

**This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.**

**Author(s):** Fornaciari, Aleks; Nikkola, Tiina

**Title:** Työntekijöiden tulkintoja yliopistotyöyhteisöön kuulumisen jännitteistä ja yhteisöllisyyden mahdollisuuksista

**Year:** 2024

**Version:** Published version

**Copyright:** © 2024 Tiedepolitiikka

**Rights:** CC BY 4.0

**Rights url:** <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

**Please cite the original version:**

Fornaciari, A., & Nikkola, T. (2024). Työntekijöiden tulkintoja yliopistotyöyhteisöön kuulumisen jännitteistä ja yhteisöllisyyden mahdollisuuksista. *Tiedepolitiikka*, 49(4), 6-18.  
<https://doi.org/10.58957/tp.146212>



# Työntekijöiden tulkintoja yliopistotyöyhteisöön kuulumisen jännitteistä ja yhteisöllisyyden mahdollisuuksista

*Aleksi Fornaciari ja Tiina Nikkola*

*Työyhteisön kehittäminen ja hyvinvointi on useassa yliopistossa ja niiden yksiköissä nostettu keskeiseksi osaksi työkuultuuria. Yhteisöllisyyttä ja yhteisön merkitystä korostetaan yksiköiden ja tiedekuntien toiminta- ja työskentelysuunnitelmissa. Toisaalta epävarma akateeminen työura ja epäselvät työnkuvat ovat arkipäivää yhä useammalle yliopiston työntekijälle. Tässä artikkelissa tarkastellaan yliopistoyhteisöä tutkimus- ja opetushenkilöstöltä kerätyn haastatteluaiaineiston kautta. Haastateltujen kokemukset yliopistossa vaihtelevat, mutta suuri osa näyttää kokevan yliopistoyhteisön jollain tapaa epätyytyttäväksi.*

## Johdanto

*// – yliopisto on täynnä tunnollisia asiantuntijoita, jotka haluavat hoitaa hommansa hyvin, vaikka tilanne ei olisikaan uran etenemismahdollisuuksien tai työ sopimuksen keston, tai ylipäättään heidän itsensä kannalta paras mahdollinen.”*  
(H9)

Työyhteisön kehittäminen ja hyvinvointi on useassa yliopistossa ja niiden yksiköissä nostettu keskeiseksi toimintakulttuurin osaksi. Myös yhteisöllisyyttä ja yhteisön merkitystä korostetaan. (Esim. Helsingin yliopisto, ei pvm.; Jyväskylän yliopisto, ei pvm.) Epävakaiden työurien ja katkonaisten työsuhteiden määrittäessä yhä useamman yliopistotyöntekijän työuraa saattavat yhteisöllisyys tai yhteisöön kiinnittyminen jäädä yksittäisen työntekijän näkökulmasta kuitenkin vaille arjen konkrettia (ks. esim. Korhonen, 2007).

Yliopistojen toimintaedellytyksiä turvataan kasvavassa määrin perusrahoituksesta irrallisella, kilpaillulla ja monikanavaisella rahoituksella. Kuten muitakin valtion instituutioita, yliopisto-

työtä ohjataan yhä vahvemmin ulkoa asetettujen tulos- ja suoritustavoitteiden ehdoilla (opetus- ja kulttuuriministeriö [OKM], 2021). Nyky-yliopiston eetosta kuvaavatkin yritysmaistyneet toimintatavat, kuten markkinamuotoisuus, managerialismi sekä suoritus- ja tehokkuuskeskeisyys (esim. Björn ym., 2018; Jauhiainen, 2011, s. 167; Välimaa, 2019). Kansainvälisesti vertailtuna suomalaisten yliopistojen rahoitusmalli on kilpailua ja erilaisia suoriutumisen mittareita korostava: yli 70 % suomalaisten yliopistojen rahoituksesta tulisi kattaa suoriteperusteisesti jaetulla rahoituksella (de Boer ym., 2015; Kivistö ym. 2019, s. 42). Riippuvuus ulkoisesta rahoituksesta vaikuttaa myös yliopistoissa tehtävään tutkimukseen ja kansallisiin tiedeyhteisöjen välisiin vuorovaikutussuhteisiin. Näin myös tieteellisen tutkimuksen ja itse tiedonkin arvo usein määrittyy sen sovellettavuuden, taloudellisen tai kaupallisen hyödynnettävyyden kautta (Alastalo ym., 2014, s. 124).

Rahoitus- ja ohjausmekanismien muutokset ovat luoneet yliopistoista tiukkakäytäntöisiä organisaatioita, joissa painotetaan vahvaa, strategista johtamista ja joissa tähdätään tehokkuuteen ja mitattavaan tuloksellisuuteen (Eteläpelto ym.,

2014; myös Vanhalakka-Ruoho, 2006). Eetokseen liittyy olennaisesti myös yliopistojen henkilöstön suoriutumisen monitorointi ja työntekijöiden ”tuloksellisuuden” kytkeminen rahoitusrakenteeseen. Siten myös yliopiston työntekijän näkökulmasta akateeminen ura on usein raadollista rahoituksesta ja työpaikoista kilpailua. Muuttuneet rahoitus- ja ohjausmekanismit ovatkin muuttaneet yliopistoyhteisöjä, yliopistoissa työskentelevien asiantuntijoiden työn teon puitteita sekä yliopistossa työskentelyn luonnetta yleisesti (Rinne ym., 2012).

Yliopiston työntekijät kokevat haasteita palkkakehityksen, uralla etenemismahdollisuuksien, työtahdin ja työkuorman, kollegiaalisen ja institutionaalisen sitoutumisen sekä työssä koetun autonomian suhteen (Bryson, 2004, s. 11; Jauhiainen, 2011, s. 199). Suomalaisissa yliopistoissa lähes kolme neljästä (70 %) työskentelee määräaikaissa työsuhteissa (Sivista, 2020). Määräaikaisten prosentuaalinen osuus on Suomessa Euroopan suurimpia (Aarnikoivu ym. 2019, s. 174). Työsuhteet ovat usein rahoituskausittain määräytyviä ja lyhyitä – toisin sanoen monelle yliopistoura on epävakaa ja uranäkymiltään lyhytkantoinen (ks. Sivista, 2020). Moni yliopistolainen onkin pohjittanut alan vaihtoa raskaan ja epävarmuuksien sävyttämän työuran pelossa (Kallio ym., 2016; OKM, 2016, s. 76–79; Rinne ym., 2012; Siekkinen ym., 2015; Siekkinen ym., 2016a; Siekkinen ym., 2017; Wennberg ym., 2018). Kaikkia kilpailun vaikutuksia yliopistoyhteisöihin ei myöskään vielä tarkkaan tunnisteta (ks. Siekkinen ym., 2020; myös Korhonen, 2007).

Yhteisöllisen ja kollegiaalisen toimintakulttuurin luomisen epävarmoissa ja nopeasti vaihtuvissa olosuhteissa voi olettaa lähtökohtaisesti haastavaksi (ks. Jauhiainen ym., 2009; myös Korhonen, 2007). Yliopistot ovatkin todellisuudessa sirpaleisia, mosaiikkimaisia ja siiloutuneita asiantuntijayhteisöjä. Julkipuheesta huolimatta yhteisö ja siihen panostaminen saattaa olla yliopistotyöntekijän näkökulmasta valinta, joka ei ole oman työuran ja olosuhteiden kannalta mitenkään kannattava. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta keskittyminen oman uran kannalta strategisesti tärkeisiin asioihin, kuten rahoitukseen ja verkostoitumiseen, asettavat yhteisön taka-alalle.

Tässä artikkelissa tarkastelemme yliopistoyhteisöä yliopistotyöntekijöiden kokemusten, yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstöltä keräämämme haastatteluaineiston kautta. Haastattelut tehtiin osana tutkimusta, jossa tarkastelemme opetustyötä tekevien kokemuksia työurasta yliopisto-organisaatiossa. Haastattelimme yliopistoon työsuhteessa olevia, eri tieteenalojen tohtoreita, joilla on takanaan 5–10 työvuotta. Selvitimme, miten yliopistojen akateeminen henkilöstö kiinnittyy yliopistoyhteisöön, minkälaisia haasteita kiinnittymisessä koetaan ja mistä näiden haasteiden koetaan johtuvan. Tavoitteena on tehdä näkyväksi yliopistoyhteisöjen työn todellisuutta ja nostaa esille erilaisilla urapoluilla kamppailevien yliopistolaisten autenttisia kokemuksia tämän päivän akateemisesta maailmasta.

