

Kohti monipuolisempaa tutkijanarviointia

– eurooppalaisen yliopistoallianssin portfolio tutkijarekrytointeihin



Maria Pietilä, Jouni Kekäle ja Katri Rintamäki

Tutkijanarviointia kehitetään paraikaa vastauksena muuttuviin tiedepolitiikan tarpeisiin ja arviointijärjestelmiä koskevaan kritiikkiin. Tutkijanarvioinnin muuttaminen perinteisestä tutkimuspainotuksesta kohti monipuolisempia kriteerejä on herättänyt vilkasta keskustelua ja kokeiluja eri puolilla Eurooppaa. Eurooppalaisen yliopistoallianssi YUFEn kehittämä portfolio on esimerkki kokeiluista. Se pyrkii monipuolistamaan arviointia rekrytointitilanteissa. Tutkijanarviointiin liittyvät odotukset heijastavat laajempaa yhteiskunnallista kontekstia, jossa yliopistot toimivat. Uudistustyössä törmätään kuitenkin käytännön haasteisiin ja rajoitteisiin, kuten kansallisten rahoitusmallien kannustimiin ja nykyisten arviointijärjestelmien vakiintuneeseen asemaan. Arviointijärjestelmien monipuolistaminen tarjoaa yliopistoille sekä mahdollisuuksia että haasteita.

Johdanto

Yliopistoissa työskentelevillä tutkijoilla on työssään suuri autonomia. Tutkijoiden henkilökohtaiset arvot ja kiinnostuksenkohteet vaikuttavat siihen, mitä aktiviteetteja ja tuotoksia he pitävät työssään tärkeinä ja siten priorisoinnin arvoisina. Samalla tutkijoita arvioidaan monin eri tavoin muun muassa rekrytointien, ylentämisprosessien ja tutkimusrahoitushakujen yhteydessä.

Vallitsevia akateemiseen työhön liittyviä arviointijärjestelmiä on pitkään kritisoitu niiden metriikkapainotuksesta ja metriikan väärinkäytöstä (Niles ym., 2020; Rice ym., 2020). Metriikka viittaa esimerkiksi julkaisu- ja viittaussmääriin. Yksittäisistä indikaattoreista on kritisoitu etenkin tieteellisten lehtien vaikuttavuuskertoimen (*journal impact factor*) käyttöä arvioitaessa yksittäisiä tutkimusjulkaisuja (DORA [the Declaration on Research Assessment], 2013). Useat vastuullisen tutkijanarvioinnin suositukset ja julistukset kiinnittävät huomiota siihen, että arviointien pitäisi

ottaa paremmin huomioon tutkimustyön laatu ja sisältö, tutkimusprosessin avoimuus ja läpinäkyvyys sekä tutkijantyön moninaiset ulottuvuudet (mm. CoARA, 2022; Hicks ym., 2015; Moher ym., 2020).

Tavat ja kriteerit, joilla tutkijoita arvioidaan, ovat tärkeitä, koska arviointijärjestelmät ovat keskeinen tutkimusorganisaatioiden keino vaikuttaa tutkijoiden käyttäytymiseen. Järjestelmät luovat kannustimia tietynlaiselle toiminnalle: on todennäköistä, että tutkijat panostavat työssään niihin aktiviteetteihin ja tuotoksiin, joita he tietävät tai uskovat arvioinneissa painotettavan (Pietilä, 2019). Vastaavasti arviointijärjestelmät voivat toimia esteinä panostaa sellaisiin aktiviteetteihin ja tuotoksiin, joita ei arvioinneissa huomioida. Kuten Moher ym. (2018, s. 16, kirjoittajien suomenos) toteavat: ”Se, miten arvioimme tutkijoita, heijastaa sitä, mitä arvostamme eniten ja mitä vastaavasti emme arvosta tieteellisessä toiminnassa. Arviointi vaikuttaa voimakkaasti tutkijoiden käyttäytymiseen.” Arviointijärjestelmien voidaan olettaa olevan tärkeitä etenkin niille

tutkijoille, joilla ei ole työmarkkinoilla täysin vakiintunutta asemaa, kuten pysyvää työsuhdetta. Robinson-García kollegoineen (2023) huomauttavat, että tutkijoiden työlle asetetut tavoitteet voivat poiketa siitä, mitä tutkijat itse pitävät akateemisessa työssä merkityksellisenä (ks. myös Ross-Hellauer ym., 2023). Tutkijat voivatkin päätyä tavoittelemaan toiminnallaan ensisijaisesti sitä, mikä nykyisessä kannustinjärjestelmässä parhaiten kannattaa. Tutkimusorganisaatioiden hyödyntämien arviointijärjestelmien ohella erityisesti tutkimusrahoittajien ehdot ja vaatimukset suuntaavat toimintaa.

Erityisesti Euroopassa niin sanotun CoARA-yhteenliittymän perustaminen ja siihen liittyvä Tutkimuksen arvioinnin uudistamissopimus (Agreement on Reforming Research Assessment) on viime vuosina vilkastanut keskustelua tutkijoiden arvioinnista. CoARA on lyhenne nimestä Coalition for Advancing Research Assessment. Monet tutkimusorganisaatiot Suomessa ja muissa maissa ovat sitoutuneet uudistamissopimukseen sisältyviin vastuullisen arvioinnin periaatteisiin. Meneillään oleva keskustelu ja kehittämistyö ovat aktivoineet eurooppalaisia yliopistoja tarkastelemaan omia arviointikäytäntöjään ja pohtimaan niiden kehittämistarpeita.

Tarkastelemme tässä artikkelissa eurooppalaista tutkijanarvioinnin uudistamisprosessia yhden eurooppalaisen yliopistoallianssin tapausesimerkin valossa. Uudenlaisten ”eurooppalaisten yliopistojen” perustamisen alkusysäys ajoittuu vuoden 2017 syyskuulle, jolloin Ranskan presidentti Emmanuel Macron piti Sorbonnen yliopistossa puheen. Hän ehdotti puheessaan perustettavan noin kaksikymmentä eurooppalaista yliopistoa. Eurooppalaiset yliopistot -aloitteen keskeisinä tavoitteina on parantaa eurooppalaisten korkeakoulujen kansainvälistä kilpailukykyä sekä edistää eurooppalaisia arvoja ja identiteettiä (European Education Area, ei pvm.). Aloite edistää ylikansallisten kumppanuuksien luomista korkeakoulusektorilla tarjoamalla opiskelijoille mahdollisuuksia suorittaa yhteisiä tutkintoja useissa Euroopan unionin maissa sekä edistämällä mahdollisuuksia tutkimusyhteistyöhön (Marques & Graf, 2024). Komissio avasi ensimmäisen rahoitushaun vuonna 2019.

Tässä artikkelissa tarkastelemme arviointia erityisesti tutkijarekrytoinnin näkökulmasta. Esittelemme tapaustutkimuksena eurooppalaisen yliopistoallianssi YUFEn (Young Universities for the Future of Europe) kehittämän uudenlaisen portfolion, joka tähtää arviointien monipuolistamiseen. Portfolio pilotoitiin allianssin yhteisessä tutkijatohtorirekrytoinnissa. Kysymme, miten rekrytoinnissa mukana olleet asiantuntijat arvioivat portfolion hyödyllisyyttä ja käytettävyyttä.

Uudistuksia toteutettaessa viralliset organisaatoriset tavoitteet eivät välttämättä siirry vaivatta käytännön toimintaan. Meyer ja Rowan (1977) kuvaavat tavoitteiden ja käytännön irtikytkentää *decoupling*-termillä. Moherin ym. (2018, s. 16) mukaan akateemisen tunnustuksen ja palkitsemisen arvoisen toiminnan laajentaminen on hidas ja iteratiivinen prosessi. Pohdimme artikkelissa muutosten eteenpäin viemisen dynamiikkaa yliopisto-organisaatioissa erityisesti suomalaisten yliopistojen näkökulmasta.

