

Kuuleeko strateginen johto?

Katsaus yliopistojen työhyvinvointikyselyjen tuloksiin

Hanna Kuusela

Kuluva vuosi on herättänyt monet tekemään välitilinpäätöstä vuosikymmenen takaisesta yliopistouudistuksesta. Kymmenen vuotta lieene monien mielestä sopiva aika arvioida, miltä osin vuonna 2010 voimaan tullut uudistus oli onnistunut ja miltä osin ei.

Lain yhtenä – ellei keskeisimpänä – tavoitteena oli uudistaa yliopistojen hallintoa ja johtamisjärjestelmiä eli käytännössä vahvistaa ylimmän johdon asemaa. Jo lakia pohjustaneen selvitystyön toimeksiannossa opetusministeriö pyysi selvityshenkilöiltä ehdotuksia ”yliopistojen johtamisen ja hallinnon uudistamisesta siten, että yliopistojen sisäisen johtamisen edellytykset vahvistuvat, johtavien hallintoelinten kokoonpanosta ja tehtävistä sekä yliopiston johdon nimittämis- ja valintamenettelystä” (ks. Jääskinen & Rantanen 2007).

Lopulta lakiesityksen perusteissa todettiin, että lailla tähdättiin juuri ammattimaisten johtajien aseman vankistamiseen yliopistoissa. Lakiesityksen mukaan ”yliopistojen sisäisen fragmentoitumisen aiheuttamien ongelmien vuoksi tulisi vahvistaa yliopistojen johtamista ja ammattimaisen johtajuuden edellytyksiä kaikilla tasoilla” (HE 7/2009). Samalla, kun lailla lisättiin yliopistojen hallinnollista autonomiaa ja ne erotettiin aiempaa vahvemmin valtiosta, uusi itsenäisyys kytkettiin juuri johtamisjärjestelmien muutoksiin.

Esimerkkiä otettiin ulkomailta. Lain perusteissa korostettiin,

miten useissa verrokkimaissa yliopistojen aikaisempaa itsenäisempi asema oli merkinnyt muutoksia johtamis- ja hallintorakenteissa. Useissa maissa myös rehtorien kelpoisuusvaatimuksena oli esityksen mukaan korostunut ammattijohtajuus. Perusteluissa viitattiin myös OECD:n arvioon, jonka mukaan Suomen humboldtilaisia yliopistoja sävyttivät ”rajoitetut johtamis- ja ohjausvalmiudet”, ja ne olivat ”ajautumassa ulkoisesta kehityksestä johtuviin vaikeuksiin”. Ulkoisella kehityksellä viitattiin kaikkesta päätellen niin sanottuun globalisaatioon, sillä pienenä maana Suomen nähtiin olevan ”vahvasti riippuvainen inhimillisistä voimavaroistaan, joiden jatkuva menestys puolestaan riippuu jatkuvasta innovoinnista”. (HE 7/2009.)

Lailla haluttiin siis ennen kaikkea muuttaa sitä, miten yliopistojä johdetaan, miten niissä tehdään päätöksiä ja kuka päätöksiä tekee.

Miten tavoitteessa on onnistuttu, ja millaisia seurauksia muutoksella on ollut? Onko ammattijohtajuuden vahvistaminen suomalaisissa yliopistoissa ollut onnistunut hanke, jolla on asianomaisten tuki? Vai olisi syytä lähestyä kriittisemmin kokeiluna, jonka tuloksia ja onnistumista on syytä arvioida viimeistään nyt, kun laki on ollut voimassa kymmenen vuotta?

Siivittääkseni keskustelua yliopistojen strategisesta johtamisesta käyn tässä katsauksessa läpi Suomen yliopistoissa viime syksynä 2019 toteutettujen työhyvinvointi-

kyselyjen tuloksia. Keskityn juuri johtamisen näkökulmaan.