## Työurien sattumanvaraisuus yliopistoyhteisöjen haasteena

Yliopistoyhteisön työnimikkeiden perustehtävät jakautuvat tyypillisesti tutkimus- ja opetuspainotuksiin sekä hallinnollisiin tehtäviin. Akateeminen työ on muuttunut niin yliopistojen rakenteellisen uudistamisen, uudenlaisen johtamisen ja työn organisoinnin myötä mutta myös työn sisällön, urarakenteiden ja työssä hyödynnettävien teknologioiden osalta (Haapakorpi ym., 2023, s. 8–10). Työntekijöiden näkökulmasta kilpailun lisääntyminen ja työsuoritusten arviointi sekä työn tulosten uudenlainen monitorointi ovat johtaneet siihen, että useat yliopistossa työskentelevät kokevat haasteelliseksi sopeutua vaihtuviin vaatimuksiin ja työn eetoksen muutokseen (ks. esim. Nikkola & Tervasmäki, 2022; Pekkola 2010). Yliopistojen hallinnolliset ja ideologiset muutokset, kuten kilpailukykydiskurssin, laadun varmistuksen painotuksen, rakenteellisen kehittämisen ja profiloitumispuheen sekä uuden julkisjohtamisen rantautuminen yliopiston hallintoon (ks. Kauko, 2011; Silvén, 2023), eivät vaikuta yliopistoyhteisöissä vain ennalta suunnitellulla tavalla, vaan muutokset tuovat mukanaan myös ennalta arvaamattomia seurauksia.

Akateemisella uralla eteneminen perustuu pitkälti tutkimusansioihin. Eteneminen akateemisessa maailmassa tarkoittaa siten erityisesti

erinomaisuutta tutkimuksessa ja ennen kaikkea tutkimusrahoituksen saamisessa onnistumista (Laiho ym., 2022; myös Ylijoki & Henriksson, 2017). Tätä asetelmaa havainnollistaa hyvin käytössä oleva neliportainen tutkijanuramalli tai tenure track -professoripolku (Siekkinen ym., 2017). Toisaalta työtehtävien painotukset, kansainvälinen verkostoituminen, yksilön resurssit, ikä ja sukupuoli vaikuttavat osiltaan työuran muodostumiseen ja yliopistouralla etenemiseen (ks. myös Siekkinen ym. 2016a; Haapakorpi ym., 2023). Tasa-arvokysymykset ilmenevät eri tavalla akateemisen työn eri ulottuvuuksissa, kuten kansainvälistymisessä tai tutkimusrahoitusten hakemisessa.

Korhosen (2007, s. 37) mukaan yliopistojen työ-  
kulttuurissa korostuu keskinäinen kilpailu, yksin tekeminen ja pitkälle viedyn erikoistumisen tarve. Yhteisöä ja kollegiaalisuutta korostavaa ”oppivan organisaation” toimintakulttuuria onkin havaittu yliopistokontekstissa haasteelliseksi elää todeksi. Ylijoki ja Ursin (2013) ovat kuvanneet akateemista työtä tekevien kokemuksia työyhteisöstään moninaistuneiksi, fragmentoituneiksi ja osin hämartyneiksi (ks. myös Rinne ym., 2012, s. 170–180). Akateeminen työ koetaan kuitenkin sisällöllisesti kiinnostavaksi ja henkilökohtaisesti merkitykselliseksi, mikä onkin akateemisissa positioissa toimivien ensisijainen resilienssin lähde sekä työn mielekkyyden ja työssä jaksamisen perusta. Vahva sitoutuminen omaan tieteenalaan ja työtehtävien sisältöihin auttaa akateemisia työntekijöitä kestämään organisaatioon ja yhteisöön liittyviä kielteiseltä ja raskaalta tuntuvia muutoksia (ks. Siekkinen ym., 2017).

Yliopistomaailmaa koskevassa tutkimuksessa yksilön ja yhteisön suhdetta on lähestytty esimerkiksi identiteetin ja toimijuuden käsitteiden kautta. Ylijoki ja Ursin (2013, s. 1138) jäsentävät akateemiseen henkilökuntaan kohdistuvassa tutkimuksessaan kolme erilaista narratiivia, jotka kuvaavat yliopistotyöntekijöiden toimijuutta: taantumus, etenevyys ja pysyvyys. Taantuvassa narratiivissa muutokset akateemisessa työssä koettiin lähtökohtaisesti kielteisinä. Etenevässä diskurssissa muutokset akateemisessa työssä koettiin puolestaan enemmän myönteisinä ja muutoksiin liittyi kuvauksia esimerkiksi menestyksestä, liikkuvuu-

desta ja aktiivisesta akateemisesta toimijuudesta (Ylijoki & Ursin 2013; ks. myös Siekkinen ym., 2016a). Ylijoen ja Ursinin (2013, s. 1139–1143) tutkimuksessa taantuva narratiivi oli tyypillisin diskurssi. Näiden ääripäiden väliin asettui pysyvyyden narratiivi, jossa suhtautuminen ammatin muutoksiin oli neutraalia (Ylijoki & Ursin, 2013).

## Tutkimuksen toteutus ja aineiston kuvaus

Tämän tutkimuksen aineistona käytämme yhdeksää opetus- ja tutkimushenkilöstön kuuluvan yliopistotyöntekijän puolistrukturoitua teemahaastattelua, joissa haastateltavat kertovat työurastaan yliopistossa. Haastattelujen avulla etsimme vastauksia tutkimuskysymyksiin yksilöiden kiinnittymisestä yliopistoyhteisöön: 1) minkälaisia haasteita kiinnittymisessä koetaan ja 2) mistä haasteiden koetaan johtuvan.

Haastatteluaineisto kerättiin keväällä 2021. Haastattelujen toteuttaja, tämän artikkelin ensimmäinen kirjoittaja, laitto useiden yliopistojen viestintävastaavien kautta opetus- ja tutkimushenkilöstölle avoimen kutsun osallistua tutkimukseen. Haastatteluihin osallistui lopulta yhdeksän humanistisen, teknisen ja yhteiskuntatieteellisen alan yliopistotyöntekijää. Haastateltavien valintakriteerit olivat tohtorin tutkinto ja vähintään viiden vuoden työkokemus suomalaisessa yliopistossa. Haastatelluista kuusi oli haastatteluhetkellä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa yliopistoon. Kahta haastateltua lukuun ottamatta kaikilla osallistujilla oli työkokemusta useammasta eri korkeakouluyhteisöstä.

Haastattelut toteutettiin Zoomissa ja ne tallennettiin. Haastattelujen kesto vaihteli tunnin molemmin puolin (45–75 min). Haastattelurunko muodostui kahdesta laajemmasta teemasta, jotka olivat haastateltujen urapolut sekä erilaiset työelämän sisäiset ihmissuhteet ja niiden merkitys. Nämä laveat teemat kuljettivat jokaista haastateltua, mutta haastateltavien nostamien yksilöllisten näkökulmien perusteella teemojen painotus ja tarkentavien jatkokysymysten sisällöt vaihtelivat jonkin verran haastateltavien välillä. Puolistrukturoitu teemahaastattelu jättää vapauden haastateltaville itselleen päättää keskustelujen lopullisista

näkökulmista ja painopisteistä (ks. Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 85). Laveampien teemojen kautta oli pyrkimys saada autenttinen ja monipuolinen kuva yliopistoyhteisöön kiinnittymisen kokemuksista sekä yliopistotyöyhteisöjen sosiaalisen todellisuuden luonteesta yleisesti. Kaikilta haastateltavilta kysyttiin esimerkiksi yliopistolle töihin päättymiseen sekä suhteisiin kollegoihin ja esihenkilöihin liittyviä kysymyksiä.

