

Tiedepolitiikka-podcast jakso 5: Yliopiston johtaminen ja tiedepolitiikka

Haastattelijana Reetta Muhonen ja Mira Huusko

Haastateltavana rehtori Tapio Määttä, Itä-Suomen yliopisto

Mira Huusko: Tervetuloa rehtori Tapio Määttä Itä-Suomen yliopistosta tähän Tiedepolitiikka-lehden podcastiin vieraaksi. Onneksi olkoon vielä valinnastasi Itä-Suomen yliopiston rehtoriksi!

Tapio Määttä: Kiitoksia!

MH: Työsi rehtorina alkoi tämän vuoden alusta eli ihan vastikään. Minä olen siis Mira Huusko ja olen yksi Tiedepolitiikka-lehden päätoimittajista.

Reetta Muhonen: Minä olen Reetta Muhonen, Tiedepolitiikka-lehden toinen päätoimittaja ja meidän kanssamme lehteä toimittaa kolmantena Mervi Friman.

Tutkijana ja erityisesti tieteen tutkimuksen alalla toimivana tutkijana olen seurannut aktiivisesti sitä, mitä myös sinun työhösi kuuluu ja mitä Itä-Suomen yliopistossa on tehty tutkimuksen tukemiseksi. Näin ulkoapäin näyttää, että Itä-Suomen yliopisto on jossain määrin edelläkävijä monessa asiassa liittyen tutkimukseen tukemiseen. Olen kiinnittänyt huomiota esimerkiksi siihen, että te palkkaatte apurahatutkijoita myös osa-aikaiseen työsuhteeseen ja siihen, joka on herättänyt paljon tutkijayhteisössä keskustelua, että teille Suomen Akatemian rahoitushaussa hakeneet ja arvion 5 tai 6 saaneet tutkijat pääsevät 3 vuoden työsuhteeseen, jos jäävät ilman Suomen Akatemian rahoitusta.

TM: Osa heistä pääsee, ei ihan kaikki.

RM: OK, me voimme palata siihen. Ulkoapäin siis vaikuttaa siltä, että te teette paljon asioita tutkimuksen kehittämisen eteen. Nämä olivat minun esimerkkejäni, joihin minä olen kiinnittänyt huomiota. Näissä kahdessa esimerkissä, mitä nostin esille, niin huomaa, että yliopistokentällä, kun näistä asioista keskustellaan, niin usein palataan rahaan. Resonoiko tämä yhtään siihen, että miten budjetin valossa näitä asioita pystytään järjestelemään – erityisesti, mikä liittyy siihen apurahatutkijoiden työsuhteisiin ottamiseen?

TM: Mukava kuulla, jos meidän yliopistomme näyttäytyy tämmöisenä edelläkävijänä. Nämä kaikki sinun esimerkkisihän kumpuavat arjen kokemuksista, mitkä ovat hiertäneet tutkijoiden mieltä. Vaikkapa se, että on apurahatutkija, mutta ei ole kuitenkaan yhteisön jäsen, on nousut työpöydälleni sitä kautta, että ihmiset miettivät, että eikö hän voisi saada nyt vaikkapa sitä sähköpostia kuntoon. Eri yliopistoissa näitä on ratkaistu eri tavalla. Tämä meidän 10-prosenttinen työsopimus kaikille apurahatutkijoille, joilla on vähintään vuoden apuraha, on sillä

tavalla helppo, että silloin ei tarvitse jokaista eri asia säätää erikseen ja taloudelliset vaikutukset ovat minimaaliset, koska me saamme sillä 10 prosentilla jotakin, kuten pientä opetuspanosta, joka on tosi tärkeää siellä laitoksella.