Kyselytulosten avulla saa lisävalaistusta siihen, miten ammattijohtajuuden korostuminen on otettu yliopistoissa vastaan, ja kuinka onnistuneena sitä pitävät yliopistojen päivittäistä työtä tekevät ja niiden tuloksen tuottavat ihmiset: tutkijat, opettajat ja muu henkilökunta. Vaikka henkilöstökyselyt tarjoavat vain yhden näkökulman arvioida tilannetta, näkökulmaa voi pitää verrattain luotettavana ja kattavana: henkilöstökyselyt toteutetaan saman sisältöisinä eri yliopistoissa joka toinen vuosi, joten niistä löytyvien trendien voi katsoa koskevan koko yliopistokenttää.

Tyytymättömyyden syitä etsimässä

Opetusministerien Sari Sarkomaan ja Henna Virkkusen johdolla tehty yliopistolakiuudistus oli yksi Matti Vanhasen toisen hallituksen kärkihankkeista, ja näin ollen lainsäädännön laatua ja vaikutuksia on myös arvioitu useampaan otteeseen (OKM 2012, 2016, 2018, Rantala 2011).

Arviointien tulokset ovat olleet pääosin kaksijakoisia. Yhtäältä yliopistojen johtoportaat ovat olleet suhteellisen tyytyväisiä uudistukseen. Toisaalta lain voimaantumisen jälkeen on ollut havaittavissa runsaasti merkkejä siitä, että yliopistoissa on laajalle levinnyttä tyytymättömyyttä tehtyihin uudistuksiin. Tyytymättömyys on käynyt

ilmi esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön tilaamista yliopistolain vaikutusarvioinneista.

Kaksi vuotta lakiuudistuksen jälkeen toteutetussa kyselyssä yli 75 prosenttia yliopistojen henkilöstöstä oli täysin tai jokseenkin eri mieltä väitteestä ”[t]unnen olevani aikaisempaa paremmin vaikuttaa itseäni ja työtäni koskeviin asioihin” (OKM 2012). Vuoden 2018 arvion mukaan ”yliopistoissa on koettu, että yliopistoyhteisö on etääntynyt päätöksenteosta” (OKM 2018), ja vuoden 2016 arviossa muutoksia kuvataan puolestaan näin: ”Yliopistolakiuudistuksen myötä johtamisjärjestelmästä tuli johtajakeskeisempi. Toimivallan keskittyminen yliopiston ja yksiköiden johtajille on mahdollistanut nopeamman, joustavamman ja ketterämmän päätöksentekokentteen, mutta samalla yliopistoyhteisö on etääntynyt päätöksenteosta.” (OKM 2016.)

Siinä missä lain perusteluissa viitattiin lähinnä myönteiseen säilyvyn Suomen verrokkimaiden kehityskuluihin, opetusministeriön jälkikäteisarvioinnissa verrokimaista tunnustetaan myös kielteisten muutosten yhdenmukaisuus: ”[v]allan keskittyminen ja puutteet yliopistoyhteisön osallistamisessa ovat olleet yleinen huoli. Vallan keskittyminen on tarkoittanut erityisesti yliopistoissa rehtoreiden vallan sekä dekaanien vallan lisääntymistä. Tällaisia vaikutuksia on nähtävissä muun muassa Tanskassa, Saksassa, Australiassa ja Ruotsissa.” (OKM 2012, 23.)

Arvioinneissa todetun tyytyväisyyden lisäksi 2010-luvulla yliopistoissa on nähty myös useita konflikteja sekä juridisia kanteita ja valituksia, jotka ovat kummunneet ennen kaikkea vallan keskittymisestä yliopistoissa. Niin

Tampereen yliopistossa kuin Tampereen teknillisessä yliopistossakin päätöksentekojärjestelmiin liittyneistä paikallisista ratkaisuksista on kanneltu oikeusasiamiehelle ja Tampereen (uudessa) yliopistossa myös hallinto-oikeuteen.