Tutkijanarviointiin kohdistuvat muotospaineet

Lähestymme muutoksia yliopistojen arviointijärjestelmissä reaktioina yliopistoihin kohdistettuihin yhteiskunnallisiin odotuksiin ja nykyisiä arviointijärjestelmiä kohtaan esitettyyn kritiikkiin. Yliopistoja on mielekästä tarkastella tiiviinä osana laajempaa yhteiskuntaa; avoimina organisaatioina, joilla on paineita esittää itsensä moderneina, vastuullisina toimijoina (vrt. Meyer & Rowan, 1977). Suurin osa yliopistojen toiminnasta rahoitetaan julkisin varoin. Valtiovalta ohjaa yliopistoja rahoituksen ja muiden ohjausinstrumenttien keinoin kansallisten politiikkatavoitteiden mukaisesti. Samanaikaisesti tutkimusrahoittajat, opiskelijat, yritykset, kunnat ja muut ryhmät asettavat yliopistoille odotuksia.

Yliopistojen odotetaan nykyään vastaavan yhä monimuotoisempiin yhteiskunnallisiin tarpeisiin (esim. Ramirez, 2006, Pietilä & Pinheiro, 2021). Tutkimustoimintaan kohdistuu esimerkiksi paineita osallistaa sidosryhmiä tutkimusprosessin eri vaiheissa ja osallistua yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemiseen (Aarrevaara & Pietilä, 2015). Jotkin tutkimusrahoitusinstrumentit eksp-

lisiittisesti edellyttävät yhteistyötä tiedontuottajien ja tietoa hyödyntävien tahojen välillä. Tästä kotimainen esimerkki on vuonna 2014 perustettu strategisen tutkimuksen rahoitusinstrumentti (ks. Kivistö ym., 2022). Koulutuksen laajentumisen myötä yliopistojen odotetaan palvelevan yhä moninaisempia opiskelijaryhmiä (Rautopuro & Korhonen, 2011).

Huolimatta tiede- ja koulutuspolitiikan painotusten muutoksista kriteerit, joilla tutkijoiden työtä yliopistokontekstissa arvioidaan, painottavat perinteisiä tutkimustuotoksia, kuten julkaisuja (jotka usein jäävät maksumuurien taakse ja ovat siten laajempien yleisöjen tavoittamattomissa) ja kilpailtua tutkimusrahoitusta (van den Brink & Benschop, 2011; Pontika ym., 2022; Rice ym., 2020; Saenen ym., 2019). Muutokset tiedepolitiikassa ovat kanavoituneet hitaasti, jos juuri lainkaan, osaksi yliopistojen tutkijanarviointia. Arvioinneissa ei tyypillisesti oteta huomioon tiede- ja korkeakoulupoliittisesti keskeisiä tavoitteita. Tällaisia ovat esimerkiksi tutkimuksen avaamiseen ja jakamiseen tähtäävät toimet, kuten tutkimusaineistojen ja koodien jakaminen. Vaikka tieteen avoimuutta pidetään tärkeänä tutkimuksen laadun parantamisen ja tiedon saatavuuden näkökulmasta, tutkijat eivät välttämättä hyödy tekemistään ponnisteluista tieteen avoimuuden edistämiseksi (Pontika ym., 2022; Rice ym., 2020). Niin kauan kuin esimerkiksi tutkimusaineistojen avaamiseen kulutettua aikaa ei huomioida uran kannalta keskeisissä prosesseissa, kuten rekrytoinneissa, tutkijoilla ei ole institutionaalista kannustimia noudattaa avoimen tieteen käytäntöjä (Allen & Mehler, 2019; Pontika ym., 2022; Rice ym., 2020).

Vallitsevia tutkimuksen arviointijärjestelmiä on kritisoitu kriteereiden yksipuolisuudesta. Voidaankin kysyä, missä määrin arviointijärjestelmät vastaavat nykypäivän tarpeita ja voisiko niissä huomioida monipuolisemmin akateemisen työn eri puolet sekä yhteiskunnan tarpeet. De Rijcken ym. (2016) mukaan nykyisten kannustinjärjestelmien vuoksi tutkijoiden työ uhkaa kapeutua – tai on jo kapeutunut. Esimerkiksi opetuksen tärkeydestä huolimatta tutkijoiden opetusansioita, kuten opetuskokemusta ja opetuksen laatua, ei välttämättä huomioida urakehityksessä samassa

määrin kuin tutkimusansioita (Macfarlane, 2005; Pietilä, 2019). Rice ym. (2020) huomauttavat, että vallitsevien kannustinjärjestelmien vuoksi tutkijoiden tekemä työ ei välttämättä vastaa yhteiskunnan tarpeita. Tutkijoiden kannustimet osallistua esimerkiksi yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen voivat olla rajatut, mikäli yliopistot eivät palkitse siitä esimerkiksi rekrytointi- ja ylentämisprosesseissa.

Tutkijanarvioinnin tapoja on kritisoitu myös liiallisesta metriikkaan tukeutumisesta ja metriikan väärinkäytöstä. Pontika kollegoineen (2022) tutki arviointikriteerejä akateemisissa rekrytointi-, ylentämis- ja vakinaistamisprosesseissa 107 organisaatioissa seitsemässä maassa. Kriteerit painottivat tutkimussuoritteiden määrää ja yksilökohtaisia saavutuksia tutkimuksen avoimuuden ja vaikuttavuuden sijaan. Reymert (2020) taas tutki metriikan käyttöä akateemisissa rekrytointiprosesseissa Oslon yliopistossa. Metriikkaa käytettiin erityisesti rekrytointiprosessin ensimmäisessä vaiheessa karsittaessa hakijamääriä. Metriikka ei kuitenkaan korvannut laadullista, sisältöön perustuvaa arviointia. Kallion ym. (2016) tutkimuksen mukaan tulosjohtaminen ilmenee suomalaisissa yliopistoissa metriikkapainotuksena ja työsuoritteiden mittaamisena. Metriikkapainotus suosii kyseessä olevien tutkijoiden mukaan kilpailua ja lyhyen aikavälin tavoitteita kollegiaalisten arvojen sijaan (ks. myös Rinne ym., 2012). Määrällisten suoritteiden painottamisen katsottiin tutkimuksessa voivan johtaa riskinoton välttelyyn ja niin sanottujen helppojen julkaisujen tuottamiseen.

Kritiikki metriikan käytöstä liittyy paitsi liialliseen metriikan painotukseen laadullisen, asiantuntijoiden tekemän arvioinnin sijaan myös tiettyjen indikaattoreiden väärinkäyttöön. Näihin lukeutuu etenkin tieteellisten lehtien vaikuttavuutta mittaavan vaikuttavuuskertoimen käyttö yksilötason arvioinneissa. Jo vuoden 2013 DORA-julistuksessa (San Francisco Declaration on Research Assessment) todettiin, että lehtien vaikuttavuuskertoimia ei tulisi käyttää arviotaessa yksittäisten tutkimusjulkaisujen laatua. Vastaavasti Suomessa Julkaisufoorumi-luokituksen (JUFO) käyttöohje (Julkaisufoorumi, Tieteellisten seurain valtuuskunta, 2019, s. 6) suosittelee,

että yksilötason arvioinneissa, kuten rekrytointi- ja tenure track -arvioinnissa sekä henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnissa, tutkimustuotannon kokonaissisältö ja kokonaislaatu arvioidaan ensisijaisesti laadullisesti ”asiantuntijuuden pohjalta”. Kvantitatiivista metriikkaa voidaan suosituksen mukaan hyödyntää arvioinnin tukena, mutta tällöin tulee välttää yhteen julkaisukanavaluokitukseen, kuten JUFO-luokitukseen, nojautumista.

Vastuullinen tutkijanarviointi tiedepoliittisena tavoitteena

Suomalaista tiede- ja innovaatiopolitiikkaa suunnitellaan ja toteutetaan nykyään enenevässä määrin Euroopan unionin (EU) kehyksessä. Lemolan (2022, s. 26) mukaan EU on vaikuttanut kansallisella tasolla etenkin suurten tutkimus- ja teknologiaohjelmien (mm. Horisontti Eurooppa-ohjelma) rahoitusten myötä. Eurooppalaiset yliopistot -aloite muuttaa eurooppalaista korkeakoulu yhteistyötä luomalla ylikansallisia rakenteita ja yhteistyön muotoja paitsi koulutukseen, myös tutkimukseen (Marques & Graf, 2024).

