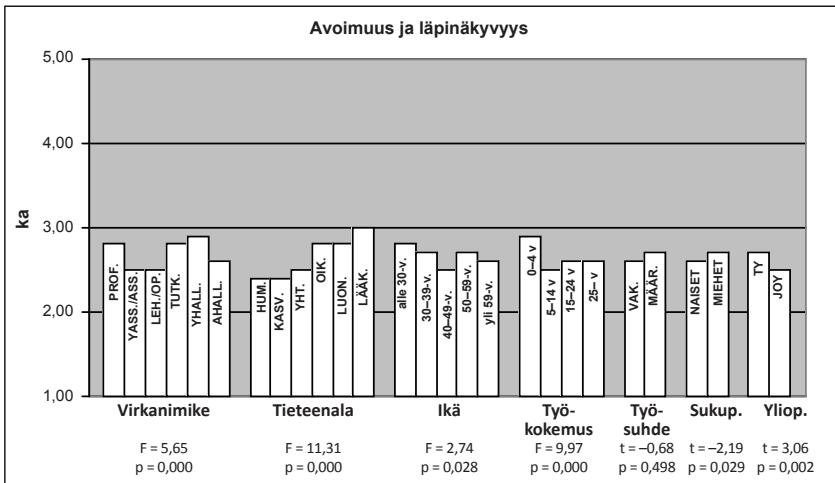
Kuviossa 34 on kuvattu summamuuttujien keskiarvot koko vastaajajoukolta. Summamuuttujien keskiarvot todentavat suorien jakaumien antamaa kuvaa vastaajien asenteista yliopistojensa hallintokulttuuria kohtaan: suhtautuminen on kaikilla osa-alueilla vähintäänkin varauk-



KUVIO 34. Koko vastaajajoukon suhtautuminen hallintokulttuuriin. Summamuuttujien keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin negatiivinen – 5 = erittäin positiivinen.

sellista, ja summamuuttujien keskiarvot jäävät selvästi alle kolmen. Erot eri summamuuttujien välillä eivät ole kovin suuria.

Kuviossa 35 on esitetty yliopistolaisten suhtautuminen ensimmäiseen summamuuttujaan, avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen, taustamuuttujittain. Virkakategoria erottelee melko selvästi suhtautumista yliopiston hallintokulttuuriin kaikilla osa-alueilla. Ei ole yllättävää, että ylempi hallintohenkilökunta näkee oman toimintakenttensä yleensä kaikkein myönteisimmässä valossa. Poikkeuksen ylempään hallintohenkilökunnan muista melko selkeästi erottautuvaan yleiseen positiiviseen asenteeseen tekee kuitenkin suhde hallinnon avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen, sillä tässä professoreiden, tutkijoiden ja hallintoeliitin näkemykset kohtaavat. Kiinnostavaa on, että alemman virkamiehistön asennoituminen samastuu pikemminkin opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuin ylempiin hallintokollegoihin. Toki hekin sentään näkevät oman toiminta-alueensa jonkin verran positiivisemmassa valossa kuin opetus- ja tutkimushenkilökunta. Jälleen kerran lehtorit ja muut opetustyötä päätyökseen tekevät sijoittuvat kaikkein kauimmaksi ylemp-



KUVIO 35. Suhtautuminen avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen taustamuuttujittain. Vastauksen keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

mistä hallintovirkamiehistä. Heillä summamuuttujien keskiarvot ovat kaikkein matalimmat myös muissa summamuuttujissa.

Tieteenaloittain suhtautuminen polarisoituu lievästi kahteen ryhmään. Humanistien, kasvatustieteilijöiden ja yhteiskuntatieteilijöiden suhtautuminen on kaikilla osa-alueilla varauksellisempaa kuin oikeus-, luonnon- ja erityisesti lääketieteilijöiden. Viimeksi mainitut erottuvat erityisesti positiivisemmalla suhtautumisellaan avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen. Tosin on huomattava, että lääketieteilijöidenkin korkeimmalle erottautuva arvio kuvastaa neutraalia, ei positiivista suhtautumista hallinnon avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen.

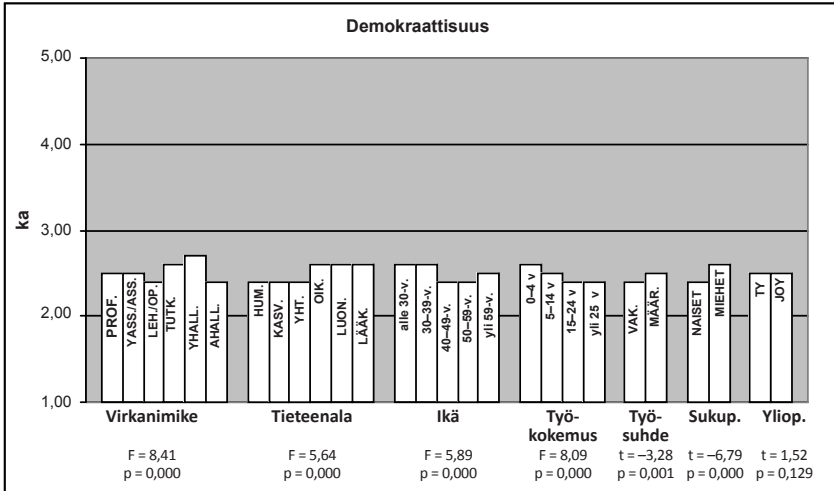
Vastaajan ikä ja työkokemus ovat yhteydessä käsityksiin ja kokemuksiin niin, että nuorin ryhmä, alle 30-vuotiaat, sekä vastaavasti kaikkein lyhimmän aikaa, alle 5 vuotta, yliopiston palveluksessa olleet suhtautuvat muita ryhmiä positiivisemmin hallintokulttuuriin kaikilla osa-alueilla. Toisin sanoen he näkevät hallinnon muita ryhmiä avoimempana ja läpinäkyvämpänä, demokraattisempana ja toimivampana. Erityisesti työkokemuksen suhteen erot ovat selkeät.

Miesten ja naisten suhtautuminen ei eroa kovin paljon toisistaan. Vakinaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät eivät koe hallintokulttuurin avoimuutta ja läpinäkyvyyttä kovinkaan erilaiseksi.

Yliopistojen välinen vertailu paljastaa yhden mielenkiintoisen eron: turkulaiset arvioivat oman yliopistonsa hallinnon ja päätöksenteon avoimemmaksi ja läpinäkyvämmäksi kuin joensuulaiset kollegansa.

Kuviossa 36 tarkastellaan suhdetta toiseen summamuuttujaan, demokraattisuuteen. Naisten suhtautumisen hallintoon voidaan sanoa olevan miehiä skeptisempää, vaikka naiset pitävätkin yliopistonsa hallintoa toimivampana kuin miehet. Yllättävää ei ole se, että miehet kokivat hallinnon ja päätöksenteon naisia demokraattisemmaksi. Mielenkiintoista sen sijaan on, että määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleet kokivat hallintokulttuurin hieman demokraattisemmaksi kuin vakinaiset työntekijät.

Kuvio 37 esittää suhtautumista kolmanteen summamuuttujaan, hallinnon toimivuuteen. Erityisesti hallinnon managerialistinen eliitti piti hallinnon toimivuutta muita työntekijäryhmiä parempana. Tämä



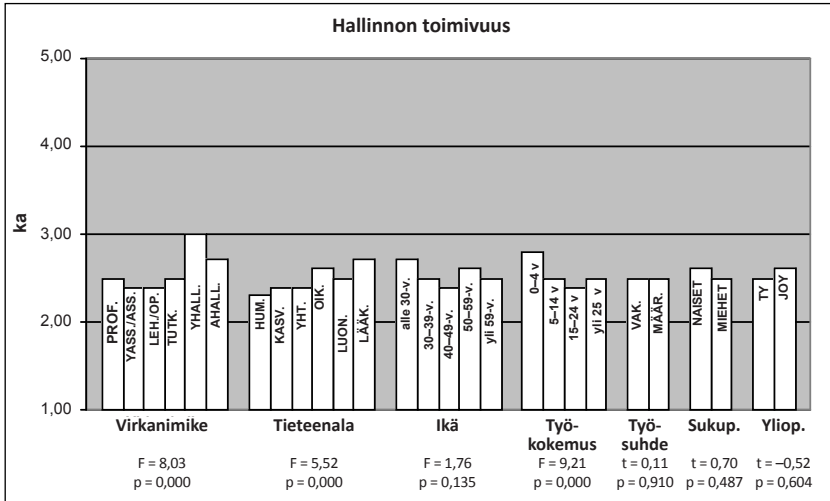
KUVIO 36. Suhtautuminen demokraattisuuteen taustamuuttujittain. Vastausten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

tietysti selittyy sillä, että he käytännössä kantavat päävastuun tämän tavoitteen toteutumisesta.

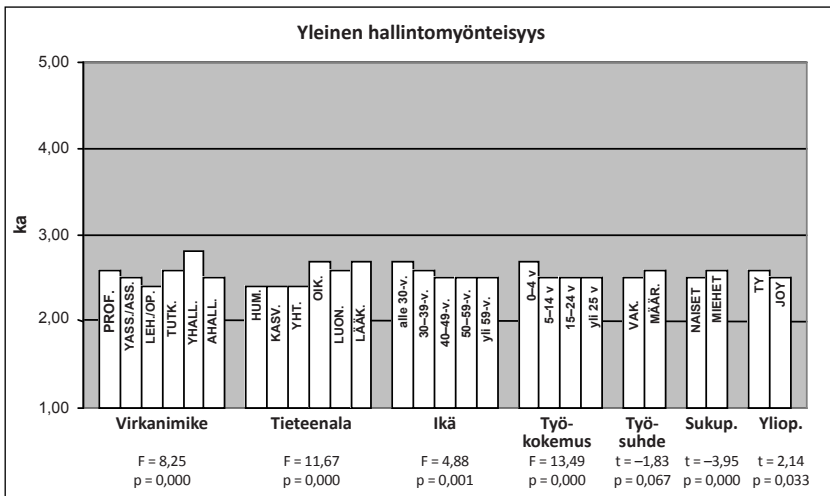
Itsekin hallintoon osallistuvan professorikunnan suhtautuminen vaihtelee. Hallinnon avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen he suhtautuvat miltei samalla tavalla ylempien hallintotyöntekijöiden kanssa, mutta puolestaan hallinnon toimivuuteen lähes yhtä skeptisesti kuin muukin tutkimus- ja opetushenkilökunta.

Summamuuttujatarkastelun lopuksi tarkastelemme vielä yleistä hallintomyönteisyyttä (kuvio 38). Kysymyksen lähes kaikista väittämistä koottu yleisen hallintomyönteisyyden summamuuttaja kokoaa ja pelkistää ryhmien väliset erot.

Muita positiivisemmin yliopistonsa hallintoon suhtautuivat ylempät virkamiehet, lääketieteilijät ja oikeustieteilijät, nuoret (alle 30-vuotiaat) ja lyhyen yliopistollisen työuran tehneet (alle 5 vuotta yliopistossa työskennelleet) miehet. Muita kriittisemmin yliopistonsa hallintoon taas suhtautuivat lehtorit, humanistit, keski-ikäiset (40–49-vuotiaat) ja



Kuvio 37. Suhtautuminen hallinnon toimivuuteen taustamuuttujittain. Vastausten keskiarvot oluttuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.



KUVIO 38. Suhtautuminen hallintokulttuuriin taustamuuttujittain: yleinen hallintomyönteisyys. Vastausten keskiarvot oluttuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

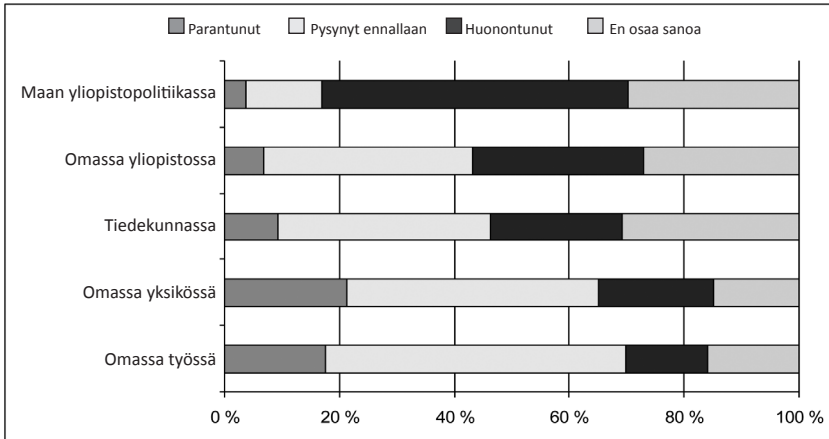
melko pitkän yliopistollisen työuran tehneet (15–24 vuotta yliopistossa työskennelleet) naiset. Miesten ja naisten välinen ero ei ole kovin suuri: yleisessä hallintomyönteisyydessä miesten keskiarvo on vain yhden kymmenyksen naisia korkeampi.

On kuitenkin pidettävä mielessä, että kaikissa ryhmissä vallitsi pikemminkin hallintokielteisyys kuin -myönteisyys, sillä suhtautuminen jäi kauttaaltaan neutraalin rajan (= 3) alle. On myös samalla muistettava, että kaiken kaikkiaan ryhmien väliset erot ovat sangen pienet.

8.3 Yliopistopolitiikan hallinto ja johtaminen huonontunut valtakunnallisella tasolla

Kokemuksia hallinnon ja johtamisen muutoksista tutkittiin osiolla, jossa vastaajat saivat arvioida, oliko yliopiston hallinto ja johtaminen muuttunut paremmaksi, huonommaksi vai pysynyt ennallaan. Tätä kysyttiin muodossa ”Hallinto ja johtaminen ovat viime vuosien aikana muuttuneet...” Kysymyksessä eriteltiin jälleen hallinnon ja johtamisen eri tasot vastaajan omasta työstä koko maan yliopistopolitiikan tasolle.

Vastaajien käsityksiä yliopiston hallinnon ja johtamisen muutoksista voi yleisesti kuvailla neutraalin varautuneiksi (kuvio 39). Käsitteen hallinnon muuttumisesta parempaan suuntaan omassa työssä ja omassa yksikössä jakaa vain joka viides vastaaja. Ylemmillä tasoilla hallinnon näkee muuttuneen paremmaksi vain noin yksi kymmenestä. Valtakunnan tasoa lukuun ottamatta vastaajista keskimäärin hieman alle puolet katsoi tilanteen säilyneen ennallaan. Yleislinjana vastauksissa on, että kuta yleisemmälle tasolle mennään omasta työstä kohti valtakunnan yliopistopolitiikkaa, sitä kriittisemmiksi arviot tulevat. Maan yliopistopolitiikan hallinnon ja johtamisen tasolla keskimäärin puolet arvioi tilanteen huonontuneen ja vastaavasti vain noin joka kymmenes arvioi sen parantuneen.



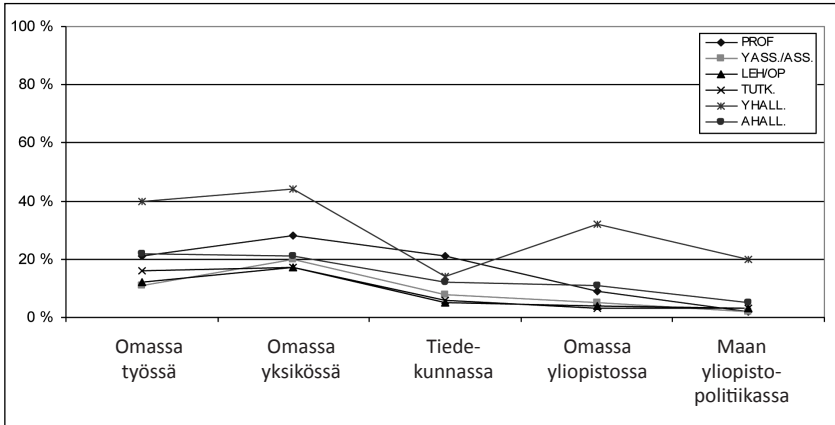
KUVIO 39. Kaikkien vastaajien (n = 1 315) kokemukset hallinnon ja johtamisen muutoksista eri tasoilla

Seuraavaksi tarkastellaan näkemyksiä hallinnon ja johtamisen muutoksista taustamuuttujittain. Tarkastelussa vertaillaan pääasiassa vastausvaihtoehtojen ”muuttuneet paremmiksi” ja ”muuttuneet huonommiksi” jakaumia.¹⁷

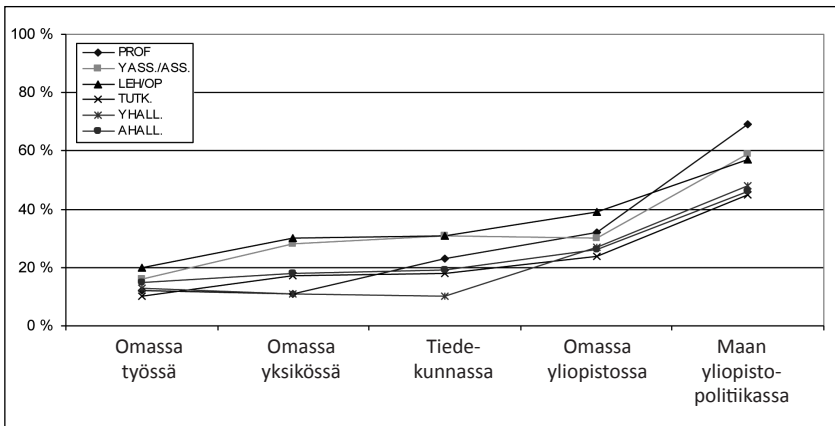
Kuvioissa 40 ja 41 erittelemme suhtautumista hallinnon ja johtamisen muutoksiin työntekijäryhmittäin. Työntekijäryhmien välinen tarkastelu osoittaa jälleen, että ylemmät hallintotyöntekijät suhtautuvat kaikkein positiivisimmin hallinnon ja johtamisen muutoksiin. Poikkeuksen tästä muodostaa kuitenkin tiedekunta, jossa ainoastaan joka kymmenes katsoi tilanteen parantuneen.¹⁸ Noin 40 prosenttia hallintoeliitistä arveli kehityksen olleen myönteistä omassa työssä ja yksikössä

¹⁷ Liitteessä 10 on taulukoitu vastausten jakautuminen kaikkien vastausvaihtoehtojen välillä taustamuuttujittain.

¹⁸ Suurin osa ylemmästä hallintohenkilöstöstä ilmoitti työskentelevänsä joko laitos- (44 %) tai keskushallinnon (34 %) tasolla. Tiedekunnan tasolla kertoi työskentelevänsä vain 17 % ylemmästä hallintohenkilökunnasta. Ylemmän hallintohenkilökunnan onkin ollut selvästi vaikeaa ottaa kantaa tiedekuntatason hallinnon ja johtamisen muutokseen, sillä heistä jopa puolet oli vastannut ”en osaa sanoa” -vaihtoehdon mukaisesti (tämä on merkittävä määrä, sillä muiden hallinnon tasojen kohdalla ylempien hallintotyöntekijöiden ”en osaa sanoa” -vastausten osuudet olivat vain 4–12 %).



KUVIO 40. Hallinnon ja johtamisen koetut muutokset parempaan virkakategoriaittain



KUVIO 41. Hallinnon ja johtamisen koetut muutokset huonompaan virkakategoriaittain

ja vähintään joka viides omassa yliopistossa. Jos vielä lasketaan mukaan ”pysynyt ennallaan” -vastaukset, on ylivoimainen enemmistö yliopistojen hallintohierarkian huipulla työskentelevistä virkamiehistä sangen tyytyväisiä yliopistojen hallinnon ja johtamisen muutossuuntiin.

Vastaavasti huononneeseen kehitykseen uskoi heistä vain yksi kymmenestä. Kaikkein selkein ero ylempien virkamiesten ja kaikkien muiden ryhmien välillä näkyy suhtautumisessa yliopiston ja valtakunnan tason kehitykseen.

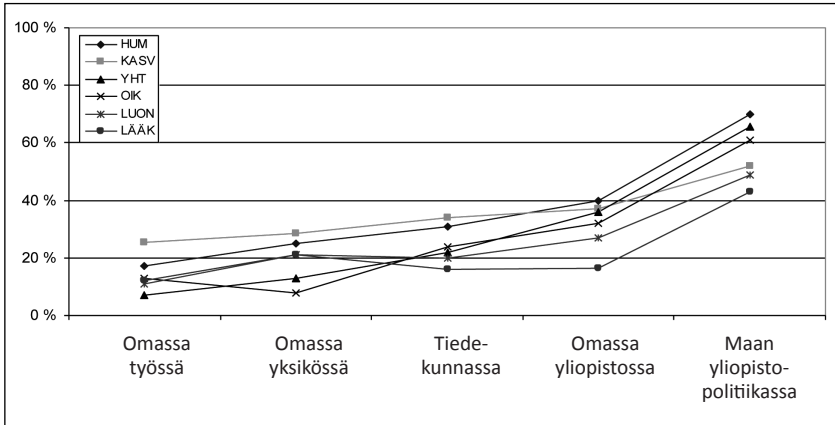
Jälleen kerran toiseen ääripäähän sijoittuvat opetustyötä tekevät lehtorit ja muut opettajat samoin kuin assistentit. Näistä työntekijäryhmistä korkeintaan yksi viidestä arvioi kehityksen myönteiseksi millään tasolla. Alemmat hallintotyöntekijät eivät olleet juurikaan positiivisempia arvioissaan.

Professorien arviot asettuvat pääsääntöisesti hallintoeliitin ja muiden ryhmien välimaastoon. Tämä ilmenee melko korkeina ”pysynyt ennallaan” -vastausten osuuksina: noin puolet arvioi, ettei hallinnossa ja johtamisessa ollut tapahtunut yliopiston sisällä muutoksia oikeastaan sinne eikä tänne. Sen sijaan valtakunnan tasolla professorien käsitykset muuttuvat negatiivisemmiksi, kuten muissakin ryhmissä, mutta muita dramaattisemmin.

Kun tarkastellaan näkemyksiä tieteenaloittain, vastaajien kokemukset eroavat varsin vähän toisistaan. Jos tarkastellaan muutoksen näkemistä positiivisena, ryhmät ovat hyvin samanmielisiä eri tasoilla tapahtuneista muutoksista. Tieteenalasta riippumatta vain noin kymmenesosa vastaajista koki, että hallinto ja johtaminen olisivat parantuneet oman yliopiston tai valtakunnankaan tasolla. Kriittisten näkemysten suhteen tarkasteltuina tieteenalat sitä vastoin eroavat hieman enemmän (kuvio 42).

Kasvatustieteilijät ja osin humanistit erottuvat jonkin verran muita kriittisempinä ryhminä yliopiston eri tasoilla, yhteiskuntatieteilijät ja humanistit puolestaan valtakunnan tasolla. Maan yliopistopolitiikan näkee tässä suhteessa heikentyneen lähes kaksi kolmesta humanistista ja yhteiskuntatieteilijästä, mutta lääketieteilijöistä vain runsas 40 prosenttia. Lääketieteilijät erottuvat muutoinkin useimmilla tasoilla varsin vähän kriittisenä tieteenalaryhmänä.

Yliopiston eri hallinnon ja johtamisen tasoilla äänenpainot ovat valtakunnan tasoa vähemmän kriittiset, mutta silti sielläkin varsin kriittiset. Humanisteista kaksi viidestä näkee tilanteen heikenneen, mutta lääketieteilijöistä harvempi kuin yksi viidestä.

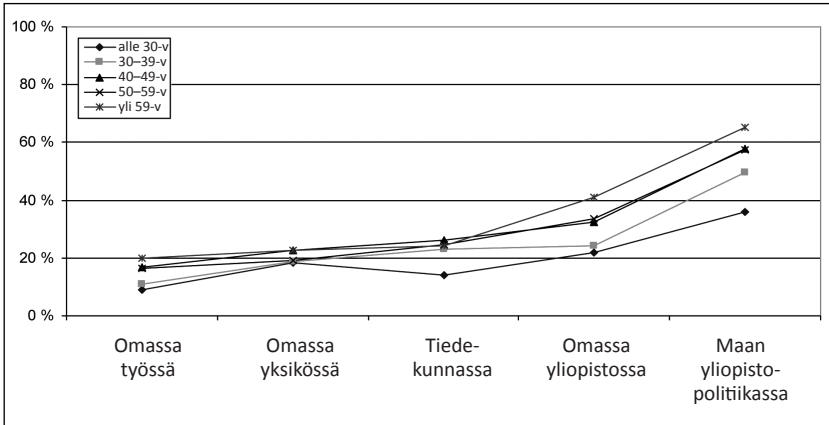


KUVIO 42. Hallinnon ja johtamisen koetut muutokset huonompaan tieteenaloittain

Mielenkiintoista on, että johtamisen ja hallinnon näki säilyneen jotta-kuinkin yhtä hyvänä tai huonona kuin ennenkin hyvin suuri osa vastaajista ja että tässä suhteessa eri tieteenalan edustajien käsitykset erosivat sängen vähän toisistaan. Noin puolet kaikissa ryhmissä arveli, ettei oman työn suhteen ollut tapahtunut muutosta.

Seuraavaksi tarkastelemme näkemyksiä hallinnon ja johtamisen muutoksista ikäluokittain. Käsitykset hallinnon ja johtamisen suotuisasta kehityksestä ovat iästä riippumatta harvinaisia – olipa sitten arviotavana oma työ tai koko valtakunnan politiikanpito. Pääsääntöisesti korkeintaan yksi viidestä vastaajasta oli sitä mieltä, että kehitys olisi kulkenut parempaan suuntaan millään hallinnon tasolla. Erot ikäryhmien välillä ovat pienet, mutta kaksi nuorinta ryhmää näyttävät systemaattisesti olevan vähemmän skeptisiä kuin vanhemmat ryhmät. Suurimmat erot ryhmien välillä ilmenevät oman yksikön ja yliopiston tasoilla, mutta niissäkin erot ääripäiden välillä ovat vain 10–15 prosenttia.

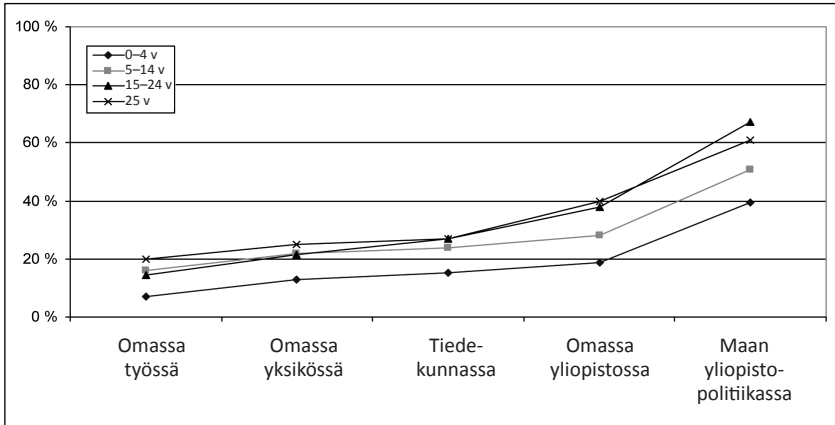
Jos tarkastellaan kriittisesti muutokseen suhtautuneiden joukkoa, ovat ikäluokkien erot selvemmät (kuvio 43). Ikä siis näyttää erottelevan vastaajien käsityksiä hallinnon ja johtamisen muutoksista lähinnä silloin, kun muutosten nähdään heikentäneen hallintoa ja johtamista.



KUVIO 43. Hallinnon ja johtamisen koetut muutokset huonompaan ikäryhmittäin

Kriittisesti suhtaudutaan erityisesti yliopiston ja valtakunnan tasoilla tapahtuneeseen muutokseen. Näissä erot olivat myös täysin johdonmukaisia. Mitä vanhempi vastaajaryhmä on, sen enemmän on kriittisesti suhtautuvia. Kun alle 30-vuotiaista ainoastaan joka viides arveli oman yliopiston hallinnon ja johtamisen kehittyneen huonompaan suuntaan, oli 60 vuotta täyttäneiden keskuudessa vastaava osuus 40 prosenttia. Koko maan tasolla erot entisestään jonkin verran suurenevat. Nuorimpien joukossa osuus on vajaan 40 prosenttia, mutta vanhimman ryhmän osuus jo lähes kaksi kolmasosaa.

Seuraavaksi tarkastelemme vastaavia eroja suhteessa vastaajien työkokemukseen. Kuten olettaa saattaa, työkokemus synnyttää paljolti vastaavanlaiset erot kuin ikämuuttujakin. Ryhmät eivät eroa juuri lainkaan toisistaan positiivisessa suhtautumisessa, mutta kielteisissä käsityksissä kylläkin (kuvio 44). Pääsääntöisesti kaikkein kokeneimmat työntekijät katsovat muita useammin asioiden menneen huonompaan suuntaan. Vastaavasti vasta aivan yliopistouransa alkuvaiheessa olevat eivät koe muutoksia huononnuksina tai uhkakuvina. Yhtäältä tätä toki saattaa selittää se yksinkertainen tosiasia, ettei heillä ole kovin hyvää kuvaa siitä, miten asiat ovat ennen olleet.

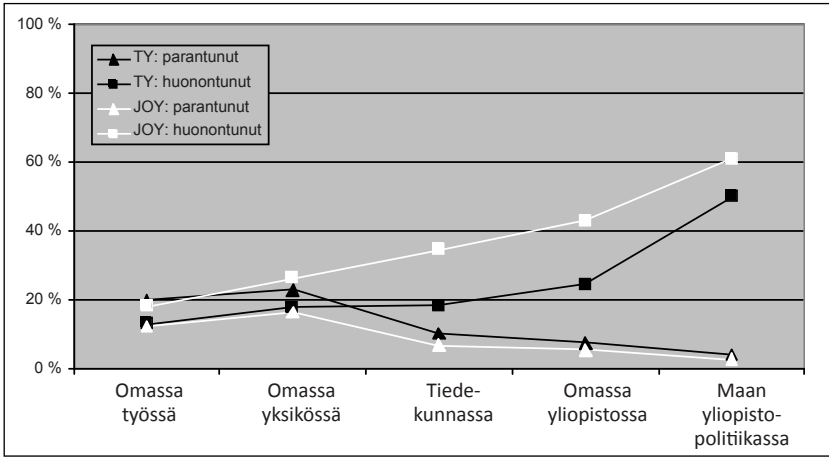


KUVIO 44. Hallinnon ja johtamisen koetut muutokset huonompaan työkokemuksen mukaan

Itse asiassa varsin kiintoisaa on se, että kokemattomien tai vähän kokeneiden ryhmässä omaan työhön liittyvät muutokset koetaan jopa enemmän parannuksina kuin huononnuksina ja omassa yksikössäkään yhtä lailla kohennuksina kuin heikennyksinä. Työkokemuksen määrä ei erottele käytännössä lainkaan niitä vastaajia, joiden mielestä muutoksia johtamisessa ja hallinnossa ei ole tapahtunut.

Sukupuolten välillä erot olivat sangen pieniä. Myönteisestä kehityksestä miesten ja naisten näkemykset eivät eronneet käytännössä lainkaan. Ainoat mainittavat pienehköt erot näkyvät miesten hivenen suurempina kriittisten vastausten osuuksina valtakunnan muutoksissa, jossa ero on kymmenisen prosenttiyksikköä. Kokonaisuudessaan näyttää siltä, että naiset suhtautuvat hallinnon ja johtamisen kehitykseen kriittisemmin oman työn ja yksikön tasolla. Miehet ovat toisaalta arvioissaan ehkä vähättelevämpiä; he näkivät naisia useammin etenkin valtakunnan tasolla hallinnon ja johtamisen pysyneen jotakuinkin ennallaan.

Kuviossa 45 tarkastellaan suhtautumisen eroja yliopistojen välillä. Yliopistojen välisessä vertailussa erot ovat sekä positiivisissa että negatiivisissa arvioissa johdonmukaiset kaikilla tasoilla. Turkulaiset arvioivat kehi-



KUVIO 45. Hallinnon ja johtamisen koetut muutokset parempaan ja huonompaan yliopiston mukaan

tyksen olleen hivenen suotuisampi kuin joensuulaiset kollegansa, joskin erot ovat hyvin pieniä.

Sitä vastoin joensuulaisten käsitys huononevasta kehityksestä oli lähes kaikilla hallinnon ja johtamisen tasoilla selvästi yleisempää. Erityisesti oman tiedekunnan ja yliopiston luotsaamisen koettiin Joensuussa useammin menneen huonompaan suuntaan. Kun Joensuun yliopiston vastaajista lähes 40 prosenttia arvioi asioiden huonontuneen tiedekunnassa ja hieman yli 40 prosenttia yliopistossa, olivat turkulaisten vastaavat osuudet 20 prosentin tietämissä. Yliopistojen vastausosuudet eivät juuri eronneet niillä vastaajilla, jotka arvioivat hallinnon ja johtamisen pysyneen ennallaan.

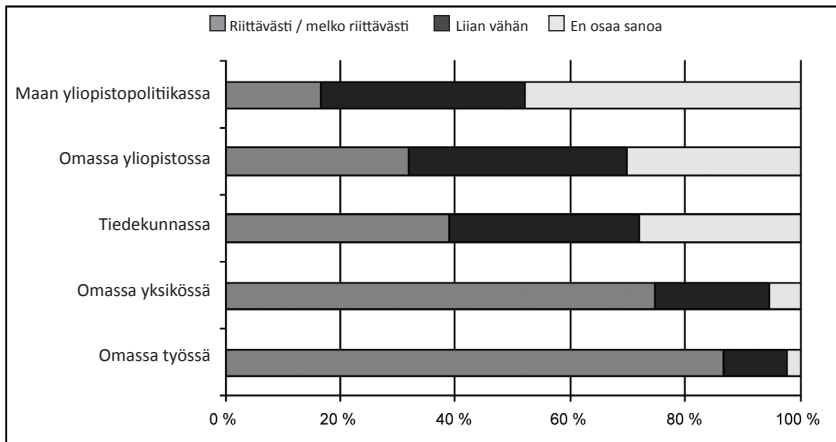
Näyttäisi siltä, että palvelussuhteen muoto ei juuri erottele kokemuksia hallinnon ja johtamisen muutoksista. Vakinaiset suhtautuivat muutoksiin etenkin omassa työssä, omassayliopistossa ja maan yliopistopoliitikassa kuitenkin määrääkaisia jonkin verran kriittisemmin, ja niissä erot olivat noin 10 prosenttiyksikköä. Positiivisten muutosten arvioinnissa vakinaiset ja määrääkaiset vastasivat hyvin samansuuntaisesti, joskin vakinaiset suhtautuivat muutoksiin etenkin omassa yksikössä

ja yliopistossa hieman positiivisemmin kuin määräaikaiset. Määräaikaisten suhtautuminen kuvastaa kuitenkin enemmän neutraalia kuin kielteistä suhtautumista, sillä heistä suurempi osa verrattuna vakinaisiin ei ollut osannut ottaa kantaa hallinnon ja johtamisen muutoksiin.

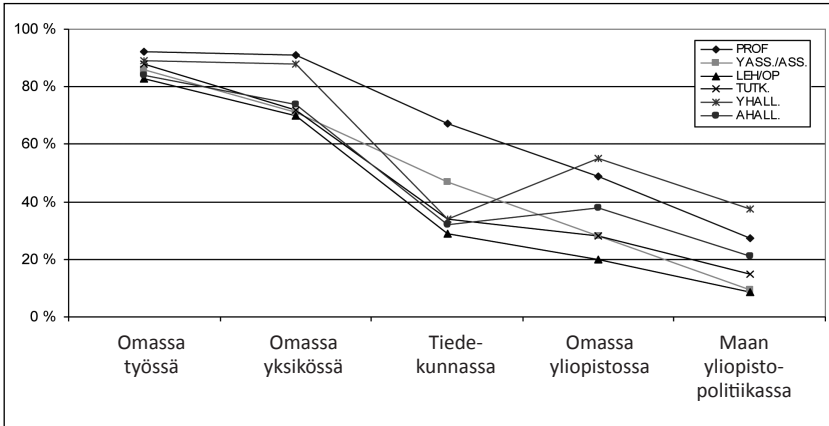
8.4 Vaikutusmahdollisuudet vähenevät hallinnon ja johtamisen ylätasolla

Kyselylomakkeessa kysyttiin myös, kuinka paljon työntekijät kokivat voivansa vaikuttaa yliopistonsa asioihin väittämällä ”Minulla on vaikutusmahdollisuuksia...” Tässäkin kysymyksessä erotettiin eri tasot omasta työstä ja oman yliopiston tasosta koko maan yliopistopolitiikkaan. Kuviossa 46 on esitetty koko joukon vastausten jakaumat omien vaikutusmahdollisuuksien arvioinnista.

Kuvio osoittaa selkeästi, että valtaosa työntekijöistä kokee omaavansa riittävät vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä sekä oman yksikönsä asioihin. Sen sijaan vaikutusmahdollisuudet romahtavat, kun edetään tiedekunnan ja yliopiston tasolle koko maan politiikasta pu-



KUVIO 46. Kaikkien vastaajien (n = 1 315) kokemukset vaikutusmahdollisuuksista yliopiston asioihin eri hallinnon ja johtamisen tasoilla



KUVIO 47. Riittäviksi koetut vaikutusmahdollisuudet eri hallinnon ja johtamisen tasoilla virkakategorioittain

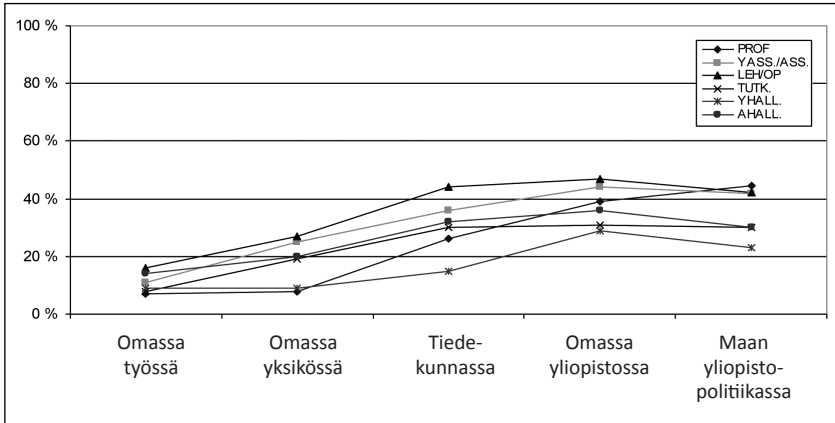
humattakaan. Tosin lähes puolella vastaajista oli selvästi vaikeuksia arvioida (en osaa sanoa) vaikutusmahdollisuuksia suhteessa valtakunnan tason politiikkaan.

Seuraavaksi tarkastellaan näkemyksiä vaikutusmahdollisuuksista taustamuuttujittain. Tarkastelussa vertaillaan pääasiassa vastausvaihtoehtojen ”riittävästi / melko riittävästi” ja ”liian vähän” jakaumia.¹⁹

Ensin erottelemme vaikutusmahdollisuuksien riittävyuden kokeamista työntekijäryhmittäin (kuviot 47 ja 48). Myös kaikkien työntekijäryhmien kokemat vaikutusmahdollisuudet pääsääntöisesti laskevat sitä mukaa, kun siirrytään omasta työstä ja yksiköstä ylempille tasoille. Samalla ryhmien väliset erot kasvavat.

Yleislinjana on, että professorit ja ylempät hallintotyöntekijät ovat useammin tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiinsa kuin muut ryhmät. Professorit näyttävät ”hallitsevan” yksikkö- ja tiedekuntatasoa, ylempi hallintohenkilökunta taas yliopiston ja valtakunnan tasoja.

¹⁹ Liitteessä 11 on taulukoitu vastausten jakautuminen kaikkien vastausvaihtoehtojen välillä taustamuuttujittain.



KUVIO 48. Liian vähäisiksi koetut vaikutusmahdollisuudet eri hallinnon ja johtamisen tasoilla **virkakategorioittain**

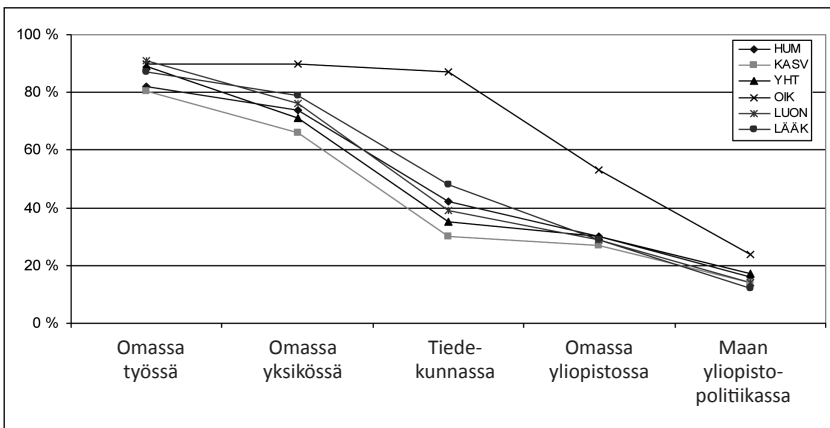
Toiseen ääripäähän sijoittuvat lattiatason opettajat, jotka kokevat vähiten vaikutusmahdollisuuksia, olipa kyse sitten omasta työstä tai valtakunnan politiikasta. Tämä näkyy varsin selvästi ”tyytymättömyyskäyrässä” (kuvio 48).

Lattiatason opettajat kokevat kaikkein useimmin voivansa vaikuttaa liian vähän asioihin yliopiston eri hallinnon tasoilla. Kun professoreista ja ylempistä hallintotyöntekijöistä noin puolet on yliopiston tasolla tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiinsa, kokee opettajista samoin vain yksi viidestä. Oman työn ja yksikön tasolla assistentit, tutkijat ja alemmat hallintotyöntekijät kokivat vaikutusmahdollisuutensa hyvin samankaltaisiksi.

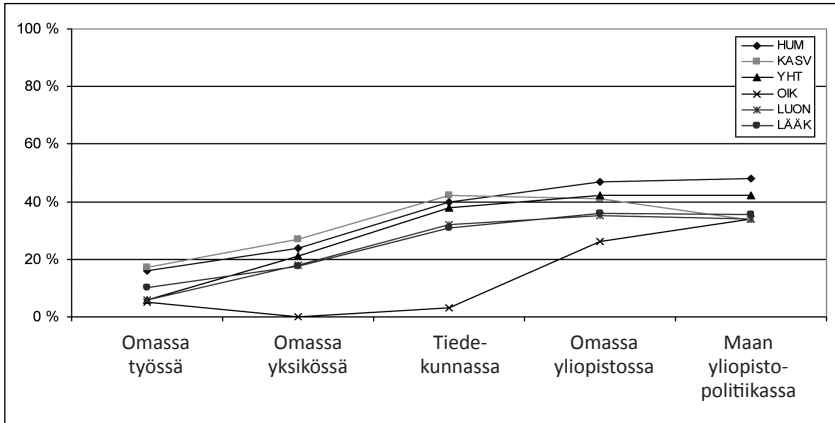
Tiedekuntataso on sikäli mielenkiintoinen, että siinä ylempien hallintotyöntekijöiden ”tyytyväisyyskäyrä” laskee jyrkästi 30 prosenttiin. Tätä selittää se, että iso osa heistä työskentelee yliopiston keskushallinnossa. Tätä indikoi myös suuri ”en osaa sanoa”-vastanneiden osuus (46 %). Tiedekuntataso näyttää olevan muutoinkin vaikutusmahdollisuuksien vedenjakaja. Opetustyöläisten, lehtoreiden ja muiden opettajien, tutkijoiden ja alemman henkilökunnan kokemat vaikutusmahdol-

lisuudet suorastaan romahtavat siirryttäessä omasta yksiköstä tiedekunnan tasolle. Näin ei käy professoreille, joiden ero muihin työntekijäryhmiin nähden kasvaa juuri tässä vaiheessa huomattavasti. Lähes kolme neljästä professorista on tyytyväisiä mahdollisuuksiin vaikuttaa tiedekuntansa asioihin, kun esimerkiksi opetustyöntekijöistä näin kokee vajaa kolmannes (29 %). Yliassistentti- ja assistenttikunta kuitenkin eroaa muista työntekijöistä, sillä heistä puolet on tyytyväisiä vaikuttamismahdollisuuksiinsa. Tätä selittänee muun muassa se, että hallinnolliset työtehtävät ovat perinteisesti kuuluneet heidän työhönsä.

Seuraavaksi tarkastelemme vaikutusmahdollisuuksien eroja tieteenaloittain (kuviot 49 ja 50). Tieteenaloittain tarkasteltaessa huomattavaa on tyytyväisten oikeustieteilijöiden muita suurempi osuus, joka kärjistyy tiedekunnan tasolla, mutta myös yliopiston tasolla, joskaan ei yhtä selkeästi. Syynä tähän on luonnollisesti erilainen hallintomalli Turussa. Oikeustieteellisessä tiedekunnassa ei ole lainkaan laitoksia (laitostason osalta he ovat vastanneet todennäköisesti oppiaineen perusteella). Muuten tieteenalat eivät poikkea paljoakaan toisistaan vaikutusmahdollisuuksien riittävyyden suhteen. Johdonmukaisuutta kuitenkin ilmenee: siinä missä oikeustieteilijät kokevat eniten riittäviä vaikutus-



KUVIO 49. Riittäviksi koetut vaikutusmahdollisuudet eri hallinnon ja johtamisen tasoilla tieteenaloittain



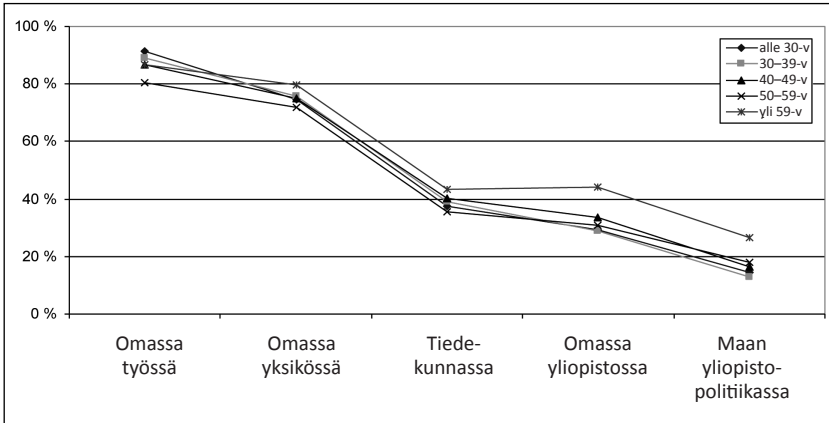
KUVIO 50. Liian vähäisiksi koetut vaikutusmahdollisuudet eri hallinnon ja johtamisen tasoilla **tieteenaloittain**

mahdollisuuksia, kokevat kasvatustieteilijät niitä lähes kaikilla tasoilla vähiten. Jälleen on kuitenkin todettava, että erot ovat hyvin pieniä.

Vastaavat erot ilmenevät käänteisinä kuviossa, jossa on vertailtu riittämättömiä vaikutusmahdollisuuksia kokeneiden osuuksia (kuvio 50). Kuviosta voidaan erottaa – joskin hyvin pieniin eroihin perustuen – niin sanottujen pehmeiden tieteiden eli kasvatustieteiden, humanististen ja yhteiskuntatieteiden edustajien johdonmukaisesti suurempi tyytymättömyys vaikutusmahdollisuuksiin kaikilla tasoilla. Oikeustieteilijät taas kulkevat tässäkin aivan omalla tasollaan eivätkä näe vaikutusmahdollisuuksiaan juurikaan rajoittuneina kuin vasta oman yliopiston ja valtakunnan tasolla.

Seuraavaksi siirrymme tarkastelemaan iän ja työkokemuksen yhteyttä koettuihin vaikutusmahdollisuuksiin. On jokseenkin yllättävää, että sen enempää vastaajan ikä kuin työkokemuksaan eivät ole juuri yhteydessä koettuihin vaikutusmahdollisuuksiin.

Vain kaikkein vanhin ikäryhmä erottuu riittäviä vaikutusmahdollisuuksia tarkasteltaessa siten, että siitä neljännes pitää maan yliopistopolitiikassakin vaikutusmahdollisuuksiaan riittävinä (kuvio 51). Nuorim-

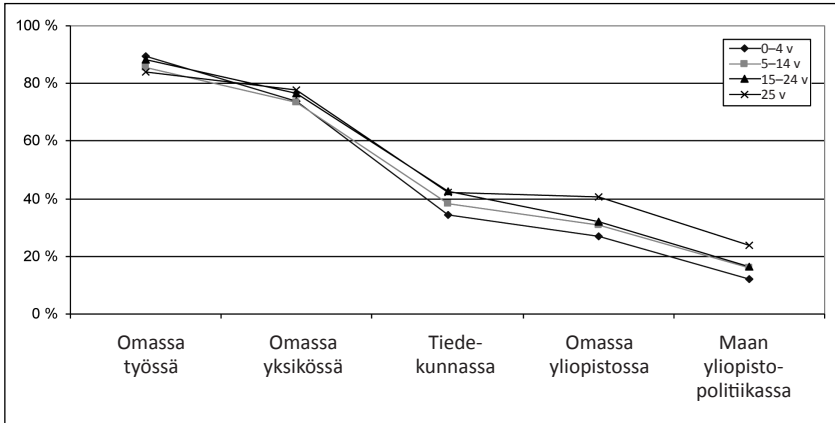


KUVIO 51. Riittäviksi koetut vaikutusmahdollisuudet eri hallinnon ja johtamisen tasoilla ikäryhmittäin

mat sen sijaan, jotka monissa muissa näkemyksissään eroavat vanhemmista, kokevat vaikutusmahdollisuutensa kaikilla tasoilla keskiarvoisesti.

Erot liian vähäisten vaikutusmahdollisuuksien kokemisessa vaihtelevat ikäryhmittäin jonkin verran selkeämmin. Kaikilla tasoilla nuorin ikäluokka kokee harvimmoin vaikutusmahdollisuutensa liian vähäisiksi. Työuransa loppupuolella olevat 50–59-vuotiaat taas kokevat vaikutusmahdollisuuksissaan kaikilla tasoilla eniten puutteita.

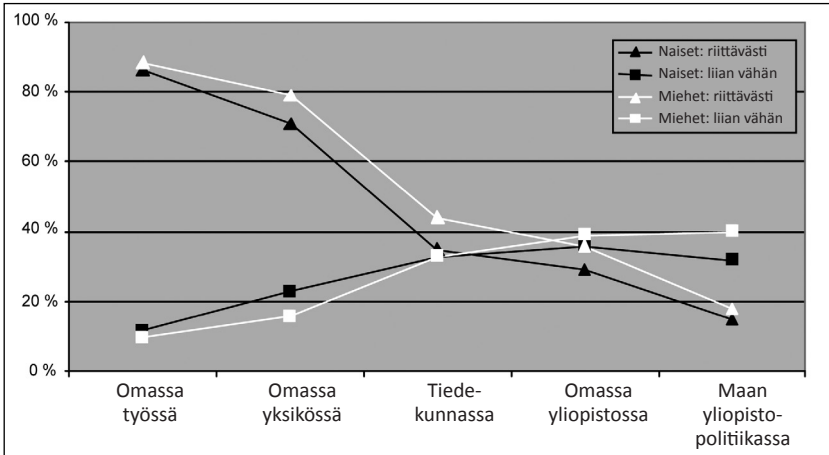
Kuviossa 52 on kuvattu vaikutusmahdollisuuksien riittävyttä työkokemusta vasten. Työkokemuksen pituudesta riippumatta vaikuttamismahdollisuudet koetaan riittävinä hyvinkin yksimielisesti, kun on kysymys omasta työstä tai omasta yksiköstä. Tiedekuntatasolle tultaessa osuus romahtaa tuttuun tapaan noin 80 prosentista 40 prosenttiin. Tässä myös vaikutusmahdollisuuksien riittävyden kokemus alkaa jossakin mitassa ja varsin systemaattisesti erota työkokemuksen mukaisesti tultaessa ylemmille tasoille. Kun kokemattomista ja vähän kokeneista vain noin kymmenys kokee vaikutusmahdollisuutensa maan yliopistopolitiikkaan riittäviksi, kokee neljännesvuosisadan työkokemuksen omaavista näin jo liki neljännes.



KUVIO 52. Riittäviksi koetut vaikutusmahdollisuudet eri hallinnon ja johtamisen tasoilla **työkokemuksen** mukaan

Kun tarkastellaan liian vähäisiksi vaikutusmahdollisuutensa kokevien osuuksia, ne vahvistavat edellä esitettyä kuvaa. Työkokemuksen pituus ei kovin paljon asiaan vaikuta. Varsin harva kokee vaikutusmahdollisuutensa riittämättömiksi omassa työssään ja yksikössäänkin vain noin viidennes. Vähiten riittämättömyyttä vaikutusmahdollisuuksissa potevat vähiten kokeneet työntekijät. Varsinkin oman yliopiston ja valtakunnan tasolla kohtuullisen pitkän, 15–24 vuoden, työkokemuksen omaavat kokevat eniten vaikutusmahdollisuutensa liian vähäisiksi.

Seuraavaksi tarkastellaan eri sukupuolten näkemystä vaikutusmahdollisuuksien riittävydestä (kuvio 53). Sukupuolet eroavat johdonmukaisesti vaikutusmahdollisuuksien kokemisesta siten, että miehistä suurempi osa kokee voivansa vaikuttaa asioihin riittävästi kaikilla tasoilla. Tosin erot ovat hyvin pienet, enimmillään noin 10 prosenttiyksikköä. Miesten ja naisten kokemukset vaikutusmahdollisuuksien puuttumisesta eroavat vieläkin vähemmän eivätkä yhtä systemaattisesti. On mielenkiintoista, että miehistä hieman naisia useampi kokee liian vähän mahdollisuuksia vaikuttaa maan yliopistopolitiikkaan, kun taas vastaavasti naiset miehiä useammin yksikköön. Erot ovat kui-



KUVIO 53. Riittäviksi tai liian vähäisiksi koetut vaikutusmahdollisuudet eri hallinnon ja johtamisen tasoilla **sukupuolen** mukaan

tenkin siksi pienet, ettei niistä voi tehdä kovin pitkälle meneviä tulintoja.

Yliopistojenkaan välinen vertailu ei ilmennä suuren suurja eroja. Turun yliopiston vastaajat näyttäisivät kuitenkin tiedekuntatasoa lukuun ottamatta kokevan vaikutusmahdollisuutensa hivenen joensuulaisia riittävämmiksi. ”Tyytymättömyyskäyrät” ovat kuitenkin lähes identtiset.

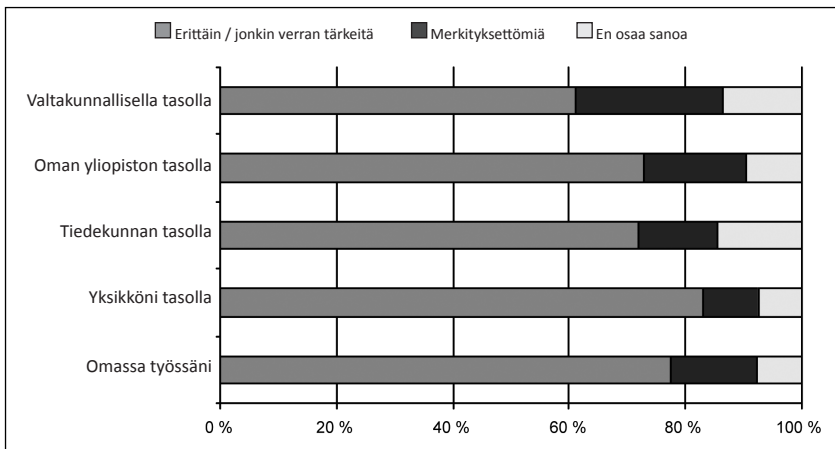
Lopuksi tarkastellaan vielä määräaikaisissa ja vakinaisissa työsuhteissa työskentelevien koettuja vaikutusmahdollisuuksia. Palvelussuhteen muodolla ei näyttäisi juurikaan olevan vaikutusta vaikutusmahdollisuuksien riittävyyteen tai riittämättömyyteen millään tasolla. Ainoa hieman huomattavampi ero koskee vaikutusmahdollisuuksia omassa yliopistossa: vakinaiset työntekijät kokivat noin kymmenen prosenttiyksikköä määräaikaisia enemmän, että heillä on riittävästi vaikutusmahdollisuuksia. Tämä ei sinänsä ole yllättävää, sillä yliopiston korkeinta valtaa käyttävät ovat useimmiten vakinaisissa työsuhteissa.

8.5 Strategiat ja tavoitteet vain harvoille merkityksettä

Managerialistisen johtamisen ja yleensä uuden politiikan ohjaamisen keskeisiä elementtejä ovat erilaisten visioiden ja strategioiden luominen ja niiden jatkuva päivittäminen. Yliopistoissa on jo totuttu tuottamaan strategioita aina yksiköistä yliopisto- ja valtakunnan tasolle. Strategioiden ja tavoitteiden merkitystä ja painoarvoa tutkittiin hallinnon ja johtamisen eri tasoilla väittämällä ”Yliopistoa ohjaavat viralliset strategiat ovat minulle...”

Yleisesti tarkasteltuna strategiat ja tavoitteet nähdään kaikilla tasoilla erittäin tai ainakin jonkin verran tärkeinä (kuvio 54). Eniten painoa niille annetaan lähimmällä, oman yksikön tasolla ja vähiten etäisimmällä, valtakunnan tasolla.

Seuraavaksi tarkastellaan näkemyksiä strategioiden ja tavoitteiden merkityksestä taustamuuttujittain. Tarkastelussa vertaillaan pääasiassa vastausvaihtoehdon ”erittäin / jonkin verran tärkeitä” jakaumia.²⁰



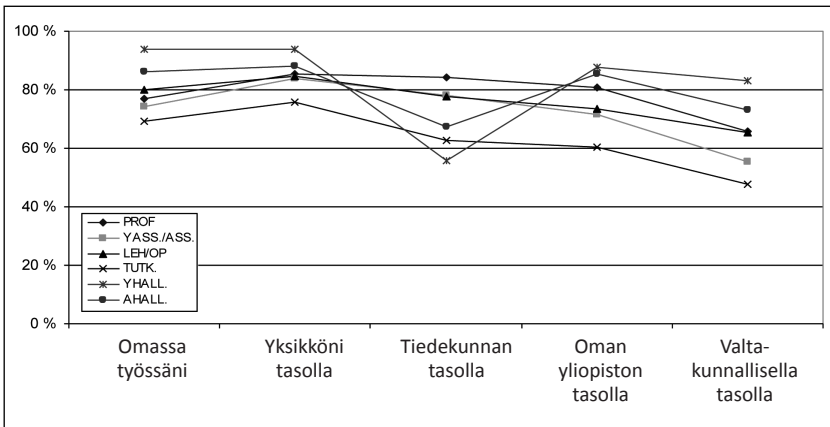
KUVIO 54. Kaikkien vastaajien (n = 1 315) käsitykset yliopistoa ohjaavien strategioiden ja tavoitteiden merkityksestä

²⁰ Liitteessä 12 on taulukoitu vastausten jakautuminen kaikkien vastausvaihtoehtojen välillä taustamuuttujittain.

Työntekijäryhmien välinen tarkastelu vahvistaa kuvaa strategioiden tärkeyden yleisestä hyväksymisestä (kuvio 55). Kaikissa virkakategorioissa enemmistö piti strategioita ja tavoitteita joko erittäin tai jonkin verran tärkeinä. Eri hallinnon ja johtamisen tasot eivät poikkea toisistaan yhtä paljon kuin edellisissä tarkasteluissa vallan jakautumisesta, hallinnon ja johtamisen muutoksista sekä vaikutusmahdollisuuksista. Strategiat koetaan sängen merkityksellisinä, olipa sitten kyseessä oma välitön työ tai koko valtakunnan yliopistopoliittinen taso. Tosin yleislinjana tässäkin on, että käyrien profiilit hieman laskevat yliopiston tasolta valtakunnan tasolle siirryttäessä.

Työntekijäryhmät kuitenkin eroavat selvästi toisistaan. Ei ole yllätyks, että hallintoehenkilökunta, eritoten ylempi hallintoeliitti, on erittäin sitoutunut yliopiston strategioihin. Lukuun ottamatta tiedekuntatasoa yli 80 prosenttia heistä piti näitä tärkeinä kaikilla tasoilla (ks. alaviite s. 196).

Vähiten merkityksellisiä strategiat ja tavoitteet olivat tutkijakunnalle, mutta heistäkin kaikilla tasoilla vähintään puolet piti niitä tärkeinä. On mielenkiintoista, että oman työn ja yksikön tasolla professorikunta ei juuri erotu muusta opetus- ja tutkimushenkilökunnasta eikä kovin

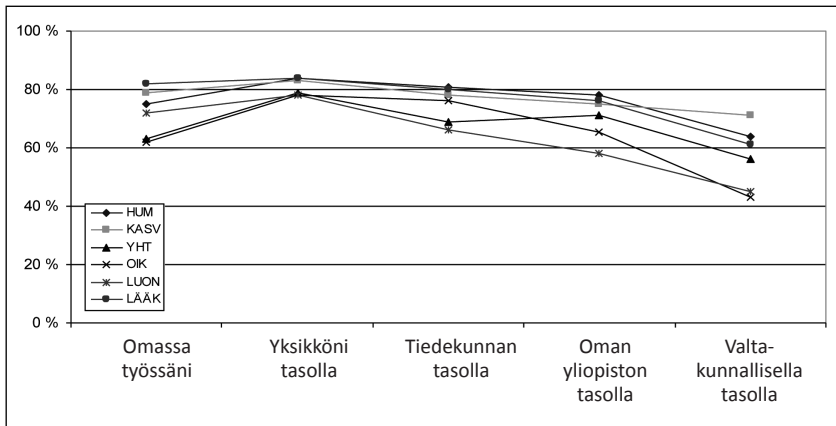


KUVIO 55. Yliopistoa ohjaavien strategioiden ja tavoitteiden merkitys virkakategorian mukaan (tärkeitä: erittäin tärkeä + jonkin verran tärkeä)

paljon yliopiston ja valtakunnan tasoillakaan. Sitä vastoin tiedekunnassa he näyttävät olevan kaikkein sitoutuneimpia strategioihin ja tavoitteisiin ja eroavat muista opetus- ja tutkimustyöntekijöistä selvästi myös yliopiston ja valtakunnan tasoilla.

Niiden keskuudessa, jotka ovat ilmoittaneet pitävänsä virallisia strategioita ja tavoitteita merkityksettöminä, erot ryhmien välillä ovat pienemmät. Välinpitämättömyys myös johdonmukaisesti hieman kasvaa siirryttäessä yksiköstä yliopiston ja valtakunnan tasoille. Erot tutkimus- ja opetustyöntekijäryhmien välillä ovat varsin pienet, mutta kasvavat hieman siirryttäessä ylimmille tasoille. Vastaava logiikka kuin aikaisemmissakin tarkasteluissa tulee ilmi hallintohenkilökunnalla. Heissä on vähemmän sitoutumattomia kuin opetus- ja tutkimustyötä tekevissä. Aikaisempiin tarkasteluihin verrattuna on mielenkiintoista, että lehtorit ja muut opettajat eivät erotu kaikkein välinpitämättömpänä ryhmänä harjoitettavalle politiikalle.

Seuraavaksi tarkastelemme eroja tieteenalojen välillä (kuvio 56). Kaikkein korkein strategioiden ja tavoitteiden arvostus omassa työssä näyttäisi olevan lääketieteilijöillä (yli 80 %) ja kasvatustieteilijöillä (80 %). Oikeus- ja yhteiskuntatieteilijöistä sen sijaan vain vähän yli 60

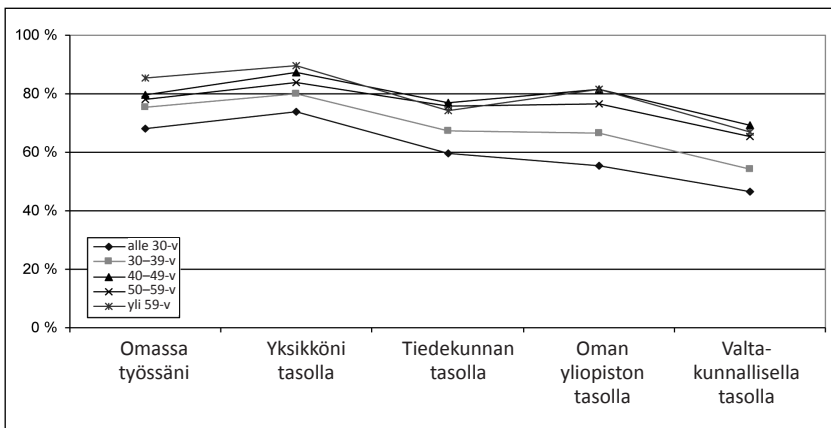


KUVIO 56. Yliopistoa ohjaavien strategioiden ja tavoitteiden merkitys **tieteenalan** mukaan (tärkeitä: erittäin tärkeä + jonkin verran tärkeä)

prosenttia piti strategioiden ja tavoitteiden merkitystä omassa työssään tärkeänä. On mielenkiintoista, että yksikön tasolla, jossa arvostus on yleisesti kaikkein korkein, ryhmät eivät käytännössä poikkea lainkaan toisistaan. Erot tieteenalojen välillä sitten jälleen kasvavat tiedekunnan, yliopiston ja erityisesti valtakunnan tasoilla. Tässä erot ääriryhmien välillä ovat jo hyvin huomattavat: kun oikeustieteilijöistä valtakunnalliset strategiat ja tavoitteet ovat merkityksellisiä 40 %:lle vastaajista, on kasvatustieteilijöistä vastaava osuus runsaat 70 %. Kasvatustieteilijät näyttävätkin arvostavan virallisia tavoitteita ja strategioita kaikilla tasoilla, paljolti samalla tavalla kuin humanistit ja lääketieteilijät.

Merkityksettöminä strategioita ja tavoitteita pitävien keskuudessa herättää huomion oikeustieteilijöiden muita suurempi osuus oman työn ja valtakunnan tasolla. Yli puolet heistä suhtautuu skeptisesti valtakunnan strategioiden merkitykseen, kun muiden ryhmien osuus vaihtelee vajaasta 20 prosentista runsaaseen 30 prosenttiin.

Vastaajan ikä näyttää olevan sängen johdonmukaisesti yhteydessä siihen, miten yliopistopolitiikan strategioihin ja tavoitteisiin samaistutaan (kuvio 57). Pääsääntö on, että vanhimmat ikäluokat kokevat tavoitteet ja strategiat muita merkityksellisemmiksi. Ero vanhimman ja



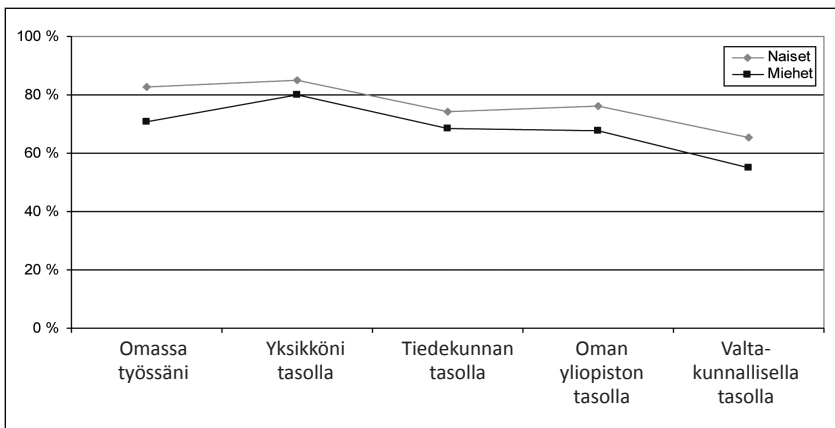
KUVIO 57. Yliopistoa ohjaavien strategioiden ja tavoitteiden merkitys ian mukaan (tärkeitä: erittäin tärkeä + jonkin verran tärkeä)

nuorimman ikäryhmän välillä vaihtelee 10 ja 20 prosenttiyksikön välillä. Matalimmillaan arvostus on nuorimmilla ikäluokilla, noin 50 prosenttia valtakunnan tasolla. Korkeimmillaan ero vanhempien ikäluokien ja nuorimman ikäluokan välillä on yliopiston asettamia strategioita ja tavoitteita arvioitaessa. Kokonaisuudessaan erot eivät millään hallinnon tasolla ole kuitenkaan kovin suuret, vaan kaikenikäiset kokevat strategiat ja tavoitteet merkityksellisiksi.

Paljolti vastaavantyyppisesti strategioiden ja tavoitteiden arvostaminen vaihtelee johdonmukaisesti suhteessa työkokemuksen määrään. Erityisesti kokemattomien ja vähiten kokeneiden ryhmät poikkeavat kokeneemmista ryhmistä ja pitävät tavoitteita ja strategioita selvästi vähemmän merkityksellisinä.