Myös Helsingin yliopistossa vuonna 2017 tehdyssä sisäisessä selvityksessä ilmeni selvää tyytymättömyyttä demokraattisten vaikutusmahdollisuuksien kaventumiseen. Selvityksen välittömänä kimmokkeena olivat rahoitusleikkausten jälkeiset irtisanomiset, mutta tuloksissa nousi esiin myös periaatteellisempia ongelmia, jotka eivät niinkään johtuneet rahoitusleikkauksista vaan lakimuu- toksesta ja korkeakoulupolitiikan yleisemmistä trendeistä. Selvitysryhmä totesi, miten ”[m]onet akateemisen henkilöstön jäsenet kampailevat yhä sen muutoksen kanssa, jossa yliopisto on muuttunut akateemisesti johdetusta organisaatiosta, joka perustuu vertaisten vaaleihin, organisaatioksi, jota nimitetyt johtajat johtavat keskitetysti” (Scott ym. 2017).¹ Myös muunlaisesta tyytymättömyydestä yliopistotyön ehtoihin on raportoitu runsaasti lakiuudistuksen jälkeen useissa eri kyselyissä (ks. esim. Kuusela ym. 2019; Puhakka & Rautopuro 2016; 2013; 2011; Professoriliitto & Tieteentekijöiden liitto 2010).

Lisääntyneet ongelmat havaittiin lopulta myös Antti Rinteen johtamissa hallitusneuvotteluissa, ja istuvan hallituksen ohjelmassa on tunnustettu tarve tarkastella yliopistolain seurauksia juuri yliopistodemokratian näkökulmasta. Hallitusohjelman mukaan hallitus toteuttaa arvioinnin ”eri hallintomuotoisten yliopistojen sisällä hallinnollisen autonomian tilasta ja sen suhteesta perustuslain vaa-

timuksiin. Arvioinnissa otetaan huomioon kolmikantainen yliopistodemokratia” (Valtioneuvosto 2019).

Katsaukseni kirjoitushetkellä odotukset kentällä ovat korkealla. Rinteen ja Marinin hallitustaipaleen ensimmäisen vuoden aikana on julkisuudessa kuultu runsaasti puheenvuoroja, joissa on suhtauduttu kriittisesti siihen, miten yliopistoja johdetaan ja miten valtiovalta on tyytymättömyyteen reagoinut – tai jättänyt reagoimatta.

Puheenvuorot ovat tulleet ympäri Suomen. Esimerkiksi Oulun yliopiston hallituksen jäsen, professori Petri Lehenkari totesi *Kalvan* (20.12.2019) haastattelussa yliopistoaan vaivaavan demokra- tiavajeen (Alasuutari 2019). Helsingin yliopiston hallituksen jäsen, professori Jukka Kekkonen puolestaan kirjoitti *Helsingin Sanomissa* (8.3.2020), miten nyt ”olisi nopeasti muutettava yliopistojen johtamisjärjestelmää. Vallan keskittäminen johtajille yhteisön jäsenten vaikuttamismahdollisuuksien kustannuksella on aiheuttanut suuria ongelmia yliopistoilla työhyvinvoinnin huononemisesta alkaen”. Professori Laura Assmuth, tutkija Aku Venhola ja opiskelija Mikko Lampo kirjoittivat *Karjalaisessa* (31.1.2020), miten yliopistolaisilla ei lain myötä ole käytännössä ”valtaa päättää omista asioistaan”. Ja professori Jukka Westermarck puolestaan totesi *Suomen Kuvalehdessä* (8/2020) ihmetelleensä pitkään, onko opetus- ja kulttuuriministeriöllä tiedeasioissa lainkaan tulosvastuuta: ”Kun taksiuudistus meni pieleen, sitä alettiin heti korjata. Yliopistouudistuksen vikoja on katseltu jo kymmenen vuotta, eikä juuri mitään ole tapahtunut.” (Lappalainen 2020.)

Heikoimpana lenkinä strateginen johto

Miltä yliopistojen johtamistavat siten näyttävät henkilöstökyselyjen valossa? Onko ammattijohtajuutta korostava malli voittanut yliopistolaiset puolelleen?

Yliopistojen henkilöstökyselyt tehdään joka toinen vuosi, ja ne toteuttaa työeläkeyhtiö Varma. Kyselyt ovat näin ollen kaikissa osallistuvissa yliopistoissa saman sisältöisiä. Kaikille yhteisiä kysymyksiä on 34, minkä lisäksi yliopistot ovat voineet liittää kyselyyn omia lisäkysymyksiä.² Yliopistoista vain Lappeenrannan teknillinen yliopisto (LUT) ei ole toteuttanut kyselyä omassa organisaatiossaan. Kyselyyn vastaavat niin opetus- ja tutkimushenkilökunnan kuin muun henkilökunnan jäsenet. Vastausprosentit ovat olleet kyselyissä kohtuullisen hyviä, joten niiden voi ajatella heijastelevan henkilöstöjen näkemyksiä.