Vastuullinen tutkijanarviointi (*responsible research assessment*) on viime vuosina sisällytetty osaksi eurooppalaista tiedepoliittikkaa (ks. esim. Peruginelli & Pölönen, 2023; Rushforth & Hammarfelt, 2024). Vastuullinen tutkijanarviointi puolestaan liittyy erityisesti Euroopassa jalansijaa saaneeseen tiedepoliittikkaan, joka korostaa tutkimus- ja innovaatio toiminnan vastuullisuutta (*responsible research and innovation*, RRI) (Tijssen, 2020, s. 61–62). Se kattaa alleen monia moderneja tiedepoliittisia tavoitteita ja käytäntöjä, kuten hyvän tieteellisen käytännön, tutkimuksen avoimuuden, tutkimusetiikan, sukupuolten tasa-arvon, monimuotoisuuden ja yhteiskunnallinen vastuullisuuden (Tijssen, 2020).

Vastuullinen tutkijanarviointi on eurooppalaisen tutkimusalueen (European Research Area, ERA) keskeisiä toimenpiteitä houkuttelevien ja kestävien tutkijanurien, liikkuvuuden, tasa-arvon ja avoimen tieteen edistämisen ohella (Euroopan komissio, 2021). Euroopan komissio, eurooppalaisista tutkimusrahoittajista koostuva Science

Europe ja European University Alliance ovat muiden toimijoiden ohella olleet perustamassa CoARA-yhteenliittymää tutkimuksen arvioinnin uudistamiseksi. Muun muassa merkittävä osa Suomen yliopistoista ja ammattikorkeakouluista sekä Suomen Akatemia ja Tieteellisten seurain valtuuskunta ovat osa yhteenliittymää. CoARA on jatkumoa joukolle kansainvälisiä suosituksia ja manifesteja arvioinnin kehittämiseksi. Näistä keskeisimpiä ovat DORA-julistus (2013), Hong Kongin tutkijanarvioinnin periaatteet (Moher ym., 2020) ja Leidenin manifesti (Hicks ym., 2015).

Suomessa vastuullista tutkijanarviointia linjaa kansallinen tutkijanarvioinnin hyvät käytännöt -suositus. Suosituksen mukaan tutkijanarvioinnin periaatteita ovat läpinäkyvyys (ml. arvioinnin tavoitteiden, menetelmien ja aineistojen läpinäkyvyys), integriteetti, tasapuolisuus, pätevyys sekä tutkimuksen ja tuotosten monimuotoisuus (Tieteellisten seurain valtuuskunta, 2020, s. 5). Vastuullisen tutkijanarvioinnin ohjausryhmä seuraa ja edistää toimenpidesuunnitelman toteutumista. Ryhmässä on edustettuna keskeiset tutkimussektorin toimijat.

Tapauskuvaus: portfolio tutkijan monipuolisista ansioista

Euroopan komission ja sen tutkimuksen ja innovoinnin pääosaston raportti (2021) tunnisti eurooppalaiset yliopistoallianssit tärkeiksi kokeilualustoiksi arvioinnin uudistuksille ja pilottihankkeille. Vastikään tehdyn selvityksen (Euroopan komissio ym., 2024) mukaan yliopistoallianssit ovat ottaneet aktiivisen roolin vastuullisen arvioinnin kehittämisessä: yli puolet allianssien yhteisistä Horisontti-projekteista käsitteli jollain tavoin tutkijan (tai tutkimuksen) arviointia.

Tämä artikkeli raportoi yliopistoallianssi YUFEn kehittämän ja tutkijatohtorirekrytointissa pilotoiman portfoliomallin. Lähestymistavan tarkoituksena on laajentaa informaatiopohjaa, jota rekrytointiprosesseissa mukana olevat toimijat käyttävät päätöksensä tueksi. YUFE-allianssiin kuuluu 10 eurooppalaista yliopistoa. Nämä ovat Antwerpenin yliopisto, Bremenin

yliopisto, Essexin yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Kyproksen yliopisto, Maastrichtin yliopisto, Nicolaus Copernicus -yliopisto, Rijekan yliopisto, Sorbonne Nouvelle ja Universidad Carlos III de Madrid. Näistä Sorbonne Nouvelle ei ollut vielä mukana verkoston yhteisessä hankkeessa, jonka aikana portfolio kehitettiin.

Hyödynnetty aineisto

Portfolion kehittäminen perustui useaan aineistokokonaisuuteen. Ensimmäinen kokonaisuus koostui vastuullista tutkijanarviointia koskevista julistuksista (esim. DORA, 2013; Hicks ym., 2015; Wilsdon ym., 2015), suosituksista ja politiikkalinjauksista (CoARA, 2022; Euroopan komissio ym., 2017; UNESCO, 2021), vastuullisen tutkijanarvioinnin kansallisista aloitteista (Association of Universities in the Netherlands ym., 2019; Tieteellisten seurain valtuuskunta, 2020; Universities Norway, 2021) ja narratiivisten ansioluettelomallien (esim. Acumen portfolio ja Résumé for Researchers; the Royal Society, ei pvm.) esimerkeistä.

Toinen kokonaisuus koostui YUFE-yliopistojen akateemisen rekrytoinnin ja/tai tutkijanarvioinnin parissa työskentelevän henkilöstön haastatteluista (12 kappaletta). Haastattelut toteutettiin vuonna 2021. Ne koskivat akateemisiin rekrytointi- ja ylentämiskäytäntöihin liittyviä yliopistojen henkilöstöpolitiikkoja. Lisäksi aineistona oli yliopistojen rekrytointi- ja ylentämisprosesseja sekä ylentämiskriteereitä koskevia asiakirjoja. Syksyllä 2022 aineistonkeräystä täydennettiin kolmella yliopistovierailulla (Antwerpenin yliopisto, Bremenin yliopisto ja Maastrichtin yliopisto) lisähaastatteluineen (16 kappaletta). Osa haastatteluista osallistui myös ensimmäiselle haastattelukierrokselle.

Kolmas aineistokokonaisuus koostui tutkija-haastatteluista, joista pääosa toteutettiin allianssiin kuuluvassa suomalaisessa yliopistossa. Haastattelimme kyseisessä yliopistossa yhteensä 23 tutkijaa (ml. akateemisessa johtoasemassa olevat), jotka edustivat eri tieteenaloja ja uravaiheita. Lisäksi haastattelimme kolmea hallintotehtävissä toimivaa asiantuntijaa. Haastattelut koskivat näkemyksiä tutkijanarvioinnin nykyi-

sistä painotuksista ja siitä, miten tutkijat haluaisivat muuttaa kriteerejä. Osa haastatteluista kohdistui kehitettävän portfolion testaamiseen ja muokkaamiseen.

YUFE-yliopistoverkostoon kuuluvat yliopistot toimivat ympäristöissä, joita luonnehtivat erilainen lainsäädäntö sekä erilaiset tutkimusta ja korkeakoulutusta koskevat rahoitusjärjestelmät ja tiede- ja korkeakoulupoliittiset tavoitteet. Yliopistojen rekrytointiprosesseihin liittyvässä monissa maissa kansallista sääntelyä, monimutkaisia päätöksentekojärjestelmiä sekä valtakysymyksiä, jotka tekevät prosessien muuttamisesta vaikeaa (ks. esim. European University Association, 2023). Yliopistot vastaavat rajoitusten puitteissa itse rekrytointiprosesseistaan ja -kriteereistään, eikä projektiluonteisella yhteistyöllä voitu puuttua niihin. Sen sijaan tutkijanarvioinnin interventio oli mahdollista toteuttaa yliopistoallianssin yhteisen rekrytointiprosessin yhteydessä laajentamalla siinä hyödynnettävää materiaalia.

Pilotointi

YUFE-yliopistot pilotoivat portfolion euroopalaisen tutkijatohtorihaun yhteydessä (MSCA COFUND -ohjelma YUFE4Postdocs). MSCA-ohjelmat ovat Horisontti Euroopan ja yliopistojen yhteisrahoitteisia ohjelmia. Kyseisen ohjelman kahdessa haussa rekrytoidaan yhteensä 51 tutkijatohtoria yhdeksään YUFE-yliopistoon. Ensimmäinen haku toteutettiin vuonna 2023. Teemoina olivat kestävyys ja digitaaliset yhteiskunnat. Työpaikkaa pystyi hakemaan eri tieteenalataustoilla. Tässä artikkelissa raportoidaan asiantuntijoiden palaute ensimmäisestä tutkijarekrytoinnista.