Myös sukupuolten väliset erot tavoitteiden ja strategioiden merkityksellisyyden kokemisessa poikkeavat systemaattisesti (kuvio 58). Naiset kokivat strategiat ja tavoitteet miehiä tärkeämmiksi kaikilla tasoilla, vaikkakaan erot eivät kasvaneet millään hallinnon tasolla kovin suuriksi.

Yliopistojen välillä ei ole juuri eroa: oikeastaan Turun ja Joensuun yliopistojen työntekijät olivat yllättävän yksituumaisia strategioiden merkityksestä. Joensuulaiset arvostivat tavoitteita ja strategioita yliopis-



KUVIO 58. Yliopistoa ohjaavien strategioiden ja tavoitteiden merkitys **sukupuolen** mukaan (tärkeitä: erittäin tärkeä + jonkin verran tärkeä)

ton ja valtakunnan tasolla hivenen enemmän, muutoin kuljetaan samaa käyrää.

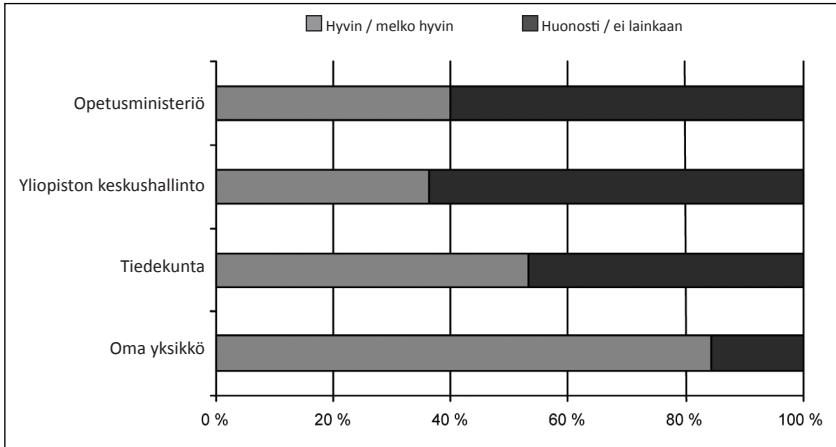
Lopuksi vertailtiin vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden sitoutumista tavoitteisiin ja strategioihin. Erot olivat ehkä yllättävänkin pienet, mutta omaa työtä lukuun ottamatta vakinaiset työntekijät kokivat strategiat ja tavoitteet tärkeämmiksi kuin määräaikaiset työntekijät.

8.6 Tietoisuus suunnitelmista ja päätöksistä vaihtelee johtamisen ja hallinnon eri tasoilla

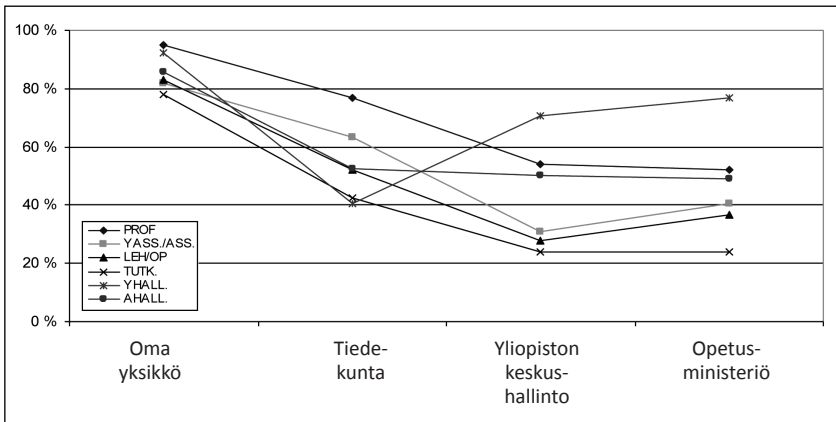
Pyrimme valottamaan yliopistolaisten käsityksiä siitä, kuinka hyvin he ovat perillä eri vallankäytön tasojen kaavailuista, suunnitelmista ja päätöksistä ja missä määrin vallankäytön perustana oleva tieto oli heille selvää. Kysymyksemme kuului: ”Kuinka hyvin koet olevasi perillä seuraavien tahojen suunnitelmista ja päätöksistä?” Hallinnon tasot olivat oma yksikkö, tiedekunta, yliopiston keskushallinto ja opetusministeriö.

Kuvio 59 kertoo yksiselitteisesti sen, että yliopistoväki kokee olevansa varsin hyvin perillä oman yksikkönsä suunnitelmista ja päätöksenteosta (yli 80 %). Samalla se kertoo sen, että jo tiedekunnan tasolla tietoisuus asioista romahtaa ja lähes puolet kertovat tuntevensa asiasta huonosti. Opetusministeriön ja yliopiston keskushallinnon tasolla enää vajaa 40 prosenttia on hyvin tai melko hyvin asioista perillä. Kiintoisaa on, että huonoiten näytetään olevan perillä oman yliopiston keskushallinnon suunnitelmista ja päätöksistä.

Verrattuna strategioiden merkityksellisyyden kokemuksiin tämä kysymys tuotti huomattavasti suurempia eroja myös yliopistolaisten eri virkakategorioiden välillä (kuvio 60). Ei ole yllättävää, että tiedon määrä yleensä vähenee siirryttäessä omasta yksiköstä ylemmille päätöksenteon tasoille. Oman yksikön päätöksistä kokivat olevansa ehkä yllättävänkin hyvin perillä kaikkien virkakategorioiden edustajat. Kaikista ryhmistä vähintään 80 prosenttia vastaajista koki olevansa hyvin tai melko hyvin tietoisia omaa yksikköään koskevista päätöksistä ja suunnitelmista. Muilla tasoilla eri ryhmät sitten eroavatkin aivan toisessa mitassa.



KUVIO 59. Kaikkien vastaajien (n = 1 315) kokemukset siitä, kuinka hyvin on perillä eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä



KUVIO 60. Kokemukset eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä **virkekategorian** mukaan (hyvin perillä: hyvin + melko hyvin)

Ylimmät hallintotyöntekijät erottuvat muista työntekijäryhmistä hyvin asioista perillä olevina, mikä ei ole yllätys. Eniten he ovat muita paremmin selvillä suunnitelmista ja päätöksistä yliopiston keskushallinnossa

ja valtakunnassa. Poikkeuksen tekee tiedekunta, jonka päätöksistä heidän tietämyksensä on ryhmistä matalin.

Ei ole myöskään yllättävää, että tutkijakunta kokee olevansa kaikkein etäisimpänä päätöksenteosta, kun siirrytään omasta yksiköstä ylemmille hallinnonportaille. Oman tiedekuntansa asioista koki tutkijoista olevansa perillä 40 prosenttia, mutta yliopiston ja valtakunnan päätöksistä ja suunnitelmista enää vajaa neljännes. Ero ylempiin hallintotyöntekijöihin on huomattava, sillä valtakunnan tason päätöksistä väitti hallintoeliitistä olevansa tietoinen lähes 80 prosenttia.

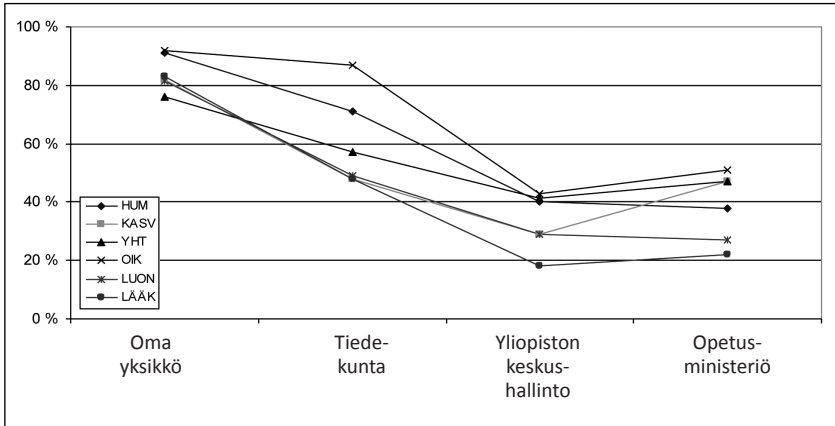
Opetustyöntekijöiden profili tulee hyvin lähelle tutkijoita. Tutkimus- ja opetushenkilöstöstä odotetusti professorikunta on tietoisinta kaikkien eri tasojen asioista, mutta osuudet kahdella ylimmällä hallinnon tasolla jäävät melko kauas hallintoeliitistä, sillä vain noin puolet professoreista sanoi olevansa perillä yliopiston keskushallinnon ja opetusministeriön suunnitelmista ja päätöksistä. Alemmat hallintotyöntekijät sijoittuvat noilla tasoilla aivan professorien rinnalle.

Hyvin kiintoisaa on, että oman yliopiston keskushallinto on foorumi, jonka lattiatason tutkijat ja opettajat kokevat itselleen kaikkein etäisimmäksi. Vain hieman runsas viidennes kokee olevansa hyvin perillä oman yliopistonsa keskushallinnon päätöksistä. Opettajista ja assistenttikunnasta jopa suurempi osa kokee olevansa paremmin perillä opetusministeriön päätöksistä ja suunnitelmista kuin oman yliopiston-
sa keskushallinnosta.

Myös tieteenaloja vertailtaessa erot ovat melko suuret (kuvio 61). Tieteenalojen välisessä vertailussa oman yksikön taso ei juuri erottele ryhmiä, joskin humanistit sijoittuvat tiedoissaan korkeimmalle, mikä saattaa johtua vielä tuolloin ainakin Turussa vallalla olleesta laitosjaosta, joka suosi hyvinkin pieniä ainelaitoksia.

Erot kuitenkin kasvavat siirryttäessä ylemmille tasoille. Tiedekuntatasolla oikeustieteilijät ja humanistit erottuvat muista tieteenaloista hyvin selvästi: ensiksi mainituista 80 prosenttia ja jälkimmäisistä kolme neljäs-
tä vastasi olevansa vähintään melko hyvin perillä tiedekuntansa asioista. Muiden tieteenalojen osuudet jäivät 50 prosentin molemmin puolin.

Kaikkien ryhmien vastaajat kokivat olevansa vähiten perillä oman

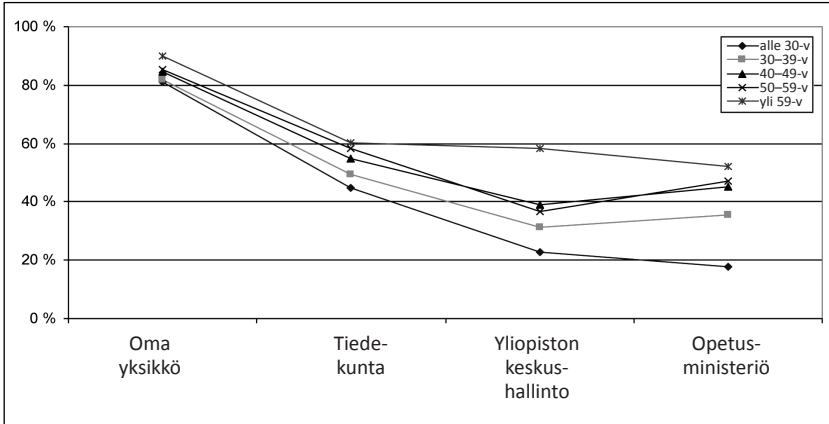


KUVIO 61. Kokemukset eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä tieteenalana mukaan (hyvin perillä: hyvin + melko hyvin)

yliopistonsa keskuhallinnon päätöksistä ja suunnitelmista. Parhaimmin asioista kertoivat tietävänsä oikeustieteilijät ja yhteiskuntatieteilijät, heistäkin vain noin 40 prosenttia. Heikoimmin yliopiston keskuhallinnon asioista olivat selvillä lääketieteilijät, joista ainoastaan yksi viidestä koki olevansa tietoinen asioista vähintään melko hyvin.

Erot tieteenalojen välillä ovat paikka paikoin varsin selvät. Niistä hahmottuu selkeä jako, jossa ”pehmeiden” tieteiden edustajat näyttäisivät olevan paremmin perillä päätöksenteosta ja suunnitelmista kuin kovien tieteiden, luonnontieteiden ja lääketieteiden, vastaajat.

Vastaajan ikä (kuvio 62) ja erityisesti työkokemus (kuvio 63) näyttävät nekin olevan selkeässä yhteydessä koettuun tiedon määrään. Alle 30-vuotiaat kokivat kaikilla hallinnon tasoilla olevansa heikoiten perillä päätöksistä ja suunnitelmista ja vastaavasti vanhin työntekijäryhmä (yli 59-vuotiaat) eniten. Yliopiston keskuhallinnon ja opetusministeriön tasolla vanhimman ikäluokan ja nuorimman ikäluokan ero on peräti lähes 40 prosenttiyksikköä. Nuorimmista vain noin viidennes kertoo olevansa selvillä asioista, vanhimmasta ikäluokasta reippaasti yli puolet. Näyttäisi siltä, että erityisesti yliopiston keskuhallinnon tasolla vanhimman ikäluokan erottautuminen kaikista muista ikäluokista on selvintä.



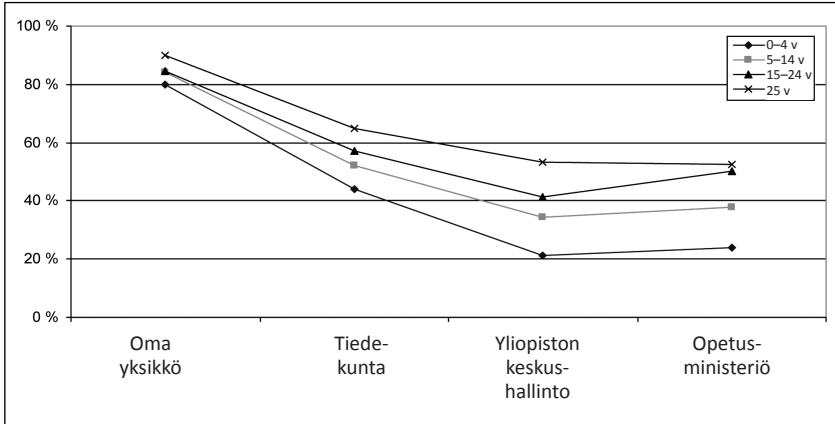
KUVIO 62. Kokemukset eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä **iän** mukaan (hyvin perillä: hyvin + melko hyvin)

Työkokemuksen osalta erot ovat hyvin samansuuntaiset (kuvio 63). Kokemattomat ja vähiten kokeneet ovat selkeästi kaikkia muita vähemmän perillä suunnitelmista ja päätöksistä kaikilla tasoilla. Tietämisen ääripäissä ovat korkeintaan 4 vuotta yliopistossa palvelleet noviisit ja yli 25 vuotta yliopistollista työkokemusta omaavat konkarit.

Sukupuolten väliset erot eivät ole yhtä suuret, mutta systemaattiset. Vertailu osoittaa, että miehet kokevat naisia useammin olevansa tietoisia yliopistoa koskevista asioista kaikilla hallinnon tasoilla. Sukupuolten väliset erot ovat kuitenkin siksi pieniä (n. 10 prosenttiyksikköä), että niitä voi luonnehtia lähinnä suuntaa-antaviksi.

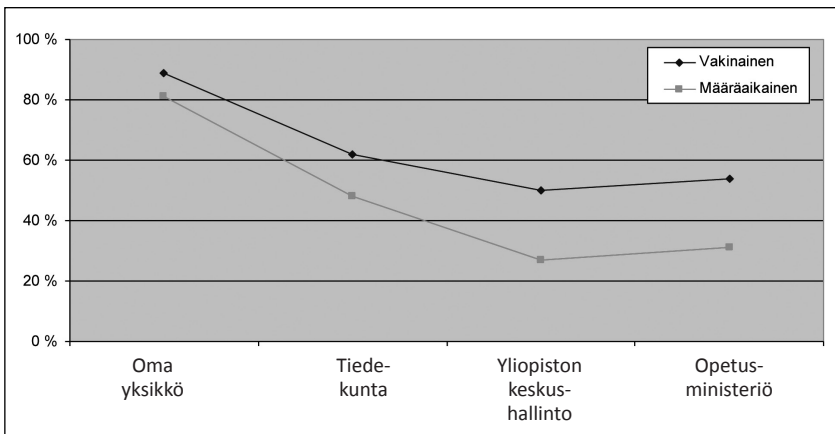
Myyös yliopistojen välillä on eroja, mutta erot ovat kuitenkin varsin pienet, joskin yliopiston ja ministeriön tasolla erot hieman kasvavat. Joensuulaisista vastaajista lähes puolet, noin 10 prosenttiyksikköä enemmän kuin turkulaisista, koki olevansa perillä omaa yliopistoaan koskevista asioista.

Lopuksi tarkastellaan eroja vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden kokemuksissa. Erot ryhmien välillä nousevat hieman suuremmiksi. (Kuvio 64.)



KUVIO 63. Kokemukset eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä **työkokemuksen** mukaan (hyvin perillä: hyvin + melko hyvin)

Vakinaiset työntekijät näyttäisivät olevan paremmin perillä eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä kuin määräaikaiset työntekijät. Erot kasvavat melko suuriksi (noin 20 prosenttiyksikköä) etenkin yliopiston keskushallinnon ja opetusministeriön tasolla.



KUVIO 64. Kokemukset eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä **palvelussuhteen** mukaan (hyvin perillä: hyvin + melko hyvin)

8.7 Yhteenveto

Aloitimme tarkastelumme vastaajien käsityksillä vallan jakautumisesta eri hallinnon ja politiikanteon tasoille aina työntekijän oman työyksikön johtajasta valtakunnan politiikan tasolle saakka. Vastaajat saivat siis ottaa kantaa oman työnsä johtamisesta politiikan suuriin linjauksiin. Kokonaiskuva vallan jakautumisesta on selkeä: kuta ylemmäs vallan portailla edetään, sitä kriittisemmäksi suhtautuminen käy. Ministeriötaaso on se vedenjakaja, jossa valtaa katsotaan olevan ehdottomasti liikaa. Valtaa haluttiin eniten lisää erityisesti oman yksikön johtajalle, mutta myös paljolti tiedekunnan dekaanille. Kaikkein tyytyväisimpiä oltiin rehtorin vallan määrään. Kertooko tämä siitä, että yliopistoväki oli jo sopeutunut managerialistiseen johtamiskulttuuriin, jota vuoden 2009 laki erityisesti vahvisti? Kysymykseen olisi saatu kattavampi vastaus, mikäli olisi kysytty myös vastaajien käsityksiä yksikkö- ja tiedekuntatason edustuksellisten hallintoelinten vallasta. Sangen suuri tyytyväisyys yliopiston (tuolloin vielä laajapohjaiseen edustukseen perustuvan) hallituksen vallan määrään kertoo toista.

Ministeriöiden liiallisen vallan koetaan huonontavan yliopistojen hallintaa. Vastaajat olivat sangen yksimielisiä siitä, että hallinto ja johtaminen, siis vallankäyttö, on valtakunnan tasolla huonontunut. Vastavasti kuta lähemmäs arvioitsijan omaa työtä mennään, sen paremmaksi hallinnon ja johtamisen on koettu muuttuneen. Tämä näkyy myös koetuissa vaikutusmahdollisuuksissa. Kun siirrytään omasta työstä ja yhteisöstä laajempiin toimintaympäristöihin, subjektiiviset vaikutusmahdollisuudet romahtavat.

Oman yliopiston hallintokulttuuria ei koettu järin avoimena, demokraattisena eikä toimivana. Samansuuntaiseen tulokseen päätyivät myös Aarrevaara ja Pekkola (2010, 102) kyselyssään. Alle kolmannes yliopistotyöntekijöistä koki, että akateemisten työntekijöiden ja johdon välillä vallitsi hyvä kommunikaatio. Tuloksemme ei kuitenkaan näytä tarkoittavan sitä, että yliopistoväki suhtautuisi välinpitämättömästi hallinnollisiin kysymyksiin: vähemmän kuin viidesosa vastaajista ilmoitti näiden asioiden olevan yhdentekeviä. Yliopistolaiset vaikuttai-

sivat olevan myös kiinnostuneita yliopiston asioista, sillä vain harvoille yliopistoa ohjaavat strategiat ja tavoitteet olivat täysin merkityksettömiä, vaikka valtakunnan tasolla strategioiden ja tavoitteiden merkitys hieman väheni. Lisäksi valtaosa yliopistolaisista koki olevansa hyvin tai melko hyvin perillä eri tahojen yliopistoa koskevista suunnitelmista ja päätöksistä ainakin omassa yksikössään. Tietoisuus kuitenkin väheni ylemmillä tasoilla, ja varsin mielenkiintoista on se, että kaikkein huonoimmin vastaajat kokivat olevansa perillä oman yliopistonsa keskuksellisen päätöksistä ja suunnitelmista.

Taustamuuttujittain tarkasteltaessa eri ryhmät näyttäisivät suhtautuvan vallan jakautumiseen, hallinnon ja johtamisen muutokseen, hallintokulttuuriin, hallintotyön asemaan, vaikutusmahdollisuuksiinsa sekä strategioiden ja tavoitteiden merkitykseen eri tavoin. Erityisesti virkaryhmä, mutta joissakin tapauksissa myös tieteenala, ikä ja työkokemus, sukupuoli, yliopisto ja palvelussuhteen muoto erottelivat vastaajien kokemuksia.

Pääsääntöisesti ylempi hallintohenkilökunta suhtautui vallan jakautumiseen, hallinnon ja johtamisen muutokseen, hallintokulttuuriin ja vaikutusmahdollisuuksiinsa positiivisemmin kuin muut henkilöstöryhmät. Professorit ja ylempi hallintohenkilökunta olivat selkeästi ne ryhmät, joilla oli eniten vaikutusmahdollisuuksia ja jotka olivat eniten tietoisia eri tahojen yliopistoa koskevista päätöksistä ja suunnitelmista. Siinä missä professorit tuntuivat hallitsevan oman yksikkönsä ja tiedekuntansa aluetta muita ryhmiä paremmin, koki ylempi hallintohenkilöstö puolestaan olevansa vaikutusvaltaisempi yliopistohallinnossa ja valtakunnassa. Professorit suhtautuivatkin erityisen kriittisesti juuri valtakunnan tason yliopistoon liittyvään valtaan ja hallinnon ja johtamisen muutoksiin. Lehtorit ja assistenttikunta erottuivat puolestaan ryhmänä, jotka suhtautuivat hyvin kriittisesti oman yliopistonsa hallintokulttuurin avoimuuteen, demokraattisuuteen ja toimivuuteen, hallinnon ja johtamisen muutoksiin yliopistossa sekä omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa yliopistohallinnon kaikilla tasoilla. Kaikkein epävarmimpana ryhmänä erottuivat tutkijat ja tutkijakoulutettavat, joiden oli useimmiten vaikea ottaa kantaa valtaan ja hallintoon liittyviin asioihin

ja jotka olivat vähiten tietoisia eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä. Samansuuntaisista tuloksista raportoi myös yliopistojen ja ammatikorkeakoulujen laadunarviointiin ja auditointiin liittyviä kokemuksia ja käsityksiä tutkinut Timo Ala-Vähälä (2011, 48), jonka mukaan keskushallinnon asiantuntijoiden ja johdon edustajien positiivisempi suhtautuminen erosi etenkin tutkijoiden kriittisemmästä suhtautumisesta.

Tutkijoiden ja etenkin tutkijakoulutettavien epävarmuutta selittää osittain nuoruus ja kokemattomuus, sillä tarkasteltaessa vastauksiaan ja työkokemuksen mukaan nuorimmilla ja vähemmän kokeneilla vastaajilla epätietoisuutta ja epävarmuutta oli eniten. Noin 60 prosenttia nuorimmista vastaajista ja hieman yli puolet alle 40-vuotiaista ei osannut esimerkiksi ottaa kantaa valtiovarainministeriön vallan määrään. Iän ja työkokemuksen mukaan tarkasteltuna erot olivat sikälikin systemaattisia, että vanhimmat vastaajat ja ne, joilla oli eniten työkokemusta, olivat kaikkein kriittisimpiä ja vähiten tyytyväisiä vallan määrää, hallintokulttuuria ja hallinnon ja johtamisen muutoksia kohtaan kaikilla tasoilla. Vaikutusmahdollisuuksiin henkilön iällä tai työkokemuksella ei juuri näyttäisi olevan vaikutusta, joskin nuoremmat suhtautuivat ehkä jonkin verran positiivisemmin vaikutusmahdollisuuksiinsa. Sen sijaan mitä vanhempi ja kokeneempi työntekijä on, sen tärkeämpiä eri tahojen strategiat ja tavoitteet olivat ja sen paremmin he olivat perillä ylempään tason suunnitelmista ja päätöksistä.

Aiempienkin lukujen tuloksissa havaittu jonkinlainen polarisoituminen pehmeisiin ja koviin tieteisiin näkyi myös siten, että kriittisimpiä oman yliopiston hallintokulttuuria, hallinnon ja johtamisen muutoksia sekä omia vaikutusmahdollisuuksiaan kohtaan olivat humanistit, kasvatustieteilijät ja osittain yhteiskuntatieteilijät. Oikeustieteilijöiden vastaukset olivat sikäli mielenkiintoisia, että he olivat oman yliopiston eri tasojen vallan määrään muiden alojen edustajia tyytyväisempiä, mutta ministeriöiden valtaan selkeästi tyytymättömmimpiä. He myös erottuivat selkeästi muiden alojen edustajista hyvin positiivisilla kokemuksillaan vaikutusmahdollisuuksista kaikilla tasoilla. Suhtautuminen tavoitteisiin ja strategioihin vaihteli tieteenaloittain eri tasoilla jonkin verran, mutta yleistuloksena näyttäisi olevan, että oikeus-, yhteiskun-

ta- ja luonnontieteilijöille strategiat ja tavoitteet eivät olisi yhtä tärkeitä kuin humanisteille ja kasvatusta- ja lääketieteilijöille. Mielenkiintoista on, että muutoin melko hyviä vaikutusmahdollisuuksia kokeneet lääketieteilijät olivat vähiten perillä tiedekunnan, yliopiston keskushallinnon ja opetusministeriön suunnitelmista ja päätöksistä. Näyttäisikin siltä, että pehmeiden tieteiden edustajat olisivat jonkin verran paremmin perillä päätöksenteosta kuin kovien tieteiden, luonnontieteiden ja lääketieteiden, vastaajat.

Sukupuoli, yliopisto ja työsuhteen laatu eivät erotelleet yhtä selkeästi vastaajia. Mielenkiintoista kuitenkin on, että miehet olivat selkeästi naisia kriittisempiä ministeriöiden liiallista valtaa kohtaan, mutta kuitenkin tyytyväisempiä yliopistojen sisäiseen vallanjakoon kuin naiset. Naisten vastauksista välittyi jonkin verran miehiä enemmän epävarmuus ja epätietoisuus, sillä he kokivat olevansa eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä perillä hieman miehiä huonommin ja etenkin ministeriötason vallan määrään heidän oli miehiä vaikeampi ottaa kantaa.

Yliopistojen välillä selkein ero liittyi siihen, että Joensuun yliopiston henkilöstö koki hallinnon ja johtamisen muutokset selvästi negatiivisemmin kuin Turun yliopiston henkilöstö tiedekunnan, oman yliopiston ja maan yliopistopolitiikan tasoilla. Joensuulaiset suhtautuivat myös hieman kriittisemmin dekaanin ja yliopiston rehtorin valtaan, turkulaiset taas ministeriöiden ja yliopiston hallituksen valtaan. Mielenkiintoista on myös, että joensuulaiset kokivat olevansa turkulaisia tietoisempia yliopiston keskushallinnon ja opetusministeriön, kun taas turkulaiset oman yksikkönsä suunnitelmista ja päätöksistä.

Palvelussuhteen vakinaisuus tai määräaikaisuus näyttäisi jakavan vastaajia siten, että määräaikaisten vastauksista heijastui suurempi epävarmuus useampina ”en osaa sanoa” -vastauksina. Vakinaiset työntekijät suhtautuivat puolestaan hallinnon ja johtamisen muutoksiin negatiivisemmin kuin määräaikaiset ja olivat selkeästi paremmin perillä eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä kuin määräaikaiset työntekijät.

9

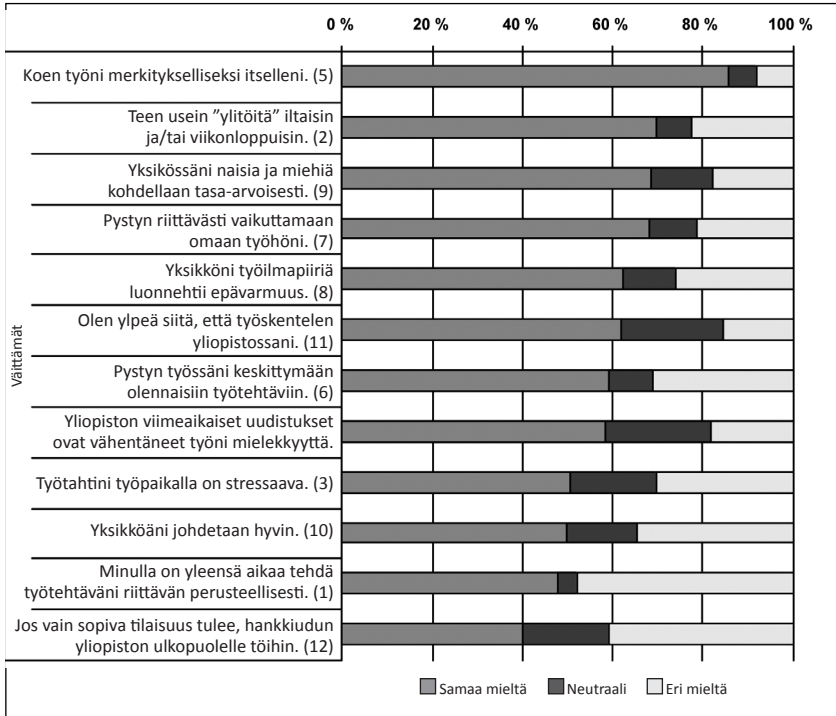
Yliopistotyön kokeminen

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuskysymystä, millaisena yliopistolaiset kokevat oman työnsä ja sen ehdot tämän päivän yliopistossa. Kysymyksen analyysi perustuu kyselylomakkeen osioille, joissa kartoitetaan yliopistolaisten kokemuksia yleensä työstään sekä erityisesti opetus-, tutkimus- ja hallintotyöstä. Hyödynnämme analyysissä myös kyselylomakkeen avointa kysymystä ”Mikä työssäsi on kaikkein merkityksellisintä itsellesi, ja miten koet sen toteutuvan työssäsi?” Osa yliopistotyötä käsittelevien osioiden väittämistä keskittyy yleisiin kokemuksiin omasta työstä: kokeeko vastaaja työn itselle merkitykselliseksi ja mielekkääksi tai kokeeko vastaaja pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä. Osassa väittämistä taas viitataan suoraan siihen, miten uudet hallinnan tavat ovat muuttaneet työn tekemisen ehtoja. Analysoimme myös sitä, miten erilaiset taustamuuttujat (asema/virkakategoria, tieteenalaryhmä, ikä, työkokemus, työsuhteen laatu, sukupuoli ja yliopistokonteksti) jäsentävät vastaajien kokemuksia.

9.1 Yliopistotyö edelleen mielekästä reunaehdoista huolimatta

Vastaajien kokemuksia yliopistotyöstä yleensä tutkittiin kysymyksellä ”Miten koet oman työsi ja asemasi yksikössäsi ja yliopistossa?” Kysymys sisälsi 12 väittämää, jotka kohdistuivat työn aikapaineisiin ja kuormittavuuden kokemuksiin, työhön liittyviin mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksiin, työympäristöä ja omaa yksikköä koskeviin kokemuksiin sekä sitoutumiseen yliopistoon työpaikkana. Vastaajia oli väittämäkohtaisesti vaihdellen 1 293–1 299. Heistä valtaosa eli neljä viidestä kuului tutkimus- ja opetushenkilöstöön ja viidesosa hallintohenkilöstöön. Kuviossa 65 on esitetty väittämien suorat jakaumat koko vastaajajoukossa.

Yleiskuva vastausten jakaumista on, että omassa yliopistotyössä oli edelleen mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä, tosin yli puolet vastaajista koki myös, että työilmapiiriä luonnehti epävarmuus ja työtahti on stressaava. Kaikkein yksimielisimpiä vastaajat olivat oman työnsä merkityksellisyydestä: lähes 90 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä väitteen kanssa. Ehkä hieman yllättävää onkin, että näin vahvasta merkityksellisyyden kokemuksesta huolimatta peräti 40 prosenttia vastaajista ilmoitti hankkiutuvansa yliopiston ulkopuolelle töihin sopivan tilaisuuden tullen. Tosin halukkuutta siirtyä yliopiston ulkopuolelle selittää todennäköisesti se, että kyselyyn vastanneista yliopistolaisista yli puolet oli määräaikaisessa työsuhteessa. Ristiriitainen suhtautuminen tuli esiin myös väittämässä, joka liittyi uudessa hallintotavassa keskeiseen rooliin nousseeseen johtamiseen. Noin puolet vastaajista arvioi, että heidän yksikköään johdetaan hyvin. Vastavasti yli 30 prosenttia väittämään vastanneista oli eri mieltä asiasta. Yliopistojen viimeaikaisten muutosten vaikutusta työhön kysyttiin suoraan yhdellä väittämällä. Lähes 60 prosenttia vastaajista kertoi yliopiston uudistusten vähentäneen heidän työnsä mielekkyyttä. Vaikka yleiskuva yliopistotyöstä onkin edelleen suhteellisen hyvä, kokemus omasta työstä pitää sisällään myös ristiriitaisia ja vastaajakuntaa jakavia näkemyksiä.



KUVIO 65. Kokemukset työstä -osion vastausten suorat jakaumat väittämittäin (samaa mieltä = täysin samaa mieltä + jokseenkin samaa mieltä; eri mieltä = täysin eri mieltä + jokseenkin eri mieltä)

Seuraavassa analyysin vaiheessa kokemukset työstä -osion väittämistä muodostettiin neljä summamuuttujaa, jotka kuvaavat aikaresursseja, työilmapiiriä, mielekkyuden kokemusta ja sitoutumista yliopistoon työpaikkana. Suluissa on kerrottu kunkin summamuuttujan keskiarvo ja -hajonta sekä reliabiliteettikerroin (Cronbachin alfa).

Aikaresurssit ($ka = 2,7$; $kh = 1,0$; $\alpha = 0,717$)

1. Minulla on yleensä aikaa tehdä työtehtäväni riittävän perusteellisesti.
2. Teen usein ”ylitöitä” iltaisin ja/tai viikonloppuisin. (käännettynä)
3. Työtahtini työpaikalla on stressaava. (käännettynä)

Työilmapiiri (ka = 3,2; kh = 0,9; α = 0,620)

8. Yksikköni työilmapiiriä luonnehtii epävarmuus. (käännettynä)
9. Yksikössäni naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti.
10. Yksikköäni johdetaan hyvin.

Työn mielekkyys (ka = 3,4; kh = 0,8; α = 0,639)

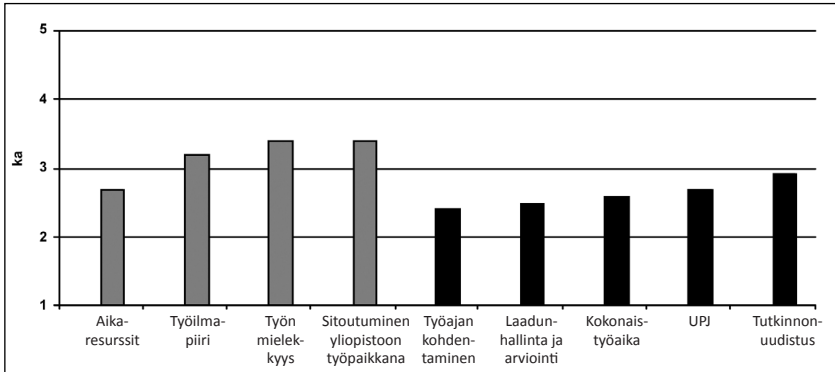
4. Yliopiston viimeaikaiset uudistukset ovat vähentäneet työni mielekkyyttä. (käännettynä)
5. Koen työni merkitykselliseksi.
6. Pystyn työssäni keskittymään olennaisiin työtehtäviini.
7. Pystyn riittävästi vaikuttamaan omaan työhöni.

Sitoutuminen yliopistoon työpaikkana (ka = 3,4; kh = 1,1; α = 0,612)

11. Olen ylpeä siitä, että työskentelen yliopistossani.
12. Jos vain sopiva tilaisuus tulee, hankkiudun yliopiston ulkopuolelle töihin. (käännettynä)

Kuviossa 66 on tarkasteltu kokemukset työstä -osion summamuuttujien keskiarvoja ja suhteutettu ne niihin summamuuttujien keskiarvoihin, jotka muodostettiin suhtautumisesta uuden politiikan tekniikoihin (ks. luku 7). Kuvioista nähdään, että yleinen kokemus omasta yliopistotyöstä oli positiivissävyinen, kun sitä verrataan negatiivisemmin koettuihin uuden politiikan tekniikoihin: työajan kohdentamiseen, laadunhallintaan ja -arviointiin, UPJ:ään sekä tutkinnonuudistukseen. Positiivisimmin suhtauduttiin työn mielekkyyteen ja sitoutumiseen yliopistoon työpaikkana. Työilmapiiri omassa yksikössä koettiin myös suhteellisen hyväksi. Sen sijaan aikaresurssit-summamuuttuja sai selvästi muita omaa työtä koskevia summamuuttujia alhaisemman keskiarvon. Luvussa 7 kävi ilmi, että uusien politiikan tekniikoiden, joihin liittyy yhä enemmän raportointia, suoritusten ja tuotosten kirjaamista sekä indikaattoreiden tuottamista, koettiin lisänneen työpaineita ja vievän aikaa akateemisten työtehtävien ytimeltä: tutkimuksesta ja opetuksesta. Kuviossa 66 aikaresurssien riittämättömyydestä kertova summamuuttuja voidaankin liittää näihin lisääntyneisiin vaateisiin kuvata ja raportoida omaa työtä, jota uudet politiikan tekniikat ilmentävät.

Yliopistotyön kokeminen tärkeäksi ja mielekkääksi ympärillä ta-

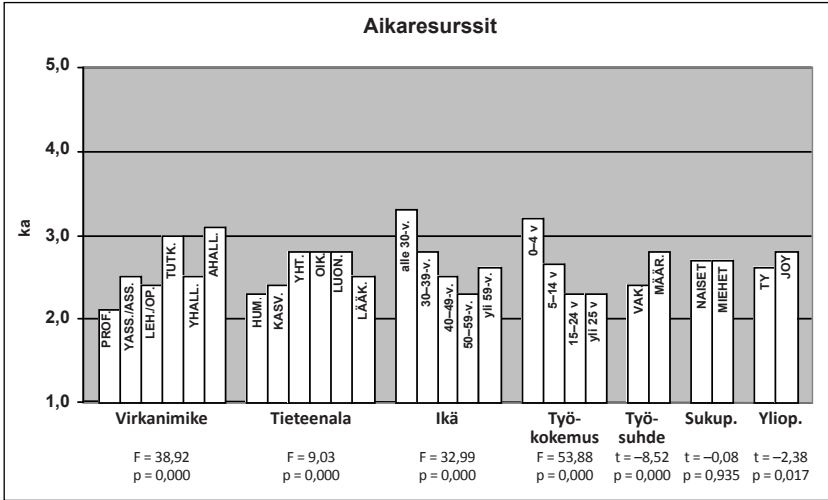


KUVIO 66. Koko vastaajajoukon kokemukset työstä ja suhtautuminen uuden politiikan tekniikoihin summamuuttujien keskiarvoilla tarkasteltuna ulottuvuudella 1 = erittäin negatiivinen – 5 = erittäin positiivinen

pahtuvista negatiivisiksi koetuista muutoksista huolimatta on havaittu myös kansainvälisissä tutkimuksissa. Daviesin, Gottschen ja Banselin (2006, 313) tutkimuksessa yliopistolaiset eri maista kuvasivat oman yliopistonsa tilaa huonoksi ja työtä kuormittavaksi, mutta pitivät akateemista työtä itsessään palkitsevana. Samoin Stephen Rowland (2006, 60–72) toteaa, että vaikka akateemiset yhteisöt koetaan kuormittaviksi, akateeminen väki on edelleen vahvasti sitoutunut opetus- ja tutkimustyöhön.

Seuraavaksi analysoitiin tarkemmin, oliko erilaisilla yliopistotyön sisäisillä jaoilla merkitystä sille, millaisena yliopistotyöntekijät näkivät oman työnsä ja työolosuhteensa. Kokemukset työstä -osiosta muodostettuja summamuuttujia tarkasteltiin tällöin suhteessa taustamuuttujiin. Kuviossa 67 on tarkasteltu aikaresurssien eriytymistä eri vastaajaryhmissä.

Kokemuksia aikaresursseista erottavat tilastollisesti merkitsevästi kaikki muut tarkastellut taustamuuttujat paitsi sukupuoli. Tutkimushenkilöstö – tutkijat ja tutkijakoulutettavat – sekä alempi hallintohenkilöstö erottuivat muista henkilöstöryhmistä: he näkivät omat aikaresurssinsa kaikkein myönteisimmin. Professorikunta puolestaan arvioi



KUVIO 67. Työn aikaresurssien kokeminen taustamuuttujittain tarkasteltuna. Vastauksen keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

aikaresurssinsa alimitoitetuksi, samoin kuin assistenttikunta, lehtorit ja opettajat sekä ylempi hallintohenkilöstö. Tieteenaloittaisessa tarkastelussa humanistit ja kasvatustieteilijät kokivat aikaresurssinsa vähäisimmiksi. Nuorimmat ja lyhyemmän työkokemuksen omaavat olivat tyytyväisempiä omaan aikaresurssiinsa kuin iäkkäämmät ja kokeneemmat yliopistolaiset. Poikkeuksen tosin tekee yli 59-vuotiaiden vastaajien ryhmä, joka arvioi aikaresurssiensa riittävän paremmin kuin 40–59-vuotiaiden ryhmä. Nuorten ja lyhyemmän kokemuksen omaavien vähäisempää aikapainetta selittänee todennäköisesti se, että esimerkiksi erilaiset hallinnolliset tehtävät, työryhmien jäsenyydet ynnä muut säilytetään usein kokeneempien työntekijöiden harteille. Toisaalta yliopistojen uusi hallintotapa velvoittaa yhtä lailla noviiseja kuin senioreita erilaisiin oheistehtäviin: työn suunnitteluun, arviointiin, raportointiin ynnä muuhun. Myös työsuhteen laatu erotteli vastaajien arvioita aikaresurssista. Vakinaisessa työsuhteessa työskentelevät kokivat

enemmän ajanpuutetta työssään kuin määräaikaisissa työsuhteissa olevat. Lisäksi yliopistojen välinen ero tulee esille vastauksissa: turkulaisilla oli enemmän aikapaineita kuin joensuulaisilla.

Kun tarkastellaan aikaresurssit-summamuuttujan yksittäistä väittämää ”Teen usein ’ylitöitä’ iltaisin ja/tai viikonloppuisin” huomataan, että jopa yli 70 prosenttia professoreista ja puolet lehtoreista oli täysin samaa mieltä väittämästä. Myös lääketieteilijöistä ja humanisteista yli puolet oli täysin samaa mieltä kyseisestä väittämästä. Vastaavasti alemmasta hallintohenkilökunnasta ylitöitä kertoi tekevänsä usein vain hieman yli 10 prosenttia. Virkaryhmien välisiin eroihin ylitöiden tekemisessä vaikuttaa varmasti osaltaan henkilöstön kuuluminen erilaisiin työaikajärjestelmiin (virastotyöaika/kokonaistyöaika).

Yliopistotyöntekijöiden aikaresurssien vähäisyys ilmenee myös avovastauksissa, joissa pyydettiin vastaajia kertomaan merkityksellisyyden toteutumisesta työssään. Sekä opetus- ja tutkimushenkilökuntaan että hallintohenkilökuntaan kuuluvien mielestä ajanpuute ja töiden paljous haittasivat eniten merkityksellisimpien asioiden toteutumista työssä (ks. tarkemmin luku 10).

Se että saisin perehtyä johonkin asiaan kunnolla, tutkia sitä ja sitten opettaa sitä, mitä olen oppinut ja tutkinut ja mahdollisesti edelleen kehittänyt. Ei toteudu työssäni ollenkaan. Minulla on kovin vähän aikaa perehtyä mihinkään, saati tutkia mitään. Koen että oma osaamiseni rapautuu koko ajan kovaa vauhtia. (72/nainen/lehtori/kasvatustiede)

Ilman jatkuvasti lisääntyvää ja täysin rehellisesti ja suoraan sanottuna kaikille hyödytöntä hallinnollista suunnittelutyötä, kokisin työni hyvinkin merkitykselliseksi. (542/mies/lehtori/humanistinen)

Kun saa rauhassa paneutua omaa koulutusta ja kiinnostusta vastaaviin tehtäviin ja tehdä ne hyvin. Toisinaan onnistuu. Monesti menee aika turhauttavaan tietojärjestelmistä tai huonosta johtami-

sesta ja tiedonkulusta johtuvaan useaan kertaan saman asian hirveän vaikeasti tekemiseen. (1011/nainen/assistentti/humanistinen)

Osa vastaajista yritti selättää aikapulaa jättäytymällä kotiin tai kieltäytymällä tietyistä tehtävistä.

Luova ajattelu. Toteutuu parhaiten, kun jään kotiin töihin. Olen alkanut tehdä sitä yhä useammin. Sähköpostin tulva ja alituisten muiden tehtävien määrä katkaisevat ajatteluprosessin. Osittain on kyse omasta työajan hallinnasta mutta paljon myös siitä, että työpäivästä työpaikalla muodostuu helposti sirpaleinen muiden tehtävien mm. hallinnollisten tehtävien lisääntyttä. (154/nainen/tutkija/yhteiskuntatiede)

(– –) Voin itse suunnitella ohjelmani lähestulkoon kokonaan. Joustoa tulee myös verkkoratkaisujen ja kontaktiopetuksen yhdistämisestä. Verkko-opetus työllistää kylläkin jopa öisin ja viikonloppuisin. Sen kanssa on oltava tosi tarkkana, ettei tule ”hulluksi työn sankariksi” (tuotos laskee jos tehtävien vastaukset viipyvät + pöydän puhtaana pitämisen syndrooma + määrällisen tuotoksen korostuminen). Tärkeää ettei ole aina tavattavissa. Opiskelijat oppivat sen varsin nopeasti ja ottavat yhteyttä, vaikka olisi toisten (jopa eri aineiden) opettajista kysymys. ”Otan sinuun yhteyttä, koska tiedän, että päivystät yötä päivää”, sain kerran kuulla sähköpostitse kello 2 yöllä. Silloin suljin kotikoneen koko seuraavaksi päiväksi. (1127/mies/lehtori/tieteenalaa ei mainittu)

(– –) Olen kyennyt myös antamaan aikaa omalle tutkimustyölle/ tutk.projekteille (tosin sellaisessa viikkotyökehyksessä, jossa työtunnit vaihtelevat 40–60 välillä) – koen tämän ”aikavarauksen” olevan avainasemassa työni mielekkyyden kannalta (on toteutunut jonkinasteisen/johdonmukaisen ylenmääräisestä hallintotyöstä = yo-vallankäytöstä ”kieltäytymisen” hinnalla). (316/mies/professori/yhteiskuntatiede)

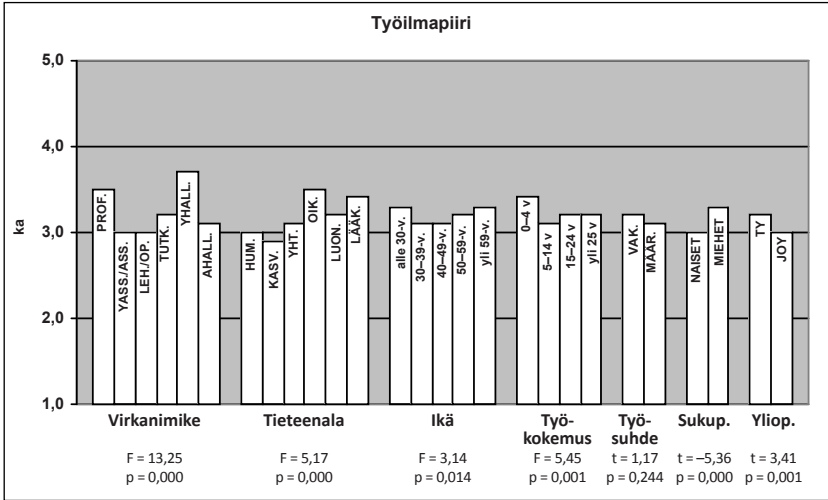
Osalle vastaajista ylitöiden tekeminen oli kuitenkin oma valinta, joka liittyi kunnianhimpoon ja haluun menestyä omassa työssään sekä luoda tieteellistä uraa.

(– –) Koska olen vaativa ja kunnianhimoinen, tämä tarkoittaa sitä, että teen töitä myös kotona iltaisin ja viikonloppuisin. (– –) (47/nainen/yliaassistentti/yhteiskuntatiede)

(– –) Opetusmääräni ei ole vähentynyt, vaikka olen tehnyt tieteellistä uraa omalla ajallani. Se on ollut erittäin stressaavaa. Koska motivaationi on ollut niin korkea ja olen kokenut aivan välttämättömäksi saada edetä tieteellisesti, olen joutunut ottamaan ajan ”selkänahastani” ja miltei terveydestäni! (– –) (455/nainen/lehtori/kasvatustiede)

Vastaajajoukon kokemukset työn aikapaineista ovat hyvin samansuuntaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa, joissa on todettu, että yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunta tekee säännönmukaisesti pitkää päivää eikä säädetty työaika riitä kaikista tehtävistä selviämiseen (ks. esim. Andersson 2006; Currie, Harris & Thiele 2000; Macfarlane 2005; Thomas & Davies 2002). Myös Aarrevaaran ja Pekkolan (2010, 83) tutkimuksen mukaan sängen suuri osa (47 %) yliopistolaisista koki, että työ aiheuttaa heille suuria henkisiä paineita. Suomessa tätä vahvistaa Tilastokeskuksen (2006) työajankäyttötutkimus, jonka mukaan yliopistopettajien keskimääräinen vuotuinen työaika lukuvuonna 2004–2005 oli lähes 2 000 tuntia ja professoreilla jopa 2 250 tuntia. Kuitenkin vertailut kahteen edelliseen vastaavaan selvitykseen (Tilastokeskus 1984, 1992) osoittavat, että työajassa ei ollut juurikaan tapahtunut muutosta sitten 1980-luvun alun.²¹ Pitkät työpäivät ja työlle omistautuminen

²¹ Itse asiassa vuotuiset työtunnit olivat hieman vähentyneet lukuvuodesta 1991–1992 muilla paitsi professoreilla. Vuonna 1992 yliopistojen opettajat ja tutkijat ahersivat keskimäärin 2 206 tuntia vuodessa ja viikkoittainen työaika oli noin 46 tuntia. Lukuvuonna 2004–2005 yliopistolaiset työskentelivät keskimäärin 45 tuntia viikossa. Lukuja voidaan tulkita siten, että 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa, jolloin suomalaisessa yliopistossa on tehty lukuisia uuden koulutuspolitiikan mukaisia uudistuksia, niillä ei näytä olleen työmäärää lisäävää vaikutusta työajan seurantaratkimusten mukaan. Sen sijaan näyttää siltä, että muiden



Kuvio 68. Kokemus työilmapiiristä taustamuuttujittain tarkasteltuna. Vastausten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

eivät sinänsä kerro vielä mitään uuden politiikan vaikutuksista ruohonjuuritason toimintaan.

Kuviossa 68 on tarkasteltu, miten työilmapiiri koetaan eri vastaajaryhmissä. Kokemukset oman yksikön työilmapiiristä erottelevat vastaajia taustamuuttujittain. Kun tarkastellaan vastaajien asemaa, erotuivat ylempi hallintohenkilökunta ja professorit muita ryhmiä positiivisemmalla arviolla työilmapiiristä. Myös tutkijat/tutkijakoulutettavat ja alempi hallintohenkilökunta ylsivät arvioissaan yli kolmen keskiarvoon. Sen sijaan yliassistentit/assistentit ja lehtorit/opettajat antoivat neutraalin arvion yksikkönsä työilmapiiristä. Tieteenalatarkastelussa kasvatustieteilijöiden suhtautuminen työilmapiiriin oli negatiivisin, kun taas oikeus- ja lääketieteilijät osoittautuivat tyytyväisimmiksi. Kun

kuin opetus- ja tutkimustehtävien suhteellinen osuus on hieman lisääntynyt, mikä viittaisi työn luonteen muuttumiseen. (Tilastokeskus 1992.)

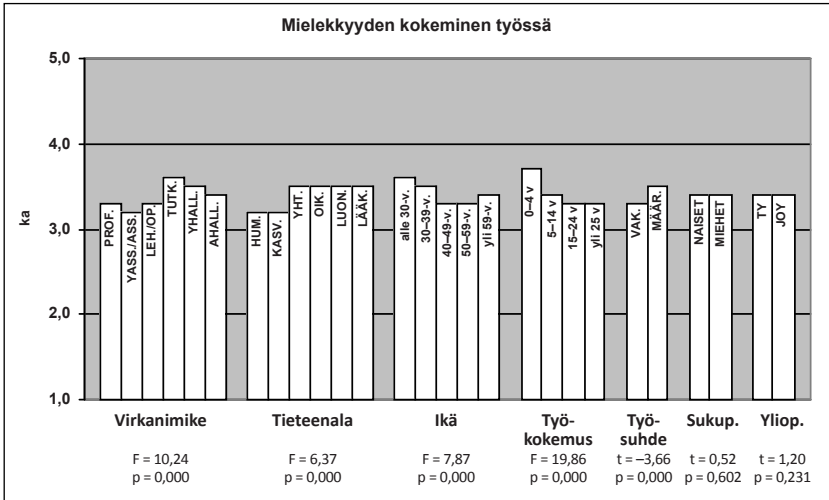
tarkastellaan työilmapiiri-summamuuttujan yksittäistä väittämää ”Yksikköni työilmapiiriä luonnehtii epävarmuus”, huomataan, että etenkin humanistisilla ja kasvatustieteellisillä aloilla koettiin työilmapiiri epävarmaksi.

Myös ikä, työkokemus ja yliopisto vaikuttivat jonkin verran kokemuksiin työilmapiiristä. Nuorin ja vanhin ikäryhmä suhtautuivat työilmapiiriin muita positiivisemmin. Vähiten työkokemusta omaavat arvioivat työilmapiiriä myönteisemmin. Myös yliopistojen välillä oli eroa: turkulaiset pitivät yksiköidensä työilmapiiriä parempana kuin joensuulaiset.

Vastaaajien kokemukset oman yksikkönsä työilmapiiristä voidaan suhteuttaa edellisessä luvussa esitettyyn tulokseen yliopiston hallintokulttuurin avoimuudesta ja läpinäkyvyydestä. Hallintokulttuurin avoimutta ja läpinäkyvyyttä kuvaava summamuuttuja liikkuu yliopisto- ja tiedekuntatasolla (ks. s. 183 summamuuttuja ”avoimuus ja läpinäkyvyys”), ja tämä summamuuttuja sai eri taustamuuttujilla selvästi alhaisempia keskiarvoja kuin oman yksikön tasolla arvioitu työilmapiiri-summamuuttuja. Mitä kauemmaksi omasta yksiköstä ja sen käytännöistä siis edetään, sitä varauksellisemmin vastaajat näyttävät suhtautuvan työ- ja keskustelukulttuuriin. Samansuuntainen tulos on nähtävissä, kun vastaajat arvioivat, miten hallinnon ja johtamisen muutokset ovat vaikuttaneet heidän työhönsä (ks. luku 8.4), eli kriittisyys kasvaa, kun omasta työstä siirrytään yleisemmälle tasolle. Tätä kuvastaa hyvin myös eräs avovastaus:

(– –) Perusyksikköä johdetaan ja hoidetaan hyvin, yliopistoa ei niinkään. (– –) (801/mies/professori/tieteenalaa ei mainittu)

Kuviossa 69 on tarkasteltu, miten kokemus oman työn mielekkyydestä eroaa eri vastaajaryhmillä. Yliopistotyö koetaan suhteellisen mielekkääksi. Taustamuuttujittain tarkasteltuna sukupuoli ja vastaajan yliopisto eivät erottele vastaajien mielekkyykokemusta. Muut taustamuuttujat sen sijaan ovat yhteydessä työn mielekkyyden kokemiseen. Kaikkein mielekkäimmäksi työnsä kokivat tutkimushenkilöstö ja



KUVIO 69. Työn mielekkyyden kokeminen taustamuuttujittain tarkasteltuna. Vastusten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

ylempi hallintohenkilökunta, jotka olivat tyytyväisimpiä myös käytettävissä oleviin aikaresursseihinsa. Humanistien ja kasvatustieteilijöiden työn mielekkyykokemus ei ole yhtä vahva kuin muilla tieteenaloilla toimivien. Ikä ja työkokemus erottelevat mielekkyykokemusta niin, että nuorimmat ja lyhimmän aikaa yliopistolla työskennelleet kokivat työnsä muita mielekkäämmäksi. Poikkeuksen tekee kuitenkin yli 59-vuotiaiden vastaajien ryhmä, joka antoi työnsä mielekkyydestä positiivisemmän arvon kuin 40–59-vuotiaat. Määräaikaiset yliopistolaiset arvioivat työnsä mielekkyyden korkeammalle kuin vakinaisissa virkasuhteissa työskentelevät.

Mielekkyykokemusta mittaavan summamuuttujan yksittäisiä väittämiä tarkastelemalla huomataan, että erot eri henkilöstöryhmien välillä kasvavat melko suuriksi. Esimerkiksi professoreista yli 40 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämästä ”Yliopiston viimeaikaiset uudistukset ovat vähentäneet työni mielekkyyttä”, kun taas alemmasta hallintohenkilöstöstä täysin samaa mieltä väittämästä oli vain noin 15 prosent-

tia. Lääketieteilijöistä vain viidennes oli täysin samaa mieltä kyseisestä väittämästä, kun taas humanisteista täysin samaa mieltä oli hieman alle puolet. Vanhemmilla työntekijöillä oli nuorempia vahvempi kokemus siitä, että työn mielekkyys oli vähentynyt yliopistouudistusten myötä.

Vaikka professorit ja lehtorit yleisesti kokivat työnsä mielekkyuden vähäisemmäksi kuin tutkijat ja hallintohenkilöstö, olivat he kuitenkin useammin täysin samaa mieltä väittämästä ”Koen työni merkitykselliseksi” kuin muut virkaryhmät. Esimerkiksi professoreista yli 60 prosenttia ja lehtoreista puolet oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän työnsä on merkityksellistä, kun taas alemmasta hallintohenkilöstöstä vain vajaa kolmannes oli täysin samaa mieltä väittämästä. Nuoret eivät kuitenkaan kokeneet työtään yhtä lailla merkitykselliseksi kuin vanhempi ja kokenempi yliopistoväki. Esimerkiksi yli 59-vuotiaista lähes 60 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän työnsä on merkityksellistä, kun taas alle 30-vuotiaista vain 35 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämästä.

Edelleen summamuuttujan yksittäisiä väittämiä tarkastelemalla havaitaan, että kasvatustieteilijät kokivat vaikutusmahdollisuutensa omaan työhönsä muiden tieteenalojen edustajiin verrattuna huonommiksi. Jos vaikutusmahdollisuuksia kartoittavaa väittämää tarkastellaan virka-aseman mukaan, tutkijat kokivat vaikutusmahdollisuutensa kaikista ryhmistä parhaimmiksi, kun taas yliassistentit ja assistentit kokivat ne kaikkein huonoimmiksi. Kun tarkastellaan väittämää ”Pystyn työssäni keskittymään olennaisiin työtehtäviini”, toteutuu tämä parhaiten tutkijoilla ja hallintohenkilöstöllä. Myös nuorimmat työntekijät ilmoittivat pystyvänsä keskittymään olennaisiin työtehtäviinsä vanhempia työntekijöitä paremmin.

Avovastaukset tukevat väittämäosiosta välittyvää kuvaa siitä, että yliopistotyö koetaan perimmältään mielekkääksi ja merkitykselliseksi.

Koen työni kaikinpuolin mielekkääksi. Teen yhteistyötä mukavien, fiksujen ja kiinnostuneiden ihmisten kanssa. (740/nainen/
tutkijakoulutettava/lääketiede)

Koen työni tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Nautin omista vastuualueistani, joita saan hoitaa oman pääni mukaan itsenäisesti mutta johdon kannustuksella ja tuella. Koen itseni arvostetuksi. (224/nainen/muu opettaja/lääketiede)

Merkityksellisimpiä seikkoja työssäni ovat työnkuvan monipuolisuus, työtehtävien mielekkyys ja kiinnostavuus sekä akateeminen vapaus. Nämä seikat toteutuvat työssäni varsin hyvin. (1200/mies/tutkija/yhteiskuntatiede)

Myös omaan työhön liittyviin vaikutusmahdollisuuksiin suhtauduttiin useissa avovastauksissa positiivisesti, vaikka uudistusten koettiin aiheuttaneen myös epävarmuutta.

Olen pystynyt vaikuttamaan toimenkuvaani, tosin nyt uudistusten edessä olo on epävarmempi. (862/nainen/alempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Itsenäisyys. Pystyn säätelemään työaikaani joustavasti, eikä kukaan ole niskan takana ”kurkkimassa”. Lisäksi koen saavani työstäni kiitosta. (349/nainen/alempi hallintotyöntekijä/muu taso)

Mahdollisuus viedä omaa väitöskirjaprojektiaan haluamaansa suuntaan ja tutkimustyön monipuolisuus. Molemmat toteutuvat hienosti. (1218/nainen/ tutkijakoulutettava/luonnontiede)

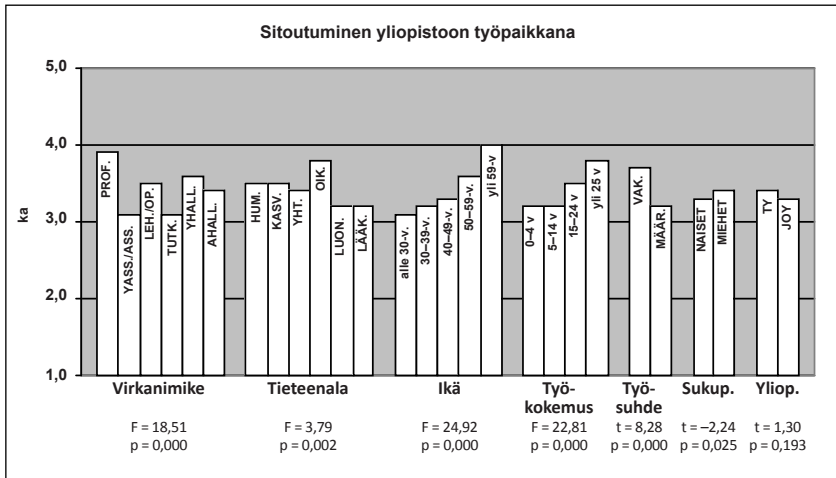
Vähäiset mahdollisuudet keskittyä olennaisiin ja itselle merkityksellisiin työtehtäviin vähensivät joidenkin vastaajien työn mielekkyyttä.

Itselleni merkityksellisintä on tutkimustyö ja sen myötä saatavat tieteellistä ymmärtämystä lisäävät tulokset. Valitettavasti tutkimustyölle jää liian vähän aikaa opetuksen ja kiihtyvää tahtia lisääntyvien raportointitehtävien ohien. (793/nainen/yliassistentti/luonnontiede)

Kuviossa 70 tarkastellaan, miten eri vastaajaryhmät eroavat, kun kysymyksessä on sitoutuminen yliopistoon työpaikkana. Kun tarkastellaan yliopistolaisten sitoutumista yliopistoon työpaikkana, asema erottelee selvästi vastaajia. Professorit antoivat positiivisimman arvion sitoutumisestaan. Lehtorit sekä ylempi ja alempi hallintohenkilökunta puolestaan arvioivat sitoutumisensa positiivisemmaksi kuin assistentti- ja tutkijakunta, joiden suhtautuminen oli neutraalia. Tieteenalatarkastelussa oikeustieteilijät erottuivat sitoutuneimpana tieteenalana. Sitoutuminen yliopistoon työpaikkana oli sitä vahvempaa, mitä iäkkäämpi vastaaja oli ja mitä pidempi työkokemus hänellä oli. Vakinaiset olivat sitoutuneempia työhönsä kuin määräaikaiset yliopistolaiset. Samoin miehet olivat sitoutuneempia kuin naiset.

Monen yliopistolaisen sitoutumista yliopistoon vähentää työn jatkumisen epävarmuus. Tämä tuli selkeästi esiin myös avovastauksissa, joissa vastaajat pohtivat sitoutumistaan yliopistoon.

Jatkuva epävarmuus oman työn jatkumisesta ja rahoituksen saamisesta on viime vuosina syönyt kaiken työmotivaation, ja olen



KUVIO 70. Yliopistoon sitoutuminen taustamuuttujittain tarkasteltuna. Vastausten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

tällä hetkellä kouluttautumassa uudelle alalle. (150/nainen/yliassistentti/luonnontiede)

(– –) Jos työsuhde olisi varmempi, en varmaan edes harkitsisi muita töitä. (– –) (755/nainen/muu opettaja/kasvatustiede)

(– –) Työskentelytilanteeni ei tällä hetkellä ole paras mahdollinen, koska määräykset ovat hyvin lyhytaikaisia ja tulevat aina vasta viime hetkellä. Vaikka tiedän, ettei opetusta voida antaa ilman opettajia, on epävarmuus työn jatkuvuudesta silti aina läsnä, kun määräys on lyhytaikainen. Sitoutuminen työhön siis kärsii, koska jatkuvuus on vaakalaudalla. (372/nainen/yliassistentti/lääketiede)

(– –) Tutkimuksen tekemistä häiritsee kuitenkin oleellisesti epävarmuus tulevaisuudesta, mikä pakottaa käyttämään suuren osan ajasta rahoituksen hakuun sekä yliopiston ulkopuolisten työsuhteiden ylläpitoon sekä näihin tarvittavien taitojen kehittämiseen. Tavoitteena siis se, että jos (ja kun) pesti yliopistolla päättyy, ei jäisi täysin tyhjän päälle vailla mitään muuta taitoa ja työkokemusta kuin tutkimus. (117/nainen/tutkijakoulutettava/luonnontiede)

Avovastauksissa moni vastaaja kertoi olevansa ylpeä siitä, että työskenteli yliopistossa. Viime vuosien muutosten koettiin kuitenkin nakertaneen yliopistotyön arvoa ja arvokkuutta.

Olen syvällisesti kiinnostunut työni sisällöstä. Nautin yliopistotason opettamisesta ja pidän yliopistolaitosta tärkeänä instituutiona yhteiskunnassamme. (164/mies/lehtori/humanistinen)

Se, että pystyy tekemään työnsä hyvin ja kokee aika ajoin onnistuvansa siinä. Mahdollisuus kokeilla ja kehittää uusia tutkimuksellisia näkökulmia, menetelmiä ja tutkimusalueita. Viime vuo-

sien muutokset ovat heikentäneet rajusti näitä. Vaatimus on laskea tasoa, toistaa ennen tehtyä ja tehdä töitä huomattavasti alle koulutuksensa ja tietojensa/taitojensa alapuolella olevien ennen viranomaisille kuuluneiden jälkijättöisten ja infantiilin yksinkertaisten selvitysten parissa. Periaatteessa maisterin ja tohtorin paperit hankittiin turhaan, nykyiseen mihinkään johtamattomaan puuhasteluun olisi riittänyt ylioppilaslakki. (289/mies/yliassistentti/tieteenalaa ei mainittu)

Olen ylpeä siitä, että olen työssä yliopistolla, vaikkakaan en hyvin johdetussa eikä hyvin toimivassa yksikössä. Minulle se akateeminen ilmapiiri, jota pääsen edes vähän haastelemaan yksikösämme, vaikkakin olemme vain pääasiassa opetukseen keskittyvä yksikkö, on tärkeä. (– –) Kaikenlainen silpputyö ym. kylkiäistyö vie liikaa aikaa ja keskittymistä sekä tuntuu olevan ainoa osa työstä, josta johto on kiinnostunut ja ymmärtää jotain. (– –) (586/nainen/lehtori/tieteenalaa ei mainittu)

Kaikille vastaajille yliopistossa työskentely ei ollut suuri ylpeydenaihe. Osa kuvasikin vähäistä sitoutumistaan yliopistotyöhön värikkäin sanankääntein.