Tässä katsauksessa käsitellään syksyn 2019 henkilöstökyselyjen tuloksia, jotka olen koonnut nimenomaisesti tätä katsausta varten. Mukana ovat tulokset kaikista kyselyjen toteuttaneista yliopistoista – lukuun ottamatta Åbo Akademia, joka kieltäytyi antamasta aineistoa ja vastasi tietopyyntöni vetoamalla julkisuuslain rajoituksiin. Tulokset on siis saatu yhteensä yhdeltätoista yliopistolta.

Kyselyjen tulokset antavat suhteellisen yksiselitteisen kuvan siitä, mitkä asiat yliopistoissa henkilöstön näkökulmasta toimivat ja mitkä eivät. Painotukset ovat läpi koko kentän jopa hämmästyttävän samoja. Tiivistäen: työntekijät ovat tyytyväisiä oman työnsä sisältöön ja lähiesimiestyöhön, mutta suurimpina heikkouksina nähdään yliopistotason (strateginen) johto ja

omat vaikutusmahdollisuudet yliopistojen päätöksenteossa.

Kaikkien yliopistojen kaikkien tulosten keskiarvot liikkuvat välillä 3,3–3,76, kun vastausasteikkona on 1–5. Koko yliopistokentän kaikkien tulosten keskiarvo on 3,6. Tulosta voi kai pitää kohtuullisena, vaikka se onkin kaukana hallituksen visioista tehdä yliopistoista Suomen parhaita työpaikkoja. Sen sijaan strategista johtamista koskevista tuloksista ei ole syytä iloita.

Kyselyn kysymykset on jaettu viiteen osa-alueeseen, joista on muodostettu summamuuttujat. Eri osa-alueet ovat: strateginen johtaminen, yhteisöllisyys yksikössämme, oman työn sisältö ja osaaminen, työolot sekä lähiesimiestyö.

Kaikissa yhdessätoista yliopistossa tulosten perusteella heikoin osa-alue on strateginen johtaminen. Sitä mittaavaa osa-alue saa useimmissa yliopistoissa reilusti yli puoli yksikköä heikomman arvon kuin kaikkien kysymysten keskiarvo. Keskiarvo muodostuu strategisen johtamisen osa-alueen viiden kysymyksen vastauksista. Kysymykset ovat: Yliopistomme johtaminen perustuu yliopiston selkeisiin strategisiin valintoihin; Yliopistolamme on muutosvalmiutta; Voin vaikuttaa yliopistomme päätöksentekoon olemassa olevia kanavia pitkin; Yliopistomme rakenteet tukevat tavoitteidemme saavuttamista; ja Minulla on mahdollisuus vuorovaikutukseen yliopistomme johdon kanssa.

Kenties hätkähdyttävän tulos on kuitenkin se, miten huonoksi yliopistolaiset kokevat omat vaikutusmahdollisuutensa päätöksenteossa. Kaikissa yliopistoissa kaikista mukana olleista kysymyksistä (n=34) huonoimman arvon saa nimittäin aina kysymys: "Voin vaikuttaa yliopistomme päätöksentekoon ole-

massa olevia vaikutuskanavia pitkin". Alimman arvon kysymys saa Tampereen yliopistossa (2,2) ja Lapin yliopistossa (2,29). Perässä tulevat Vaasan yliopisto (2,5) ja Oulun yliopisto (2,53). Tampereen fuusiota ei siis voi yksin pitää syynä huonoihin tuloksiin, sillä tulokset eivät ole merkittävästi parempia muissakaan yliopistoissa. Vain Hankenilla vastauksen arvo nousee hiukan yli 3:n (3,08), muissa se pysyy sen alapuolella. Muiden yliopistojen tapaan myös Hankenilla kysymys saa kuitenkin kaikista kysymyksistä heikoimman arvon.