Teemahaastattelulle luonteva analyysin ensivaihe on teemoittelu (ks. Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 105–107; myös Patton, 2015), koska tavoitteena on nostaa esiin asiakokonaisuuksia ja tyypillisiä teemoja, joihin keskustelu haastattelussa ohjautui. Ensimmäisessä, aineistolähtöisessä analyysivaiheessa tarkastelimme, millä tavoin haastateltavat kuvaavat suhdettaan yliopistoon ja mitä asioita he kokevat merkityksellisiksi kertoa. Tätä kautta hahmotelimme yleiset teemat, jotka toistuvasti jokaisessa haastattelussa: asema ja urapolku yliopistoyhteisössä sekä henkilökohtaiset suhteet yliopistoyhteisössä tai yliopistoyhteisöön. Teemoittelun kautta analyysi eteni tyypittelyyn. Teemoittelun tavoitteena oli lähtökohtaisesti tehdä näkyväksi, millaisin tavoin erilaisten jännitteiden, kiinnittymisen tai kiinnittymättömyyden yliopistoyhteisöön kuvattiin rakentuvan.

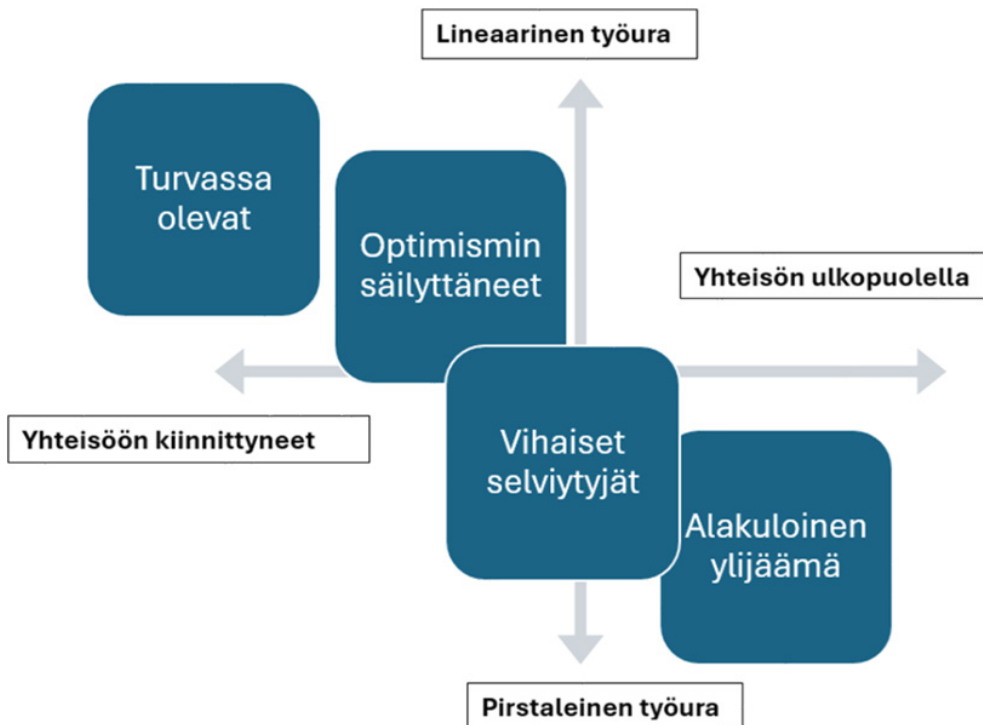
Ensivaiheen jälkeen jaoimme haastateltujen kertomuksia yhteisöön kiinnittymisen perusteella kolmeksi ryhmäksi: yhteisöön kiinnittyneet, löyhästi kiinnittyneet ja kiinnittymättömät. Yhteisöön kiinnittyneiden ryhmään sijoittuvat tunsivat olevansa työyhteisön sisäpiirissä ja hyvin verkostoituneita urallaan etenemisen näkökulmasta. Yhteisön ulkopuolisiksi itsensä kokevien ryhmän edustajat taas tunsivat itsensä yhteisöstä ulos työnnettyiksi jäseniksi, eivätkä he kokeneet olevansa täysivaltaisia yhteisön jäseniä. Yhteisöön kiinnittyneiden ja kiinnittymättömien välimaastoon sijoittuvat löyhemmin yliopistoyhteisöön kiinnittyneet työntekijät. Seuraavaksi jatkoimme analyysia tyypittelemällä aineistoa teoriasidonnaisesti siten, että tyypittelyn pohjana käytimme Ylijoen ja Ursinin (2013) tutkimuksessa mallinnettuja narratiiveja, joiden avulla analysoimme aineistomme kohdejoukon ammatillisia kokemuksia. Vertasimme omaa aineistoamme kuvauksiin etenevästä, pysyvästä ja taantuneesta akateemisesta identiteetistä

(Ylijoki & Ursin, 2013). Analyysin syventyessä tarkensimme tyypittelyä yksilöllisempiin tunnetilojen kuvauksiin, koska työntekijöiden kuvaamat tunnetilat toimivat osuvina heijasteina yksilön kiinnittymisestä työyhteisöön ja tämän suhteen sisältämistä jännitteistä. Tyypittelyn päämääränä oli aineiston jäsentäminen ja analyysin syventäminen toiseen tutkimuskysymykseen vastatessa.

Päädyimme tyypittelemään koko aineiston, ja aineiston jokainen haastateltava sijoittuu osaksi yhtä tyypikkuvasta. Kuviossa 1 (s. 10) kuvataan neljä tyypiryhmää, jotka on nimetty sen perusteella, millainen tunnetila väritti tyypiryhmäläisten kokemuksia asemasta, urapolusta ja henkilökohtaisista siteistä yliopistoyhteisössä. Näin muodostimme neljä ryhmää: optimisminsa säilyttäneet, turvassa olevat, alakuloinen ylijäämä ja vihaiset selviytyjät. Tyypiryhmät on kuvattu kuvio 1:n nelikentässä suhteessa yliopistoyhteisöön kiinnittymiseen laatuun sekä uralla etenemiseen.

Tulososassa kuvaamme tyypiryhmittäin, miten haastateltavat tulkitsevat yliopistoyhteisöön kuulumisen ja kiinnittymisen mahdolliseksi. Tyypiryhmittäin syntyvät tulkinta-avaruudet koetuista yhteisöllisyyden mahdollisuuksista, yliopistoyhteisöön kiinnittymisestä, haasteiden syistä ja seurauksista ovat tulososan keskeisin elementti. Yhteisöön kiinnittymiseen ja sen haasteisiin liittyvät kokemukset kuvailtiin aineistossa erityisesti haasteina henkilösuhteissa sekä oman urapolun ja työyhteisöön muodostuneen aseman kautta.

Analyysimme kautta piiryy kuva yhteisöstä, jonka piirissä työskentelee keskenään erilaisilla tavoilla työnantajaansa ja yliopistoyhteisöön kiinnittyviä ja näitä mahdollisuuksia eri tavoin tulkitsevia työntekijöitä. Yksilöiden kiinnittymisen tavoista syntyvistä erilaisista positioista huolimatta yliopistoyhteisö näyttäytyi jollain tavalla tyytymättömyyttä herättävänä valtaosalle haastatelluista. Haasteita kokivat sekä ne, joiden urapolku on ollut mutkainen ja takkuileva, mutta myös ne, jotka näyttävät edenneen urallaan ilman suurempia kompastuskiviä. Toisille tosin asema on tuottanut stabiilin ja turvatumman henkilökohtaisen tilan työyhteisössä. Yhteisöön kiinnittyneiden ja löyhästi kiinnittyneiden tunnetiloja sävytti ensimmäisillä turva ja optimismi, jälkimmäisillä ärtymys.



Kuvio 1. Typpiryhmät ja yliopistoyhteisöön kiinnittyminen.

