

Akateemisten työurien rakenteet ja urilla etenemisen mahdollisuudet

Seminaari “Akateemiset työt, työurat ja työmarkkinat”, Turun yliopiston seminaari, 17.11.2016.

Projektitutkija, jatko-opiskelija, Taru Siekkinen,
Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitos, taru.siekkinen@jyu.fi



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ
FINNISH INSTITUTE FOR
EDUCATIONAL RESEARCH



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Esityksen rakenne

1. Projektit
2. Akateeminen työ
3. Akateeminen ura
4. Neliportainen uramalli
5. Tenure track
6. Polarisoituminen akateemisilla urilla

22.11.2016

Koulutuksen tutkimuslaitos - Finnish Institute for Educational Research

Projektit

- **Työurat yliopistoissa. 2015-2016. Työsuojelurahaston rahoittama.**
 - Loppuraportti: Siekkinen, Nokkala, Välimaa & Pekkola (2016). Muuttuvat akateemiset työurat.
- Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihanke. 2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama.
 - Loppuraportti: Välimaa et al. (2016) Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihankkeen loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:15.
 - Kysely dekaaneille, hallintopäälliköille, henkilöstö- ja hallintojohtajille N=131.
 - Ryhmähaastatteluja neljässä eri yliopistossa.
- Yliopistojen määräaikaisten tutkijoiden asema ja rooli tietotaloudessa -hanke. 2013-2015. Työsuojelurahaston rahoittama.
 - Loppuraportti: Kuoppala, Pekkola, Kivistö, Siekkinen & Hölttä (2015). Tietoyhteiskunnan työläinen.
 - Kysely N=810, määräaikaisten tutkijoiden työolot.

Muuttuvat akateemiset urat

- Uran rakentaa ja sillä etenee aina yksilö, mutta kehyksen ja mahdollisuuden uralle kuitenkin tarjoaa organisaatio.
- Akateemiset urat ovat hyvin moniulotteisia, ne ovat sidoksissa eri tavoin yliopistoihin, yhteiskuntaan, työelämään sekä tiedeyhteisöihin niin kansallisesti kuin myös kansainvälisesti.
- Kansallinen ohjaus: OKM
- Kansainväliset trendit kuten managerialismi ja New Public Management (NPM) vaikuttavat akateemiseen työhön ja akateemisiin uriin
 - HRM, SHRM
 - Suorituksen arviointi
 - Lisääntyvä kontrolli(esim. Evetts 2010; Baruch 2004, 2013; Hyde et al. 2013; Kallio 2014; Siekkinen, Kuoppala, Pekkola & Välimaa 2016; Siekkinen, Nokkala, Välimaa & Pekkola 2016; Ylijoki ja Ursin 2013)

Akateeminen työ – määräaikaiset tutkijat

Määräaikaisilla työsuhteilla on seurauksia tutkimukselle. Tutkimuksen rahoitus vaihtelee, joten tutkimuksen teko on katkonaista.

Työni on minulle hyvin merkityksellistä. Varsinkin tutkimustyö ja siinä kehittyminen on tärkeää minulle.

Voin ihan hyvin; olen melko tyytyväinen elämäni ja yleensä myös työhöni. Tosin tiedän, että kaikki työkaverini eivät ole työhönsä tyytyväisiä.

Olen hyvä työssäni ja minulla on myös suunnitelma urastani. Toisaalta urani perustuu myös sattumiin.

Yksikköni työilmapiiriä osittain luonnehtii epävarmuus, mutta en koe, että ihmiset ajavat vain omaa etuaan. Tosin joku työkaverini voi olla näistä eri mieltä kans-

Tunnen työssäni stressioireita. Minusta tuntuu, että kaikkien työkavereideni työtehtävät eivät kuitenkaan ole aivan yhtä stressaavia.

Koen työssäni melko paljon autonomiaa. Tosin ihan kaikki työkaverini eivät koe samoin.

Koen että työskentelen melko tehokkaasti. Saavutan sovitut työtaavoitteet, mutta en aina ihan niille varatussa ajassa.

Koen itseni osaksi akateemista tiedeyhteisöä ja työyksikköäni. Olen keskustellut urasta esimieheni kanssa, hänen näkemyksensä urastani ovat melko yhteneväisiä omieni kanssa.

Yksikössäni toimitaan tasa-arvoisesti, ilmapiiri on mukava ja leppoisa sekä kilpailemme hyvässä hengessä. Kuitenkin perehdyttämiskäytännöissä olisi parantamisen varaa eikä myöskään hahmota yksikön yhteisiä tavoitteita selkeästi. Johtamiseen olen melko tyytyväinen, tosin tiedän että kaikki työkave-