Sitten tämä toinen esimerkkisi näistä akatemiaturkijoista, jotka saavat tosi hyvän arvosanan arvioinnissa, mutta eivät saa rahoitusta. Vähän samanlainen malli meillä on nyt myös ERC-hauissa: haastatteluun päässeille annetaan heti iso paketti, jotta he voisivat olla jatkossakin hakemassa ERC-rahoituksia. Jos pääsee haastatteluun, mutta ei saa rahoitusta, saa heti rahoituspaketin yliopistolta. Nämähän myös kumpuavat siitä tutkijan uraan liittyvästä kilpailullisuudesta ja niistä isoista pettymyksen tunteista, että sait jopa kutosen Akatemian arvioinnissa, mutta et sitten kuitenkaan rahoitusta. Näen, että just sellaiset henkilöt tutkijoina on meille todella kiinnostavia potentiaalisesti. Näiden tausta on yliopistojen välinen rekrytointikilpailu parhaista tutkijoista. Me olemme kiinnostuneita parhaista tutkijoista ja pitämään heistä kiinni. Me haluamme totta kai saada muualta liikettä meidän suuntaamme ja nämä ovat juuri niitä tekijöitä, joilla me teemme itsestämme yliopisto, jossa ihmiset voivat kokea, että heistä pidetään huolta silloinkin, kun rahoituksenhaku ei mennytkään ihan maaliin asti.

RM: Mua kiinnostaa kysyä vielä jatkoksi, sillä en ollut kuullut tästä ERC-tutkijoiksi hakevien rahoituspaketista, että ne, jotka pääsevät haastatteluun, niin saavat sitten jonkunlaisen rahoituksen teiltä. Onko siihen olemassa joku malli? Pystytkö kertomaan vähän tarkemmin siitä, että mitä se pitää sisällään? Mulle tulee mieleen se, että usein siinä vaiheessa uraa voi olla jo toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, siis ainakin useammin kuin niillä tutkijoilla, jotka hakevat Akatemialta rahoitusta.

TM: Juuri näin. Silloin on kyse oma tutkimusryhmän vahvistamisesta eli väitöskirjatutkijoiden ja postdoc-tutkijoiden palkkausmahdollisuudesta eli annamme resursseja siihen. Ne tietenkin vaihtelevat alakohtaisesti ja myös uravaihekohtaisesti, että mikä on mielekästä. Nämä katsotaan sitten aina tapauskohtaisesti. Tähän on luotu tämä malli, mutta niitä ei vielä ole ollut, koska tämä on meillä uusi juttu. Tämä lähti siitä kokemuksesta, että todella lupaavat potentiaaliset hyvät tutkijat pääsivät haastatteluun, mutta eivät saaneet rahoitusta. Me mietimme, että miten me pidämme sitä motivaatiota yllä tällaisten henkilöiden kanssa. Kyllä tämä kilpistyy ja kaikki nämä esimerkit kilpistyvät akateemisen uran kehittämistarpeisiin, joka on tällainen ikuisuusteema tiedemaailmassa, että miten me teemme akateemisesta urasta kiinnostavaa. Miten me semmoisia kipukohtia siellä ratkotaan hyvinä työnantajina, miten me niistä työntekijöistä pidetään huolta? Näen kaikki nämä sinun esimerkkisi ja niitä nyt on muitakin sellaisina, joissa me haluamme näyttäytyä hyvänä työnantajana, joka pitää huolta työntekijöistä.

RM: Kuulostaa tosi kiinnostavalta ja myös strategisen johtamisen kannalta, että sattumanvaraisuus, mitä rahoitushaussa voi käydä, on siinä, että jossain kohdalla se leikkauspiste kulkee. Tämä kuulostaa tosi hyvältä.

TM: Näen ilman muuta niin, että yliopistojen henkilöstöjohtaminen on yksi asia, joka ei ole ollut ehkä parhaimpien muiden alan työnantajien tasolla. Me on perinteisesti ajateltu, että kilpailu hoitaa nämä asiat, mutta me toisaalta tiedämme kaikista hyvinvointikyselyistä, että se kilpailu aiheuttaa myös paljon stressiä. Meidän pitää, mielestäni nimenomaan tässä työnantajapositiona, että jos me ollaan kiinnostuneita työntekijöiden hyvinvoinnista tehdä jotakin, jotta me saadaan tätä sinällään akateemiseen uraa ja akateemiseen maailmaan liittyvää

kilpailullisuutta jotenkin pehmenneenä ihan siitäkin syystä, että onko meillä muuten tulevaisuudessa ihmisiä, jotka haluavat olla yliopistolla töissä. Meillä on aloja, joilla meillä on jo pulaa esimerkiksi professoritasoisesti ihmisistä.