Itsensä kehittäminen. Ei tänne yliopistoon kukaan tervejärkinen jää, joten oma ammattitaito mahdollisimman ylös ja nopeasti. Tosin rahahakemuksia kirjoittamalla ei kyllä ammattitaito parane. Välillä tuntuu, että kehitystä tapahtuu lähinnä rahanruinaus- taidoissa. (194/mies/tutkija/luonnontiede)

Tähän työhön tuli vähän ajaututtua, ei tästä kiksejä saa. :) (629/mies/alempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Eräs vastaaja koki myös, ettei häntä arvostettu eikä hänen toivottukaan sitoutuvan yliopistotyöhön jatkossa.

Työssä on tärkeintä rento työilmapiiri ja tieto siitä, että työt myös jatkuvat. Tällä hetkellä se ei todellakaan toteudu. Rahoituspäätös on lykkäytynyt jo puolella vuodella, jonka aikana nyt on menossa kolmas määräaikainen sopimus eikä jatko näytä hyvältä. Itse asiassa minulle sanottiin jo, että työni eivät näillä näkymin jatku. Olen ollut kiinnostunut jatko-opinnoista, mutta sain sellaisen kuvan, ettei minua kaivata jatko-opiskelijaksi, tai ainakaan palkkaa ei haluta maksaa. Näyttää siltä, että valmistuttuani maisteriksi ensi kesänä joudun hakeutumaan muihin töihin. Tilalleni luultavasti palkataan seuraava perustutkinto-opiskelija, jolle ei tarvitse maksaa niin paljoa palkkaa. Sekin ottaa päähän, että ulkomaalaisia jatko-opiskelijoita kyllä otetaan ja palkataan, mutta meidän suomalaisten tilanne näyttää huonommalta. (1124/mies/suunnittelija/luonnontiede)

Seuraavassa alaluvussa siirrymme käsittelemään vastaajien käsityksiä ja kokemuksia opetustyöstä. Sitä ennen kuitenkin vielä yksi sitaatti, joka tiivistää tässä luvussa esiteltyjä käsityksiä yliopistotyön kokemisesta yleisesti:

Työ on sisällöllisesti mielenkiintoista ja vapaata, mutta työn tekemisen ympäristö vähentää motivaatiota ja innostusta. (1012/nainen/tutkija/humanistinen)

9.2 Opetustyössä näkyvyyttä mutta myös arvonlennusta

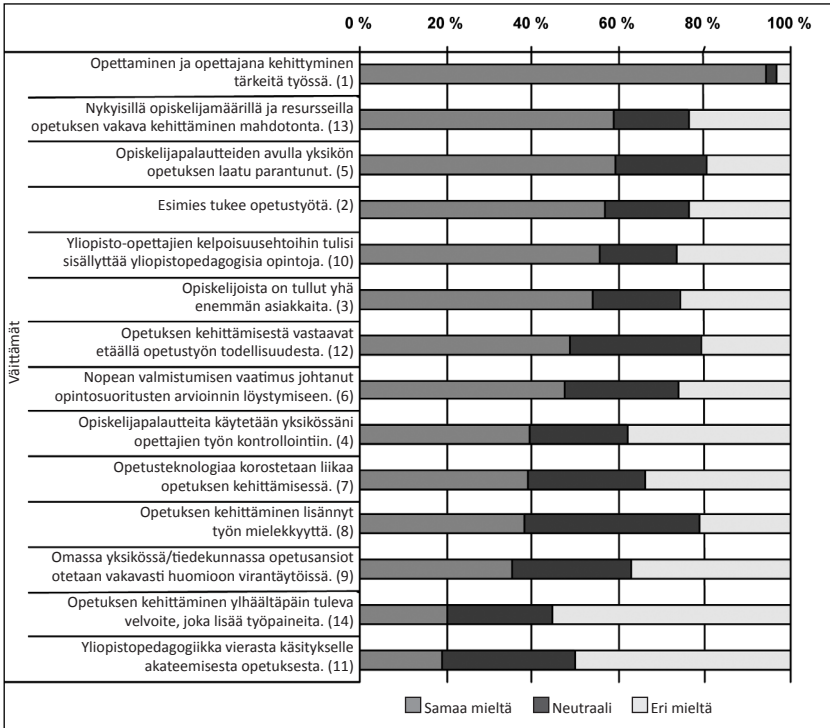
Opetustyöhön liittyviin väittämiin vastasivat vain ne henkilöt, jotka ilmoittivat työtehtäviinsä kuuluvan opetusta. Vastaajia oli väittämäkohteisesti vaihdellen 828–837. Taulukkoon 9 on koottu virkaryhmittäin osioon vastanneiden määrät ja vastanneiden prosenttiosuudet sekä virkaryhmien sisällä että kaikista osioon vastanneista. Professoreista, assistenteista ja lehtoreista/opettajista osioon vastasivat lähes kaikki, tutkijakunnasta reilusti alle puolet ja hallintohenkilökunnasta noin viidennes.

TAULUKKO 9. Opetusosion väittämiin vastanneet virkaryhmittäin sekä vastanneiden osuus virkaryhmän sisällä ja kaikista osioon vastanneista

	Professorit	Yliassistentit/ Assistentit	Lehtorit/ Muut opettajat	Tutkijat/ Tutkija- koulutettavat	Ylempi hallinto- henkilö- kunta	Alempi hallinto- henkilö- kunta	Virkanimikkeensä mainitse- matta jättäneet	Yht.
Opetusosioon vastanneet	180	155	280	155	13	32	22	837
Osuus kaikista virkaryhmän vastaajista	99 %	98 %	99 %	39 %	20 %	17 %	45 %	
Osuus kaikista osioon vastanneista	22 %	19 %	33 %	19 %	2 %	4 %	3 %	100 %

Tässä osiossa väittämät kohdistuivat opetustyön arvostukseen, opetuksen kehittämiseen, yliopistopedagogiikkaan sekä opetustyöhön kohdistuviin muutoksiin ja muutospaineisiin. Kuviossa 71 on esitetty tämän osion väittämien suorat jakaumat koko vastaajajoukossa.

Vastaajat olivat kaikkein yksimielisimpiä siitä, että opettaminen ja opettajana kehittyminen ovat tärkeitä heidän työssään. Enemmistö vastaajista oli myös sitä mieltä, että suuret opiskelijamäärät tekevät opetuksen kehittämisen mahdolliseksi ja opiskelijoista on tullut yhä enemmän asiakkaita. Yli puolet vastaajista katsoi, että opiskelijapalautteiden avulla oman yksikön opetuksen laatu oli parantunut, mutta opiskelijapalautteiden käyttämiseen opettajan työn kontrollin välineenä uskoi vain alle 40 prosenttia vastaajista. Yli puolet vastaajista kannatti yliopistopedagogisia opintoja ja oli eri mieltä siitä, että yliopistopedagogiikka olisi vierasta käsitykselle akateemisesta opettamisesta. Lisäksi enemmistö vastaajista koki, että esimies tukee heidän opetustyötään. Neutraaleja vastauksia annettiin opetusosion väittämissä huomattavan



KUVIO 71. Opetustyöosion vastausten suorat jakaumat väittämittäin (samaa mieltä = täysin samaa mieltä + jokseenkin samaa mieltä; eri mieltä = täysin eri mieltä + jokseenkin eri mieltä)

paljon. Eniten epävarmuutta aiheutti se, koettiinko opetuksen kehittämisen lisänsen työn mielekkyyttä: noin 40 prosenttia vastaajista ei ottanut kantaa kyseiseen väittämään.

Seuraavaksi tarkastellaan joitakin opetustyöosion yksittäisiä väittämiä, joissa vastaukset eroavat eri ryhmien välillä merkittävästi. Ei ole yllättävää, että väittämän ”Opettaminen ja opettajana kehittyminen ovat minulle tärkeitä työssäni” tärkeyttä korostivat vähiten tutkijat/tutkijakoulutettavat, joille tutkimus epäilemättä on olennaisin osa työtä. Humanistisella ja kasvatustieteellisellä alalla opetuksen tärkeys korostui muita aloja enemmän. Esimerkiksi kasvatustieteellisellä alalla

80 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä kyseisestä väittämästä, kun taas lääketieteilijöistä täysin samaa mieltä oli vain puolet vastaajista. Suhtautuminen opetukseen oli erilaista myös iän ja työkokemuksen mukaan tarkasteltuna. Opetus ja opettajana kehittyminen eivät olleet nuorille yhtä tärkeitä kuin vanhemmille työntekijöille. Tosin nuoremmat vastaajat suhtautuivat yliopisto-opetuksen muihin osa-alueisiin pääasiassa vanhempia vastaajia positiivisemmin. Vakinaisissa työsuhteissa työskenteleville opetus ja opettajana kehittyminen oli tärkeämpää kuin määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleville.

Kun tarkastellaan virka-asemaa, lehtorit/muut opettajat ja alemmat hallintotyöntekijät olivat eniten ja tutkijakunta vähiten sitä mieltä, että opiskelijoista on tullut yhä enemmän asiakkaita. Tieteenalatarkastelussa kasvatus- ja oikeustieteilijät olivat eniten ja lääke- ja luonnontieteilijät vähiten sitä mieltä, että opiskelijoista on tullut yhä enemmän asiakkaita.

Suhtautumista opetusteknologiaan erotteli asema: kielteisimmän opetusteknologiaan suhtautuivat professorit sekä lehtorit ja myönteisimmän hallintohenkilökunta, tutkijakunta ja yliassistentit/assistentit. Lääketieteilijät suhtautuivat opetusteknologiaan positiivisimmalla tavalla, ja negatiivisimman arvion antoivat humanistit ja yhteiskuntatieteilijät. Lisäksi nuoret ja ne, joilla oli vähiten työkokemusta, suhtautuivat opetusteknologian käyttöön opetuksessa positiivisemmin kuin vanhat ja pitkän työuran yliopistossa tehneet. Vakinaisissa työsuhteissa työskentelevät suhtautuivat määräaikaisiin negatiivisemmin opetusteknologiaan. Joensuun yliopistossa suhtauduttiin opetusteknologiaan kielteisemmin kuin Turun yliopistossa.

Muut virkaryhmät olivat ylempää hallintohenkilökuntaa enemmän samaa mieltä väittämästä ”Opiskelijapalautteita käytetään yksikössäni opettajien työn kontrollointiin”. Ylemmistä hallintohenkilöistä lähes puolet oli täysin eri mieltä väittämästä, kun esimerkiksi lehtoreista ja muista opettajista täysin eri mieltä oli vain 10 prosenttia. Lääketieteilijät ja oikeustieteilijät kokivat muita aloja useammin, että opiskelijapalautteita käytetään heidän yksikössään opettajien työn kontrollointiin. Vähiten samaa mieltä väittämästä olivat yhteiskuntatieteilijät.

Professorit ja alempi hallintohenkilökunta olivat muita vähemmän

samaa mieltä siitä, että opintosuoritusten arviointi olisi löystynyt nopean valmistumisen vaatimusten seurauksena. Opintosuoritusten arvioinnin koki eniten löystyneen humanistisen, luonnontieteellisen ja kasvatustieteellisen alan edustajat ja vähiten lääketieteilijät. Joensuulaiset olivat turkulaisia enemmän sitä mieltä, että opintosuoritusten arviointi on löystynyt.

Professorit suhtautuivat melko positiivisesti siihen, että virantäytöissä opetusansiot otettaisiin vakavasti huomioon, kun taas yliassistentit ja assistentit kaikkein negatiivisimmin. Vakinaisissa työsuhteissa työskennelleet olivat määrääkäsisiä positiivisempia sen suhteen, että opetusansiot otettaisiin virantäytöissä vakavasti huomioon.

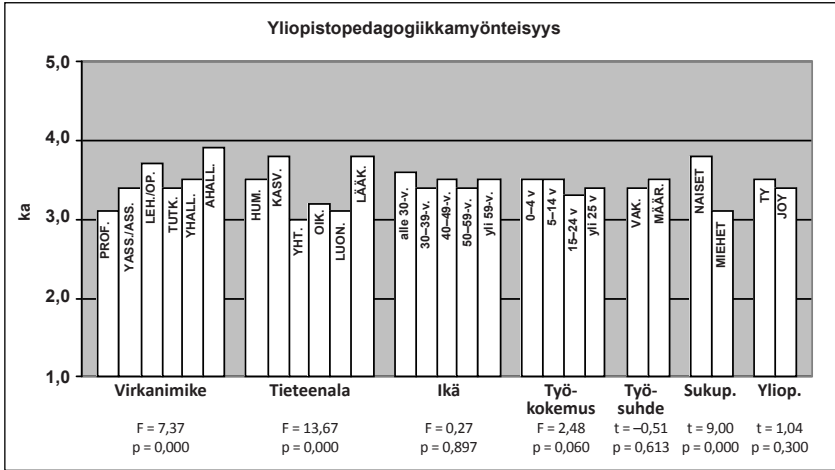
Yliopistopolitiikka on nostanut opetuksen ja oppimisen laadun yliopistojen toiminnan keskiöön. Opetuksen kehittämistyö ja yliopistopedagogiikka sen yhtenä ilmentymänä kytkeytyvät tiiviisti myös uuden julkisjohtamisen pyrkimykseen tehostaa yliopistojen toimintaa. Yliopisto-opettajat ovat ainoa opettajaryhmä, jolle ei ole asetettu vaatimusta pedagogisesta kelpoisuudesta. Poikkeuksena ovat yliopiston harjoittelukoulujen lehtorit ja rehtorit sekä opettajankoulutuslaitosten tietyt lehtorinvirat. Yliopistopedagoginen koulutus ja opetuksen kehittämistyö on vakiintunut kaikkiin yliopistoihin viimeisen 20 vuoden aikana. Tosin toiminnan laajuus vaihtelee huomattavasti yliopistoittain.

Vastaajajoukon suhtautumista yliopistopedagogiikkaan haluttiin analysoida tarkemmin muodostamalla kokemukset opetustyöstä -osion kahdesta väittämästä yliopistopedagogiikkamyönteisyyttä kuvaava summamuuttuja. Suluissa on esitetty summamuuttujan keskiarvo ja -hajonta sekä reliabiliteettikerroin (Cronbachin alfa).

Yliopistopedagogiikkamyönteisyys (ka = 3,4; kh = 1,1; α = 0,699)

10. Yliopisto-opettajien kelpoisuusehtoihin tulisi sisällyttää yliopistopedagogisia opintoja.
11. Olen kokenut yliopistopedagogiikan vieraaksi sille käsitykselle, joka minulla on akateemisesta opetuksesta. (käännettyinä)

Kuviosta 72 nähdään, millä tavalla suhtautuminen yliopistopedagogiikkaan erosi vastaajaryhmissä. Vaikka yliopistopedagogiikkaan suhtau-



KUVIO 72. Yliopistopedagogiikkamyönteisyys taustamuuttujittain tarkasteltuna. Vastausten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

duttiin melko positiivisesti, vastaajaryhmistä löydetään myös selviä eroja. Taustamuuttujittain tarkasteltuna tilastollisesti merkittäviä eroja suhtautumisessa on virka-aseman, tieteenalan ja sukupuolen suhteen. Eri henkilöstöryhmistä alempaan hallintohenkilökuntaan lukeutuvat sekä lehtorit/opettajat – jotka jo asemansa puolesta ovat opetussuuntautuneita – kokivat yliopistopedagogiikan myönteisimmin. Alemman hallintohenkilökunnan positiivisuutta selittänee se, että tässä vastaajajoukossa oli mukana niitä, joiden työtehtävät liittyivät opetuksen kehittämiseen. Yliopistopedagogiikkamyönteisyys eroaa paljon myös tieteenaloittain. Myönteisimmin yliopistopedagogiikkaan suhtautuivat kasvatustieteilijät ja lääketieteilijät. Yhteiskuntatieteilijöiden suhtautuminen oli lähinnä neutraalia. Kyselyyn vastanneet lääketieteilijät edustivat kaikki Turun yliopistoa, jossa lääketieteellinen tiedekunta on ollut varsin aktiivisesti kehittämässä omaa yliopistopedagogista koulutusta, mikä saattaa selittää lääketieteellisen tiedekunnan henkilöstön myönteistä suhtautumista. Sukupuolet erosivat toisistaan selkeästi: naiset suhtautuivat yliopistopedagogiikkaan miehiä huomattavasti positiivisemmin.

Miten yliopistopedagogiikka vaikuttaa tutkimuksen ja opetuksen suhteeseen yliopistotyössä? Eräs mielenkiintoinen yliopistotyön muutoksen ulottuvuus on tutkimuksen ja opetuksen keskinäinen suhde. Esimerkiksi Stephen Rowland on arvioinut, että brittikontekstissa yliopisto-opetuksen kehittämiseen perustetut erilliset instituutiot (kuten vuonna 1999 perustettu *Institute for Learning and Teaching in Higher Education* eli ILTHE, joka sulautettiin vuonna 2005 *Higher Education Academyyn*) ovat itse asiassa lisänneet – tai ainakin on vaarana, että ne lisäävät – tutkimuksen ja opetuksen eriytymistä. Perusteluna väitteelle on se, että tällaiset instituutiot näkevät opetuksen kehittämisen vahvasti pedagogisesta näkökulmasta, oppimisen tutkimuksen näkökulmasta, jolloin yliopistopedagogiikan kysymykset eivät kytkeydy tiiviisti tieteenalaan ja sen tutkimusperinteeseen. (Rowland 2006, 69.)

Työnsä merkityksellisyyteen liittyvissä avovastauksissa opetustyötä luonnehdittiin usein hyvin merkitykselliseksi, mutta sitä varjostivat vähentyneet resurssit, epävarmuus ja etenkin aikapula. Monissa vastauksissa tuotiinkin esiin opetustyöhön liittyviä ongelmia, jotka olivat seurausta muun muassa ylhäältäpäin tulevista hallinnollisista velvoitteista.

Se työnkuvaa (lähinnä opetukseni sisältöjä ja tapoja) koskeva itsemääräämisoikeus, joka vielä jäljellä on. Se osin siis toteutuu, mutta kaikenlaista byrokraattista jonninjoutavuutta on ja jatkuva tarve opetuksen kehittämiseen ja suunnitteluun teoreettisella paperitasolla on niin laajaa, että se syö voimia siltä oikealta opetustyöltä. (76/nainen/lehtori/humanistinen)

Mahdollisuus tehdä perustutkimusta sekä kehittää opetusta em. pohjalta. Tämä toteutuu, mutta esimiehiltä tulee niukasti resursseja sekä tukea tälle työlle omassa yksikössä. (– –) (460/mies/lehtori/kasvatustiede)

(– –) Ylisuuret opetusryhmät vähentävät työn mielekkyyttä, koska silloin ei koe pystyvänsä tarjoamaan opiskelijoille sitä, mitä he tarvitsisivat. Onneksi kaikki ryhmät eivät ole niin suuria. Jatkuva

määräaikaisuus aiheuttaa sen, että pitkäjänteistä oman opetuksen suunnittelua on vaikea tehdä: opetusryhmät ja opetettavat sisällöt vaihtelevat pätkätyöläisellä miten milloinkin. (– –) (755/nainen/muu opettaja/kasvatustiede)

(– –) Opiskelijoiden tunteminen on vähentynyt, koska kontaktituntien määrä on menneistä vuosista vähentynyt ratkaisevasti. Meidän alallamme olisi tärkeä tuntea opiskelijat ja olisi tärkeää voida puhua ja keskustella enemmän. Heistä tulee pienten lasten kasvatuksen ammattilaisia. Elämme vain toiveiden varassa mutta emme voi taata tulosta. Se rasittaa. Itse osaisi enemmän kuin on mahdollista tehdä! (455/nainen/lehtori/kasvatustiede)

Moni toivoi opetuksen perustuvan enemmän tutkimukseen, mutta totesi tämän toisaalta olevan käytännössä mahdotonta toteuttaa. Opetuksen ja tutkimuksen välinen suhde koettiin monella tavalla ristiriitaiseksi. Toisaalta opetukseen ei jäänyt riittävästi aikaa paneutua, mutta opetus koettiin myös pakkopullana, joka haittasi muita merkityksellisempiä töitä – useimmiten tutkimustyötä.

Kaikkein merkityksellisintä ovat opiskelijat, joita opetan. Heitä varten haluan kehittyä opettajana, heidän takiaan teen vapaa-ajalani tutkimustyötä, vaikka yksikkömme haluaa leimautua opetuslaitokseksi väheksyen tutkimusta. En koe opiskelijoiden voivan arvostaa yliopisto-opettajaa, joka ei itse tee tutkimustyötä, sovelta opetukseensa viimeisimpiä tutkimustuloksia. Ilman tutkimusta opettaja ei voi olla vakuuttava yliopistoympäristössä, eikä laitos ilman omien työntekijöiden tekemää tutkimusta voi olla yliopistolinen laitos. En koe, että voin työssäni toteuttaa tutkimukseen perustuvaa opetusta, sillä opetuksen kehittämiseen ei anneta aikaa. Opetan 448 kontaktituntia vuodessa, vaikka tuon määrän pitäisi olla jo historiaa. Näiden tuntien lisäksi ovat tulleet vuosien saatossa opiskelijoille välttämättömät yksilöohjaukset, sähköpostit, tenttitulosten kirjaaminen rekisteriin, seurantatietojen yms. kirjaaminen

jne. jne. Työlleni tärkeä luovuus on täysin katoamassa; yritän selvittää päivästä toiseen odottaen kesää, jolloin voisin taas ottaa tutkimustyön käteeni. Tosin kesääkin ollaan yksikössäni nyt ”nakertamassa”, esimies haluaa meidän olevan tavoitettavissa juhannukseen asti ja taas elokuun alusta. (557/nainen/lehtori/tieteenalaa ei ilmoitettu)

Opetus- ja tutkimustyö ovat molemmat mielekkäitä ja merkityksellisiä. Ne kuitenkin ovat varsin vaikeasti yhdistettävissä, eikä kumpaankaan ehdi keskittyä kunnolla. (44/nainen/lehtori/humanistinen)

(– –) Hallinnolliset ja opetukselliset tehtävät heikentävät olennaisesti mahdollisuutta keskittyä pitkäjänteisesti tutkimustyöhön. (472/mies/professori/oikeustiede)

Tutkimuksen teko ja tutkimuksellisen ja kriittisen ajattelun opettaminen opiskelijoille. Se toteutuu silloin, kun ehtii perehtyä asioihin. Mitä pidempään on määräaikaisissa opetusviroissa, sitä vähemmän ehtii perehtyä – sekä siksi, että ei ehdi tehdä tutkimusta että siksi, että opetus/hallintotehtävät ovat sellaista haittakaavaa. (33/nainen/lehtori/humanistinen)

Jon Nixonin (1996) mukaan yliopisto-opettajat eivät enää automaattisesti saavuta tiettyä autonomiaa ja statusta, sillä akateeminen työ on jakautunut useisiin eri tehtäviin ja opettajat kokevat asemansa kahtiajakautuneeksi, kun heiltä odotetaan opettajan roolin lisäksi yhä enemmän myös osallistumista tiedeyhteisöön tietyn tieteenalan tutkijana. Nixonin kuvaama yliopisto-opettajiin kohdistuva kaksoisroolin vaatimus näkyi vastauksissa, joissa korostettiin opetuksen arvostuksen vähentyneen ja opetustyön tietynlaista alisteisuutta tutkimustyölle.

Aika paljon voin itse päättää tekemisistäni, tosin opetusta on pakko hoitaa silloin kun on. Ja sitä kun on paljon ja sitä kun yliopisto ei arvosta. (– –) (35/nainen/muu opettaja/lääketiede)

(– –) Valitettavasti välillä tuntuu, että varsinaista opetustyötä ei arvosteta, vaikka se on mielestäni kuitenkin opettajankoulutuslaitoksen päätehtävä. (1163/nainen/muu opettaja/kasvatustiede)

(– –) Merkityksellisintä työssäni minulle on se, mitä koen voivani antaa opiskelijoille. (– –) Olen kokenut työni tärkeäksi, suorastaan välttämättömäksi ja laitokseni opetuksessa keskeiseksi. Viime vuosina olen kuitenkin huomannut, että sitä ei omassa laitoksessa pidetä kovin tärkeänä. Kuluvan kevään aikana opettajan suorituksen mittariksi on nostettu opettajan opiskelijoiden tuottamien opintopisteiden lukumäärä (siis luku, johon opettaja ei voi juurikaan vaikuttaa, jos hänelle tulee tiedekunnan oppiaineista tietty määrä opiskelijoita ja hän opettaa niitä tiedekunnan määräämän pistemäärän edestä). Se muuttaa asioita. Olen suunnitellut ja kaavaillut jo pitemmän aikaa ns. klinikkaopetusta tai jonkinlaista tutorointia, mutta koska se ei tuottane opintopisteitä opiskelijalle eikä siis myös opettajalle, kannattaako se? Se olisi suuri panostus opettajalta, mutta siitä saisi palkkioksi vain hyvän mielen, jos sitäkään. Opiskelijat ovat nimittäin varsin vaativaisia ja joskus epärealistisia odotuksissaan. (– –) Kaikenlainen silpputyö ym. kylkiäistyö vie liikaa aikaa ja keskittymistä sekä tuntuu olevan ainoa osa työstä, josta johto on kiinnostunut ja ymmärtää jotain. (– –) (586/nainen/lehtori/tieteenalaa ei mainittu)

Vaikka yliopistopedagogiikka ja opetuksen kehittäminen ovat saaneet yhä enemmän huomiota yliopisto-opetuksessa, osa opettajista näyttäisi silti kokevan opetuksen olevan vähemmän arvostettua kuin tutkimus tai muu asiantuntijatyö. Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös aikaisemmista suomalaisista yliopisto-opettajiin kohdistuneista tutkimuksista (Jauhiainen, Jauhiainen & Laiho 2006, 2009; Ylijoki 1998). Brittiläisen tutkijan Rosalind Pritchardin (2004, 522–523) tutkimuksen mukaan opettajat nauttivat eniten opetustyöstä, mutta tutkimustyö oli heidän suurin ylpeytensä.

Eräs vastaaja koki myös tuloksellisuustavoitteiden heikentäneen

opetuksen laatua ja vaikuttaneen ylipäätään negatiivisesti yliopisto-opetuksen sisältöihin.

(– –) Yleisesti Turun yliopisto on autarkkinen systeemi, jossa hallinto määrittelee keskeisen tiede- ja tutkimuspolitiikan suunnan. Erityisesti oikeustieteen tulostittareissa, jotka painottuvat yksipuolisesti tuotantomääriin, juhlietaan nollatutkimukseen perustuvaa nollaopetusta. Tässä ”nollakehässä” virallislähteissä ilmaistua totuutta toistelevat tutkijaopettajat jakelevat paketoitua ”tietoa” opiskelijoille. Nollaopetuksen lähestymistapa vahvistaa opiskelijoiden pimeimpiä ennakkoluuloja oikeustieteen käytännönläheisyydestä eli kritiikittömästä sulautumisesta vallitseviin käytäntöihin ja uskomuksiin. Mikään ei käytännössä erota oikeustieteellistä tiedekuntaa Vakka-Suomen lakiopietosta. (935/ mies/tutkija/oikeustiede)

Seuraavassa luvussa siirrymme käsittelemään tarkemmin vastaajien käsityksiä ja kokemuksia yliopiston tutkimustyöstä.

9.3 Tutkimustyössä autonomiaa ja arvostusta

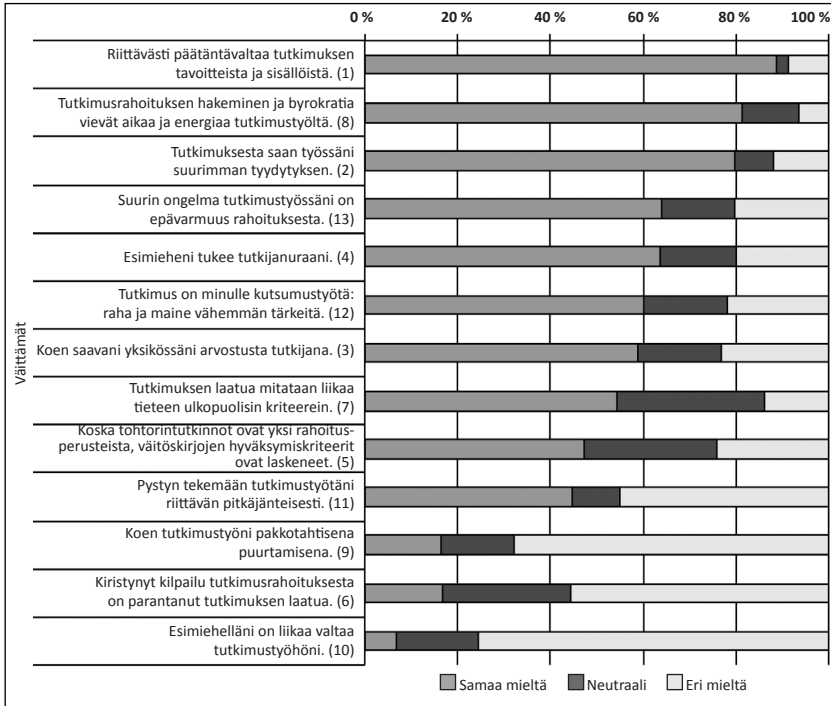
Tutkimustyöosioon vastasivat vain ne henkilöt, jotka ilmoittivat työtehtäviinsä kuuluvan tutkimusta (951–955 vastaajaa). Taulukossa 10 on tarkasteltu osioon vastanneiden määriä virkaryhmittäin sekä vastanneiden osuutta kaikista osioon vastanneista ja tietyn virkaryhmän vastaajista. Kaikki professorit vastasivat tähän osioon ja lähes kaikki yliasistentit/assistentit sekä tutkijat/tutkijakoulutettavat. Lehtoreista/muista opettajista 57 prosenttia vastasi väittämiin. Hallintohenkilökunnasta vastaajia oli vähiten.

Tässä osiossa väittämät kohdistuivat tutkimustyön arvostukseen, tutkimustyön luonteeseen ja ehtoihin sekä tutkimukseen ja tutkimustyöhön kohdistuviin muutospaineisiin. Kuviossa 73 on esitetty tutkimustyötä koskevien väittämien suorat jakaumat koko vastaajajoukossa.

TAULUKKO 10. Tutkimustyöosion väittämiin vastanneet virkaryhmittäin ja vastanneiden osuus virkaryhmän sisällä ja kaikista osioon vastanneista

	Profes- sorit	Yliassis- tentit/ Assis- tentit	Lehtorit/ Muut opettajat	Tutkijat/ Tutkija- koulu- tettavat	Ylempi hallinto- henkilö- kunta	Alempi hallinto- henkilö- kunta	Virka- nimik- keensä mainit- sematta jättä- neet	Yht.
Tutkimusosioon vastanneet	181	157	162	390	14	28	23	955
Osuus kaikista virkaryhmän vastaajista	100 %	99 %	57 %	98 %	22 %	15 %	47 %	
Osuus kaikista osioon vastan- neista	19 %	16 %	17 %	41 %	1 %	3 %	2 %	100 %

Kaikkein yksimielisimpiä vastaajat, joiden työtehtäviin kuului tutkimusta, olivat siitä, että heillä on riittävästi päätäntävaltaa tutkimuksen tavoitteiden ja sisältöjen suhteen. Lähes 90 prosenttia tutkimustyötä tekevistä oli tyytyväisiä omaan päätäntävaltaansa. Vastaajajoukko oli samoin hyvin yksimielinen siitä, ettei esimiehellä ollut liikaa valtaa tutkimustyöhön. Selvä enemmistö vastaajista myös koki saavansa tutkimuksesta suurimman tyydytyksen. Tutkimustyöhön kohdistuvia muutospaineita arvioitiin kriittisemmin. Tutkimusrahoituksen hakeminen ja siihen liittyvä byrokratia koettiin ongelmallisena. Yli puolet vastaajista arvioi myös, ettei kilpailu tutkimusrahoituksesta ollut parantanut tutkimuksen laatua. Lähes puolet vastaajista katsoi väitöskirjojen hyväksymiskriteerien laskeneen, koska ne olivat osa yliopistojen rahoitusperustaa. Tosin noin kolmannes vastaajista ei ottanut kantaa tähän väittämään. Eniten epävarmuutta aiheutti väittämä ”Tutkimuksen laatua mitataan liikaa tieteen ulkopuolisin kriteerein”: yli 30 prosenttia vastaajista suhtautui neutraalisti väittämään. Tutkimustyöosiossa oli hieman vähemmän neutraaleja vastauksia kuin opetustyöosiossa.



KUVIO 73. Tutkimustyöosion vastausten suorat jakaumat väittämittäin (samaa mieltä = täysin samaa mieltä + jokseenkin samaa mieltä; eri mieltä = täysin eri mieltä + jokseenkin eri mieltä)

Seuraavaksi tarkastellaan yksittäisten tutkimustyöosion väittämien vastausten jakautumista eri ryhmien välillä. Virkaryhmittäin tarkasteltuna tutkimuksen merkitys korostui odotetusti tutkijoiden ja professorien vastauksissa, sillä he olivat muita ryhmiä enemmän samaa mieltä siitä, että tutkimus on heidän työssään suurin tyydytyksen lähde. Professorit kokivat myös tutkimuksen eniten kutsumustyönä, kun taas akateemisesta henkilökunnasta ehkä hieman yllättäen tutkijat/tutkijakoulutettavat kokivat tutkimuksen harvimmin kutsumuksena. Tieteenalatarkastelussa oikeustieteilijät korostivat muita enemmän sitä, että tutkimus on heille työssään kaikkein tärkeintä ja tyydyttävintä. Vakinaisissa

palvelussuhteissa työskenteleville tutkimus oli määräaikaista useammin kutsumustyötä. Tutkimus koettiin sitä enemmän kutsumukseksi, mitä vanhempi työntekijä oli ja mitä enemmän työkokemusta yliopistolla oli kertynyt.

Professorit myös pitivät tutkimusta muita harvemmin pakkotahtisena puurtamisena, sillä heistä yli puolet oli täysin eri mieltä väittämästä, kun esimerkiksi yliassistentteista/assistentteista täysin eri mieltä oli alle neljännes. Näitä kokemuksia selittää ehkä osaltaan se, että assistenteille tutkimustyö voi muodostua velvollisuudeksi, jota tulee tehdä muiden tehtävien ohella ja joka lisää aikapaineita, kun taas professoreille tutkimus on jotakin, johon heillä ei ole riittävästi aikaa mutta jota he ehkä mieluiten tekisivät. Nuoremmat, etenkin 30–39-vuotiaat, ja ne työntekijät, joilla oli työkokemusta 5–14 vuotta, kokivat vanhempia vastajia useammin tutkimuksen pakkotahtiseksi puurtamiseksi. Vakinaisissa palvelussuhteissa työskenteleville tutkimus oli määräaikaista harvemmin pakkotahtista puurtamista.

Väittämässä ”Pystyn tekemään tutkimustyötäni riittävän pitkäjännitteisesti” lehtorit/muut opettajat kokivat mahdollisuutensa huonoimmiksi. Myös ne ylempään hallintohenkilökuntaan kuuluvat, joiden työtehtäviin kuuluu tutkimusta, arvioivat mahdollisuutensa yhtä huonoiksi kuin lehtorit ja muut opettajat. Pitkäjännitteisimmin tutkimusta pystyivät tekemään omasta mielestään lääketieteilijät, luonnontieteilijät sekä oikeustieteilijät ja heikoimmin niin sanottujen pehmeiden alojen edustajat: humanistit, yhteiskuntatieteilijät ja kasvatustieteilijät. Kaikkein vähiten pitkäjänteistä tutkimusta pystyivät tekemään 40–59-vuotiaat ja ne, joilla oli yli 5 vuotta työkokemusta. Nuoret pystyivät tekemään tutkimusta pitkäjänteisemmin kuin vanhemmat ja enemmän työkokemusta omaavat työntekijät.

Alempi hallintohenkilökunta, assistenttikunta ja tutkijat/tutkijakoulutettavat ilmaisivat eniten yhtyvänsä väittämään ”Suurin ongelma tutkimustyössäni on epävarmuus rahoituksesta”. Professorit ja ylempi hallintohenkilökunta eivät allekirjoittaneet tätä väittämää samassa määrin. Epävarmuus rahoituksesta koettiin puolestaan suurimmaksi luonnon- ja lääketieteen aloilla ja vähäisimmäksi oikeustieteellisellä

alalla. Huoli tutkimuksen rahoituksesta oli suurempi määräaikailla kuin vakinaisilla.

Enemmistö vastaajista oli eri mieltä väittämästä ”Kiristynyt kilpailu tutkimusrahoituksesta on parantanut tutkimuksen laatua”. Jos tarkastellaan virkaryhmittäin niitä, jotka olivat samaa mieltä kyseisestä väittämästä, professorit ja ylempi hallintohenkilökunta erottuvat suurimmiksi ryhmiksi. Tieteenalatarkastelussa puolestaan lääketieteilijät olivat eniten sitä mieltä, että kiristynyt kilpailu on koitunut tutkimuksen laadun hyväksi. Yli 59-vuotiaat ja ne, joilla oli eniten työkokemusta, olivat myös eniten sitä mieltä, että kiristynyt kilpailu on parantanut tutkimuksen laatua, kun vähiten sitä mieltä olivat 30–39-vuotiaat ja 5–14 vuotta työssä olleet.

Seuraavassa analyysin vaiheessa kokemukset tutkimustyöstä -osion väittämistä muodostettiin seuraavat kaksi summamuuttujaa. Suluisa summamuuttujien keskiarvo ja -hajonta sekä reliabiliteettikerroin (Cronbachin alfa).

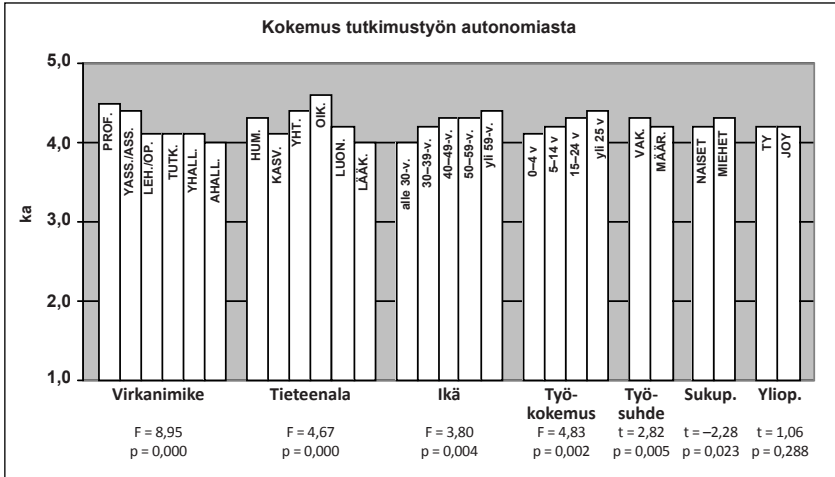
Kokemus tutkimustyön autonomiasta ($ka = 4,2$; $kh = 0,8$; $\alpha = 0,688$)

1. Minulla on riittävästi päätäntävaltaa tutkimustyön tavoitteista ja sisällöistä.
10. Esimiehelläni on liikaa valtaa tutkimustyöhöni nähden. (käännettynä)

Kokemus tutkimuksen arvostuksesta ($ka = 3,6$; $kh = 1,1$; $\alpha = 0,740$)

2. Koen saavani yksikössä arvostusta tutkijana.
3. Esimieheni tukee minua tutkijanurallani.

Kuviossa 74 on esitetty, millaisia eroja vastaajaryhmissä oli kokemuksissa tutkimustyön autonomiasta. Tutkimustyön autonomiakokemusta voidaan luonnehtia melko vahvaksi, sillä taustamuuttujittainkin tarkastellen ryhmien keskiarvot yltyvät neljään. Autonomiakokemusta erottaa vastaajan asema. Mitä korkeammalle akateemisen työn hierarkiaan vastaaja sijoittuu, sitä positiivisempi kokemus hänellä on oman tutkimustyönsä autonomiasta. Ikä ja työkokemus ovat lineaarisesti yhteydessä kokemukseen tutkimustyön autonomiasta: mitä vanhempi



KUVIO 74. Kokemukset tutkimustyön autonomiasta taustamuuttujittain tarkasteltuna. Vastausten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

vastaaja on ja mitä pidempään hän on työskennellyt yliopistolla, sitä positiivisemmän arvion vastaaja antoi. Eri tieteenalojen edustajista oikeustieteilijät kokivat tutkimustyönsä autonomian suurimmaksi ja lääketieteilijät huonoimmaksi. Jos tarkastellaan summamuuttujan yksittäistä väittämää ”Minulla on riittävästi päätäntävaltaa tutkimustyön tavoitteista ja sisällöistä” oikeustieteilijöistä peräti 85 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämästä, kun lääketieteilijöistä täysin samaa mieltä oli alle puolet vastaajista. Vakinaisissa palvelussuhteissa työskentelevät kokivat tutkimustyönsä autonomian positiivisemmin kuin määräaikaiset. Samoin miehet kokivat tutkimuksen autonomian hieman naisia positiivisemmin. Taustamuuttujista yliopisto ei erottele vastaajien autonomiakokemusta.

Positiivista kokemusta tutkimustyön autonomiasta ja vapaudesta tukevat myös seuraavat avovastaukset, joita vastaajat antoivat kertoesaan itselleen merkityksellisimmistä asioista työssä.

Itsenäinen työskentely on avainasemassa. Pystyn itse suunnittelemaan työni ja tarvittaessa voin saada ohjausta tai vinkkejä. Tutkimuksessa on annettu melko vapaat kädet viedä tutkimusta haluamaani suuntaan. Tältä osin tutkijan vapaus toteutuu hyvin. (902/mies/tutkija/luonnontiede)

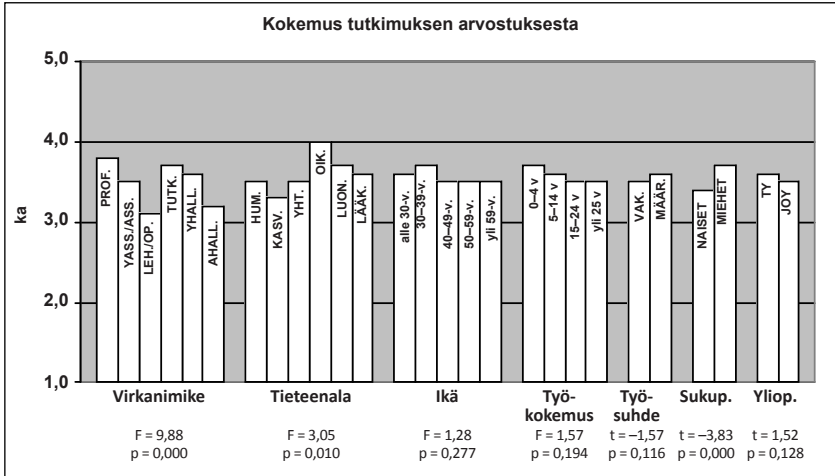
Tutkijan työssä itselleni merkityksellistä on, että saa tehdä tutkimusta yhteiskunnallisesti tärkeäksi kokemastaan aiheesta sekä tutkijan työhön liittyvä vapaus, työ ei ole sidottu kellokorttiin eikä tiettyyn fyysiseen paikkaan. Nämä toteutuvat omassa työssäni hyvin. Saan tehdä tutkimusta itselleni mielekkäästä ja tärkeäksi kokemastani aiheesta ja lisäksi teen työtä suhteellisen vapaasti. (663/nainen/tutkija/yhteiskuntatiede)

Vaikka tutkimustyö koettiin melko autonomiseksi ja vapaaksi, koki osa vastaajista kuitenkin, että tutkimuksen autonomia on kaventumaan päin.

Merkityksellisintä on se, että saa itse päättää työnsä (tutkimuksen) sisällöstä. Onnistuu tällä hetkellä, mutta vähemmän ja vähemmän. Syinä tähän huonontumiseen ovat pakollinen ulkoisen projektirahoituksen hankkiminen (mikä pitkälti ohjaa tutkimuksen suuntia tuottaviin muttei tieteellisesti mielenkiintoisiin suuntiin) ja hallinnoinnin lisääntyminen (mihin minulla ei ole koulutusta mutta mitä vaaditaan koko ajan enemmän). (95/mies/yliassistentti/luonnontiede)

Myös Brysonin (2004) tutkimuksessa tutkijat kokivat opetushenkilökuntaa useammin autonomiaa työmääränsä suhteen, mutta työn sisältöihin liittyvän autonomian he kokivat kaventuneen.

Kuviossa 75 on esitetty, millaisia eroja vastaajaryhmissä oli siinä, miten he kokivat saavansa arvostusta tutkijana. Henkilökohtaisia kokemuksia siitä, että arvostetaan ja tuetaan tutkijana, erottelivat selvimmin virkanimike ja sukupuoli. Eri henkilöstöryhmistä professorit ja tutkija-



KUVIO 75. Kokemukset tutkimuksen arvostuksesta taustamuuttujittain tarkasteltuna. Vastausten keskiarvot ulottuvuudella 1 = erittäin kielteinen – 5 = erittäin positiivinen.

kunta kokivat saavansa eniten arvostusta ja tukea tutkimustyössä. Lehtoreiden ja muiden opettajien vähäisempi kokemus tutkimustyön arvostuksesta erottui selvästi muista henkilöstöryhmistä. Yllättäen jopa tutkimustyötä tekevä hallinto- ja suunnitteluväki koki tutkimuksesta saadun arvostuksen positiivisemmin kuin lehtorit. Tieteenalatarkastelussa oikeustieteilijät kokivat saavansa eniten arvostusta, kun taas kasvatustieteilijät antoivat negatiivisimman arvion. Ikä, työkokemus, työsuhde ja yliopisto eivät tuottaneet tilastollisesti merkitseviä eroja.

Avovastauksissa vastaajat korostivat tutkimustyön mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä, mutta myös työhön liittyviä ongelmia, kuten ajan ja resurssien puutetta.

Merkityksellisintä on perustehtäväni: tutkimustyö. Tätä perustehtävää verottaa enenevässä määrin erilaiset ei-tieteelliset raportoinnit, selvitystyöt, tilastoinnit, ym., sekä jatkuva tutkimusrahoituksen hakeminen (jonka panos-tuotosuhde on kaiken aikaa

heikentynyt = paljon ”hukkaan heitettyä” työtä). (477/nainen/
tutkija/lääketiede)

(– –) varsinkin tutkimus hukkuu entistä enemmän lisäänty-
vään, turhanpäiväiseen ja hyödyttömään raportointi-, kontrol-
li- ja monenlaisiin evaluaatiotehtäviin ja lisääntyvään ja koulu-
tusta vaativiin it-käytäntöihin. Näihin menee aivan liikaa aikaa.
(1220/nainen/professori/humanistinen)

(– –) rahoituksen ja apu työvoiman puute (mm. tekninen tuki) ja
tutkijakoulutettavien muut tehtävät rajoittavat tutkimuksen te-
hokkuutta ja kansainvälisten suhteiden ylläpitoa. (115/nainen/
yliassistentti/lääketiede)

Joissakin vastauksissa mainittiin myös yleisemmästä yliopistossa tapah-
tuneesta tutkimuskulttuurin muutoksesta, johon vastaajat suhtautui-
vat kielteisesti, vaikka tutkimustyö itsessään oli heille merkityksellistä.

Rakastan tutkimustyötä, mahdollisuutta etsiä uusia näkökulmia,
ratkaisuja, tulkintoja yms. Nykyisessä tehtävässäni kykenen rai-
vaamaan aikaa tälle tehtävälle, mutta samalla jatkuva mittaami-
nen älyttömillä kriteereillä tyyliin ”6 kk:tta mennyt, missä artik-
keli” ei kannusta aloittamaan uusia löytöretkiä, kun ”tuloksetto-
mia löytöretkeilijöitä” rankaistään ja samasta teemasta artikkelei-
ta tehtailevia palkitaan. (157/mies/assistentti/yhteiskuntatiede)

Saan tehdä tutkimusta ja ajatella sekä löytää uusia ratkaisuja on-
gelmiin. Tämä yliopiston yksi päätehtävistä tuntuu nykyään yhä
useammin jäävän kaikkien paperilappujen ym. alla syrjään. Tut-
kimuksen rahoittaminen on epävarmaa, eivätkä uudet opiskelijat
kiinnostu tutkimuksesta tosissaan. (153/nainen/tutkijakoulutet-
tava/lääketiede)

Myös tutkimustyötä tekevien arjessa näkyi opetuksen ja tutkimuksen ongelmallinen suhde, joka koettiin paitsi ajanpuutteena myös joidenkin kohdalla selkeästi rasitteena.

Opetuksen pitäminen itselle mielekkäistä aiheista on palkitsevaa. Tosin kaikesta puheesta huolimatta laitoksellani ei olla juurikaan pyritty hyödyntämään kokonaistyöajan ”suurta ideaa” eli sitä, että opetusta voitaisiin vähentää tutkimuksen teon edistämiseksi. Tutkimuksen teko lehtoraatissa on juuri tätä ”ylimääräistä” työtä, vaikka juhlapuheet toisin viestittävätkin. (1222/mies/lehtori/kasvatustiede)

Työssäni minulle merkityksellisintä on opetus ja tekisin sitä mielelläni enemmän, mutta virkatehtävät on määritelty niin kuin on, eikä niitä voida muuttaa. Samaan aikaan toiset tekisivät mielellään enemmän tutkimusta, mutta joutuvat myös vasten intressejään opettamaan. (983/mies/assistentti/luonnontiede)

(– –) En mainitse tässä omaa tutkimustyötä, sillä sitä en ehdi tekemään oikeastaan ollenkaan tällä hetkellä. Muuten se olisi kaikkein merkityksellisintä! (856/nainen/professori/humanistinen)

Eräs vastaaja oli tehnyt valintansa ja päättänyt, että keskittyy vain toiseen tehtävistä eikä yritä väkisin tehdä molempia.

Minulle on ehdottomasti tärkeintä opettaminen. Koen olevani siinä hyvä ja henkisesti ”elänkin” sen ylläpitämisen innoituksen varassa. Haluaisin myös tutkia, mutta millä ajalla??? Olen ns. opetusvirassa ja olen omalla kohdallani tehnyt sen periaatepäätöksen, että keskityn mieluummin hoitamaan yhden homman siis opetuksen hyvin kuin että yrittäisin heikolla lopputuloksella (+ todennäköisesti burnoutilla) rämpiä kahdella saralla. Silloin katoaisi työn mielekkyys ja sen antama tyydytys. (– –) (1033/nainen/lehtori/tieteenalaa ei mainittu)

Osalle mahdollisuus tehdä tutkimusta muiden tehtävien ohella taas oli juuri se asia, joka teki työstä merkityksellistä.

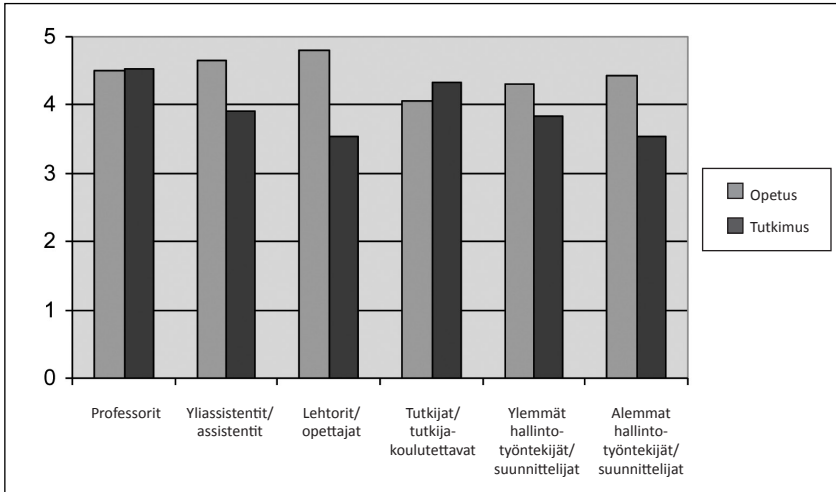
Lehtorin työssä minulle jää, yllättävää kyllä, aikaa tutkimuksen tekemiseen johtuen ehkä siitä, että määräaikainen lehtoraatti on rahoitettu erillisrahalla ja opetusvelvollisuus ei ole kovin suuri. Arvostan tuota aikaa todella paljon, koska tutkimuksen tekemiseen ei ole aikaa varsinaisessa työssäni ammattikorkeakoulussa. Siihen verrattuna tämä lehtoraatti on huippupesti, mutta lienee poikkeustapaus. (855/nainen/lehtori/kasvatustiede)

Joissakin vastauksissa opetuksen ja tutkimuksen koettiin tukevan hyvin toisiaan.

Opetuksen ja tutkimuksen yhteenliittymä, joka käytännössäkin toimii melko hyvin. (188/mies/yliassistentti/luonnontiede)

Vastaajien opetus-tutkimussuhteen tarkastelua jatkettiin vielä vertailemalla keskenään kyselylomakkeen opetustyöosion väittämää ”Opettaminen ja opettajana kehittyminen ovat minulle tärkeitä työssäni” ja tutkimustyöosion väittämää ”Tutkimuksesta saan työssäni kaikkein suurimman tyydytyksen”. Kuviossa 76 on tarkasteltu molempien väittämien keskiarvoja eri vastaajaryhmissä.

Kun tarkastellaan kaikkia näihin osioihin vastanneita, voidaan todeta, että sekä opetukseen että tutkimukseen suhtauduttiin hyvin positiivisesti. Virka-asema näyttäisi kuitenkin odotetusti määrittelevän vastauksia siten, että opetusviroissa työskentelevät ovat painottaneet tutkimusta tutkimusviroissa työskenteleviä vähemmän ja tutkijat puolestaan opetusta lehtoreita/muita opettajia vähemmän.



KUVIO 76. Väittämiä ”Opettaminen ja opettajana kehittyminen ovat minulle tärkeitä työssäni” (= opetus) ja ”Tutkimuksesta saan työssäni kaikkein suurimman tyydytyksen” (= tutkimus) keskiarvot tarkasteltuna virka-aseman mukaan

9.4 Ristivetoa hallinto- ja suunnittelutyössä

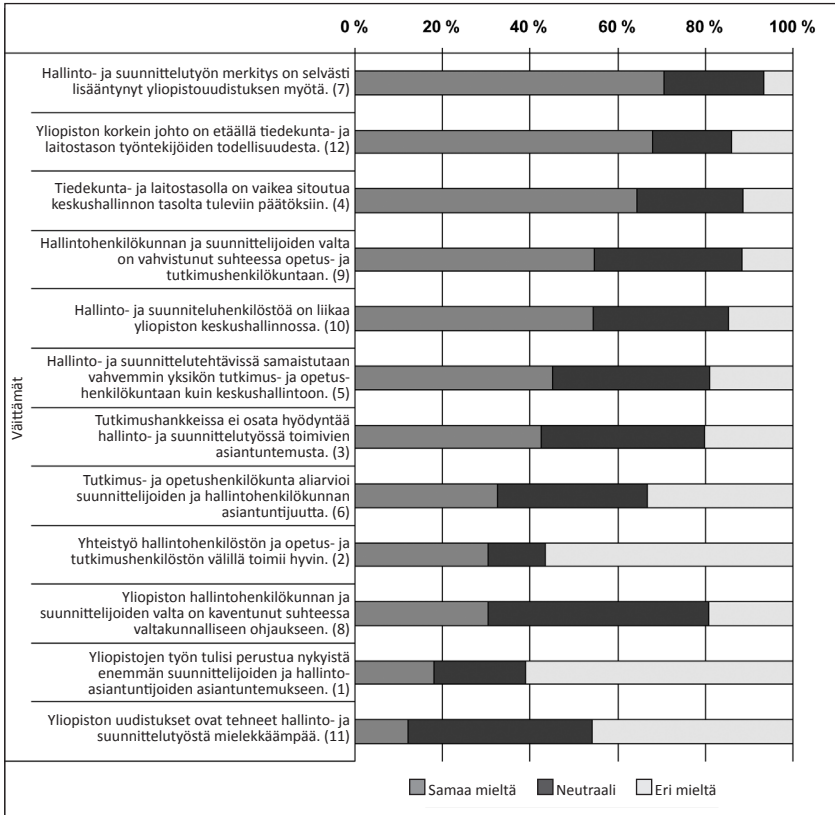
Hallinto- ja suunnittelutyöosioon vastasivat vain ne henkilöt, jotka ilmoittivat työtehtäviinsä kuuluvan hallintotyötä (753–762 vastaajaa). Taulukossa 11 on tarkasteltu osioon vastanneiden määriä virkaryhmittäin sekä vastanneiden osuutta kaikista tietyin virkaryhmän vastaajista. Hallintotyötä pääasiallisesti tekevät ylemmät ja alemmat hallintotyöntekijät vastasivat oman virkaryhmänsä sisällä vilkkaimmin. Tutkijat olivat ilmoittaneet työtehtäviinsä kuuluvan vähiten hallintotyötä. Kun katsotaan virkaryhmittäin kaikkia osioon vastanneita, havaitaan, että eniten vastaajia oli alemmista hallintotyöntekijöistä (24 %) ja professoreista (22 %) ja vähiten ylemmistä hallintotyöntekijöistä (9 %) ja tutkijoista/tutkijakoulutettavista (10 %). Kaiken kaikkiaan 768 henkilöä kyselyyn vastanneista ilmoitti, että heidän tehtäviinsä yliopistossa kuu-

TAULUKKO 11. Hallinto- ja suunnittelutyöosioon vastanneet virkaryhmittäin ja vastanneiden osuus virkaryhmän sisällä sekä osuus kaikista osioon vastanneista

	Profesorit	Yliassistentit/ Assistentit	Lehtorit/ Muut opettajat	Tutkijat/ Tutkijakoulutettavat	Ylempi hallintohenkilökunta	Alempi hallintohenkilökunta	Virkanimikkeensä mainitsematta jättäneet	Yht.
Hallinto- ja suunnittelutyöosioon vastanneet	163	100	155	73	65	178	28	762
Osuus kaikista virkaryhmän vastaajista	90 %	63 %	55 %	18 %	100 %	97 %	57 %	
Osuus kaikista osioon vastanneista	21 %	13 %	20 %	10 %	9 %	23 %	4 %	100 %

lui hallinto-, suunnittelu- tai muuta työtä ja heistä enimmillään 762 oli vastannut tähän osioon.

Kuviossa 77 on esitetty hallinto- ja suunnittelutyötä koskevien väittämien suorat jakaumat koko vastaajajoukossa. Hallinto- ja suunnittelutyön merkityksen lisääntymisestä yliopistouudistuksessa oltiin kaikkein yksimielisimpiä. Selvä enemmistö vastaajista arvioi, että yliopiston korkein johto on etäällä tiedekunta- ja laitostason yliopistolaisten todellisuudesta ja että keskushallinnosta tuleviin päätöksiin on vaikea sitoutua tiedekunta- ja laitostasolla. Yli puolet vastaajista katsoi hallintohenkilökunnan ja suunnittelijoiden vallan vahvistuneen suhteessa opetus- ja tutkimushenkilöstöön. Yhtä moni vastaaja arvioi, että hallinto- ja suunnitteluhenkilöstöä on liikaa yliopiston keskushallinnossa. Vain hieman yli 10 prosenttia vastaajista koki yliopiston uudistusten tehneen hallinto- ja suunnittelutyöstä mielekkäämpää. Yli puolet kaikista vastaajista arvioi, että yhteistyö hallintohenkilöstön ja ope-

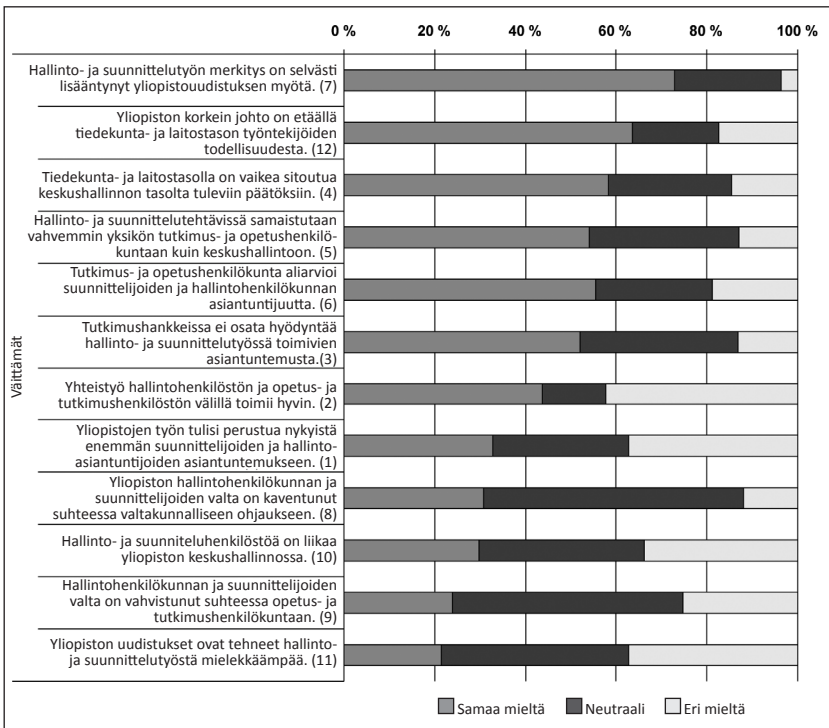


KUVIO 77. Hallinto- ja suunnittelutyöosion vastausten suorat jakaumat väittämättäin (samaa mieltä = täysin samaa mieltä + jokseenkin samaa mieltä; eri mieltä = täysin eri mieltä + jokseenkin eri mieltä) **koko vastaajajoukossa**

tus- ja tutkimushenkilöstön välillä ei toiminut hyvin. Vastaavasti vain joka kolmas vastaaja koki yhteistyön toimivan hyvin. Hyvin paljon neutraaleja vastauksia – lähes 50 prosenttia vastauksista – tuotti väittämä ”Yliopiston hallintoehenkilökunnan ja suunnittelijoiden valta on kaventunut suhteessa valtakunnalliseen ohjaukseen”. Neutraalien vastausten määrä monessa hallinto- ja suunnittelutyöosion väittämässä on huomattava.

Entä miten arvioivat omaa työtään ne yliopistolaiset, jotka asemansa puolesta kiinnittyvät hallinto- ja suunnittelutyöhön? Kuviossa 78 on esitetty hallinto- ja suunnittelutyötä koskevien väittämien suorat jakaumat hallinto- ja suunnittelutehtävissä toimivilla vastaajilla (ylemmällä ja alemmalla hallintohenkilökunnalla).

Myös hallintoväki oli varsin yksimielistä (72 %) siitä, että heidän työnsä merkitys on selvästi lisääntynyt yliopistouudistuksen myötä. Melko yksimielisiä oltiin myös siitä, että tiedekunnissa- ja laitoksissa ollaan etäällä keskushallinnosta, jonka päätöksiin on myös vaikea sitoutua. Hieman yli puolet hallintoväestä arvioi, että heidän tehtävissään



KUVIO 78. Hallinto- ja suunnittelutyöosion vastausten suorat jakaumat väittämittäin (samaa mieltä = täysin samaa mieltä + jokseenkin samaa mieltä; eri mieltä = täysin eri mieltä + jokseenkin eri mieltä) **hallinto- ja suunnittelutehtävissä toimivilla** (hallintohenkilökunta, n = 243)

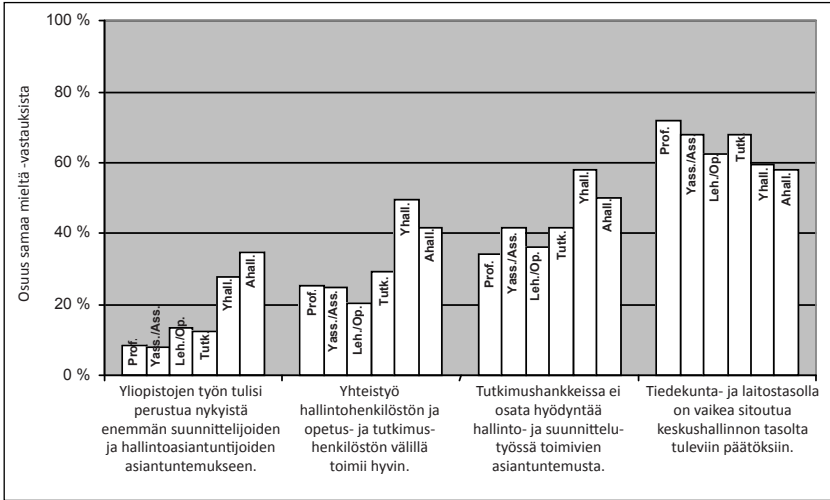
samaistutaan mieluummin yksikön opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuin keskushallintoon. Kuilu yliopiston ”ruohonjuuritason” ja keskushallinnon välillä on suuri myös hallintoväen itsensä arvioimana.

Vaikka hallintohenkilöstö koki työnsä merkityksen lisääntyneen, he eivät katsoneet, että heidän valtansa olisi vahvistunut suhteessa opetus- ja tutkimushenkilöstöön: vain 24 prosenttia vastaajista uskoi näin tapahtuneen. Sen sijaan yli puolet (51 %) hallintoväestä antoi neutraalin vastauksen väittämään. Toinen väittäjä, joka keräsi paljon neutraaleja vastauksia hallintoväeltä, oli ”Yliopiston hallintohenkilökunnan ja suunnittelijoiden valta on kaventunut suhteessa valtakunnalliseen ohjaukseen”. Peräti 57 prosenttia hallintoväestä ei ottanut kantaa väittämään. Samaa mieltä väittämästä oli 31 prosenttia ja eri mieltä 12 prosenttia.

Seuraavaksi tarkastelemme, miten eri virkakategorioiden, opetus- ja tutkimusväen (professoreiden, assistenttikunnan, lehtoreiden/tuntiopettajien, tutkijoiden) ja hallintoväen (ylempien hallintovirkamiesten ja alempien hallintovirkamiesten) edustajien näkemykset eroavat toisistaan. Vertailemme ”samaa mieltä” -vastausten jakautumista eri virkakategorioissa. Nostamme esiin myös muita tekijöitä – tieteenalan, iän, työkokemuksen – jotka erottelevat vastauksia. Ensimmäiset neljä väitettä kuviossa 79 kuvaavat hallintotyön aseman muutosta yliopistossa sekä hallintohenkilöstön ja opetus- ja tutkimushenkilöstön välisen yhteistyön toimivuutta.

Kuviosta 79 näkyy selkeästi se, että kaikki ryhmät kokevat yliopiston toiminnan merkittävänä ongelmana sen, että laitoksissa ja tiedekunnissa on vaikea sitoutua keskushallinnon päätöksiin. Tätä mieltä ovat eniten professorit, joista kolme neljästä allekirjoittaa väitteen. Mutta yllättävää on se, että myös hallintoväestä lähes 60 prosenttia on samaa mieltä, vaikka he samalla kokevatkin aliarvostusta ja vastarintaa akateemisen henkilökunnan taholta.

Kuviosta erottuu vahvasti myös se, että ainoastaan hallintoväki korostaa oman asiantuntemuksensa merkitystä ja aiempaa suurempaa huomioinnin tarvetta yliopistojen työn ohjaamisessa. Heidänkin keskuudessaan ollaan asiasta kuitenkin varsin epävarmoja, sillä näin sanoo

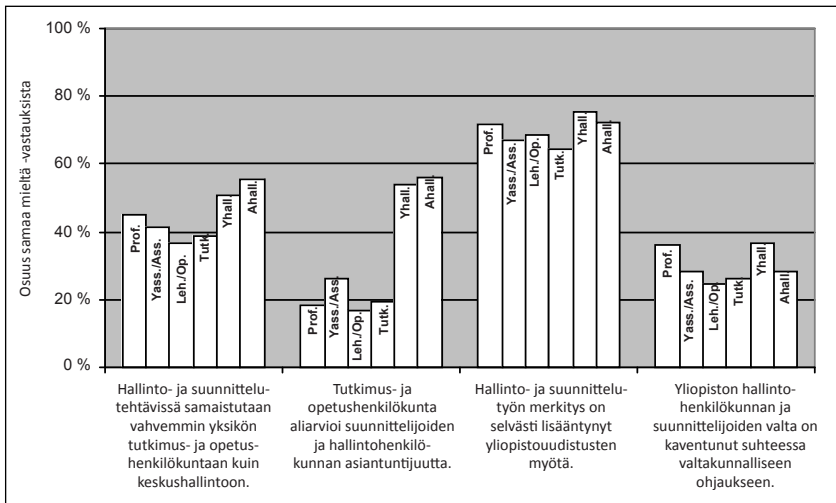


KUVIO 79. Hallinto- ja suunnittelutyöhön liittyvien väittämien ”samaa mieltä” -vastausten jakaumien tarkastelu virkaryhmittäin: hallintotyön aseman muutos

vain kolmannes. Kaikkien muiden ryhmien kohdalla vain noin joka kymmenes näkee tämän tarpeellisena.