## Urapotentiaali erkaantuu akateemisesta asiantuntijuudesta

Vihaisten selviytyjien ja alakuloisen ylijäämän ryhmiin sijoittuvat kuvasivat suhdettaan yliopistoon ja akateemiseen maailmaan tyytymättömyyden ja ristiriitaisuuksien sävyttämäksi. Vihaisesti yliopistourallaan selviytyneet kuvailivat henkilökohtaisia työsuhteitaan ristiriitaisiksi. He nostivat esiin joitakin omalle uralleen merkityksellisiä suhteita, mutta korostivat kuitenkin heikkoa ammatillista tukea yhteisön taholta. Oma työura koettiin yksin yrittämiseksi ja vuodesta toiseen selviytymiseksi, kuten seuraavassa esimerkissä kuvataan:

*Olin tekemässä [tutkimuksen ala poistettu] tutkimusta, mitä kukaan muu ei ollu Suomessa tehny, mun ohjaaja ei tiennyt asiasta yhtään mitään ja sisällöllinen ohjaus oli olematonta. Se homma ei myöskään edennyt toivotulla tavalla mun suurista intohimoista huolimatta. Siinä*

*kohtaa, kun mulle valkeni, että nyt loppui rahat ja nyt loppui ohjaus, niin sitten loppui myös voimat. (H7)*

Alakuloisen ylijäämän kokemuksia taas sävytti tärkeiden henkilösuhteiden puute sekä tappion kokemukset erilaisissa kilpailutilanteissa, kuten rahoitus- tai työnhauissa. Alakuloinen ylijäämä koki voimakasta ulkopuolisuutta suhteessa työyhteisöön, ja tämä kokemus oli enemmän tai vähemmän jatkunut koko yliopistouran ajan. Tämän ryhmän edustajat kuvailivat monella tavalla pirstaleista työuraansa sekä läpi työuran jatkunutta epävarmuutta. Ryhmästä muodostui kuva kokonaisvaltaisesta ja pitkäaikaisesta kokemuksesta yhteisön ulkopuolelle jäämisestä tai vahvasta kipuilusta sen sisällä silloin, kun työyhteisön sisälle oli urallaan päässyt. Näitä ajatuksia esitetään seuraavassa esimerkissä:

*Ihmiset tekee yhteistyötä niiden kanssa, kenen kanssa ne tulee toimeen. Se on ollu se henki, sen*

*minä opin silloin 2000-luvun alussa, että hoida omat hommasi. Sitten vetäydyin enkä halunnulla missään laitoksen kehittämishankkeessa enkä muissa [- -] (H4)*

Vihaiset selviytyjät puolestaan olivat kaikki suhteellisen stabiileissa asemissa. He kuvasivat vihaisuutensa juontuvan pettymyksestä yliopiston hallinnollisiin rakenteisiin, kuten epäselviin ja huonosti perusteltuihin muutoksiin. Myös työnkuvien pirstaleisuus koettiin selkeäksi tyytymättömyyttä tuottavaksi tekijäksi työyhteisössä.

*[- -] sen sijaan, että vaan syyllistäisin lähijohdot, nii ongelmat on ton ylemmän systeemin, kuka siellä sit onkaan, nythän vaikkapa turve saa rahoitusta ja se on tieteestä pois. Nää on niin isoja juttuja, mitä pitäisi tapahtua, että me älyttäis [mikä on oikeasti tärkeää], ruvettais miettimään, että mihin tää johtaa. Yliopisto on hirvittävän hierarkkinen, niin että meidän johtaja tuottaa semmosta puhetta, mitä se olettaa, että sen pitää tuottaa rahoittajan näkökulmasta. (H6)*

Sitaatista käy ilmi, miten asiantuntijuuden ja toiminnan organisoimisen määrittelemisen on yliopistotyöyhteisössä hankalaa. Kuka saa päättää, mikä työn tulos on tavoiteltava? Rahoituksen turvaaminen ja mielekkäältä tuntuva tutkimus tuloksineen saattavat vetää työntekijää keskenään aivan eri suuntiin.

Kilpailu työpaikoista ja ylipäätään työn jatkumisesta oli osa sekä alakuloisen ylijäämän että vihaisen selviytyjien kokemusta nyky-yliopistotyöyhteisöä voimakkaasti muokkaavasta elementistä:

*Mehän kilpaillaan koko ajan toistemme kanssa. Mun mielestä se on tän työn hirvein puoli. Ei voi useinkaan olla aidosti onnellinen siitä, että joku kollega sai jonkun paikan, kun samalla siihen sisältyy se, että mäkin hain sitä, mutta en saanut sitä. Se vähän syö sitä aitoa iloa siitä toisen puolesta. Vaikka tehdään yhteistyötä ja autetaan ja vaikka mitä, niin silti me kilpaillaan. (H8)*

Työurat vaikuttivat olevan jollakin tavalla jatkuvaa selviytymiskamppailua oman työyhteisön sisällä.

Jaksaminen edellyttää strategioita, joiden avulla voidaan selvitä vaikeissa ja välillä jopa epäinhimillisiksi koetuissa työoloissa.

Vihaisia selviytyjiä ja alakuloisen ylijäämän tyyppiluokkia yhdistivät lisäksi koetut häiriöt henkilökohtaisissa ammatillisissa suhteissa, epälineaarinen urapolku sekä tärkeiden ammatillisten suhteiden puuttuminen kokonaan ja tämän puuttuvan professionaalisen tuen vaikutus omaan uraan. Tällaisia saattoivat olla esimerkiksi yhteisön sisäisten tai kansainvälisten verkostojen puute tai oma marginaalinen tutkimusala, kuten seuraavassa aineistolainauksessa kuvataan:

*Mussa ei oo semmosta potentiaalia. Asiantuntijuutta voi vielä olla, mutta sitä ei kyllä arvosteta. Mulla ei käytännössä ole kansainvälisiä suhteita, mikä näkyy erilaisissa hauissa siten, että ne, joilla on hyvät kansainväliset suhteet, niin ne menee mun ohitse. Siinä vaiheessa, kun olisi pitänyt lähteä niitä kansainvälisiä suhteita luomaan niin mulla ei ollu rahoitusta enkä pystynyt lähtee vaihtoon, mikä kostautuu nyt. Viimeks maanantaina olin työhaastattelussa, jossa kävi taas selväksi ettei oo niitä suhteita. (H3)*

Vihaisesti selviytyvien ja alakuloisen ylijäämän haastatteluissa piirtyi kahtiajako akateemisella uralla menestymiseen tarvittavan strategisen asiantuntijuuden ja omaan substanssiosaamiseen liittyvän akateemisen asiantuntijuuden välillä. Nämä kaksi erillistä – joskus myös keskenään ristiriitaista – asiaa koettiin merkitykselliseksi yliopistoyhteisöön kiinnittymisen näkökulmasta:

*[- -] väittelin enkä mielelläni puhu urasta, se on jonkunnäkönen polku, mutta ura tarkoittaa mun mielestä jotain muuta. (H4)*

Vihaisilla selviytyjillä ja alakuloisella ylijäämällä uraa ja työelämää koossa pitävänä voimana olikin lopulta ”rakkaus lajiin” ja oman tieteenalan merkityksellisiin kysymyksiin (ks. myös Välimaa, 2019; Välimaa, 2022). Tämä ei kuitenkaan ollut johtanut uran kannalta hedelmällisiin lopputuloksiin varsinkaan alakuloisen ylijäämän kohdalla. Epälineaarinen ja sattumaan perustuva käsitys omalla uralla etenemisestä esiintyi joka tapauksessa sekä



vihaisten selviytyjien että alakuloisen ylijäämän kuvauksista. Eräs haastateltava kuvasi turvatomuuden ja epävarmuuden liittyvän selkeästi omaan tutkimusprofiiliin:

*[- -] akateemiset urat on opetusvirkojen varaan rakentuvia uria, koska tutkijanuria ei ole ole-massakaan, se on hullu sattuma jos ja liittyy erittäin hyvin henkilösuhteisiin, jos joku onnistuu pääsemään yliopistotutkijaksi, sellaiselle tittelille. Siihen mulla ei ole koskaan ollu mahdollisuuksia, koska mun tutkimusintressit ei oo koskaan ollu yliopiston painopistealueita. Multa on puuttunut professorsaallinen veto-, työntö- ja muu tuki. (H7)*

Turvattu asema tai sen puuttuminen onkin alakuloisen ylijäämän ja vihaisten selviytyjien keskeinen ero. Mahdollisesti alakulo kääntyykin ärtyisyydeksi jollain tavalla turvatossa asemassa, kun ärtymyksen kokemiseen avautuu edes jonkinlaisia mahdollisuuksia. Alakuloisen ylijäämän tyyppiryhmän työurat koostuivat ainoastaan määräaikaisista työsuhteista. Pätkätyössä työelämä väritytty jatkuvista seuraavan työsuhteen varmistamiseen liittyvistä toimenpiteistä ja prosessiin liittyvästä epävarmuudesta. Tällöin mahdollisuuksia vihaisuuteen tai voimaantuneiden tunteiden ilmaisemiseen – tai mahdollisesti edes kokemiseen – ei oikeastaan ole. Vihaiset selviytyjät taas kohdistivat ärtymyksen tunteensa yliopiston rakenteisiin. Tällaiseen yhteisön ulkopuolelle ilman pysyvää ura-asemaa jääneillä ei ole kenties edes mahdollisuutta, koska he eivät koe olevansa osa rakennetta tai kuuluvansa yhteisöön. Toisaalta myös aika ja voimat kuluvat seuraavan työpätkän varmisteluun.