Lähes yhtä huonot arvot saa läpi yliopistokentän kysymys: "Minulla on mahdollisuus vuorovaikutukseen yliopiston johdon kanssa." Vain Aallossa (3,27), Hankenilla (3,66) ja Jyväskylässä (3) sen arvot nousevat yli 3:n. Muuten tulokset jäävät välille 2,5–3. Alimmillaan tulos on Tampereen yliopistossa (2,5), jonka johto tosin oli verrattain uusi kyselyhetkellä.

Vaikutusmahdollisuuksien huonot tulokset eivät olisi niin hätkähdyttäviä, elleivät tutkittavina olisi juuri yliopistot, joilla on perustuslain mukaan itsehallinto. Yliopistot eroavat useimmista työpaikoista nimittäin juuri siten, että ne ovat itsehallinnollisia yksiköitä ja niillä on (ainakin periaatteessa) vaa-leilla valittuja hallintoelimiä. Pohjimmiltaan voi ajatella, että mikä tahansa itsehallinnollinen yksikkö edellyttää sitä, että sen jäsenillä on mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon – ainakin jos itsehallinnon ajatellaan olevan demokraattista, ei despoottista. Siksi heikoista kyselytuloksista ja yliopistolaisen heikoiksi kokemistaan vaikutusmahdollisuuksista on syytä olla huolissaan. Ilman vaikutusmahdollisuuksia itsehallinnon ei voi katsoa toteutuvan.

Erot vastausten paljastamissa painotuksissa ovat suuria, jos huonoimpia arvoja verrataan parhaimpia arvoja saaneiden kysymysten tuloksiin. Suurimmassa osassa tarkasteltuja yliopistoja parhaimman arvon saa kysymys: ”Esimieheni luottaa minuun.” Vastausarvot tälle kysymykselle vaihtelevat välillä 4,18–4,66 ja ovat monissa yliopistoissa jopa kaksi kokonaista yksikköä paremmat kuin vastausarvot kysymykseen, joka kartoitti työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia päätöksenteossa. Kysymys oli kärjessä yhteensä kuudessa yliopistossa, joten sekä yliopistojen heikkoudet että vahvuudet olivat eri yliopistoissa varsin samoja.

Ylipäänsä kaikissa yliopistoissa parhaimmat annetut arvot yksit-

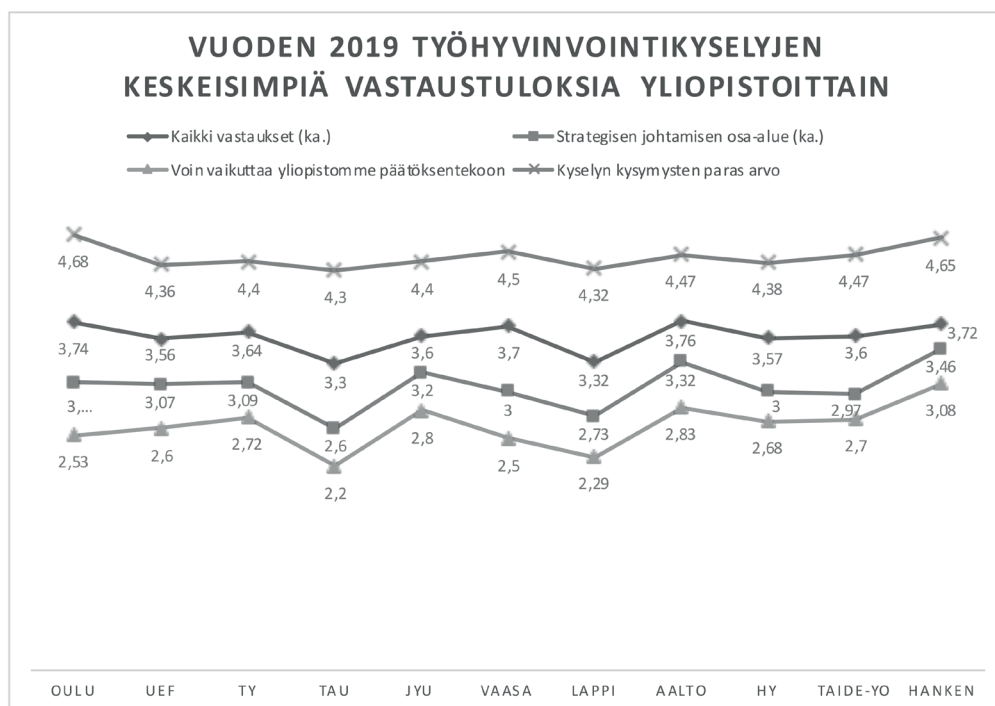
täisille kysymyksille asettuivat selvästi yli neljän. Parhaimpia arvoja saaneiden kysymysten joukkoon kuuluivat esimiehen luottamuksen lisäksi myös kysymykset ”Työtehtäväni ovat mielenkiintoisia ja haastavia” ja ”Esimieheni käy kehitys-/taivoitekeskustelun kanssani ainakin kerran vuodessa”. Edellä käsitellyt vastausarvot on tiivistetty kuviossa 1 niin, että mukana on kustakin yliopistosta myös parhain kyselyssä saatu arvo. Kuvio havainnollistaa selvästi, miten yliopistolaiset kokevat vaikutusmahdollisuutensa heikoiksi läpi koko yliopistokentän.