Akateeminen työ – akateeminen professio

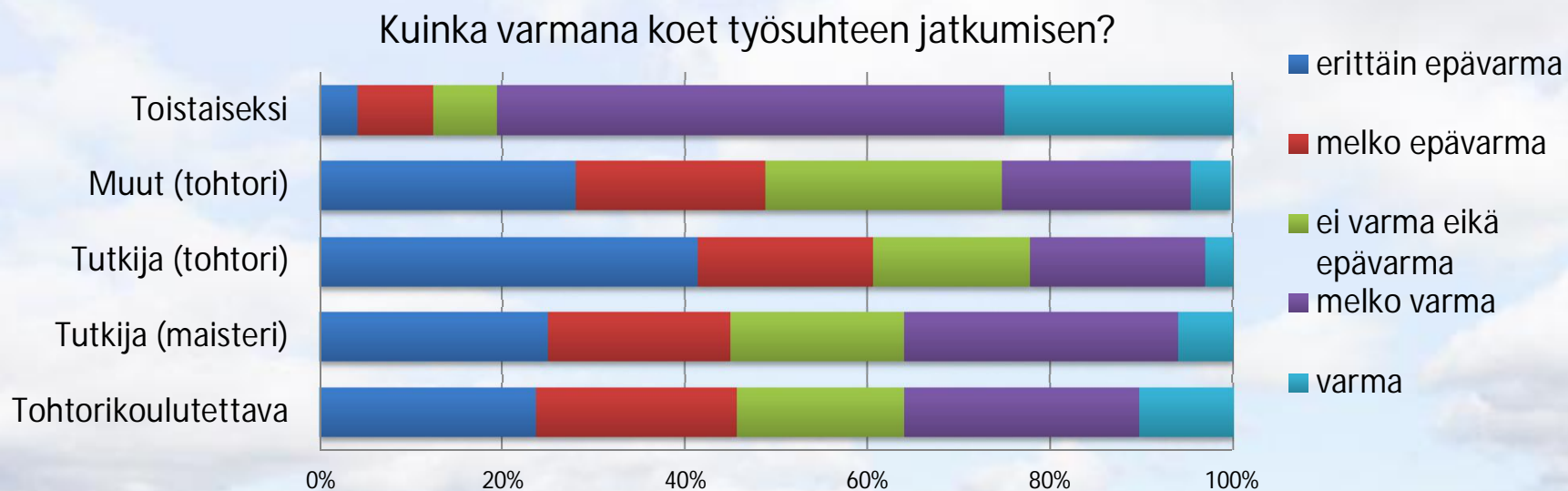
- Akateeminen professio ei ole sisäisesti homogeeninen
 - Tieteenala
 - Instituution tyyppi
 - Uran taso
- Akateemista professiota myös yhdistää moni piirre:
 - Oppiminen ja professioon kypsyminen vie aikaa, vasta senioritutkijat mielletään täysivaltaisiksi akateemisen profession jäseniksi.
 - Akateeminen ura on hyvin valikoivaa.
 - Akateemisen profession jäsenillä on korkea autonomia työssään.

(Höhle & Teichle 2013 & Teichler 2010, ks. myös Pekkola 2014)

Akateeminen työ ja ura - epävarmuus

- Akateeminen ura kuvataan usein prekaarina.
- Epävarmuus on alkanut levitä uran alkuvaiheen yli.
- Epävarmoilla uranäkymillä saattaa olla negatiivisia vaikutuksia tutkimukselle, opetukselle sekä korkeakoulutuksen kehittämiseksi ja yliopistouran houkuttelevuudelle.

(Kuoppala et al. 2015; Siekkinen, Kuoppala, Pekkola ja Välimaa, 2016)