## **Rahoitus ja henkilökohtaiset suhteet optimismin ja yhteisöllisen turvan lähteinä**

Osalle haastatelluista työyhteisöön kiinnittymisen näyttäytyi lähtökohtaisesti sujuvampana, ennustettavampana ja turvatumpana prosessina. Turvassa oleviksi ja optimismin säilyttäneiksi tyyppitelemiemme ryhmien edustajat kokivat asemansa turvalliseksi ja näkymänsä työyhteisössä

positiivisiksi. Pääasiallisesti tällaista tunnetta tuottivat joko läheiset ja merkitykselliset kollegiaaliset ihmissuhteet, vankaksi koettu professionaalinen tuki tai henkilökohtainen menestyminen rahoitushauissa. Jotkut haastatteluista kuvasivat myös näiden yhdistelmää. Turvassa olevat ja optimismin säilyttäneet työskentelivät kaikki pysyvissä työsuhteissa, ja heillä oli kokemuksia merkittävästä professionaalista tuesta uransa varrelta. He myös kuvasivat selkeitä yksilöityjä, uransa kannalta merkittäviä henkilösuhteita. Pysyvät työsuhteet sisälsivät monipuolisia tehtäviä niin opetukseen, ohjaukseen kuin tutkimukseenkin liittyen.

Turvassa olevien ja optimismin säilyttäneiden tyyppiryhmien piirissä akateemisen työn kilpailuluonne oli sisäistetty osaksi yliopistotyön arkea ja menestyminen näillä kriteereillä ymmärrettiin työn ehdoksi. Työn kilpailuluonnetta pidettiin keskeisenä elementtinä myös omassa osaamisessa. Osalle haastatelluista esimerkiksi saadut tutkimusrahoitukset olivat taanneet stabiilin aseman työyhteisössä. Turvassa olevat ja optimisminsä säilyttäneet kuvaavat itseään yrittäjän tavoin toimivina akateemisina työntekijöinä (ks. myös Laalo, 2020), jotka menestyessään kokevat sen tapahtuvan yhteisöstä riippumatta tai jopa siitä huolimatta. Tätä kuvataan osuvasti seuraavassa sitaatissa:

*[- -] oon onnistunu menee eteenpäin, vaikka sitä valmista paikkaa ei oo siellä ollu. Siitä on saanu tapella, mutta en koe, että oisin siitä tapellu kyynärpäitä käyttäen, että oisin muita polkenut, vaan enemmän hallinnon kanssa tappelua ja sitä, että siellä ollaan oltu tietoisia, että mikä on mun tulokseni. Mun on täytyne näyttää esimerkiksi, että näin paljon rahotusta mä oon tuonu laitokselle. Voi olla, että kollegatkaan ei tiedä, että mä oon tehny kovasti töitä ja onnistunu sen rahotuksen saamisessa. Jos mulla ei oo hankkeita, niin mullahan ei oo töitä. Ehkä jotenkin oon kasvanu siihen, että tää rahotuksen hakeminen ja nää julkaisut ja hankkeet on tärkeitä. Ja se ei tunnu sillee vieraalta ja se ei tunnu siltä, että se häiritsis mun tieteen tekemistä, vaan se on tietyllä tapaa väline, minkä kautta se toteutuu. (H5)*



Tällaiselle työntekijälle yliopisto-organisaatio toimi lähinnä työn fyysisenä kontekstina, jossa varsinaiset työn tekemisen edellytykset täytyy hoitaa itse kuntoon. Rahoitushauissa onnistumisen lisäksi turvassa olevien ja optimismin säilyttäneiden ryhmän keskuudessa oli tosin kokemuksia myös yliopistouraa edesauttaneiden tärkeiden ihmissuhteiden merkityksellisestä roolista omalle työuralle.

*Mulla oli hyvät verkostot tän oman yliopiston sisällä. (H2)*

*Näissä on pienet piirit, siinä vaiheessa, kun mä tulin, niin mut rekrytoitiin väitöskirjatyöntekijäksi. 2013 alusta mulla oli ensimmäinen työsuhde, ja siinä vaiheessa olin määräämällänsä työsopimuksella tähän elokuuhun 2018 asti. Siinä kohtaa, kun olin saanut muodollisen pätevyuden, eli olin [ikä poistettu]-ikäinen ja väitellyt, niin oli tarkoitus laittaa tämä oppiaineen opettajan paikka auki. Näin kävikin. (H1)*

Työuran onnistumisia kuvattiin henkilökohtaisiksi saavutuksiksi, mutta ne liittyivät usein hyvin suhteisiin, jolloin rahoitusta oli saatu osana toimivaa verkostoitumista. Vaihtoehtoisesti työntekijä on kokenut olevansa työyhteisön sisäpiirissä siten, että on tietoinen ja pystyy jopa vaikuttamaan työyhteisössään esimerkiksi rekrytointisuunnitelmiin, kuten haastateltava kuvaa yllä olevassa sitaatissa. Hyvät verkostot kuvattiin nyky-yliopistotyössä menestymisen perusedellytykseksi.

Sekä optimismin säilyttäneiden että turvassa olevien tyyppiryhmien kuvauksia uralla etenemiseen ja yhteisöön kuulumiseen yhdisti kokemus suojellusta asemasta, jota tuotti joko läheinen yhteys oman uran kannalta merkittävii henkilöihin tai onnistuminen rahoituksen saamisessa. Eräälle suojelua tarjosi oma tieteenala, jonka rahoitustilanne on poikkeuksellisen stabiili ja hyvä vahvan työ- ja elinkeinoelämäyhteyden vuoksi. Suojelun avulla on mahdollista saavuttaa ”koskemattomuus”, jolla viittaamme riittäviin henkilökohtaisiin resursseihin ja autonomiaan tehdä työtä.

*[– –] on todella paljon autonomiaa. Hyvin vahvasti pystyy ite tekemään kaikki päätökset oikeestaan melkeimpä, että opetukseen liittyen ja myös tutkimukseen liittyen, ja nyt tosiaan olen sillä tasolla, että olen dosentti, niin pystyy hakemaan näitä isoja tutkimusrahoituksiakin. Niitä oon sitten lähtenyt hakemaan ja täysin vapaat kädet, että mitä sinne, minkälaisia teemoja ja millä yrittää hakea rahoitusta ja kenen kanssa ja mitä tekee ja mihin lähtee mukaan. (H2)*

Turvassa olevien ja optimismin säilyttäneiden edustajilla oli kokonaisuutena suhteellisen positiivinen näkemys sekä tulevien uranäkymien että menneen työuran suhteen. Rahoitus tai tärkeät henkilökohtaiset suhteet ovat tuoneet paitsi onnistumisia ja uskoa tulevaisuuteen myös autonomiaa. Suojassa olevasta asemasta käsin yliopistoyhteisö ja akateeminen työ näyttäytyvät valoisana ja vapaana.

Optimismien säilyttäneiden ja turvassa olevien tyyppiryhmiä yhdisti kokemus tähänastisesta työurasta, jossa on pääpiirteittäin saavutettu halutut asiat ja asemat. Osalla seesteinen ja turvattu asema työyhteisössä on tosin tuottanut myös kokemuksia erilaisten yhteisöllisten kuormien kasautumisesta omille harteille. Kuormitusta tuottaa joko rooli ”rahoitushakemusautomaattina” tai sitten koettu velvoite suhteessa tärkeisiin ja uran kannalta merkityksellisiin esihenkilöiden toiveisiin, kuten seuraavaksi kuvataan:

*[– –] meidän yksikön johtaja ja tiedän ja tunnistan hänen paineet, että ehkä se mun lause ”mä hoidan” on kans se, että meillä on tosi hyvät välit ja läheisiä ollaan, niin kun näen ja tunnistan sen, niin ehkä se korostaa sitä omaa roolia tässä. Sillai, että esihenkilöhän järkkäs mulle tän työsuhteen. (H2)*

*[– –] mulle koitetaan nakittaa asioita, koska tiedetään, että mä hoidan. Mulle nakitetaan, mut sit mä ite myös otan. (H1)*

Suojatulla asemalla on siis hintansa. Työntekijän näkökulmasta kyseessä näyttää olevan oman arvokkuuden vakuuttaminen työntekijänä ja tämän arvokkuuden jatkuva työstäminen suh-

teessa työyhteisöön (ks. Nikkola & Harni, 2015, s. 247–251). Yhteisön ei koeta sitoutuvan työntekijään muuten kuin tarjoamalla ”toimistohotellin” rahoitusten ajaksi, mutta tästä huolimatta haastellut kuvasivat kuitenkin odotuksia, joita yhteisössä ilmeni heidän yhteisiin töihin osallistumista kohtaan. Optimismin säilyttäneiden ja turvassa olevien tyyppiryhmässä ei juurikaan esiintynyt yliopisto-organisaation rakenteellista kritiikkiä, joka oli läsnä vihaisten selviytyjien ja alakuloisen ylijäämän keskuudessa.