Vastaavasti hallintoväki näkee selvästi vahvemmin kuin muut, ettei tutkimushankkeissa osata hyödyntää hallinto- ja suunnitteluväen asiantuntemusta. Hallintoväki erottuu selkeästi myös, kun verrataan opetus- ja tutkimushenkilöstön ja hallinto henkilökunnan arvioita väittämästä ”Yhteistyö hallinto henkilöstön ja opetus- ja tutkimushenkilöstön välillä toimii hyvin”. Hallinto henkilökunnasta yli 40 prosenttia ilmaisi yhteistyön toimivan hyvin ja vastaavasti yli 40 prosenttia oli eri mieltä väitteen kanssa. Sen sijaan opetus- ja tutkimushenkilöstöstä vain hieman yli 20 prosenttia arvioi yhteistyön toimivan hyvin ja yli 60 prosenttia oli eri mieltä väittämästä. Kun hallintoväki näkee myös muita vähemmän murheita siinä, ettei laitoksissa ja tiedekunnissa olisi kohtuullisen helppoa sitoutua keskushallinnon päätöksiin, näkee se yliopiston toiminnan hallinnallisen kokonaisuuden ja yhteistyön toimivan muita ryhmiä moitteettomammin.

Tieteenalatarkastelussa väittämä ”Yliopistojen työn tulisi perustua nykyistä enemmän suunnittelijoiden ja hallintoasiantuntijoiden asiantuntemukseen” jakaa erityisesti lääketieteilijöiden ja oikeustieteilijöiden näkemyksiä. Heistä lääketieteilijät olivat eniten ja oikeustieteilijät vähiten samaa mieltä väittämästä. Näiden kahden tieteenalan mielipiteiden eroa kuvastaa hyvin se, että lääketieteilijöistä täysin eri mieltä väittämästä oli vain 27 prosenttia, kun oikeustieteilijöistä täysin eri mieltä oli jopa 74 prosenttia. Samainen väittämä jakoi vastauksia myös iän ja työkokemuksen mukaan: mitä vanhempi vastaaja oli ja mitä enemmän työkokemusta hänellä oli, sitä vähemmän hän oli sitä mieltä, että yliopistotyön tulisi perustua nykyistä enemmän suunnittelijoiden ja hallinto henkilökunnan asiantuntijuuteen. Täysin eri mieltä väittämästä oli yli 50-vuotiaista noin 40 prosenttia ja alle 30-vuotiaista vain noin 10 prosenttia. Nuorimmat vastaajat olivat kuitenkin myös epätietoisimpia, ja heistä lähes kolmannes oli vastannut väittämään neutraalisti. Neljä väittämää kuviossa 80 kuvaavat hallintotyön merkitystä ja ar-



KUVIO 80. Hallinto- ja suunnittelutyöhön liittyvien väittämien ”samaa mieltä” -vastauksien jakaumien tarkastelu virkaryhmittäin: hallintotyön merkitys ja arvostus sekä sitoutuminen hallintotyössä

vostusta, sitoutumista hallintotyössä sekä hallintohenkilökunnan valtaa suhteessa valtakunnalliseen ohjaukseen.

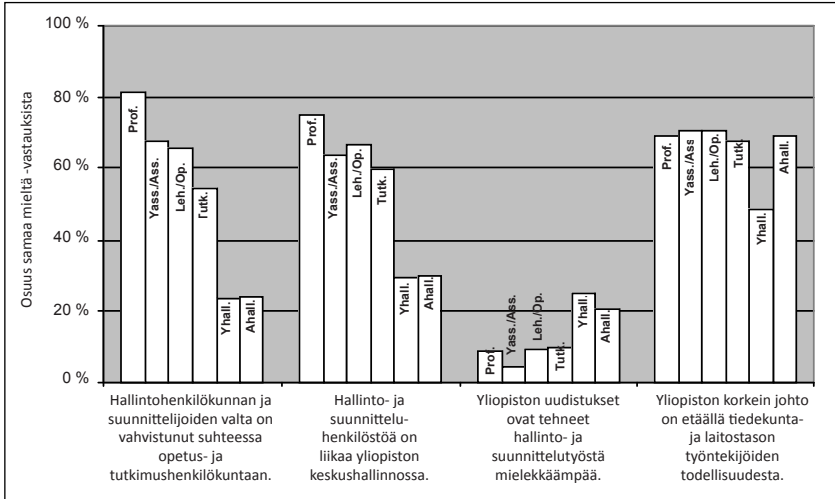
Kaikkien virkakategorioiden selvä enemmistö korostaa kaikkein vahvimmin sitä, että jatkuvien yliopistouudistusten myötä hallinto- ja suunnittelutyön merkitys on selvästi lisääntynyt. Eniten tätä mieltä ovat professorikunta ja hallintoväki, jotka eniten joutuvat tekemisiin uuden hallinnoinnin ja johtamisen kanssa.

Mielenkiintoista on se, että koko hallintoväki kokee erinomaisen vahvasti opetus- ja tutkimushenkilökunnan aliarvioivan heidän työtään. Hallintohenkilökunnasta lähes 60 prosenttia oli samaa mieltä väittämästä. Ero opetus- ja tutkimushenkilökunnan antamien vastausten kanssa oli tässä väittämässä hyvin selvä: opetus- ja tutkimushenkilöstöstä vain noin 20 prosenttia antoi vastaavan arvion. Tosin neutraalien vastausten määrä opetus- ja tutkimushenkilöstöllä oli lähes 40 prosenttia. Vastaukset osoittavat kuitenkin melko selvien työnjaollisten ja statukseen ja vallanjakoon liittyvien rintamalinjojen olemassaoloa yliopistotoiminnan arjessa.

Hallintoväki näkee myös muita vankemmin, että hallinto- ja suunnittelutehtävissä kuitenkin samaistutaan vahvemmin yksikön tutkimus- ja opetushenkilöstöön kuin keskushallintoon. Tätä mieltä on heistä yli puolet. Tulos on osin yllättävä ja siinä mielessä kiintoisa, että se osoittaa hallintoväen enemmistön kokevan ensisijaista kumppanuutta laitosten ja yksiköiden kenttätasolla, vaikka työnjaollisesti ja virkahierarkioissa he sijoittuvat selkeästi erityiseen hallintokaaderiin.

Vallan liukumisesta etäämmälle, kohden ylempiä tasoja, kertoo se, että professoreista ja ylemmistä hallintohenkilöistä noin kolmannes ja muistakin ryhmistä noin neljännes katsoo yliopiston oman hallintoväen vallan vähentyneen suhteessa valtakunnalliseen ohjaukseen. Tulos viittaa ainakin osittain siis siihen, että yliopistot olisivat menettäneet autonomista hallinta- ja ohjausvaltaansa. Tosin noin puolet vastaajajoukosta arvioi väittämää neutraalisti.

Viimeiset neljä väittämää kuviossa 81 kuvaavat hallintotyön asemaa ja identiteettiä. Kuvioista näkyy jälleen selvästi se, että hallintoväen näkemykset poikkeavat hyvinkin paljon yliopiston tutkimus- ja



KUVIO 81. Hallinto- ja suunnittelutyöhön liittyvien väittämien ”samaa mieltä” -vastauksien jakaumien tarkastelu virkaryhmittäin: hallintotyön asema ja identiteetti

opetushenkilökunnan näkemyksistä. Kun tutkimus- ja opetushenkilökunnasta reippaasti yli puolet ja professoreista peräti useampi kuin neljä viidestä näkee hallinto henkilökunnan vallan vahvistuneen suhteessa opetus- ja tutkimushenkilökuntaan, näkee näin hallinto henkilökunnasta vain runsas viidennes. Tässä väittämässä myös vanhimmat vastaajat ja ne, joilla oli eniten työkokemusta, olivat eniten sitä mieltä, että suunnittelijoiden ja hallinto henkilökunnan valta on kasvanut suhteessa opetus- ja tutkimushenkilökuntaan. Kysymykseen on kuitenkin ollut vaikea ottaa kantaa, sillä nuorista vastaajista jopa 70 prosenttia ja vanhimmistakin vastaajista neljännes oli vastannut neutraalisti väittämään. Tuloksista voidaankin päätellä, että yleisesti vanhempien vastaajien vastauksista kuvastuu tietty negatiivisuus hallinto- ja suunnittelutyötä kohtaan, johon nuoret taas suhtautuvat hieman positiivisemmin, mutta suurimmaksi osaksi neutraalisti.

Selvä ero hallintoväen ja perinteisen akateemisen väen vastauksissa tulee esille myös väittämässä ”Hallinto- ja suunnitteluhenkilöstöä on liikaa yliopiston keskushallinnossa”. Opetus- ja tutkimushenkilökunnasta 60 prosenttia tai enemmän ja professoreista enemmän kuin kolme neljästä on samaa mieltä väittämästä, kun taas vain vajaa kolmannes hallintoväestä antaa saman arvion. Myös ikä ja tieteenala vaikuttavat vastaajien näkemyksiin kyseisestä väittämästä: vanhemmat vastaajat olivat nuoria vastaajia enemmän sitä mieltä, että hallintoväkeä on liikaa keskushallinnossa, ja tieteenaloista luonnontieteilijät erottuivat kriittisimmällä arviollaan. Yliopistojen välistä eroa väittämässä ilmeni siten, että Turun yliopiston vastaajat olivat useammin samaa mieltä väittämästä kuin joensuulaiset. Tähän arvioon saattaa vaikuttaa se, että keskushallinnossa työskentelevien määrä kasvoi 1990-luvulla Turussa prosentuaalisesti varsin paljon eli peräti 37 prosenttia.

Yliopiston johdon etäännyttämisestä arjen todellisuudesta osoittaa selkein luvuin taas se, että peräti lähes kolme neljännestä kaikista muista ryhmistä paitsi hallintoeliitistä näkee yliopistojen korkeimman johdon olevan etäällä tiedekunta- ja laitostason työntekijöiden todellisuudesta. Ylemmistäkin hallintohenkilöistä näin kokee noin puolet.

Tämän kuvion yksi vahva sanoma on lisäksi se, että ani harvat väittävät yliopistouudistusten tehneen hallinto- ja suunnittelutyöstä mielekkäämpää. Hallintoväestäkin vain noin viidennes näkee tapahtuneen näin.

Myös avovastauksissa, joissa mainittiin hallintotyö, näkyi ero tutkimus- ja opetushenkilökunnan ja hallintohenkilökunnan kokemuksissa. Ensin mainituille hallintotyö näyttäytyi lähinnä asiana, joka haittasi heidän omaa merkityksellistä työtään, joko tuottamalla lisätyötä tai muuten tekemällä työstä vähemmän mielekästä.

Olen kouluttautunut tutkimus- ja opetustehtäviin, mutta joutunut kansliabyrokraatiksi, muutoksen- ja kriisinhallinnan vetäjäksi, jolla ei ole juuri lainkaan aikaa virkanimikkeensä mukaiseen työskentelyyn. (1255/mies/professori/humanistinen)

Onnistuminen työssäni, vuorovaikutus ja palaute opiskelijoilta. Tätä heikentää kaikenlaisten hallinto yms epäolennaisten, mutta pakollisten töiden lisääntyminen. Kaunis pieni pyyntö sinne jonnekin: Palauttakaa opetus ja tutkimus yliopiston opetus- ja tutkimushenkilökunnan ykkösehtäviksi! (795/mies/lehtori/humanistinen)

(-- --) kaikenlainen omasta mielestäni epäoleellinen hallinnollinen simputus vie energiaa. (294/mies/muopettaja/humanistinen)

(-- --) Yhä enemmän kasautuu hallinnollisia töitä tutkijoille. Hallinnosta pannaan pois ne, jotka tekevät hyödyllistä työtä, ja pestataan lisää sellaista hallintohenkilökuntaa, joka työkseen suunnittelee tutkijoille lisää byrokraattisia töitä. (717/nainen/tutkija/yhteiskuntatiede)

Hallintotyö ei kuitenkaan aina ole mielekästä hallintohenkilökunnallekaan, sillä hekin saattavat kokea erilaiset hallinnolliset tehtävät omaa työtään haittaavaksi ”pakkopullaksi”.

Kaikkein merkityksellisintä on hyvä asiakaspalvelu ja kontaktit moniin erilaisiin ihmisiin. En kuitenkaan saa toteuttaa itseäni tässä suhteessa tarpeeksi hyvin; erilaiset hallinnolliset ”pakkopullat” vievät liian suuren osan työajastani. (739/nainen/alempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Eräs opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluva sen sijaan koki hallinnollisen työn enemmänkin haasteena kuin pakkona, vaikka ihmettelikin omaa soveltuvuuttaan kyseisten tehtävien tekijänä.

Työssäni on merkityksellistä juuri nyt olla mukana muutoksessa yliopistomaailmassa, ja oppia uusia käytäntöjä ja ajattelumalleja. Tosin historian tutkijana tuo maailma on jonkin verran vierasta, mutta innovatiivisena ihmisenä koen tilanteen haasteena, ja

onhan tämä nyt sentään vaihtelua (– –) Tosin ihmettelen, kuuluuko minun tutkijana olla tekemässä laatukäsikirjaa, laitoksen itsearviointia ja muuta hallintoa, joka vie kohtuuttomasti aikaa. Niihin hommiin kun ei tahdo löytyä tekijää, mutta olen ottanut tehtävät uuden oppimisena. (799/nainen/tutkija/humanistinen)

Joistakin hallintotyöntekijöiden vastauksista kuvastui kokemus siitä, että yhteistyö opetus- ja tutkimushenkilökunnan kanssa ei aina suju saumattomasti. Osa koki myös arvostuksen puutetta hallintotyötä kohtaan, joka vaikutti heidän työnsä mielekkyyteen.

(– –) Hyvät ja toimivat suhteet niihin ihmisiin, joiden kanssa ja avulla saan työni tehtyä ja joiden asiantuntemusta tarvitsen hallinnollisen tehtäväni tekemiseksi. Merkityksellisintä on myös se, että ihmiset olisivat rehellisiä, avoimia ja näkisivät, että tehdään asioita yhdessä samassa veneessä. Tämä toteutuu surullisen harvoin. (219/nainen/alempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Pitäisi pystyä vaikuttamaan positiivisesti asioihin. Vastuuta on paljon, mutta ei juuri edellytyksiä. Johdon tuki olematonta ja resursseja vähän. Olisi hyvä, jos voisi auttaa henkilökuntaa, mutta välillä on tunne siitä, että ”auttaminen” on eräänlaista kiusaamista olosuhteiden pakosta. (481/mies/ylempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Käytännön yhteistyö muiden tahojen kanssa esim. kurssien suunnittelussa ja toteutuksessa. Toteutuminen heikohkoa; kaikilla on kiire eivätkä he ehdi paneutua ”vähäpätöisempiin, ei niin pakollisiin” hommiin. (1210/nainen/alempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

9.5 Sukupuoli jäsentää yliopistotyötä

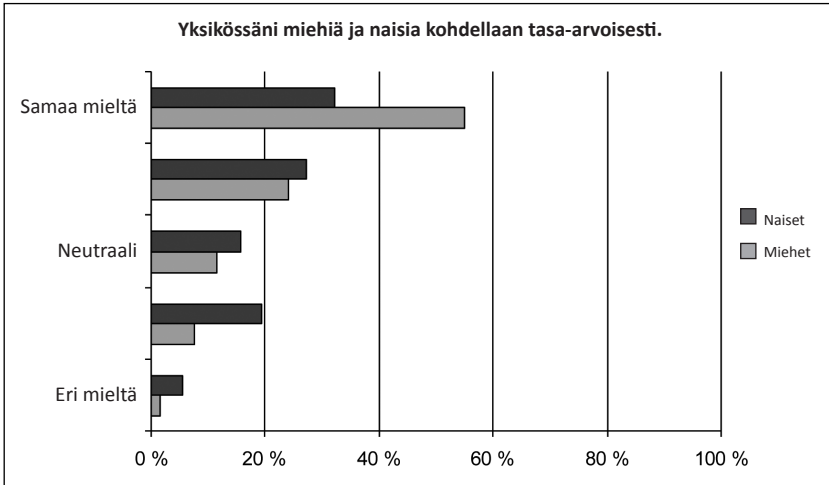
Sukupuoli yksittäisenä muuttujana ei erottele kovin vahvasti vastaajien kokemuksia yliopistotyöstä. Joitakin mielenkiintoisia eroja sukupuolten välillä kuitenkin paljastuu, kun vastaajien kokemuksia yliopistotyöstä tarkastellaan yksittäisissä väittämässä sukupuolen ja muiden erojen näkökulmasta. Sukupuolten näkemuserot näyttävät myös tässä tutkimuksessa kietoutuvan yhteen monien muiden jakojen, kuten esimerkiksi aseman tai tieteenalan, kanssa (ks. myös Koski & Tedre 2003).

Nostamme seuraavassa esiin muutamia yliopistotyöhön liittyviä väittämiä eri osioista – yleiset kokemukset yliopistotyöstä, kokemukset opetus-, tutkimus- ja hallintotyöstä – joissa sukupuolten väliset erot tulevat selvästi esiin, sekä tarkastelemme sukupuolen kietoutumista myös muihin eron ulottuvuuksiin.

Kun tarkastellaan kokemukset työstä -osion summamuuttujaa aikaresurssien kokemisesta, huomataan, että naiset ja miehet kokevat resurssinsa keskimäärin yhtä suuriksi (ks. sivu 224). Kun tarkastelun kohteeksi otetaan aikaan liittyviä yksittäisiä väittämiä, huomataan, että kokemukset värittyvät naisilla ja miehillä erilaisiksi. Naiset kokevat useammin työtahtinsa stressaavaksi kuin miehet, ja miehet taas ilmoittavat tekevänsä naisia enemmän ylitöitä.

Sen sijaan saman osion summamuuttuja työilmapiiristä erotteli nais- ja miesvastaajia niin, että miehet kokivat työilmapiirin naisia positiivisemmin (ks. sivu 228). Työilmapiiriä mittaavissa yksittäisissä väittämässä miehet suhtautuivat naisia positiivisemmin työympäristöönsä, ja miesten kokemukset yksikkönsä hyvästä johtamisesta olivat myös naisia positiivisempia. Kyselylomakkeessa oli ainoastaan kaksi väittämää, jotka liittyivät suoranaisesti sukupuoleen ja sukupuolten väliseen suhteeseen yliopistotyössä. Toinen näistä väittämistä, ”Yksikössäni miehiä ja naisia kohdellaan tasa-arvoisesti”, oli osana kyseistä työilmapiiriummamuuttujaa. Tämä väittämä erotteli selvästi naisten ja miesten mielipiteitä. Kuviossa 82 tarkastellaan vastausten jakautumista.

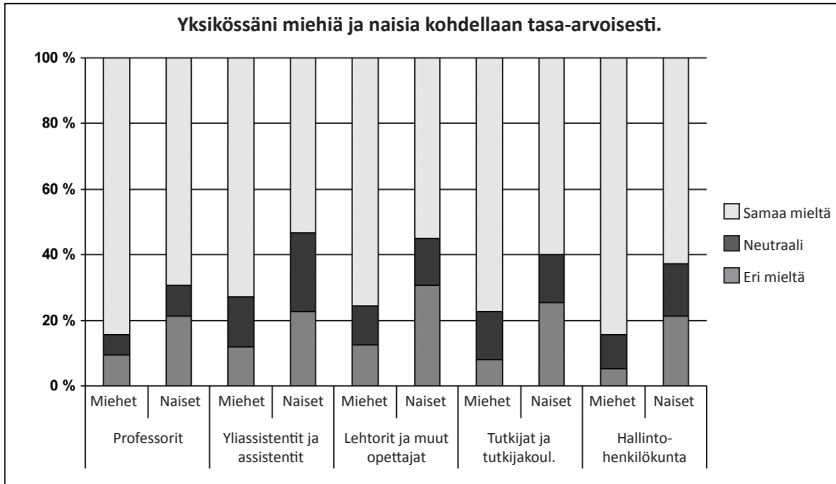
Vain hieman yli kolmannes naisista oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän yksikössään miehiä ja naisia kohdellaan tasa-arvoisesti, kun



KUVIO 82. Väittämän ”Yksikössäni miehiä ja naisia kohdellaan tasa-arvoisesti” vastusten jakautuminen sukupuolen mukaan

taas noin 55 prosenttia miehistä valitsi tämän vaihtoehdon. Kun yhdistämme täysin ja osittain samaa mieltä olevien vastaukset, 59 prosenttia naisista ja 79 prosenttia miehistä valitsivat nämä vaihtoehdot. Ero sukupuolten välillä tulee myös esille, kun tarkastellaan niiden vastauksia, jotka valitsivat vaihtoehdot täysin tai osittain eri mieltä: neljännes naisista ja yhdeksän prosenttia miehistä koki, ettei heitä kohdeltu tasa-arvoisesti omassa työyksikössään.

Kun edellä olevaa väittämää tarkastellaan virkaryhmittäin, tulee esille myös selviä eroja. Hallintohenkilökuntaan kuuluvista lähes 80 prosenttia ja professoreistakin lähes 60 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti. Vastaava osuus yliassistenttien ja assistenttien ryhmässä on vain 30 prosenttia. Tätä eroa saattaa selittää se, että professoreista ja ylemmästä hallintohenkilökunnasta enemmistö on miehiä. (Professoreista hieman yli 70 prosenttia ja ylemmästä hallintohenkilökunnasta 60 prosenttia on miehiä.) Kuviossa 83 tarkastellaankin vastaajien näkemyksiä eri sukupuolten tasa-arvoisesta kohtelusta yhdistämällä sukupuoli ja vastaajan virkakategoria.



KUVIO. 83. Väittämän ”Yksikössäni miehiä ja naisia kohdellaan tasa-arvoisesti” vastausten jakautuminen sukupuolen ja virkakategorian mukaan

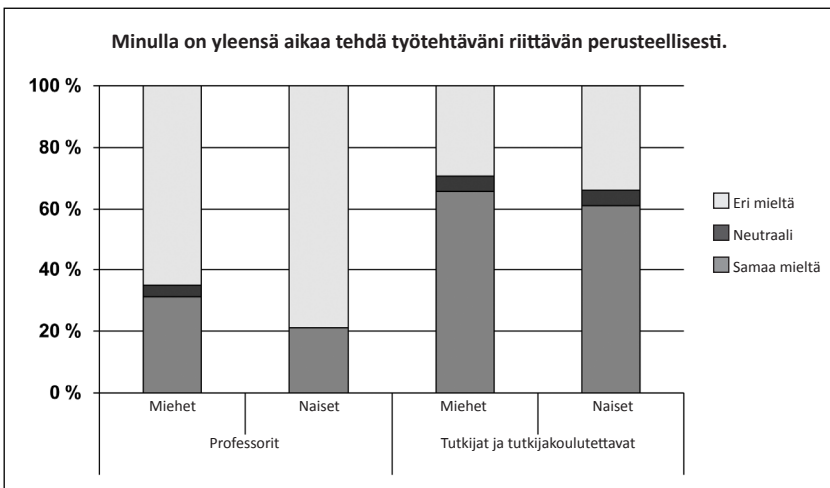
Suurin näkemysero miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta tulee esille hallinto-henkilökunnan vastauksissa: miehistä 84 prosenttia ja naisista 63 prosenttia on samaa mieltä väittämästä. Myös lehtori- ja assistenttikunnassa on melko suuret sukupuolten väliset vastauserot: noin 76 prosenttia miespuolisista lehtoreista ja 73 prosenttia miesassistentteista on samaa mieltä väitteen kanssa; vastaavasti 55 prosenttia naislehtoreista ja 53 prosenttia naisassistentteista on yhtä mieltä väittämästä. Professorikunnan vastaukset eroavat vähiten samaa mieltä olevien vastausten osalta.

Kokemukset naisten ja miesten tasa-arvoisesta kohtelusta erottelivat myös eri tieteenalojen edustajia, sillä kasvatustieteilijöistä vain alle 30 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti omassa yksikössä, kun taas luonnontieteilijöistä lähes puolet oli täysin samaa mieltä väittämästä. Tässä tieteenalojen sukupuolijakaumalla voi olla ratkaiseva merkitys kokemuksille, sillä kasvatustieteilijöiden keskuudessa naiset muodostavat enemmistön (67 %), kun taas luonnontieteilijöiden keskuudessa vähemmistön (34 %).

Kokemukset työstä -osion muitakin yksittäisiä väittämiä tarkasteltiin ristiintaulukoimalla sukupuoli ja virkakategoria, jolloin saatiin näkyviin niiden yhteen kietoutuminen. Seuraavassa kuviossa tarkastellaan väittämän ”Minulla on yleensä aikaa tehdä työtehtäväni riittävän perusteellisesti” vastausten jakautumista nais- ja miespuolisten professorien ja tutkijoiden/tutkijakoulutettavien välillä. Kuvio 84 havainnollistaa, miten keskiarvotarkastelujen ”piiloon” jää mielenkiintoisia havaintoja.

Naisprofessorit kokivat työpaineensa erityisen voimakkaina verrattuna vaikkapa naispuolisiin tutkijavakansseissa työskenteleviin kollegoihinsa. Myös suhteessa miesprofessoreihin naisprofessorit kokivat enemmän työpaineita.

Kun siirrytään tarkastelemaan opetustyötä, joka yleensä on mielletty naisten alueeksi yliopistossa, tulee esille myös muutamia kiintoisia eroja naisten ja miesten välillä. Opetustyöosiossa yliopistopedagogiikkamyönteisyyttä mittaavassa summamuuttujassa naiset suhtautuivat miehiä positiivisemmin yliopistopedagogiikkaan (ks. sivu 241). Sel-



KUVIO 84. Väittämän ”Minulla on yleensä aikaa tehdä työtehtäväni riittävän perusteellisesti” vastausten jakautuminen sukupuolen ja virka-aseman (professorit ja tutkijat/tutkijakoulutettavat) mukaan

vät sukupuolen väliset erot tulivat esille myös yksittäisessä väittämässä ”Yliopisto-opettajan kelpoisuusehtoihin tulisi sisällyttää yliopistopedagogisia opintoja”. Naisista 67 prosenttia kannattaa yliopistopedagogisia opintoja mutta miehistä vain 44 prosenttia. Vastaavasti eri mieltä väittämstä oli 16 prosenttia naisista ja 38 prosenttia miehistä.

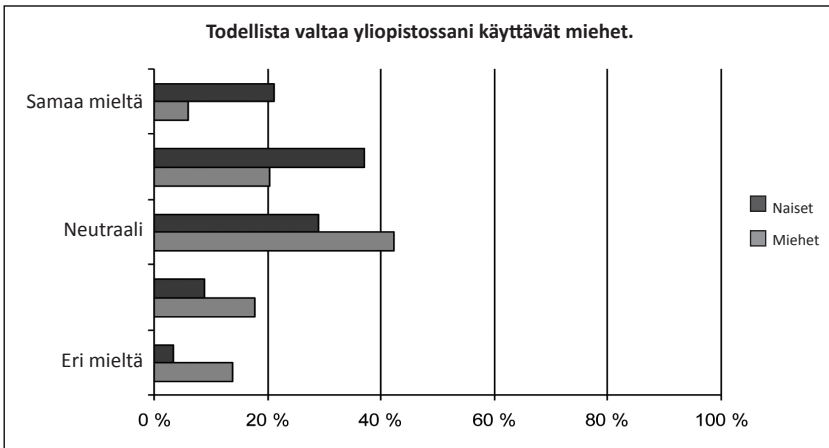
Kun edelleen tarkastellaan opetustyöosion yksittäisiä väittämiä, huomataan, että naisille opetus ja opettajana kehittyminen olivat miehiä tärkeämpiä, sillä naisista 70 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja miehistä noin 55 prosenttia. Naiset olivat myös miehiä useammin sitä mieltä, että opiskelijoista on tullut yhä enemmän asiakkaita. Miehet olivat naisia useammin kriittisiä opetuksen kehittämistä kohtaan, ja naiset puolestaan kokivat miehiä useammin, että opetuksen kehittäminen oli lisännyt heidän työnsä mielekkyyttä. Miehet arvioivat naisia useammin, että opintosuoritusten arvostelu oli löystynyt opintojen nopeuttamisen seurauksena.

Myös tutkimustyöhön liittyvissä arvioissa oli selviä eroja naisten ja miesten välillä. Tutkimustyön arvostuksen kokemusta mittaavassa summamuuttujassa sukupuolten välillä oli selvä ero: miehet arvioivat useammin saavansa arvostusta kuin naiset (ks. sivu 253). Kun tarkastellaan summamuuttujaan sisältyvää yksittäistä väittämää ”Koen saavani yksikössäni arvostusta tutkijana”, miehistä 76 prosenttia oli siitä samaa mieltä, kun taas naisista 55 prosenttia antoi vastaavan arvion. Kun tarkastellaan kyseistä väittämää suhteessa asemaan ja sukupuoleen, professorikunta on hyvin samaa mieltä väitteestä sukupuolestaan huolimatta, joten asema kietoutuu vahvasti sukupuoleen. Tutkimustyöhön liittyvissä muissa väittämässä miehet kokivat esimerkiksi pystyvänsä tekemään tutkimusta naisia pitkäjänteisemmin. Lisäksi miehet korostivat naisia enemmän tutkimusta kutsumustyönä.

Kun hallintotyötä käsitteleviä väittämiä tarkastellaan sukupuolten näkökulmasta, huomataan, että naiset suhtautuvat hieman miehiä positiivisemmin hallintotyöhön. Naiset olivat esimerkiksi miehiä enemmän samaa mieltä siitä, että yliopistojen työn pitäisi perustua enemmän suunnittelijoiden ja hallintohenkilökunnan asiantuntemukseen. Miehistä täysin eri mieltä kyseisestä väittämstä oli lähes 45 prosenttia ja

naisista vähän yli neljännes. Naiset olivat myös enemmän samaa mieltä siitä, että tutkimus- ja opetushenkilökunta aliarvioi hallintohenkilökunnan ja suunnittelijoiden asiantuntijuutta. Miesten negatiivisemmasta suhtautumisesta hallintotyöhön puolestaan kertoo se, että he olivat enemmän samaa mieltä siitä, että hallintohenkilökunnan ja suunnittelijoiden valta on kasvanut suhteessa opetus- ja tutkimushenkilökuntaan. Miehet olivat myös enemmän sitä mieltä, että hallintohenkilökuntaa on liikaa yliopiston keskushallinnossa. Naiset puolestaan kokivat miehiä enemmän, että hallinto- ja suunnittelutyön merkitys on kasvanut yliopistouudistusten myötä ja samalla uudistukset ovat tehneet hallinto- ja suunnittelutyöstä mielekkäämpää. Naisia on yliopiston hallintohenkilökunnassa – etenkin alemmassa hallintohenkilökunnassa – miehiä enemmän, mikä saattaa vaikuttaa siihen, että naisten suhtautuminen ei ollut yhtä varauksellista hallintotyötä kohtaan kuin miesten.

Kyselylomakkeen toinen väittämä, joka suoranaisesti kosketti yliopiston sukupuolittuneisuutta, oli ”Todellista valtaa yliopistossani käyttävät miehet”. Väittämä sisältyi kyselylomakkeen osioon, joka käsitteli valtaa, hallintoa, johtamista ja vaikutusmahdollisuuksia. Kuviossa 85 on tarkasteltu, miten vastaukset jakautuivat naisten ja miesten välillä.

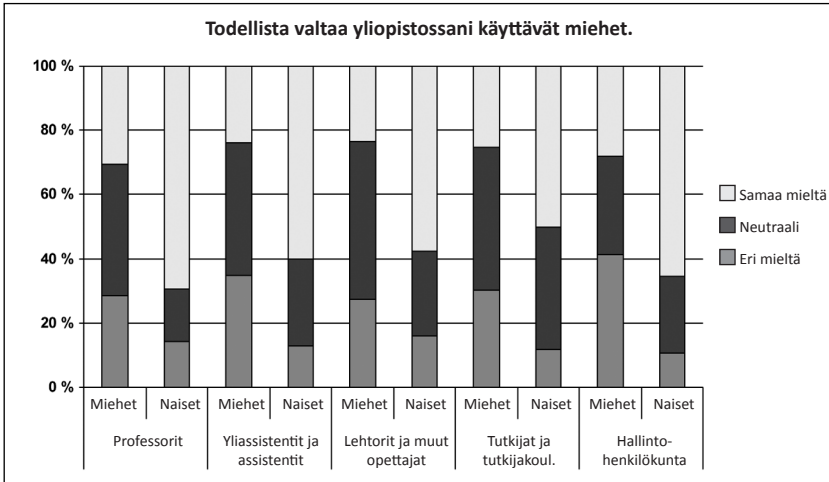


KUVIO 85. Väittämän ”Todellista valtaa yliopistossani käyttävät miehet” vastausten jakautuminen sukupuolen mukaan

Naisten ja miesten näkemykset eroavat selvästi toisistaan. Naisista joka viides mutta miehistä harvempi kuin joka kymmenes oli täysin samaa siitä, että miehet ovat todellisen vallan käyttäjiä heidän yliopistossaan. Kun täysin ja osittain samaa mieltä olevien vastaukset yhdistetään, ero pysyi edelleen varsin suurena: 58 prosenttia naisista ja 26 prosenttia miehistä kuului tähän ryhmään. Tulokset heijastelevat samaa ilmiötä, joka on havaittu monissa kyselytutkimuksissa: naisten ja miesten käsitykset sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta akateemisessa maailmassa eroavat siten, että miehistä valtaosa näkee tilanteen ongelmattomana, kun taas naiset ovat tyytymättömämpiä. (Husu 2002, 152.)

Mielenkiintoista tässä kysymyksessä on suuri neutraalien vastausten osuus erityisesti miehillä: 42 prosenttia miehistä ja 29 prosenttia naisista ei ottanut kantaa suuntaan eikä toiseen tässä väittämässä. Neutraalien vastausten suurta määrää saattaa selittää se, että väittämä on koettu yksinkertaistavaksi tai jopa provosoivaksi. Yleisesti ollaan myös usein sitä mieltä, että tasa-arvo ei ole ongelma suomalaisessa yhteiskunnassa. Sukupuolten väliset tasa-arvokysymykset herättävät usein hämmennystä erilaisissa kyselyissä, joista yliopistojen tasa-arvoselvitykset ovat hyviä esimerkkejä (ks. Kantola 2005; Naskali 2004).

Kuviossa 86 väittämää ”Todellista valtaa yliopistossani käyttävät miehet” tarkastellaan sukupuolen lisäksi virkakategorioittain. Kuvioista huomataan, että erityisesti samaa mieltä olevien vastauksissa on suuret erot kaikissa virkakategorioissa sukupuolten välillä. Suurin ero sukupuolten välillä on professorikunnassa: lähes 70 prosenttia naisprofessoreista on samaa mieltä väittämän kanssa, kun taas miesprofessoreista vain 31 prosenttia yhtyy väitteeseen. Lähes yhtä suuri ja samansuuntainen ero tulee esiin hallintohenkilökunnan, yliassistenttien/assistenttien ja lehtorikunnan kohdalla. Samaa mieltä väitteen kanssa olevilla tutkijoilla/tutkijakoulutettavilla sukupuolten välinen ero tulee myös esille, vaikkakaan ei yhtä suurena kuin muissa virkakategorioissa: 25 prosenttia miehistä ja 50 prosenttia naisista arvioivat miesten käyttävän todellista valtaa yliopistossa.



KUVIO 86. Väittämän ”Todellista valtaa yliopistossani käyttävät miehet” vastausten jakautuminen sukupuolen ja virkakategorian mukaan

9.6 Yhteenveto

Miltä työ ja työkuulttuuri yliopistossa siis näyttävät, ja ovatko ne muuttuneet hallinta- ja johtamistapojen muuttuessa? Yliopistotyössä näyttää valtakyselyn tulosten perusteella olevan ristivetoa. Oma yliopistotyö koetaan edelleen mielekkääksi ja merkitykselliseksi, vaikka työolosuhteissa on myös ongelmia, kuten stressiä ja ajanpuutetta (ks. myös Harinen ym. 2008). Vastauksista tuli esiin myös yllättäviä ristiriitaisuuksia. Kun lähes 90 prosenttia ilmoitti kokevansa työnsä itselleen merkitykselliseksi, tuntuu erikoiselta, että hakeutuminen yliopiston ulkopuolelle töihin sopivan tilaisuuden tullen houkutteli kahta viidestä vastaajasta. Ajatus siirtymisestä muihin töihin tuntuu ymmärrettävämältä, kun muistetaan, että lähes 60 prosenttia vastaajista koki yliopiston uudistusten vähentäneen työnsä mielekkyyttä. Yliopistotyötä koskevat muutokset, joita nimitämme uuden politiikan tekniikoiksi, ovat tuoneet akateemiseen työhön esimerkiksi uuden palkkausjärjestelmän ja työn arviointi- ja kontrollijärjestelmien myötä suorituskeskeisyyttä ja uudenlaista tulosvastuuta.

Yleiskuva yliopistotyöstä tarkentuu, kun työtä koskevia kokemuksia analysoidaan taustamuuttujien suhteen. Yliopistotyön sisäiset jaot erottelevat selvästi kokemuksia omasta työstä. Professorit, joilla on ollut perinteisesti vankka asema suomalaisessa akateemisessa maailmassa, kokevat edelleen vahvaa sitoutumista työhönsä ja ovat suhteellisen tyytyväisiä myös oman yksikkönsä työilmapiiriin. Sen sijaan aikaresurssien suhteen professorit – ja erityisesti naisprofessorit – kokevat eri henkilöstöryhmistä suurinta tyytymättömyyttä. Muista henkilöstöryhmistä yliassistentti/assistenttikunta sekä lehtoraateissa ja muissa opetusviroissa toimivat kokevat työilmapiirin huonompana ja työnsä vähiten mielekkäänä. Samoin aikapaineet koettelevat heitä enemmän kuin tutkijakuntaa. Erilaisissa tutkimusvakansseissa toimivilla on siis eniten aikaa työnsä tekemiseen, ja he myös kokevat yhdessä ylemmän hallintohenkilöstön kanssa suurinta mielekkyyttä työssään. He eivät kuitenkaan arvioi työilmapiiriä yhtä positiivisesti kuin professorit ja ylempi hallintohenkilökunta ja kokevat myös vähemmän sitoutumista yliopistoon. Hallintohenkilökunnan jako ylempiin ja alempiin näkyy myös työtä koskevissa kokemuksissa. Ylempi hallintoväki on tyytyväisempi työilmapiiriin, kokee enemmän mielekkyyttä ja on sitoutuneempi yliopistoon kuin alempi hallintoväki.

Tieteenaloista oikeustieteessä suhtaudutaan positiivisimmin työhön ja työolosuhteisiin, kun taas kasvatustieteilijät ja humanistit kokevat eniten ongelmia. Ikä ja työkokemus erottelevat vastaajia yhdensuuntaisesti ajankäytön ja mielekkyyden suhteen. Nuorimmat ja lyhimmän aikaa yliopistolla työskennelleet kokevat aikaresurssinsa parhaimpina ja työnsä muita mielekkäämpänä. He kuitenkin ovat sitoutuneet yliopistoon työpaikkana vähemmän kuin vanhemmat ja kokeneemmat yliopistolaiset.

Myös ikä, työkokemus ja yliopisto vaikuttivat jonkin verran kokemuksiin työilmapiiristä. Nuorin ja vanhin ikäryhmä suhtautuivat työilmapiiriin muita positiivisemmin. Mitä kauemmaksi omasta yksiköstä ja sen käytännöistä siis edetään, sitä varauksellisemmin vastaajat näyttävät suhtautuvan työ- ja keskustelukulttuuriin.

Akateemiseen työskentelyyn on perinteisesti liitetty pitkät työpäivät ja työlle omistautuminen. Samalla akateeminen työ on nähty va-

paana, joustavana ja kutsumuksenluonteisena työnä, johon liittyy vahvasti oma motivaatio ja innostus. Oili-Helena Ylijoki ja Hans Mäntylä (2003, 62–63) ovat nimenneet tällaisen työn ulottuvuuden ”ajattomaksi ajaksi”, jota kuvaa mahdollisuus lukea, kirjoittaa, ajatella tai käydä älyllisiä keskusteluja rauhassa ja hiljaisuudessa – ilman tiukkoja aikatauluja tai deadlineja.

Näyttää siltä, että varsinkin opetustyötä sisältävissä yliopistotehtävissä koetaan, että erityisesti tutkimuksen tekeminen kärsii vajavaisista aikaresursseista. Useissa tutkimuksissa on osoitettu, että markkinamuotoisuus, managerialismi ja suoritekeskeisyys ovat muuttaneet yliopistokulttuuria tavalla, jossa myös työaika ja työsuoritteet on otettu uudenlaisen kontrollin kohteiksi. Akateemisen työn keskeinen muutospiirre on ollut kokemus toisarvoisten, hallinnollisten ja vastaaventyyppisten töiden lisääntymisestä. Nämä ovat vähentäneet opetukseen ja etenkin tutkimukseen käytettävän työajan määrää. (Anderson 2006; Chandler ym. 2002; Currie, Harris & Thiele 2000; Macfarlane 2005; McInnis 2000; Thomas & Davies 2002; Ylijoki & Mäntylä 2003.)

Opetus- ja tutkimustyötä analysoitiin valtakyselyssä omissa osioissa. Opetustyötä koskevissa näkemyksissä tuli esiin, että valtaosa vastaajista koki että opettaja-opiskelijasuhdeluku ei ollut yliopistoissa kohdallaan: suuret opiskelijamäärät tekivät opetuksen vakavan kehittämisen mahdottomaksi. Yli puolet vastaajista oli myös sitä mieltä, että asiakkuusajattelu oli vallannut alaa ja opiskelijoista oli tullut yhä enemmän asiakkaita.

Useissa aikaisemmissa tutkimuksissa (Fox 2002, 130; Jones 2006; Scott 2003, 301) on käynyt ilmi, että opiskelijamäärien kasvu ja yliopiston markkinoinuminen ovat muuttaneet yliopisto-opiskelun luonnetta ja yliopiston roolia opetusinstituutiona. Opettajilta edellytetään enemmän asiakaslähtöisyyttä; myös opiskelusta on tullut hyödyke, ja opiskelijat mielletään tämän hyödykkeen kuluttajina.

Asiakkuuteen ja kuluttajuuteen kuuluvat myös asiakastyytyväisyyskyselyt, jollaisena opiskelijapalautte saattaa äärimuodossaan opettajakunnalle näyttäytyä. Kyselymme perusteella vaikuttaa siltä, että palauttejärjestelmiä käytetään ja niihin suhtaudutaan tällä hetkellä vaihtele-

vasti osana laadunhallintaa. Kysymys opettajien työn kontrolloinnista opiskelijapalautteiden avulla jakoi vastaajia: kaksi viidestä vastaajasta oli tästä eri mieltä, toiset kaksi viidestä samaa mieltä ja yksi viidestä ei osannut kertoa kantaansa. Myös suhtautuminen opetusteknologiaan vaihteli. Lähes 40 prosenttia näki, että opetusteknologiaa korostettiin liikaa opetuksen kehittämisessä, mutta yli 30 prosenttia oli myös niitä, joiden mielestä näin ei ollut. Peter Scott (2003, 301) on nähnyt yhtenä yliopistojen opetuskulttuuria muuttaneena piirteenä juuri opetusteknologian voimakkaan esiinmarssin. Sen myötä yliopisto-opetuksessa on alettu painottaa oppimisprosessin ja sen muotojen hallintaa tieteenalojen sisältöjen sijaan.

Opetustyötä koskevissa väittämässä annettiin huomattavan paljon neutraaleja vastauksia, mikä tekee tulosten tulkinnasta haasteellista. Ilmeisesti hyvin erilaisten oppiaineiden ja tieteenalojen opetustyön käytäntöjä, organisointia ja arvostuksia oli vaikea tavoittaa muotoilemisamme väittämässä.

Tutkimustyön suhteen oltiin kiinnostuneita paitsi niistä muutospaineteista, joita vastaajat kokivat omassa tutkimustyössään, myös esimerkiksi arvostuksen ja tuen saannista. Autonomian kokemus omassa tutkimustyössä tuntui olevan koko vastaajajoukossa erittäin vahva. Eri ryhmien välisiä eroja kuitenkin löytyi: mitä korkeampi akateeminen asema vastaajalla oli, sitä positiivisempi kokemus hänellä oli oman tutkimustyönsä autonomiasta. Myös iällä ja työkokemuksella oli merkitystä eli vanhemmat ja pitkään yliopistolla työskennelleet kokivat suurempaa päätäntävaltaa oman tutkimuksensa suhteen. Myös Brysonin (2004) tutkimuksessa tutkimustyötä tekevät kokivat useammin kuin opetushenkilökunta, että heillä on autonomiaa työssään. Päätösvallan koettiin kuitenkin heikentyneen erityisesti tutkimusaiheen valinnan suhteen.

Tutkimustyötä kohdanneet muospaineet saivat osakseen kritiikkiä. Erityisesti tutkimusrahoituksen hankkiminen ja siihen liittyvä byrokratia koettiin ongelmalliseksi, kuten yleensäkin epävarmuus tutkimuksen rahoituksessa. Perinteinen akateeminen eetos näkyi edelleen siinä, että valtaosa – kolme viidestä vastaajasta – ilmoitti pitävänsä tut-

kimusta kutsumustyönä, jolloin rahalla ja maineella ei ollut erityisen suurta merkitystä.

Hallinto- ja suunnittelutyö muodosti valtakyselyssämme oman osionsa, johon vastasivat varsinaisissa hallintotehtävissä toimivien yliopistotyöntekijöiden lisäksi myös ne opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvat, joiden työhön sisältyi hallintoon ja suunnitteluun liittyviä työtehtäviä. Aikaisemmissa tutkimuksissa Leena Koski (1993) on analysoinut hallintotyön ristiriitaista asemaa akateemisessa työkuultuurissa: hallinto näyttäytyy akateemiselle väelle ”likaisena”, rutiininomaisena epätyönä, jonka vastakohtaksi ”puhdas” tieteen tekeminen, akateemisen työn ydin, asettuu (ks. myös Delanty 2008, 129). Hallinto- ja suunnitteluhenkilöstön määrä on kasvanut yliopistoissa, ja tämä muutos voidaan nähdä ainakin osittain seurauksena juuri muuttuneesta managerialistisesta toimintapolitiikasta.

Tämän osion tulokset osoittavat selvästi, että kokemus hallinto- ja suunnittelutyöstä eroaa eri työntekijäasemissa. Näkemuserot myös piirittävät rajalinjaa perinteisen akateemisen väen – tutkimus- ja opetushenkilöstön – ja hallintohenkilöstön välille. Kulttuuriset ristiriidat yliopiston hallinnossa, vallanjaossa ja keskinäisissä suhteissa tulivat näkyviksi ensinnäkin eri hallinnan tasojen välillä siten, että keskushallinnon vaatimuksiin koettiin olevan vaikea sitoutua laitoksissa ja tiedekunnissa. Noin puolet hallintotyöntekijöistä myös samaistui vahvemmin yksikön tutkimus- ja opetushenkilökuntaan kuin keskushallintoon, mitä varmasti selittää sekin, että suurin osa hallintoväestä työskentelee laitos- ja tiedekuntahallinnossa (61 %) keskushallinnon (34 %) sijaan. Kulttuurinen kahtiajakautuminen hallintotyöntekijöiden ja akateemisten työntekijöiden välillä näyttäytyy puolestaan siten, että hallintotyöntekijät kokevat, ettei heidän työtään arvosteta, vaikka he itse pitävätkin työtään tärkeänä. Kolmannes professoreista ja ylemmistä hallintotyöntekijöistä sekä neljännes muiden virkaryhmien edustajista oli myös sitä mieltä, että yliopiston oman hallintoväen valta on vähentynyt suhteessa valtakunnalliseen ohjaukseen. Mielenkiintoista on, että eri ryhmien subjektiiviset kokemukset omasta vallastaan eivät vastaa muiden ryhmien käsityksiä. Hallintohenkilökunnasta vain runsas viidennes koki,

että heidän valtansa olisi vahvistunut suhteessa opetus- ja tutkimushenkilöstöön, kun akateemisesta henkilökunnasta yli puolet ja professoreista jopa yli 80 prosenttia oli tätä mieltä. Yliopiston korkeimman johdon koettiin myös olevan etäällä tiedekunta- ja laitostason työntekijöiden todellisuudesta, sillä ylempistä hallintotyöntekijöistä samaa mieltä oli noin puolet ja muista virkaryhmistä lähes 70 prosenttia.

Sukupuoli yksittäisenä taustamuuttujana näkyy kokemukset työstä -osiossa ainoastaan, kun arvioidaan työilmapiiriä: miesten arvio on selvästi positiivisempi kuin naisten. Sen sijaan opetustyötä ja tutkimustyötä analysoitaessa tulee esiin sukupuolen mukaisia eroja, jotka näyttäisivät liittyvän yliopiston sukupuolittuneeseen työnjakoon. Opetus yliopiston ”naistapaisena” työn muotona (Naskali 2009b, 96) vaikuttaa esimerkiksi suhtautumisessa yliopistopedagogiikkaan: naiset näkevät yliopistopedagogiikan myönteisempänä ja tärkeämpänä kuin miehet. Vastaavasti miehet kokevat saavansa tutkimustyönsä suhteen enemmän arvostusta kuin naiset. Aikaisemmissa tutkimuksissa on korostettu, että sukupuoli kietoutuu usein muihin eroihin ja kaikilla yliopiston sisäisillä järjestyksillä on sukupuolisia ulottuvuuksia. Tällöin sukupuolen rinnastaminen yliopiston muihin hierarkkisiin rakenteisiin piilottaa sen, että sukupuoli itsessään läpäisee muut rakenteet, kuten tieteelliset hierarkiat, tieteenalakuulttuurit ja sosiaaliset suhteet. (Ks. esim. Koski & Tedre 2003, 30.)

Valtakyselylomakkeessa oli kaksi väittämää, jotka liittyivät suoraan sukupuoleen ja valtaan. Vastausten analyysi toi esiin selkeät erot nais- ja miesvastaajien suhtautumisessa näihin kysymyksiin. Noin kolmannes naisista mutta yli puolet miehistä katsoi, että heidän yksikössään miehiä ja naisia kohdellaan tasa-arvoisesti. Myös toisessa sukupuoleen liittyvässä väittämässä naisista 58 prosenttia ja miehistä 26 prosenttia oli samaa mieltä siitä, että todellista valtaa yliopistossa käyttävät miehet. Professorikunta erosi sukupuolen suhteen selvästi vastauksissaan: lähes 70 prosenttia naisprofessoreista koki miesten käyttävän todellista valtaa yliopistossa, kun taas miesprofessoreista näin ajatteli vajaa kolmannes. Lähes yhtä suuri ja samansuuntainen ero tuli esiin hallintohenkilökunnan, yliassistenttien/assistenttien ja lehtorikunnan kohdalla.

Suomalaisessa yliopistokeskustelussa Päivi Naskali (2009a, 2009b) on tuonut esiin huolensa uuden yliopistolain sukupuolivaikutuksista. Koska rekrytointi tulevaisuudessa tulee tapahtumaan profiilien ja strategioiden perusteella, se lisää kutsumenettelyä, joka ei tutkimusten mukaan suosi naishakijoita. Samansuuntainen vaara, joka liittyy naisten lahjakkuuspotentiaalin sivuuttamiseen, liittyy yliopistolain mukaiseen menettelyyn, jonka mukaan professorin viran pätevyysvaatimukset jäävät yksittäisten yliopistojen päätettäväksi, jotta yliopistot pystyisivät joustavasti vastaamaan yhteiskunnan odotuksiin. Lisäksi naisvaltaiset humanistiset ja yhteiskuntatieteelliset alat pärjäävät huonosti ulkopuolisen rahoituksen hankkimisessa, mikä luo eriarvoisuutta tieteenalojen ja yliopistojen välille. (Naskali 2009a, 90–91.)

Australialaisessa yliopistomaailmassa on havaittu, että tasa-arvotyö yliopistoissa on kärsinyt uuden politiikan myötä. Yliopistojen lisääntynyt riippuvuus yksityisestä rahoituksesta ja muutos markkinaohjautuviksi organisaatioiksi ovat johtaneet siihen, ettei toiminnassa arvosteta aktiviteetteja, joiden välitöntä hyötyä on vaikea osoittaa. Sukupuolten välisen tasa-arvon tavoitteet yliopistotyössä ovat saaneet väistyä kilpailumentaliteetin vallatessa alaa, minkä seurauksena naiset ovat edelleen yliopistolla huonoimmin palkatuissa töissä ja epävarmoissa vakansseissa. (Lafferty & Fleming 2000, 257, 265.)

10

Identiteetti ja työn merkityksellisyys

Tässä luvussa tarkastellaan tarkemmin yliopistotyöntekijöiden työn kokemista ja yliopistotyöhön liittyvän identiteetin rakentumista merkityksellisyysskokemusten valossa. Merkityksellisyysskokemuksia tutkittiin kyselylomakkeen avoimen kysymyksen avulla: ”Kertoisitko, mikä työssäsi on kaikkein merkityksellisintä itsellesi ja miten koet sen toteutuvan työssäsi?” Kysymykseen vastasi 958 vastaajaa. Avoimia vastauksia analysoitiin teemoittelemalla ja muodostuneita teemoja ryhmiteltiin ja tarkasteltiin myös määrällisesti suhteessa taustamuuttujiin. Harvoissa vastauksissa mainittiin vain yhtä yksittäistä merkityksellistä asiaa, vaan vastauksista oli löydettävissä useampia merkityksellisiä asioita. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan vastauksia (n = 756) analysoitiin erillään hallintohenkilökunnan vastauksista (n = 190).

Luvuissa 10.1–10.3 kuvataan vastaajien merkityksellisyysskokemuksia ja merkityksellisyyden toteutumista. Luvuissa 10.4–10.5 puolestaan tarkastellaan tarkemmin, minkälaisia identifikaatioita ja identiteettejä merkityksellisyysskokemusten valossa rakentuu. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan identiteettien voidaan vastausten perusteella nähdä muodostuvan erilaisiksi kuin hallintohenkilökuntaan kuuluvien. Ase-

telmassa 4 on kuvattu opetus- ja tutkimushenkilökunnan sekä hallintohenkilökunnan useimmin merkityksellisinä pitämiä teemoja. Siinä missä tutkimus- ja opetushenkilökunnan merkityksellisyysskokemuksissa korostuvat yliopiston ydintehtävät tutkimus ja opetus, hallintohenkilökunta korostaa eniten työnsä vaikuttavuutta, ammattitaitoaan ja palvelutehtäväänsä. Yhteisenä merkityksellisyyden lähteenä voidaan pitää kokemusta työn vapaudesta, joka opetus- ja tutkimushenkilökunnan vastauksissa näyttäytyy akateemisenä vapautena ja hallintohenkilökunnalla toiveena autonomisesta ja itsenäisestä työskentelystä.

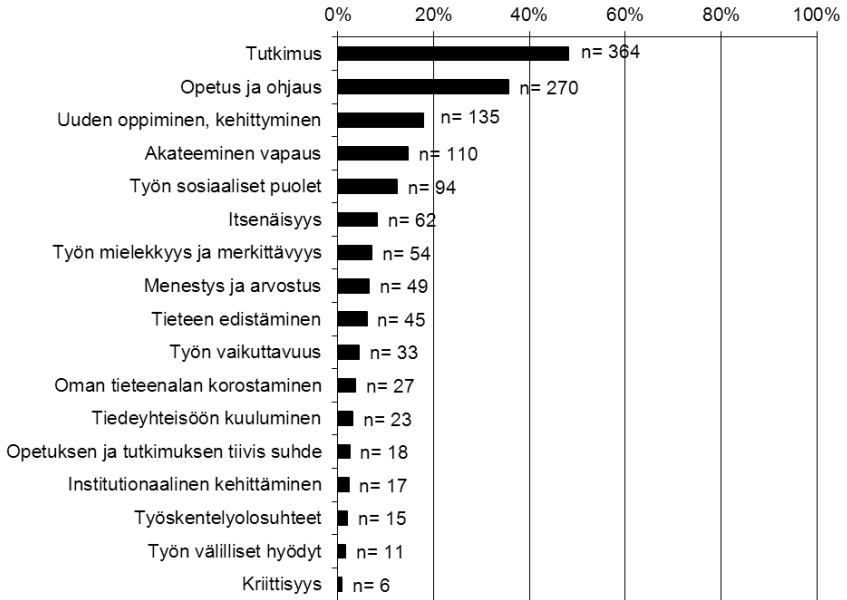
ASETELMA 4. Yliopistotyöntekijöiden merkityksellisimmiksi kokemia teemoja

OPETUS- JA TUTKIMUS- HENKILÖKUNTA (n = 756)	HALLINTO- HENKILÖKUNTA (n = 190)
Tutkimus Opetus ja ohjaus Uuden oppiminen ja kehittyminen Akateeminen vapaus Työn sosiaaliset puolet	Työn vaikuttavuus Oma ammattitaito Autonomia Palvelutehtävä Onnistuminen, menestyminen

Tarkastelun aluksi kuvataan seuraavassa luvussa tarkemmin opetus- ja tutkimushenkilökunnan työssään merkityksellisenä pitämiä asioita.

10.1 Yliopiston ydintehtävät ja uuden oppiminen merkityksellisintä

Kuviossa 87 on kuvattu opetus- ja tutkimushenkilökunnan mainitsemat merkityksellisyyttä tuottavat tekijät. Muodostuneet teemat eivät sulje toisiaan pois, sillä yhdessä vastauksessa saatettiin mainita useampia eri teemoja. Eniten – noin puolessa vastauksista – korostettiin tutkimustyön tärkeyttä. Opetus oli toinen tärkeä teema, mutta sitä korostettiin vain runsaassa kolmanneksessa vastauksista. Kaiken kaikkiaan kuvio osoittaa, että yliopiston perustehtävät – tutkimus ja opetus –



KUVIO 87. Opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvien merkityksellisimmiksi kokeamia teemoja. Mainintojen osuudet kaikista opetus- ja tutkimushenkilökunnan avoimista vastauksista (n = 756).

muodostavat työntekijöiden työn merkityksellisyyden ytimen selkeästi runsaimmilla maininnoillaan. Muut merkitykselliseksi kuvatut asiat jäävät alle viidennekseen vastauksista, ja niissä korostuivat eniten uuden oppiminen ja kehittyminen, akateeminen vapaus sekä työhön liittyvät sosiaaliset puolet. Hyvin harvoin oli mainittu merkityksellisimmäksi asiaksi työstä aiheutuvia välillisiä hyötyjä tai kriittisyyttä.

Vastauksissa tuotiin esiin erilaisia tutkimustyön puolia. Joissakin vastauksissa korostettiin erityisesti mahdollisuutta tehdä omaa tutkimusta ja toisissa taas perustutkimuksen tärkeyttä. Lisäksi osassa vastauksista mainittiin merkityksellisimmäksi asiaksi tutkimusmenestys ja tutkimuksen edistyminen. Myös tutkimuksen sovellettavuus ja hyödyllisyys koettiin tärkeiksi.

Opetustyöhön liittyvissä vastauksissa puolestaan korostui opettamisen lisäksi tärkeänä opiskelijoiden ohjaus ja kokemus tiedon välittämisen tarpeellisuudesta. Vastaajat mainitsivat merkityksellisiksi itselleen erityisesti opiskelijoiden oppimisen, motivoitumisen ja kasvun seuraamisen.

Uuden oppiminen ja kehittyminen koettiin tutkimuksen ja opetuksen jälkeen useimmin merkityksellisimmäksi asiaksi työssä. Tällaisia asioita korosti vajaa viidennes vastaajista. Vastaajat pitivät työssään tärkeänä sitä, että he pystyivät kehittämään itseään ja osaamistaan. Myös työn haastavuus ja älyllisyys sekä itsensä toteuttaminen koettiin tärkeiksi.

Älyllinen haastavuus (– –) (1119/mies/professori/luonnontiede)

Oma tutkimus ja oman asiantuntijuuden kehittyminen. (– –)
(406/nainen/assistentti/humanistinen)

Seuraavaksi merkityksellisimmäksi asiaksi nostettiin akateeminen vapaus (noin 15 % vastauksista), joka käsitteenä sulkee sisäänsä hyvin erilaisia käsityksiä ja ajatuksia. Tämä näkyi myös vastauksissa. Akateemista vapautta kuvattiin muun muassa vapaudeksi päättää omista tekemisistään tai vapaudeksi valita oman tutkimuksen aihe. Tärkeiksi koettiin myös mahdollisuus työskennellä ilman aikarajoituksia. Ylipäätään työskentelyn vapaus sellaisenaan oli vastaajien mielestä tärkeää. Moni myös korosti vastauksessaan, että erityisesti tutkimuksen tai opetuksen vapaus on tärkeää.

Osa tehtävistä on sitä mitä on aina halunnut tehdä ja sitä voi tehdä itse määrittelemällä tavalla (akateeminen vapaus on ensisijaista – vain siten asiat edistyvät menestyksekkäästi ja voi keksiä uusia asioita). (267/mies/professori/luonnontiede)

Pystyn vaikuttamaan tutkimukseni suuntaan. (– –) (309/nainen/tutkija/luonnontiede)

Kaikkein merkityksellisintä on vapaus päättää itse työajoistaan, kurseistaan ja niiden sisällöstä. (682/nainen/lehtori/humanistinen)

Työn sosiaaliset puolet olivat myös niitä asioita, jotka vastaajat kokivat merkityksellisiksi. Vuorovaikutus ja yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa sekä tuen saaminen ja hyvä työyhteisö koettiin tärkeiksi.

(– –) Innostava vuorovaikutus opiskelijoiden ja muiden tutkijoiden kanssa. (– –) (504/mies/tutkija/luonnontiede)

Osa mainitsi itselleen merkitykselliseksi asiaksi itsenäisyyden, joka sai vastauksissa erilaisia sisältöjä. Itsenäisyyttä kuvattiin muun muassa itseohjautuvuudeksi tai yleiseksi autonomisuuden kokemukseksi. Eräässä vastauksessa itsenäisyyden merkitystä korostettiin ilmaisemalla sen vähentyneen tai olevan jollakin tavalla vaarassa.

Se työnkuvaa (lähinnä opetukseni sisältöjä ja tapoja) koskeva itsemääräämisoikeus, joka vielä jäljellä on. (– –) (76/nainen/lehtori/humanistinen)

Kaikissa vastauksissa ei eritelty yksityiskohtaisesti itselle merkityksellisiä asioita, vaan tärkeänä pidettiin kokonaisvaltaisesti oman työn mielekkyyttä ja sisältöä.

Voin edistää asioita ja arvoja, joita pidän tärkeinä. (163/nainen/muu opettaja/kasvatustiede)

Olen syvällisesti kiinnostunut työni sisällöstä. (– –) (164/mies/lehtori/humanistinen)

Myös menestyminen työssä koettiin merkityksellisimmäksi joissakin vastauksissa. Vastaajat kertoivat, että heille oli tärkeää työssä onnistuminen, itsensä kokeminen arvostetuksi, työn hyvä laatu, tulokset sekä positiivisen palautteen saaminen.

Näkyvien tulosten aikaansaanti. (421/nainen/lehtori/kasvatus-tiede)

Kansainvälisen tason saavuttaminen ja merkitykselliset kansainväliset luottamustoimet. (– –) (360/nainen/professori/luonnontiede)

Osalle vastaajista uuden luominen ja tieteellinen toiminta ylipäättään olivat merkityksellistä työssä. Joissakin vastauksissa korostettiin myös innovaatioiden merkitystä. Tämänsisältöiset vastaukset saivat kuitenkin vain noin kuuden prosentin osuuden kaikista opetus- ja tutkimushenkilökunnan avovastauksista.

Jotkut vastaajat kertoivat, kuinka tärkeää heille on, että työllä on jokin suurempi merkitys yhteiskunnassa. Tähän liittyi usein myös toive siitä, että tutkimustulokset tuottaisivat hyödyllisiä ja merkittäviä sovelluksia.

Oman tieteenalan korostaminen ja tiedeyhteisöön kuuluminen mainittiin merkityksellisimmiksi asioiksi lähes yhtä usein. Tärkeänä vastauksissa pidettiin tieteellistä keskustelua sekä oman oppiaineen tai tieteenalan edistämistä. Osassa vastauksista koettiin erityisen tärkeäksi uuden tieteenalasukupolven kouluttamista.

(– –) Mahdollisuus tuoda uusia ideoita ja löytöjä oman alan tieteelliseen keskusteluun ja saada palautetta kollegoilta. (– –) (1302/nainen/professori/humanistinen)

Opiskelijoiden innostaminen jatkamaan omassa oppiaineessani eteenpäin. (– –) (939/ nainen/lehtori/humanistinen)

Opetuksen ja tutkimuksen tiivistä suhdetta piti merkityksellisimpänä vain noin 2 prosenttia vastaajista. Myös kaksi seuraavaksi esiteltävää teemaa esiintyivät vastauksissa hyvin harvoin. Ne on kuitenkin nostettu tarkasteluun mukaan kiinnostavuutensa vuoksi ja siksi, että ne esiintyivät vastauksissa useammin kuin kerran. Ensinnäkin vastauksissa esiintyi muutamia mainintoja, joissa korostettiin työskentelyolosuh-

teiden tärkeyttä työn merkityksellisyydelle. Tällaisissa vastauksissa tärkeäksi ja merkitykselliseksi koettiin hyvä työympäristö ja työilmapiiiri sekä mahdollisuus paneutua työtehtäviin rauhassa. Lisäksi tutkimuskaluston riittävyys ja ajantasaisuus koettiin osassa vastauksia tärkeäksi.

Toiseksi muutama vastaaja koki työssään merkityksellisimmäksi instituutioon liittyvän kehittämis- ja suunnittelutyön. Institutionaaliseen kehittämiseen liittyvissä vastauksissa merkityksellisimmäksi mainittiin instituution eri tasoilla tapahtuva hallinnollinen kehittämis- ja suunnittelutyö, kuten yliopiston, tiedekunnan, oman laitoksen tai työyhteisön kehittäminen, ja mahdollisuus olla mukana päätöksenteossa.

Toimivien käytäntöjen rakentaminen uuteen tiedekuntaan. (– –)
(729/mies/professori/humanistinen)

Yhteisöllisyys ja laatu. (– –) Pysin kehittämään omaa työtäni ja laitoksen toimintaa laadukkaampaan ja järkevämpään suuntaan.
(496/nainen/lehtori/luonnontiede)

Hyvin harvassa olivat myös vastaukset, joissa työn merkityksellisyys liitettiin jotenkin työn välillisiin hyötyihin. Joukkoon mahtui kuitenkin muutama vastaus, joissa merkityksellisimmäksi asiaksi työssä nostettiin palkka tai yliopiston ulkopuolelle työllistymistä edistävän työkoemuksen karttuminen.

Väitöskirjan valmistuminen avaa portit monenlaisiin työtehtäviin myös yliopiston ulkopuolella. (– –) (83/mies/assistentti/kasvatustiede)

Toiveeni on saada säännöllisesti kunnon palkkaa. (– –) (737/nainen/tutkija/lääketiede)

Vain muutamissa vastauksissa tuotiin esiin kriittisyyden sekä kriittisen ajattelun ja keskustelun merkityksellisyys. Vastausten prosentuaalinen osuus kaikista vastauksista jäi alle yhteen prosenttiin.

Suurin osa löysi työstään sellaisia asioita, jotka tuntuivat merkityksellisiltä. Vaikka tärkeiksi koetut asiat eivät täydellisesti olisi toteutuneetkaan (ks. luku 10.3), useimmat kuitenkin kokivat, että työstä on mahdollista löytää merkityksellisiä sisältöjä. Joukossa oli kuitenkin muutama, joiden mielestä työ ei ollut ollenkaan merkityksellistä.

Tässä niin sanotussa työssä ei ole mitään merkityksellistä. (1196/mies/tutkijakoulutettava/lääketiede)

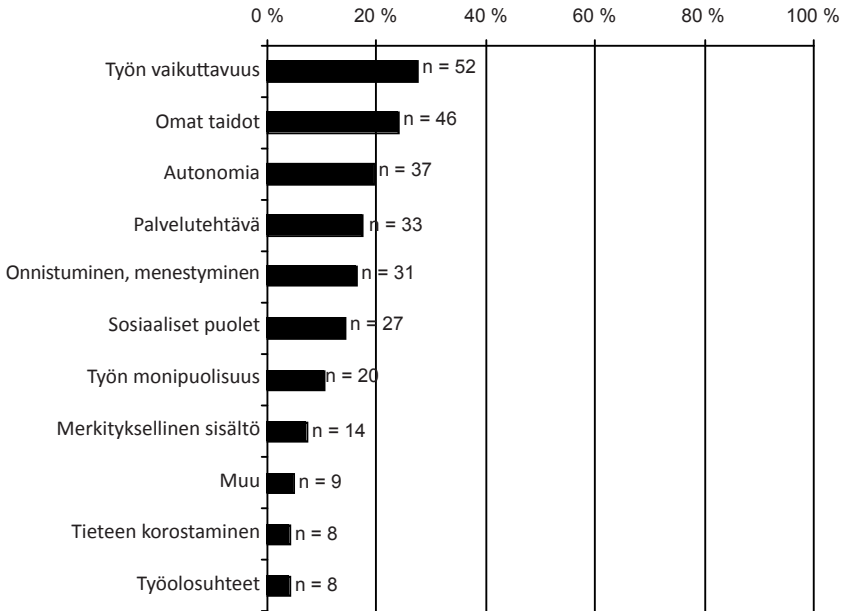
Samankaltaisia vastauksia löytyi myös hallintohenkilökunnan vastauksista, joita käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa.