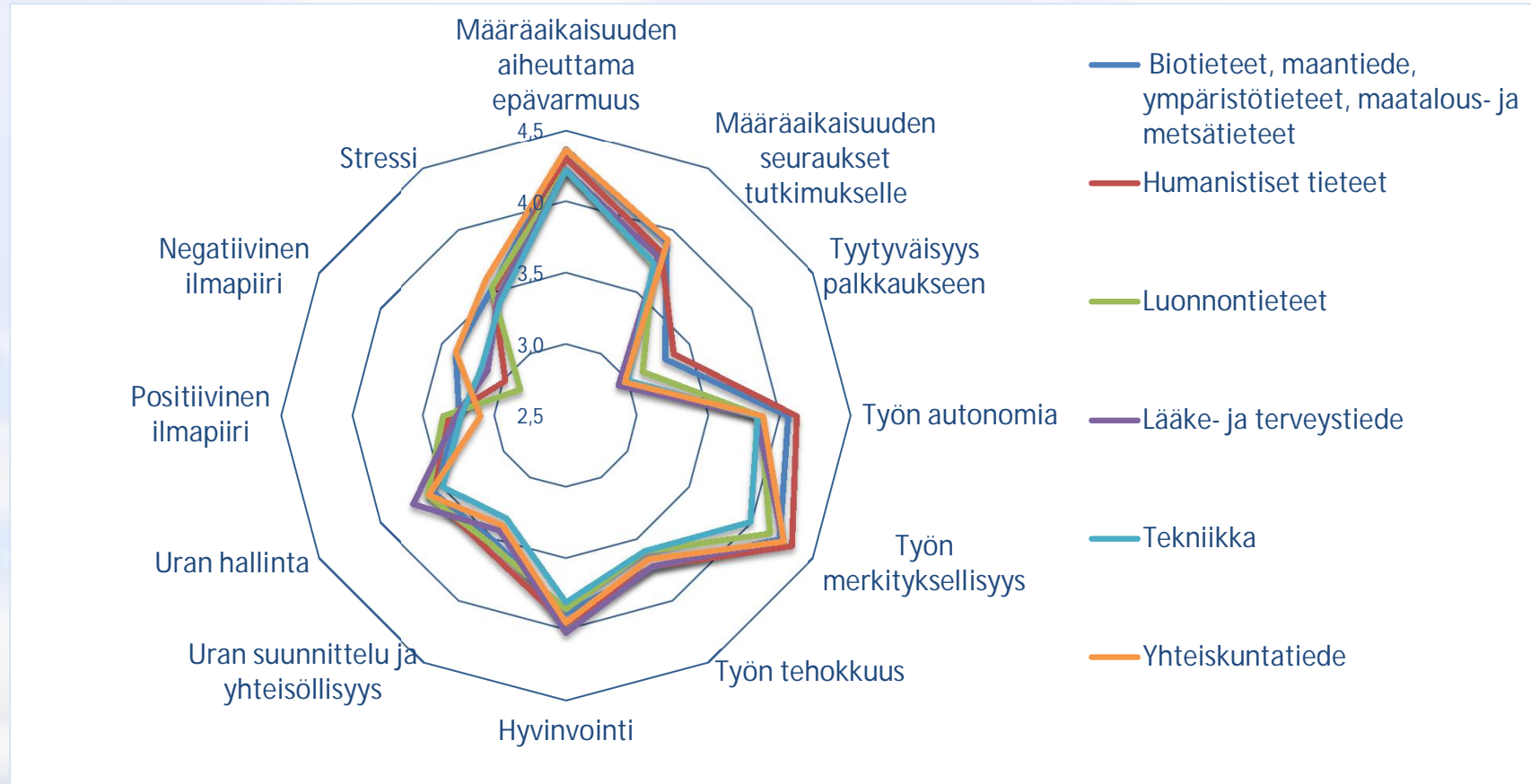


© Kuoppala et al. 2015.

22.11.2016

Koulutuksen tutkimuslaitos - Finnish Institute for Educational Research

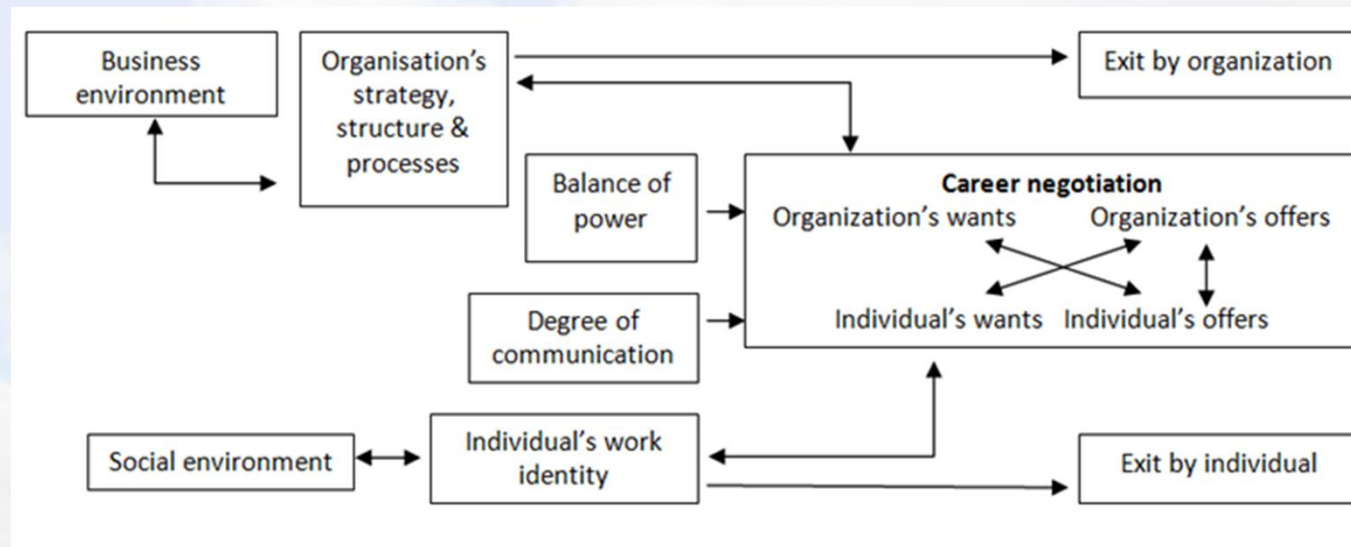
Akateeminen työ ja ura – määräaikaisten tutkijoiden kokemuksia tieteenalojen mukaan



© Kuoppala et al. 2015.