## Johtopäätökset: yliopistojen rämpäytynyt yhteisöllisyys

Analyysimme kautta avautuu kuva akateemisten yhteisöjen sisällä eriytyvistä kokemuksista yliopistosta työpaikkana. Jotkut yliopistouralle päätyneet henkilöt ovat sopeutuneet paremmin kuin toiset työn ja toimintakentän nykyisiin vaatimuksiin. Sopeutuminen vallitsevaan työn todellisuuteen ja muuttuvaan toimintaympäristöön riippuu yksilön oman asenteen ja persoonallisten ominaisuuksien lisäksi myös siitä, minkälaiset henkilökohtaiset verkostot ja asema yksilölle yhteisössä on muodostunut. Joskus kyse voi olla silkasta tuurista. Asiantuntijatehtävissä myös asiantuntijuuden substanssilla, kuten tutkimusteemoilla, on merkitystä. Esimerkiksi epävarmassa työtilanteessa työskentelevälle tutkimusrahoituksen saaminen on keskeinen onnistuminen, joka saattaa muuttaa kokemusta akateemisesta työstä ja omasta akateemisesta identiteetistä työyhteisössä hetkessä (ks. myös Rinne ym., 2012, s. 83–91). Analyysimme perustella näyttää siltä, että yhteisöllisyyttä tulkitaan individualististen selviytymisstrategioiden kautta, joiden suhteen yksilöt eivät syystä tai toisesta ole tasa-arvoisessa asemassa.

Tuloksemme tukevat ja vahvistavat aiempien tutkimusten (esim. Siekkinen ym., 2016a) osoittamaa havaintoa, jonka mukaan akateemiset työurat eriytyvät merkittävästi. Analyysimme perusteella nykypäivän yliopistoyhteisössä menestyminen tai edes siedettävän yliopistouran luominen edellyttää strategista osaamista, kuten hyvien suhteiden luomista ja ylläpitämistä oman uran kannalta tärkeisiin tahoihin (ks. myös

Piironen ym., 2022). Toisaalta, kuten todettua, menestystä voi edesauttaa myös rahoittamalla itse itsensä eli onnistumalla tutkimusrahoituksen saamisessa. Rahoitus tuokin yksilölle monenlaisia etuja, kuten riippumattomuutta yliopiston perusrahoituksesta sekä arvostusta työyhteisön sisällä ja akateemisessa maailmassa laajemmin. Rahoituksen saamisen merkitys akateemiselle uralle onkin havaittu vahvaksi indikaattoriksi jo uran ensimetreistä lähtien ja työuran alkuvaiheen onnistumisten on todettu nostavan todennäköisyyttä rahoituksen saamiselle myös myöhemmin uralla (ks. ns. matteus-efekti, Bol ym., 2018).

Analyysimme perusteella tulkitsemme, että onnistuneen yliopistouran rakentamiseen tarvitaan jonkinlaista *rakenteellista suojelua*. Suojelua voivat tarjota ylempää asemassa olevat henkilöt tai yksinkertaisesti myös raha. Akateemisten meriittien tai vankan asiantuntijuuden ja osaamisen kartuttaminen ei yksinään näytä takaavan yliopistomaailmassa menestymistä. Yksilön paikkaa yliopistoyhteisössä ei määritä pelkästään julki-lausutut akateemiset meriitit, kuten tutkimus- tai opetusansiot, vaan menestyminen uralla vaatii toteutuakseen myös muita asioita. Näin ollen akateemiset meriitit ja syväkin asiantuntemus muuntuu työyhteisössä urapotentiaaliksi vain yhdistettynä oikeanlaiseen strategiaan tai ulkopuoliseen suojeluun. Heikot verkostot, huono menestymisen tutkimusrahoitushauissa sekä sijoittuminen marginaalisille tutkimusaloille tuottavat siten heikompaa urapotentiaalia, mikä tarkoittaa epävarmaa ja pätkätöistä rakentuvaa työuraa ja lopulta myös mahdollista irtikytkentymistä yliopistoyhteisöstä. Tällainen työura sisältää usein myös psyykkisiä pahoinvoinnin jaksoja, kuten osalle aineistomme haastatelluista oli käynyt.

Optimismien säilyttäneiden ja turvassa olevien tyyppiryhmässä oli merkillepantavaa, miten yksilön kokemus muokkaa käsitystä myös koko työyhteisöstä ja siinä selviytymisen edellytyksistä. Esimerkiksi työntekijän henkilökohtainen onnistuminen kytkeytyy yhteisön tukeen tai sen puutteeseen monilla tavoilla. Yhteisön tukiessa yksilöä oman onnistumisen ja yhteisön laajemman vaikutuksen suhdetta ei tule välttämättä edes ajatella. Tilanne ei kuitenkaan yhteisössä näyttäydä samanlaisena kaikille, vaan se on pitkälti kiinni

henkilökohtaisista suhteista, tutkimusaiheesta ja muunlaisista, osin sattumanvaraisista asioista. Kaikilla yhteisön jäsenillä ei ole samoja lähtökotia yhteisön tuen suhteen, mikä saattaa turvatumassa asemassa olevalta jäädä käsittämättä.

Tutkimuksemme analyysin perusteella yliopistoyhteisössä kipuilevat omalla tavallaan myös ne, jotka ulkoisesti näyttävät menestyvän ja olevan turvassa esimerkiksi pysyvien työsuhteiden ansioista. Myös turvassa olevien ryhmän edustajat kuvasivat kärsivänsä työyhteisössään elinvoimaisten akateemisten tutkimusryhmien puutteesta, vaikuttamisen mahdottomuudesta ja työnkuvien pirstaleisuudesta. Haastateltavat kuvailivat epäsuoraa ja etäistä yhteyttä varsinkin yliopiston hallintorakenteeseen. Yhdestäkään haastattelusta ei voi sanoa muodostuneen käsitystä oikeudenmukaisesta, luokseen kutsuvasta, inspiroivasta ja yhteisöllisesti toimivasta yliopistoyhteisöstä. Myös optimistien ja turvassa olevien kokemuksia kehysti lopulta yksilöllinen onnistuminen joko tärkeiden henkilökohtaisen suhteiden tai rahoituksen saamisessa onnistumisen muodossa. Urapolkuunsa tyytyväisilläkin siis korostui individualistinen ”hoida omat hommasi” -menteliteetti. Tällaisen ajattelumallin avulla nähtiin saavutettavan strategisesti oikeita asioita läpi työuran, ja sitä kautta tavoitettiin parhaat mahdollisuudet sekä edetä uralla että voida hyvin työyhteisössä – tai jopa riippumatta siitä.