Ei tässä OPM:n ja OPH:n kilvan keksimien hullutusten keskelä enää mikään merkityksellistä ole. (416/mies/ylempi hallintotyöntekijä/tiedekuntataso)

10.2 Työn vaikuttavuus ja ammattitaito merkityksellisintä hallintohenkilökunnalle

Tässä luvussa tarkastellaan asioita, joita hallintotyöntekijät ovat pitäneet merkityksellisinä työssään (kuviot 88). Kaikkein eniten hallintotyöntekijöiden avovastauksissa korostettiin työn vaikuttavuuden merkityksellisyyttä, ja noin kolmannes vastaajista oli maininnut sen yhdeksi merkityksellisimmistä asioista työssään. Tärkeäksi koettiin se, että työllä on jokin suurempi merkitys yhteiskunnassa ja työn kautta on mahdollisuus vaikuttaa tärkeisiin asioihin ja olla hyödyksi muille. Myös vaikuttamismahdollisuudet ja mahdollisuus kehittää asioita koettiin merkityksellisiksi.

(– –) Koen tehtäväni ideologisesti mielekkäänä, edistän tasa-arvoa! (1076/nainen/suunnittelija/laitos- tai yksikkötaso)



KUVIO 88. Hallintohenkilökunnan merkityksellisimmiksi kokemat teemat. Vastausten osuudet kaikista hallintohenkilökunnan avoimista vastauksista (n = 190).

Hienoa on saada jonkin työ(prosessi)n osa hyvin toimivaksi. Siis että se kuormittaa vähemmän mutta on efektiivisempi, sisältää luovaa vaihtelua ja vuorovaikutusta. (– –) (233/mies/ylempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Myös omaa ammattitaitoa korostettiin itselle merkityksellisenä asiana noin neljänneksessä vastauksista. Vastajat korostivat, että heistä on tärkeää mahdollisuus omien taitojen käyttämiseen, kehittämiseen ja haastamiseen. Osa toi myös vastauksissaan esiin sen, miten merkittävää on mahdollisuus tehdä koulutustaan vastaavaa työtä.

Haasteellisuus – Minulle on tärkeää, etteivät kaikki työpäivät ole samanlaisia ja että työssä on haasteita. Koen, että teen kou-

lutustani vastaavaa työtä ja että joudun ”ajattelemaan” suunnittelutyötä tehdessä. (– –) (1089/nainen/suunnittelija/ei mainittu toimintatasoa)

Merkityksellisintä ovat ne työtehtävät, jotka vastaavat koulutustani ja joiden kautta saan toteuttaa itseäni. (– –) (1186/nainen/suunnittelija/laitos- tai yksikkötaso)

Työhön liittyvän autonomian tärkeyttä korostettiin noin viidenneksessä vastauksista. Vastaajat näkivät autonomian mahdollisuutena toimia työssään vapaasti ja itsenäisesti. Harvemmin mainittiin akateeminen vapaus, kuten opetus- ja tutkimushenkilökunnan vastauksissa, vaan enemmänkin korostettiin mahdollisuutta omaehtoiseen työskentelyyn ja itsenäisyyteen.

Merkityksellisintä työssäni jonkin tehtävän tai projektin suunnittelu ja toteutus itse alusta loppuun. (– –) (244/nainen/suunnittelija/laitos- tai yksikkötaso)

Itsenäisyys. Ei kukaan huohota niskaan, vaan voi itsenäisesti suunnitella ja tehdä työnsä. (517/nainen/alempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Osa hallintotyöntekijöistä korosti palvelutehtävänsä merkittävyyttä. Heille oli merkityksellistä, että he pystyivät auttamaan, ohjaamaan ja neuvomaan muita. Autettavia olivat joko opiskelijat, muu henkilökunta tai yliopiston ulkopuoliset asiakkaat ja sidosryhmät. Joissain tilanteissa vastaukset lähentyivät osittain aiemmin kuvattua vaikuttavuusteemaa, mutta ominaista näille vastauksille oli se, että palvelun ja auttamisen kohteena nähtiin ensisijaisesti yksilö tai jokin ihmisryhmä, kun taas vaikuttavuuden kohdalla haettiin laajempaa yhteiskunnallista tai koko yliopistoa tai yksikkötasoa koskevaa vaikuttavuutta.

Merkityksellisintä ovat asiakaspalvelutehtävät eri tahoille, ml. ylin johto ja tiedekuntien eri asiakasryhmät. Päätösten aikatau-

luttaminen ja tekeminen edesauttavat yhteistyötahojen prosessien etenemistä. Myös työtehtäviin liittyvä neuvontatyö on mielekästä. (1286/nainen/alempi hallintotyöntekijä/keskushallinto)

Merkityksellisintä on mahdollisuus olla tukemassa yliopiston henkilöstöä työssään. (– –) (1301/mies/ylempi hallintotyöntekijä/keskushallinto)

Onnistuminen ja menestyminen työssä koettiin myös melko monessa vastauksessa tärkeäksi. Runsas 15 prosenttia vastaajista oli maininnut tällaiset teemat itselleen merkityksellisimmiksi. Tärkeäksi koettiin onnistumisen ohella myös töiden hoitaminen hyvin ja hyvä ammattitaito sekä oleminen ajan tasalla omalla työkentällä.

Työn sosiaaliset puolet nähtiin myös useissa vastauksissa tärkeiksi. Yhteistyö ja toimiminen tiimissä, hyvä työyhteisö ja mukavat työkaaverit muodostivat tällöin työn merkityksellisyyden ytimen. Myös työn monipuolisuus ja vaihtelu mainittiin runsaassa kymmenessä prosentissa vastauksista merkityksellisimmäksi asiaksi.

Joillekin merkityksellisintä työssä oli työn sisällöllinen mielekkyys ja merkityksellisyys.

Työ edistää itselleni tärkeää aihepiiriä ja kehittää maakuntaani.
(– –) (744/nainen/suunnittelija/laitos- tai yksikkötaso)

Työ vastaa taipumuksiani ja toiveitani sisältönsä puolesta. (– –)
(951/nainen/alempi hallintotyöntekijä/keskushallinto)

Vastauksissa mainittiin myös jonkin verran muita yksittäisiä merkityksellisimmiksi koettuja asioita. Tällaisia vastauksia oli noin viisi prosenttia kaikista vastauksista. Lisäksi muutamassa vastauksessa korostettiin itselle merkityksellisenä mahdollisuutta toimia tieteen hyväksi tai lähellä tieteellisiä toimintoja. Myös oman alan hyväksi ja edistämiseksi toimimista pidettiin tärkeänä.

- (–) Toisinaan olen ylpeä siitä, että saan työskennellä sellaisten ihmisten kanssa, jotka tekevät huipputiedettä, ”näköalapaikalla”.
 (–) (219/nainen/alempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Muutamassa vastauksessa korostettiin myös hyviä työskentelyolosuhteita työn merkityksellisyyden lähteinä. Hyviksi työskentelyolosuhteiksi luokitettiin muun muassa tyytyväisyys palkkaan, töiden jatkuvuus, alueellisuus sekä työn tarkoituksenmukaisuus ja laillisuus.

Seuraavassa luvussa tarkastellaan avokysymyksen toista osaa – merkityksellisyyden toteutumista.

10.3 Työn merkityksellisyys toteutuu eri ryhmissä eri tavoin

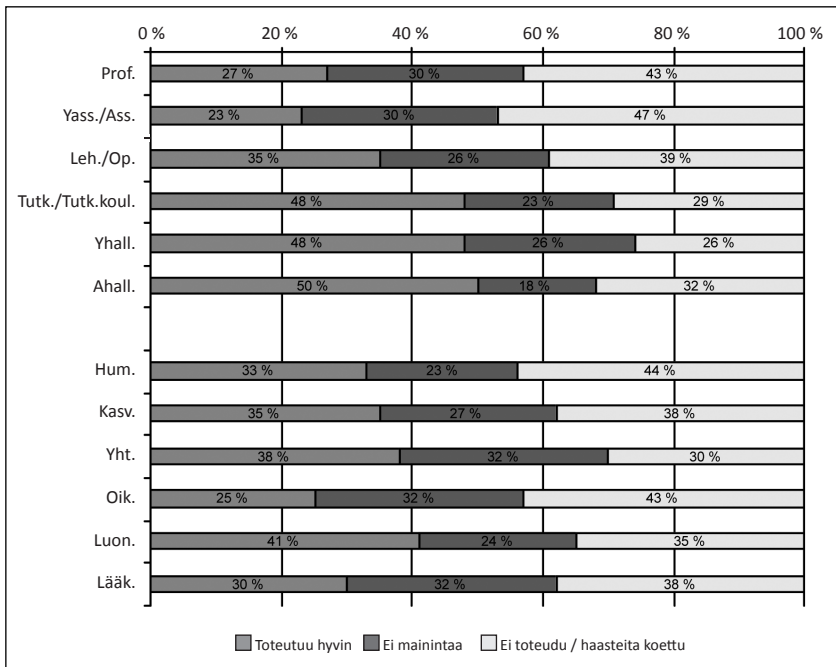
Yliopiston henkilökunnan työssään kokeman merkityksellisyyden toteutumista kysyttiin avokysymyksen toisessa osassa. Opetus- ja tutkimushenkilökunnasta neljäs ja hallintohenkilökunnasta viides oli kuitenkin jättänyt vastaamatta kysymykseen. Taulukosta 12 huomataan, että hallintohenkilökuntaan kuuluvat mainitsivat opetus- ja tutkimushenkilökuntaa useammin merkityksellisyyden toteutuvan työssään.

Hallintotyöntekijöistä puolet koki, että heidän työssään merkityksellisenä pitämät asiat toteutuivat, kun opetus- ja tutkimushenkilökunnas-

TAULUKKO 12. Merkityksellisyyden toteutuminen

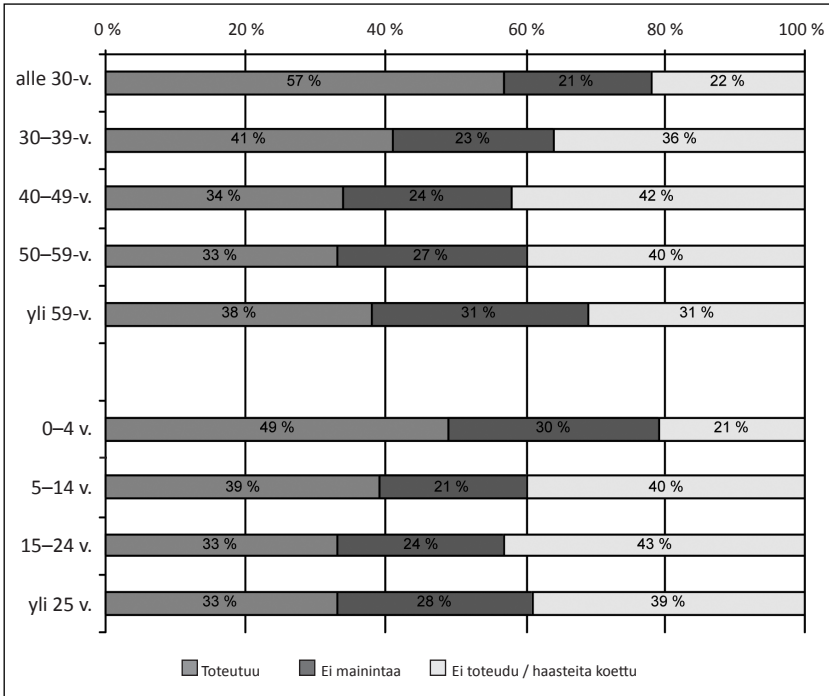
	Opetus- ja tutkimushenkilökunta		Hallintohenkilökunta	
	%	n	%	n
Toteutuu hyvin	36,1	273	50,0	95
Ei toteudu	26,3	199	13,2	25
Ei mainintaa	24,9	188	20,0	38
Toteutuu osittain	7,1	54	11,1	21
Toteutuu, mutta huonontunut/ uhkia olemassa	5,6	42	5,6	11
Yhteensä	100	756	100	190

ta vain runsas kolmannes koki merkityksellisyiden toteutuvan työssään. Samoin hallintohenkilökunnasta vain runsas kymmenen prosenttia koki, että merkityksellisyys ei toteudu heidän työssään, kun se opetus- ja tutkimushenkilökunnan mukaan jäi toteutumatta jopa yli neljänneksen mielestä. Joissakin vastauksissa oltiin myös epävarmoja merkityksellisyiden toteutumisesta. Osan mielestä merkityksellisyys toteutui vain osittain, ja jotkut taas olivat sitä mieltä, että merkityksellisyys toteutuu toistaiseksi, mutta toteutuminen on huonontunut tai se saattaa tulevaisuudessa huonontua. Tällaisia epävarmoja vastauksia sekä opetus- ja tutkimushenkilökunnan että hallintohenkilökunnan vastauksissa oli alle viidennes. Kuviossa 89 on kuvattu virkaryhmittäin ja tieteenaloittain vastaajien kokemuksia merkityksellisyiden toteutumisesta työssään.



KUVIO 89. Merkityksellisyiden toteutuminen työssä virkaryhmän ja tieteenalan mukaan (luokkaan "ei toteudu / haasteita koettu" yhdistettiin luokat "ei toteudu", "toteutuu osittain" ja "toteutuu, mutta huonontunut / uhkia olemassa")

Näyttäisi siltä, että professorien, assistenttikunnan ja lehtorien sekä muiden opettajien kokemukset merkityksellisyyden toteutumisesta ovat negatiivisempia kuin tutkijoiden/tutkijakoulutettavien ja hallintohenkilökunnan. Kaikkein negatiivisimmin merkityksellisyyden toteutumiseen suhtautuivat yliassistentit ja assistentit, joista lähes puolet oli kokenut haasteita työssään ja vain vajaa neljännes koki merkityksellisyyden toteutuvan, kun tutkijoista/tutkijakoulutettavista ja hallintohenkilökunnasta noin puolet koki merkityksellisyyden toteutuvan hyvin työssään. Alempaan hallintohenkilökuntaan kuuluvat olivat jonkin verran muita ryhmiä enemmän kokeneet merkityksellisyyden toteutuvan vain osittain.

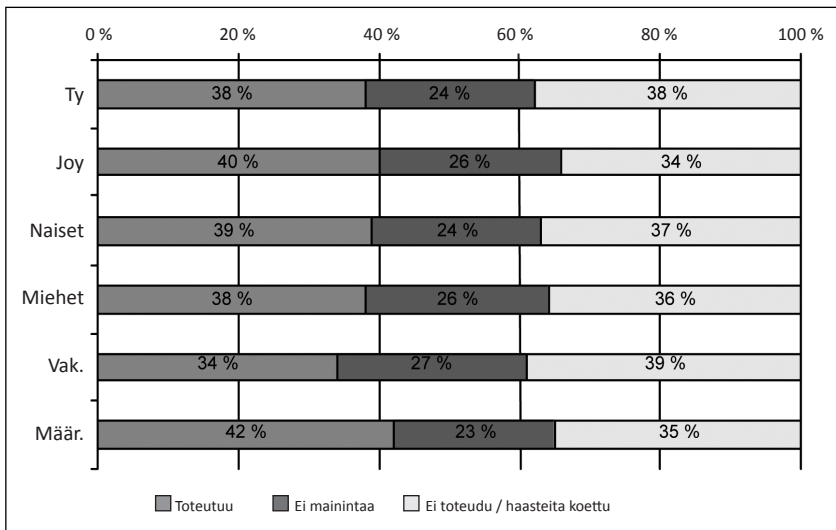


KUVIO 90. Merkityksellisyyden toteutuminen työssä iän ja työkokemuksen mukaan (luokkaan "ei toteudu / haasteita koettu" yhdistettiin luokat "ei toteudu", "toteutuu osittain" ja "toteutuu, mutta huonontunut / uhkia olemassa")

Tieteenaloista luonnontieteen ja yhteiskuntatieteen edustajat tuntuivat suhtautuvan hieman muiden alojen edustajia positiivisemmin merkityksellisyden toteutumiseen. Humanistit ja oikeustieteilijät sen sijaan suhtautuvat siihen kaikkein negatiivisimmin. Lääketieteilijöiden vastauksissa korostui muita enemmän kokemus merkityksellisyden toteutumisesta osittain.

Kuviossa 90 on tarkasteltu merkityksellisyden toteutumista iän ja työkokemuksen suhteen. Positiivisimmin merkityksellisyden toteutumiseen näyttäisivät suhtautuvan alle 30-vuotiaat ja ne, joilla on työkokemusta enintään 4 vuotta. Erot yli 30-vuotiaisiin ja yliopistotyötä yli 4 vuotta tehneisiin ovat melko selkeitä.

Yliopiston ja sukupuolen suhteen tarkasteltuna (kuvio 91) kokemukset merkityksellisyden toteutumisesta ovat hyvin yhtenäisiä. Sen sijaan palvelussuhteen muodolla näyttäisi olevan jonkin verran vaiku-



KUVIO 91. Merkityksellisyden toteutuminen työssä yliopiston, sukupuolen ja palvelussuhteen mukaan (luokkaan "ei toteudu / haasteita koettu" yhdistettiin luokat "ei toteudu", "toteutuu osittain" ja "toteutuu, mutta huonontunut / uhkia olemassa")

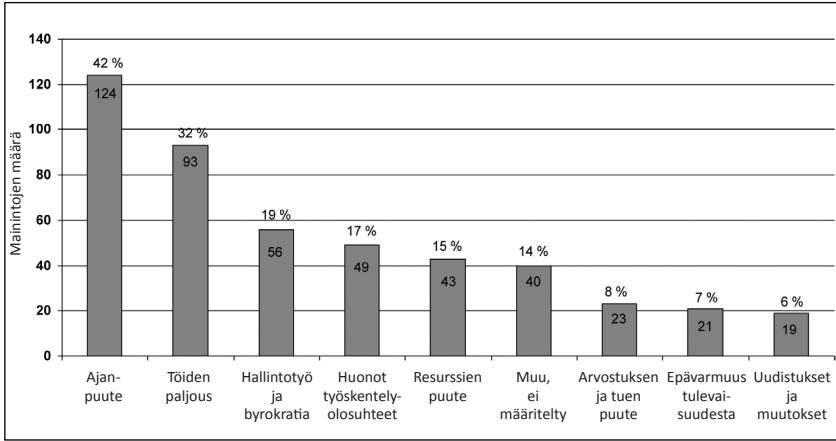
tusta merkityksellisyiden toteutumiskokemuksiin, sillä määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevät suhtautuivat siihen jonkin verran posiitiivisemmin kuin vakinaisissa palvelussuhteissa työskentelevät.

Ne, jotka kokivat, että merkityksellisyys ei toteudu heidän työssään tai sen toteutuminen on huonontunut, olivat useimmiten maininneet syyn, miksi merkityksellisyys ei toteudu. Kuviossa 92 on kuvattu opetus- ja tutkimushenkilökunnan ja kuviossa 93 hallintohenkilökunnan työssään kokemia haasteita. Kuten kuvioista havaitaan, opetus- ja tutkimushenkilökunnan kokemat haasteet ovat samansuuntaisia hallintotyöntekijöiden kokemien haasteiden kanssa.

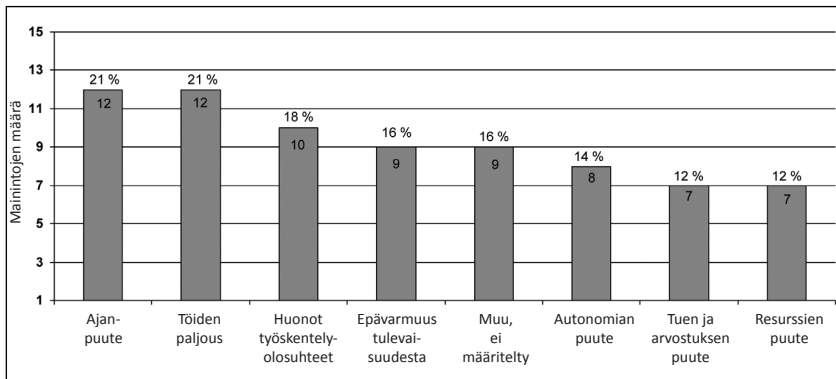
Sekä kuviossa 92 että 93 on mukana myös ryhmä ”muu ja määrittelemättömät”, johon lukeutuvat sellaiset vastaukset, joissa merkityksellisyiden ei koettu toteutuvan, mutta erillistä syytä ei määritelty. Asia ilmaistiin usein sellaisilla ilmaisuilla kuin ”toteutuminen on vielä vajaavaista”, ”toteutuu heikosti”, ”paremminkin voisi olla” tai ”ei toteudu toivomassani määrin”. Ryhmään on luokiteltu myös yksittäiset ja vain muutamia kertoja mainitut syyt. Koska haasteita ja uhkia ei mainittu kuin alle puolessa vastauksista, on huomioitava, että nämä luokitukset eivät koske kaikkia vastaajia.

Kuten kuvioista 92 ja 93 havaitaan, molemmat henkilöstöryhmät kokivat hyvin samansuuntaisia haasteita työssään, vaikka niiden painotukset ja sisällöt saivatkin erilaisia merkityksiä. Ajan puute oli mainittu sekä hallintotyöntekijöiden että opetus- ja tutkimushenkilökunnan vastauksissa kaikkein useimmin haasteeksi tai syyksi sille, että merkityksellisyys ei toteudu. Tämä tulos vahvistaa luvussa 9.1 esiteltyjä kokemuksia vähäisistä aikaresursseista.

Liiallinen työn määrä oli toiseksi useimmin mainittu syy siihen, miksi merkityksellisyiden ei koettu toteutuvan sekä opetus- ja tutkimushenkilökunnan että hallintohenkilökunnan mielestä. Liiallinen työn määrä mainittiin luonnollisesti usein syyksi yhdessä ajanpuutteen kanssa. Näissä vastauksissa korostui kuitenkin usein ajatus siitä, että työtä oli liikaa, koska työntekijälle oli sälytetty liikaa hänen omasta näkökulmastaan toisarvoisia tai vähemmän tärkeitä ja kiinnostavia työtehtäviä – niin sanottua ”epätyötä”. Näiden ylimääräisten työtehtävien



KUVIO 92. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan työssä kokemia haasteita mainintojen määrän mukaan (n = 295)



KUVIO 93. Yliopiston hallintohenkilökunnan työssä kokemia haasteita mainintojen määrän mukaan (n = 57)

katsottiin myös osaltaan vaikeuttavan tai uhkaavan varsinaista omaa merkityksellisyyden kokemuksia tuottavaa työtä.

Työmäärän paisuminen virkojen vähentymisen ja täyttämättä jättöjen vuoksi on vähentänyt mahdollisuuksia keskittyä yksittäisten opiskelijoiden ohjaukseen. (444/nainen/professori/kasvatustiede)

(– –) Suurin este kuitenkin on, että tehtävääni on sälytetty työtä aivan liikaa, että siitä voisi mitenkään selviytyä työajalla. (1109/nainen/ylempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan vastauksissa mainittiin jonkin verran omaa työtä haittaavaksi tekijäksi hallinnolliset työt ja byrokratia. Useimmissa vastauksissa näiden koettiin lisääntyneen viimeisimpinä vuosina. Hallinnolliset työt koettiin turhauttaviksi, koska ne veivät aikaa muilta tärkeämmiksi ja merkityksellisimmiksi koetuilta työtehtäviltä, ja ne koettiin usein turhaksi byrokratiaksi.

(– –) Hallinto ja byrokratia on välttämätön paha, joka on vain nieltävä. Sen tarkoituksenmukaisuus ja mielekkyys kaikenlaisten kyselyiden ja selvitysten muodossa on välillä haussa. (1288/mies/assistentti/humanistinen)

(– –) Liian vähän jää aikaa varsinaisille tutkimusongelmille tai opetukselle – paneutuminen näihin jää usein pinnalliseksi ja hajanaiseksi. Työn pirstaleisuus ja epävarmuus sekä huonosti toteutettu ja epäjohtonmukainen, raskas ja usein täysin turhakin byrokratia vähentää ja pirstaloi entisestään työhön käytettävää teollista aikaa. (1209/mies/tutkija/läketiede)

Nämä tulokset ovat yhteneviä aikaisempien tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan akateemisessa työssä käytetään yhä enemmän työaika oheistehtäviin, kuten byrokraattiseen suunnitteluun, arviointiin ja raportointiin. Nämä tehtävät koetaan usein eräänlaiseksi ”epätyöksi”, joka ilmentää uuden politiikan ja managerialistisen johtamisen suoritekeskeisyyttä (Anderson 2006; Currie ym. 2000; McInnis 2000.) Esi-

merkiksi Andersonin (2006) tutkimuksessa australialainen yliopistoväki koki työssään ongelmallisempana kirjalliset työt ja tuottavuuteen sekä suorittamiseen liittyvän raportoinnin kuin pitkäksi venyneet työviikot. Avovastauksista kuvastuvat hallintohenkilöstön kokemat työpaineet todentavat myös osaltaan aikaisempien tutkimusten tuloksia (Chandler ym. 2002; Currie ym. 2000).

Myös huonot työskentelyolosuhteet mainittiin joissakin opetus- ja tutkimushenkilökunnan ja hallintohenkilökunnan vastauksissa työn merkityksellisyyttä haittaaviksi. Usein huonoja työskentelyolosuhteita kuvattiin muun muassa tutkimusvälineistön tai henkilökunnan niukuudeksi, huonoksi johtamiseksi, epäoikeudenmukaisuudeksi ja yleiseksi asioiden toimimattomuudeksi. Toisaalta työskentelyolosuhteet saatettiin kokea huonoiksi sosiaalisten tai vuorovaikutuksellisten syiden, kuten liian vähäisen ohjauksen tai työyhteisön huonon ilmapiirin, ja muiden ongelmien vuoksi.

(– –) arvostamani ”hyvälaatuinen työ” on erityyppistä ja useimilla mittareilla reilusti korkeatasoisempaa kuin se, mitä tiedeyhteisö keskimäärin arvostaa ja tekee. (569/mies/tutkija/yliteiskuntatiede)

(– –) Edellytykset ovat heikonlaiset, koska laitoksellamme noudatettavat hallinnolliset byrokratiakäytännöt lamaannuttavat tehokkaasti toimimisen. (74/mies/alempi hallintotyöntekijä/laitos- tai yksikkötaso)

Työyhteisö on enemmänkin estävä kuin kannustava ja tukeva. (408/nainen/professori/kasvatustiede)

Puutteelliset resurssit koettiin myös eräänä työn merkityksellisyyden toteutumisen haasteena sekä opetus- ja tutkimushenkilökunnan että hallintohenkilökunnan vastauksissa. Useimmiten puutteelliset resurssit olivat taloudellisia, rahoitukseen liittyviä puutteita ja joissain tapauksissa myös tutkimuslaitteistoon ja välineistöön tai henkilökunnan mää-

rään liittyviä puutteita. Rahoituksen hakeminen koettiin myös usein itsessään turhauttavana ja häiritsevänä.

(– –) Resurssien rajallisuus kuitenkin hidastaa ja vaikeuttaa tutkimuksen toteutumista, esimerkiksi käytännön töissä avustavaa henkilökuntaa ei ole juuri lainkaan. (976/nainen/tutkijakoulutettava/luonnontiede)

Ominaista on, että liian pienillä resursseilla ja liian vanhoilla laitteilla pitäisi kyetä tekemään huippututkimusta. (1134/mies/tutkija/luonnontiede)

Osa vastaajista mainitsi merkityksellisyyden toteutumista uhkaavaksi tekijäksi tai haasteeksi epävarmuuden tulevaisuudesta. Epävarmuus saattoi olla epävarmuutta työn jatkumisesta, jolloin se yhdistyi määräaikaisiin, lyhyisiin työsuhteisiin, tai huolta resurssien riittävydestä tulevaisuudessa. Epävarmuuden vuoksi osa koki motivaationsa laskeneen tai koki, ettei voinut sitoutua työhönsä kunnolla eikä tehdä pidempiaikaisia suunnitelmia eteenpäin.

(– –) Jatkuva epävarmuus tulevaisuudesta ja se, että tilanteesta johtuen joutuu höyrämään kaikkea muuta kasvattaa kyynisyyttä eikä edesauta sitä mitä pitäisi olla tekemässä. (321/mies/tutkija/tieteenalaa ei mainittu)

Pidän ongelmanratkaisusta ja siihen tutkijan työ soveltuu hyvin. Epävarmuus rahoituksesta kuitenkin vaikuttaa motivaatioon. (1061/nainen/tutkija/luonnontiede)

Hallintotyöntekijöiden vastauksissa yhdeksi haasteeksi oli mainittu myös autonomian puute omassa työssä. Vastaajat kokivat, että vaikuttaminen omaan toimenkuvaan oli tärkeää, joten itsenäisyyden kaventu- minen työssä koettiin uhkaksi ja työn mielekkyyttä vähentäväksi.

Aina kun pääsen toimimaan itsenäisesti työtehtävissäni, olen hetken jopa iloinen :) = tosi harvoin. Liian monta pomottajaa ja ”tyhjäntoimittajaa” nykyisin, jotka pelkäävät omia asemiaan niin, etteivät anna myöskään muille työrauhaa. Oma pitkä työkokemus ja jatkuva kouluttautuminen ovat antaneet osaamista ja varmuutta, mutta se on kamalaa monille?? (1214/nainen/suunnittelija/laitos- tai yksikkötaso)

Arvostuksen ja tuen puutetta korostettiin myös osassa vastauksista. Arvostuksen puute liittyi erityisesti tiettyihin aloihin tai työtehtäviin, kuten opetukseen ja tutkimukseen. Tuen puute taas ilmeni esimerkiksi työyhteisön kielteisyytenä omaa työtä tai ideoita kohtaan.

Tutkimusta ei arvosteta riittävästi, ja siihen on liian vähän aikaa. (89/mies/yliaassistentti/oikeustiede)

Opetustyötä ei arvosteta kuin korulauseissa. (823/mies/assistentti/luonnontiede)

Myös yliopistoissa viime aikoina tapahtuneet muutokset mainittiin haasteiksi tai uhkiksi joissakin opetus- ja tutkimushenkilökunnan vastauksissa. Yleensä uudistusten koettiin olevan joko toimivuudeltaan huonoja tai jopa haittaavan työskentelyä. Niiden koettiin myös olevan yliopistoon soveltumattomia ja vievän prosesseina runsaasti aikaa. Hallintoyöntekijöiden vastauksissa tämänytylisiä haasteita ei mainittu.

Typerät uudistukset liittyen palkkausjärjestelmään, työajan seurantaan ja kohdentamiseen sekä kömpelöt, päällekkäiset laatu- ja järjestelmät ovat ei-motivoivia ja haitallisia tieteelliselle luovuudelle ja oivaltamiselle. (147/mies/professori/luonnontiede)

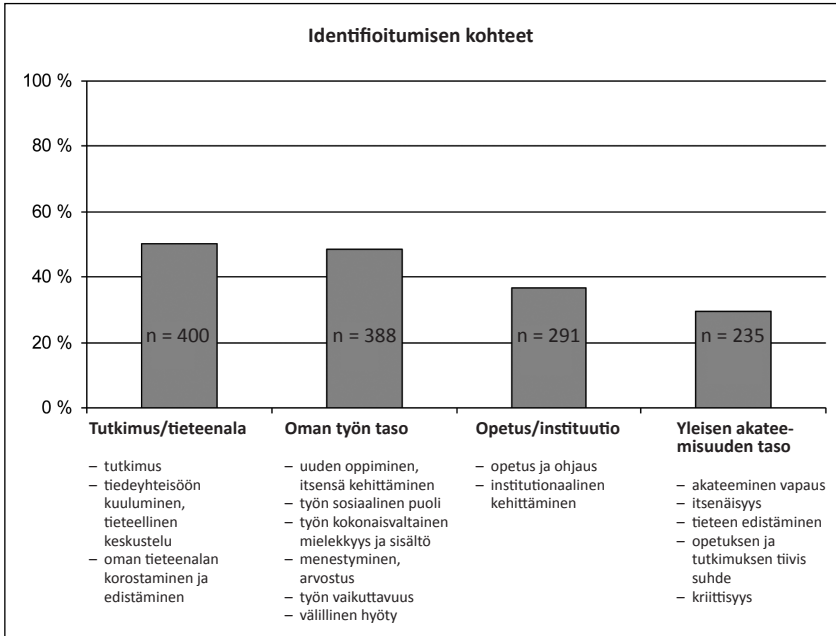
Viimeaikaiset uudistukset ovat vieneet motivaation kovaan laskuun. (193/mies/lehtori/humanistinen)

Seuraavissa luvuissa 10.4 ja 10.5 siirrytään tarkastelemaan yliopistotyöntekijöiden työhön liittyviä identiteettejä edellä esitettyjen merkityksellisyykokemusten pohjalta. Ensin tarkastellaan opetus- ja tutkimushenkilökunnan akateemisen identiteetin rakentumista ja luvussa 10.5 tarkemmin hallintotyöntekijöiden identiteettiä.

10.4 Opetus ja tutkimus akateemisen identiteetin ytimessä

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan työhön liittyvää identiteettiä tarkasteltiin akateemisen identiteetin rakentumisena. Akateeminen identiteetti käsitetään tässä tutkimuksessa identifioitumisena niihin asioihin, jotka työssä koetaan merkityksellisimmiksi. Luvussa 10.1 esitellyistä merkityksellisimmiksi mainituista asioista muodostettiin teemaryhmiä, jotka nimettiin identifioitumisen kohteiksi. Kuviossa 94 on kuvattu näitä kohteita ja teemojen jakautumista eri kohteisiin. Teemaryhmien muodostuksessa tukeuduttiin ajatukseen siitä, että akateeminen identiteetti rakentuu erilaisilla identiteettiä määrittävillä tasoilla, kuten yleisen akateemisuuden, tieteenalan ja instituution tasolla sekä henkilökohtaisella tasolla (vrt. Clark 1983, 32; Musselin & Becquet 2008; Taylor 1999 41–43; Välimaa 1995, 79). Kuviota 94 tarkastelemalla nähdään, että yliopiston perustehtävät – tutkimus ja opetus – muodostavat työntekijöiden identifioitumisen ja identiteetin ytimen runsaimmilla maininnoillaan. Suurin osa vastauksista sijoittuu tutkimuksen/tieteenalan teemaryhmään (50 %), kun taas opetukseen ja instituutioon identifioituminen jäävät alle 40 prosenttiin. Vähiten vastauksia sijoittui yleisen akateemisuuden tasolle (25 %). Omaan työhön liittyvät henkilökohtaisesti merkitykselliset asiat, kuten työn vaikuttavuus, mielekkyys ja sosiaaliset puolet, muodostavat vajaan puolet vastauksista.

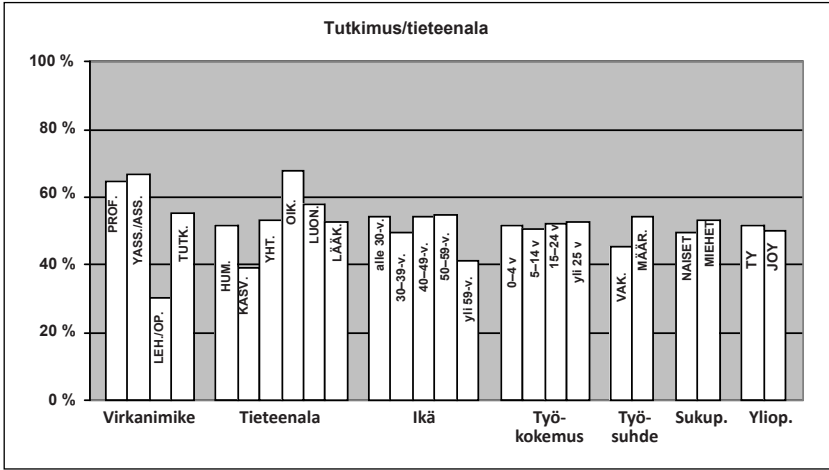
Seuraavaksi tarkastellaan, miten yliopiston sisäiset jaot erilaisiin ryhmittymiin (virka-asema, ikä, sukupuoli, työkokemus, tieteenala, yliopisto tai palvelussuhteen muoto) vaikuttavat siihen, miten opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvat vastaajat identifioituvat työssään.



KUVIO 94. Opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvien identifioitumisen kohteet ja niihin sijoittuvat teemat

Kuviossa 95 on kuvattu taustamuuttujittain opetus- ja tutkimushenkilökunnan identifioitumista tutkimukseen ja tieteenalaan liittyviin teemoihin.

Tutkimuksen ja tieteenalan teemaryhmän muodostavat vastaukset, joissa merkityksellisimmäksi työssä koettiin tutkimus, tiedeyhteisöön kuuluminen ja oman tieteenalan korostaminen ja edistäminen. Näistä teemoista tutkimusta korostettiin vastauksissa eniten. Kun tarkastellaan eri virkaryhmien identifioitumista tutkimukseen ja tieteenalaan, huomataan, että yliassistentit ja assistentit korostivat tutkimukseen ja tieteenalaan liittyviä teemoja suhteellisesti muita virkaryhmiä enemmän. Myös professorit korostivat näitä teemoja melko paljon, kun taas lehtorit ja muut opettajat kaikkein harvimmoin. Mielenkiintoista on, et-



KUVIO 95. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan identifioituminen tutkimukseen/tieteenalaan taustamuuttujittain

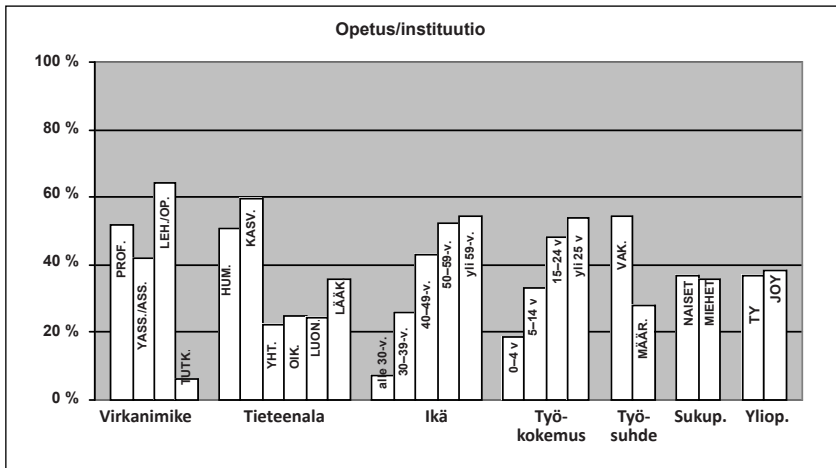
tä tutkimusta päätyökseen tekevä tutkijakunta ei ollut maininnut tutkimusta useimmiten. Tätä selittää ehkä se, että tutkijoille/tutkijakoulutettaville tutkimuksen tekeminen on olennainen ja tietyllä tavalla itsessään selvä osa työtä, jolloin he korostivat enemmän joitakin muita työhön liittyviä asioita, kuten resursseja, työilmapiiriä ja vapautta.

Tieteenaloista oikeustieteellisen, luonnontieteellisen ja yhteiskuntatieteellisen alan edustajat korostivat tutkimukseen liittyviä teemoja muita aloja enemmän. Humanistit korostivat puolestaan muita enemmän oman tieteenalansa merkityksellisyyttä. Kasvatustieteilijät korostivat tutkimukseen liittyviä teemoja kaikkein vähiten. Ikäryhmistä yli 59-vuotiaat korostivat omaa tieteenalaansa eniten, mutta tutkimusta itsessään muita ikäryhmiä vähemmän. Kaiken kaikkiaan tutkimukseen ja tieteenalaan liittyviä teemoja olivat eniten maininneet alle 30-vuotiaat sekä 40–59-vuotiaat. Työkokemus ei juuri erotellut vastaajien identifioitumista tutkimukseen ja tieteenalaan. Naisten ja miesten välinen ero tutkimukseen ja tieteenalaan liittyviin teemoihin identifioitumisessa näyttäisi myös olevan melko pieni. Miehet olivat korostaneet tutki-

musta hieman naisia enemmän, mutta omaa tieteenalaa ja tiedeyhteisöön kuulumista naiset ja miehet olivat korostaneet lähes yhtä paljon. Joensuun ja Turun yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunta korosti tutkimukseen ja tieteenalaan liittyviä teemoja lähes yhtä paljon. Määräaikaisissa työ- ja virkasuhteissa työskennelleet identifioituivat vahvemmin tutkimukseen kuin vakinaisissa työ- ja virkasuhteissa olevat.

Opetukseen ja instituutioon liittyvät vastaukset muodostavat oman teemaryhmänsä. Tämän teemaryhmän vastauksissa vastaajat identifioituvat joko tietyn oppiaineen opettajiksi tai paikantavat muuten itsensä tietyssä institutionaalisessa yhteydessä, kuten tietyn tiedekunnan, laitoksen tai yksikön jäsenenä. Opetusta korostettiin vastauksissa huomattavasti useammin kuin institutionaalista kehittämistä, joka tuntui olevan merkityksellisintä vain harvoille. Kuviossa 96 on kuvattu taustamuuttujittain opetus- ja tutkimushenkilökunnan identifioitumista opetukseen ja instituutioon liittyviin teemoihin.

Lehtorit ja muut opettajat korostivat luonnollisesti näitä teemoja muita virkaryhmiä enemmän. Tutkijoista ja tutkijakoulutettavista kyseisiä teemoja sen sijaan korosti vain kuusi prosenttia. Tieteenaloista

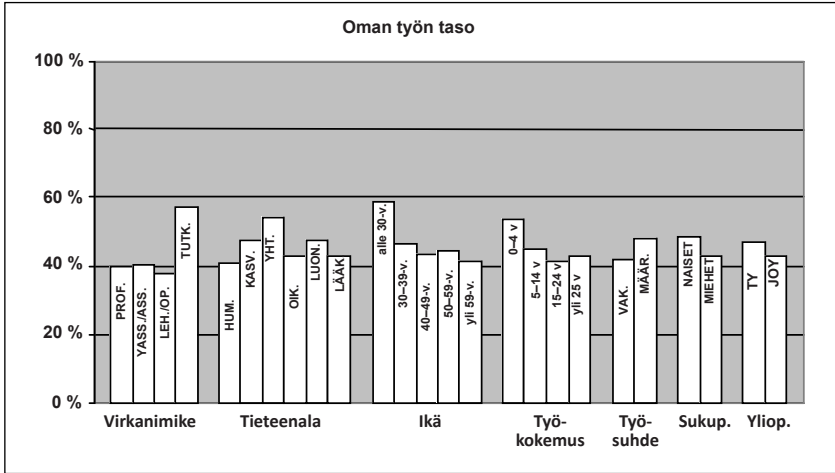


KUVIO 96. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan identifioituminen opetukseen/instituutioon taustamuuttujittain

kasvatustieteen ja humanististen alojen parissa työskentelevät korostivat opetusta ja instituutiota eniten ja yhteiskunta-, oikeus- ja luonnontieteilijät vähiten. Tieteenalojen välisiä eroja identifioitumisessa selittää osaltaan se, että lehtorien ja muiden opettajien määrä on kaikkein vähäisin juuri oikeustieteellisellä alalla ja suurin kasvatustieteellisellä ja humanistisella alalla. Iän ja työkokemuksen suhteen identifioituminen opetukseen ja instituutioon oli samansuuntaista, sillä mitä enemmän ikää ja työkokemusta vastaajalla oli, sitä enemmän näitä teemoja korostettiin. Naiset ja miehet korostivat näitä teemoja lähes yhtä paljon, ja eri yliopistojen välillä ei myöskään ollut juuri eroa opetukseen ja instituutioon identifioitumisessa. Vakinaisessa työsuhteessa työskentelevät sen sijaan korostivat opetusta ja institutionaalista kehittämistä määräämissä työsuhteissa työskenteleviä useammin.

Omaan työhön sijoittuvassa teemaryhmässä merkitykselliseksi koettiin sellaiset asiat, jotka kiinnittyvät työn henkilökohtaiselle tasolle siten, että työn sisällöt, ominaisuudet tai jokin muu työssä tuottaa sen merkittävyyden. Tämä teemaryhmä eroaa sisällöllisesti ja teoreettisesti Taylorin (1999, 41–43) esittämästä akateemisen identiteetin oman työn tasosta, joka sijoittui pikemmin instituutioon tasolle kuin henkilökohtaiselle tasolle. Merkityksellisimmiksi mainituista asioista tähän ryhmään liittyvät uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen, työn sosiaaliset puolet, menestyksen ja arvostuksen kokemukset, työn kokonaisvaltaisen mielekkyyden ja merkittävyyden kokemus, työn vaikuttavuus sekä hyvät työskentelyolosuhteet ja työn välilliset hyödyt. Eniten vastauksissa korostettiin uuden oppimista ja kehittymistä sekä työn sosiaalisia puolia. Kaikkein vähiten vastauksissa puolestaan korostettiin työn välillistä hyötyä, sillä vain alle prosentti vastaajista oli maininnut tällaisia teemoja vastauksissaan.

Kuviossa 97 on kuvattu taustamuuttujittain opetus- ja tutkimushenkilökunnan identifioitumista oman työn tasolle. Tutkijat ja tutkijakoulutettavat korostivat eniten työhön liittyviä yksilöllisesti merkityksellisiä teemoja, lehtorit ja muut opettajat puolestaan vähiten. Professoreille yksittäisistä teemoista työn sosiaaliset puolet ja vaikuttavuus olivat tärkeämpiä kuin muille. Tieteenalojen välisten erojen tarkastelu



KUVIO 97. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan identifioituminen oman tasolle taustamuuttujittain

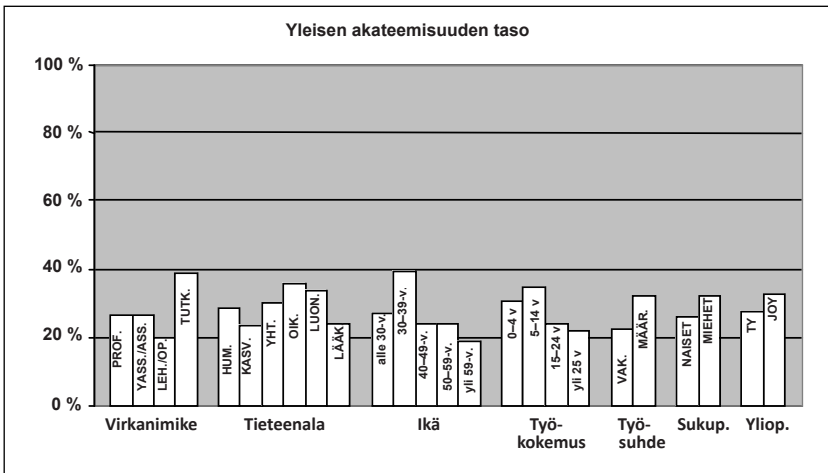
tuo esiin muutamia mielenkiintoisia asioita identifioitumisesta. Eniten oman työn tasolle sijoittuvia teemoja korostivat yhteiskuntatieteilijät ja vähiten oikeustieteilijät. Työn sosiaaliset puolet korostuivat odotetusti kasvatustieteilijöiden vastauksissa, mutta eivät ollenkaan oikeustieteilijöiden vastauksissa. Työn vaikuttavuutta sen sijaan oikeustieteilijät korostivat muiden alojen edustajia enemmän. Muutamat työn välillisiin hyötyihin liittyvät maininnat painottuivat puolestaan eniten luonnontieteilijöiden vastauksissa.

Ne, joilla oli vähiten työkokemusta ja jotka olivat nuorimpia, korostivat eniten omaan työhön sijoittuvia teemoja. Yksittäisistä teemoista työn sosiaaliset puolet korostuivat kuitenkin eniten niiden vastauksissa, joilla on eniten työkokemusta. Naiset korostivat kaiken kaikkiaan näitä teemoja jonkin verran miehiä enemmän lukuun ottamatta menestystä ja arvostusta, joita miehet korostivat naisia enemmän. Yliopistojen välisessä vertailussa oman työn henkilökohtaisesti merkityksellisiin korostuksiin identifioitiin jonkin verran enemmän Turun kuin Joensuun yliopistossa. Etenkin uuden oppiminen ja työn välilliset hyödyt olivat

teemoja, jotka korostuivat enemmän turkulaisten kuin joensuulaisten vastauksissa. Lisäksi näitä teemoja korostivat yleisesti enemmän määräaikaissa kuin vakinaisissa palvelussuhteissa työskentelevät lukuun ottamatta työn sosiaalisia puolia.

Neljäs identifioitumisen kohde kuvaa työntekijöiden identiteetin määrittymistä yleisellä akateemisuuden tasolla. Vastauksissa korostettiin erilaisia perinteisiä akateemisia arvoja, kuten akateemista vapautta ja itsenäisyyttä. Yleisen akateemisuuden tasolle on luokiteltu myös vastaukset, joissa korostettiin tieteen edistämistä, opetuksen ja tutkimuksen tiivistä suhdetta ja kriittisyyttä. Yhteensä tähän teemaryhmään kuuluvia asioita mainittiin vastauksissa kaikkein vähiten.

Kuviossa 98 on kuvattu taustamuuttujittain opetus- ja tutkimushenkilökunnan identifioitumista yleisen akateemisuuden tasolle. Eri virkaryhmien välillä tutkijat ja tutkijakoulutettavat korostivat akateemisuuteen liittyviä yleisiä teemoja eniten ja lehtorit ja muut opettajat vähiten. Yksittäisenä teemana tutkimuksen ja opetuksen tiivistä suhdetta tutkijat ja tutkijakoulutettavat korostivat kuitenkin virkaryhmistä kaikkein vähiten. Tieteenalojen edustajista oikeustieteilijät korostivat



KUVIO 98. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan identifioituminen yleisen akateemisuuden tasolle taustamuuttujittain

eniten ja kasvatustieteilijät vähiten näitä teemoja. Yksittäisistä arvoista tutkimuksen ja opetuksen tiivistä yhteyttä korostivat eniten humanistit ja kasvatustieteilijät, kun lääketieteilijät eivät korostaneet sitä ollenkaan. Tieteen edistämistä taas korostivat eniten luonnontieteilijät, kun oikeustieteilijät eivät maininneet sitä kertaakaan. Yleisesti miehet ja naiset korostivat yleistä akateemisuutta vastauksissaan lähes yhtä paljon, joskin miehet hieman naisia enemmän. Akateemista vapautta korostivat enemmän miehet kuin naiset, kun taas itsenäisyyttä enemmän naiset kuin miehet. Kolmikymppiset erottuivat muista ikäryhmistä joukkona, joka korosti akateemisuuteen liittyviä arvoja ja asioita muita ikäryhmiä useammin. Työkokemuksen mukaan tarkasteltuna tulokset olivat samansuuntaisia, sillä ne, joilla oli alle 15 vuotta työkokemusta, korostivat teemoja useammin kuin muut. Myös yliopistojen välillä oli hieman eroa, sillä joensuulaiset korostivat turkulaisia enemmän yleiseen akateemisuuteen liittyviä teemoja työssään merkityksellisimpänä asiana. Myös määräaikaisissa virka- ja työsuhteissa työskentelevät korostivat vakinaisissa palvelussuhteissa työskenteleviä kollegojaan enemmän yleistä akateemisuutta lukuun ottamatta tutkimuksen ja opetuksen tiivistä suhdetta.

Akateemisia arvoja on korostettu akateemisen identiteetin tärkeinä muokkaajina. Tämän tutkimuksen valossa voidaan sanoa, että ne – etenkin akateeminen vapaus ja itsenäisyys – koetaan edelleen merkityksellisiksi työssä. Tulokset kuitenkin osoittavat myös sen, että enemmänkin identifioidutaan oman tieteenalan tutkijaksi tai muihin institutionaalisiin rooleihin kuin määritetään omaa identiteettiä yleisellä akateemisuuden tasolla.

10.5 Hallintohenkilökunnan identiteetti ammattitaidossa, työn vaikuttavuudessa ja autonomiassa

Tässä luvussa pohditaan tarkemmin hallintohenkilökunnan työhön liittyvän identiteetin rakentumista merkityksellisyykokemusten valossa. Luvussa tarkastellaan myös hallintohenkilökunnan identifioitumis-

ta erilaisiin asioihin virkanimikkeen, iän, työkokemuksen, sukupuolen, yliopiston ja palvelussuhteen muodon mukaan. Taulukossa 13 on kuvattu taustamuuttujittain kuhunkin merkitykselliseksi koettuun teemaan liittyvien vastausten osuudet.

TAULUKKO 13. Hallintoehkilökunnan identifioidut merkityksellisimmät koettiin asioihin taustamuuttujittain

	Työn vaikuttavuus	Oma ammatitaito	Autonomia	Palvelutehtävä	Onnistuminen, menestyminen	Sosiaaliset puolet	Työn monipuolisuus	Merkityksellinen sisältö	Tieteen korostaminen	Työolosuhteet	Muu
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Virkaryhmä											
yhall.	44	17	13	22	20	11	9	0	2	2	7
ahall.	19	21	19	21	18	14	8	6	6	6	4
suun.	27	33	25	9	13	17	16	14	3	3	5
Ikä											
alle 30-v	19	29	29	19	14	14	24	0	5	0	0
30–39-v	29	24	16	8	10	16	10	10	2	6	6
40–49-v	31	31	24	17	15	17	7	10	7	2	5
50–59-v	24	18	18	24	24	15	6	6	3	9	9
yli 59-v	32	18	9	27	27	0	14	5	5	0	0
Työkokemus											
0–4 v	22	31	28	14	11	11	19	3	3	3	0
5–14 v	29	21	20	17	9	19	6	12	7	5	6
15–24 v	24	27	16	14	30	16	8	3	0	3	5
yli 25 v	32	23	13	29	26	3	13	3	3	7	7
Yliopisto											
Ty	30	22	21	13	17	11	12	11	7	4	4
Joy	23	29	17	25	15	20	9	1	0	4	6
Sukupuoli											
naiset	25	28	22	19	16	16	11	8	5	4	5
miehet	33	17	13	15	17	9	7	7	2	4	6
Työsuhte											
vak.	31	27	16	21	18	13	12	6	3	4	2
määr.	24	21	24	14	15	16	9	9	6	5	8
YHT.	27	24	20	17	16	14	11	7	4	4	5

Eniten hallintohenkilöstö korosti työnsä vaikuttavuutta (yht. 27 %). Myös oma ammattitaito ja autonomia olivat asioita, joiden kautta omaa identiteettiä määritettiin. Kun tarkastellaan hallintotyöntekijöiden identifioitumista taustamuuttujittain, huomataan, että eri virkar ryhmät (ylempi ja alempi hallintohenkilöstö sekä suunnittelijat) painottivat erilaisia asioita työssään merkityksellisimpinä. Ylemmälle hallintohenkilökunnalle etenkin työn vaikuttavuus oli tärkeämpää kuin alemmille hallintotyöntekijöille ja suunnittelijoille. Suunnittelijat puolestaan vaikuttaisivat identifioituvan työssään hieman eri tavoin kuin muu hallintohenkilökunta. Suunnittelijat esimerkiksi korostivat omaa ammattitaitoaan, autonomiaa, työn monipuolisuutta sekä merkityksellistä sisältöä enemmän kuin muu hallintohenkilöstö. Kiinnostavaa on, että ylempi hallintohenkilöstö ei korostanut työn merkityksellistä sisältöä ollenkaan. Sen sijaan ylempi ja alempi hallintohenkilöstö korosti suunnittelijoita enemmän palvelutehtävänsä merkityksellisyyttä sekä onnistumista ja menestymistä työssä. Nämä erot kuvastavat eri hallintotehtävissä toimivien työn sisällöllistä vaihtelua.

Myös iän ja työkokemuksen suhteen havaittiin eroja identifioitumisessa. Työn vaikuttavuus sekä onnistuminen ja menestyminen työssä olivat jonkin verran tärkeämpiä vanhemmille ja kokeneemmille työntekijöille kuin nuorille. Yli 50-vuotiaat ja ne, joilla oli yli 25 vuotta työkokemusta, korostivat myös eniten oman palvelutehtävänsä merkityksellisyyttä. Nuorimmille työntekijöille ja niille, joilla oli vähiten työkokemusta, tärkeimpiä teemoja olivat autonomia ja työn monipuolisuus. Mielenkiintoista on, että yli 59-vuotiaat vastaajat eivät olleet korostaneet työn sosiaalisia puolia ollenkaan. Myös työkokemuksen suhteen ne, joilla oli yli 25 vuotta työkokemusta, korostivat muita vähemmän työn sosiaalisten puolten merkityksellisyyttä. Ikäryhmistä 30–50-vuotiaat korostivat työn sisällöllistä mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä eniten, kun alle 30-vuotiaat eivät korostaneet sitä ollenkaan.

Yliopistojen välisessä vertailussa huomataan, että turkulaisille joensuulaisia tärkeämpiä teemoja olivat työn vaikuttavuus ja merkityksellinen sisältö. Joensuulaiset hallintotyöntekijät puolestaan korostivat turkulaisia enemmän oman ammattitaidon, palvelutehtävän ja työn

sosiaalisten puolten merkityksellisyyttä. Sekä Turun että Joensuun yliopistojen hallintotyöntekijät korostivat lähes yhtä paljon autonomian sekä onnistumisen ja menestymisen tärkeyttä vastauksissaan.

Myös nais- ja miespuolisten hallintotyöntekijöiden väliltä löytyi eroja. Miehet korostivat enemmän työn vaikuttavuutta työnsä merkityksellisimpänä asiana kuin naiset, sillä miehistä kolmannes ja naisista neljännes oli maininnut työn vaikuttavuuden vastauksissaan. Tähän sukupuolten väliseen eroon liittyy osaltaan se, että ylempään hallintohenkilökuntaan kuuluvista kyselyyn vastanneista enemmistö (60 %) on miehiä. Naisille tärkeimpiä teemoja olivat puolestaan omaan ammattitaitoon liittyvät asiat, autonomia ja työn sosiaaliset puolet. Myös palvelutehtävän merkityksellisyyttä naiset korostivat hieman miehiä enemmän, mutta tässä suhteessa ero jäi varsin pieneksi. Lähes yhtä usein naiset ja miehet olivat maininneet teemoja, jotka liittyivät onnistumiseen ja menestymiseen työssä, työn monipuolisuuteen tai työn sisällölliseen mielekkyyteen ja merkityksellisyyteen. Rosemary Deemin (2003, 245–255) tutkimuksessa nais- ja miespuoliset hallintotyöntekijät suuntautuivat erilaisiin tehtäviin. Naiset olivat kiinnostuneempia henkilöstön ja opetuksen kehittämisestä, kun taas miespuoliset suuntautuivat enemmän talousasioihin ja tutkimukseen. Myös tässä tutkimuksessa on havaittavissa, että naiset ja miehet suuntautuvat ja identifioituvat jonkin verran erilaisiin asioihin.

Myös vastaajan palvelussuhde erotteli jonkin verran identifioitumista. Vakinaisissa työsuhteissa työskentelevät korostivat jonkin verran määräaikaista enemmän vaikuttavuuden, palvelutehtävänsä, työn sosiaalisten puolten ja työn monipuolisuuden merkitystä työssään. Määräaikaisille puolestaan autonomia ja työn sisällöllinen mielekkyys ja merkityksellisyys olivat jonkin verran merkityksellisempiä kuin vakinaisille. Työsuhteen muodolla ei sen sijaan vaikuttaisi olevan kovinkaan suurta merkitystä onnistumisen ja menestymisen kokemuksiin, joskin vakinaiset korostivat teemoja hieman määräaikaista enemmän.

Näyttäisi siltä, että hallintohenkilöstön identiteetti rakentuu erilaisista asioista kuin tutkimus- ja opetushenkilökunnan, vaikka mukana on myös yhteisiä merkityksellisyyden ja identifioitumisen kohteita. Ku-

ten opetus- ja tutkimushenkilökunnan myös hallintohenkilökunnan identiteetti näyttäisi rakentuvan monelta osin omien työtehtävien ympärille, mikä näkyy eri henkilöstöryhmien vastausten erilaisissa painotuksissa. Tämä viittaisi siihen, että keskeisessä osassa identifioitumisessa ovat institutionaaliset roolit niin opetus- ja tutkimushenkilökunnalla kuin hallintohenkilökunnalla.

10.6 Yhteenveto

Vastaajien kokemuksia työnsä merkityksellisyydestä tarkasteltiin avokysymyksellä ”Mikä työssäsi on sinulle kaikkein merkityksellisintä, ja miten koet sen toteutuvan työssäsi?” Työntekijöiden merkityksellisyyskokemuksia tutkimalla analysoitiin yliopistotyöntekijöiden akateemisia ja yliopistotyöhön liittyviä identiteettejä. Opetus- ja tutkimushenkilöstön identifioituminen ja merkityksellisyyskokemukset erosivat odotetusti hallintohenkilökuntaan kuuluvien vastaavista. Siinä missä opetus- ja tutkimushenkilökunta korosti eniten tutkimusta ja opetusta, oli hallintohenkilökunnalle merkityksellisintä työn vaikuttavuus ja oma ammattitaito.

Hallintotyöntekijät kokivat työnsä merkityksellisyyden toteutuvan useammin kuin opetus- ja tutkimushenkilökunta. Myös tutkijat ja tutkijakoulutettavat suhtautuivat merkityksellisyyden toteutumiseen positiivisemmin kuin professorit, assistenttikunta, lehtorit ja muut opettajat. Eniten merkityksellisyyden toteutumisen koettiin häiriintyvän ajanpuutteen ja toisarvoisten työtehtävien vuoksi. Myös resurssien puute, epävarmuus, arvostuksen puute ja huonot työskentelyolosuhteet heikensivät työn merkityksellisyyttä. Työssä koetut epäkohdat olivat samansuuntaisia niin hallintohenkilökunnalla kuin opetus- ja tutkimushenkilökunnallakin.

Akateemisen identiteetin on usein ajateltu muodostuvan pääasiassa tieteenalan ja instituution sisällä (Henkel 2005a, 148). Clark (1983, 30) on korostanut erityisesti tieteenalan merkitystä akateemisen identiteetin synnyssä. Vaikka oli havaittavissa, että institutionaalisten roo-

lien (virka-aseman) merkitys akateemisen identiteetin rakentumisessa on suuri, identifioituminen vaihteli myös tieteenaloittain. Odotetusti lehtorit ja opettajat identifioituvat vahvemmin opetukseen ja instituutioon liittyviin teemoihin kuin tutkijat ja tutkijakoulutettavat, kun taas tutkimukseen ja tieteenalaan liittyvien teemojen kohdalla tilanne oli päinvastainen. Professorit ja assistentit puolestaan eivät identifioituneet yhtä selkeästi vain tiettyyn kohteeseen vaan tasaisemmin niihin kaikkiin. Opetus ja tutkimus näyttäisivätkin toimivan opetus- ja tutkimushenkilökunnan identifioitumisessa vahvimpina erontekijöinä, joilla oman identiteetin rajoja korostettiin voimakkaimmin. Tieteenalojen välillä oli havaittavissa jonkinlainen jako opetus- ja tutkimuskeskeisiin aloihin, sillä oikeustieteellisen, yhteiskuntatieteellisen ja luonnontieteellisen alan edustajat korostivat tutkimukseen liittyviä teemoja muita aloja enemmän. Opetukseen identifioituminen tieteenaloilla oli päinvastaista.

Opetuksen ja tutkimuksen ohella eräät oman työn ja yleisen akateemisuuden tasolle sijoittuvat asiat, kuten työn sosiaaliset puolet, työn vaikuttavuus, akateeminen vapaus ja itsenäisyys, koettiin työssä tärkeiksi merkityksellisyyden lähteiksi. Etenkin tutkijat ja tutkijakoulutettavat korostivat näiden asioiden tärkeyttä. Yhteiskuntatieteilijöille oman työn tasolle sijoittuvat asiat olivat muiden alojen edustajia tärkeämpiä, kun taas yleisen akateemisuuden tasolle sijoittuvat teemat olivat tärkeimpiä oikeustieteilijöille.

Hallintohenkilökunta koki työnsä vaikuttavuuden kaikkein merkityksellisimpänä asiana. Mahdollisuudet kehittämistyöhön koettiin myös tärkeiksi samoin kuin oma ammattitaito. Vastauksissaan hallintohenkilöstö korosti tärkeänä asiana mahdollisuutta käyttää, kehittää ja haastaa omia taitojaan työssä. Myös asiakaspalvelu ja muut palvelutehtävät koettiin tärkeiksi. Työn vaikuttavuutta korostivat erityisesti ylemmät hallintotyöntekijät. Suunnittelijat puolestaan korostivat erityisesti ammattitaidon merkitystä työssä.

Virka-aseman ja työtehtävien merkitys identifioitumisessa oli tärkeä sekä opetus- ja tutkimushenkilökunnalle että hallintohenkilökunnalle. Kaikkiin rooleihin ei kuitenkaan selkeästi haluttu identifioitua,

sillä esimerkiksi hallinnollisten tehtävien suorittamiseen opetus- ja tutkimushenkilökunta suhtautui usein negatiivisesti ja joillekin tutkijoille myös opetustyö näyttäytyi omaa tutkimustyötä haittaavana tekijänä (ks. myös Delanty 2008, 129).

Lisäksi vastauksissa oli havaittavissa myös jonkin verran sitoutumattomuutta instituutioon tai tieteenalaan ja korostettiin pelkästään yksilöllistä identiteettiprojektia, jossa omaa osaamista kehitettiin, mutta ei identifioitua voimakkaasti institutionaalisiin rooleihin tai tietyn tieteenalan edustajaksi. Tämä näkyi vastauksissa, joissa korostettiin pääasiassa omaan työhön liittyviä teemoja. Joidenkin tutkijoiden mukaan yksilöllisyyden korostuminen identiteettien rakentumisessa kertoo instituutioiden, tieteenalan ja yliopiston madaltuneesta kyvystä tuottaa identiteettejä. Henkelin (2005a, 149–150; 2009, 90–92) mukaan erityisesti tieteenalaan kohdistuu paljon haasteita, kun uusia tiedon tuotantotapoja ja arviointimalleja syntyy. Tieteenalan asema näyttäisi kuitenkin edelleen olevan melko vahva tämänkin tutkimuksen perusteella, vaikka tieteenalan asema epäilemättä on muotoutunut erilaiseksi ja sen valta ja auktoriteetti ovat erilaisissa institutionaalisisa asetelmissa erilaisia (Henkel 2005a, 149–150). Instituution rooli on Henkelin (2009, 90) mukaan puolestaan muuttunut ja sen rooli poliittisten uudistusten välittäjänä, koordinoijana ja seuraajana on korostunut.

Muiden taustamuuttujien vaikutus identifioitumiseen näyttäisi tämän tutkimuksen valossa olevan virkaryhmää ja tieteenalaa vähäisempi. Palvelussuhteen mukaan vertailtuna identifioitumisessa näyttäisi olevan jonkin verran eroja, mikä saattaa toisaalta liittyä myös siihen, että tietyt institutionaaliset roolit ovat luonteeltaan määräaikaista ja toiset vakinaisempia. Esimerkiksi määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät korostivat tutkimusta enemmän kuin opetusta, kun taas vakinaisissa palvelussuhteissa toimivat korostivat opetusta tutkimusta enemmän. Opetusta olivat myös selkeästi enemmän korostaneet ne, joilla oli eniten ikää ja työkokemusta. Muuten ikä ja työkokemus eivät juuri erotelleet vastaajia. Sukupuolten väliset erot näyttäytyivät pieninä opetus- ja tutkimushenkilökunnalla, mutta naiset korostivat jonkin verran miehiä enemmän työhön liittyviä henkilökohtaisesti merkityksellisiä ominai-

suuksia, kun taas miehet korostivat naisia enemmän yleiseen akateemisuuteen liittyviä asioita. Yliopistojenkin välillä erot olivat pieniä, joskin joensuulaiset korostivat turkulaisia enemmän yleiseen akateemisuuteen liittyviä asioita ja turkulaiset joensuulaisia enemmän oman työn tasolle sijoittuvien asioiden merkityksellisyyttä.

Hallintotyöntekijöiden kohdalla virka-aseman lisäksi myös sukupuolten erot tulivat esiin joissakin teemoissa. Miehet esimerkiksi korostivat vaikuttavuutta naisia enemmän. Ne hallintotyöntekijät, joilla oli vähiten työkokemusta ja ikää, korostivat autonomian tärkeyttä eniten, kun taas kokeneemmat ja iäkkäämmät korostivat enemmän työn vaikuttavuutta ja menestymistä työssä. Turkulaisille hallintotyöntekijöille joensuulaisia kollegoitaan tärkeämpiä teemoja olivat työn vaikuttavuus ja merkityksellinen sisältö. Työsuhteen muoto erotteli myös jonkin verran identifioitumista, sillä esimerkiksi vakinaiset korostivat määräaikaaisia enemmän vaikuttavuutta, palvelutehtäväänsä ja sosiaalisen puolen merkitystä työssä.