Akateeminen ura

- “Career reflect the relationship between people and the providers of official position, namely, institution or organizations, and how these relationships fluctuate over time. Seen in this way, the study of careers is the study of both individual and organizational change as well as of societal change “(Van Maanen 1977)



Herriotin ja Pembertonin ”contractual model of careers.” (vain osa kuviosta)
(Herriot & Pemberton 1996, 760) Muokannut: Siekkinen et al. (2016)

Akateeminen ura - onko vastavuoroisuutta työntekijän ja työnantajan välillä?

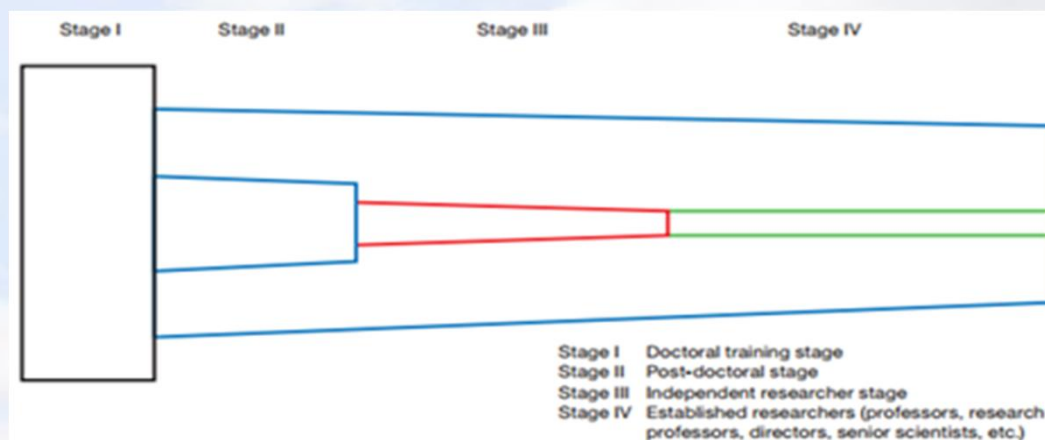
- Akateemiset työntekijät ovat tyypillisesti sitoutuneita työhönsä ja kokevat sen merkitykselliseksi.
- Miten työnantajan sitoutumista työntekijään voidaan mitata?

(Siekkinen et al. 2016)

”Elämäntilanteeni on muuttumassa, enkä koe jaksavani työskennellä enää lyhyissä määräaikaissuissa. On uuvuttavaa toistuvasti pohtia sitä, jatkuvatko työt ja mitä minulle ja perhelleni jatkossa tapahtuu. Mikäli yliopisto työnantajana ei voi sitoutua minuun, en minäkään ole valmis tai oikeastaan edes voi sitoutua yliopistoon työnantajana. Olen korkeastikoulutettu nainen, eikä työnantajallani mielestäni olisi varaa toimia näin. Iän karttuessa alan arvostaa tai oikeastaan vaatia sitä, että työnantajani myös tarjoaa minulle jatkuvuutta ja visioita. Ongelmana näen pikemminkin järjestelmän, en ihmisiä. Jokainen yliopistolla työskentelevä kyllä ymmärtää, mistä kiikastaa mutta järjestelmä näyttäytyy hyvin kankeana ja toimimattomana henkilöhallinnon näkökulmasta. Mielestäni yliopistolla ei ole varaa tällaiseen henkilöstöpolitiikkaan.” Postdoc-tutkija, nainen.

Neliportainen tutkijanuramalli

- Opetusministeriö 2008: Neliportainen tutkijanuramalli
 1. Nuorempi tutkija
 2. Tutkijatohtori
 3. Yliopistonlehtori
 4. Professori/tutkimusjohtaja

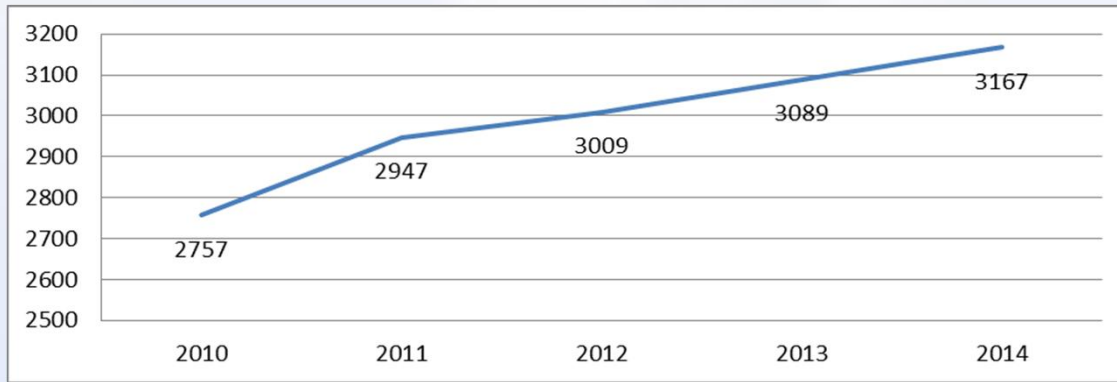


(European Science Foundation 2009: Research Careers in Europe – Landscape and Horizons)