Kyynikko voisi tulkita strategisen johdon saamia huonoja arvoja toteamalla, että ihmiset valittavat aina johtajistaan. On kuitenkin hyvä huomata, että lähiesimiestyö

näyttyy kyselyissä melkein pä yliopistojen suurimpana voimavarana. Vastaajat kokevat lähiesimiestensä luottavan heihin. Kyselytulosten perusteella ei siis varsinaisesti voi sanoa, että yliopistolaiset olisivat lähtökohtaisesti auktoriteetti- ja hierarkiavastaisia tai osoittaisivat epäluuloa johtamista tai esimiestyötä kohtaan. Päinvastoin lähiesimiestyö on useimmissa yliopistossa tulosten perusteella suurin vahvuus, ja luottamus alaisten ja esimiesten välillä on vahvaa. Sen sijaan tyytyväisyys strategiseen johtoon ja omiin vaikutusmahdollisuuksiin on huomattavasti vähäisempää.

Kyynikko voisi tulkita työhyvinvointikyselyjä myös niin, että tulokset ovat kohtalaisen hyviä, eikä niis-

Kuvio 1. Keskeisimpiä vastaustuloksia yliopistoittain (vastausasteikko 1–5). Lähde: Yliopistojen vuoden 2019 työhyvinvointikyselyt.



tä siksi tarvitse välittää. Yliopistojen kehittämisestä kiinnostunut realisti tulkitse tuloksia kuitenkin siten, että eri yliopistojen painotukset ovat niin samanlaisia, ettei niitä voi tai kannata jättää huomioimatta.³

Vaikka työhyvinvointikyselyt tarjoavatkin vain yhden kurkistussikkunan laajaan ongelmakenttään, sitkeä ja usein toistettu ajatus siitä, että yliopistoihin tarvittaisiin lisää ammattijohtajuutta – kollegiaalisen johtamisen sijaan – ei näytä saavan tukea ainakaan yliopistojen henkilöstöltä eli heiltä, jotka yliopistolisen työn tekevät. Lähiesimiehen – eli usein jollain tavalla vastaajan kollegoista valikoituneet esimiehet – saavat hyviä arvostanoja, kun taas strateginen johto, jossa on yhä kasvavassa määrin yliopistojen ulkopuolelta nimitettyjä ja rekrytoituja, niin sanottuja ammattijohtajia, saa järjestäen heikoimmat arvostanat. Johtajuuskriisi huipulla näyttää olevan todellinen, vaikka tulokset ovatkin monessa yliopistossa hienoisesti parantuneet edellisestä, vuoden 2017, kyselykierrroksesta.

Kenen autonomia?