Tutkijatohtoriopositiota hakevat täyttivät hakumateriaalit, joihin sisältyi oman tutkimusprojektin kuvaus, strukturoitu ansioluettelo sekä ohjaajien sitoutumisdokumentit. Valintamenettely sisälsi ulkopuolisten asiantuntijoiden sekä valintakomiteoiden suorittaman arvioinnin. Komiteat sisälsivät tutkijoita ja yhteiskunnallisten sidosryhmien edustajia. Sidoryhmien edustajien tehtävänä oli arvioida tutkimussuunnitelmien yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Palaute valintakomiteoihin osallistuneilta asiantuntijoilta kerättiin verkkokyselyllä syksyllä 2023. Palautteen keruuta koordinoivat Antwerpenin yliopiston tutkimuspalvelut. Kysely sisälsi taustakysymysten lisäksi 18 kysymystä. Näistä neljä koski strukturoitua ansioluettelomallia. Tässä artikkelissa raportoidaan kolmen strukturoidun kysymyksen vastaukset (avovastaukseen vastasi vain neljä asiantuntijaa). Yhteensä 18 asiantuntijaa vastasi kyselyyn, ja vastausprosentti oli 82 %.

Tulokset

Esittelemme aluksi kehitetyn portfolion ja sen tueksi laaditun koosteen tutkijoiden mahdollisista tuotoksista ja aktiviteeteista neljään akateemisen työn osa-alueeseen jaettuna. Osa-alueet ovat tutkimus, opetus ja ohjaus, yhteiskunnallinen vuorovaikutus sekä tiimityö ja johtaminen (sis. toiminnan yliopisto- ja tiedeyhteisössä, taulukko 1, ks. s. 23). Sen jälkeen raportoimme YUFE4Postdocs-ohjelman valintakomiteoihin osallistuneiden asiantuntijoiden palautteen portfolion hyödyllisyydestä.

Portfolion tavoitteena oli auttaa yliopistoja toteuttamaan rekrytoinneissa kokonaisvaltaisia arviointeja, jotka ottaisivat huomioon tutkijoiden moninaiset ansiot, mukaan lukien ansiot avoimessa tieteessä. Koska arviointitilanteet ovat erilaisia ja päätöksentekoa auktoriteetti rekrytoinneissa pysyy yliopistotasolla, portfolio haluttiin pitää joustavana. Näin rekrytoija voi muokata portfolioa sen mukaan, mikä positio on haussa ja millaista osaamista kyseinen tehtävä edellyttää.

Portfolio

Yksi tutkijanarvioinnin nykykäytäntöjä koskeva kritiikki kohdistuu arviointien yksipuolisuuteen. YUFE-näkökulma korostaa tutkijoiden tuotosten ja aktiviteettien moninaisuutta sekä sitä, että moninaisuus tulisi tunnistaa ja ottaa arvioinneissa paremmin huomioon. Esimerkiksi tutkimukseen liittyvät keskeiset tuotokset voivat tieteenalasta riippuen liittyä paitsi tieteellisiin julkaisuihin myös muun muassa tutki-

musaineistoihin, ohjelmistoihin tai koodeihin. Taulukon 1 tavoitteena on inspiroida tutkijoita tunnistamaan omat vahvuutensa ja omaan akateemiseen työhönsä liittyvä moninaisuus sekä auttaa tutkijoita kuvaamaan oma ammatillinen profiilinsa. Tavoitteena on myös tuottaa tietoa ansioiden moninaisuudesta arvioinneissa mukana oleville tahoille.

YUFEn portfoliossa (taulukko 2, s. 24) tutkijoita pyydetään kuvailemaan motivaatioitaan, taitojaan ja vahvuuksiaan, visioitaan sekä työhön liittyviä keskeisiä saavutuksiaan. Saavutusten kuvauksessa painotus on tutkijan itse keskeisinä pitämien tuotosten ja aktiviteettien sisällössä esimerkiksi julkaisumäärien raportoinnin sijaan. Tutkijan tulee myös kuvailla, mikä tuotosten ja aktiviteettien merkitys on ollut tieteellisesti tai laajemman yhteiskunnan näkökulmasta.

Portfolio muistuttaa narratiivisia ansioluettelomalleja, joita on pidetty yhtenä tapana monipuolistaa tutkijanarviointia ja korjata arviointeihin liittyviä ongelmia, kuten liiallista painotusta metriikkaan (vrt. Bordignon ym., 2023; Fritz, 2021). Listaperustaisiin ansioluettelomalleihin verrattuna narratiivisten dokumenttien etuina ovat tutkijalähtöisyys omien vahvuuksien, taitojen ja ansioiden kuvauksissa sekä mahdollisuus kontekstualisoida uravaiheita ja niihin liittyviä keskeisiä saavutuksia. Tutkijalähtöisyys korostaa tutkijan toimijuutta ja subjektiivisia valintoja, sillä hän valitsee itse portfolioon tärkeimpinä pitämänsä ansiot ja vahvuudet. YUFEn portfolion tutkijalähtöistä kerrontaa haluttiin toisaalta myös täydentää konkreettisilla näytöillä saavutuksista. Portfolio tuottaa rekrytoinneissa hyödynnettäviä vapaa-uoitoisia motivaatiokirjeitä strukturoidumpaa tietoa tutkijan motivaatioista, kiinnostuksenkohteista ja ansioista, mikä helpottaa vertailua rekryointitilanteessa.

Tutkijan akateeminen ikä haluttiin sisällyttää osaksi portfolioa hakijoiden tasapuolisen vertailun näkökulmasta, koska työpaikkaa hakevilla tutkijoilla voi olla eripituinen akateeminen työhistoria. Esimerkiksi pidettyjen perhevapaiden huomioiminen arvioinneissa pyrkii edistämään tasa-arvoa akateemisessa yhteisössä

Taulukko 1. Akateemisen työn osa-alueet.

AKATEEMISEN TYÖN OSA-ALUEET

Mahdollisia keskeisiä tuotoksia/suoritteita/esimerkkejä

Tutkimus: osallistuminen tiedon tuotantoon, ml. uusien ideoiden, hypoteesien, menetelmien, käsitteiden tai työkalujen kehittämiseen

(avoimet) tieteelliset julkaisut
 (avoimet) konferenssiesitykset
 (avoimet) tutkimusaineistot
 (avoimet) ohjelmistot
 (avoimet) simulaatiot tai koodit
 (avoimet) tutkimusmenetelmät
 avointen lisenssien käyttö julkaisuissa
 avointen lisenssien käyttö tutkimusaineistoissa
 tutkimusten ennakkorekisteröinti

Opetus ja ohjaus: osallistuminen opetukseen ja ohjaukseen, ml. opetuksen kehittämiseen

tuotetut tai kehitetyt (avoimet) kurssit tai opetustapahtumat
 ohjatut oppinnäytteet
 julkaistut (avoimet) oppikirjat, muu tuotettu (avoin) opetusmateriaali
 (avointen) opetusmenetelmien kehittäminen
 avointen oppimateriaalien käyttö opetuksessa
 avointa tiedettä käsittelevät kurssit/luennot
 suurelle yleisölle suunnatut luennot
 avoimen tieteen periaatteiden ja menetelmien hyödyntäminen opetuksessa

Yhteiskunnallinen vuorovaikutus: laajemman yhteiskunnan hyödyttäminen

asiantuntijatehtävät muissa organisaatioissa
 tutkimuksen kaupallistaminen, esim. spin-off-yritykset tai patentit
 projektit ei-akateemisten tahojen kanssa
 oman tutkimuksen hyödyntäminen politiikkojen kehittämisessä tai suosituksissa
 kansalaisten tai sidosryhmien osallistaminen tutkimukseen
 sidosryhmäyhteistyö
 tapahtumien järjestäminen laajemmalle yleisölle
 yleistajuiset julkaisut
 mediaesiintymiset
 uutis- tai aikakauslehtiartikkelit omaan tutkimukseen pohjautuen
 näyttelyt
 sosiaalinen media

Tiimityö ja johtaminen: osallistuminen tiimityöhön ja johtamiseen, ml. tutkimusyhteisön jäsenyyteen liittyvät tehtävät

akateemisen johtaminen
 jäsenyys tutkimusryhmissä
 opiskelijoiden tai kollegojen mentorointi
 harjoittelujen ohjaaminen
 toimituksellinen työ
 (avoin) vertaisarviointi
 yliopistoyhteisöön liittyvät tehtävät: hallinnolliset tehtävät ja toimikuntatyö
 kansainvälinen ja kansallinen liikkuvuus
 työkokemus yliopistojen ulkopuolella
 konferenssien järjestäminen ja konferensseihin osallistuminen
 tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen yliopisto-/tutkimusyhteisössä
 avoimen tieteen edistäminen johtajana tai ryhmän jäsenenä

Taulukko 2. YUFEn portfolio.