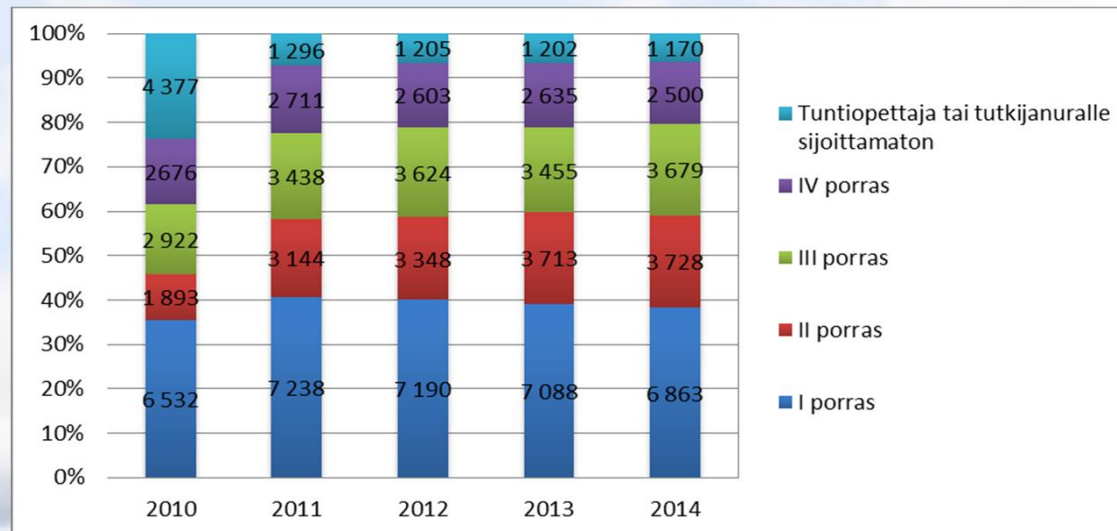
Akateeminen ura – neliportainen tutkijanuramalli

- Akateemiselle henkilöstölle osin tuntematon.
- Neliportainen tutkijanuramalli on selkeyttänyt ja uudistanut käsitystä akateemisen uran eri vaiheista sekä helpottanut henkilöstösuunnittelua.
- Myös käytetyt nimikkeet ovat yhdenmukaistuneet, vaikkakin niissä on vielä eroja yliopistojen sisällä ja yliopistojen välillä.
- Uramallin ulkopuolelle jää suuri joukko tutkijoita jotka työskentelevät pääasiallisesti ulkopuolisella rahoituksella tai apurahalla

(Välimaa et al. 2016)



Apurahansaajien määrät vuosittain



Opetus- ja tutkimushenkilökunnan henkilötyövuodet uraportaittain 2010-2014

© Välimaa et al. 2016



Tenure track -malli

- Tenure track ymmärretään hyvin eri tavoin suomalaisissa yliopistoissa.
- Mallissa edetään seuraavalle portaalle aina arvioinnin kautta.
- Avoimista tehtävistä tenure track -menettelyyn saattaa kuulua joko vain pieni osa tai kaikki uudet professuurit.
- Tenure track kohdistuu neliportaisessa tutkijanuramallissa pääasiallisesti tasoille 3- 4, ja se kohdistuu pääasiassa tutkimustoimintaan.
- Tenure track on myös profiloinnin väline yliopistoissa

(Pietilä 2015; Välimaa et al. 2016)

Tenure track

- Suomalaisissa yliopistoissa tenure track sisältää tavallisesti kolme tasoa (mallit vaihtelevat yliopistoittain):
 1. Assistant professor (saattaa sisältää 1 tai 2 määräaikaista jaksoa)
 2. Associate professor (määräaikainen / vakituinen)
 3. Professor (vakituinen)
- Tenure track -rekrytoinnit tarjoavat usein laitoksille joustavuutta.

(Välimaa et al. 2016)

Tenure track ↔ ”perinteinen professori” ?



(Välmaa et al. 2016)

22.11.2016

Koulutuksen tutkimuslaitos - Finnish Institute for Educational Research

Uralla eteneminen

- Neliportainen uramalli ei ole lisännyt tutkijoiden mahdollisuuksia edetä urallaan.
- Siirtyminen portaalta toiselle tapahtuu tavallisesti hakemalla korkeammalla uratasolla olevaa vapaata paikkaa.
- Erityisen kilpailtua on siirtymät toiselta portaalta kolmannelle ja kolmannelta neljännelle.
- Uralla etenemisessä tärkeää tutkimusansiot ja usein myös kansainvälinen liikkuvuus.