Palatkaamme lopuksi vielä lakiin. Sen perusteluissa todettiin, että ”[y]liopistojen taloudellista ja hallinnollista autonomiaa lisäämällä vahvistetaan yliopistojen strategista tavoitteenasettelua, jota tuetaan johtamisjärjestelmien uudistamisella ja yliopistojen joustavammalla toimintatavalla” (HE 7/2009). Onko tämä kyselyaineistojen valossa toteutunut? Tarpeeksi hyvää verrokkiaineistoa lakia edeltäneeltä ajalta ei ole, minkä vuoksi työhyvinvointikyselyjen pohjalta olisi uskaliaista tehdä suoria johtopäätöksiä siitä, miten juuri laki on vaikuttanut yliopistolaisten kokemuksiin. Toisaalta on syytä ottaa vakavasti

kyselyistä välittyvä tieto, jonka mukaan juuri ne osa-alueet, joita lailla pyrittiin kaikkein selvimmin muuttamaan ja vahvistamaan – eli johtamisjärjestelmät ja strateginen johtaminen – ovat kymmenen vuotta lain voimaantumisen jälkeen kaikkien yliopistojen heikoimpia osa-alueita.

Näyttää siltä, että lisääntynyt autonomia ei ole tarkoittanut *yliopistolaisten* vahvistunutta autonomiaa, vaan yliopistojen johdon autonomiaa alaisistaan, jotka eivät varauksetta haluaisi olla uudistuneen johdon alamaisia. Tällaista kehitystä osasi epäillä tutkija Tuukka Tomperi (2009, 191) jo vuonna 2009, välittömästi lain hyväksymisen jälkeen kirjoittamassaan analyysissä: hänen mukaansa laki kyllä lisäsi autonomiaa, mutta tämä tarkoitti ennen kaikkea johdon autonomiaa, erillisyyttä ja itsenäisyyttä suhteessa yliopistojen henkilöstöön ja opiskelijoihin.

Johdon autonomiasta sekä sen ja henkilöstön erkaantumisesta kertoo symbolisessa mielessä myös yliopistojen johdon suhtautuminen henkilöstökyselyjen tuloksiin. Kyselytulokset eivät ole aihealueen tutkijoiden vapaasti hyödynnettävissä, vaan niihin suhtaudutaan ennen kaikkea johdon työkaluina. Linjaus rikkoo räikeästi yliopistojen omia avoimen tieteen periaatteita: kehoitus avata aineistot koskee siis vain henkilöstöä, ei johtoa itseään. Samalla, kun valtio ja yliopistot vaativat yksittäisiltä tutkijoilta ja tutkimushankkeilta mahdollisimman suurta aineistojen avoimuutta, yliopistojen henkilöstöhallinnot tilaavat maksusta kyselyjä, jotka konsulttiyrityksistä tuttujen benchmarking-aineistojen tavoin pyritään pitämään piilossa. Kyselyaineistoja ei tarjota avoimesti tutkijoiden käytettäväksi esimerkiksi tallentamalla ne yhteiskunnalli-

seen tietoaarkistoon, ja kuten Åbo Akademin suhtautuminen tietopyyntöni osoitti, eräät yliopistot pyrkivät myös aktiivisesti estämään keskustelun tuloksista. Käytäntö on periaatteellisesti kestävä, mutta aineistojen suojeleminen kuormittaa turhaan myös vastaajia. Kun yliopistot eivät avaa kokoamaiaan aineistoja, yliopistopolitiikan ja työhyvinvoinnin tutkijat joutuvat kokoamaan vastaavia aineistoja uudelleen ja yliopistolaiset vastaamaan toistuvasti erilaisiin – mutta saman suuntaisiin – kyselyihin.

Yliopistoissa työskentelee runsaasti yliopistoistaan ja yliopistopolitiikasta kiinnostuneita tutkijoita, joiden työtä on koota ja analysoida vastaavanlaisia aineistoja. Kaikki hyötyisivät, jos nämä tutkijat saisivat osallistua yliopistojen henkilöstöstä kerättyjen aineistojen tulkitaan. Tämä kuitenkin edellyttäisi sitä, että yliopistojen johto suhtautuisi tutkijoihin kollegoinaan eli vertaisinaan, ei alaisinaan. Juuri tällaisen kollegiaalisen asenteen lakiuudistus kai kuitenkin halusi murtaa. Seuraukset ovat nähtävissä. ■