Yliopiston moniarvoistuminen, markkinoituminen ja uusi julkisjohtaminen ovat aikaansaaneet myös keskustelua akateemisten identiteettien kriisiytymisestä (mm. Delanty 2008). Muun muassa Consideen (2006, 255, 259) mukaan uusi julkisjohtaminen, jonka opit läpäisevät yhteiskunnan eri laitoksia yhdenmukaistavalla markkinamekanismillaan, on pahimmillaan uhka yliopiston erityislaadulle ja identiteetille, ja koska yliopiston työntekijöiden identiteetti liittyy läheisesti yliopiston identiteettiin ja olemukseen, siten myös yliopistoväen identiteetille. Oili-Helena Ylijoki (2005, 2008) puolestaan kuvaa omiin tutkimustuloksiinsa perustuen yliopiston työntekijöiden identiteettikriisiä erilaisten moraalisitoumusten konflikteiksi ja jännitteiksi. Hänen mukaansa ulkoiset paineet ja markkinoistuminen luovat uusia paineita, jotka näkyvät ennen kaikkea persoonallisena identiteettikriisinä, joka liittyy vaikeuteen löytää yliopistotyöstä henkilökohtaista merkitystä. (Ylijoki 2008, 81–83; ks. myös Delanty 2008, 125.) Samansuuntaisia jännitteitä havaitsimme myös aineistossamme, kun vastaajat kertoivat yliopistotyön erilaisista ristiriitaisista paineista ja epävarmuudesta, jotka estivät itselle merkityksellisten asioiden toteutumisen.

Kriisiytyneen akateemisen identiteetin tutkimusparadigmaa voidaan myös kyseenalaistaa. Taylor (2008, 36) pohtii, onko akateemisesta identiteetistä tullut eräänlainen dogmi, joka kuvastaa nopean muutostahdin nostattamaa haikailua vanhoihin traditioihin. Hän ei koe nostalgista menneeseen takertumista uudistavana vaan peräänkuuluttaa sitä, että postmoderneille identiteeteille ja nuorille työntekijöille tulisi antaa tilaa rakentaa identiteettejään ilman nostalgista painolastia. (Taylor 2008, 36–39; ks. myös Ylijoki 2005.)

11

Uuden vallan yliopisto

Olemme tässä kahteen suomalaiseen yliopistoon suunnatussa tutkimuksessa halunneet kuulla, millaisia ovat yliopistoväen tunnot ja kokemukset uudesta suomalaisesta yliopistopolitiikasta ja sen vaikutuksista valtasuhteisiin, vaikutusmahdollisuuksiin, työhön ja sen reunaehtoihin. Kiinnostuksemme kohdistuu siihen, miten yliopistossa on otettu vastaan suomalaisen uuden yliopistopolitiikan linjaukset ja periaatteet sekä siihen miten yliopistoväki on kokenut uuden yliopistopolitiikan tekniikat sekä minkälaisia käsityksiä heillä on uuden politiikan ilmeneemisestä. Antamalla äänen yliopistojen ”lattiataason” tai ”verstaskerroksen” akateemisille työläisille olemme halunneet päästä kiinni yliopistolaisten jokapäiväiseen työhön ja arkeen: siihen, miten uusi markkina-orientoituneisuus ja uusi julkisjohtaminen (NPM) koetaan arjen käytännöissä.

Kyselytutkimuksen tulokset piirtävät yleisemmän kvantitatiivisen ja osin myös kvalitatiivisen kuvan kentän eturivissä toimivan yliopistoväen kokemuksista, asenteista ja mielipiteistä. Olemme huomioineet ja eritelleet myös yliopistoväen keskuudessa vallitsevia eroja ja jakoja tarkastelemalla tuloksia ammattiaseman (henkilöstöryhmät), tieteenalan,

sukupuolen, iän ja työkokemuksen sekä palvelussuhteen muodon (vakinaiset/määräaikaiset) mukaan.

Edellä olevissa pääluvuissa tarkastelimme

- yleistä suhtautumista uuteen yliopistopolitiikkaan,
- suhtautumista uuden politiikan tekniikoihin ja niiden vaikutuksiin,
- suhtautumista uudentyypiseen vallankäyttöön, hallintaan ja vaikutusmahdollisuuksiin uuden politiikan oloissa,
- kokemuksia ja näkemyksiä yliopistotyöstä (opetus-, tutkimus- ja hallintotyö) ja sen muutoksesta uuden politiikan aikana sekä
- käsityksiä yliopistotyön merkityksellisyyden ja akateemisen identiteetin yleisestä muutoksesta uuden yliopistopolitiikan oloissa.

Tässä luvussa käymme lyhyesti läpi tuloslukujemme päätulokset, mutta pyrimme samalla vetämään johtopäätöksiä yhteen eri luvuista ja teemoittain. Tulkitsemme tuloksiamme ja vastaamme alkuperäisiin kysymyksiimme uuden yliopistopolitiikan ja vallan tekniikoiden vaikutuksista suomalaisen yliopistotyöhön, akateemisen väen työidentiteetteihin ja siinä tapahtuneisiin muutoksiin.

Uuden yliopistopolitiikan vastaanotto kriittistä

Yliopistoväki suhtautui uuteen yliopistopolitiikkaan kriittisesti. Selkeä enemmistö koki, että politiikan linjaukset uhkaavat tieteen vapautta ja eriarvoistavat tieteenaloja. Kriitikki kertoo siitä, että etenkin valtakunnan poliittisiin linjauksiin ei luoteta. Paitsi epäjohtonmukaiseksi, sekavaksi ja lyhytjänteiseksi, politiikka koettiin myös eräänlaiseksi ”yksi totuus kerrallaan” -politiikaksi, mikä ilmeni jonkin kaltaisena alistaisena – jopa alistavana – keskustelemattomuutena. Harjoitetun politiikan koettiin johtavan yliopistojen yritysmäistymiseen ja kasvavaan rahan valtaan. Kaikki toiminnan tasot lävistänyt kilpailu- ja huippuyksikköpolitiikka ei myöskään saanut yliopiston arjessa työskentelevien hyväk-

syntää. Lisäksi kritiikki suuntautui ylhäältä alas -periaatteen mukaiseen päätöksentekoon, tehokkuuden ja laadun mekanistisiin mittaamis- ja arviointijärjestelmiin ja hektisiin rakennemuutoksiin, joilla uuden politiikan oppeja yliopistolaitokseen on ajettu. Myös vallanpitäjiä kohtaan osoitetut ironiset ja sarkastiset vastaukset kertovat siitä, että yliopistoväki koki tulleen syrjäytetyksi ja älyllisesti aliarvioituksi tilanteissa, joissa poliittinen retoriikka ja managerikieli asettuivat oman työn, arvojen ja tavoitteiden kanssa ristiriitaan.

Paitsi kriittisiä useat olivat myös epä tietoisia ja hämmentyneitä kaiken muutoksen keskellä. Uuden politiikan lähtökohtaisia ajatuksia, kuten tehokkuuden lisäämistä, tulostavastuun korostamista ja pyrkimistä tieteen huipulle, myös kannatettiin jossain määrin arvoina sinänsä tai ainakin ne hyväksyttiin välttämättöminä tosiasioina, joihin on sopeuduttava.

Yliopisto on kompleksinen ja hierarkkinen instituutio, eivätkä siellä työskentelevät muodosta mitään yhtenäistä joukkoa. Niinpä suhtautumisessa uuteen politiikkaan ilmeni eroja eri ryhmien välillä. Selkeimmät erot suhtautumisessa uuden yliopistopolitiikan ilmenemismuotoihin näkyivät ylempään hallintohenkilöstön ja muiden työntekijäryhmien välillä. Ylempi hallintohenkilöstö suhtautui johdonmukaisesti muita henkilöstöryhmiä positiivisemmin kaikkiin uuden politiikan osa-alueisiin – erityisesti managerialismiin. Lattiatason opetus- ja tutkimustyötä tekevät, lehtorit ja tuntiopettajat, taas edustivat kriittisintä suhtautumista kaikilla politiikan osa-alueilla. Professorikunnan suhtautuminen oli vaihtelevampaa kuin muiden ryhmien. Valta-asetelmien kannalta mielenkiintoista on, että professorit suhtautuivat kaikkein negatiivisimmin uuden politiikan managerialistista hallintovaltaa korostavaan ulottuvuuteen, jonka he kokivat loukkaavan vallinnutta tieteelliseen asiantuntijuuteensa perustunutta valta-asemaansa.

Myös eri tieteenalojen edustajien välillä oli eroja suhtautumisessa uuteen yliopistopolitiikkaan. Jossakin määrin positiivisemmin uuden politiikan ilmenemismuotoihin suhtautuivat kovien tieteiden, lääketieteen ja luonnontieteen, edustajat. Pehmeämpien tieteiden edustajat olivat varauksellisimpia ja odotetusti humanistien suhtautuminen kaikkein kriittisintä.

Uuden politiikan vastaanotto ei ole selkeästi ikä- tai sukupolvikysymys, eivätkä nuoremmat yliopistolaiset ole yksiselitteisesti vanhempia valmiimpia hyväksymään sitä. Myöskään sukupuolten välillä asennoituminen ei eroa johdonmukaisesti, sillä vaikka miehet suhtautuivat yleisesti uuteen yliopistopolitiikkaan hieman naisia positiivisemmin, he suhtautuivat yllättäen managerialismiin naisia negatiivisemmin. Osittain tätä eroa saattaa selittää se, että managerialismiin henkilöstöryhmistä kielteisimmin suhtautuneista professoreista enemmistö on miehiä.

Uuden politiikan vastaanotto on siis myös ristiriitaista. Tämä on ymmärrettävää sitä taustaa vasten, ettei uusi yliopistopolitiikka erilaisine ilmenemismuotoineen ole monoliittista ja siksi että uusmanagerialismi ja muut uuden politiikan periaatteet ovat monilta osin ristiriidassa niiden humboldtilaisen sivistysyliopiston ideaalien kanssa, joihin suomalainen yliopistolaitos on perinteisesti nojautunut. Uusi yliopistopolitiikka kohtaa myös eri tavoin yliopiston eri työntekijäryhmät ja synnyttää osin erilaisia jakoja traditionalistisiin ja reformistisiin rintamalinjoihin. Valta vaikuttaa ja se vastaanotetaan eri tavoin ihmisen aseman, tilanteen ja tulkinnan mukaan.

Suhde uusiin vallan tekniikoihin epäluuloinen

Yleinen suhtautuminen uuden yliopistopolitiikan tekniikoihin oli hyvin varauksellista. Erityisesti kritikoitiin uutta työajan kohdentamisjärjestelmää. Sitä vastoin tutkinnonuudistusta kohtaan osoitettu kritiikki oli maltillisinta. Vastaukset heijastelivat lähinnä epä tietoisuutta tätä yleiseurooppalaista reformia kohtaan, joka ei Suomen yliopistokoulutuksessa kenties merkinnyt niin radikaalia uudistusta kuin monissa muissa maissa.

Työajan kohdentamiseen eli työn toteutumisen seurantaan ja sähköiseen raportointiin (Sole-TM) suhtauduttiin kaikkein negatiivisimmin muun muassa siksi, että neljä viidestä katsoi sen aiheuttavan tarpeetonta lisätöitä ja muutoinakin sen katsottiin toimivan huonosti.

Hallintoväki, erityisesti ylempi hallintohenkilökunta, suhtautui jälleen järjestelmään selvästi myönteisemmin kuin muut työntekijäryhmät.

Myös kokemukset laadunhallinasta ja arvioinnista liittyivät uuden teknologian byrokratisoiviin vaikutuksiin. Yli puolet vastaajista koki näiden toimintojen vieneen kohtuuttomasti aikaa heidän olennaisilta työtehtäviltään. Lähes 80 prosenttia vastaajista myös katsoi, ettei laadunarviointia yksinkertaisesti voida yhteismitallisesti toteuttaa eri tietealoilla.

Olellainen osa uuden politiikanpidon ongelmallisuudesta ja uskottavuuskriisistä tiivistyy siihen, miten henkilöstö suhtautuu tulospalkkausjärjestelmään uutena vallan mekanismina. Kokonaisuudessaan suhtautumista uuteen palkkareformiin voi luonnehtia negatiiviseksi, epätietoiseksi ja ristiriitaiseksi, vaikka enemmistö kokikin palkkojensa nousseen reformin seurauksena. Tuolloin toteutetun UPJ:n on koettu lisäävän managerivaltaa, mutta samalla myös (uus)byrokratisoivaa johtamista ja muita toimintoja. Vaikka UPJ on yleisesti kohottanut palkkatasoa, se koetaan demoralisoivana, epäoikeudenmukaisena ja kilpailua lisäävänä järjestelmänä niin henkilökohtaisesti kuin työyhteisössä. Virkaryhmittäin tarkasteltuna positiivisimmin uuteen palkkausjärjestelmään suhtautui hallintoväki ja tutkijakunta, kaikkein negatiivisimmin taas opetustyöntekijät: lehtorit ja muut opettajat. Mitä kokemattomampi ja nuorempi työntekijä oli, sitä myönteisemmin hän suhtautui uuteen palkkausjärjestelmään. Tulospalkkausjärjestelmä näyttää lisänneen yliopistotyöntekijöiden välisiä tuloeroja. Rahassa mitaten yliopistohierarkian ylemmillä tasoilla toimiva hallintoeliitti ja professorit hyötyivät järjestelmästä eniten, tutkijat ja alempi hallintohenkilöstö vähiten. Ylemmistä hallintohenkilöistä jopa yli kolmannes ilmoitti palkkansa nousseen UPJ:n myötä satoja euroja kuukaudessa, mutta tutkijoista ainoastaan 15 prosenttia kertoi näin tuntuvista palkkorotuksista.

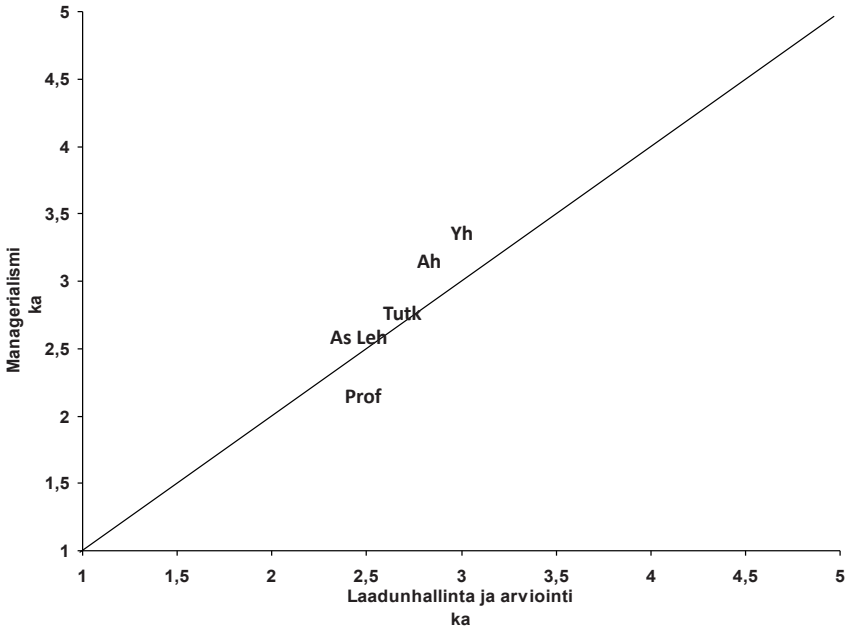
Politiikan tekniikoihin liittyvät avovastaukset kuvastavat sitä, miten näiden uusien hallinnan muotojen koettiin lisänneen suoritekeskeiselle kulttuurille ominaista ”epätyötä”. Uusien tekniikkojen koettiin myös ruokkineen Ballin kuvaamaa sepitteellisyyden kulttuuria. Sepitteelli-

syys merkitsee eräänlaisen keinotodellisuuden rakentumista. Omasta työstä, sen tavoitteista, suunnitelmista, ajankäytöstä ja tuloksista – siis itsestä työntekijänä – samoin kuin koko organisaatiosta joudutaan esittämään järjestelmälle arvioitavaksi yhdenlainen totuus, joka vain viitteellisesti tai ei lainkaan vastaa oikeaksi koettua todellisuutta, työlle asetettuja henkilökohtaisia tavoitteita ja siihen liittyviä arvoja. Erityisesti UPJ:n arviointiprosesseissa esimies–alaiskeskusteluineen ja kasvotonta valtaa käyttävine arviointiraateineen tämä sepeitediskurssin läpäisemä hallintasuhde nousee korostuneesti esille.

Managerialismi ja laadunhallinta jakavat eniten yliopistoväen näkemyksiä

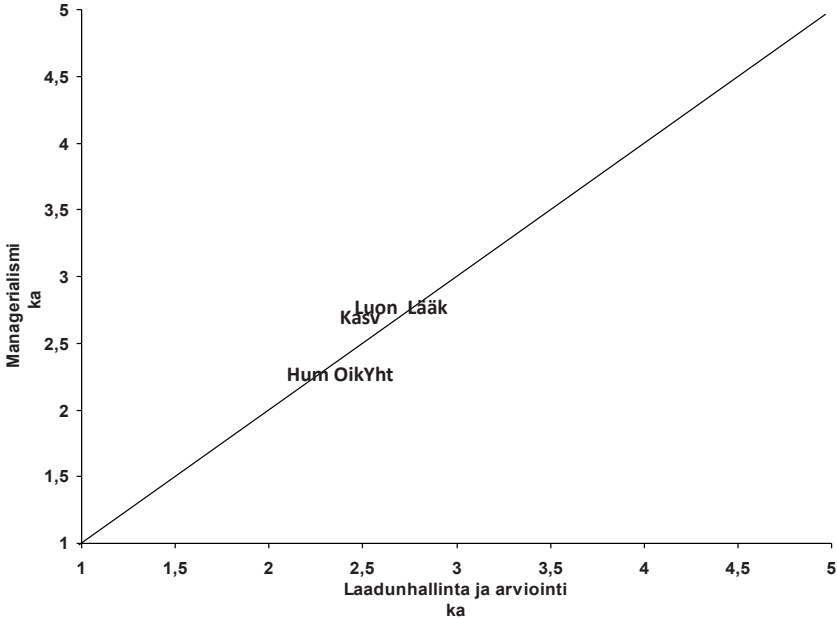
Suhtautuminen koko muuttuvaan yliopistopolitiikkaan, sen osa-alueisiin ja uusiin politiikan teknologioihin vaihtelee muun muassa sen mukaan, mihin henkilöstökategoriaan vastaaja kuului, mitä tieteenalaa hän edusti tai minkä ikäinen hän oli. Kuviossa 99 on yhdistetty uuden teknologian kaksi keskeistä elementtiä, managerialistinen hallintamalli sekä laadunhallinta ja arviointi, jotka tutkimuksessamme erottelevat eri ryhmien suhtautumista kaikkein selväpiirteisimmän. Nämä yliopistojen käytäntöihin eri tasoilla syvällisesti vaikuttavat institutionalisoituneet hallinnan uudet muodot edustavat monessa mielessä uuden politiikan kovaa ydintä. Kuten diagonaalikuviossa näkyy, suhtautuminen molempiin oli kriittistä: vastauskeskiarvot jäivät pääsääntöisesti alle neutraalin eli kolmen.

Molemmat hallintohenkilöstöryhmät erottuvat selvästi positiivisemmalla suhtautumisellaan muista työntekijäryhmistä. Ääripäitä edustavat ylempi hallintohenkilöstö (ka 3,0) ja opetustyoiläiset (ka 2,3). Myös managerialismiin suhtautumisessaan henkilöstöryhmät erottautuivat selvästi. Vahvimmin uutta julkishallinnan tapaa kannattivat ylemmät hallintotyöntekijät, sitten alemmat hallintotyöntekijät. Vas-takkaiseen päätyyn taas sijoittuivat hyvinkin kriittiset professorit ja siten assistenttikunta. Näin kuviossa 99 ääri-ryhmät muodostuivat hallintoeliitistä ja professorikunnasta.



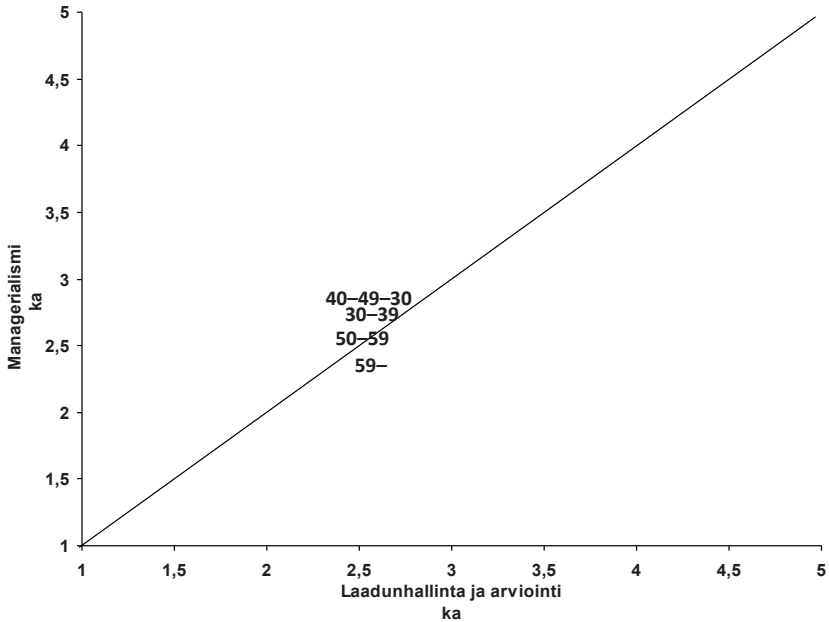
KUVIO 99. Eri henkilökuntaryhmien suhtautuminen managerialismiin uutena yliopistopolitiikan osa-alueena sekä laadunhallintaan ja arviointiin vallanteknologiaa

Kuviossa 100 on tarkasteltu puolestaan eri tieteenalojen välisiä eroja suhtautumisessa managerialismiin sekä arvioinnin ja laatutyön teknologiaan. Myös tieteenalojen välillä ilmenee selkeitä eroja. Suhtautumisessa laadunhallintaan ääripäitä edustivat lääketieteilijät (ka 2,8) ja humanistit (ka 2,2). Jakaumissa voidaan jossain määrin löytää jako pehmeisiin ja koviin tieteisiin ainakin siinä mielessä, että humanistien suhtautuminen on tilastollisesti merkitsevästi negatiivisempaa kuin lääke- ja luonnontieteilijöiden. Myös managerialismiin eri tieteenalojen edustajat suhtautuivat eri tavoin. Suosiollisimmin siihen suhtautuivat lääketieteilijät ja luonnontieteilijät, selvästi kielteisimminkin taas oikeustieteilijät, yhteiskuntatieteilijät ja humanistit.



KUVIO 100. Eri tieteenalojen suhtautuminen managerialismiin uutena yliopistopoliittikan osa-alueena sekä laadunhallintaan ja arviointiin vallanteknologiana

Myös ikä erottelee yliopistoväen suhtautumista laadunhallintaan ja arviointiin (kuvio 101). Laadunhallintaan ja arviointiin suhtautuivat kaikkein suosiollisimmin nuorimmat, alle 30-vuotiaat, kriittisimmin taas keski-ikäiset, 50–59-vuotiaat. Managerialismin suhteen erot olivat suuremmat. Rajapyykkinä toimi lähinnä 50 vuoden ikä siten, että nuoret olivat myötäsukaisempia ja etenkin yli 59-vuotiaat kriittisiä. Kuviossa erottautuvat toisistaan jossakin määrin nuoret ja vanhemmat.



KUVIO 101. Eri ikäluokkien suhtautuminen managerialismiin uutena yliopistopolitiikan osa-alueena sekä laadunhallintaan ja arviointiin vallanteknologiana

Vallankäytön ylätasot vaikutusmahdollisuuksien ulottumattomissa

Kokonaiskuva vallan jakaantumisesta on selkeä: kuta ylemmällä portaalla valtaa käytetään, sitä kriittisemmäksi yliopistoväen äänenpaino käy. Ministeriötaso asettuu vedenjakajaksi: sillä arvioidaan olevan ehdottomasti liikaa valtaa. Valtaa sen sijaan haluttiin eniten lisää oman yksikön johtajalle, mutta myös tiedekunnan dekaanille. Ehkä yllättävää on, että kaikkein tyytyväisimpiä oltiin rehtorin vallan määrään, mikä tosin saattaa johtua siitä, ettei uutta yliopistolakia vielä tuolloin oltu lopullisesti hyväksytty ja rehtorin asemaa tarkemmin säädelty.

Liiallisen vallan keskittämisen ministeriötasolle koetaan heikentäneen kauttaaltaan yliopistojen toiminnan kokonaisvaltaista hallintaa.

Vastaajat olivat sangen yksimielisiä siitä, että koko yliopistojen hallinta ja johtaminen sekä vallan käyttö ovat uuden yliopistopolitiikan aikana menneet kehnompaan suuntaan. Tietynlainen ulkopuolisuus suhteessa ylätason hallinnollisiin asioihin näkyi vastauksissa: noin 60 prosenttia vastaajista koki olevansa huonosti tai ei lainkaan perillä opetusministeriön tai oman yliopistonsa suunnitelmista ja päätöksistä.

Kun siirrytään omasta työstä ja yhteisöstä laajempiin toimintaympäristöihin, koetaan subjektiivisten vaikutusmahdollisuuksien romahduttavan. Tämä ei kuitenkaan näytä tarkoittavan sitä, että yliopistoväki suhtautuisi suinkaan välinpitämättömästi hallinnollisiin ja vallankäyttöön liittyviin kysymyksiin: vähemmän kuin viidesosa vastaajista ilmoitti näiden asioiden olevan yhdentekeviä.

Edellä esitetyt koko vastaajajoukkoa yhdistävät yleislinjat eivät kuitenkaan peitä alleen sitä tosiasiaa, että yliopistotyöntekijät ovat vallankäyttöä ja osallistumismahdollisuuksiakin koskevilla kysymyksissä jakautuneet eri ryhmiin. Tämä jako näyttää yllättävän suoraan heijastavan akateemisen maailman valtahierarkioita. Ehkä yksi tämän tutkimuksen merkittävin – joskaan ei välttämättä yllättävin – tulos on se, että suomalaisen yliopiston valtahierarkian huipulla oleva ylempi virkamieskunta on monissa suhteissa sangen etäällä lattiataason työntekijöistä – olivatpa he sitten akateemisia opettajia ja tutkijoita tai alemmissa hallinto- ja suunnittelutehtävissä työskenteleviä. Ylemmät virkamiehet, jotka tutkimuksessaamme tarkoittavat päällikkötasoisia virkamiehiä lähinnä laitostason yläpuolella, näyttävät samastuvan johdonmukaisesti muita ryhmiä enemmän uuden politiikan arvoihin ja periaatteisiin. He erottuvat myös professorikunnasta, joka tosin monilta osin on suhtautumisessaan ja kokemuksiltaan lähellä hallintoeliittiä. Mutta professorien asema lattiataason akateemisen työn ja hallintoeliitin välimaastossa on selvästi myös ristiriitainen. He edustavat perinteistä yliopiston vallan ydintä, professionaalista akateemista valtaa, jonka asemaa ja vaikutusmahdollisuuksia uusi julkisjohtaminen (NPM) uhkaa työntää yliopiston valtaketän reunoille.

Uuteen hallintokulttuuriin vastaajat suhtautuivat keskimäärin varauksellisesti. Kritiikkiä saivat niin uuden hallinnon paljon markkinoi-

tu avoimuus, toiminnan demokraattisuus kuin ylipäätään uuden hallintokulttuurin toimivuus.

Kaikkein kauimmaksi korkeista virkamiehistä suhtautumisessaan ja kokemusmaailmassaan asettuvat yliopistojen opetustyöläiset, lehtorit ja tuntiopettajat sekä osin myös assistenttikunta. Nykyisen yliopistopolitiikan arvot ja hallintokulttuuri eivät saa heiltä juuri hyväksyntää. He myös kokevat kaikkein vähiten vaikutusmahdollisuuksia lähes millä tahansa hallinnon tasolla. Ei ole kovin paljon liioiteltua väitettä, että yliopistoväki on polarisoitumassa kahteen pooliin suhteessa uuteen politiikkaan.

Sukupuoli ei noussut kovin selkeästi yliopistoväen kokemuksi ja näkemyksiä jakavaksi tekijäksi. Yleislinjana miesten ja naisten asennoitumisessa on, että miehet suhtautuvat naisia positiivisemmin niin politiikan yleisiin linjauksiin kuin politiikan tekniikoihin, hallintokulttuuriin ja hyväksyvämmin vallan jakautumiseen. Tosin tulos ei ole täysin johdonmukainen. Tuloksemme antavat kuitenkin viitteitä siitä, että sukupuolten väliset erot ovat rakentuneet muiden jakojen ja hierarkioiden sisälle. Esimerkiksi naisprofessorit kokivat mieskollegoitaan selvästi useammin ongelmaksi sen, että heillä ei ole aikaa tehdä riittävän perusteellisesti työtehtäviään. Akateemisen väen kokemusten perusteella ja tasa-arvokysymykset näyttävät yliopistossa edelleenkin olevan yhteydessä sukupuoleen. Naiset näkevät mieskollegoitaan selvästi useammin todellisen vallankäytön keskittyneen miehille. Samoin kokemus sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta on vastaajan sukupuolesta riippuvainen; miehet kokivat naisia selvästi useammin, että omassa työyhteisössä molempia sukupuolia kohdellaan tasa-arvoisesti.

Uusi managerialistinen johtamismalli sekä siihen perustuvat johtamis- ja hallintokäytännöt saivat muita osa-alueita laajemman hyväksynnän, joskin näihinkin suhtauduttiin vain neutraalisti tai epävarmasti, ei positiivisesti. Ehkä tämä kärjistettynä voisi kertoa siitä, että ”välttämättömyys on vähitellen kääntymässä hyveeksi” – onhan globaalia johtajakeskeistä johtamis- ja hallintatapaa ajettu new public management -liikkeenä systemaattisesti suomalaisen yliopistomaailmaan jo vuosikausia.

Uusmanagerialistinen hallinta- ja johtamiskulttuuri ovat sysänneet syrjään suomalaiseseen yliopistoon 1970-luvun demokratisoitumisen vuosina juurtunutta ja laajasti hyväksyttyä kollegiaalista hallintotapaa, joka korosti yksiköiden ja tiedekuntien autonomiaa ja kolmikantaista hallintomallia. Kysymys on siis sekä valtapoolien että kulttuurien yhteentörmäyksestä. Ministeriön ja valtiovallan tehtävänä on suomalaisen yliopistotradition mukaisesti ollut taata lähinnä toiminnan puitteet ja resurssit. Vaikka ministeriö on periaatteessa luopunut normatiivisen etukäteishallinnan käytöstä ja siirtynyt dialogisen tulossopimusneuvottelumekanismin käyttöön, on ministeriötason taloudellinen ja ideologinen ohjaus kiristynyt ja asettanut itse asiassa entistä tiukemmat reunaehdot päätöksenteolle yksiköissä ja yliopistoissa muun muassa tulostavastuullisuuden ja niukkenevan julkisen rahoituksen puitteissa. Tämä näkyy vastaajien asenteissa: valtaa nähdään olevan liikaa ennen muuta ministeriöissä ja niihin vaikuttaminen koetaan lähestulkoon mahdottomaksi.

Mielekästä työtä kovenevassa aikapaineessa

Niissä maissa, joissa neoliberalistisiin arvoihin ja managerialistisiin käytäntöihin perustuvaa yliopistopolitiikkaa on harjoitettu pidempään ja perusteellisemmin, ovat tutkimukset osoittaneet akateemisen työn muuttuneen kovemmaksi. Myös lukuisat muut niin yliopistoja kuin työelämää laajemminkin koskevat tutkimukset kertovat työelämän käyneen ankarammaksi. Myös oman tutkimuksemme tulokset antavat viitteitä siitä, että näin kokevat myös Turun ja Joensuun yliopistojen työntekijät. Tosin suhde työhön ei suinkaan ole näin yksioikoinen, vaan sisältää erilaisia ristivetoja. Yliopistolaiset kokevat oman työnsä edelleen mielekkääksi ja merkitykselliseksi, vaikka samaan aikaan työolosuhteissa on ongelmia, kuten stressiä ja ajanpuutetta. Puola aikaresurssista koetaan aineistossamme kaikkein merkittävimmäksi työtä koskeväksi negatiiviseksi kokemukseksi. Niinpä ei ole yllättävää, että selvä enemmistö (70 %) vastaajista ilmoitti tekevänsä ylitöitä iltai-

sin ja viikonloppuisin. Tätä voi myös tulkita niin, että yliopistotyö on edelleenkin kutsumusluonteista: siinä ei lasketa työtunteja eikä haikaila ylityökorvausten perään – tosin osalle tilanne on ehkä myös pakon sanelemaa. Yliopistoväen vastauksissa on myös ristiriitaisuuksia. Kun noin 90 prosenttia vastaajista arvioi työnsä itselleen merkitykselliseksi, on yllättävää, että kahta viidestä vastaajasta houkutteli hakeutuminen yliopiston ulkopuolelle töihin sopivan tilaisuuden tullen. Pätkätyöläisyys on luonnollinen selitys aikomuksiin vaihtaa työnantajaa. Vastaukset tuntuvat ymmärrettävämiltä myös, kun muistetaan että lähes 60 prosenttia vastaajista koki yliopiston uudistusten vähentäneen työnsä mielekkyyttä ja yli 60 prosenttia koki oman yksikkönsä työilmapiirin epävarmaksi.

Yliopistotyön sisäiset jaot erottelivat selvästi kokemuksia omasta työstä. Professorit ilmaisivat vahvaa sitoutumista työhönsä ja olivat suhteellisen tyytyväisiä oman yksikkönsä työilmapiiriin. Sen sijaan professorit – ja erityisesti naisprofessorit – olivat tyytymättömämpiä aikaresurssiinsa. Assistentit, lehtorit ja muut opetustehtävissä toimivat arvioivat työnsä vähiten mielekkääksi ja työilmapiiriin huonoimmaksi. Nämä ryhmät kokivat myös aikapaineita enemmän kuin tutkijat. Tutkijakunta koki aikaresurssinsa parhaimmiksi. Lisäksi tutkijat ilmaisivat yhdessä ylemmän hallintohenkilöstön kanssa kokevansa suurinta mielekkyyttä työssään. Kun vertaillaan ylempää ja alempaa hallintoväkeä, oli ylempi hallintohenkilöstö tyytyväisempi työilmapiiriin, koki työnsä mielekkäämmäksi ja oli sitoutuneempaa yliopistoon kuin alempi hallintohenkilöstö.

Aseman lisäksi tieteenala, ikä ja kokemus erottelivat vastaajien näkemyksiä yliopistotyöstä. Oikeustieteilijät suhtautuivat positiivisimmin työhönsä ja työolosuhteisiinsa, kun taas kasvatustieteilijät ja humanistit kokivat eniten ongelmia. Nuoret yliopistotyöntekijät ja lyhimmän aikaa yliopistolla työskennelleet arvioivat aikaresurssinsa parhaimmiksi. Lisäksi nämä ryhmät kokivat työnsä muita ryhmiä mielekkäämpänä ja toisaalta kuitenkin sitoutuivat yliopistoon työpaikkana vähemmän kuin seniorit ja kokeneet yliopistolaiset.

Akateemisen työn muutosta luonnehtii kokemus toisarvoisten – esimerkiksi hallinnollisten töiden – lisääntymisestä. Toisarvoiset työt ovat

vähentäneet opetukseen ja etenkin tutkimukseen käytettävän työajan määrää. Yhä enemmän aikaa kuluu oheistehtäviin: työn byrokraattiseen suunnitteluun, arviointiin, raportointiin ja niin edelleen. Tämä kehityssuunta koetaan paitsi turhauttavana myös yhdenlaisena näennäisten ja usein valheellisten seipitteiden tuottamisena.

Yliopiston massoituminen näkyi selvästi myös opetustyön kokemuksissa. Opettajiston valtaosa koki, että opettaja-opiskelijasuhdeluksi ei ollut yliopistoissa kohdallaan: opetuksen vakava kehittäminen oli mahdotonta suurten opiskelijamäärien vuoksi. Yli puolet opetusväestä arvioi, että asiakkuusajattelu oli vahvistunut yliopistossa ja opiskelijoista oli tullut yhä enemmän asiakkaita. Tutkijoiden joukossa autonomian kokemus omassa tutkimustyössä oli erittäin vahva. Mitä korkeampi akateeminen asema vastaajalla oli, sitä positiivisempi kokemus hänellä oli oman tutkimustyönsä autonomiasta.

Kyselyssämme tutkimme myös vastaajien käsityksiä ja kokemuksia hallintotyöstä, jonka asema akateemisessa työkuultuurissa on ristiriitainen ja joka näyttäytyy opetus- ja tutkimushenkilökunnalle usein eräänlaisena epätyönä tai välttämättömänä pahana. Kysymyksiin vastasivat sekä hallintotyötä pääasiallisesti tekevä hallintohenkilöstö että ne opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvat, joiden työnkuvaan kuului hallintotehtäviä. Kompleksiseksi ja monitasoiseksi hallintotyön käsitteen tekee se, että toisaalta se tarkoittaa sellaisia byrokraattisia ja rutiininomaisia tehtäviä, jotka kuuluvat kaikille yliopiston työntekijöille, mutta toisaalta varsinaiselle hallintohenkilöstölle hallintotyö tarkoittaa myös muun muassa suunnittelu-, ohjaus- ja asiakaspalvelutehtäviä. Kysymyksissämme keskityimme siihen hallintotyöhön, joka liittyy hallintohenkilöstön työtehtäviin sekä yleisemmin hallintohenkilöstön ja hallinto- ja suunnittelutyön asemaan yliopistossa. Näkemykset erosivat odotetusti erityisesti opetus- ja tutkimushenkilökunnan ja hallintohenkilökunnan välillä, mutta myös hallintohenkilökunnan sisällä asema (ylempi ja alempi henkilöstö) ja taso, jolla yliopistossa työskenneltiin (keskushallinto vs. tiedekunta- ja laitoshallinto), erottelivat kokemuksia. Hallintotyön kompleksisesta asemasta ja kytkeytymisestä yliopiston valtahierarkioihin yliopiston arjessa kertoo muun muassa se, että

laitos- ja tiedekuntatasolla koettiin vaikeaksi sitoutua keskushallinnon vaatimuksiin. Suurin osa hallintotyöntekijöistä työskentelee laitos- tai tiedekuntatasolla, mikä saattaa selittää sitä, että noin puolet hallintotyöntekijöistä samaistui vahvemmin yksikön tutkimus- ja opetushenkilökuntaan kuin keskushallintoon.

Hallintotyöntekijöiden vastauksista kuvastui paitsi kokemus oman työn merkityksellisyydestä myös tietty turhautuminen, joka tuntui liittyvän osittain myös yliopiston uudistuksiin. Moni hallintotyöntekijä myös koki, ettei opetus- ja tutkimushenkilökunta arvosta heidän työtään. Eri henkilöstöryhmien välillä olikin havaittavissa, että kokemukset omasta ja muiden vallasta ja vaikutusmahdollisuuksista olivat ristiriitaisia. Kun opetus- ja tutkimushenkilökunnasta yli puolet koki, että hallintohenkilökunnan valta on vahvistunut suhteessa muuhun henkilöstöön, vain runsas viidennes hallintohenkilöstöstä koki samoin.

Vaihtelevat identiteetit: tutkimus ja opetus akateemisen työn ytimessä

Yliopistoväen työn merkityksellisyyttä ja identiteettiä analysoitaessa keskeinen tulos on se, että huolimatta työn ehtojen kiristymisestä ja uusien hallintamuotojen tuottamien oheistöiden lisääntymisestä opetus- ja tutkimushenkilökunnan työ lepää edelleen kahden perinteisen yliopistotyön kivijalan, opetuksen ja tutkimuksen, varassa. On luonnollista, että opetus- ja tutkimushenkilöstön identiteetti eroaa selvästi hallintohenkilökunnan identifioitumisesta, joille työn keskeiset merkityksen lähteet liittyvät työn vaikuttavuuteen, palvelutehtävään ja ammattitaitoon. Mielenkiintoista on, että hallintotyöntekijät kokivat työnsä merkityksellisyyden toteutuvan useammin kuin opetus- ja tutkimushenkilökunta.

Lehtorit ja muut opettajat identifioituvat vahvemmin opetukseen ja yliopistoinstituutioon liittyviin teemoihin, kun taas tutkijat ja tutkijakoulutettavat tutkimukseen ja tieteenalaan liittyviin teemoihin. Professorit ja assistentit puolestaan eivät identifioituneet yhtä selkeästi sen

paremmin tutkimukseen kuin opetukseen vaan tasaisemmin näihin ja lisäksi myös hallintoon. Kuitenkin professorit kokivat tutkimuksen kaikkein vahvimmin kutsumusluonteisena ja työnsä tyydytyksen lähteenä. Myös tieteenalat erottelivat vastaajien kokemuksia merkityksellisistä asioista työssä. Oikeustieteilijät, yhteiskuntatieteilijät ja luonnontieteilijät korostivat tutkimukseen liittyviä teemoja muita tieteenaloja enemmän, kun muilla aloilla korostettiin enemmän opetusta.

Opetus ja tutkimus toimivat siis yhtenä keskeisenä identifioitumisen vedenjakajana opetus- ja tutkimushenkilökunnan välillä, mikä kertoo myös tutkimuksen ja opetuksen erillisyydestä yliopistoinstituutiossa. Vastaajat eivät myöskään miellä näiden kombinaatiota keskeisenä työn merkityksellisyyden lähteenä, mikä on yksi osa perinteisiä akateemisia arvoja. Oireellista tässä suhteessa on se tulos, että lehtorit ja muut opettajat kokivat vähiten saavansa arvostusta tutkimustyöstä. Opetuksen ja tutkimuksen erillisuus näkyy myös organisaatiossa: ne mielletään hallinnollisesti omiksi alueikseen. Tämän päivän yliopistossa tutkimusta johtavat omat vararehtorit ja dekaanit, opetusta omansa.

Tutkimuksen ja opetuksen dilemmalla on myös sukupuolijakoihin ja hierarkioihin liittyvä ulottuvuutensa. Paitsi että aineistossamme opetustehtävissä on naisenemmistö (professoreissa huomattava miesenemmistö), myös opetustyö hahmottuu tuloksissamme edelleen tietyllä tavalla naisten alueeksi. Naiset suhtautuivat miehiä selvästi myönteisemmin yliopisto-opetuksen kehittämiseen, kun sitä kysyttiin asenteina yliopistopedagogiikkaan. Sen sijaan naiset kokivat saavansa tutkimustyöstä selvästi vähemmän arvostusta mieskollegoihinsa verrattuna. Toisaalta naiset eivät kuitenkaan näytä identifioituvan työhönsä oleellisesti vähemmän tutkimuksen kautta. Sukupuoli ei siis ole keskeisin tutkimus-opetusjaon määrittäjä.

Samassa yliopistoyhteisössä oman identiteetin suuntaa ja rajoja siis haetaan ja korostetaan varsin eri tavoin. Jossain määrin vastaukset viittaavat siihen, että sellaiset perinteiset yleiset akateemiset arvot ja eetos kuten tieteen edistyminen ja merkitys yhteiskunnassa, kriittisyys ja tieteen autonomia myös laajemmin kuin omaan työhön liittyen eivät nouse päällimmäisiksi opettajien ja tukijoiden identifioitumisen

lähteiksi. Pikemminkin identifikaation kohteet löytyvät omasta tutkimustyöstä ja oman tieteenalan piiristä sekä välittömämmin oman työn henkilökohtaisista merkityksistä, kuten kehittymisestä yksilönä omassa työssä, henkilökohtaisesta menestyksestä ja arvostuksesta, työn sisällöistä ja työn sosiaalisista piirteistä. Jossain määrin näyttää siltä, että tutkimustyö mielletään paljolti palkkatyöksi sen perinteisessä mielessä – joskin sisällöllisesti rikkaaksi. Tämä on hyvin ymmärrettävää, sillä tämän päivän tutkijan pätkätyötodellisuus rahoitus- ja byrokratiaongelmineen, epävarmuuksineen ja niukkoine aikaresursseineen ei välttämättä kirkasta tutkimustyön akateemista gloriovia.

Vallan mekanismit ja vaikutukset

Luvussa 2 esiteltiin Simolan (2009; ks. myös Rinne ym. 2011) kehittämä malli valtamekanismien vaikutuksista. Kyselylomakkeessa oli varsin vähän osioita, joissa suoraan ja konkreettisesti kysyttiin uudistusten vaikutuksia vastaajien työhön. Lähinnä tällaisia kysymyksiä sisältyi uuden politiikan tekniikkoja koskeviin väittämäpattereihin. Tämä johtui ainakin osaltaan siitä, että edellä esitetty valtamekanismien vaikutuskohteiden nelikenttä muotoutui lopullisesti vasta kyselylomakkeiden valmistumisen jälkeen. Tästä huolimatta näyttäisi perustellulta tarkastella, mitä valtamekanismien rajallinenkin vaikutusanalyysi tuottaa tässä aineistossa. Tässä ei eritellä vaikutuksia eri vastaajaryhmittäin, vaan se tulee esiin muissa analyyseissa. Havainnot voidaan kiteyttää asetelmaan 5.

Asetelma 5. Valtamekanismien vaikutuskohteet akateemisessa työssä

VALTA-SUHTEE- LUONNE POLIITTINEN ULOTTUVUUS	DISTRIBUTIIVINEN resurssi- ja toimijakeskeinen; paino taktisessa, tietoisessa ja intentionaalisisessa	RELATIONAALINEN rakennepeskeinen; paino strategisessa, tiedostamattomas- sa ja vaistomaisessa
INTRESSI- POLIITIikka politiikan ”pinta-vaikutus” (<i>politics</i>); jako- ja etupoliittikka: ”kuka saa mitä ja keneltä?”	VOIMAVARAT palkka, työolosuhteet, aikaresurssit, sosiaalinen tuki oman motivoituneis- suuden kokemus Palkka on riittävä: 40 (10) 50 UPJ on oikeudenmukainen mittari: 10 (10)70 UPJ on lisännyt työpaineita: 30 (30) 30 ja lisännyt työmotivaatiota: 10 (20) 60 LVA lisää työn mielekkyyttä: 20 (30) 50 LVA:n ulkopuolinen arviointi on sisäistä luotettavampaa: 40 (20) 30 KTAJ on joustavoittanut, suunnitelmal- listanut ja edesauttanut omaa työtä: 10–30 (20–30) 50–70 KTAJ/TAK/LVA aiheuttavat turhaa lisätyötä: 60/80/60 (10/10/20) 20/10/10	ASEMA oma positio suhteessa alempiin, vertaisiin ja ylempiin työssä sekä yleisemmin toiminnan kentässä ja vallan verkostoissa UPJ:n myötä palkka noussut vähän tai paljon kaikilla: ylimmillä 80 %:lla, alimmilla 60 %:lla ja hallinnossa enemmän kuin tutkimus/opetus- toimissa UPJ on lisännyt keskinäistä kilpailua: 30 (30) 30 ja huonontanut yksikön työilmapiiriä: 50 (30) 10 KTAJ on parantanut töiden jakamista, avoimuutta ja oikeudenmukaisuutta: 10 (40) 50 Työntekijöiden eriarvoinen kohtelu on lisääntynyt: 20 (50) 30
SYVÄPOLIITIikka politiikan ”syvä-vaikutus” (<i>political</i>); subjektiviteetti- politiikka: ”miten hallita itseä?”	AUTONOMIA ammattilinen itsemääräämisoikeus, pelitila ja itsenäisyys; integriteetin ja työn omaehtoisuuden kehittämisen edellytykset Vaikutusmahdollisuudet ovat vähentyneet: 10 (40) 50 Esimiehen valta on lisääntynyt: 20 (30) 40 KTAJ/TAK/LVA ovat lisänneet johtajan/ työnantajan valtaa 20/20/30 (40/50/40) 30/30/20 Laitoksen johtajalla valtaa liikaa (5–10), sopivasti (30–50) ja liian vähän (30–50) Omat vaikutusmahdollisuudet omassa työssä ja yksikössä riittävät (80) ja vähäiset (10–12)	IDENTITEETTI ammattilinen minäkuva, käsitys itsestä ammattilaisena, käsitys omasta työstä, työn mielekkyydestä, merkityksestä ja suhteesta muihin töihin Viime aikojen uudistukset vähentäneet oman työn mielekkyyttä: 60 (20) 20 UPJ:n arviointikeskustelut laitos- johtajan kanssa vahvistaneet amma- tillista identiteettiä: 20 (20) 50 TAK saa tuntemaan oman työn tehdastyöksi: 40 (30) 30 LVA yksipuolistanut käsitystä hyvästä tutkimuksesta ja opetuksesta: 50 (30) 10 LVA-puhe ei sovi akateemiseen työhön: 60 (20) 30

Huom. Kaikki luvut ovat prosentteja ja väittämien vastausjakautumat on esitetty kymmenen prosentin tarkkuudella, joten summat eivät aina ole 100. Ensinnä ilmaistaan ”samaa tai melkein samaa mieltä” olevien, sitten suluisissa ”ei samaa eikä eri mieltä” olevien ja sulkujen jälkeen ”eri mieltä ja melkein eri mieltä” olevien suhdelu prosentteina. Kauttaviivalla on osoitettu toisen läheisen kysymyksen jakautumat ja väliviivalla vaihteluväli.
Asetelman lyhenteet: UPJ = uusi yliopiston palkkausjärjestelmä; LVA = laadunvarmistus ja -arviointi; KTAJ = kokonaistyöaikajärjestelmä; TAK = työntekijän kahdentumisen seuranta.

Asetelmaan kootuista havainnoista voi tehdä joitakin varsin selkeitä johtopäätöksiä siitä, miten tähän kyselyyn vastaajat ovat kokeneet uusien valtamekanismien vaikuttaneen heidän työhönsä sekä intressipolitiikan että syväpolitiikan tasoilla.

Näyttää ilmeiseltä, että yliopistolaiset ovat varsin tyytyväisiä palkkatasoonsa, joka uuden palkkajärjestelmän ansiosta on valtaosalla nousut. Tämä tyytyväisyys korostuu sitä tyytymättömyyttä vasten, jota tunnetaan UPJ:n epäreiluutta kohtaan: ani harva pitää palkkauksen määräytymistä oikeudenmukaisena. Yksi syy tähän näkyikin selkeästi toisaalla: UPJ näyttää nostaneen eniten ja systemaattisesti hierarkiassa ylempien palkkoja sekä – mielenkiintoista sekkin – enemmän hallinnon kuin opetus/tutkimushenkilökunnan palkkoja. Epäoikeudenmukaisuuden kokemusta vahvistaa se, että vain harvojen mielekkyyden kokemusta ja vielä harvempien työmotivaatiota uudistukset ovat kohottaneet. Työpaineiden kasvu sen sijaan jakaa vastaajajoukon tasan: yhtä suuri osa vastaajista näkee palkkausjärjestelmän lisänneen, pitäneen ennallaan ja vähentäneen työpaineita. Selväksi käy, että huomattava enemmistö kokee kaikkien keskeisten uudistusten aiheuttaneen lähinnä turhaa lisätyötä, millä on ajateltavissa olevan huomattava merkitys työssä jaksamiselle ja voimavarojen riittävyden kokemukselle.

Muutoksista työntekijöiden kokemaan asemaan akateemisen työn hierarkiassa aineisto kertoo vain vähän, ja teema jakaa vastaajajoukkoa vahvasti. Monet arvelevat UPJ:n lisänneen keskinäistä kilpailua ja vielä useammat huonontaneen työpaikan ilmapiiriä, eikä töiden avoimen ja oikeudenmukaisen jakautumisen nähdä lisääntyneen. Olennaista kuitenkin on, että suhteellisen pieni vähemmistö on kokenut työntekijöiden suoranaisten eriarvoisen kohtelun lisääntyneen. Tämä teema kuitenkin nousi monissa avovastauksissa voimakkaasti esiin.

Sen sijaan autonomian suhteen kyselyn sanoma on helpommin tulkittavissa: suomalaisessa yliopistotyössä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja tutkimuksen autonomia koetaan erittäinkin hyväksi, vaikka hallintohenkilöstön ja suunnittelijoiden vallan katsotaankin lisääntyneen. Tätä korkean luottamustason tulkintaa vahvistaa se, että oman yksikön johtajalla ei nähdä olevan liikaa valtaa, vaan monien mielestä jopa liian vähän.

Ammatillinen identiteetti näyttäisi yliopistolaisten mielestä kuitenkin olevan vaarassa. Viime vuosien uudistusten koetaan heikentäneen juuri tätä työn ydintä. Valtaosa vastaajista näkee uudistusten vähentäneen työnsä mielekkyyttä, arvelee UPJ:n arviointikeskustelujen murta- neen ammatillista identiteettiään, näkee laadunvarmistuksen ja -arvi- oinnin yksipuolistaneen käsitystä hyvästä tutkimuksesta ja opetuksesta sekä pitää lautupuhetta yleisemminkin sopimattomana akateemiseen työhön.

Kaiken kaikkiaan voitaneen ensinnäkin sanoa, että uudet politiik- kateknologiat ovat Suomessa konkretisoituneet tekniikkoina ja valta- mekanismeina, joiden koetaan vaikuttavan akateemiseen identiteeti- tiin ja työtä kehystävään aikaresurssiin pikemmin kuin työn asemaan ja autonomiaan. Uudistukset näyttäisivät siis osuvan yhtäältä työn sy- vään ytimeen (olemuksen, arvoihin ja moraaliiin), toisaalta työn te- kemisen konkreettiseen kehykseen (työn määrään). Näiden kriittisten tuntemusten vastapainona toimii varsin vahva kokemus ammatillisesta autonomiasta ja vaikutusmahdollisuuksista työyksikössä. Yhdistel- mä saattaa yksilölle merkitä täydellistä tilausta työuupumukselle: siinä yhdistyy käsitys ulkoa ja ylhäältä tulevasta vahvasta uhasta, kokemus lisääntyneestä työmäärästä ja kiireestä sekä usko omiin henkilökohtai- siin vaikutusmahdollisuuksiin niiden edessä. Ehkä tämä heijastaa myös eräänlaista työn privatisoitumista uuden hallinnan kehyksessä. Suorite- keskeisessä ja managerialistisessa kulttuurissa organisaatioiden kilpailu, erinomaisuuden tavoittelu, selviytyminen ja tilivelvollisuus redusoitu- vat yksilön kilpailupaineiksi, erinomaisuuden tavoitteluksi, selviytymi- seksi ja tulosvastuiksi. Ehkäpä on kyse myös autonomisuuden illuusi- osta – työskentelystä jonkinlaisessa ”valvotussa tulosvastuun vapaudes- sa” – tai foucault’laisittain: työskentelystä vallan yksilöitä alati valvo- van, arvioivan ja tutkivan katseen alaisuudessa.

Toiseksi näyttäisi siltä, että kyse on paitsi valtamekanismeista itses- tään myös siitä tavasta, joilla ne on tuotu suomalaisen yliopistokent- tään. Vahva usko omaan henkilökohtaiseen autonomiaan ja vaikutus- mahdollisuuksiin laitostasolla korostaa selvää epäluottamusta akatee- misen hierarkian ylempiä portaita ja erityisesti valtionhallinnon päättä-

jiä kohtaan. On ajateltavissa, että akateeminen väki ei *sinänsä* vastusta tehokkuutta, tuloksellisuutta, arviointia tai kilpailua, sillä nämä arvot ovat jo kauan kuuluneet kentän dynamiikkaan²². Kyse on tavoista, joilla uudistukset toteutetaan. Niiden nähdään loukkaavan sellaisia akateemisen työn perusihanteita, joita ovat kollegiaalisuus, eri tieteenalojen itsenäisyys sekä tutkimuksen ja opetuksen vapaus. Ylhäältä keskushallinnosta tapahtuva komento- ja sanelupolitiikka ovat varsinkin oman alueen integriteettiin tottuneelle professorikunnalle jotain uutta ja sietämätöntä. Vaikka nuoret ja määräaikaisissa työsuhteissa olevat yliopistolaiset suhtautuvatkin uudistuksiin vähemmän kielteisesti, ei heidänkään ole helppoa hyväksyä uudistuksia: kannat ovat vain hiukan neutraalimpia kuin vanhemmilla ja vakiintuneemmilla kollegoilla. Yhteiskunnallisella tasolla edellytykset legitimititeettikriisiin näyttäisivät olevan täyttymässä.

Yhteenveto: yliopistoväen asemat ja näkymät

Olemme edellä tarkastelleet empiirisistä tutkimustuloksista esiin nouseita tosiasioita ja yleistyksiä, jotka tulevat todennetuiksi varsin suoraan laajasta kyselystämme. Aivan loppuksi tarkastelemme vielä kokoavasti ja enemmän pohtivasti, miltä näyttävät tulostemme valossa suomalaisten yliopistotyöntekijöiden koetut asemat ja näkymät uuden korkeakoulu-politiikan mukaisen yliopiston valtarakenteissa ja hallintakulttuurissa. Aluksi tarkastelemme kokoavasti yliopistoväen kokemuksia ja näkemyksiä työnsä luonteesta ja suurimmista huolenaiheistaan yliopistopolitiikan muutoksen myötä.

Työn kokemiseen ja akateemiseen identiteettiin liittyvät yliopistoväen vastaukset voidaan pelkistää seuraavasti:

- Tutkimustyö koetaan tärkeäksi ja työn autonomia edelleen suureksi.

²² Katso esim. Leena Kosken (1993) lähes profeettallinen väitöskirja, jossa osoitetaan akateemisen symbolisen järjestyksen perustuneen näihin arvoihin jo kauan (ks. myös Koski 2005).

- Yliopistotyön mielekkyyden koetaan vähentyneen, mutta siihen sitoudutaan, vaikka toisarvoisen työn koetaan lisääntyneen muun muassa työsuoritteiden turhana raportointina.
- Yliopisto koetaan työpaikkana epävarmaksi, ja epäluottamus yliopistoa kohtaan on melko suurta.
- Yliopistoissa koetaan edelleen vallitsevan kohtalainen työilmapiiri, vaikka uusien politiikan tekniikoiden kootaankin yllyttävän keskinäiseen kilpailuun ja toimivan epäoikeudenmukaisesti.
- Palkkatason koetaan nousseen, vaikka uuden palkkausjärjestelmän kootaankin toimivan epäreilusti ja motivoivan työhön huonosti.
- Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koetaan edelleen merkittäviksi, vaikka yleisempiin asioihin on vaikutusvajetta ja osallistumismahdollisuuksien koetaan heikentyneen.
- Yliopistoväellä ei ole yhtenäistä akateemista identiteettiä, vaan identiteetit ovat eriytyneet ja yksilöllistyneet

Se, mistä yliopistojen henkilökunnan suurin osa tuntuu olevan erityisen huolissaan, voidaan puolestaan tiivistää seuraavasti:

- Yliopistojen autonomian koetaan pikemminkin kavenneen kuin kasvaneen.
- Yliopistoista on tullut yhä vankemmin markkinariippuvia.
- Managerialistisen eliitin aseman koetaan voimistuneen ja samalla vallankäytön etäännyneen ylemmille tasoille.
- Eri vallankäytön tasojen välillä vallitsee suoranainen luottamuspula, ja lähinnä vain yksikkötasolla oleva vallankäyttö koetaan legitimiinä.
- Kohonneet opiskelijamäärät ja lisääntyneet oheistoiminnat johtavat yhä vankemmin ajanpuutteeseen varsinaisten akateemisten tehtävien hoidossa.
- Tieteenalan tulevaisuus vaikuttaa etenkin ihmistieteissä epävarmalta ja uhkaavalta.
- Yliopistojen eri työntekijäryhmien välillä on havaittavissa tietynlaista polarisoitumista, ja on syntymässä laajeneva akateeminen prekariaatti.

- Resurssien jako on epäoikeudenmukaista.
- Organisaatioiden ja yksilöiden lisääntyvä kilpailu ehkäisee järkevää yhteistyötä.

Tulostemme perusteella näyttää siltä, että voimavarapolitiikka ei ole onnistunut yliopistolaisten mielestä erityisen hyvin. Voimavaroista palkkataso, jota UPJ selkeästi kohotti, koetaan melko tyydyttäväksi eikä akateemisen työn suurimmaksi ongelmaksi. UPJ:n suurin ongelma on siinä, että valtaenemmistö kokee sen selkeästi epäoikeudenmukaiseksi ja osittain nöyryyttäväksi. Mikään voimavaroja koskeva reformi ei ole lisännyt sen paremmin työmotivaatiota, parantanut työn merkityksellisyyttä tai mielekkyyttä kuin edistänyt työn tekemisen muitakaan edellytyksiä, kuten joustavuutta tai parempaa suunnitelmallisuutta. Valtaenemmistön mielestä uudistukset ovat aiheuttaneet voimavarojen kannalta lähinnä turhaa ja varsinaisen perustehtävän hoitoa vaurioittavaa lisätyötä. Reformien avulla ei koeta myöskään pystyttävän lieventämään suomalaisen massakorkeakoulutuksen kiperintä resurssiongelmaa: suuria opiskelijamääriä suhteessa opettajaresursseihin. Tämä puolestaan on yhteydessä toiseen perustavanlaatuisen resurssiongelmaan, aikapulaan, jota ei kyetä poistamaan nostamalla työntekijöiden palkkoja eikä varsinkaan kasvattamalla palkkaeroja. Uusbyrokratian lisääminen on päinvastoin kärjistänyt aikaresurssiongelmaa.

Keskinäisen kilpailun asemista koetaan selkeästi lisääntyneen. Tämä erottaa ihmisiä toisistaan, ja kokonaistyöilmapiiriin koetaan samalla heikentyneen. Osallistumismahdollisuuksien ja päätöksenteon avoimuuden koetaan myös heikentyneen ja vallankäytön samalla siirtyneen etäämmälle (*governance at a distance*) sekä saavuttaneen aiempaa selvemmin ylhäältä johtamisen leiman. Samalla yliopiston sisällä ennen muuta hallinnollisen eliitin nähdään paisuneen sekä kohentaneen asemiaan ja vaikutusvaltaansa. Hallinnan uusiin tekniikkoihin liittyvä suoritekeskeisyys työtä koskevine raportointeineen ja vertailuineen on tuottanut työntekijöiden ja johdon välisiin suhteisiin rakenteellisen luottamuspuolan. Tämä osaltaan muistuttaa samaa luottamuspuola, joka on syntynyt yliopistojen ja valtion välille, kun yliopistot on uudella

tavalla vastuullistettu suhteessa valtioon. Managerialistisessa esimiesalaissuhteessa alaisten on jatkuvasti todistettava johdolle kelpoisuutensa, tehokkuutensa ja kilpailukykynsä. Tulospalkkausjärjestelmässä alaisen on säännönmukaisesti todistettava työnsä vaatimustaso ja etenkin työstä suoriutumisen henkilökohtainen taso. Samoin yksiköiden on säännönmukaisesti osoitettava ylemmälle hallintoportaalle toimintansa laatu (laatu- ja toimintakäsikirjat) ja vieläpä laadun hallintajärjestelmien laatu (auditoinnit), vaikuttavuus sekä kilpailukykynsä ja kustannustehokkuutensa uusmanagerialistisen suunnitelmatalouden yhä vaikeakulkuisemmassa finanssiiviidakossa.

Yliopistoinstituution ja siellä tehtävän akateemisen työn peruselementin, autonomian ja itsehallinnon osalta vallan etäännyminen, osallistumismahdollisuuksien heikkeneminen sekä päätöksenteon läpinäkyvämmämyyden kasvaminen on yleisesti johtanut autonomian heikkenemiseen. Myös nopeasti kasvaneen hallintoväen ja etenkin hallintoeliitin paljolti harkitsemattomien ja äkkinäisten reformien vuolas ja usein perustelematon toimeenpano on vienyt mahdollisuuksia päättää omalla järjellä ja kokemuksella omista asioista ja ladannut paineita toteuttaa toimenpiteitä ajatuksettomasti, välinpitämättömästi ja rutiininomaisesti omassa työssä. Noita ylhäältä alas pakotettuja toimenpiteitä tahdotaan hoitaa ikään kuin vasemmalla kädellä ja minimalistisesti. Osittain tämän kanssa on ristiriidassa se, että omassa työssä enemmistö silti yhä kokee autonomiansa varsin laajana. Tätä ristiriitaa saattaa selittää ennen muuta se, että ylhäältä alas sanellut työn osat työnnetään nurkkaan ja syrjäytetään minimiin. Tähän liittyy myös se, että autonomian säilyttämisen katsotaan edellyttävän lisää päätösvaltaa ennen muuta laitoksille, missä voitaisiin tehdä työn kannalta mielekkäitä päätöksiä.

Reformit ja uudet vallan tekniikat eivät ole lisänneet työn mielekkyyden kokemista eivätkä vahvistaneet akateemista identiteettiä. Toiset ovat alkaneet nähdä työssään jo tehdastyön piirteitä. Etenkin laatupu-hunta on yksipuolisuudellaan ja retorisella ohuudellaan koettu akateemiseen ja tieteelliseen työhön hyvin huonosti sopivaksi. Tämä on vahvistanut vieraantumisen tunnetta oman työn ytimeistä ja herättänyt

melkoisessa joukossa myös ajatuksia työpaikan vaihtamisesta. Toisaalta kuva ei ole tässä suhteessa mitenkään musta-valkoinen. Pikemminkin yliopistolaisten suhdetta omaan työhönsä voi luonnehtia syvällisesti ristiitaiseksi, sillä hyvin monet kokevat työnsä sittenkin mielekkääksi ja rikkaaksi.

Ihmisten suhtautuminen yliopistojen vallanjaon ja hallintokulttuurin muutoksiin on olennaisesti riippuvainen heidän asemastaan yliopistojen työn- ja vallanjaon hierarkioissa. Omasta asemastaan he varsin perustellusti ja raadollisesti arvioivat myös omia vaikutusmahdollisuuksiaan sekä asemoituvat suhteessa muutosten tuottamaan hyvään ja pahaan. Suomalaisen yliopistopolitiikan sangen radikaalia ja syvältä luotaavaa muutoshanketta, joka liittyy muutokseksi kohden uuden julkishallinnan läpäisemää yritys yliopistoa, näyttää kannattavan eniten uuden hallintatavan eliitti, joka myös muutoksen hedelmät suurimmin korjaa ja lujittaa niiden ansiosta statustaan yliopistokentällä. Huolissaan on perinteinen akateeminen eliitti, professorikunta, joka on menettämässä asemiaan vallankahvoissa. Eritoten huolissaan on myös yliopistohierarkian alemmilla tasoilla ahertava lattiatasen opetus- ja tutkimusväki sekä lähes tämän rinnalla alempi hallinto- ja suunnittelijaporras, jotka kumpikin näkevät asemansa olevan aiempaa uhatumpi ja mahdollisuuksiensa vallankäyttöön heikkenevän uuden politiikan myötä.

Ehkä näiden tulosten perustalta on jo mahdollista katsoa myös hie- man vielä syvemmälle yliopistomaailman valtarakenteisiin ja muutoksen peruspiirteisiin. Kahteen yliopistoon suunnatun kyselymme mukaan pääosa suomalaisista yliopistotyöntekijöistä asettui pikemminkin akateemisten traditionalistien kuin akateemisten markkinamiesten joukkoon. Näyttää todellakin siltä, että yliopistoissa on selvästi vastarintaa tai ainakin vastustusta ja epäluuloa markkinavetoista korkeakou- lupolitiikkaa kohtaan, mikä vastarinta kiinnittyy epäilyksettä yliopis- tojen autonomian puolustamiseen sekä yliopistojen kollegiaaliseen, professionaaliseen ja byrokraattiseen luonteeseen (vrt. Hay ym. 2002). Näyttää myös siltä, että *top-down* ohjatut äkkinäiset muutokset eivät hetkessä tartu *bottom-heavy* yliopiston kenttäväen elämänohjeiksi, vaan

muutoksen realisoituminen saattaa kestää sukupolvien ajan (vrt. Clark 1983, 2003).

Olemme edellä tarkastelleet politiikan muutosta vallan ja hallinnan näkökulmasta. Katseemme on kriittinen, ja se perustuu muun muassa Foucault'n sivilisaatiokriittisiin analyysihin sekä muihin sosiologisiin tarkasteluihin ja politiikan analyysihin. Tarkastelustamme saattaa hahmottua joiltakin osin synkkä, jopa painajaismainen kuva uudesta politiikasta ja hallinnasta. Mutta olemme myös hahmotelleet mallia, jossa vallan vaikutukset avaavat toimijoille mahdollisuuksia, resursseja, asemia ja identiteettejä vallan verkostoissa. Tahdomme erityisesti painottaa, että näkemyksemme mukaan vallan vaikutukset yksilöihin ja organisaatioihin ovat monimutkaiset juuri sen takia, että valta tuottaa vallan subjekteja, identiteettejä, suhteita ja asemia eikä missään nimessä toimi vain ylhäältä alas. Valtaa voi vastustaa, sen kanssa voi liittoutua, siihen voi alistua tai koettaa olla alistumatta (ks. Haapala 2010, 21), sen kanssa voidaan houkutelua, palkita jos kohta myös alistaa ja rangaista. Haluamme tähdentää myös sitä, että tutkimuskohteenamme valta ja hallinta yliopistossa on luonteenomaisesti senkaltainen, että se pyrkii alituisesti kätkemään todellisen luonteensa. Ideologiat toimivat yleensä aina tehokkaimmin juuri silloin, kun ne eivät hahmotu ideologioina vaan tosiasioina, välttämättömyyksinä tai ainoina todellisina vaihtoehtoina (esim. Giddens 1984, 290–291) tai totuuksina kuten Foucault sanoisi. Tästä konkreettisina esimerkkeinä voivat toimia vaikkapa opetusministeriön julkiset yliopistouudistuksen perustelut, jotka korostavat yliopistojen itse tahtoneen reforminsa osoittaen yliopistojen harvalukaiseen ylimpään johtoon, muun muassa rehtorienneuvostoon (nykyisin Suomen yliopistot UNIFI ry.), suuren reformin auguureina (Vanttaja 2010, 192–193; Välimaa 2011, 73–75).