(Välimaa et al. 2016)



Polarisaatio akateemisilla urilla

- Muutokset niin yliopistojen sisällä samoin kuin sen ulkopuolella (esim. työelämä, politiikka) vaikuttavat akateemisiin uriin.
- Nämä muutokset saattavat lisätä akateemisten urien polarisoitumista.
- Polarisaatiota saattaa tapahtua seuraavilla neljällä alueella:
 1. Position
 2. Sukupolvien
 3. Sukupuolten
 4. Identiteetin

(Siekkinen, Nokkala, Välimaa ja Pekkola 2016; Siekkinen et al., prosessissa)

22.11.2016

Koulutuksen tutkimuslaitos - Finnish Institute for Educational Research

Polarisaatio akateemisilla urilla - positio

- Määräaikainen - vakituinen
- Kokoaikainen - osa-aikainen
- Budjettirahoitus - projektirahoitus (Akatemian hanke - lyhyt rahoitus esim. säätiöltä tai ministeriöltä) - apuraha.



22.11.2016

Koulutuksen tutkimuslaitos - Finnish Institute for Educational Research

Polarisaatio akateemisilla urilla - positio

	Työnkuvat ja nimikkeet		Rekryointiryhmät	Rekryointikäytännöt
A	Professoritehtävät <ul style="list-style-type: none"> Professorit ja tenure track -nimikkeet 		Professionaalinen rekryointi	<ul style="list-style-type: none"> - Avoin haku (tai kutsuminen) - Kansainvälinen rekryointi - Pysyvä tai tenure-paikka - Työtehtävän määrittely: valmistelu ryhmä, dekaani, laitosjohtaja - Rekryointipäätös: valmisteluryhmä, ulkoiset asiantuntijat, ylin johto
	Pätevyystehtävät <ul style="list-style-type: none"> Tohtorikoulu-tettavat Post doc - tutkijat 	Laitostehtävät <ul style="list-style-type: none"> Yliopiston-lehtorit Yliopistotutkijat 	Organisatorinen rekryointi	<ul style="list-style-type: none"> - Avoin haku - Usein kansainvälinen haku - Pysyvä työsuhde tai "pätevyyskausi" - Työtehtävän määrittely: laitosjohtaja, professorit, valmisteluryhmä - Rekryointipäätös: dekaani, hallintopäällikkö
B	Projektitehtävät <ul style="list-style-type: none"> Projektitutkijat 		Epävirallinen rekryointi	<ul style="list-style-type: none"> - Ei välttämättä avointa hakua - Rekryoitava löydetään tyypillisesti paikallisista epävirallisista verkostoista - Lyhyet määräaika-suudet - Työnkuvan määrittely: professorit, ryhmän johtajat - Rekryointipäätös: laitosjohtaja, dekaani

(© Siekkinen, Pekkola & Kivistö, painossa; Siekkinen, Nokkala, Välimaa & Pekkola 2016)