Tutkijalle: sinulla ei tarvitse olla ansioita/saavutuksia/tuotoksia kaikissa kategorioissa. Jos jokin kategoria ei ole relevantti sinulle, ohita se.

Rekrytoijalle: Voit tarvittaessa lisätä kategorioihin ylimääräisiä mukautettuja kysymyksiä ja/tai osioita. Voit korostaa tiettyjä kategorioita haettavan tehtävän mukaan. Voit poistaa kategorian, joka ei liity haettavaan tehtävään.

1 Tutkijaprofiili

1A Miten kiinnostuksesi tutkimusaluetta kohtaan alkoi? Minkälaisista kysymyksistä olet ollut erityisen kiinnostunut? Miten kiinnostuksen kohteesi ovat muotoutuneet urasi aikana?

1B Kuvaile omia vahvuksiasi ja taitojasi tutkijana ja/tai opettajana. Miten haluaisit kehittyä?

1C Mikä on visiosi urallesi seuraavien 5–10 vuoden aikana?

1D YUFE-yliopistot pitävät vastuullista tutkimusta erittäin tärkeänä. Tähän sisältyy avoimen tieteen tavoitteiden tukeminen. Kuvaile, miten olet edistänyt tutkimuksen ja/tai opetuksen avoimuutta ja miten aiot edistää avoimuutta jatkossa.

2 Tärkeimmät ansiot, saavutukset ja niiden merkitys**2A Tutkimus**

Mitkä ovat tärkeimmät ansiosi tai saavutuksesi tutkimuksessa? Kuvaile konkreettisesti 1–3 keskeistä tutkimustuotostasi väitteesi tueksi. Merkitse avoimen tieteen ansiot tai saavutukset symbolilla "A". Perustele, miksi ansiosi ja tuotoksesi ovat merkittäviä.

2B Opetus ja ohjaus

Mitkä ovat tärkeimmät ansiosi tai saavutuksesi opetuksessa ja ohjauksessa? Kuvaile konkreettisesti 1–3 keskeistä opetus- ja ohjaussuoritettasi väitteesi tueksi. Merkitse avoimen tieteen/opetuksen ansiot tai saavutukset symbolilla "A". Perustele, miksi ansiosi ja tuotoksesi ovat merkittäviä.

2C Yhteiskunnallinen vuorovaikutus

Mitkä ovat tärkeimmät ansiosi tai saavutuksesi yhteiskunnallisessa vuorovaikutuksessa? Kuvaile konkreettisesti 1–3 keskeistä suoritetta tai esimerkkiä väitteesi tueksi. Kerro selkeästi, kuinka olet edistänyt avoimen tieteen kulttuuria. Perustele, miksi ansiosi ovat merkittäviä.

2D Tiimityö ja johtaminen

Mitkä ovat tärkeimmät ansiosi tai saavutuksesi tiimityössä ja/tai johtamisessa? Kuvaile konkreettisesti 1–3 keskeistä suoritetta tai esimerkkiä väitteesi tueksi. Kerro selkeästi, kuinka olet edistänyt avoimen tieteen kulttuuria. Perustele, miksi ansiosi ovat merkittäviä.

3 Akateeminen ikä

Mikä on akateeminen ikäsi (ks. ohjeistus)?

(Pietilä, 2021). Portfolioon sisältyy myös täyttämishojheet (ks. Kekäle ym., 2024).

Portfoliosta saatu palaute

Osa YUFEn portfolioista integroitiin osaksi YUFE4Postdocs-ohjelman hakudokumentaatiota eli niin sanottua strukturoitua ansioluetteloa. Osaa alkuperäisistä kysymyksistä muokattiin ja osa poistettiin, jotta ne sopivat ohjelman kontekstiin.

Kyselyyn vastasi 18 asiantuntijaa, ja vastausprosentti oli 82 %. Kaksitoista vastaajista edusti

akateemista yhteisöä ja kuusi yhteiskunnallisia sidosryhmiä. Vastausmäärät vaihtelivat kysymyksittäin ja prosenttiosuudet on laskettu kunkin kysymyksen vastausmäärästä.

Kysymykset liittyivät portfolioon hyödyllisyyteen osana arviointia, arvioinnin osa-alueisiin sekä portfolioon arvioinnin helppoutteen tai vaihteuteen.

Suurin osa tutkijoista ja sidosryhmien edustajista piti portfolioa hyödyllisenä tutkijan kokonaisprojektin arvioinnissa verrattuna perinteiseen ansioluetteloon (kuvio 1, s. 25). Tutkijajäsenistä 67 % ja sidosryhmien edusta-

jista 80 % piti portfoliomallia joko hyödyllisenä tai erittäin hyödyllisenä. Kukaan ei valinnut vaihtoehtoa ”ei lainkaan hyödyllinen”.

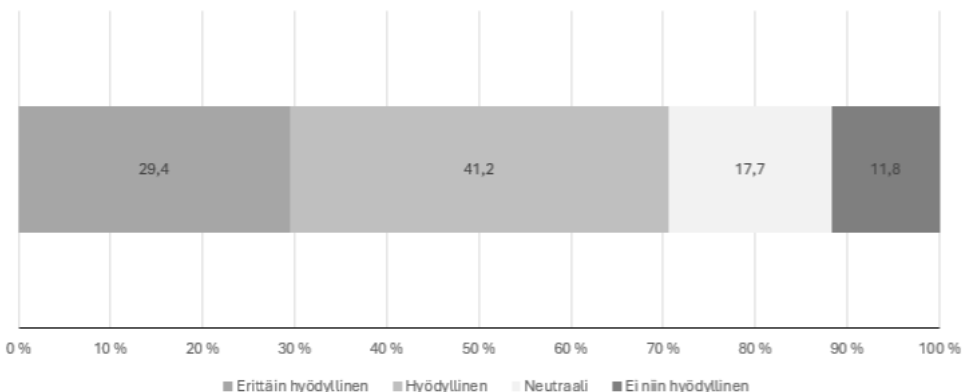
Tärkeimpinä portfolion osa-alueina arvioijat pitivät tutkijan vahvuuksien, taitojen ja tulevaisuuden visioiden kuvauksia (94 % vastaajista eli 15 henkilöä) (ks. kuvio 2, s. 26). 75 % vastaajista eli 12 henkilöä piti ansioita yhteiskunnallisessa vaikuttavuudessa ja/tai yhteiskunnallisessa vuorovaikutuksessa tärkeinä. Suurin osa vastaajista (63 % eli 10 henkilöä) piti tutkimusansioita tärkeinä. Puolet vastaajista (kahdeksan henkilöä) piti ansioita tiimityössä ja johtamisessa tärkeinä. Vajaa kolmannes (31 % eli viisi henkilöä) piti myös ansioita opetuksessa, mentoroinnissa ja ohjauksessa tärkeinä huolimatta siitä, että rekrytoitavat tehtävät olivat tutkimuspainotteisia. Kaiken kaikkiaan tuloksia voi tulkita siten, että valintakomiteoiden jäsenet kannattivat kokonaisvaltaista ansioiden arviointia.