Tutkimuksemme haastateltavat viittasivat useasti ”muuttuneeseen yhteisöön” kuvaillessaan yliopistoyhteisöä. Tämä näkyi erityisesti yhteisön ulkopuolelle syystä tai toisesta jääneiden pyrkimyksinä kiinnittyä organisaatioon sellaisten periaatteiden ja ihanteiden perusteella, jotka eivät enää ole vallitsevan toimintakulttuurin mukaisia vaan nyky-yliopistossa ”vanhentuneita” arvostuksia. ”Rakkaus lajiin” ei enää toimi ainakaan uranäkökulmasta, koska laji näyttää vaihtuneen tai ainakin muuttaneen muotoaan. Asiantuntemukseen panostamista itsessään tai akateemista omistautumista ei nyky-yliopiston urapolulla mitata eikä palkita. Parempiin menneisiin aikoihin viittaaminen onkin tyyppillistä perusteltaessa ja puolustettaessa asiantiloja tai kritisoidaessa nykyhetken tutkimus- ja työskentelyolosuhteita yliopistossa (ks. Ylijoki, 2005). Joka tapauksessa

siirtymästä yhä individualistisempaan kulttuuriin kielivät aineistomme yksilöllisesti rakentuvat kokemukset ja uratarinat – parhaiten menestyy strategisesti oikeita valintoja tekemällä. Näin ollen on perusteltua pohtia, onko ”vanhan” akateemisen maailman itseisarvoista, kuten yhteisöllisyydestä, vapaudesta ja sivistyksestä, tullut toissijaisia välineitä organisaation näkökulmasta tärkeämpien asioiden saavuttamiseen. (Ks. Välimaa, 2022.) Tärkeämpiä asioita ovat ainakin merkittävät onnistumiset rahoituksen saannissa ja menestyminen kansainvälisillä julkaisumarkkinoilla.

## Lopuksi

2000-luvun suurimpana suomalaista akateemista maailmaa ja yliopistoyhteisöjä koskettaneena muutoksena voidaan pitää vuoden 2010 yliopistouudistusta ja vuonna 2009 säädettyä yliopistolakia, joiden julkilausuttu tavoite oli yliopistojen autonomian kasvattaminen. Tosiasiallisesti yliopistojen autonomia kaventui, poliittinen ja ministeriövetoinen byrokraattinen ohjaus kasvoi, johtajien valta korostui sekä rahoitusmallin muutos lisäsi yliopistojen välistä kilpailua rahoituksesta. Toimintalogiikka muuttui olennaisesti. Myös Sipilän hallituksen 2010-luvun puolivälin korkeakoulu- ja tiedepolitiikkaan kohdistetut, työelämäyhteyden, elinkeinoelämäyhteistyön ja koulutusviennin vahvistamisuudistukset (ks. Tervasmäki & Tomperi, 2018, s. 9) ovat perustavalla tavalla muuttaneet työntekijöiden asemaa akateemisissa yhteisöissä (ks. myös Poutanen, 2022; Tomperi, 2009).

Tutkimuksemme perusteella yliopistojen henkilökunnasta löytyykin monella tapaa yhteisönsä tyytymättömiä yksilöitä mutta myös niitä, joilla asiat ovat paremmin. Analyysimme linkittyy vahvasti näkökulmaan eriytyvistä akateemisista positioista yliopistoyhteisön sisällä. Esimerkiksi Siekkisen ja kollegoiden (2016b) mukaan eriytyminen on kytköksissä yliopistoyhteisön rakenteellisiin muutoksiin, kuten managerialismiin ja yhtiöyliopistoitumisen vaikutuksiin akateemisissa yhteisöissä. Myöskään tämän tutkimuksen perusteella ei voi välttyä ajatukselta laajempien organisatoristen muutosten yhteydestä yksittä-

sen yliopistotyöntekijän kokemusmaailmaan ja konkreettiseen työuran rakentumiseen. Aineistossamme havainnollistuu selvästi, että hallinnollisesti yliopistojen akateeminen henkilöstö kokee tulevansa nähdyksi entistä vahvemmin resurssina ja että yliopiston strategisen painopisteen ja sen toteuttamisen näkökulmasta jotkut työntekijät nähdään arvokkaampina kuin toiset (ks. myös Siekkinen ym., 2016b). Tällainen hierarkia on monialaisuutta ja -näkökulmaisuuksia korostavan sivistysyliopiston ihanteiden vastainen.

Tulosten luotettavuutta pohtiessa on otettava huomioon joitakin haastatteluaineistomme laadullisia seikkoja. Kaikki haastateltavat olivat jo suhteellisen kokeneita yliopistotyöntekijöitä ja useampi haastateltava samasta yliopistosta. Haastateltavista valtaosa (6) työskenteli haastatteluhetkellä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, mikä on suuri määrä suhteutettuna yliopistojen yleiseen työsuhdetilanteeseen. Tämä huomioiden voi spekuloida ajatuksella, että harvalla määräaikaissa työsuhteessa olevalla riittää aika tai voimavarat asioiden jäsentämiseen ja niiden läpikäymiseen. Ehkä siksi pysyvissä työsuhteissa olevat olivat yliedustettuina, koska he jaksavat osallistua tämän kaltaiseen haastattelututkimukseen. Haastateltavien sukupuolijakauma on myös seikka, jota ei voi sivuuttaa: ainoastaan yksi miesoletettu osallistui haastatteluihin. Aiheemme puhutteli lähtökohtaisesti naisoletettuja, mikä herättää kysymyksen siitä, miksi aihe puhutteli vahvemmin tiettyä sukupuolta. Lisäksi haastateltujen ikäjakauma on syytä huomioida. Aineistomme perusteella tietyn ikäisille yliopistotyöntekijöille näyttää muodostuneen tilanne, jossa heidän urakehitystään on leimannut jatkuvien, toinen toistaan seuranneiden uudistusten ja organisaatiomuutosten jatkumo. Näin tietyn ikäluokan edustaja on saattanut jäädä urakehityksen näkökulmasta väliinpuotoajaksi jatkuvien uudistusten ja sitä kautta muuttuvien vaatimusten virrassa. Tämä korostui erityisesti analyysimme alakuluisen ylijäämän kokemuksissa.

Joka tapauksessa näyttää siltä, että akateemisen yhteisön ja yliopistotyöntekijät ovat ajautuneet kauaksi kollegiaalisuuden ideasta, ”yhteisestä yliopistosta”, jota strategisissa juhlapuheissa korostetaan. Itseen ja oman uran edistämiseen keskit-

tyminen näyttää johtavan siihen, ettei panostus yhteisöllisyyteen näyttäydä kannattavana tai se ei ole ainakaan strategisesti hyödyllistä. Yhteisöllisyyteen panostaminen vie yksilöltä resursseja, eikä se varmuudella tuota mitään oman uran kannalta tärkeää. Useat akateemiset työntekijät ovatkin menettäneet myös halunsa vaikuttaa yliopistoyhteisön luonteeseen. On oletettavaa, että tällainen kehitys näkyy ennemmin tai myöhemmin yliopiston toiminnan ja tulosten laatuongelmina tuottaen siten lopulta pettymyksen myös niille, jotka olisivat uudistusten tuottavan enemmän vähemmällä. ■

## Lähteet

- AARNIKOIVU, M., NOKKALA, T., SIEKKINEN, T., KUOPPALA, K. & PEKKOLA, E. (2019). Working outside academia? Perceptions of early-career, fixed-term researchers on changing careers. *European Journal of Higher Education*, 9(2), 172–189. <https://doi.org/10.1080/21568235.2018.1548941>
- ALASTALO, M., KUNELIUS, R. & MUHONEN, R. (2014). Evidenssiä eliitille ja kansainvälistä huipputiedettä? Tutkimuksen vaikuttavuuden mielikuvastot tiedepolitiikan resurssina. Teoksessa R. Muhonen & H.-M. Puuska (toim.), *Tutkimuksen kansallinen tehtävä* (s. 119–149). Vastapaino.
- BOL, T., DE VAAN, M. & VAN DE RIJ, A. (2018). The Matthew effect in science funding. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(19), 4887–4890. <https://doi.org/10.1073/pnas.1719557115>
- BRYSAN, C. (2004). What about the workers? The expansion of higher education and the transformation of academic work. *Industrial Relations Journal*, 35(1), 38–57. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2004.00299.x>
- BJÖRN, I., PÖLLÄNEN, P. & SAARTI, J. (2018). Tiedeyhteisöön rakennetut poliisit: analyysi 2000-luvun yliopistoyhteisön vallankäytön toimintamekanismeista. *Koulu ja menneisyys*, 56, 241–275.
- DE BOER, H., JONGBLOED, B., BENNEWORTH, P., CREMONINI, L., KOLSTER, R., KOTTMANN, A. & VOSSENSTEYN, H. (2015). *Performance-based funding and performance agreements in fourteen higher education systems*. Center for Higher Education Policy Studies, University of Twente.
- ETELÄPELTO, A., VÄHÄSANTANEN, K., HÖKKÄ, P. & PALONIEMI, S. (2014). Miten käsitteellistää ammatillista toi-