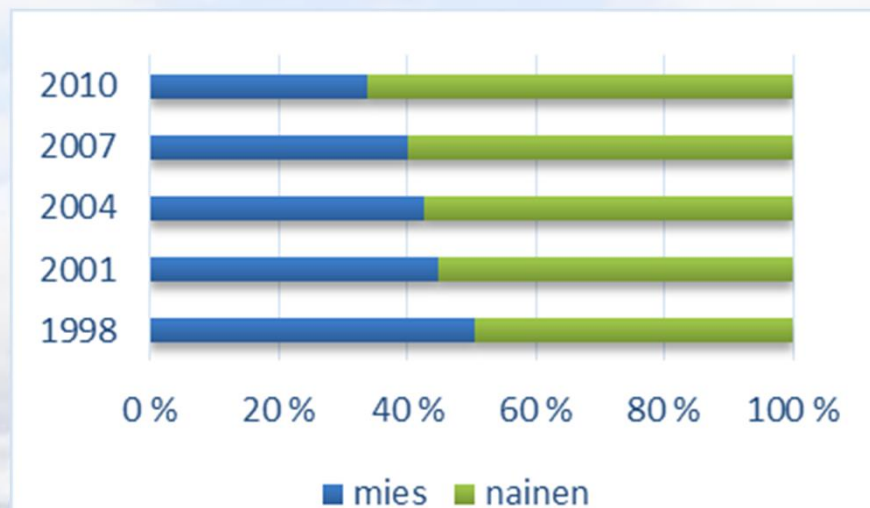
22.11.2016

Koulutuksen tutkimuslaitos - Finnish Institute for Educational Research

Polarisaatio akateemisilla urilla - sukupuoli

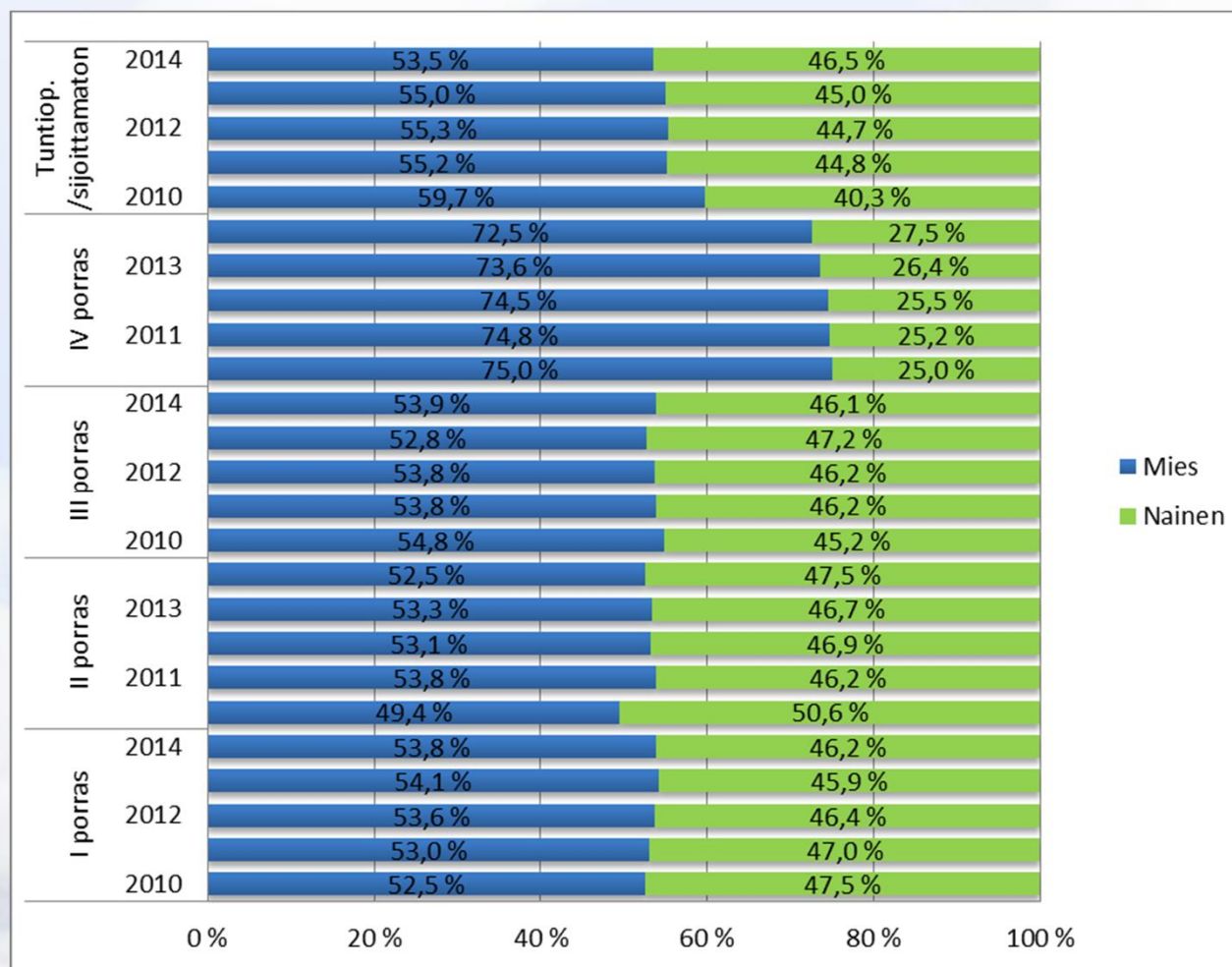
- Naiset työskentelevät useammin määräaikaisissa työsuhteissa ja apurahalla. Heidän apurahakautensa ovat myös pidempiä.
- Liikkuvuuden vaatimukset aiheuttavat haasteita naisten etenemiselle akateemisella uralla.
- Naisten palkkaus on kaikissa yliopistoissa ja kaikilla ura-asteilla pienempi kuin miesten.
- Professoreista vain noin kolmannes on naisia.

(Välimaa et al. 2016)



© Pekkola et al. 2015

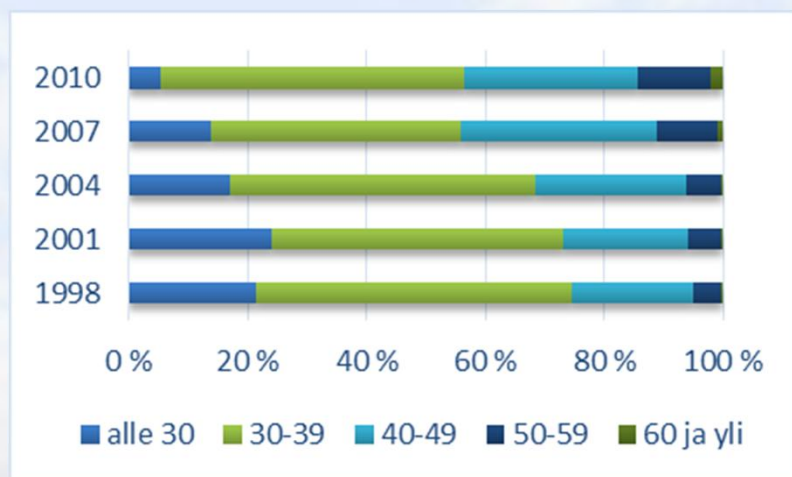
Polarisaatio akateemisilla urilla - sukupuoli



© Välimaa et al. 2016

Polarisaatio akateemisilla urilla - sukupolvi

- Nuorilla tutkijoilla uranäkymät ovat epävarmempia, kuin mitä vanhemmilla tutkijoilla on ollut: kilpailu avoimista paikoista ja rahoituksesta on kiristynyt.
- Vanhemmilla tutkijoilla saattaa uralla etenemisessä tulla esteeksi ”akateemiset ikäraajat”.