Vastaukset vaihtelivat jonkin verran arvioijan taustan mukaan. Verrattuna sidosryhmien edustajiin tutkija-arvioijat pitivät useammin tärkeinä tutkijan vahvuuksia, taitoja ja tulevaisuuden visioita (100 % akateemiset jäsenet, 75 % sidosryhmien edustajat), tutkimusansioita (67 % akateemiset jäsenet, 50 % sidosryhmien edustajat) sekä opetus-, mentorointi- ja ohjausansioita

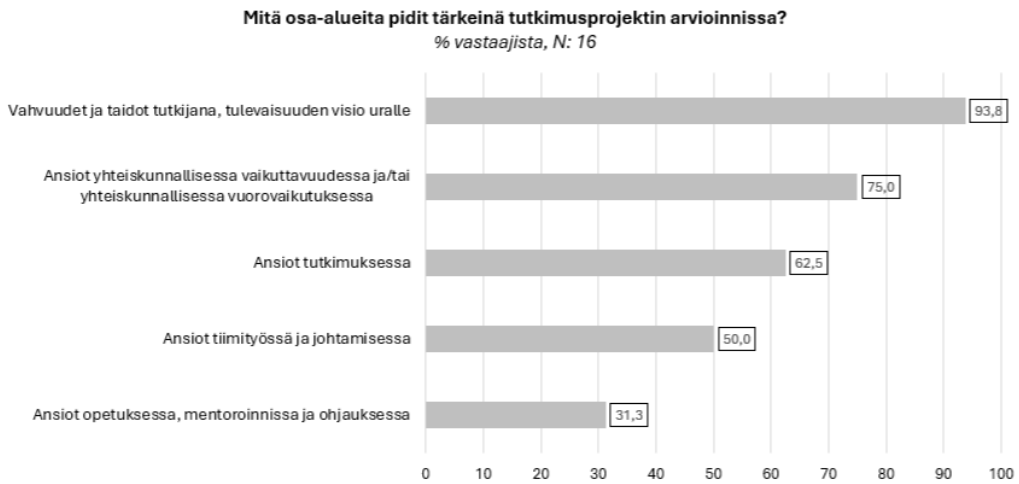
(33 % akateemiset jäsenet, 25 % sidosryhmien edustajat). Kaikki sidosryhmien edustajat pitivät yhteiskunnallista vaikuttavuutta tärkeänä osa-alueena – näin ajatteli 67 % tutkija-arvioijista. Vastaukset heijastanevat eri arvioijille asetettuja tavoitteita: sidosryhmiä edustavien jäsenten tehtävänä oli arvioida ennen kaikkea esitettyjen projektien odotettua yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Uutuudestaan huolimatta suurin osa arvioijista ei pitänyt portfoliota vaikeana arvioida (ks. kuvio 3, s. 26). Verrattuna perinteiseen ansioluetteloon suurin osa (53 % eli yhdeksän henkilöä) vastasi, että portfoliota oli yhtä helppoa tai vaikeaa arvioida kuin perinteistä ansioluetteloa. Rungas kolmannes (35 % eli kuusi henkilöä) piti narratiivista portfoliota helpompana arvioida ja 12 %:a (kaksi henkilöä) piti sitä vaikeampana arvioida. Suurin osa tutkijajäsenistä (67 % eli kahdeksan henkilöä) piti portfoliota yhtä helpompana tai vaikeana arvioida verrattuna perinteiseen ansioluettelomalliin. Neljäsosa (25 % eli kolme henkilöä) tutkijajäsenistä piti portfoliota helpompana ja 8 %:a eli yksi henkilö vaikeampana arvioida kuin perinteistä ansioluettelomallia. Sidosryhmien edustajista 60 % (kolme henkilöä) piti portfoliomallia helpompana arvioida.

Miten hyödyllinen narratiivinen portfolio oli tutkimusprojektin arvioinnissa verrattuna perinteiseen ansioluetteloon?
% vastaajista, N: 17



Kuvio 1. Narratiivisen portfolion hyödyllisyys tutkimusprojektin arvioinnissa.



Kuvio 2. Osa-alueet, joita komiteajäsenet pitivät relevantteina arvioinnissa.



Kuvio 3. Narratiivisen portfolio arvioinnin helppous tai vaikeus.

Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkijanarviointi on yliopistojen keskeinen keino toteuttaa vastuullista tutkimus- ja innovaatiopolitiikkaa. Koska tutkijat liikkuvat organisaatiosta ja maasta toiseen, tutkijanarviointia on mielekästä kehittää yhteistyössä. Yliopistoallianssit tarjoavat tähän yhden yhteistyöareenan ja allianssien yhteiset tutkijarekrytoinnit konkreettisen kontekstin testata uudenlaisia arviointitapoja.

Arviointikriteereiden laajentaminen voi parhaimmillaan kannustaa tutkijoita keskittymään yhä enemmän tieteellisen yhteisön ja yhteiskunnan kannalta tärkeisiin mutta tällä hetkellä akateemisella uralla etenemisen kannalta vähemmän arvostettuihin toimintoihin. Aihe on tiedepolitiikassa ajankohtainen. Tutkijan moninaisia osaamisalueita hahmottavat muun muassa eurooppalainen ResearchComp (the European Competence Framework for Researchers) ja YUFE-allianssin oma YUFE Competence Framework (Simmat, 2023). Tutkijanarviointi ja siihen liittyvä uudistamistyö onkin tarpeen nähdä osana tutkijanurien kokonaisvaltaisempaa kehittämistyötä (vrt. eurooppalainen SECURE-hanke). Arviointikriteereiden laajentaminen ei poista akateemisen työn ongelmakohtia, kuten määräaikaisten työsuhteiden suurta osuutta ja pyramidirakennetta, jossa pysyviä positioita korkealla hierarkiatasolla on vähän suhteessa alemman tason positioihin.

Hakudokumentaation muuttaminen ei itsessään muuta akateemiseen työhön juurtuneita arvostuksia. Arviointimalleilla on vaikuttavuutta vain, mikäli ne ohjaavat akateemisten positioiden tai tutkimusrahoitusten saajien valintaa. Tästä näkökulmasta YUFE4Postdocs-haun valintakomiteoiden asiantuntijoiden näkemykset kokonaisvaltaisesta arvioinnista olivat yllättävän myönteisiä. On kuitenkin mahdollista, että aiempaa monipuolisempia arviointikriteerejä hyödynnetään käytännön arviointitilanteissa vain osittain tai valikoiden, vaikka kriteeristöjä ohjeistuksissa lavennettaisiinkin. Uusinstitutionaalinen organisaatiotutkimus on käyttänyt koulutuslaitoksia, kuten yliopistoja, prototyyppeinä organisaatioista, joille on tyypillistä erottaa viralliset,

näkyvät rakenteet käytännön toiminnasta (Hasse & Krücken, 2014). Arviointijärjestelmät kriteerein heijastavat senhetkisiä arvostuksia, joiden muuttaminen on hidaskäyttöprosessi (vrt. Moher ym., 2008). Kyse on myös kustakin arviointitilanteesta ja siitä, minkälaista osaamista kussakin positiossa tai hankkeessa tarvitaan (esim. puhtaasti tutkimuksellista vai sovelluksiin pyrkivää). Arviointien arvoperustan laajentaminen kytkeytyy monimutkaisiin kysymyksiin akateemisen vapauden, poliittisen ohjauksen ja tieteen ideaalien vuorovaikutuksesta. Laajemmat arviointikäytännöt voisivat sopia erityisesti joidenkin ulkopuolisten rahoittajien intresseihin ja yliopistojen strategiaan tavoitteisiin liittyviin arviointitilanteisiin. Tarvitaan lisää empiiristä tutkimusta siitä, miten arvioijat ja päätöksentekijät tosiasiaa hyödyntävät hakuprosesseissa olevaa informaatiota ja arvottavat ansioita akateemisen työn eri osa-alueilla.

Tutkijanurat noudattelevat yksilöllisiä kehityskulkuja ja tieteellinen maine saavutetaan yliopistokontekstissa perinteisesti yksilötasolla (Krücken, 2021, s. 167). Keskeistä tutkijalle on asema omassa tiedeyhteisössä sekä tieteellinen auktoriteetti, jonka saavuttamisessa korostuvat niin sanotut tutkimuksen erinomaisuuteen liittyvät ansiot (vrt. Bourdieu, 1975). Tästäkin näkökulmasta tarkasteltuna arviointijärjestelmien muuttaminen on hidasta. Muutos ei voi myöskään tapahtua ylhäältä alaspäin, vaan se edellyttää tiedeyhteisön aktiivista osallistumista ja puntarointia, minkälainen toiminta on arvostettua ja tavoiteltavaa kullakin tieteenalalla ja tutkimusorganisaatiossa.

