

Kuinkas tässä näin kävikään? Tenure track -rekrytointien valtavirtaistuminen

Elias Pekkola, Taru Siekkinen ja Emmi Kujala

Vuonna 2010 voimaan astunut yliopistolaki määrittää yliopistojen autonomian kehityksen. Henkilöstöasioista kuten pätevyyksistä ja rekrytointeista sääntely siirtyi lakimuutoksen myötä pääsääntöisesti yliopistoille itselleen. Yliopistoista tuli valtiossa muodollisesti riippumattomia työnantajia. Professorin tehtävää säädetään kuitenkin edelleen laissa, jossa edellytetään avointa hakua ja ulkopuolista arviointia pysyvään tehtävään valittaessa. Avoimesta hausta poikkeuksen muodostaa kutsumenettely tapauksessa, jossa voidaan tehtävään valita kiistatta pätevää henkilöä. Ulkopuolista arviointia edellytetään myös yli kahden vuoden ja sitä pidemmälle määräaikaisille nimityksille ja kutsutuille professoreille. (YL 2009/558 §33).

Muodollisesta autonomiasta huolimatta yliopistojen henkilöstöpoliittisiin linjauksiin on vaikuttanut voimakkaasti informaatio-ohjaus, eli sellaisen tiedon välittäminen, jolla pyritään vaikuttamaan yliopistojen toimintaan (Pekkola 2014). Kaikissa yliopistoissa henkilöstöä ja urarakenteita on kehitetty neliportaisen uramallin tapaan (OPM 2008), jota yliopistot käyttävät raportoidessaan henkilöstönsä opetus- ja kulttuuriministeriölle. Neliportaisen uramallin yhteydessä Suomeen lanseerattiin ajatuksen tasolla myös niin sanottu ”tenure track” eli professorien vakinaistamispolku. Lainsäädäntö tunnistaa kuitenkin ainoastaan kaksi tapaa

rekrytoida professorin kahden vuoden tai sitä pidempään työsuhteeseen: tehtävän avoimeksi julistamisen ja kutsumenettelyn, joista molemmat edellyttävät ulkopuolista arviointia.

Yliopistot, Aalto etunenässä, tarttuivat innokkaasti tenure track -ajatuksen kansainvälisen trendin mukaisesti. Uutta tapaa rekrytoida professori pätevyysmiskausien kautta kokeiltiin lähes kaikissa yliopistoissa. Tähän kannustivat muun muassa vuonna 2014 julkaistun Tieteen tila -raportin yhteydessä raportoitu Suomen Akatemian teettämän professorikyselyn tulokset, joiden perusteella päädyttiin suositteluun muun muassa rekrytointimenettelyjen tehostamista ja kansainvälistämistä sekä uusia urajärjestelmiä (esimerkkinä tenure track -malli), jotka mahdollistavat joustavammat rekrytointikäytännöt. (Suomen Akatemia 2014)

Vuonna 2016 neliportaisen tutkijanuramallin arvioinut tutkijaryhmä totesi, että tenure track -rekrytointit olivat vielä kekeiluasteella (Aallon muodostaessa poikkeuksen) ja niitä käytettiin lähinnä strategisina työkaluina. Arvioinnissa päädyttiinkin suositteluun muun muassa kansallisten tenure track -käytänteiden vakiinnuttamista ja aktiivista seuranta sekä lainsäädännön uudistamista siten, että se tunnistaisi kyseisen menettelyn. (Välimaa ym. 2016).

Näin ei kuitenkaan ole käynyt, vaan yliopistot ovat jatka-

neet omien malliensa kehittämistä. Professoriliitto on puolestaan laatinut suosituksen ”Professorin reilun vakinaistamispolun kriteerit” (Professoriliitto 2018). Julkisesti saatavaa seurantatietoa professorien rekrytointeista ei juuri ole saatavilla. Parhaan ajankoh-taiskuvan antaa Professoriliiton toimeksiannosta toteuttamamme vuoden 2020 lopussa julkaistu selvitys Professoreiden rekrytointit (Pekkola ym. 2020).