- mijuutta työssä? *Aikuiskasvatus*, 34(3), 202–214. <https://doi.org/10.33336/aik.94100>
- HAAPAKORPI, A., PLAMPER, R., TAPANILA, K., JAUHAINEN, A., LAIHO, A., LEINONEN, M. & JAUHAINEN, A. (2023). *Yliopiston muutos ja akateemisen työn tasa-arvot: Opetus- ja tutkimustyön tekemisen ehdot ja mahdollisuudet yliopistossa* (valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:3). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-294-7>
- HELSINGIN YLIOPISTO. (Ei pvm.). *Helsingin yliopiston strategia 2021–2030. Tieteen voimalla - maailman parhaaksi*. <https://www.helsinki.fi/fi/tutustu-meihin/strategia-talous-ja-laatu/strategia-2021-2030/helsingin-yliopiston-strategia>
- LAIHO, A., JAUHAINEN, A. & JAUHAINEN, A. (2022). Being a teacher in a managerial university: academic teacher identity. *Teaching in Higher Education*, 27(2), 249–266. <https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1716711>
- JAUHAINEN, A. (2011). Opetustyö ja sukupuoli uusliberalistisessa yliopistossa. *Aikuiskasvatus*, 31(3), 164–173. <https://doi.org/10.33336/aik.93934>
- JAUHAINEN, A., JAUHAINEN, A. & 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. <https://doi.org/10.1080/13562510903050186>
- JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO. (Ei pvm.). *Jyväskylän yliopiston strategija arvot*. Haettu 23.1.2024 osoitteesta <http://www.jyu.fi/fi/meista/jyvaskylan-yliopiston-strategia-ja-arvot>.
- KALLIO, K.-M., KALLIO, T. J., TIENARI, J. & HYVÖNEN, T. (2016). Ethos at stake: performance management and academic work in universities. *Human Relations*, 69(3), 685–709. <https://doi.org/10.1177/0018726715596802>
- KAUKO, J. (2011). *Korkeakoulupolitiikan dynamiikat Suomessa*. Helsingin yliopisto
- KORHONEN, V. (2007). Individualistista vai kollegiaalista työkuultuuria yliopistoyhteisössä. Teoksessa V. Korhonen (toim.), *Muuttuvat oppimisympäristöt yliopistossa* (s. 25–40). Tampere University Press.
- LAALO, H. (2020). *Yrittäjyys akateemisena mentaliteettina. Yrittäjämien normalisointi ja neuvottelu koulutuspoliittisessa kielenkäytössä ja yliopistokoulutuksen käytännöissä* [väitöskirja, Turun yliopisto]. UTUPub. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8128-1>
- OPETUS JA KULTTUURIMINISTERIÖ. (2021). *Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Jyväskylän yliopiston välinen sopimus vuosille 2021–2024*. <https://okm.fi/documents/1410845/3992566/Jyv%C3%A4skyl%C3%A4n+yliopisto+sopimus+2021-2024.pdf/567cd188-e55f-ee7e-2fc6-346361a8dec1/Jyv%C3%A4skyl%C3%A4n+yliopisto+sopimus+2021-2024.pdf?version=1.1&t=1611840788607>
- PATTON, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4. painos). SAGE Publications.
- PEKKOLA, E. (2010). Nuorten yliopistolaisten työn palkitsevuus ja sen merkitys akateemisen uran houkuttelevuudelle. *Työelämän tutkimus*, 8(2), 145–159.
- PIIRONEN, A., MATIKAINEN, M. & MAUNULA, M. (2022). Väitöskirjatutkijat akateemisessa maailmassa: Kultapoi- kia, ”huijareita”, haamututkijoita ja lannistuneita. *Aikuiskasvatus*, 42(3), 198–212. <https://doi.org/10.33336/aik.122022>
- POUTANEN, M. (2022). Competitive knowledge-economies driving new logics in higher education – reflections from a Finnish university merger. *Critical Policy Studies*, 17(3), 390–408. <https://doi.org/10.1080/19460171.2022.2124429>
- NIKKOLA, T. & HARNI, E. (2015). Sisäistyneet ristiriidat, tunnettyö ja tietotyöläissubjektiviteetin rakentuminen. *Aikuiskasvatus*, 35(4), 244–253. <https://doi.org/10.33336/aik.94154>
- NIKKOLA, T. & TERVASMÄKI, T. (2022). Experiences of arbitrary management among Finnish academics in an era of academic capitalism. *Journal of Education Policy*, 37(4), 548–568. <https://doi.org/10.1080/02680939.2020.1854350>
- RINNE, R., JAUHAINEN, A., SIMOLA, H., LEHTO, R., JAUHAINEN, A. & LAIHO, A. (2012). *Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö Suomessa: Managerialistinen hallintapolitiikka yliopistolaisten kokemana* (Kasvatusalan tutkimuksia 58). Suomen kasvatustieteellinen seura.
- SIEKKINEN, T., KIVISTÖ, J., PEKKOLA, E., KUOPPALA, K. & NOKKALA, T. (2017). Nuorten tutkijoiden eteneminen yliopistoissa - sattumaa vai suunnitelmallisuutta? *Tiedepolitiikka*, 42(4), 7–18.
- SIEKKINEN, T., KUOPPALA, K. & PEKKOLA, E. (2015). Sitoutuminen akateemisen tutkijan työssä. Teoksessa M. Virkajärvi (toim.), *Työelämän tutkimuspäivät 2014. Työn monet muodot* (s. 99–114). Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.
- SIEKKINEN, T., NOKKALA, T., VÄLIMAA, J., & PEKKOLA, E. (2016a). *Muuttuvat akateemiset urat: työurat yliopistoissa -hankkeen loppuraportti* (s. 5–33). Työpapereita. Koulutuksen tutkimuslaitos 33.

- SIEKKINEN, T., PEKKOLA, E. & KIVISTÖ, J. (2016b). Recruitments in Finnish universities: practicing strategic or pathetic HRM? *Nordic Journal of Studies in Educational Policy. Special issue: life and work in academia*, 2–3, 323–316. <https://doi.org/10.3402/nstep.v2.32316>
- SILVÉN, P. (2023). Managerialistinen siirtymä: Managerialismi julkisoikeudellisten monialayliopistojen johtosäännöissä. *Tiedepolitiikka*, 48(4), 18–32. <https://doi.org/10.58957/tp.135924>
- SIVISTA. (2020). *Tilastojulkaisu 2019. Yliopistot*. [https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2020/05/Tilastojulkaisu\\_2019\\_yliopistot.pdf](https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2020/05/Tilastojulkaisu_2019_yliopistot.pdf)
- TERVASMÄKI, T. & TOMPERI, T. (2018). Koulutuspolitiikan arvovalinnat ja suunta satavuotiaassa Suomessa. *niin & näin*, 25(2), 164–200.
- TOMPERI, T. (2009). Yliopistolaki taustoineen. Koulutuspoliittinen tarkastelu. Teoksessa T. Tomperi (toim.), *Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta* (s. 145–202). Vastapaino.
- TUOMI, J. & SARAJÄRVI, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi
- VANHALAKKA-RUOHO, M. (2006). Professionaalisuus – omissa vai muiden käsissä. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen vuosikirja 46*. (s. 124–143). Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- VÄLIMAA, J. (2019). Elämää silloissa: managerialismin vaikutuksia yliopistoissa. *Aikuiskasvatus*, 39(2), 151–156. <https://doi.org/10.33336/aik.82987>
- VÄLIMAA, J. (2022). Onko yliopisto organisaatio vai instituutio? *Tiedepolitiikka*, 47(3), 33–37.
- WENNBERG, M., KORHONEN, N. & KORAMO, M. (2018). *Korkeakoulu-uudistusten vaikutusten arviointi* (opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 33). Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-589-1>
- YLIJOKI, O. H. (2005). Academic nostalgia: a narrative approach to academic work. *Human Relations*, 58(5), 555–576. <https://doi.org/10.1177/0018726705055963>
- YLIJOKI, O. H. & HENRIKSSON, L. (2017). Tribal, proletarian and entrepreneurial career stories: Junior academics as a case in point. *Studies in Higher Education*, 42(7), 1292–1308. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1092129>
- YLIJOKI, O. H. & URSIN, J. (2013). The construction of academic identity in the changes of Finnish higher education. *Studies in Higher Education*, 38(8), 1135–1149. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.833036>