Jatkotutkimuksessa olisi tärkeää selvittää akateemisia positioita hakevien tutkijoiden kokemuksia eri arviointitavoista. YUFE:n piirissä Kyproksen yliopisto ja Sorbonne Nouvelle suunnittelevat narratiivisen portfolion pilotointia, jossa palautetta arvioinnista kerättäisiin myös hakijoilta. Myös narratiivisten portfolioiden sisällöllinen analyysi olisi tärkeää, jotta saataisiin käsitys siitä, miten eri taustaiset tutkijat eri aloilla ja uravaiheissa tulkitsevat kysymyksiä ja reagoivat niihin.

Tutkimusaineistoa kerätessä tulivat esiin yliopistojen mahdollisuudet ja rajoitteet muokata

arviointikriteerejä. Suomessa rajoitteet liittyvät haastattelujen perusteella etenkin rahoitusmalliin, jonka tulkittiin kannustavan yliopistoja painottamaan arvioinneissa perinteisiä tutkimukseen liittyviä ansioita, kuten tutkimusjulkaisuja sekä kilpailtua tutkimusrahoitusta (vrt. Kivistö & Mathies, 2023). Kivistön ym. (2021) selvityksen mukaan valtaosa suomalaisista yliopistoista hyödyntää kansallisen tason indikaattoreja sisäisen rahanjaon malleissaan. Yliopistojen voikin olla vaikeaa muuttaa arviointikriteerejä siten, että ne eivät enää olisi linjassa kansallisen tason kannusteiden kanssa.

Arviointien monipuolistaminen tarjoaa yliopistoille sekä mahdollisuuksia että haasteita. Arviointien monipuolistuessa organisaatioiden tulee huolehtia työnantajien velvollisuudesta kohdella hakijoita tasapuolisesti. Tämä edellyttää selkeitä ja yhdenmukaisia arviointikriteerejä erityisesti rekrytointitilanteissa. Kriteerit tulisi julkaista läpinäkyvästi etukäteen, ja niiden toteutumista tulee voida arvioida (Esposito ym., 2015). Narratiiviset portfoliot tuottavat arviointeihin tietoa siitä, miten tutkijat arvottavat omaa toimintaansa ja kontekstualisoivat uravaiheitaan ja saavutuksiaan. Koska portfoliot tuottavat lähtökohteisesti erityyppistä informaatiota eri tutkijoista (ts. olennaisimmat ansiot ovat henkilösidonnia), niiden arviointi ei ole ongelmatonta. Narratiivisten osioiden arvioinneissa on väärinkäytön riskejä, kuten ennalta tunnettujen hakijoiden suosinta. Fritch ym. (2021) mukaan kielellisen ilmaisun korostuminen narratiivisissa dokumenteissa voi saattaa vieraskieliset hakijat epäedulliseen asemaan ja johtaa arviointien vääristymiin. Rekrytoinneissa onkin tarpeen hyödyntää jatkosakin erilaisia aineistoja ja indikaattoreita. Uusia arviointimalleja on myös tärkeää paitsi pilotoida myös tutkia niiden toivottuja ja ei-toivottuja vaikutuksia. ■

Lähteet

- AARREVAARA, T. & PIETILÄ, M. (2015). Kansalaisia ja sidosryhmiä osallistavat käytännöt tutkimusagendan määrittelyssä. Teoksessa H. Aittola & J. Ursin (toim.), *Eriarvoistuva korkeakoulutus? Artikkelikokoelma Korkeakoulututkimuksen XII kansallisesta symposiumista 19.–20.8.2014* (s. 51–66). Jyväskylän yliopisto.
- ALLEN, C. & MEHLER, D. M. A. (2019). Open science challenges, benefits and tips in early career and beyond. *PLoS Biol*, 17(5), e3000246. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3000246>
- ASSOCIATION OF UNIVERSITIES IN THE NETHERLANDS, THE NETHERLANDS FEDERATION OF UNIVERSITY MEDICAL CENTRES, THE ROYAL NETHERLANDS ACADEMY OF ARTS AND SCIENCES, THE DUTCH RESEARCH COUNCIL & NETHERLANDS ORGANISATION FOR HEALTH RESEARCH AND DEVELOPMENT. (2019). *Room for everyone's talent: towards a new balance in the recognition and rewards of academics*. https://www.nwo.nl/sites/nwo/files/media-files/2019-Recognition-Rewards-Position-Paper_EN.pdf
- BORDIGNON, F., CHAIGNON, L. & EGRET, D. (2023). Promoting narrative CVs to improve research evaluation? A review of opinion pieces and experiments. *Research Evaluation*, 32(2), 313–320. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvad013>
- BOURDIEU, P. (1975). The specificity of the scientific field and the social conditions of the progress of reason. *Social Science Information*, 14(6), 19–47.
- COARA. (20.7.2022). *Agreement on reforming research assessment*. <https://coara.eu/agreement/the-agreement-full-text/>
- DORA. (2013). *San Francisco declaration on research assessment*. <https://sfdora.org/read/>
- ESPOSITO, F., CABELLO VALDÉS, C., DUMETIER, V., GAECHTER-ALGE, M.-L., GOUROVA, E., GRANAAS, R. C., JANOVA, P., JOHNSTON, V., LADEFOGED, A. M., PANNEMANN, M., PEER, I., RICHTER, U., TSCHELAUT, J., VANDEVELDE, K. & VLAHOVIC, G. (Toim.). (2015). *Open, transparent and merit-based recruitment of researchers. European Union*. https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/otm-r-finaldoc_0.pdf
- EUROPEAN EDUCATION AREA. (Ei pvv.). *The European Universities alliances in action*. European Education Area. <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/european-universities-initiative/about>
- EUROOPAN KOMISSIO. (2021). *European research area policy agenda – overview of actions for the period 2022–2024*. Euroopan unioni.
- EUROOPAN KOMISSIO, TUTKIMUKSEN JA INNOVOINNIN PÄÄOSASTO, CABELLO VALDES, C., RENTIER, B., KAUNISMAA, E., METCALFE, J., ESPOSITO, F., McALLISTER, D., MAAS, K., VANDEVELDE, K., O'CARROLL, C. (Toim.). (2017). *Evaluation of research careers fully acknowledging open*