Jo koko ajatus vallasta yhtä aikaa hallintana, subjektien ja identiteettien tuottamisena, itsehallintana ja sisäistyneenä kurinalaisuutena pitää sisällään lähtökohdan, että tutkittaessa valtaa on pyrittävä irtautumaan sen omista lähtökohdista – siis kaikesta siitä, joka hallitsee vallan diskursseja. Pyrkimykset kätkeä toimintojen poliittisuus – siis viime kädessä vallankäytön luonne – on keskeinen ja olennainen osa vallan

strategioita. Niinpä markkinamuotoisen (uusliberalistisen) politiikan puolestapuhujat haluavat luoda vaikutelmaa arvoneutraaleista taloudellisista ja globaaleista tosiasioista, jotka vaativat toimenpiteitä, joiden noudattaminen johtaa yksinkertaisesti kaikkien kannalta parempaan lopputulokseen. Poliitiikan neutralisoimiseen liittyy myös niin kutsuttu ”valmentajavaltion” käsite, jossa yhä useammat yhteiskunnan poliittiset kysymykset kääntyvät hallinnollisiksi ja johtamiskysymyksiksi, joiden määrittelyyn ja käsittelyyn (nk. varjohallinto tai konsultokratia) osallistuvat yhä enemmän ”epäpoliittiset” toimijat, kuten erilaiset konsultit, bisnesgurut, hallinnon kehittäjät, tutkijat, professorit ja muut asiantuntijat (vrt. Heiskala & Kantola 2010, 136).

Epilogi

Välittömästi tämän tutkimuksen aineiston keräämisen jälkeen säädettiin uusi yliopistolaki, joka astui voimaan vuonna 2010. Lakiin, joka kyselyhetkellä oli jo pitkälle suunniteltu, huipentui viimeisen parinkymmenen vuoden ajan harjoitettu yliopistopolitiikka. Survey-tutkimuksemme tulokset heijastelevat kahden yliopiston työntekijöiden tuntoja lakiuudistuksen kynnyksellä. Laki ei missään nimessä kertaheitolla muuttanut harjoitettua politiikkaa, mutta monilta osin konkretisoi ja syvensi jo eteenpäin sysättyä kehitystietä. Rohkenemme olettaa, että tuloksemme varsin suuressa määrin kuvastavat yliopistoväen suhdetta uuteen politiikkaan myös uuden lain määrittelemässä yliopistossa.

Kohdistuessaan kahteen monitieteiseen, varsin erilaiseen tapausyliopistoon tarkastelun ulkopuolelle rajautuivat erityisyliopistot sekä monet muut kuten maan suurimmat yliopistot. Tämä luonnollisesti rajoittaa tutkimuksemme tulosten yleistettävyyttä koko maan mittakaavassa. Mutta jotakin olennaista se koettaa tavoittaa yleisemmästäkin.

Yliopistouudistuksen vaikutuksista ja suhtautumisesta siihen on kirjoitettu paljon ja enemmän tai pääasiassa vähemmän todistusaineiston varassa. On kuitenkin välttämätöntä, mielenkiintoista ja tärkeää pureutua laajemmin ja syvemmin todistusaineistoin siihen, mitä

on tapahtunut ja miten muutos koetaan sekä mitkä ovat muutoksen seuraukset yliopistossa työtään tekevien ihmisten arjessa. On tietysti myös jatkossa tärkeää ja tähdellistä tutkia, minkälainen on yliopistotyöntekijöiden suhde politiikkaan, vallan käyttöön, hallintaan ja johtamiseen julkisoikeudellisten ja säätiöyliopistojen aikakautena, jolloin rakenteellisia uudistuksia on toimeenpantu ja managerialismia ja yritysmäisyyttä yhä konkreettisemmin ja syvemmin juurrutettu yliopistojen käytäntöihin.

Näyttää siltä, että Suomessa valittu ja paljolti maailmalla muotoiltu yliopistopoliittinen valtie tulee jatkossa ylikansallisessa maailmassa entisestään vahvistumaan ja yliopisto sen mukana edelleen olennaisella tavalla muuttumaan. Vaikka yliopistolaitos eittämättä elää yhdenlaista murrosta, on pidettävä mielessä, että se on vuosisatojen saatossa käynyt läpi vähintään yhtä suuria muutoksia ja säilyttänyt silti yhtenä harvoista yhteiskunnallisista instituutioista henkensä ja siirtänyt seuraaville sukupolville keskeisiä traditioitaan ja ideoita. Muiden yhteiskunnan perustavanlaatuisten instituutioiden tavoin yliopisto pitää sisällään monia historiallisia kerrostumia. Instituutiot ovat määritelmällisesti luonteeltaan vakiintuneita muuttuvia järjestelmiä.

Tutkimuksemme tulokset eivät anna kovin mairittelevaa kuvaa yliopistoväen suhtautumisesta viimeaikaisiin politiikan uudistuksiin. Mutta on pidettävä mielessä, että kriittisyys muutosta ja muutosvauhtia kohtaan – jota uuden politiikan puolustajat ja toimeenpanijat niin mielellään kutsuvat ”muutosvastarinnaksi” tai ”peräpeiliin tuijottamiseksi” tai konservatismiksi – kuuluu olennaisena osana itse tieteelliseen ajatteluun ja tieteen tekemiseen ja on sen tärkein laadunvarmistuksen muoto. Tulokset ovat siis tässä katsannossa suorastaan rohkaisevia – yliopistoväki puolustaa perinteisiä akateemisia arvoja ja on samalla sitoutunut työhönsä, jota pitää merkityksellisenä ja arvokkaana. Nähdäksemme akateemisen identiteetin kova ydin ei ole sulanut yliopistoinstituutioon ja työn ehtoihin kohdistuneiden muutospaineiden alla.

Toisaalta emme mitenkään kiistä, että kriittisyys uudistuksia kohtaan saattaa heijastaa myös katteetonta haikailua jonkin sellaisen yliopiston ja akateemisuuden perään, jota ei milloinkaan ole ollut olemas-

sa puhtaassa muodossa vaan joka on elänyt pikemminkin tieteen ihan-teissa ja diskursseissa. Kuten Leena Koski asian ilmaisee:

Useissa analyyseissa väitetään, että yliopisto ja akateeminen yhteisö ovat kadottaneet tai joutuneet antamaan pois jotakin sellaista, joka on arvokasta, moraalisesti oikeaa ja yleisesti hyvää. Tämä jokin on aiemmin ollut yliopistossa, se on ollut yliopiston ”ydinainetta”, sen henki, toiminnan ylläpitäjä tai päämäärä. Nyt jokin paha ja vieras valtaa yliopistoa... Se mistä yliopiston loiston ja rappion tarinat, sekä rappioitumisen päätyneet analyysit kertovat, on kaipuu ”aitoon” ja ”alkuperäiseen” yhteisyyteen, rikkumattomaan yhteisöön. Se on kaipuuta aikaan, jonka ajatellaan olleen ”alussa” tai ehkä joskus myöhemminkin... Vaikka menneisyyteen asetetut ideaalit ja symbolit kertovat siitä, mitä ajatellaan menetetyksi, ne eivät ole todistus menneinä vuosina vallinneesta suuremmasta onnesta tai siitä, että jakamaton yhteisöllisyys on joskus ollut olemassa ja sittemmin kadonnut. (Koski 1993, 147, 158.)

Leena Kosken skepsis ei kuitenkaan kiistä sitä, että asiat voisivat olla huonommin tai paremmin tai jopa toisin. Uudessa yliopistossa vallitsee sisäinen erimielisyys, joka lähentelee legitimitteettikriisiä. Yliopistojen johdon poliittinen ajattelu näyttää noudattelevan suurta suomalaista perinnettä, jossa oikea politiikka kyllä on olemassa, kunhan se vain löydetään. Tässä löytämistyössä tukeudutaan nyt ylikansallisten järjestöjen uuden politiikan ja hallinnan muodon valtavirtaan. Aitoa neuvottelua ei tarvita, koska pyrkimys on saada alamaiset toimimaan oikean politiikan mukaisesti. Yhteensopivana poliittisen ajattelun kanssa on omaksuttu managerialistinen hallinnan tapa, joka perustuu perinteiseen ylhäältä alas käskyttämiseen. Strategian ”jalkauttamisesta”, ”toimeenpanosta” ja ”seurannasta” vastaavat rehtori, rehtorin valitsemat dekaanit sekä dekaanien valitsemat laitosjohtajat. Yliopistolaisten valtaosa ei usko, että tällainen vahvoihin hierarkkisiin valtasuhteisiin perustuva ajattelutapa toimii tietoperusteisessa ja uutta luovassa organisaatiossa. Suuri enemmistö ihmettelee Pekka Sulkusen (2009) tavoin:

Tieteen ja teknologian sosiologian näkökulmasta ihmetyttää sitäkin enemmän kehkeytymässä olevan järjestelmän äärimmäinen hierarkkisuus. Teknologiapolitiikan ja liikkeenjohdon asiantuntijat, esimerkiksi Manuel Castells ja Luc Boltanski, ovat vakuuttaneet minut siitä, että kapitalismin voittoa ICT-vallankumous, joka käänsi maailmantalouden uuteen pitkään nousuun 1970-luvulta alkaen, perustui hierarkkisten johtamisjärjestelmien murtumiseen ja niiden korvautumiseen hajautetulla pienyrittäjyydellä. Sillä on valmiutta yrittämiseen ja erehtymiseen, kun riskit ovat pieniä, mutta tarjolla mahdollisuudet myös suuriin menestyksiin Bill Gatesiin tyyliin. Ilman vaillo kokonaisuunnitelmaa ja toimivaa verkostorakennetta ei piilaakso eikä myöskään Nokia olisi ollut mahdollinen. Nyt tutkimus- ja innovaatiojärjestelmään ollaan sovittamassa johtamisoppia, joka viittaa pikemminkin viime vuosisadan alkupuolen massa-armeijoista kopioituun suurteollisuuden liikkeenjohtoon kuin piilaaksoon. Näyttää siltä kuin oltaisiin valmistautumassa Normandian maihinnousuun, ei tieteellisiin läpimurtoihin.

Suomen lähihistoriassa on kaksi suurta kansainvälisen uutiskynnyksen ylittänyttä menestystarinaa: Nokia ja peruskoulu. Niiden molempien kohdalla nousu näyttää perustuneen olennaisesti hierarkioiden purkamiseen, kontrollin karsimiseen ja todellisten tuloksentekijöiden luovuuden vapauttamiseen. Vaikka vapautta lisättiin, lojaalisuus työnantajaa kohtaan ei suinkaan laskenut. Nokian työntekijöiden ”samanlaisuus” ja sitoutuminen yhtiön tavoitteisiin teki kontrollin tarpeettomaksi (Castells & Himanen 2002; Kiianmaa 1996). Opettajienkaan työmoraali ja pitkä historiallinen kuuliaisuus kansallisvaltiolle eivät kadonneet mihinkään, vaikka koulutarkastuksista, lukujärjestyksistä, päiväkirjanpidosta ja Opetushallituksen kiertokirjeistä luovuttiin (Simola 2004; Simola, Varjo & Rinne 2010).

Entäpä jos onkin niin, että Suomen valtiksi globaalissa kilpailussa voisi koitua pitkä, demokraattisen yhteiskunnan luottamuksen kulttuuri ja konsensuaalinen perinne, joka uudessa yliopistopolitiikassa

tahdotaan niin kiivaasti hävittää? Hallittuna sekin saattaa tuottaa ehkä vain hyvää keskinkertaisuutta, mutta vapaus ja autonomia voisivat saada sen puhkeamaan kukkaan. Entäpä jos mahdollisimman suuri luottamus ja vapaus eivät tällaisessa kulttuurissa johdakaan tehottomuuteen, lintsaukseen, tuhlaukseen ja kaaokseen, vaan siihen, että samat asiat tehdään kuin ennenkin, mutta luovemmin, paremmin ja iloisesti? Ehkä yliopistojenkin johdon kannattaisi vakavasti harkita hierarkioiden, valvonnan ja toimintakäsikirjojen korvaamista verkostoilla, luottamuksella ja vapaudella.

Lähteet

- Aarrevaara, T. & Pekkola, E. 2010. Muuttuva akateeminen professio – maaraaportti. Tampere: Tampere University Press.
- Acatiimi 2006. Työajan ja tuottavuuden tukala yhtälö. 2006/5. http://www.acatiimi.fi/2006/5_2006/02_06_4.htm
- Acker, S. 1983. Women, the other academics. *Women's Studies International Forum* 6 (2), 191–201.
- Acker, S. 1994. Gendered education. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.
- Acker, S. & Armenti, C. 2004. Sleepless in academia. *Gender and Education* 16 (1), 3–24.
- Ahola, S. 1995. Eliitin yliopistosta massojen korkeakoulutukseen. Korkeakoulutuksen muuttuva asema yhteiskunnallisen valikoinnin järjestelmänä. Turku: Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja 30.
- Aittola, H. & Marttila, L. (toim.) 2010. Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishankkeen (2008–2009) loppuraportti (s. 23–49). Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja 2010:5.
- Ala-Vähälä, T. 2011. Mitä auditointi tekee? Tutkimus korkeakoulujen laadunvarmistusjärjestelmien auditointien vaikutuksista. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 8:2011.
- Alvesson, M. & Willmott, H. 2002. Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies* 39 (5), 610–645.
- Anderson, G. 2006. Carving out time and space in the managerial university. *Journal of Organizational Change Management* 19 (5), 578–592.
- Apunen, O. 1984. Tilinteko Kekkonen aikaan: Ulkopoliittinen valta ja vallankäyttö Suomessa. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Archer, L. 2008. The new neoliberal subjects? Young/er constructions of professional identity. *Journal of Education Policy* 23 (3), 265–285.
- Ball, S. J. 1998. Big policies/small world: an introduction to international perspectives in education policy. *Comparative Education* 34 (2), 119–130.
- Ball, S. J. 2001. Globaalit toimintaperiaatteet ja kansalliset politiikat eurooppalaisessa koulutuksessa. Teoksessa A. Jauhiainen, R. Rinne & J. Tähtinen (toim.) *Koulutuspolitiikka*

- Suomessa ja ylikansalliset mallit (s. 21–43). Suomen kasvatustieteellinen seura: Kasvatustieteen tutkimuksia 1.
- Ball, S. J. 2003. The teachers' soul and terrors of performativity. *Journal of Education Policy* 18 (2), 215–228.
- Ball, S. J. 2004. Suorituskeskeisyys ja yksityistäminen jälkihyvinvointivaltion koulutuspolitiikassa. *Kasvatus* 35 (1), 6–20.
- Ball, S. J. 2006. Performativity and fabrications in the education economy: Towards the performativity society. In H. Lauder, P. Brown, J.-A. Dillabough & A. H. Halsey (Eds.) *Education, globalisation & social change* (pp. 692–701). Oxford: University Press.
- Barnett, R. 1990. *The idea of higher education*. Buckingham: The Society & Open University Press.
- Barnett, R. 2000. University knowledge in an age of supercomplexity. *Higher Education* 20 (4), 409–422.
- Barnett, R. (Ed.) 2005. *Reshaping the university. New relationships between research, scholarship and teaching*. Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Bath, D. & Smith, C. 2004. Academic developers: An academic tribe claiming their territory in higher education. *International Journal for Academic Development* 9 (1), 9–27.
- Becher, T. 1987. The disciplinary shaping of the profession. In B. R. Clark (Ed.) *The academic profession* (pp. 271–303). Berkeley: University of California Press.
- Becher, T. 1989. *Academic tribes and territories*. Milton Keynes: The Society for Research into Higher Education and Open University Press.
- Becher, T. & Kogan, M. 1992. *Process and structure in higher education*. London: Routledge.
- Beck, J. & Young, M. F. D. 2005. The assault on the professions and the restructuring of academic and professional identities: Bernsteinian analysis. *British Journal of Sociology of Education* 26 (2), 183–197.
- Biglan, A. 1973a. The characteristics of subject matter in different academic areas. *Journal of Applied Psychology* 57 (3), 195–203.
- Biglan, A. 1973b. Relationships between subject matter characteristics and the structure and output of university departments. *Journal of Applied Psychology* 57 (3), 204–213.
- Bleiklie, I. & Kogan, M. 2000. Comparison and theories. In M. Kogan, M. Bauer, I. Bleiklie & M. Henkel. *Transforming higher education. A comparative study* (pp. 11–34). Higher Education Policy Series 57. London, Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- de Boer, H., Enders, J. & Leišytė, L. 2007. Public sector reform in Dutch higher education: The organizational transformation of the university. *Public Administration* 85 (1), 27–46.
- Borg, O. (toim.) 1998. *Tieto, valta ja maailmanpolitiikka = Knowledge, power and world politics scripta in honorem professoris Osmo Apunen sexagesimum annum complentis*. Tampereen yliopisto.
- Bourdieu, P. 1988. *Homo Academicus*. Cambridge: Polity Press.
- Breakwell, G. M. 1986. *Coping with threatened identities*. London & New York: Methuen.
- Brew, A. 2006. Making sense of academic development. *International Journal for Academic Development* 11 (2), 73–77.
- Brooks, A. & Mackinnon, A. (Eds.) 2001. *Gender and the restructured university*. Open University Press.

- Brunila, K. 2009. Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2009:51.
- Bryson, C. 2004. What about the workers? The expansion of higher education and the transformation of academic work. *Industrial Relations Journal* 35 (1), 38–57.
- Butera, F. 2000. Adapting the pattern of university organisation to the needs of the knowledge economy. *European Journal of Education* 35 (4), 403–419.
- Butler, J., Pulkkinen, T. & Rossi, L. (toim.) 2006. Hankala sukupuoli: feminismi ja identiteetin kumous. Helsinki: Gaudeamus.
- Carrier, D. & van Vught, F. A. 1989. Recent developments in the governance of higher education and higher education curricula. In F. A. van Vught (Ed.) *Governmental strategies and innovation in higher education* (pp. 73–96). Higher Education Policy Series 7. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Castells, M. & Himanen, P. 2002. *The information society and the welfare state: the Finnish model*. Oxford & New York: Oxford University Press.
- Chandler, J., Barry, J. & Clark, H. 2002. Stressing academe: The wear and tear of the New Public Management. *Human Relations* 55 (9), 1051–1069.
- Clark, B. R. 1983. *The higher education system. Academic organization in cross-national perspective*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.
- Clark, B. R. 1987. *The academic life: Small worlds, different worlds*. Princeton: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Clark, B. R. 1998. *Creating entrepreneurial universities: Organizational pathways of transformation*. Issues in Higher Education. Oxford: Pergamon Press for International Association of Universities.
- Clark, B. R. 2003. Sustaining change in universities: Continuities in case studies and concepts. *Tertiary Education and Management* 9 (2), 99–116.
- Clark, B. R. 2004. *Sustaining change in universities. Continuities in case studies and concepts*. Maidenhead: SRHE & Open University Press.
- Clegg, S. 2008. Academic identities under threat. *British Educational Research Journal* 34 (3), 329–345.
- Coates, K., Barnett, R. & Williams, G. 2001. Relationships between teaching and research in higher education in England. *Higher Education Quarterly* 55 (2), 158–174.
- Collins Cobuild English language dictionary 1993. Glasgow: Harper Collins.
- Considine, M. 2006. Theorizing the university as a cultural system: distinctions, identities, emergencies. *Educational Theory* 56 (3), 255–270.
- Cowen, R. 1991. The management and evaluation of the entrepreneurial university: The case of England. *Higher Education Policy* 4 (3), 9–13.
- Cowen, R. 1996a. Coda: autonomy, the market and evaluation systems and the individual. In R. Cowen (Ed.) *The evaluation of higher education systems*. World Yearbook of Education 1996 (pp. 175–186). London: Kogan Page.
- Currie, J. 2003. Australian universities as enterprise universities: Transformed players on a global stage. In G. Breton & M. Lambert (Eds.) *Universities and globalization. Private linkages, public trust* (pp. 179–194). Paris and Quebec: UNESCO Publishing, Université Laval and Economica.
- Currie, J., Harris, P. & Thiele, B. 2000. Sacrifices in greedy universities: are they gendered? *Gender and Education* 12 (3), 269–291.

- Cutler, T. & Waine, B. 1997. *Managing the welfare state. Text and sourcebook.* Oxford & New York: Berg.
- Dahler-Larsen, P. 2003. *Det politiske i evaluering [The political in evaluation].* Studies in Educational Policy and Educational Philosophy: E-tidskrift, 1.
- Dale, R. 1999. Specifying globalisation effects on national policy: a focus on the mechanisms. *Journal of Educational Policy* 14, (1) 1–17.
- Dale, R. 2006. Policy relationships between supranational and national scales; Imposition/resistance or parallel universes? In J. Kallio & R. Rinne (Eds.) *Supranational regimes and national education policies – Encountering challenge* (pp. 27–52). Finnish Educational Research Association: Research in Educational Sciences 24.
- Davies, B. Gottsche, M. & Bansel, P. 2006. The rise and fall of the neo-liberal university. *European Journal of Education* 41 (2), 305–319.
- Dean, M. 1999. *Governmentality. Power and rule in modern society.* London: Sage.
- Dean, M. 2007. *Governing societies: political perspectives on domestic and international rule.* Maidenhead: Open University Press.
- Deem, R. 2001. Globalisation, new managerialism, academic capitalism and entrepreneurialism in universities: Is the local dimension still important? *Comparative Education* 37 (1), 7–20.
- Deem, R. 2003. Gender, organizational cultures and the practices of manager-academics in UK universities. *Gender, Work and Organization* 10 (2), 239–259.
- Deem, R. & Lucas, L. 2006. Learning about research: exploring the learning and teaching/research relationship amongst educational practitioners studying in higher education. *Teaching in Higher Education* 11 (1), 1–18.
- Deem, R. & Lucas, L. 2007. Research and teaching cultures in two contrasting UK policy contexts: Academic life in Education Departments in five English and Scottish universities. *Higher Education* 54 (1), 115–133.
- Deem, R. 2009. Kilpailla vai eikö kilpailla? 2000-luvun yliopistot valintojen edessä. Teoksessa T. Aarrevaara & T. Saarinen (toim.) *Kilvoittelusta kilpailuun? Artikkelikokoelma korkeakoulututkimuksen juhlasymposiumista 25.–26.8.2008* (s. 19–42). Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Delanty, G. 2008. Academic identities and institutional change. In R. Barnett & R. Di Napoli (Eds.) *Changing identities in higher education. Voicing perspectives* (pp. 124–133). London: Routledge.
- Elen, J., Lindblom-Ylänne, S. & Clement, M. 2007. Faculty development in research-intensive universities: The role of academics' conceptions on the relationship between research and teaching. *International Journal of Academic Development* 12 (2), 123–139.
- Enders, J. 2002. Governing the academic commons: About blurring boundaries, blistering organisations and growing demands (pp. 70–105). In *The Cheps Inaugurals 2002.* University of Twente.
- Eriksson, K. 2009. *Maailma ilman ulkopuolta. Verkostot yhteiskunnallisessa ajattelussa.* Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt, C. & Cantisano Terra, B. R. 2000. The future of the university and the university of the future: Evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. *Research Policy* 29 (2), 313–330.
- Etzkowitz, H. 2003. Research groups as 'quasi-firms': The invention of the entrepreneurial university. *Research Policy* 32 (1), 1090–1121.

- EUEREK 2004. Sixth framework programme priority 7 – citizens and governance in a knowledge-based society. Project full title: European universities for entrepreneurship – their role in the Europe of knowledge (EUEREK). Annex I – ”Description of work”. Revision date 23/04/2004.
- Foucault, M. 1980. Tarkkailla ja rangaista. Helsinki: Otava.
- Foucault, M. 2000a. Governmentality. In J.D. Faubion (Ed.) Michel Foucault. Power. Essential works of Foucault 1954–1984 (pp. 201–222). Vol. three. London: Penguin Books.
- Foucault, M. 2000b. The subject of power. In J.D. Faubion (Ed.) Michel Foucault. Power. Essential works of Foucault 1954–1984 (pp. 326–348). Vol. three. London: Penguin Books.
- Foucault, M. 2010. Sanat ja asiat. Eräs ihmistieteiden arkeologia. Helsinki: Gaudeamus.
- Fox, C. 2002. The massification of higher education. In D. Hayes & R. Wynyard (Eds.) The McDonaldization of higher education (pp. 129–142). Westport, Connecticut, London: Bergin & Garvey.
- Fuller, S. 2006. What makes universities unique? Updating the ideal for an entrepreneurial age. Paper presented in the EUEREK Workshop in CELE in University of Turku, Finland, February 11th–12th 2006.
- Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P. & Trow, M. 1994. The new production of knowledge. The dynamics of science and research in contemporary societies. London: SAGE Publications.
- Giddens, A. 1984. Yhteiskuntateorian keskeisiä ongelmia. Toiminnan, rakenteen ja ristiriidän käsitteet yhteiskunta-analyysissä. Helsinki: Otava.
- Giroux, H. 2003. Selling out higher education. *Policy Futures in Education* 1 (1), 179–200.
- Global Competitiveness Report 2005–2006 (2006). Accessed 19.4.2006, <http://www.weforum.org/site/homepublic.nsf/Content/Global+Competitiveness+Programme%5CGlobal+Competitiveness+Report>
- Gordon, G. & Whitchurch, C. 2007. Managing human resources in higher education: The implications of diversifying workforce. *Higher Education Management and Policy* 19 (2), 135–155.
- Goedegebuure, L., Kaiser, F., Maassen, P. & de Weert, E. 1993a. Higher education policy in international perspective: An overview. In L. Goedegebuure, F. Kaiser, P. Maassen, L. Meek, F. van Vught & E. de Weert (Eds.) Higher education policy. An international comparative perspective. *Issues in higher education* (pp. 1–12). Oxford: Pergamon Press for International Association of Universities.
- Goedegebuure, L., Kaiser, F., Maassen, P., Meek, L., van Vught, F. & de Weert, E. 1993b. International perspectives on trends and issues in higher education policy. In L. Goedegebuure, F. Kaiser, P. Maassen, L. Meek, F. van Vught & E. de Weert (Eds.) Higher education policy. An international comparative perspective. *Issues in higher education* (pp. 315–348). Oxford: Pergamon Press for International Association of Universities.
- Green, A. 1999. Education and globalization in Europe and East Asia: convergent and divergent trends. *Journal of Education Policy* 14 (1), 55–71.
- Grek, S., Lawn, M., Lingard, B., Ozga, J., Rinne, R., Segerholm, C. & Simola, H. 2009. National policy brokering and the construction of the European education space in England, Sweden, Finland and Scotland. *Comparative Education* 45 (1), 5–21.
- Haapala, P. 2010. Vallan rakenteet ja yhteiskunnan muutos: Mielikuvaharjoitus 1800–2000-lukujen Suomesta. Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) *Valta Suomessa* (s. 21–33). Helsinki: Gaudeamus.

- Hakala, J. 2005. Nuoret tutkijat akateemisissa yhteisöissä. Teoksessa H. Aittola & O.-H. Ylijoki (toim.) Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt (s. 109–145). Helsinki: Gaudeamus.
- Hakala, J. 2009a. Academic cultures in the Finnish mass research university: Change and continuity. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis.
- Hakala, J. 2009b. The future of the academic calling? Junior researchers in the entrepreneurial university. *Higher Education* 35 (2), 173–190.
- Hakala, J. & Ylijoki, O.-H. 2001. Research for whom? Research orientations in three academic cultures. *Organization* 8 (2), 373–380.
- Hall, S. 1999. Identiteetti. Tampere: Vastapaino.
- Halonen, T. 2010. Maaseutuopistoista yliopistoon. Maatalous- ja metsätieteiden tutkimus- ja opetustoiminnan akatemisoitumisprosessi Helsingin yliopistossa vuoteen 1945. Helsingin yliopisto.
- Handal, G. 2008. Identities of academic developers. Critical friends in the academy? In R. Barnett & R. Di Napoli (Eds.) *Changing identities in higher education. Voicing perspectives* (pp. 27–39). London: Routledge.
- Hannus, S. & Simola, H. 2010. The effects of power mechanisms in education: bringing Foucault and Bourdieu together. *Power and Education* 2 (1), 1–17.
- Harinen, P., Koski, L. & Paronen, M. 2008. Muutokset ja luottamuskulttuuri. Selvitys Joensuun yliopiston henkilökunnan kokemuksista rakenneuudistuksissa. Joensuun yliopisto: Sosiologian tutkimuksia 8.
- Harland, T. & Staniforth, D. 2003. Academic development as academic work. *International Journal for Academic Development* 8 (1–2), 25–35.
- Harley, S. 2002. The impact of research selectivity on academic work and identity in UK universities. *Studies in Higher Education* 27 (2), 187–205.
- Harré, R. 1983. *Personal being. A theory for individual psychology*. Oxford: Basil Blackwell.
- Harris, S. 2005. Rethinking academic identities in neo-liberal times. *Teaching in Higher Education* 10, 421–433.
- Hattie, J. & Marsh, H. W. 1996. The relationship between research and teaching: A meta-analysis. *Review of Educational Research* 66 (4), 507–542.
- Hay, D. B., Butt, F. & Kirby, D. A. 2002. Academics as entrepreneurs in a UK university. In G. Williams (Ed.) *The enterprising university. Reform, excellence and equity* (pp. 132–141). Buckingham: SRHE & Open University Press.
- Heiskala, R. 1996. Kohti keinotekoista yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.
- Heiskala, R. 1997. Society as semiosis: neostructuralist theory of culture and society. University of Helsinki.
- Heiskala, R. 2000a. Toiminta, tapa ja rakenne: kohti konstruktionistista synteesiä yhteiskuntateoriassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Heiskala, R. 2000b. Global transformations. Politics, economics and culture/The global transformations reader. An introduction to the globalization debate. *Acta Sociologica* 43 (3), 271–273.
- Heiskala, R. 2001. Theorizing power: Weber, Parsons, Foucault and neostructuralism. *Social Science Information* 40 (2), 241–264.
- Heiskala, R. 2006. Kansainvälisen toimintaympäristön muutos ja Suomen yhteiskunnallinen murros. Teoksessa R. Heiskala & E. Luhtakallio (toim.) *Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus.

- Heiskala, R. 2007. Economy and society: From Parsons through Habermas to semiotic institutionalism. *Social Science Information/Information Sur Les Sciences Sociales* 46 (2), 243–272.
- Heiskala, R. 2010. Mitä Suomen oppineilta puuttuu? *Tieteessä tapahtuu* 28 (1), 23–27.
- Heiskala, R. & Kantola, A. 2010. Vallan uudet ideat: Hyvinvointivaltion huomasta valmentajavaltion valvontaan. Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) *Valta Suomessa* (s. 124–148). Helsinki: Gaudeamus.
- Helén, I. 1997. Äidin elämän politiikka: naissukupuolisuus, valta ja itsesuhde Suomessa 1880-luvulta 1960-luvulle. Helsinki: Gaudeamus.
- Helén, I. 2010. Hyvinvointi, vapaus ja elämän politiikka. Foucault’lainen hallinnan analytiikka. Teoksessa J. Kaisti & M. Pyykkönen (toim.) *Hallintavalta. Sosiaalisen, politiikan ja talouden kysymyksiä* (s. 27–48).
- Hellström, T. 2004. Between a rock and a hard place: Academic institutional change and the problem of collective action. *Higher Education* 48 (4), 511–528.
- Helsingin yliopisto 2009. Helsingin yliopiston strategia 2010–2012. Helsingin yliopiston konsistori 11.2.2009.
- Henkel, M. 1997. Academic values and the university as corporate enterprise. *Higher Education Quarterly* 51 (2), 134–143.
- Henkel, M. 2005a. Academic identity and autonomy revisited. In I. Bleiklie & M. Henkel (Eds.) *Governing knowledge* (pp. 145–165). New York: Springer.
- Henkel, M. 2005b. Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Higher Education* 49, 155–176.
- Henkel, M. 2009. Policy change and the challenge to academic identities. In J. Enders & E. de Weert (Eds.) *The changing face of academic life* (pp. 78–95). New York: Palgrave Macmillan.
- Henry, M., Lingard B., Rizvi, F. & Taylor, S. 2001. *The OECD, globalization and education policy*. Amsterdam: Published for IAU Press, Pergamon.
- Hey, V. & Bradford, S. 2004. The return of the repressed? The gender politics of emergent forms of professionalism in education. *Journal of Education Policy* 19 (6), 691–713.
- Holmström, B., Honkapohja, S., Kallioniemi, O., Mäenpää, M., Palotie, L. & Raivio, K. 2007. Mitä tehdä yliopistoillemme? Kannanotto Suomen yliopistolaitoksen uudistamiseen 8.3.2007. Luettu 14.3.2007, <http://www.helsinki.fi/lehdisto/raivio.shtml>
- Hurme, R., Pesonen, M. & Syväoja, O. 1993. *Englanti–suomi-suusanakirja*. Porvoo: WSOY.
- Husu, L. 2000. Gender discrimination in the promised land of gender equality. *Higher Education in Europe* 25 (2), 221–229.
- Husu, L. 2001. Sexism, support and survival in academia: Academic women and hidden discrimination in Finland. *Social psychological studies* 6. University of Helsinki, Department of Social Psychology.
- Husu, L. 2002. Yliopistot ja tasa-arvo. Teoksessa A. Holli, T. Saarikoski & E. Sana (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet* (s. 146–164). Helsinki: WSOY.
- Husu, L. 2006. Women in universities in Finland: Relative advances and continuing contradictions. In M. A. Danowitz Sagaria (Ed.) *Women, universities and change. Gender equality in the European Union and the United States* (pp. 89–111). Gordonsville: Palgrave Macmillan.
- Huuhtanen, M., Jämsen, S., Maaniemi, J., Lahti, C. & Karppinen, V. 2005. Palkkaus uudistus valtiosektorilla. Tutkimus työn vaativuuden sekä henkilön pätevyuden ja suoriu-

- tumisen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien toimivuudesta ja vaikutuksista. Helsinki: Helsingin teknillisen korkeakoulun tuotantotalouden osasto. Raportti 2005/3.
- Huusko, M. & Välimaa, J. 2005. Bologna prosessi perusyksiköissä. Teoksessa R. Jakkusihvon (toim.) Uudenlaisia maistereita. Kasvatustieteen tutkimuskeskuksen kehittämislinjoja. Opetus 2000 (s. 55–72). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hänninen, S. & Palonen, K. 2004. Lue poliittisesti: profiileja politiikan tutkimukseen. Jyväskylän yliopisto, Minerva.
- Häyrinen-Alestalo, M. & Peltola, U. 2006. The problem of a market-oriented university. *Higher Education* 52 (2), 251–281.
- Itä-Suomen yliopisto 2010. Tulevaisuuden yliopisto ajassa. Itä-Suomen yliopiston strategia. Itä-Suomen yliopiston hallitus 22.3.2010.
- Jacob, M. 2000a. Imagining the future university. In M. Jacob & T. Hellström (Eds.) *The future of knowledge production in the academy* (pp. 139–152). Buckingham: SRHE & Open University Press.
- Jacob, M. 2000b. 'Mode 2' in context: The contract researcher, the university and the knowledge society. In M. Jacob & T. Hellström (Eds.) *The future of knowledge production in the academy* (pp. 11–27). Buckingham: SRHE & Open University Press.
- Jauhiainen, A(nnukka) 2011. Opetustyö ja sukupuoli uusliberalistisessa yliopistossa. *Aikuskasvatus* 31 (3), 84–93.
- Jauhiainen, A(nnukka) & Laiho, A. 2008. Yliopistotyöntekijöiden merkityksellisyyspuhe. Paperi esitetty Työelämän tutkimuspäivillä Tampereella 13.–14.11.2008.
- Jauhiainen A(nnukka) & Laiho, A. 2009. Gender, power and new public management. The case of Finland seen by the academics. Paper presented in Gender and Education Association 7th International Conference in London 25.–27.3.2009.
- Jauhiainen, A(nnukka), Laiho A. & Lehto R. 2009. Yliopistotyön sisäiset jaot identiteettityön näkökulmasta. Paperi esitetty Työelämän tutkimuspäivillä Tampereella 5.–6.11.2009.
- Jauhiainen, A(rto) 1997. Korkeakoulupedagogiikka suomalaisen yliopiston historiassa ja rakenteissa. Teoksessa A. Jauhiainen (toim.) ...sekä antaa siihen perustuvaa ylintä opetusta. Näkemyksiä ja kokemuksia korkeakoulupedagogiikan tavoitteista ja todellisuudesta (s. 11–49). Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja B:58.
- Jauhiainen, A(rto), Jauhiainen, A(nnukka) & Laiho, A. 2006. Tehoyliopiston dilemmat ja yliopisto-opettajan arki. Teoksessa T. Aarrevaara & J. Herranen (toim.) Mikä meitä ohjaa? (s. 267–288). Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Jauhiainen, A(rto), Jauhiainen, A(nnukka) & Laiho, A. 2009. The dilemmas of the 'efficiency university' policy and the everyday life of university teachers. *Teaching in Higher Education* 14 (4), 417–428.
- Jauhiainen, A(rto), Jauhiainen, A(nnukka), Laiho, A. & Lehto, R. 2010a. New higher education policy and academic work in Finland. Paper presented in the European conference on educational research (EERA) 2010 "Education and Cultural Change" in Helsinki, Finland, 25.–27.8.2010.
- Jauhiainen, A(rto), Jauhiainen, A(nnukka), Laiho, A. & Lehto, R. 2010b. Yliopistoväki politiikan pihdeissä – kokemuksia akateemisen työn uudesta hallinnasta. Paperi esitetty Työelämän tutkimuspäivillä Tampereella 4.–5.11.2010.
- Jauhiainen, A(rto), Rinne, R. & Virransuo, R. 2008. Yliopistopoliittikan muutokset yliopistotyöntekijöiden näkemänä ja kokemana. Paperi esitetty Kasvatustieteen päivillä Turussa 27.–28.11.2008.

- Jauhiainen, A. & Rinne, R. 2012. In the shifting sands of policy. University academics' and employees' views and experiences of Finland's new higher education policy. In S. Ahola & D. M. Hoffman (Eds.) Higher education research in Finland. Emerging structures and contemporary issues (pp. 89–110). University of Jyväskylä.
- Jauhiainen, A., Rinne, R. & Lehto, R. 2011. Uusi suomalainen yliopistopolitiikka yliopistoväen itsensä näkemänä ja kokemana. Teoksessa R. Rinne, J. Tähtinen, A. Jauhiainen & M. Broberg (toim.) Koulutuspolitiikan käytännöt kansallisessa ja ylikansallisessa kehityksessä (s. 185–232). Suomen kasvatustieteellinen seura: Kasvatusalan tutkimuksia 54.
- Jenkins, R. 1996. Social identity. London, USA & Canada: Routledge.
- Jones, G. 2006. The restructuring of academic work: Themes and observations. Higher Education in Europe 31 (3), 317–325.
- Jongbloed, B. 2003. Marketisation in higher education, Clark's triangle and the essential ingredients of markets. Higher Education Quarterly 57 (2), 110–135.
- Julkunen, R. 2004. Hullua rakkautta ja sopimustohtoreita. Jyväskylä: Minerva.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. 2004. Aikanyrjähdys: keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Kallo, J. 2009. OECD education policy. A comparative and historical study focusing on the thematic reviews of tertiary education. Finnish Educational Research Association: Research in Educational Sciences 45.
- Kantola, A. 2002. Markkinakuri ja managerivalta. Poliitiikan hallinta Suomen 1990-luvun talouskriisissä. Tampere: Pallas.
- Kantola, J. 2005. Mykät, kuurot ja kadotetut. Sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin yliopiston valtio-opin laitoksella. Acta politica 29. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kauko, J. 2011. Korkeakoulupolitiikan dynamiikka Suomessa. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 239.
- Kaukonen, E. & Välimaa, J. 2010. Yliopistopolitiikan ja rakenteellisen kehittämisen taustoja. Teoksessa H. Aittola & L. Marttila (toim.) Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja 2010:5.
- Kaukonen, E. 2003. Yliopiston yhteiskuntasuhde ja akateeminen tieteenharjoitus. Teoksessa H. Melin & J. Nikula (toim.) Yhteiskunnallinen muutos (s. 91–107). Tampere: Vastapaino.
- Ketonen, K. & Nyyssölä, K. 1996. Palkitsemisen politiikka. Turun yliopiston koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 39.
- Ketonen, O. 1986. Arvovallan politiikkaa. Helsinki: WSOY.
- Kiianmaa, A. 1996. Moderni totemismi. Jyväskylä: Kehityksen avaimet.
- Kim, L. 2002. Lika olikä. En jämförande studie av högre utbildning och forskning i de nordiska länderna. Högskoleverkets rapportserie 2002:40 R. Stockholm: Högskoleverket.
- Kinnunen, M. 2005. Opettaminen uuden kapitalismin ajan yliopistossa. Tiede ja edistyminen 30 (1), 38–45.
- Kivinen, O., Rinne, R. & Ketonen, K. 1993. Yliopiston huomen. Korkeakoulupolitiikan historiallinen suunta Suomessa. Helsinki: Hanki ja jää.
- Koivula, J., Rinne, R. & Niukkanen, S. 2009. Yliopistot yrityksinä? Merkkejä ja merkityksiä Suomessa ja Euroopassa. Kasvatus 40 (1), 7–27.
- Koski, L. 1993. Tieteen tahtomana, yliopiston tekemänä. Yliopiston sisäiset symboliset järjestykset. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja.

- Koski, L. (2005). Yliopiston arviointiprosessit moraalisenä sääntelynä. *Aikuiskasvatus* 25 (4), 330–333.
- Koski, L. 2009. Yliopiston sisäisen järjestyksen muutos. Teoksessa T. Tomperi (toim.) *Akateeminen kysymys. Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta* (s. 101–114). Tampere: Vastapaino.
- Koski, L. & Tedre, S. 2003. Sukupuoli- ja -huolia: naisten muistoja yliopistouralta. *Naistutkimus* 16 (3), 19–32.
- Kota. KOTA-tietokanta. Helsinki: Opetusministeriö. <https://kotaplus.csc.fi/online/Etu-sivu.do>
- Kuisma, M. 2010. Rosvoparonien paluu: raha ja valta Suomen historiassa. Helsinki: Sil-tala.
- Kuoppala, K. 2005. Tulosjohtaminen yliopiston sisäisessä hallinnossa. Teoksessa H. Aittola & O.-H. Ylijoki (toim.) *Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt* (s. 227–249). Helsinki: Gaudeamus.
- Kuoppala, K., Näppilä, T. & Hölttä, S. 2010. Rakenteet ja toiminnot piilosilla. Rakenteel-linen kehittäminen tutkimuksen ja koulutuksen huipulta katsottuna. Teoksessa H. Ait-tola & L. Marttila (toim.) *Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishankkeen (2008–2009) loppuraportti* (s. 69–91). Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja 2010:5.
- Kwiek, M. 2006. *The university and the state: A study into global transformations*. Frank-furt am Main: Peter Lang.
- Lafferty, G. & Fleming, J. 2000. The restructuring of academic work in Australia: Power, management and gender. *British Journal of Sociology of Education* 21 (2), 257–267.
- Lyotard, J. 1985. *Tieto postmodernissa yhteiskunnassa*. Tampere: Vastapaino.
- Lyytinen, A., Marttila, L., Ylijoki, O.-H. & Kaukonen, E. 2010. Rakenteet muuttuvat – muuttuuko tutkimus? Teoksessa H. Aittola & L. Marttila (toim.) *Yliopistojen raken-teellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishankkeen (2008–2009) loppuraportti* (s. 23–49). Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja 2010:5.
- Marginson, S. & Considine, M. 2000. *The enterprise university. Power, governance and reinvention in Australia*. Cambridge: University Press.
- McFarlane, B. 2005. The disengaged academic: the retreat from citizenship. *Higher Educa-tion Quarterly* 59 (4), 296–312.
- McInnis, C. 2000. Changing academic work roles: The everyday realities challenging qual-ity in teaching. *Quality in Higher Education* 6 (2), 143–152.
- Meira Soares, V. A. & Amaral, M. S. C. 1999. The entrepreneurial university: A fine answer to a difficult problem? *Higher Education in Europe* 24 (1), 11–21.
- Miller, P. & Rose, N. 2010. *Miten meitä hallitaan*. Tampere: Vastapaino.
- Morley, L. 2003. *Quality and power in higher education*. Maidenhead: Society for Re-search into Higher Education & Open University Press.
- Musselin, C. & Becquet, V. 2008. Academic work and academic identities: A comparison between four disciplines. In J. Välimaa & O. H. Ylijoki (Eds.) *Cultural perspectives on higher education* (pp. 91–107). Springer.
- Mustajoki, A. 2002. Tuloksena yliopisto. Kokemuksia ja näkemyksiä yliopiston hallinnos-ta. Helsinki: Yliopistopaino.
- Mäntylä, H. 2007. On ”good” academic work: practicing respect at close range. *Acta Uni-versitatis oeconomicae Helsingiensis*. A. Helsinki School of Economics.

- Naidoo, R. 2005. Universities in the marketplace: The distortion of teaching and research. In R. Barnett (Ed.) *Reshaping the university. New relationships between research, scholarship and teaching* (pp. 27–47). Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Naskali, P. 2004. ”Eihän meillä ole mitään ongelmia”. Henkilökunnan ja opiskelijoiden kokemuksia tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden toteutumisesta Lapin yliopistossa. *Lapin yliopiston hallinnon julkaisuja* 43. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Naskali, P. 2009a. Uusi yliopistolaki, yliopiston identiteetti ja tasa-arvo. *Kasvatus* 40 (1), 89–91.
- Naskali, P. 2009b. Uusi häpeän yliopisto. Teoksessa T. Tomperi (toim.) *Akateeminen kysymys. Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta* (s. 93–100). Tampere: Vastapaino.
- Naskali, P. 2010. Toistoa ja vastarintaa. Yliopisto-opiskelijat ja yrittäjyyskasvatus. Teoksessa K. Komulainen, S. Keskitalo-Foley, M. Korhonen & S. Lappalainen (toim.) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino.
- Neave, G. 1985. The university and state in Western Europe. In D. Jaques & J. Richardson (Eds.) *The future for higher education* (pp. 27–40). Milton Keynes: Open University Press.
- Neave, G. 1990. On preparing for markets: Trends in higher education in Western Europe, 1988–1990. *European Journal of Education* 25 (2), 105–122.
- Neave, G. 2000. Introduction. Universities’ responsibilities to society: An historical exploration of an enduring issue. In G. Neave (Ed.) *The universities’ responsibilities to society. International perspectives. Issues in Higher Education* (pp. 1–28). Oxford: Pergamon Press for International Association of Universities.
- Neave, G. & van Vught, F. (Eds.) 1991. *Prometheus bound. The changing relationship between government and higher education in Western Europe*. Oxford: Pergamon Press.
- Nevala, A. & Rinne, R. 2012. Korkeakoulutuksen muodonmuutos. Teoksessa P. Kettunen & H. Simola (toim.) *Tiedon ja osaamisen Suomi*. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura (painossa).
- Nikunen, M. 2006. ”Ei mikään katastrofi”. Selvitys sukupuolten välisestä tasa-arvosta Tampereen yliopiston tiedotusopin laitoksella. Tampereen yliopisto tänään ja huomenna 73.
- Niukkanen, V. & Kallio, T. J. 2006. Organisaatioteoreettinen katsaus suomalaisen yliopistokentän muutokseen. *Hallinnon tutkimus* 25 (1), 17–29.
- Nixon, J. 1996. Professional identity and the restructuring of higher education. *Studies in Higher Education* 21 (1), 5–16.
- Northedge, A. 2003. Rethinking teaching in the context of diversity. *Teaching in Higher Education* 8 (1), 17–32.
- Nowotny, H., Scott, P. & Gibbons, M. 2001. *Re-thinking science. Knowledge and the public in an age of uncertainty*. Cambridge: Polity Press.
- Nuorteva, J. 2003. Pariisin maistereista Porthaniin ja Gadoliniin – opinkäynti ja tutkimus Ruotsin aikana. Teoksessa P. Tommila & A. Korppi-Tommola (toim.) *Suomen tieteen vaiheet* (s. 11–38). Helsinki: Yliopisto Kustannus/Helsinki University Press ja Tieteellisten seurain valtuuskunta.
- Olsen, M. & Peters, M.A. 2005. Neoliberalism, higher education and the knowledge economy: from free market to knowledge capitalism. *Journal of Education Policy* 20 (3), 313–345.

- OPM 2001. Korkeakoulutuksen kansainvälisen toiminnan strategia. Helsinki: Opetusministeriön työryhmien muistioita 2001:23.
- OPM 2004a. Koulutus ja tutkimus 2003–2008 kehittämissuunnitelma. Helsinki: Opetusministeriö. <https://portal-10.it.helsinki.fi/download/2000000029958/KESU+2003-2008.pdf>
- OPM 2004b. Yrittäjyyskasvatuksen linjaukset ja toimenpideohjelma. Opetusministeriön julkaisuja 18. Helsinki: Opetusministeriö.
- OPM 2004c. Korkeakoulutuksen laadunvarmistus -työryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:6. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2004/korkeakoulutuksen_laadunvarmistus_tyoryhman_muistio
- OPM 2005a. Yliopistojen tutkimus uudistuvat. Helsinki: Opetusministeriö. http://www.minedu.fi/julkaisut/Research_in_Finland/pdf/tutkintouudistus_su.pdf
- OPM 2005b. Opetusministeriön hallinnonalan tuottavuusohjelma 2006–2010. Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja 2005:32.
- OPM 2006. Korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen periaatteet. Helsinki: Opetusministeriön monisteita 2006:2. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2006/korkeakoulujen_rakenteellisen_kehittamisen_periaatteet?lang=fi&extra_locale=fi
- Patomäki, H. 2005. Yliopisto Oyj. Tulosjohtamisen ongelmat – ja vaihtoehdot. Helsinki: Gaudeamus.
- Patomäki, H. 2007. Uusliberalismi Suomessa. Lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot. Helsinki: Wsoy.
- Peda-forum 2007. Propeda-hanke kehittää Peda-forumin toimintaa. <http://www.peda-forum.fi/index.php?21>
- Pirttilä, I. 2005. Akateemisen työyhteisön kehittäminen ja sosiaalinen pääoma. Teoksessa H. Aittola & O.-H. Ylijoki (toim.) Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt (s. 188–206). Helsinki: Gaudeamus.
- Poole, M., Bornholt, L. & Summers, F. 1997. An international study of the gendered nature of academic work: Some cross-cultural explorations. *Higher Education* 34 (3), 373–396.
- Power, M. 1993. The audit society. Working paper 93–12. European Institute for Advanced Studies in Management.
- Power, M. 1999. The audit society. Rituals of verification. Oxford: Oxford University Press.
- Power, M. 2003. Evaluating the audit explosion. *Law & Policy* 25 (3), 185–202.
- Pritchard, R. 2004. Humboldtian values in a changing world: staff and students in German Universities. *Oxford Review of Education* 30 (4), 509–528.
- Puhakka, A. & Rautopuro, J. 2003. Vessi ja illuusio. Opettajien työaikaopimuksen noudattaminen yliopistoissa. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Puhakka, A. 2011. Yliopistouudistus ansaitsee huonon arvosanan. *Helsingin Sanomat* 4.1.2011.
- Pulkkinen, T., Palonen, K. & Ihalainen, P. (toim.) 2004. Redescriptions: yearbook of political thought and conceptual history. Jyväskylä: Minerva.
- Rantala, E. 2005. Yliopistojen uusi palkkausjärjestelmä. *Acatiimi* 2005 (1), 12–15.
- Reed, M. I., Meek, V. L. & Jones, G. A. 2002. Introduction. In A. Amaral, G. A. Jones & B. Karseth (Eds.) *Governing higher education: National perspectives on institutional governance* (pp. xv–xxxi). (Higher Education Dynamics 2) Dordrecht, Boston & London: Kluwer Academic Publishers.

- Rekilä, E. 2006. Kenen yliopisto? Tutkimus yliopistojen valtionohjauksesta, markkinaohjautuvuudesta ja itseohjautuvuudesta suomalaisessa yliopistojärjestelmässä. *Acta Wasaensia* no 159. Hallintotiede 11. Vaasan yliopisto.
- Rhodes, F. H. T. 2001. The university at the millennium. Missions and responsibilities of research universities. In W. Z. Hirsch & L. E. Weber (Eds.) *Governance in higher education. The university in a state of flux* (pp. 3–14). London, Paris & Genève: Economica.
- Rinne, R. 2004. Searching for the rainbow: Changing the course of Finnish higher education. In I. Fägerlind & G. Strömqvist (Eds.) *Reforming higher education in the Nordic countries – studies of change in Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden*. Paris: UNESCO.
- Rinne, R. 2005. Globalisaatio, ylikansalliset järjestöt ja kansallisen yliopistopolitiikan tahtuminen. Teoksessa S. Häyrynen (toim.) *Kulttuurin arviointi ja vaikutusten väylät. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiön julkaisuja 12/2005*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rinne, R. 2008. The growing supranational impacts of the OECD and the EU on national educational policies, and the case of Finland. *Policy Futures in Education* 6 (6), 665–680.
- Rinne, R. 2009. The engine or the anchor? The changing role of the university and its governance in an era of supranational policy-making. In R. Desjardins & K. Rubenson (Eds.) *Research of vs research for education policy: In an era of transnational policy-making* (pp. 147–169). Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Rinne, R. 2010. The Nordic university model from a comparative and historical perspective. In J. Kauko, R. Rinne & H. Kynkäänniemi (Eds.) *Restructuring the truth of schooling – Essays on discursive practices in sociology and the politics of education. A festschrift for Hannu Simola* (pp. 85–112). Finnish Educational Research Association: *Research in educational sciences* 48.
- Rinne, R. & Antikainen, A. 2012. Ylikansalliset paineet, pohjoismainen malli ja suomalainen koulutus. Teoksessa P. Kettunen & H. Simola (toim.) *Tiedon ja osaamisen Suomi (aika 1960-luvulta 2000-luvulle)*. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura (painossa).
- Rinne, R., Haltia, N., Nori, H. & Jauhiainen, A.(rto) 2008. Yliopiston porteilla – Aikuiset ja nuoret hakijat ja sisäänpäässeet 2000-luvun alun Suomessa. *Suomen kasvatustieteellinen seura: Kasvatusalan julkaisuja* 36.
- Rinne, R. & Jauhiainen, A.(rto) 2008. Power and the university's new public management. The case of Finland seen by the university academics and employees. Paper presented in the European conference on educational research (EERA) 2008 in Gothenburg, Sweden, 10.–12.9.2008.
- Rinne, R. & Jauhiainen, A.(rto) 2010. Surviving in the ruins of university: Lost autonomy and collapsed dreams of the Finnish university workers. Paper presented in the European conference on educational research (EERA) 2010 "Education and Cultural Change" in Helsinki, Finland, 25.–27.8.2010.
- Rinne, R., Kivirauma, J. & Simola, H. 2002. Shoots of revisionist education policy or just slow readjustment? The Finnish case of educational reconstruction. *Journal of Education Policy* 17 (6), 643–658.
- Rinne, R. & Koivula, J. 2005. The changing place of higher education and a clash of values. The entrepreneurial university in the European knowledge society. *Higher Education Management & Policy* 17 (3), 91–124.

- Rinne, R. & Koivula, J. 2009. The dilemmas of the changing university. In M. Shattock (Ed.) *Entrepreneurialism in universities and the knowledge economy. Diversification and organisational change in European higher education* (pp. 183–199). London: Open University Press & Paris: IIEP, Unesco.
- Rinne, R. & Simola, H. 2005. Koulutuksen ylikansalliset paineet ja yliopistojen uusi hallinta. *Tiede ja edistys* 30 (1), 6–26.
- Rinne, R., Simola, H., Kauko, J. & Simola, M. 2007. Power, supranational regimes and new university management – Outlining the late mushrooming of the NMP in Finnish university field. Paper presented in European conference on educational research (EE-RA), Ghent, Belgium, September 2007.
- Ritzer, G. 2002. Enchanting McUniversity: Toward a spectacularly irrational university quotidian. In D. Hayes & R. Wynyard (Eds.) *The McDonaldization of higher education* (pp. 19–32). Westport, Connecticut, London: Bergin & Garvey.
- Robertson, J. & Bond, C. 2001. Experiences of the relation between teaching and research: What do academics value? *Higher Education Research and Development* 20 (1), 5–19.
- Robertson, J. & Bond, C. 2005. The research/teaching relation: A view from the "edge". *Higher Education* 50, 509–535.
- Rose, N. 1999. *Governing the soul: The shaping of the private self*. London: Free Association Books.
- Rowland, S. 2006. *The enquiring university. Compliance and contestation in higher education*. Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Ruokolainen, K. 2011. Yliopistojen hallinto paisuu, opetus- ja tutkimushenkilökunta supistuu. *Tieteessä tapahtuu* 1/2011, 48–50.
- Räsänen, K. 2005. Akateemisen työn hallinta – jäsenyyksiä kokemuksille ainelaitoksen johtajana. Teoksessa H. Aitrola & O.-H. Ylijoki (toim.) *Tulosohjattua autonomiaa* (s. 18–40). Helsinki: Gaudeamus.
- Räsänen, K. 2007. Kehittämistoimet: kehittämistyö "käytännöllisenä toimintana". Teoksessa E. Ramstad & T. Alasoini (toim.) *Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita* (s. 40–66). Helsinki: Työministeriön raportti 53.
- Räsänen, K. 2009. Understanding academic work as practical activity – and preparing (business-school) academics for paxis? *International Journal for Academic Development* 14 (3), 185–195.
- Saarinen, T. 1995. Nousukaudesta lamaan, määräästä laatuun. Korkeakouluarvioinnin käynnistyminen ja kokemukset laitoksilla. Turun yliopisto, Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 32.
- Saarinen, T. 2007. Quality on the move: discursive construction of higher education policy from the perspective of quality. University of Jyväskylä.
- SA 1997. Yliopistolaki 27.3.1997. 645/1997.
- SA 2004. Laki yliopistolain muuttamisesta 715/2004.
- SA 2005. Laki yliopistolain muuttamisesta 556/2005.
- SA 2009. Yliopistolaki 24.7.2009. 558/2009.
- Scott, P. 2003. Challenges to academic values and the globalization of academic work in a time of globalization. *Higher Education in Europe* 28 (3), 295–306.
- Shattock, M. 2003. *Managing successful universities*. Buckingham: SRHE and Open University Press.

- Simola, H. 2001. Koulupolitiikka ja erinomaisuuden eetos. *Kasvatus* 32 (3), 290–297.
- Simola, H. 2002. From exclusion to self-selection: examination of behaviour in Finnish primary and comprehensive schooling from the 1860s to the 1990s. *History of Education* 31 (3), 207–226.
- Simola, H. 2004. Kenraali Adolf Ehrnrooth ja PISA:n ihme – koulutussosiologiaa huomautuksia erääseen suomalaiseen menestystarinaan. *Kasvatus* 35 (1), 91–98.
- Simola, H. 2008. Kasvatustiede yhteiskuntatieteenä – pohdintoja suomalaisen kasvatustieteen edellytyksistä yhteiskuntakritiikkiin ja -analyysiin. Teoksessa P. Siljander & A. Kivellä (toim.) *Kasvatustieteen tila ja tutkimuskäytännöt. Paradigmat katosivat, mitä jäljellä?* (s. 393–417). *Kasvatusalan tutkimuksia – Research in Educational Sciences* 38. Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Simola, H. 2009. Trans-national technologies, national techniques and local mechanisms in Finnish university governance: A journey through the layers. *Nordic Educational Research* 29 (1), 6–17.
- Simola, H. & Rinne, R. 2004. Laatuvaikuttavuus, arviointiteollisuus ja korkeakoulu. *Kasvatus* 35 (3), 330–341.
- Simola, H. & Rinne, R. 2006. Koulutuksen laadunarvioinnin yhteiskunnallisten vaikutusten tutkimisesta. *Hallinnon tutkimus* 25 (3), 68–80.
- Simola, H., Rinne, R. & Kivirauma, J. 2001. Shifting responsibilities, insolvent clients and double-bound teachers – The appearance of a new system of reason in constructing educational governance and social exclusion/inclusion in Finland? In S. Lindblad & T. S. Popkewitz (Eds.) *Education governance and social integration and exclusion: Studies in the powers of reason and the reasons of power* (pp. 59–103). University of Uppsala, Department of Education. *Uppsala Reports on Education* 39.
- Simola, H., Varjo, J. & Rinne, R. 2010. Vasten valtavirtaa – kontingenssi, polkuriippuvuus ja konvergenssi suomalaisen perusopetuksen laadunarviointimallin kehityskuluissa. *Hallinnon tutkimus* 29 (4), 285–302.
- Sipilä, J. 1998. Haluako suomalainen yhteiskunta tutkia itseään? *Yhteiskuntapolitiikka* 63 (3), 257–260.
- Slaughter, S. & Leslie, L. L. 1997. *Academic capitalism. Politics, policies and the entrepreneurial university*. Baltimore/London: The Johns Hopkins University Press.
- Smith, L. 2000. Universities, social transformation and access to knowledge. In G. Neave (Ed.) *The universities' responsibilities to society. International perspectives* (pp. 177–182). *Issues in Higher Education*. Oxford: Pergamon Press for International Association of Universities.
- Stenius, M., Niemelä, T., Ansala, L., Heino, J., Käyhkö, R., Lempa, H., Holm, K. & Sepälä, H. 2008. Turun yliopiston laadunvarmistusjärjestelmän auditointi. *Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisu* 11.
- Sulkunen, P. 2009. Puheenjohtajan palsta. *Westermarck-seuran lehti* 1/2009.
- Taylor, C. 1989. *The sources of the self: The making of the modern identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, P. G. 1999. *Making sense of academic life. Academics, universities and change*. Buckingham: Open University Press.
- Taylor, P. G. 2008. Being an academic today. In R. Barnett & R. Di Napoli (Eds.) *Changing identities in higher education. Voicing perspectives* (pp. 27–39). London: Routledge.
- Thomas, R. & Davies, A. 2002. Gender and new public management: Reconstituting academic subjectivities. *Gender, Work & Organization* 9 (4), 372–397.

- Tieteentekijöiden liitto ja Professoriliitto 2010. Yliopistouudistusta koskeva kysely 2010. Luettu 15.12.2010, <http://www.tieteentekijoidenliitto.fi/news/578>
- Tilastokeskus 1984. Korkeakouluopettajien ajankäyttö vuonna 1983. KO 1984:2. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus 1992. Korkeakoulujen opettajat ja tutkijat. Ajankäyttö, ikä- ja koulutus-rakenne, liikkuvuus. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus 2006. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ajankäyttötutkimus. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus 2011a. Ammattikorkeakoulukoulutus. Helsinki: Tilastokeskus. Luettu 10.1.2011, <http://www.stat.fi/til/akop/index.html>
- Tilastokeskus 2011b. Väestörakenne. Helsinki: Tilastokeskus. Luettu 10.1.2011, <http://www.stat.fi/til/vaerak/index.html>
- Tirronen, J. 2005. Modernin yliopistokoulutuksen lähtökohdat ja sivistyskäsitys. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 122.
- Tomperi, T. 2009. Yliopistolaki taustoineen. Koulutuspoliittinen tarkastelu. Teoksessa T. Tomperi (toim.) Aakteeminen kysymys (s. 145–202). Tampere: Vastapaino.
- Trow, M. 1974. Problems in the transition from elite to mass higher education. Policies for higher education (pp. 51–104). Paris: OECD.
- Trow, M. 1996. Trust, markets and accountability in higher education: A comparative perspective. Higher Education Policy 9 (4), 309–324.
- Tuunainen, J. 2005. Kun tieteenalat törmäävät – tieteenalojen kamppailu ainelaitoksessa. Teoksessa H. Aittola & O.-H. Ylijoki (toim.) Tuloshjattua autonomiaa (s. 146–168). Helsinki: Gaudeamus.
- Vaasan yliopisto 2008. Vaasan yliopiston strategia vuoteen 2012. Vaasan yliopiston hallitus 19.9.2008.
- Vanttaja, M. 2007. Uuden palkkausjärjestelmän lyhyt historia. Tiedepolitiikka 32 (3), 35–40.
- Vanttaja, M. 2008. Yliopiston on palveltava laajempia päämääriä. Tieteessä tapahtuu 26 (3–4), 47–53.
- Vanttaja, M. 2010. Yliopiston villit vuodet. Suomalaisen yliopistolaitoksen muutoksia ja uudistuksia 1990-luvulta 2000-luvun alkuun. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A: 210.
- Vanttaja, M. & Rinne, R. 2008a. Suomalainen koulutusjärjestelmä ja koulutuspolitiikka 1990- ja 2000-luvuilla. Teoksessa R. Rinne, L. Jögi, R. Leppänen, M. Korppas & K. Klemelä (toim.) Suomalainen ja virolainen koulutus ja EU:n uusi koulutuspolitiikka (s. 19–128). Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:208.
- Vanttaja, M. & Rinne, R. 2008b. Suomen ja Viron koulutusvertailu ja Euroopan unionin merkitys. Teoksessa R. Rinne, L. Jögi, R. Leppänen, M. Korppas & K. Klemelä (toim.) Suomalainen ja virolainen koulutus ja EU:n uusi koulutuspolitiikka (s. 395–413). Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:208.
- Virkkala, J. 2005. Palkkauudistuksen vaikutukset. Acatiimi (3), 16–17.
- van Vught, F. A. (Ed.) 1989. Governmental strategies and innovation in higher education. Higher Education Policy Series 7. London: Jessica Kingsley Publishers.
- van Vught, F. 1990. Recent development in higher education governance. Paper presented at the Conference on Policy Change in Higher Education in Turku, 4.6.1990.

- Vähämäki, J. 2009. Itsen alistus. Työ, tuotanto ja valta tietokykykapitalismissa. Helsinki: Like, Tutkijaliitto.
- Välimaa, J. 1995. Higher education cultural approach. University of Jyväskylä.
- Välimaa, J. 2005. Akateeminen työ – palkkatyötä vai säätyläisyyttä? Teoksessa H. Aittola & O.-H. Ylijoki (toim.) Tulsohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt (s. 146–168). Helsinki: Gaudeamus.
- Välimaa, J. 2011. Uusi yliopistolaki ja kansallisen yliopistolaitoksen yhtiöittäminen. Teoksessa J. Lasonen & J. Ursin (toim.) Koulutus yhteiskunnan muutoksissa: jatkuvuuksia ja katkoksia (s. 43–93). Suomen kasvatustieteellinen seura, Kasvatusalan tutkimuksia 53.
- Watson, D. 2002. Can we all do it all? Tensions in the mission and structure of UK higher education. *Higher Education Quarterly* 56 (2), 143–155.
- Weber, M. 1968. On charisma and institution building. Chicago: University of Chicago press.
- Whitchurch, C. 2004. Administrative managers – A critical link. *Higher Education Quarterly* 58 (4), 280–298.
- Whitchurch, C. 2007. The changing roles and identities of professional managers in UK higher education. *Perspectives* 11 (2), 53–60.
- Whitchurch, C. 2008a. Beyond administration and management. Changing professional identities in UK higher education. In R. Barnett & R. Di Napoli (Eds.) *Changing identities in higher education. Voicing perspectives* (pp. 69–93). London: Routledge.
- Whitchurch, C. 2008b. Shifting identities and blurring boundaries: the emergence of third space professionals in UK higher education. *Higher education Quarterly* 62 (4), 377–396.
- Wiberg, M. 2006. *Politiikka Suomessa*. Porvoo: WSOY.
- Wiberg, M. 2011. Valtaosa tutkimusrahasta menee byrokraatiaan. *Alio-kirjoitus Turun Sanomissa* 3.1.2011.
- Yliaska, V. 2010. Hajautuiko valtion valta? *New Public Management ja hallinnon murros (1983–1993)*. *Yhteiskuntapolitiikka* 75 (4), 361–376.
- Ylijoki, O.-H. 1998. Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisatio. Tampere: Vas-tapaino.
- Ylijoki, O.-H. 2003. Entangled in academic capitalism? A case-study on changing ideals and practices of university research. *Higher Education* 45 (3), 307–335.
- Ylijoki, O.-H. 2005. Academic nostalgia: A narrative approach to academic work. *Human relations* 58 (5), 555–575.
- Ylijoki, O.-H. 2008. A clash of academic cultures: The case of Dr. X. In J. Välimaa & Ylijoki, O.-H. (Eds.) *Cultural perspectives on higher education* (pp. 43–55). Springer.
- Ylijoki, O.-H. & Mäntylä, H. 2003. Conflicting time perspectives in academic work. *Time & Society* 12 (1), 55–78.