MH: Tosi kiinnostavaa. Mitkä muut teemat teillä on Itä-Suomen yliopistossa tällä hetkellä ajankohtaisia tiede- ja koulutuspoliittisessa keskustelussa tai tiede- ja koulutuspolitiikassa?

TM: Minun tämän kevään akuutein asia tai tärkein tehtävä on johtajarekrytoinnit. Meillä vaihtuu neljän tiedekunnan dekaanit ja varadekaanit, ja sen jälkeen laitos- ja osastonjohtajat ja heidän jälkeensä vielä varajohtajat. Tämä kokonaisuus tarkoittaa noin 80 henkilön rekrytointia parhaillaan. Esimerkiksi tänään tein dekaanien hakijoiden haastatteluita. Luulen, että tämä dekaanitaso on kaikissa yliopistoissa aika lailla kunnossa sen jälkeen, sillä kaikissa yliopistoissa on siirretty päätoimisiin dekaaneihin, että se on päätoiminen johtamistehtäviä, johon liittyy tiettyjä odotuksia ja tiettyjä osaamisvaatimuksia. Ihmiset, jotka ryhtyvät dekaaneiksi tänä päivänä, ovat ymmärtääkseni siihen aika lailla valmiita, mikä on eri tilanne kuin aiemmin historiassa.

Näen edelleen tämän laitosjohtajataso sellaiseksi ja sen laitosten johtamistiimin sellaiseksi, että meillä tarvitsee kehittää sitä. Tämän kevään aikana me tullaan käymään Itä-Suomen yliopistossa hyvin laaja keskustelu siitä, mitä me odotamme laitosjohtajalta ja mitä me odotamme laitosten varajohtajilta. Miten me tuemme heitä heidän työssään? Miten tämä laitosjohtajuus, opetus ja tutkimus saadaan tasapainoon? Tyypillisestihän laitosjohtajuus - olen itsekin ollut 12 vuotta laitosjohtajana - on äärimmäisen sivutoiminen homma. Minäkin opetin laitosjohtajana ihan normaalit tunnit ja tutkin ihan normaalit tunnit, koska tykkäsin siitä ja se on ihan normaalia. Laitosjohtajat ajattelevat aika usein, että se on semmoinen ohimenevä vaihe uralla ja sitten palataan vielä tutkimukseen tai tehdään sitä koko ajan.

Mutta ne odotukset, mitkä toisaalta henkilökunnalta tulevat laitosjohtajille sieltä alhaalta ja toisaalta ylhäältä tällaisen strategisen johtamisen kannalta ei enää vastaa tällaista kuvaa. Meilläkin tyypillinen laitoskoko on 150–200 ihmistä. Esimerkiksi henkilöstöjohtaminen on sellainen asia, johon laitosjohtajan pitää käyttää todella paljon aikaa alkaen rekrytoinneista ja perehdytyksestä ja sitten näistä hyvinvointikysymyksistä. Laitosjohtajalla on tyypillisesti meilläkin semmoinen vajaan 10 miljoonan euron budjetti, jota hänen pitää hallita ja päättää, miten se suunnataan. Odotukset laitosjohtajuuteen ovat tämän päivän yliopistossa ihan erilaisia kuin joskus historiassa, jolloin joskus aikanaan professorit keskenään vähän arpoivat, että kuka tähän nyt uhrautuu. Se ei voi olla enää uhrautumistehtävä. Tämä on pääagendani tämän kevään aikana: akateemisen johtamisen kehittäminen lähijohtamisessa eli laitosjohtajata-solla.

RM: Eli haastatteletko itse myös laitosjohtajat?

TM: Tämä malli menee siis niin, että hallitus nimittää dekaanit minun esityksestäni, jolloin minä haastattelen kaikki dekaaneiksi hakevat. Nyt sitten, kun dekaanit on valittu, dekaanien johdolla valitaan ensin varadekaanit. Minä nimitän varadekaanit dekaanien esityksistä ja sparraan dekaanit, mutta en haastattele itse, sillä se on valittujen uusien dekaanin tehtävä.