© Pekkola et al. 2015

Polarisaatio akateemisilla urilla -identiteetti

- Yliopistoissa tapahtuneet muutokset vaikuttavat akateemisten työntekijöiden akateemiseen identiteettiin.
- Ylijoki ja Ursin (2013) tarkastelivat narratiivien kautta, miten muutokset on yliopistoissa koettu ja minkälaisia identiteettejä niissä on rakentunut:
- Regressiiviset kertomukset
 - Vastustaminen (resistance), menetys (loss), ylikuormitus (work overload), epävarmuus (job insecurity) ja sivustakatsoja (cynical bystander)
- Progressiiviset kertomukset
 - Toimijuus (change agency), liikkuvuus (mobility) ja menestyminen (success)

Yhteenvetoa

- Akateemiset työurat ovat luonteeltaan muuttuvia ja vuorovaikutuksellisia.
- Vastavuoroiseen sitoutuminen tärkeää myös akateemisilla urilla.
- Yliopistot voivat omalla henkilöstöpolitiikallaan vaikuttaa siihen, mihin suuntaan akateemiset urat muuttuvat
 - à lisääntykö polarisaatio vai painotetaanko kaikkien mahdollisuuksia edetä urillaan?

Kiitos!

Taru.siekkinen@jyu.fi

ktl.jyu.fi



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ
FINNISH INSTITUTE FOR
EDUCATIONAL RESEARCH

Lähteet

- Baruch, J. (2013). "Careers in Academe: The Academic Labour Market As an Eco-System." *Career Development International* 18(2): 196-210.
- Baruch, Y. (2004). "Managing Careers: Theory and Practice". Harlow. FT Prentice Hall. Pearson Education Limited.
- Evetts, J. (2010) "Reconnecting Professional Occupations with Professional Organisations: risks and opportunities". In: Svensson Lennart ja Evetts Julia (edits.). *Sociology of professions: Continental and Anglo-Saxon traditions*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos.
- Herriot, P., and Pemberton, C. 1996. "Contracting Careers." *Human Relations* 49, 6.
- Hyde, A., Clarke, M., and Drennan, J.(2013). "The Changing Role of Academics and the Rise of Managerialism". In *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges. The Changing Academy - The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, edited by B. M. Kehm and U. Teichler 5. Springer.
- Höhle, E. A. & Teichler, U. (2013) "The academic profession in the light of comparative surveys." In Kehm, B. M & Teichler (edits.) 2013 *The academic profession in Europe: new tasks and new challenges. The changing academy - the changing academic profession in international comparative perspective*.
- Kallio, K.M.(2014). "Ketä kiinnostaa tuottaa tutkintoja ja julkaisuja liukuhihnaperiaatteella...?" Suoritusmittauksen vaikutukset tulosohjattujen yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilökunnan työhön. Turun kauppakorkeakoulu. Suomen yliopistopaino Oy, Juvenes Print, Turku.
- Kuoppala, Pekkola, Kivistö, Siekkinen & Hölttä (toim.) (2015). "Tietoyhteiskunnan työläinen – suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö". Tampere. Tampere University Press.
- Pekkola, E., Kuoppala, K., Liski, A., Puhakka, A., Rautopuro, J. (2015) "Suomalainen määräaikainen tutkija". Teoksessa: *Tietoyhteiskunnan työläinen – suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö*". Tampere. Tampere University Press.
- Pekkola, E. (2014). "Korkeakoulujen professio Suomessa - kehityskulkuja, käsitteitä ja ajankuvia". Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, johtamiskorkeakoulu. Tampere University Press. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print Tampere 2014.
- Pietilä, M. (2015). "Tenure Track Career System as a Strategic Instrument for Academic Leaders." *European Journal of Higher Education*. doi: 10.1080/21568235.2015.1046466.
- Siekkinen, Kuoppala, Pekkola & Välimaa (2016) "Reciprocal Commitment in Academic Careers? Finnish Implications and International Trends." *European Journal of Higher Education*. Pp. 1-16. DOI: 10.1080/21568235.2016.1248990.
- Siekkinen, Nokkala, Pekkola & Välimaa (2016). "Muuttuvat akateemiset työurat. Työurat yliopistoissa –hankkeen loppuraportti. Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksen työpapereita 33. Yliveto Oy, Jyväskylä.
- 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.
- Teichler, U. (2010) "The Diversifying Academic Profession?" *European Review*, pp157-179. Vol 18 (1)
- Välimaa, J., Stenvall, J., Siekkinen, T., Pekkola, E., Kivistö, J., Kuoppala, K. Nokkala, T., Aittola, H. & Ursin, J. (2015) *Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihankkeen loppuraportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:15.