- science practices – Rewards, incentives and/or recognition for researchers practicing open science. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/75255>
- EUROOPAN KOMISSIO, EUROOPAN TUTKIMUKSEN TOIMEENPANOVIKASTO, OANCEA, A. & WILSON, S. (2024). *Report on research assessment*. Euroopan unionin julkaisu- toimisto. <https://data.europa.eu/doi/10.2848/931335>
- EUROOPAN KOMISSIO & TUTKIMUKSEN JA INNOVOINNIN PÄÄOSASTO (2021). *Towards a reform of the research assessment system. Scoping report*. Euroopan unionin julkaisu- toimisto. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/707440>
- EUROPEAN UNIVERSITY ASSOCIATION. (7.3.2023). *University autonomy in Europe IV*. The scorecard 2023.
- FRITCH, R., HATCH, A., HAZLETT, H. & VINKENBURG, C. (2021). *Using narrative CVs*. DORA & FORGEN CoP. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5799414>
- HASSE, R. & KRÜCKEN, G. (2014). Coupling and decoupling in education. Teoksessa B. Holzer, F. Kastner & T. Werron (toim.), *From globalization to world society* (s. 197–214). Routledge.
- HICKS, D., WOUTERS, P., WALTMAN, L., DE RIJCKE, S. & RAFOLS, I. (2015). Bibliometrics: the Leiden manifesto for research metrics. *Nature*, 520, 429–431. <https://doi.org/10.1038/520429a>
- JULKAIUSFOORUMI, TIETEELLISTEN SEURAIN VALTUUSKUNTA. (2019). *Julkaisufoorumi-luokituksen käyttöohje 2019* (Vastuullisen tieteen julkaisusarja 8:2020). Julkaisufoorumi & Tieteellisten seurain valtuuskunta.
- 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>
- KEKÄLE, J., PIETILÄ, M. & RINTAMÄKI, K. (2024). *Report on the accreditation pilot based in Open Science criteria*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10640319>
- KIVISTÖ, J., KOHTAMÄKI, V., LILJA, E., LYYTINEN, A., TIRONEN, J., HOLMBERG, K. & TERÄSAHDE, S. (2022). *Strategisen tutkimuksen rahoitusinstrumentin arviointi* (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022: 60). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-487-3>
- KIVISTÖ, J. & MATHIES, C. (2023). Incentives, rationales, and expected impact: linking performance-based research funding to internal funding distributions of universities. Teoksessa B. Lepori, B. Jongbloed & D. Hicks (toim.), *Handbook of public funding of research* (s. 186–202). Edward Elgar.
- KIVISTÖ, J., PEKKOLA, E. & KUJALA, E. (2021). *Selvitys yliopistojen sisäisistä rahoitusmalleista. Osa 1: Yliopistojen sisäiset rahoitusmallit*. Professoriliitto.
- KRÜCKEN, G. (2021). Multiple competitions in higher education: a conceptual approach. *Innovation: Organization & Management*, 23(2), 163–181. <https://doi.org/10.1080/14479338.2019.1684652>
- LEMOLA, T. (2022). Suomalaisen tiede- ja teknologiapolitiikan horjahteleva pitkä linja. *Tiedepolitiikka*, 47(3), 23–31.
- MACFARLANE, B. (2005). The disengaged academic: the retreat from citizenship. *Higher Education Quarterly*, 59(4), 296–312. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2005.00299.x>
- MARQUES, M. & GRAF, L. (2024). Pushing boundaries: the European universities initiative as a case of transnational institution building. *Minerva*, 62, 93–112. <https://doi.org/10.1007/s11024-023-09516-w>
- MEYER, J. W. & ROWAN, B. (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.
- MOHER, D., BOUTER, L., KLEINERT, S., GLASZIOU, P., SHAM, M. H., BARBOUR, V., CORIAT, A.-M., FOEGER, N. & DIRNAGL, U. (2020). The Hong Kong principles for assessing researchers: fostering research integrity. *PLoS Biology*, 18(7), e3000737. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3000737>
- MOHER, D., NAUDET, F., CRISTEA, I., MIEDEMA, F., IOANNIDIS, J. & GOODMAN, S. (2018). Assessing scientists for hiring, promotion, and tenure. *PLoS Biology*, 16(3), e2004089. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004089>
- NILES, M. T., SCHIMANSKI, L. A., MCKIERNAN, E. C. & ALPERIN, J. P. (2020). Why we publish where we do: faculty publishing values and their relationship to review, promotion and tenure expectations. *PLoS ONE*, 15(3), e0228914. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0228914>
- PERUGINELLI, G. & PÖLÖNEN, J. (2023). The legal foundation of responsible research assessment: an overview on European Union and Italy. *Research Evaluation*, 32(4), 670–682. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvad035>
- PIETILÄ, M. (2019). Incentivising academics: experiences and expectations of the tenure track in Finland. *Studies in Higher Education*, 44(6), 932–945. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1405250>
- PIETILÄ, M. (2021). Suomalaisen yliopistojen tutkijauraa koskevat tasa-arvotoimet pohjoismaisessa vertailussa. *Työelämän tutkimus*, 19(4), 520–545. <https://doi.org/10.37455/tt.112499>

- PIETILÄ, M. & PINHEIRO, R. (2021). Reaching for different ends through tenure track institutional logics in university career systems. *Higher Education*, 81(6), 1197–1213. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00606-2>
- PONTIKA, N., KLEBEL, T., CORREIA, A., METZLER, H., KNOTH, P. & ROSS-HELLAUER, T. (2022). Indicators of research quality, quantity, openness and responsibility in institutional review, promotion and tenure policies across seven countries. *Quantitative Science Studies*, 3(4), 888–911. https://doi.org/10.1162/qss_a_00224
- RAUTOPURO, J. & KORHONEN, V. (2011). Yliopisto-opintojen keskeyttämisriski ja opintoihin kiinnittymisen ongelmat. Teoksessa M. Mäkinen, V. Korhonen, J. Annala, P. Kalli, P. Svård & V.-M. Värrin (toim.), *Korkeajännityksiä. Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta* (s. 36–58). Tampere University Press. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8530-5>
- RAMIREZ, F. O. (2006). The rationalization of universities. Teoksessa M. L. Djelic & K. Sahlin-Andersson (toim.), *Transnational governance. Institutional dynamics of regulation* (s. 225–244). Cambridge University Press.
- REYMERT, I. (2020). Bibliometrics in academic recruitment: a screening tool rather than a game changer. *Minerva*, 59, 53–78. <http://dx.doi.org/10.1007/s11024-020-09419-0>
- RICE, D. B., RAFFOUL, H., IOANNIDIS, J. P. A. & MOHER, D. (2020). Academic criteria for promotion and tenure in biomedical sciences faculties: cross sectional analysis of international sample of universities. *BMJ*, 369, m2081. <https://doi.org/10.1136/bmj.m2081>
- DE RIJCKE, S., WOUTERS, P. F., RUSHFORTH, A. D., FRANSEN, T. P. & HAMMARFELT, B. (2016). Evaluation practices and effects of indicator use – a literature review. *Research Evaluation*, 25(2), 161–169. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvv038>
- RINNE, R., JAUHAINEN, A., SIMOLA, H., LEHTO, R., JAUHAINEN, A. & LAIHO, A. (2012). *Valta, uusi yliopistopoliittikka ja yliopistotyö Suomessa. Managerialistinen hallintopoliittikka yliopistolaisten kokemana*. Suomen kasvatustieteellinen seura.
- ROBINSON-GARCÍA, N., COSTAS, R., NANE, G. F. & VAN-LEEUWEN, T. N. (2023). Valuation regimes in academia: researchers' attitudes towards their diversity of activities and academic performance. *Research Evaluation*, 32(2), 496–514. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvac049>
- ROSS-HELLAUER, R., KLEBEL, T., KNOTH, P. & PONTIKA, N. (2023). Value dissonance in research(er) assessment: individual and perceived institutional priorities in review, promotion, and tenure. *Science and Public Policy*, 51(3), 337–351. <https://doi.org/10.1093/scipol/scad073>
- THE ROYAL SOCIETY. (Ei pvm.). *Résumé for Researchers*. <https://royalsociety.org/topics-policy/projects/research-culture/tools-for-support/resume-for-researchers/>
- RUSHFORTH, A. & HAMMARFELT, B. (2024). The rise of responsible metrics as a professional reform movement: A collective action frames account. *Quantitative Science Studies*, 4(4), 879–897. https://doi.org/10.1162/qss_a_00280
- SAENEN, B., MORAIS, R., GAILLARD, V. & BORRELL-DAMIÁN, L. (2019). *Research assessment in the transition to open science: 2019 EUA open science and access survey results*. European Universities Association.
- SIMMAT, C. (2023). *YUFE Competence Framework for Researchers*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10130777>
- TIJSSSEN, R. (2020). Re-valuing research excellence: from excellentism to responsible assessment. Teoksessa E. Kraemer-Mbula, R. Tijssen, M. Wallace & R. McLean (toim.), *Transforming research excellence: new ideas from the Global South* (s. 59–78). African Minds.
- TIETEELLISTEN SEURAIN VALTUUSKUNTA. (2020). *Tutkijanarvioinnin hyvät käytännöt. Vastuullisen tutkijanarvioinnin kansallinen suositus* (Vastuullisen tieteen julkaisusarja 5:2020). Tiedonjulkistamisen neuvottelukunta ja Tieteellisten seurain valtuuskunta. <https://doi.org/10.23847/isbn.9789525995268>
- UNESCO. (2021). *UNESCO recommendation on open science*. <https://doi.org/10.54677/MNMH8546>
- UNIVERSITIES NORWAY. (1.6.2021). *NOR-CAM - a toolbox for recognition and rewards in academic careers*. <https://www.uhr.no/en/news-from-uhr/nor-cam-a-toolbox-for-recognition-and-rewards-in-academic-careers.5780.aspx>
- VAN DEN BRINK, M. & BENSCHOP, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- WILSDON, J., ALLEN, L., BELFIORE, E., CAMPBELL, P., CURRY, S., HILL, S., JONES, R., KAIN, R., KERRIGE, S., THELWALL, M., TINKLER, J., VINEY, I., WOUTERS, P., HILL, J. & JOHNSON, B. (2015). *The metric tide: report of the independent review of the role of metrics in research assessment and management*. HEFCE. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4929.1363>