Ja sitten kun ne varadekaanit on valittu pois alta, niin sitten alkaa tämä laitosjohtajien valintaprosessi, jossa dekaani esittää ne minulle. Käytännössähän ne laitosjohtajat muodostavat

dekaanien johtoryhmän. Jokaisessa tiedekunnassa, kun on laitoksia, niin laitosten johtajat ovat dekaanin johtoryhmä. Kyllä dekaani valitsee laitosjohtajat asiallisesti, mutta minä sparraan dekaaneja ja sitten teen sen muodollisen päätöksen.

Sitten kun ne laitosjohtajat on valittu, niin sitten tullaan valkkaamaan vielä laitosten varajohtajat. Laitosten varajohtajahan on yks asia, joka on meilläkin perinteisesti ollut sellainen, että varajohtaja on aidosti varalla, että hän odottaa, että pääseekö tekemään jotain, että onko laitosjohtaja sellaisessa tilanteessa, että tarvitsee varajohtajan palveluksen. Tämä on ihan perinteinen malli.

Me on kehitetty koulutuksen puolella viimeisen viiden vuoden aikana tällainen peda-johtajamalli, jossa laitoksilla on aidosti koulutuksesta vastaava varajohtaja. Me on huomattu, että se on huomattavasti parantanut koulutuksen johtamista. Tutkimuspuolella meille se on vielä alikehittynyt, että tutkimuksesta vastaavia varajohtajia laitoksilla on, mutta niiden rooli on vähän epäselvä. Koulutuksen varajohtajat ovat oikeasti olemassa.

Nyt sitten ne valitut johtajat tulee esittää dekaanille, dekaani siis nimittää tai minä, en muista kumpi, sen varajohtajan. Joka tapauksessa laitosjohtaja on keskeisessä roolissa, kun hän valitsee omaa johtamistiimiään: koulutuksesta vastaavaa varajohtajaa ja tutkimuksesta vastaavaa varajohtajaa valitaan haun kautta. Nämä ovat avoimia hakuja kaikki. Sillä tavalla me saamme hyviä tiimejä.

Meillä on tällainen johtamisjärjestelmä, että meillä on tutkimuksesta vastaava vararehtori ja koulutuksesta vastaava vararehtori, niin siellä on sitten putki, jossa on tutkimuksesta vastaavat varadekaanit ja tutkimuksesta vastaavat laitoksen varajohtajat. Koulutuksesta ovat vastaavat varadekaanit koulutuksesta vastaavan vararehtorin puolella ja sitten koulutuksesta vastaavat peda-johtajat eli varajohtajat siellä laitoksella.

Tämä on tällainen kokonaisjohtamisjärjestelmä, joka sitten yliopistotasolla tarkoittaa sitä, jota me on myös jumpattu. Tämä liittyy kysymykseesi, mikä on ajankohtaista juuri nyt, että kun meillä on yliopistotasoinen johtoryhmä sekä tutkimuksen johtoryhmä ja koulutuksen johtoryhmä. Ne eivät ole hierarkkisia. Meilläkin on ollut historia, että vaikkapa tutkimuksen johtoryhmä valmistele asiat yliopiston johtoryhmälle ja siellä asiasta vasta päätetään. Nyt on tehty selvät linjaukset siitä, että tutkimuksen johtoryhmä on rinnakkainen koko yliopiston johtoryhmän kanssa. Koulutuksen johtoryhmä on itsenäinen ja rinnakkainen yliopiston johtoryhmä kanssa. Ne eivät valmistele asioita, vaan ne käyttävät itsenäistä päätösvaltaa, jolloin myös johtamisjärjestelmän sinne laitostasolle pitää olla kunnossa. Se vahvistaa näitä tutkimuksen ja koulutuksen johtamisen putkia. Näen tämän meidän yliopistomme kannalta ainakin aika isona kulttuurin muutoksena.