Viitteet

1. Suomennos kirjoittajan.
2. Suurin osa yliopistoista ei ole tilannut lisäkysymyksiä. Keskityn tässä katsauksessa vain niihin kysymyksiin, jotka ovat kaikille samoja.
3. Toki tulosten samankaltaisuus voisi johtua myös siitä yhteiskuntatieteilijöiden hyvin tuntemasta ilmiöstä, että kyselyjen kysymyksenasettelu on jollain tavalla epäonnistunut. Jätän tämän mahdollisuuden kuitenkin vain maininnan tasolle, sillä jos syy tuloksiin todella olisi tämä, voisi sitä itsessään

pitää strategisen johdon epäonnistumisena. Jos yliopistot ja Varma asiantuntijoineen toteuttaisivat kyselyjä, joiden tuloksilla ei olisi minäänlaista selitysvoimaa, asettuisi kyseisten toimijoiden arviointikyky vahvasti kyseenalaiseksi ja kyselyt olisi luontevaa lopettaa.

Lähteet

- ALASUUTARI, P. (2019). Professori Petri Lehenkari palauttaisi Oulun yliopistossa päätäntävaltaa ruohonjuuritasolle tiedekuntiin ja rajaisi johtajien kaudet korkeintaan kahteen. *Kaleva* 20.12.2019.
- ASSMUTH, L., VEHOLA, A. & LAMPO M. (2020). Yliopistolaki vaatii perusteellisen remontin. *Mielipide*. Karjalainen 31.1.2020.
- HE 7/2009. Hallituksen esitys eduskunnalle yliopistolaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi
- JÄÄSKINEN, N. & RANTANEN J. 2007. Yliopistojen taloudellisen ja hallinnollisen aseman uudistaminen. Opetusministeriön työryhmämuitioita ja selvityksiä 2007:2. Helsinki: Opetusministeriö.
- KEKKONEN, J. (2020). Yliopistojen johtamisjärjestelmää tulisi muuttaa. *Mielipide*. Helsingin Sanomat 8.3.2020.
- KUUSELA, H., HARJU, A., KALEVA, V., MÄKELÄ, M., POUTANEN, M., RAIPOLA, J., TERVASMÄKI, T., TOMPERI, T. (2019) ”Kenen yliopisto? Tampereen yliopiston henkilöstön näkemyksiä yliopistojen johtamisjärjestelmistä ja itsehallinnosta.” Comet, Tampereen yliopisto. Avoimesti saatavilla: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/117081>
- LAPPALAINEN, T. (2020). Vihdoinkin meillä on tiedeministeri (mutta kuka hän heistä olikaan?). *Suomen Kuvalehti* 21.02.2020.
- OKM (2018). Korkeakoulu-uudistusten vaikutusten arviointi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:33
- OKM (2016). Yliopistolakiuudistuksen vaikutusten arviointi. Loppuraportti 30.6.2016. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:30
- OKM (2012). Yliopistolakiuudistuksen vaikutusten arviointi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:12.
- PROFESSORILIITTO & TIEEENTEKIJÖIDEN LIITTO (2010). Yliopistouudistusta koskeva kysely. Innolink Research Oy.
- PUHAKKA, A. & RAUTOPURO, J. (2016). Kauas urat karkaavat. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2016. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- PUHAKKA, A. & RAUTOPURO, J. (2013). Sumusta nousee riski. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2013. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- PUHAKKA, A. & RAUTOPURO, J. (2011). Huokuva lato – isäntiä ja isäntien varjoja? Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2010. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- RANTALA, K. (2011). Lainvalmistelun laatu hallituksen kärkihankkeissa. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimuksia 255. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos.
- RINNE, R., JAUHAINEN, A., SIMOLA, H., LEHTO, R., JAUHAINEN, A. & LAIHO, A. (2012). Valta, uusi yliopistopoliittikka ja yliopistotyö Suomessa: managerialistinen hallintapolitiikka yliopistolaisten kokemana. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- SCOTT, S., BOON, A., YELLOWLEES, L. & WALLS, M. (2017). Helsinki University Change Review. Beyond the Changes: The effects of, and lessons from, the downsizing and restructuring process of 2015–2017. October 2017.
- TOMPERI, T. (2009). Yliopistolaki taustoihin. Koulutuspoliittinen tarkastelu. Teoksessa Tomperi. T. (toim.) Akateeminen kysymys? – yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta. Tampere: Vastapaino, 145–202.
- VALTIONEUVOSTO (2019). Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Rinteen hallitusohjelma 2019.