Selvitys perustui kahdelle aineistokokonaisuudelle. Ensinnäkin selvityksessä kerättiin kyselyaineisto, jonka avulla hahmotetaan rekrytointikäytänteitä yliopiston johdon ja keski johdon (rehtorit ja dekaanit) näkökulmasta. Toiseksi hankkeessa kerättiin asiakirja- ja tilastoaineisto tietopyynnön avulla yliopistoista. Yliopistoja pyydettiin toimittamaan viimeisimmät professorien rekrytointeja ja pätevyyttä sekä etenemisarviointia koskevat dokumentit ja rekrytointeja koskevia tilastoja.

Selvityksen keskeisin havainto on yksinkertainen. Tenure track -menettelystä on tullut valtavirtainen tapa rekrytoida professoreja. Voidaan kysyä, kuinka tässä näin kävikään. Professorin rekrytointia ja pätevyyttä koskeva sääntely jätettiin uuteenkin yliopistolakiin, mutta kaikkien yliopistojen käyttämistä tehtävänimikkeistä juuri professorin tehtävään liittyvät henkilöstöpoliittiset käytännöt ovat muuttuneet todennäköi-

sesti eniten uuden yliopistolain toimeenpanon jälkeen.

Professorin tehtävällä on vaikutus koko akateemiseen uraan. Ensinnäkin se muodostaa uran huipentuman eli asettaa tavoitteen niille, jotka haluavat edetä ylöspäin akateemisella urallaan. Toiseksi tenure track -rekrytointi ulottaa lonkeronsa myös keskiportaan tehtäviin ja vaikuttaa näin kokonaisuutena yliopistojen henkilöstörakenteeseen.

Tenure track -menettelyn valtavirtaistuminen näkyy lähes kaikissa aineiston yliopistoissa jo aineistovuonna 2019. Vuonna 2019 käytännöt vielä vaihtelivat yliopistotittain. Toiset yliopistot rekrytoivat ainoastaan yhden menettelyn mukaisesti rekrytoitavan tasosta huolimatta (assistant, associate, full) toiset puolestaan erottelevat ”perinteisen professuurin täytön” ja tenure track -menettelyn.

Vaikka lainsäädäntö on säilynyt muuttumattomana, jotkin aineistossamme näkyvät käytänteet venyttävät sitä melkoisesti. Aalto yliopiston henkilöstöpolitiikka aktiivisesti hämmäntää lainsäädäntöä. Associate professorin tehtävään voidaan kutsua, jos henkilö todetaan kiistatta päteväksi associate professoriksi. Yliopistolain mukaisen terminologian käyttö muiden kuin professorin tehtävän osalta herättää kysymyksiä siitä kuka on Aalto yliopistossa yliopistolain tarkoittama professori. Toinen mielenkiintoinen tapaus on LUT-käytäntö, jonka mukaan professorin pätevyys voidaan osoittaa myös toisen organisaation pätevyysarvioinnilla.

Tiivistäen tenure track -menetely haastaa yliopistot määrittelemään sen, miten ”kiistatta pätevä” professori eroaa pätevistä avoimen haun kautta rekrytoidusta

professorista. Vaihtoehtoisesti yliopistot voivat laajentaa käsitystään avoimesta hausta ja sen yhteydestä tehtävästä arvioinnista koskemaan assistant- ja associate-tasoisia tehtäviä. Kummasta käytännöstä tulee hallitseva jää nähtäväksi.

Tenure track -menettelyn käytönotolla on ollut selvästi myös aktiivisesti tavoiteltuja vaikutuksia. Hakijamäärät ovat lisääntyneet ja hakijakunta kansainvälistynyt. Näyttää myös siltä, että tenure track -menetely kansainvälistää professorikuntaa. Tämän arviointi on kuitenkin vielä aikaiselta, sillä urapolulla olevien vakiintuminen suomalaisen korkeakoulujärjestelmään nähdään vasta lähivuosina.

Tenure track -rekrytoinnit ja niissä tapahtuva potentiaalisuuden arviointi perustuu aina ulkopuoliselle arvioinnille. Vaikka pääpiirteittäin arvioinneissa noudatetaan hyvinkin samaa kaavaa, ulkopuolisen arvioinnin toteutuksessa on kuitenkin selkeitä yliopistokohtaisia eroja. Eroja on muun muassa siinä, sallivatko yliopistot arvioitsijoiden välisen yhteistyön ja pyytävätkö he arvioitsijoilta määrämuotoista arviota kandidaateista. Keskeisin ero liittyy kuitenkin arvioitsijoiden hyödyntämiseen päätöksenteon tukena.