Liitteet

Liite 1. Suhtautuminen yliopistopolitiikkaan -osioon liittyvien summamuuttujien tarkastelu taustamuuttujittain tilastollisten testien avulla

	Huippuyksikkö-politiikka	Managerialismi	Yritysmäis-tyminen	Tulostasvuus	Yliopistopolitiikan yleinen hyväksyminen
Virkaryhmä	F= 3,73; p= ,002	F= 20,44; p= ,000	F= 9,81; p= ,000	F= 9,00; p= ,000	F= 9,25; p= ,000
prof.	ka 2,6 kh 1,0	ka 2,1 kh 1,0	ka 2,4 kh 1,1	ka 3,0 kh 1,0	ka 2,8 kh 0,8
assist.	2,4 0,9	2,5 1,1	2,3 0,9	2,7 0,9	2,6 0,7
leht.	2,3 0,8	2,5 1,0	2,2 0,9	2,6 0,8	2,5 0,6
tutk.	2,5 0,9	2,7 1,0	2,5 0,9	2,7 0,8	2,7 0,6
yh.	2,7 0,9	3,3 1,1	2,9 1,1	3,2 0,9	3,1 0,8
ah.	2,5 0,8	3,1 1,1	2,5 0,9	2,8 0,9	2,8 0,6
Levenen testitulos*	2,694; p= ,020	,933; p= ,459	2,485; p= ,030	1,473; p= ,196	2,503; p= ,029
Parivertailutestit**	Tamhane: leht – prof (p=0,27) tutk (p=,032) yhall (p=,0128)	Tukey: prof – tutk (p=0,000) yhall (p=0,000) ahall (p=0,000) leht (p=0,001) yhall – assist (p=0,000) leht (p=0,000) tutk (p=0,001) ahall – assist (p=0,000) leht (p=0,000) tutk (p=0,000)	Tamhane: leht – tutk (p=0,000) yhall (p=0,000) ahall (p=0,000) yhall – prof (p=,020) assist – tutk (p=,018)	Tukey: prof – assist (p=0,004) leht (p=0,000) tutk (p=0,000) yhall – assist (p=0,002) leht (p=0,000) tutk (p=0,001) ahall (p=,027)	Tukey: leht – prof (p=0,019) tutk (p=0,002) yhall (p=0,000) ahall (p=0,001) yhall – assist (p=0,000) tutk (p=0,016)
Tieteenala	F= 20,45; p= ,000	F= 9,81; p= ,000	F= 18,99; p= ,000	F= 14,34; p= ,000	F= 24,32; p= ,000
hum.	ka 2,1 kh 0,8	ka 2,2 kh 1,0	ka 1,9 kh 0,9	ka 2,3 kh 0,8	ka 2,3 kh 0,7
kasv.	2,3 0,8	2,6 1,0	2,2 0,9	2,6 0,9	2,5 0,7
yht.	2,2 0,9	2,2 1,0	2,2 0,9	2,6 0,9	2,5 0,7
oik.	2,3 0,9	2,2 1,0	2,2 1,0	2,5 0,8	2,5 0,6
luon.	2,6 0,9	2,7 1,1	2,6 0,9	2,9 0,9	2,8 0,6
lääk.	2,9 0,8	2,7 1,0	2,7 0,9	3,0 0,9	2,9 0,6
Levenen testitulos	1,880; p= ,095	,626; p= ,680	,977; p= ,430	,286; p= ,921	,332; p= ,894
Parivertailutestit	Tukey: lääk – hum (p=0,000) kasv (p=0,000) yht (p=0,000) oik (p=0,003) luon (p=,046) hum (p=0,000) kasv(p=,000) yht(p,000)	Tukey: lääk – hum (p=0,000) yht (p=0,000) oik (p=,023) – hum (p=0,000) luon (p=0,045) hum (p=0,009) yht (p=,018)	Tukey: lääk – hum (p=0,000) kasv (p=0,000) yht (p=,000) luon – hum (p=0,000) kasv (p=0,000) yht (p=,039)	Tukey: lääk – hum (p=0,000) kasv (p=0,000) yht (p=0,002) luon – hum (p=0,000) kasv (p=0,001) yht (p=,010)	Tukey: lääk – hum (p=0,000) kasv (p=0,000) yht (p=0,000) oik (p=0,002) luon – hum (p=0,000) kasv (p=0,000) yht (p=0,000) oik (p=,024) hum (p=,018)

Ikä	ka	kh	F= 5,99; p= ,000	ka	kh	F= 3,45; p= ,008	ka	kh	F= 5,35; p= ,000	ka	kh	F= 0,57; p= ,686	
	2,5	0,9		2,8	1,0		2,6	0,9		2,5	0,9		
	2,4	0,9		2,7	1,0		2,5	0,9		2,7	0,8		
	2,4	0,9		2,8	1,2		2,4	1,0		2,8	0,9		
	2,5	0,9		2,5	1,1		2,3	1,0		2,7	0,9		
	2,5	0,9		2,3	1,1		2,5	1,0		2,9	0,9		
Levenen testitulos	,360; p= ,837		6,338; p= ,000			1,140; p= ,336			1,417; p= ,226			1,958; p= ,099	
Parivertailutestit	Ryhmiä väillä ei tilastollisesti merkitsevää eroa		Tamhane: Yli 30-v – alle 30-v (p=,006) 30-39-v (p=,003) 40-49-v (p=,003)			Tukey: alle 30-v – 40-49-v (p=,037) 50-59-v (p=,008)			Tukey: alle 30-v – 40-49-v (p=,005) yli 59-v (p=,000)			Ryhmiä väillä ei tilastollisesti merkitsevää eroa	
Työkokemus	ka	kh	F= 12,74; p= ,000	ka	kh	F= 3,57; p= ,014	ka	kh	F= 7,09; p= ,000	ka	kh	F= 0,55; p= ,649	
	2,5	0,8		2,7	1,0		2,5	0,9		2,5	0,8		
	2,5	0,9		2,8	1,1		2,5	0,9		2,7	0,9		
	2,5	0,9		2,6	1,2		2,3	1,0		2,9	0,9		
	2,5	0,9		2,3	1,1		2,3	1,0		2,8	0,9		
	,945; p= ,418		5,657; p= ,001			3,587; p= ,013			,881; p= ,451			2,614; p= ,050	
Parivertailutestit	Ryhmiä väillä ei tilastollisesti merkitsevää eroa		Tamhane: 25-v – 0-4 v (p=,000) 5-14 v (p=,000) 15-24 v (p=,006)			Tamhane: 25-v – 0-4 v (p=,015)			Tukey: 0-4 v – 5-14 v (p=,042) 15-24 v (p=,000) 25-v (p=,003)			Ryhmiä väillä ei tilastollisesti merkitsevää eroa	
Sukuoli	ka	kh	t= -1,49; p= ,138	ka	kh	t= -1,71; p= ,087	ka	kh	t= -3,53; p= ,000	ka	kh	t= -2,47; p= ,014	
	2,4	0,8		2,7	1,0		2,4	0,9		2,6	0,9		
	2,5	0,9		2,5	1,1		2,5	1,0		2,7	0,9		
	6,283; p= ,012		2,574; p= ,109			8,776; p= ,003			1,135; p= ,287			3,652; p= ,056	
	t= 7,90; p= ,000		t= 1,98; p= ,048			t= 5,89; p= ,000			t= 5,22; p= ,000			t= 7,24; p= ,000	
	ka	kh		ka	kh		ka	kh		ka	kh		
2,6	0,9		2,7	1,1		2,5	1,0		2,8	0,9			
Joy	2,2	0,8	2,5	1,1		2,2	0,9		2,5	0,9		2,5	0,6
Levenen testitulos	6,534; p= ,011		,006; p= ,939			,273; p= ,601			,828; p= ,363			,265; p= ,607	
Työsuhte	t= 0,72; p= ,474		t= -0,92; p= ,356			t= -1,19; p= ,236			t= 3,66; p= ,000			t= 1,17; p= ,243	
Vak.	2,5	0,9	2,6	1,1		2,4	1,0		2,8	0,9		2,7	0,7
Määr.	2,5	0,9	2,7	1,0		2,4	0,9		2,7	0,9		2,7	0,7
Levenen testitulos	,049; p= ,826		5,936; p= ,015			6,161; p= ,013			3,064; p= ,080			5,466; p= ,020	

* Levenen testillä tarkkittiin parametristen testien käyttöön liittyvää käytöedellysystä: varianssien yhtenäisyyttä ($p > 0,05$). Levenen testitulos otettiin huomioon testitulok-
sia tulkittaessa (samoin myös liittaulukoissa 2–5).

** Taulukossa on esitetty vain tilastollisesti merkitsevän tuloksen tuottaneet parivertailujen merkitsevyystulokset. Post hoc -testinä käytettiin Tukeyn testiä, mikäli ryhmä-
varianssit (ks. Levenen testitulos) olivat riittävän yhtenäiset ($p > 0,05$) ja Tamhanean testiä, mikäli niiden ero oli liian suuri ($p < 0,05$) (samoin myös liittaulukoissa 2–5).

Liite 2. Suhtautuminen politiikan tekniikoihin -osioon liittyvien summamuuttujien tarkastelu taustamuuttujittain tilastollisten testien avulla

UPJ	Kokonaistyöaika	Työajan kohdentaminen	Tutkinnoondistus	Laadunhallinta ja arviointi
Virkaryhmä	F= 11,08; p= ,000	F= 7,97; p= ,000	F= 10,55; p= ,000	F= 19,98; p= ,000
ka	kh	ka	ka	ka
2,6	0,7	2,2	2,9	2,4
2,7	0,8	2,1	2,8	2,4
2,5	0,7	2,2	2,8	2,4
2,8	0,6	2,3	2,9	2,6
2,9	0,7	2,9	3,2	3,0
2,8	0,7	2,6	3,1	2,8
Levenen testitulos	1,312; p= ,256	1,564; p= ,169	5,859; p= ,000	3,283; p= ,006
Parivertailusteitit	Tukey: Ryhmien välillä ei tilastollisesti merkitsevää eroa	Tukey: yhall – prof (p=,000) assit (p=,000) leht (p=,002) turk (p=,000) ahall – prof (p=,020) assit (p= ,012) turk (p= ,004)	Tamhane: yhall – prof (p= ,002) assit (p=,000) leht (p=,000) turk (p=,021) ahall – prof (p= ,003) assit (p= ,000) leht (p= ,000) turk (p= ,034) tuht – leht (p= ,014)	Tamhane: yhall – prof (p=,000) assit (p=,000) leht (p=,000) turk (p=,000) ahall – prof (p=,000) assit (p=,000) leht (p= ,000) turk (p= ,002) tuht – assit (p= ,005) leht (p= ,000)
Tieteenaala	F= 11,87; p= ,000	F= 4,50; p= 0,001	F= 8,28; p= ,000	F= 16,16; p= ,000
ka	kh	ka	ka	ka
2,5	0,7	2,1	2,7	2,2
2,4	0,6	2,2	2,8	2,4
2,9	0,7	2,6	2,9	2,4
2,6	0,5	1,5	2,9	2,3
2,8	0,6	2,2	2,9	2,5
2,7	0,7	2,3	3,1	2,8
Levenen testitulos	1,570; p= ,167	2,587; p= ,026	6,996; p= ,000	1,023; p= ,403
Parivertailusteitit	Tamhane: Ryhmien välillä ei tilastollisesti merkitsevää eroa	Tamhane: hum – hum (p=,018) oik – kasv (p=,007) yht (p=,000) luon (p=,001) lääk (p= ,001)	Tamhane: lääk – hum (p=,000) kasv (p=,000) luon (p=,000) yht – hum (p= ,042)	Tukey: lääk – hum (p=,000) kasv (p=,000) yht (p=,000) oik (p=,001) luon (p= ,000) hum (p=,000) kasv (p=,038)

Ikä	F= 12,44; p= ,000 ka kh 2,8 0,6 2,8 0,5 2,6 0,7 2,6 0,8 2,5 0,6 2,6 0,7 1,779; p= ,131	F= 1,88; p= ,113 ka kh 2,9 0,5 2,6 0,7 2,4 0,8 2,6 0,9 2,6 0,7 4,372; p= ,002	F= 2,91; p= ,022 ka kh 2,5 0,7 2,3 0,8 2,4 1,0 2,4 0,9 2,8 0,9 2,765; p= ,027	F= 1,29; p= ,274 ka kh 3,0 0,4 2,9 0,5 2,9 0,5 2,9 0,6 2,9 0,6 5,076; p= ,000	F= 1,80; p= ,126 ka kh 2,7 0,5 2,6 0,6 2,5 0,7 2,5 0,7 2,5 0,8 7,579; p= ,000
Levenen testitullos	1,779; p= ,131	4,372; p= ,002	2,765; p= ,027	5,076; p= ,000	7,579; p= ,000
Parivertailutesstit	Tukey: alle 30-v – 40-49-v (p=,016) 50-59-v (p=,000) yli 59-v (p= ,036)	Tamhane: alle 30-v – 40-49-v (p=,021) 50-59-v (p= ,042)	Tamhane: 30-39-v – yli 59-v (p=,020)	Ryhmiem välillä ei tilastollisesti merkittävä eroa	Ryhmiem välillä ei tilastollisesti merkittävä eroa
Työkokemus	F= 13,93; p= ,000 ka kh 2,8 0,6 2,7 0,6 2,6 0,7 2,5 0,7 2,038; p= ,107	F= 8,02; p= ,000 ka kh 2,9 0,6 2,6 0,7 2,5 0,8 2,5 0,8 4,518; p= ,004	F= 1,47; p= ,223 ka kh 2,5 0,7 2,3 0,9 2,4 0,9 2,5 0,9 3,222; p= ,023	F= 4,04; p= ,007 ka kh 3,0 0,4 2,9 0,5 2,9 0,5 2,8 0,6 10,507; p= ,000	F= 8,64; p= ,000 ka kh 2,7 0,6 2,6 0,7 2,5 0,8 2,4 0,8 9,107; p= ,000
Levenen testitullos	2,038; p= ,107	4,518; p= ,004	3,222; p= ,023	10,507; p= ,000	9,107; p= ,000
Parivertailutesstit	Tukey: 0-4 v – 15-24 v (p=,000) 25- v (p=,000) 5-14 v – 15-24 v (p= ,016) 25- v (p= ,000)	Tamhane: 0-4 v – 5-14 v (p=,006) 15-24 v (p=,000) 25- v (p=,000)	Ryhmiem välillä ei tilastollisesti merkittävä eroa	Tamhane: 0-4 v – 25- v (p=,005)	Tamhane: 0-4 v – 5-14 v (p=,003) 15-24 v (p= ,001) 25- v (p= ,000)
Sukupuoli	t= -0,64; p= ,520 ka kh 2,7 0,6 2,7 0,7 1,113; p= ,292	t= -1,92; p= ,056 ka kh 2,5 0,7 2,3 0,8 4,24; p= ,515	t= 2,26; p= ,024 ka kh 2,9 0,8 2,3 0,9 7,78; p= ,378	t= 1,72; p= ,086 ka kh 2,9 0,5 2,9 0,5 4,020; p= ,045	t= 3,92; p= ,000 ka kh 2,6 0,7 2,5 0,7 4,027; p= ,870
naiset	2,7 0,6	2,5 0,7	2,9 0,8	2,9 0,5	2,6 0,7
miehet	2,7 0,7	2,3 0,8	2,3 0,9	2,9 0,5	2,5 0,7
Levenen testitullos	1,113; p= ,292	4,24; p= ,515	7,78; p= ,378	4,020; p= ,045	4,027; p= ,870
Viiopisto	t= -0,89; p= ,375 ka kh 2,7 0,6 2,7 0,7 1,183; p= ,669	t= 0,08; p= ,935 ka kh 2,6 0,7 2,6 0,8 9,951; p= ,330	t= -4,51; p= ,000 ka kh 2,3 0,8 2,9 1,0 2,820; p= ,094	t= 3,15; p= ,002 ka kh 2,9 0,5 2,8 0,5 6,04; p= ,437	t= 2,474; p= ,013 ka kh 2,6 0,7 2,5 0,7 6,063; p= ,802
TV	2,7 0,6	2,6 0,7	2,3 0,8	2,9 0,5	2,6 0,7
Joy	2,7 0,7	2,6 0,8	2,9 1,0	2,8 0,5	2,5 0,7
Levenen testitullos	1,183; p= ,669	9,951; p= ,330	2,820; p= ,094	6,04; p= ,437	6,063; p= ,802
Työsuhte	t= -3,85; p= ,000 ka kh 2,6 0,7 2,7 0,6 11,703; p= ,001	t= -0,74; p= ,462 ka kh 2,6 0,8 2,6 0,7 8,724; p= ,003	t= 2,985; p= ,003 ka kh 2,6 0,9 2,3 0,8 8,785; p= ,003	t= -1,39; p= ,164 ka kh 2,9 0,6 2,9 0,5 21,351; p= ,000	t= -1,86; p= ,064 ka kh 2,5 0,8 2,6 0,6 28,600; p= ,000
Vak.	2,6 0,7	2,6 0,8	2,6 0,9	2,9 0,6	2,5 0,8
Määr.	2,7 0,6	2,6 0,7	2,3 0,8	2,9 0,5	2,6 0,6
Levenen testitullos	11,703; p= ,001	8,724; p= ,003	8,785; p= ,003	21,351; p= ,000	28,600; p= ,000

Lite 3. Kokemukset hallintokulttuurista -osioon liittyvien summamuuttujien tarkastelu taustamuuttujittain tilastollisten testien avulla

	Avoimuus ja läpinäkyvyys	Demokraattisuus	Hallinnon toimivuus	Yleinen hallinto-myönteisyys
Virkaryhmä	F = 5,65; p = ,000	F = 8,41; p = ,000	F = 8,03; p = ,000	F = 8,25; p = ,000
ka	ka	ka	ka	ka
2,8	2,5	2,5	2,5	2,6
1,0	0,6	0,6	0,8	0,6
0,9	0,6	0,6	0,8	0,6
0,9	0,5	0,5	0,8	0,6
2,8	2,6	2,6	2,5	2,6
0,8	0,5	0,5	0,8	0,5
2,9	2,7	2,7	3,0	2,8
0,8	0,6	0,6	0,9	0,6
2,6	2,4	2,4	2,7	2,5
2,249; p = ,047	1,601; p = ,157	2,992; p = ,011	2,393; p = ,036	
Tamhane:	Tukey:	Tukey:	Tamhane:	
leht – prof (p = ,012)	yhall – prof (p = ,007)	yhall – prof (p = ,002)	yhall – assist (p = ,002)	
tutk (p = ,001)	leht (p = ,000)	assist (p = ,000)	leht (p = ,000)	
yhall (p = ,017)	ahall (p = ,003)	leht (p = ,000)	ahall (p = ,011)	
	leht – assist (p = ,022)	tutk (p = ,005)	leht – tutk (p = ,000)	
	tutk (p = ,000)	ahall – prof (p = ,035)		
	ahall – tutk (p = ,049)	leht (p = ,003)		
		leht (p = ,002)		
Tieteenala	F = 11,31; p = ,000	F = 5,64; p = ,000	F = 5,52; p = 0,000	F = 11,67; p = ,000
ka	ka	ka	ka	ka
2,4	2,4	2,3	2,4	2,4
0,9	0,6	0,6	0,9	0,6
0,8	0,6	0,6	0,8	0,5
2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
2,5	0,9	0,5	2,4	0,5
0,9	2,6	0,8	2,6	2,7
2,8	2,6	0,5	2,5	2,6
0,9	2,6	0,5	2,7	2,6
2,8	2,6	0,5	2,7	2,7
3,0	2,6	0,6	2,7	2,7
1,076; p = ,372	2,401; p = ,035	2,466; p = ,031	,169; p = ,974	
Tukey:	Tamhane:	Tamhane:	Tukey:	
lääk – hum (p = ,000)	luon – hum (p = ,001)	lääk – hum (p = ,000)	lääk – hum (p = ,000)	
kasv (p = ,000)	kasv (p = ,015)	kasv (p = ,020)	kasv (p = ,000)	
yht (p = ,000)	yht (p = ,024)	yht (p = ,002)	yht (p = ,000)	
luon – hum (p = ,000)	luon – hum (p = ,000)	luon (p = ,049)	luon – hum (p = ,000)	
kasv(p = ,001)	kasv(p = ,001)		kasv (p = ,001)	
			yht (p = ,016)	

Ikä	F= 2,74; p= ,028	F= 5,89; p= ,000	F= 1,76; p= ,135	F= 4,88; p= ,001
alle 30-v.	ka 2,8 kh 0,8	ka 2,6 kh 0,5	ka 2,7 kh 0,7	ka 2,7 kh 0,5
30–39-v.	2,7 0,8	2,6 0,5	2,5 0,8	2,6 0,5
40–49-v.	2,5 0,8	2,4 0,6	2,4 0,8	2,5 0,5
50–59-v.	2,7 0,9	2,4 0,6	2,6 0,9	2,5 0,6
Yli 59-v.	2,6 1,0	2,5 0,5	2,5 0,9	2,5 0,6
Levenen testitulokset	2,304; p= ,057	2,891; p= ,021	3,367; p= ,009	2,259; p= ,061
Parivertailutestit	Tukey: alle 30-v – 40–49-v (p=,010)	Tamhane: alle 30-v – 40–49-v (p=,000) 50–59-v (p=,010)	Ryhmiin väliä ei tilastollisesti merkittävää eroa (p>0,05)	Tukey: alle 30-v – 40–49-v (p=,000) 50–59-v (p= ,046)
Työkokemus	F= 9,97; p= ,000	F= 8,09; p= ,000	F= 9,21; p= ,000	F= 13,49; p= ,000
0–4 v	ka 2,9 kh 0,8	ka 2,6 kh 0,5	ka 2,8 kh 0,8	ka 2,7 kh 0,5
5–14 v	2,5 0,8	2,5 0,5	2,5 0,8	2,5 0,5
15–24 v	2,6 0,9	2,4 0,6	2,4 0,8	2,5 0,6
Yli 25 v	2,6 0,9	2,4 0,6	2,5 0,9	2,5 0,6
Levenen testitulokset	3,153; p= ,024	,844; p= ,470	2,418; p= ,065	2,685; p= ,045
Parivertailutestit	Tamhane: 0–4 v – 5–14 v (p=,000) 15–24 v (p=,000) 25- v (p= ,004)	Tukey: 0–4 v – 5–14 v (p=,022) 15–24 v (p=,000) 25- v (p= ,001)	Tukey: 0–4 v – 5–14 v (p=,000) 15–24 v (p=,000) 25- v (p= ,001)	Tamhane: 0–4 v – 5–14 v (p=,000) 15–24 v (p=,000) 25- v (p= ,000)
Sukupuoli	t= -2,19; p= ,029	t= -6,79; p= ,000	t= 0,70; p= ,487	t= -3,95; p= ,000
naiset	ka 2,6 kh 0,8	ka 2,4 kh 0,5	ka 2,6 kh 0,8	ka 2,5 kh 0,5
miehet	2,7 0,9	2,6 0,5	2,5 0,8	2,6 0,5
Levenen testitulokset	3,190; p= ,074	1,872; p= ,172	1,104; p= ,294	2,666; p= ,606
Yliopisto	t= 3,06; p= ,002	t= 1,52; p= ,129	t= -0,52; p= ,604	t= 2,14; p= ,033
ka	ka 2,7 kh 0,8	ka 2,5 kh 0,5	ka 2,5 kh 0,8	ka 2,6 kh 0,5
Ty	2,5 0,9	2,5 0,6	2,6 0,9	2,5 0,6
Joy	10,871; p= ,001	2,495; p= ,114	6,124; p= ,013	13,523; p= ,000
Levenen testitulokset	t= -0,678; p= ,498	t= -3,28; p= ,001	t= 0,11; p= ,910	t= -1,83; p= ,067
Työsuhte	ka 2,6 kh 0,8	ka 2,4 kh 0,8	ka 2,5 kh 0,9	ka 2,5 kh 0,6
Vak.	2,6 0,9	2,4 0,8	2,5 0,9	2,5 0,6
Määr.	2,7 0,8	2,5 0,8	2,6 0,8	2,6 0,5
Levenen testitulokset	8,703; p= ,003	,708; p= ,400	9,506; p= ,002	2,815; p= ,094

Liite 4. Työn kokeminen -osioon liittyvien summamuuttujien tarkastelu taustamuuttujittain tilastollisten testien avulla

	Aikaresurssit	Työilmapiiri	Mielekkyyden kokeminen työssä	Sitoutuminen yliopistoon
Virkarhythmä	F= 38,92; p= ,000	F= 13,25; p= ,000	F= 10,24; p= ,000	F= 18,51; p= ,000
ka	ka	ka	ka	ka
2,1	3,5	3,3	3,3	3,9
0,8	0,9	0,8	0,8	0,8
0,9	0,9	0,9	0,8	1,0
0,9	0,9	0,9	0,7	1,0
1,0	0,9	0,7	0,7	1,1
1,1	0,8	0,8	0,8	0,9
1,1	1,0	1,0	0,7	1,0
Levenen testitulosp Parivertailustesitt	6,846; p= ,000 Tamhane: prof – assist (p=,000) leht (p=,002) tutk (p=,000) yhall (p=,025) ahall (p=,000) leht (p=,000) yhall (p=,009) leht (p=,000) yhall (p=,014)	1,533; p= ,176 Tukey: prof – assist (p=,000) leht (p=,000) tutk (p=,001) yhall (p=,000) leht (p=,000) tutk (p=,002) ahall (p=,000)	1,374; p= ,231 Tukey: tutk – prof (p=,000) assist (p=,000) leht (p=,000)	1,020; p= ,404 Tukey: prof – assist (p=,000) leht (p=,006) tutk (p=,000) ahall (p=,000) tutk – leht (p=,000) yhall (p=,001) ahall (p=,020) assist – leht (p=,003) yhall (p=,015)
Tieteenalala	F= 9,03; p= ,000	F= 5,17; p= ,000	F= 6,37; p= 0,000	F= 3,79; p= ,002
ka	ka	ka	ka	ka
2,3	3,0	3,2	3,5	3,5
1,0	1,0	0,8	0,8	1,1
1,0	0,9	0,7	0,7	1,0
1,1	1,0	0,7	0,7	1,0
1,1	0,8	0,6	0,6	0,9
1,1	0,9	0,7	0,7	1,1
0,9	1,0	0,8	0,8	1,1
3,326; p= ,006 Tamhane: luon – hum (p=,000) kasv (p=,000) lääk (p=,018) hum (p=,001) kasv (p=,024)	2,485; p= ,030 Tamhane: kasv – oik (p=,011) luon (p=,015) lääk (p=,035) hum – kasv (p=,044)	2,265; p= ,046 Tamhane: hum – yht (p=,005) luon (p=,001) lääk (p=,035) kasv – yht (p=,020) luon (p=,007)	1,175; p= ,319 Tukey: oik – luon (p=,021) lääk (p=,047)	

Ikä	F= 32,99; p= ,000	F= 3,14; p= ,014	F= 7,87; p= ,000	F= 24,92; p= ,000
alle 30-v.	ka 3,3	kh 0,9	ka 3,6	kh 0,7
30-39-v.	1,0	3,3	1,0	3,1
40-49-v.	2,8	0,9	3,5	1,0
50-59-v.	2,5	1,0	3,3	0,8
yli 59-v.	2,3	0,9	3,3	0,7
Levenen testitulokset	2,6	1,0	3,4	0,7
Parivertailutesitt	911; p= ,456	1,750; p= ,137	,840; p= ,500	2,571; p= ,036
	Tukey:	Tukey:	Tukey:	Tamhane:
	alle 30-v – 30-39-v (p= ,000)	alle 30-v – 40-49-v (p= ,030)	alle 30-v – 40-49-v (p= ,000)	50-59-v – alle 30-v (p= ,000)
	40-49-v (p= ,000)	50-59-v (p= ,000)	50-59-v (p= ,000)	30-39-v (p= ,000)
	50-59-v (p= ,000)	yli 59-v (p= ,022)	yli 59-v (p= ,022)	40-49-v (p= ,003)
	yli 59-v (p= ,000)	30-39-v – 40-49-v (p= ,033)	30-39-v – 40-49-v (p= ,033)	yli 59-v (p= ,001)
	30-39-v – 40-49-v (p= ,000)	50-59-v (p= ,013)	50-59-v (p= ,013)	yli 59-v – alle 30-v (p= ,000)
	50-59-v (p= ,000)			30-39-v (p= ,000)
	yli 59-v (p= ,031)			40-49-v (p= ,000)
Työkokemus	F= 53,88; p= ,000	F= 5,45; p= ,001	F= 19,86; p= ,000	F= 22,81; p= ,000
0-4 v	ka 3,2	kh 0,9	ka 3,7	kh 0,7
5-14 v	1,0	3,4	3,4	1,0
15-24 v	2,6	0,9	3,4	3,2
25-34 v	2,3	0,9	3,3	1,0
yli 35 v	2,3	0,9	3,3	0,7
Levenen testitulokset	3,012; p= ,029	,521; p= ,668	,994; p= ,395	,414; p= ,743
Parivertailutesitt	Tamhane:	Tukey:	Tukey:	Tukey:
	0-4 v – 5-14 v (p= ,000)	0-4 v – 5-14 v (p= ,000)	0-4 v – 5-14 v (p= ,000)	15-24 v – 0-4 v (p= ,013)
	15-24 v (p= ,000)	15-24 v (p= ,000)	15-24 v (p= ,000)	5-14 v (p= ,000)
	25- v (p= ,000)	25- v (p= ,000)	25- v (p= ,000)	25- v (p= ,021)
	25- v (p= ,000)			0-4 v (p= ,000)
Sukupuoli	t= -0,08; p= ,935	t= -5,36; p= ,000	t= 0,52; p= ,602	t= -2,24; p= ,025
naiset	ka 2,7	kh 1,1	ka 3,4	kh 0,8
miehet	2,7	1,0	3,4	3,3
Levenen testitulokset	6,077; p= ,014	17,862; p= ,000	,013; p= ,910	,003; p= ,957
Yliopisto	t= -2,38; p= ,017	t= 3,41; p= ,001	t= 1,20; p= ,231	t= 1,30; p= ,193
Ty	ka 2,6	kh 1,0	ka 3,4	kh 0,7
Joy	2,8	1,1	3,4	3,4
Levenen testitulokset	3,100; p= ,079	4,493; p= ,034	4,988; p= ,026	,013; p= ,908
Työsuhte	t= -8,52; p= ,000	t= 1,17; p= ,244	t= -3,66; p= ,000	t= 8,28; p= ,000
Vak.	ka 2,4	kh 1,0	ka 3,3	kh 0,8
Määr.	2,8	1,0	3,5	3,7
Levenen testitulokset	6,123; p= ,013	6,440; p= ,011	,458; p= ,499	3,2
				2,208; p= ,138

Liite 5. Opetus- ja tutkimustyö -osioihin liittyvien summamuuttujien tarkastelu taustamuuttujittain tilastollisten testien avulla

Virkar ryhmä	Yliopistopedagogiikkamyrönteisyys		Kokemus tutkimustyön autonomiasta		Kokemus tutkimuksen arvostuksesta	
	F=7,37; p=,000	ka kh	F=8,95; p=,000	ka kh	F=9,88; p=,000	ka kh
prof.	3,1	1,1	4,5	0,8	3,8	1,0
ylsass./ass.	3,4	1,0	4,4	0,7	3,5	1,1
leht.	3,7	1,0	4,1	0,9	3,1	1,1
tutk.	3,4	1,0	4,1	0,9	3,7	1,0
yh.	3,5	1,1	4,1	0,8	3,6	0,9
ah.	3,9	0,9	4,0	0,7	3,2	1,0
Levenen testitulos	1,507; p=,185		4,703; p=,000		1,609; p=,155	
Parivertailustestit	Tukey: prof – leht (p=,000) ahall (p=,002)		Tamhane: prof – leht (p=,000) tutk (p=,000) ahall (p=,016) assist – tutk (p=,019)		Tukey: prof – assist (p=,037) leht (p=,000) ahall (p=,047) leht – assist (p=,025) tutk (p=,000)	
Tieteenala	F=13,67; p=,000		F=4,67; p=,000		F=3,05; p=0,010	
hum.	ka 3,5 1,1	kh 1,1	ka 4,3 1,0	kh 0,9	ka 3,5 1,1	kh 1,1
kasv.	3,8	1,0	4,1	0,8	3,3	1,1
yht.	3,0	1,2	4,4	0,8	3,5	1,1
oik.	3,2	1,0	4,6	0,6	4,0	0,8
luon.	3,1	1,0	4,2	0,8	3,7	1,0
lääk.	3,8	0,9	4,0	0,9	3,6	1,1
Levenen testitulos	2,237; p=,049		1,883; p=,095		4,254; p=,001	
Parivertailustestit	Tamhane: kasv – yht (p=,000) oik (p=,049) luon (p=,000) luon – hum (p=,027) yht (p=,023) oik (p=,001) kasv – oik (p=,020)		Tukey: lääk – hum (p=,027) yht (p=,023) oik (p=,001) kasv – oik (p=,020)		Tamhane: kasv – oik (p=,002)	

Ikä	F= 0,27; p= ,897	ka 3,6 3,4 3,5 3,4 3,5	kh 0,8 1,0 1,1 1,1 1,0	F= 3,80; p= ,004	ka 4,0 4,2 4,3 4,3 4,4	kh 0,9 0,8 0,9 0,8 0,7	F= 1,28; p= ,277	ka 3,6 3,7 3,5 3,5 3,5	kh 1,0 1,0 1,1 1,1 1,1
alle 30-v.									
30–39-v.									
40–49-v.									
50–59-v.									
Yli 59-v.									
Levenen testitulos	3,150; p= ,014			1,100; p= ,355				1,437; p= ,220	
Parivertailutestit	Ryhmiin väliä ei tilastollisesti merkittävää eroa (p>0,05)			Tukey: alle 30-v – 30-39-v (p=,047) 40-49-v (p= ,015) 50-59-v (p= ,019) yli 59-v (p= ,007)				Ryhmiin väliä ei tilastollisesti merkittävää eroa (p>0,05)	
Työkokemus	F= 2,48; p= ,060	ka 3,5 3,5 3,3 3,4	kh 0,9 1,0 1,2 1,1	F= 4,83; p= ,002	ka 4,1 4,2 4,3 4,4	kh 0,8 0,7 0,9 0,7	F= 1,57; p= ,194	ka 3,7 3,6 3,5 3,5	kh 1,0 1,1 1,1 1,1
0–4 v									
5–14 v									
15–24 v									
Yli 25 v									
Levenen testitulos	4,035; p= ,007			1,621; p= ,183				1,735; p= ,158	
Parivertailutestit	Ryhmiin väliä ei tilastollisesti merkittävää eroa (p>0,05)			Tukey: 25- v – 0-4 v (p=,004) 5-14 v (p= ,016)				Ryhmiin väliä ei tilastollisesti merkittävää eroa (p>0,05)	
Sukupuoli	t= 9,00; p= ,000	ka 3,8 3,1	kh 1,0 1,1	t= -2,28; p= ,023	ka 4,2 4,3	kh 0,9 0,8	t= -3,83; p= ,000	ka 3,4 3,7	kh 1,1 1,0
naiset									
miehet									
Levenen testitulos	5,762; p= ,017			1,329; p= ,249				8,939; p= ,003	
Yliopisto	t= 1,04; p= ,300	ka 3,5 3,4	kh 1,0 1,1	t= 1,06; p= ,288	ka 4,2 4,2	kh 0,8 0,9	t= 1,52; p= ,128	ka 3,6 3,5	kh 1,1 1,1
Ty									
Joy									
Levenen testitulos	4,664; p= ,031			,097; p= ,756				,000; p= ,999	
Työsuhde	t= -0,51; p= ,613	ka 3,4 3,5	kh 1,1 1,0	t= 2,82; p= ,005	ka 4,3 4,2	kh 0,8 0,9	t= -1,57; p= ,116	ka 3,5 3,6	kh 1,1 1,0
Vak.									
Määr.									
Levenen testitulos	4,505; p= ,034			1,146; p= ,285				3,392; p= ,066	

Liite 6. Suhtautuminen yliopistopolitiikkaan -osion avokysymykseen vastanneet taustamuuttujittain

	Avokysymykseen vastanneet % (n)	Vastaamatta jättäneet % (n)
Virkaryhmä		
prof.	29 (52)	71 (129)
yliass./ass.	28 (44)	72 (114)
leht.	28 (79)	72 (204)
tutk.	21 (81)	79 (315)
yh.	39 (25)	61 (40)
ah.	21 (39)	79 (144)
Tieteenala		
hum.	33 (60)	67 (121)
kasv.	26 (44)	74 (128)
yht.	25 (31)	75 (95)
oik.	18 (7)	82 (32)
luon.	27 (87)	73 (232)
lääk.	14 (23)	86 (137)
Ikä		
–30-v.	12 (21)	88 (149)
30–39-v.	22 (83)	78 (300)
40–49-v.	29 (94)	71 (228)
50–59-v.	28 (76)	72 (193)
yli 59-v.	34 (47)	66 (92)
Työkokemus		
0–4 v	15 (46)	85 (254)
5–14 v	25 (128)	75 (387)
15–24 v	31 (74)	69 (168)
yli 25 v	32 (75)	68 (159)
Sukupuoli		
naiset	21 (147)	79 (546)
miehet	29 (173)	71 (416)
Yliopisto		
Ty	24 (221)	76 (658)
Joy	26 (94)	75 (275)
Työsuhde		
Vak.	28 (139)	72 (366)
Määr.	23 (182)	77 (595)

Liite 7. Poliittikan tekniikat -osion avokysymyksiin vastanneet taustamuuttujittain

	UPJ		Kokonais- työaika		Työajan kohdentaminen		Tutkinnon- uudistus		Laadunhallinta ja arviointi	
	Kyllä % (n)	Ei % (n)	Kyllä % (n)	Ei % (n)	Kyllä % (n)	Ei % (n)	Kyllä % (n)	Ei % (n)	Kyllä % (n)	Ei % (n)
Virkaryhmä										
prof.	50 (91)	50 (90)	45 (81)	55 (100)	10 (18)	90 (163)	22 (40)	78 (141)	23 (42)	77 (139)
yliaass/ass	44 (69)	56 (89)	42 (66)	58 (92)	8 (44)	92 (146)	23 (37)	77 (121)	26 (41)	74 (117)
leht.	48 (135)	52 (148)	38 (108)	62 (175)	6 (17)	94 (266)	23 (66)	77 (217)	27 (75)	74 (208)
tutk.	40 (158)	60 (238)			15 (59)	85 (337)	10 (41)	90 (355)	20 (80)	80 (316)
yh.	55 (36)	45 (29)			26 (17)	74 (48)	19 (12)	81 (53)	29 (19)	71 (46)
ah.	50 (91)	50 (92)			27 (50)	73 (133)	18 (33)	82 (150)	23 (42)	77 (141)
Tieteenalä										
hum.	52 (94)	48 (87)	42 (76)	58 (105)	8 (14)	92 (167)	27 (48)	74 (133)	34 (62)	66 (119)
kasv.	53 (91)	47 (81)	31 (53)	69 (119)	9 (16)	91 (156)	23 (39)	77 (133)	27 (46)	73 (126)
yht.	34 (43)	66 (83)	17 (21)	83 (105)	10 (12)	90 (114)	11 (14)	89 (112)	18 (23)	82 (103)
oik.	36 (14)	64 (25)	21 (8)	79 (31)	8 (3)	92 (36)	13 (5)	87 (34)	21 (8)	79 (31)
luon.	45 (142)	55 (177)	25 (79)	75 (240)	13 (42)	87 (277)	20 (64)	80 (255)	23 (73)	77 (246)
lääk.	36 (58)	64 (102)	24 (39)	76 (121)	8 (12)	92 (148)	7 (11)	93 (149)	13 (20)	87 (140)
Ikä										
-30-v.	39 (66)	61 (104)	8 (14)	92 (156)	15 (25)	85 (145)	12 (20)	88 (150)	10 (17)	90 (153)
30-39-v.	40 (153)	60 (230)	15 (59)	85 (324)	15 (56)	85 (327)	13 (48)	87 (335)	22 (85)	78 (298)
40-49-v.	51 (165)	49 (157)	25 (80)	75 (242)	44 (14)	86 (278)	23 (73)	77 (249)	28 (91)	72 (231)
50-59-v.	49 (131)	51 (138)	33 (88)	67 (181)	12 (33)	88 (236)	21 (56)	79 (213)	27 (72)	73 (197)
yli 59-v.	47 (65)	53 (74)	30 (44)	70 (97)	12 (16)	88 (123)	23 (32)	77 (107)	25 (34)	76 (105)
Työkokemus										
0-4 v	36 (108)	64 (192)	9 (27)	91 (273)	12 (37)	88 (263)	9 (28)	91 (272)	13 (39)	87 (261)
5-14 v	44 (226)	56 (289)	18 (93)	82 (422)	16 (83)	84 (432)	16 (84)	84 (431)	24 (123)	76 (392)
15-24 v	57 (137)	43 (105)	32 (77)	68 (165)	12 (28)	88 (214)	25 (61)	75 (181)	30 (73)	70 (169)
yli 25 v	51 (119)	49 (115)	38 (89)	62 (145)	12 (29)	88 (205)	26 (60)	74 (174)	30 (69)	70 (165)
Sukupuoli										
naiset	47 (328)	53 (365)	20 (140)	80 (553)	14 (100)	86 (593)	19 (128)	81 (565)	23 (157)	77 (536)
miehet	43 (252)	57 (337)	24 (143)	76 (446)	13 (75)	87 (514)	17 (102)	83 (487)	24 (144)	76 (445)
Yliopisto										
Ty	47 (424)	53 (482)	22 (203)	78 (703)	17 (153)	83 (753)	18 (161)	82 (745)	24 (218)	76 (688)
Joy	43 (159)	57 (210)	21 (78)	79 (291)	6 (22)	94 (347)	18 (67)	82 (302)	22 (82)	78 (287)
Työsuhde										
Vak.	52 (260)	48 (245)	28 (143)	72 (362)	14 (68)	86 (437)	22 (111)	78 (394)	26 (132)	74 (373)
Määr.	43 (331)	57 (446)	18 (143)	82 (634)	14 (109)	86 (668)	15 (120)	85 (657)	22 (169)	78 (608)

Liite. 8. Työn kokeminen -osion avokysymykseen vastanneet taustamuuttujittain

	Avokysymykseen vastanneet % (n)	Vastaamatta jättäneet % (n)
Virkaryhmä		
prof.	71 (128)	29 (53)
yliass./ass.	79 (124)	21 (34)
leht.	80 (225)	20 (58)
tutk.	72 (284)	28 (112)
yh.	69 (45)	31 (20)
ah.	78 (143)	22 (40)
Tieteenala		
hum.	85 (154)	15 (27)
kasv.	80 (138)	20 (34)
yht.	72 (91)	28 (35)
oik.	74 (29)	26 (10)
luon.	71 (225)	30 (94)
lääk.	68 (109)	32 (51)
Ikä		
–30-v.	64 (108)	36 (62)
30–39-v.	76 (290)	24 (93)
40–49-v.	78 (252)	22 (70)
50–59-v.	75 (202)	25 (67)
yli 59-v.	72 (100)	28 (39)
Työkokemus		
0–4 v	70 (209)	30 (91)
5–14 v	74 (381)	26 (134)
15–24 v	80 (194)	20 (48)
yli 25 v	74 (174)	26 (60)
Sukupuoli		
naiset	78 (538)	22 (155)
miehet	70 (414)	30 (175)
Yliopisto		
Ty	73 (663)	27 (243)
Joy	79 (290)	21 (79)
Työsuhde		
Vak.	73 (370)	27 (135)
Määr.	75 (583)	25 (194)

Liite 9. Kokemukset vallan jakautumisesta eri tasoilla taustamuuttujittain

	Laitosjohtaja			Dekaani			Yliopiston rehtori			Yliopiston hallitus			Yliopiston keskuhallinto			Opetusministeriö			Valtiovarainministeriö		
	Liaan vähän	Sopivasti	Liaan paljon	Liaan vähän	Sopivasti	Liaan paljon	Liaan vähän	Sopivasti	Liaan paljon	Liaan vähän	Sopivasti	Liaan paljon	Liaan vähän	Sopivasti	Liaan paljon	Liaan vähän	Sopivasti	Liaan paljon	Liaan vähän	Sopivasti	Liaan paljon
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Virkaryhmä																					
prof. yliass./ass.	40	45	9	28	53	14	10	64	19	20	54	13	10	41	41	2	20	74	1	14	74
leht.	37	32	11	21	34	17	11	41	17	10	38	12	8	30	31	5	29	41	2	14	46
tutk.	32	27	5	18	32	9	7	34	12	9	29	8	6	26	20	1	22	32	0	10	37
yh.	29	57	3	20	58	9	14	61	20	16	55	13	16	54	22	2	38	52	2	16	67
ah.	31	42	8	19	48	10	6	58	8	11	51	4	12	48	16	3	32	40	1	20	39
Tieteenala																					
hum.	45	28	9	24	39	14	8	43	24	12	33	18	9	22	44	2	22	54	0	10	62
kasv.	36	35	9	20	33	22	12	43	14	14	40	8	9	29	27	5	30	41	2	14	49
yht.	41	33	6	23	41	8	3	50	20	13	39	13	3	25	40	2	24	53	0	13	55
oik.	15	50	0	21	58	3	5	54	19	13	53	5	3	42	34	0	8	70	0	5	67
luon.	33	34	9	18	39	14	9	44	14	9	41	8	6	34	22	2	20	40	1	12	45
lääk.	34	29	7	28	34	5	11	43	7	12	37	8	12	34	20	3	23	41	1	14	40
Ikä																					
-30-v	29	28	4	15	35	8	5	35	11	7	34	6	6	32	12	1	26	24	1	10	29
30-39-v	34	32	5	21	35	11	9	43	11	9	37	5	7	31	22	1	26	38	0	11	38
40-49-v	40	34	9	24	40	16	7	54	14	11	44	10	11	37	27	4	24	50	1	14	56
50-59-v	35	39	10	22	46	12	11	50	17	15	43	14	9	34	34	3	24	55	1	17	57
yli 59-v	32	49	10	24	52	13	12	53	25	17	52	13	10	41	36	3	28	59	1	17	71
Työkokemus																					
0-4 v	29	31	4	14	36	9	4	42	11	6	38	6	5	34	14	1	28	24	0	13	29
5-14 v	37	35	6	23	36	13	10	47	11	10	39	8	9	33	25	3	27	44	0	13	46
15-24 v	43	31	11	27	42	13	13	47	18	16	42	12	13	32	35	4	20	59	2	14	60
yli 25 v	32	46	12	21	52	14	8	55	25	17	50	14	7	40	38	3	25	61	1	13	70
Sukupuoli																					
naiset	35	32	7	20	36	11	9	43	12	9	38	8	8	30	23	2	26	39	1	13	39
miehet	36	39	8	23	45	14	9	52	18	14	45	11	9	39	30	3	24	52	1	13	60
Yliopisto																					
Ty	34	35	8	20	41	10	8	46	12	12	38	9	9	34	26	3	24	46	1	12	51
Joy	38	35	7	24	38	17	10	49	20	11	51	10	8	36	28	2	29	42	1	16	45
Työsuhde																					
Vak.	34	41	10	23	45	14	11	53	18	14	49	12	10	40	32	4	27	53	1	15	60
Määr.	35	31	6	20	37	11	7	43	12	10	36	8	8	31	23	2	24	40	0	12	42

Liite 10. Kokemukset hallinnon ja johtamisen muutoksista eri tasoilla taustamuuttujittain

	Oma työ			Oma yksikkö			Tiedekunta			Oma yliopisto			Maan yliopistopolitiikka		
	Huonontunut	Pysynyt ennall.	Parantunut	Huonontunut	Pysynyt ennall.	Parantunut	Huonontunut	Pysynyt ennall.	Parantunut	Huonontunut	Pysynyt ennall.	Parantunut	Huonontunut	Pysynyt ennall.	Parantunut
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Virkaryhmä															
prof. yliass./ ass.	12 16	57 58	21 11	11 28	53 38	28 20	23 31	49 38	21 8	32 30	51 39	9 5	69 59	19 13	2 2
leht. tutk.	20 10	51 52	12 16	30 17	41 43	17 17	31 18	38 35	5 6	39 24	30 32	4 3	57 45	11 12	3 3
yh. ah.	13 15	43 48	40 22	11 18	38 49	44 21	10 19	26 31	14 12	27 26	32 41	32 11	48 46	20 12	20 5
Tieteenalat															
hum. kasv. yht.	17 25	52 48	15 9	25 28	37 39	26 17	31 34	33 33	13 4	40 37	33 28	5 4	70 52	7 13	2 2
oik. luon. lääk.	7 13 11 12	53 55 59 52	19 18 14 20	13 8 21 21	46 61 46 46	22 16 16 22	22 24 20 16	40 47 46 41	13 16 4 14	36 32 27 17	41 47 38 37	3 5 2 10	66 61 49 43	13 21 13 17	4 3 1 5
Ikä															
alle 30-v.	9	48	12	18	38	14	14	31	7	22	29	2	36	11	2
30–39-v.	11	52	19	19	43	19	23	36	8	24	39	3	50	12	2
40–49-v.	17	52	19	23	41	26	26	36	10	32	36	9	58	11	5
50–59-v.	16	53	18	19	48	22	25	40	10	34	38	10	58	15	5
yli 59-v.	20	57	17	23	49	24	24	41	13	41	35	15	65	21	4
Työkokemus															
0–4 v	7	48	15	13	40	16	15	33	7	19	34	2	40	12	2
5–14 v	16	52	19	22	44	22	24	37	8	28	37	6	51	13	4
15–24 v	15	54	20	22	48	25	27	37	14	38	40	8	67	10	4
yli 25 v	20	56	15	25	45	22	27	41	12	40	36	13	61	20	4
Sukupuoli															
naiset	15	50	17	22	41	19	22	33	9	29	32	6	50	11	3
miehet	13	56	18	18	47	24	24	41	10	31	42	7	58	16	4
Yliopisto															
Ty Joy	13 18	51 54	20 12	18 26	43 44	23 16	19 35	39 30	10 7	25 43	38 33	8 5	50 61	14 11	4 3
Työsuhde															
Vak. Määr	20 11	51 53	19 17	24 18	45 43	24 19	26 21	38 36	12 8	37 25	39 35	11 5	60 49	15 12	5 3

Liite 11. Kokemukset vaikutusmahdollisuuksista eri hallinnon ja johtamisen tasoilla taustamuuttujittain

	Omassa työssä		Omassa yksikössä		Tiedekunnassa		Omassa yliopistossa		Maan yliopistopolitiikassa	
	Liian vähän	Riittävästi tai melko riittävästi	Liian vähän	Riittävästi tai melko riittävästi	Liian vähän	Riittävästi tai melko riittävästi	Liian vähän	Riittävästi tai melko riittävästi	Liian vähän	Riittävästi tai melko riittävästi
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Virkaryhmä										
prof.	7	92	8	91	26	67	39	49	45	27
ylliass./ass.	11	86	25	71	36	47	44	28	42	9
leht.	16	83	27	70	44	29	47	20	42	9
tutk.	8	88	19	72	30	34	31	28	30	15
yh.	9	89	9	88	15	34	29	55	23	38
ah.	14	84	20	74	32	32	36	38	30	21
Tieteena										
hum.	16	82	24	74	40	42	47	30	48	16
kasv.	17	81	27	66	42	30	41	27	34	14
yht.	6	89	21	71	38	35	42	30	42	17
oik.	5	90	0	90	3	87	26	53	34	24
luon.	6	91	18	76	32	39	35	29	34	14
lääk.	10	87	18	79	31	48	36	29	36	12
Ikä										
–30-v.	6	92	18	75	25	38	29	29	27	15
30–39-v.	8	89	19	76	33	39	39	29	36	13
40–49-v.	12	87	21	75	34	40	38	34	36	16
50–59-v.	16	80	22	72	39	35	46	31	41	18
yli 59-v.	12	87	18	80	28	43	30	44	32	27
Työkokemus										
0–4 v	7	89	18	74	29	35	33	27	31	12
5–14 v	12	86	21	73	33	38	37	31	35	16
15–24 v	10	88	19	77	35	43	46	32	42	16
yli 25 v	15	84	21	78	37	42	39	41	37	24
Sukupuoli										
naiset	12	86	23	71	33	35	36	29	32	15
miehet	10	88	16	79	33	44	39	36	40	18
Yliopisto										
Ty	10	88	19	77	33	39	37	33	37	18
Joy	13	84	22	71	32	38	41	28	34	13
Työsuhde										
Vak.	14	84	19	77	33	42	40	37	36	20
Määr.	9	88	21	73	34	37	37	29	36	14

Liite 12. Yliopistoa ohjaavien strategioiden ja tavoitteiden merkitys eri tasoilla taustamuuttujittain

	Omassa työssäni		Yksikköni tasolla		Tiedekunnan tasolla		Oman yliopiston tasolla		Valtakunnallisella tasolla	
	Tärkeitä	Merkityksettä	Tärkeitä	Merkityksettä	Tärkeitä	Merkityksettä	Tärkeitä	Merkityksettä	Tärkeitä	Merkityksettä
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Virkaryhmä										
prof.	77	19	85	12	84	13	81	18	66	30
yliass./ass.	74	19	84	12	78	17	71	23	56	34
leht.	80	14	85	9	78	12	73	16	65	20
tutk.	69	18	76	12	63	19	60	24	48	33
yh.	94	6	94	5	56	7	88	8	83	12
ah.	86	7	88	4	67	7	85	8	73	13
Tieteenala										
hum.	75	16	84	10	81	10	78	15	64	27
kasv.	79	15	83	11	78	13	75	15	71	16
yht.	63	23	79	12	69	17	71	20	56	28
oik.	62	32	78	16	76	22	65	32	43	54
luon.	72	18	78	12	66	21	58	26	45	36
lääk.	82	12	84	10	80	13	76	17	61	28
Ikä										
–30-v.	68	19	74	13	60	20	55	26	46	33
30–39-v.	76	13	80	9	68	16	66	20	54	29
40–49-v.	80	15	87	8	77	10	82	12	69	20
50–59-v.	78	17	84	11	76	13	77	16	65	23
yli 59-v.	85	13	90	9	74	12	82	16	67	25
Työkokemus										
0–4 v	71	16	76	10	64	16	61	21	51	30
5–14 v	80	13	85	8	73	13	74	17	61	26
15–24 v	78	15	86	9	78	9	81	14	70	21
yli 25 v	79	19	85	13	73	16	78	18	66	25
Sukupuoli										
naiset	83	8	85	6	74	9	76	12	65	18
miehet	71	23	80	14	68	20	68	25	55	35
Yliopisto										
Ty	78	15	84	9	72	15	71	18	59	26
Joy	76	16	82	10	71	12	76	16	66	23
Työsuhde										
Vak.	81	14	87	9	75	10	81	13	69	20
Määr.	75	16	81	10	70	16	68	20	56	29

Liite 13. Kokemukset siitä, kuinka hyvin on perillä eri tahojen suunnitelmista ja päätöksistä taustamuuttujittain

	Oma yksikkö		Tiedekunta		Yliopiston keskushallinto		Opetusministeriö	
	Hyvin/ melko hyvin	Huonosti/ ei lainkaan	Hyvin/ melko hyvin	Huonosti/ ei lainkaan	Hyvin/ melko hyvin	Huonosti/ ei lainkaan	Hyvin/ melko hyvin	Huonosti/ ei lainkaan
	%	%	%	%	%	%	%	%
Virkaryhmä								
prof.	95	5	77	23	54	46	52	48
yliaass./ass.	82	18	63	37	31	69	41	59
leht.	83	17	52	48	28	72	37	63
tutk.	78	22	42	58	24	76	24	76
yh.	92	8	41	59	71	29	77	23
ah.	86	14	52	48	50	50	49	51
Tieteenalala								
hum.	91	9	71	29	40	60	38	62
kasv.	82	18	48	52	29	71	47	53
yht.	76	24	57	43	41	59	47	53
oik.	92	8	86	14	43	57	51	49
luon.	82	18	49	51	29	71	27	73
lääk.	83	17	48	52	18	82	22	78
Ikä								
–30-v.	81	19	45	55	23	77	18	82
30–39-v.	82	18	50	50	31	69	36	64
40–49-v.	85	15	55	45	39	61	45	55
50–59-v.	85	15	58	42	37	63	47	53
yli 59-v.	90	10	60	40	58	42	52	48
Työkokemus								
0–4 v	80	20	44	56	21	79	24	76
5–14 v	84	16	52	48	34	66	38	62
15–24 v	84	16	57	43	41	59	50	50
yli 25 v	90	10	65	35	53	47	53	47
Sukupuoli								
naiset	83	17	49	51	32	68	38	62
miehet	86	14	58	42	41	59	42	58
Yliopisto								
Ty	86	14	53	47	33	67	37	63
Joy	80	20	53	47	44	56	46	54
Työsuhde								
Vak.	89	11	62	38	50	50	54	46
Määr.	81	19	48	52	27	73	31	69

Suomen kasvatustieteellisen seuran Kasvatusalan tutkimuksia -sarjan julkaisuja

- 57/2012 Liisa Karlsson, Reeli Karimäki (toim.): **Sukelluksia lapsinäkökulmaiseen tutkimukseen ja toimintaan.** (352 s.) 28,00 e
- 56/2011 Risto Rinne, Hannu Simola, Mirka Mäkinen-Streng, Sari Silmäri-Salo, Janne Varjo: **Arvioinnin arvo. Suomalaisen perusopetuksen laadunarviointi rehtoreiden ja opettajien kokemana.** (356 s.) 28,00 e
- 55/2011 Antti Saari: **Kasvatustieteen tiedontahto. Kriittisen historian näkökulmia suomalaiseen kasvatukseen tutkimukseen.** (461 s.) 30,00 e
- 54/2011 Risto Rinne, Juhani Tähtinen, Arto Jauhainen, Mari Broberg (toim.): **Koulutuspolitiikan käytännöt kansallisessa ja ylikansallisessa kehityksessä.** (568 s.) 32,00 e
- 53/2011 Johanna Lasonen, Jani Ursin (toim.): **Koulutus yhteiskunnan muutoksissa: jatkuvuuksia ja katkoksia.** (330 s.) 28,00 e
- 52/2010 Arto Kallioniemi, Auli Toom, Martin Ubani, Heljä Linnansaari (toim.): **Akateeminen luokanopettajakoulutus. 30 vuotta teoriaa, käytäntöä ja maistereita.** (419 s.) 30,00 e
- 51/2010 Pirjo Aunio, Markku Jahnukainen, Mirjam Kalland, Jussi Silvonen (Eds.): **Piaget is dead, Vygotsky is still alive, or? An honorary book for professors Airi and Jarkko Hautamäki.** (332 s.) 28,00 e
- 50/2010 Silja Rajander: **School and choice: An ethnography of a primary school with bilingual classes.** (436 s.) 29,00 e
- 49/2010 Sirkka Laihiala-Kankainen, Ulve Kala-Arvisto, Inger Kraav, Svetlana Raschetina: **Ninth graders' values, goals and views about learning and school A comparative analysis in three countries: Finland, Russia, Estonia.** (215 s.) 27,00 e
- 48/2010 Jaakko Kauko, Risto Rinne, Heli Kynkäänniemi (Eds.): **Restructuring the Truth of Schooling – Essays on Discursive Practices in the Sociology and Politics of Education. A Festschrift for Hannu Simola.** (287 s.) 27,00 e

- 47/2010 Päivi Siivonen: **From a “Student” to a Lifelong “Consumer” of Education? Constructions of Educability in Adult Students’ Narrative Life Histories.** (331 s.) 28,00 e
- 46/2009 Mira Huusko: **Isearviointi suomalaisissa yliopistoissa: arvoja, kehittämistä ja imagon rakentamista.** (262 s.) 27,00 e
- 45/2009 Johanna Kallo: **OECD education policy. A comparative and historical study focusing on the thematic reviews of tertiary education.** (428 s.) 29,00 e
- 44/2009 Erja Vitikka: **Opetussuunnitelman mallin jäsenyys. Sisältö ja pedagogiikka kokonaisuuden rakentajina.** (294 s.) 27,00 e
- 43/2009 Johanna Lasonen, Mia Halonen (toim.): **Kulttuurienvälinen osaaminen koulutuksessa ja työelämässä.** (155 s.) 26,00 e
- 42/2009 Ari Kivelä, Ari Sutinen (toim.): **Teoria ja traditio. Juhlakirja Pauli Siljanderille.** (293 s.) 27,00 e
- 41/2008 Kristiina Lappalainen, Matti Kuitinen, Matti Meriläinen (toim.): **Pedagogiinen hyvinvointi.** (220 s.) 27,00 e
- 40/2008 Arto Kallioniemi, Auli Toom, Martin Ubani, Heljä Linnansaari, Kristiina Kumpulainen (toim.): **Ihmistä kasvattamassa: Koulutus – Arvot – Uudet avaukset. Professori Hannele Niemen juhlakirja.** (441 s.) 29,00 e
- 39/2008 Arja Virta: **Kenen historiaa monikulttuurisessa koulussa.** (191 s.) 26,00 e
- 38/2008 Pauli Siljander, Ari Kivelä (toim.): **Kasvatustieteen tila ja tutkimuskäytännöt. Paradigmat katosivat, mitä jäljellä?** (490 s.) 28,00 e
- 37/2008 Mirja-Tytti Talib, Päivi Lipponen: **Kuka minä olen? Monikulttuuristen nuorten identiteettipuhetta.** (178 s.) 27,00 e
- 36/2008 Risto Rinne, Nina Haltia, Hanna Nori, Arto Jauhiainen: **Yliopiston porteilla. Aikuiset ja nuoret hakijat ja sisäänpäässeet 2000-luvun alun Suomessa.** (424 s.) 28,00 e
- 35/2008 Marjatta Lairio, Hannu L.T. Heikkinen, Minna Penttilä (toim.): **Koulutuksen kulttuurit ja hyvinvoinnin politiikat.** (227 s.) 27,00 e
- 34/2007 Jyrki Huusko, Janne Pietarinen, Kirsi Pyhältö, Tiina Soini: **Yhtenäisyyttä rakentava peruskoulu. Yhtenäisen perusopetuksen ehdot ja mahdollisuudet.** (189 s.) 26,00 e
- 33/2007 Juhani Tähtinen, Sari Havu-Nuutinen (toim.): **Neljäkymmentä vuotta tiedeseuraa. Suomen kasvatustieteellisen seuran 40-vuotisjuhlakirja.** (392 s.) 27,00 e
- 32/2007 Hans Gruber, Tuire Palonen (Eds.): **Learning in the workplace – new developments.** (262 s.) 27,00 e
- 31/2007 Janne Säntti: **Pellon pientareelta akateemisiin sfääreihin. Opettajuuden rakentuminen ja muuttuminen sotienjälkeisessä Suomessa opettajien omaelämäkertojen valossa.** (502 s.) 30,00 e
- 30/2007 Mari Murtonen, Juhani Rautopuro, Pertti Väisänen (Eds.): **Learning and Teaching of Research Methods at University.** (256 s.) 27,00 e
- 29/2007 Juhani Tähtinen, Simo Skinnari (toim.): **Kasvatus- ja koulukysymys Suomessa vuosisatojen saatossa.** (675 s.) 32,00 e
- 28/2007 Risto Rinne, Anja Heikkinen, Petri Salo (Eds.): **Adult Education – Liberty, Fraternity, Equality? Nordic Views on Lifelong Learning.** (414 s.) 30,00 e

- 27/2006 Mirja-Tytti Talib (Ed.): **Diversity – a challenge for educators.** (160 s.) 26,00 e
- 26/2006 Pia Seppänen: **Koulupalintapoliittikka perusopetuksessa – Suomalaiskaupunkien koulumarkkinat kansainvälisessä valossa.** (348 s.) 27,00 e
- 25/2006 Ritva Jakku-Sihvonen, Hannele Niemi (Eds.): **Research-based Teacher Education in Finland – Reflections by Finnish Teacher Educators.** (230 s.) 26,00 e
- 24/2006 Johanna Kallo, Risto Rinne (Eds.): **Supranational Regimes and National Education Policies – Encountering Challenge.** (377 s.) 28,50 e
- 23/2005 Rauni Räsänen, Johanna San (Eds.): **Conditions for Intercultural Learning and Co-operation.** (216 s.) 26,00 e
- 22/2005 Reetta Mietola, Elina Lahelma, Sirpa Lappalainen, Tarja Palmu (toim.): **Kohtaamisia kasvatuksen ja koulutuksen kentillä. Erontekoja ja yhdessä tekemistä.** (270 s.) 26,00 e
- 21/2005 Mirja-Tytti Talib: **Eksotiikkaa vai ihmisarvoa. Opettajan monikulttuurisesta kompetenssista.** (146 s.) 24,00 e
- 20/2004 Päivi Arjonen: **Pedagoginen etiikka koulukasvatuksen karttana ja kompassina.** (162 s.) 25,00 e
- 19/2004 Tuija Metso: **Koti, koulu ja kasvatust. Kohtaamisia ja rajankäyntejä.** (218 s.) 24,00 e
- 18/2003 Risto Rinne, Joel Kivirauma (toim.): **Koulutuksellista alaluokkaa etsimässä. Matala koulutus yhteiskunnallisen aseman määrittäjänä Suomessa 1800- ja 1900-luvuilla.** (337 s.) 26,00 e
- 17/2003 Risto Rinne, Mikko Aro, Joel Kivirauma, Hannu Simola: **Adolescent Facing the Educational Politics of the 21th Century. Comparative Survey on Five National Cases and Three Welfare Models.** (291 s.) 25,00 e
- 16/2003 Ari Sutinen: **Kasvatust ja kasvu. George H. Meadin kasvatustajattelu John Deweyn ja Charles S. Peircen filosofian valossa.** (246 s.) 24,00 e
- 15/2003 Anne Nevgi, Kirsi Tirri: **Hyvää verkko-opetustusta etsimässä.** (222 s.) 24,00 e
- 14/2003 Minna Vuorio-Lehti, Marjo Nieminen (toim.): **Kasvatusthistoria nyt. Makro- ja mikrotutkimuksesta marginaalisuuden, sukupuolen ja tilan analyysiin.** (291 s.) 23,50 e
- 13/2003 Pasi Sahlberg, John Berry: **Small group learning in mathematics. Teachers' and pupils' ideas about groupwork in school.** (161 s.) 23,50 e
- 12/2003 Pekka Rantanen: **Enemmän vähemmällä. Monivalintatehtävien mittaus-tarkkuuden nostaminen.** (218 s.) 23,50 e
- 11/2002 Kaarina Laine, Marita Neitola (toim.): **Lasten syrjäytyminen päiväkodin vertaisryhmästä.** (168 s.) 23,50 e
- 10/2002 Elina Harjunen: **Miten opettaja rakentaa pedagogisen auktoriteetin? Otteita opettajan arjesta.** (514 s.) 29,00 e
- 9/2002 Jukka Husu: **Representing the practice of teachers' pedagogical knowing.** (250 s.) 23,50 e
- 8/2002 Markku Vanttaja: **Koulumenestyjät.** (300 s.) 24,00 e
- 7/2001 Juhani Rautopuro, Pertti Väisänen: **Experiencing studies at the University of Joensuu. Modelling a student cohort's satisfaction, study achievements and dropping out.** (99 s.) 18,50 e

- 6/2001 Leena Koski: **Hyvän lapsen ja kasvattamisen ideaalit. Tutkimus aapisten ja lukukirjojen moraalisen kosmologian muutoksista itsenäisyyden aikana.** (223 s.) 23,50 e
- 5/2001 Reijo Byman: **Curiosity and Exploration: A Conceptual Overview and Structural Modeling.** (222 s.) 23,50 e
- 4/2001 Sari Husa, Jarmo Kinos: **Akateemisen varhaiskasvatuksen muotoutuminen.** (156 s.) 22,00 e
- 3/2001 Erkki Olkinuora, Mirjamaija Mikkilä-Erdmann, Sami Nurmi, Maria Ottoson: **Multimedia-oppimateriaalin tutkimuspohjaista arviointia ja suunnittelun suuntaviivoja.** (180 s.) 23,50 e
- 2/2001 Raija Huhmarniemi, Simo Skinnari, Juhani Tähtinen (toim.): **Platonista transmodernismiin.** (530 s.) 28,50 e
- 1/2001 Arto Jauhiainen, Risto Rinne, Juhani Tähtinen (toim.): **Koulutuspolitiikka Suomessa ja ylikansalliset mallit.** (400 s.) 27,00 e