Jotkut yliopistot pyytävät arvioitsijoita arvioimaan ainoastaan yksittäisiä hakijoita, kun osa yliopistoista pyytää arvioitsijoita myös vertailemaan hakijoita keskenään, ja jotkut myös asettamaan arvioitavat paremmuusjärjestykseen joka tulee perustella. Eroja on myös sen suhteen, arvioivatko ulkopuoliset arvioitsijat kandidaatin soveltuvuutta ennalta määritellylle tasolle vai arvioivatko he sitä, mille tasolle hakija soveltuu.

Mitä on potentiaali?

Tenure track -rekrytoinnit painotavat meriittien lisäksi aikaisempaa enemmän hakijan tieteellistä potentiaalia. Selvitimme kyselyllä, kuinka akateemiset johtajat ymmärtävät potentiaalin. Avoimeen kysymykseen vastasi neljä rehtoria, 21 dekaania ja kaksi vararehtoria. Kysymys oli yksinkertaisuudessaan ”mikä on potentiaali ja miten sitä arvioidaan”.

Potentiaalin määrittelyssä oli vastanneiden mukaan kyse ennen kaikkea ansioista ja tulevaisuuden suunnitelmista suhteutettuna arvioitavan henkilön akateemiseen ikään ja uravaiheeseen. Potentiaalini arvioinnissa pyritään siis luomaan käsitys siitä, kuinka todennäköisesti arvioitavasta henkilöstä tulee omien ansioidensa kautta arvostettu oman alansa kansainvälinen huippu. Potentiaalisuutta arvioidessa kiinnitetään huomiota myös uran nousujohteisuuteen ja julkaisujen laatuun. Kaiken kaikkiaan potentiaalisuuden arvioinnissa akateemiset johtajat olivat hyvin konservatiivisia ja käsitys tenure -rektoinneista ”pöhinänä” tai ”huipputyypin valintana” ei vastaa kyselystä muodostunutta kuvaa. Tiivistetysti potentiaalisuuden mittareiksi voidaan määritellä:

- Aikapainotetut julkaisumäärät
- Pääsy tieteen huippu-foorumelle
- Rahoitus
- Verkostot
- Nousujohteinen urakehitys
- Kunnianhimoiset tavoitteet

Yhteenvetona voidaan todeta, että Suomi on siirtynyt kolmiportaisen professoripolun aikaan. Kyseessä ei ole enää strateginen suuntaa-

minen tai henkilöstöpoliittinen kokeilu vaan valtavirtainen tapa rekrytoida professoreja. Yliopistojen käytännöt vaihtelevat ja professori -nimikkeen käyttö ja professorin pätevyys on murroksessa. Kehitys on tapahtunut nopeammin kuin kukaan osasi odottaa. Muutos on eurooppalaisen muodin mukainen. Aika näyttää, muodostuuko se järjestelmän kehityksen vaiheeksi, rakenteelliseksi vaivaksi vai joustavuutta lisääväksi vahvuudeksi. ■

Koko selvitys ladattavissa osoitteesta: https://www.professoriliitto.fi/@Bin/1350226/Professoreiden+rekrytoinnit_Pekkola+y.m._22.10.2020_julkisen+27112020+klo+13.pdf

Lähteet

- PEKKOLA E. (2014). Korkeakoulujen professio Suomessa - kehityskulkuja, käsitteitä ja ajankuvia. Tampere: Tampere University Press. Academic Dissertation. (Acta Universitatis Tamperensis 2003).
- OPM (2008). Neliportainen tutkijanura. Opetusministeriö 2008:15. Luettavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr15.pdf?lang=fi>;
- SUOMEN AKATEMIA (2014). Tieteen tila 2014. Yhteenveto. Luettavissa: https://www.aka.fi/globalassets/awanhat/documents/tiedostot/julkaisut/aka_tieteen_tila_yhteenveto_2014_web.pdf
- VÄLIMAA J., STENVALL J., SIEKKINEN T., PEKKOLA E., KIVISTÖ J., KUOP-

PALA K., NOKKALA T., AITTOLA H. & URSIN J. (2016). Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihanke. Loppuraportti. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:15).