MH: Tosi mielenkiintoista. Miten esimerkiksi tohtorikoulutuspilotti on alkanut Itä-Suomen yliopistossa? Miten näet sen ja miten kehittäisit tohtorikoulutusta tästä tohtorikoulutuspilottista eteenpäin?

TM: Tohtorikoulutuspilotti on todella hieno asia meidän kansalliselle tohtorikoulutusllemme. Sehän on saanut aikaan valtavasti kansallista yhteistyötä niiden pilottien kautta alakohtaisesti. Se on lisännyt yliopistojen välistä yhteistyötä, kun me yliopistojen rehtorineuvostossa Unifissa pystyttiin tekemään yhteisiä linjauksia vaikkapa niistä opintojen laajuuksista.

Me tehtiin pääosa niistä linjauksista, mitä Unifin osalta on suositeltu yliopistoihin jo ennen, kun tämä oli nähtävissä, että väitöskirjojen laajuutta pitää supistaa ja pitää supistaa myös niitä opintoja. Meillä on 30 opintopistettä ollut jo tässä jonkun aikaa vaatimus, mihin aika moni, käytännössä kaikki yliopistot, pikkuhiljaa tulee.

Tämä vaatii vielä alakohtaista keskustelua. Sanotaanko nyt kohteliaasti näin, että vanhemmatkin professorit, jotka eivät aina ilahdu kaikista muutoksista, ymmärtävät, että väitöskirjan vaatimukset ovat muuttuneet. Meillä on jo ollut pieniä törmäyksiä siinä, että katsotaan tarkkaan, että kuinka monta artikkelia siellä nyt olikaan ja että tässä nyt on liian vähän tai tälleen, mutta nämähän ovat normaaleja hitaita prosesseja.

Silloin kun ohjasin ensimmäisen oikeustieteen alan artikkeliväitöskirjan omalla alallani, se oli alani ensimmäinen artikkeliväitöskirja vuonna 2006 vai 2007. Vielä väitöstilaisuudessa keskusteltiin siitä, että onko tämä oikeasti väitöskirja, kun kyseessä on artikkeliväitöskirja. Oli ihan normaaleja, että piti erikseen perusteella, mutta nykyään ei enää tarvitse oikeustieteessä selaista asiaa perustella. Nämä ovat tällaisia prosesseja, jotka pikkuhiljaa läpäisevät koko kentän ja kaikki sitoutuvat niihin juttuihin.

RM: Voisin kysyä siitä vielä tarkemmin. Pilotissa on väitöskirjoille kolmen vuoden aikataulutavoite. Onko teillä tehty tällaista 3+1-mallia, että yliopisto tukee sitä neljättä vuotta? Oletko te linjanneet siitä mitään?

TM: On linjattu, että meillä on 2 mallia tähän, joka liittyy just siihen, että se 3 vuotta on kuitenkin vähän liukuva. Itse ajattelen, että väitöskirja tarvitsisi saada valmiiksi 3–4 vuodessa. En ainakaan itse ajattele, että väitöskirjan aloituksesta valmiiksi valmiiseen tutkintoon, että se tavoite edes olisi se 3 vuotta. 3 vuodessa väitöskirja ehkä menisi esitarkastukseen, jolloin se kokonaisprosessi vie kuitenkin sinne lähemmäs 4 vuotta. Pulmaksi ja yleisempikin pulma on tässä tutkijanuralla siirtymävaihe väitöksestä tai oikeastaan esitarkastuksesta siihen postdoc-vaiheeseen. Siinä voi olla rahoituksellisia ongelmia. Se vaatii myös tukea, että mitä pitää miläkin alalla tehdä sen postdoc-vaiheen kanssa.

Meillä siis ei ole lupaus. Tässä on ehkä erilaisia malleja ja eri piloteissa on ehkä erilaisia linjauksia. Me ei missään tapauksessa voida luvata neljättä vuotta. Pitää olla näyttöjä, mutta sitten kun ne näytöt on olemassa, ja kun se lupaus on, tarkoitan väitöskirjatutkijan puolelta lupaus, että kyllä se siitä valmistuu, niin kyllä me se hoidetaan, ei mitään ongelmaa.

Mutta meidän innovaatiomehan tältä osin on tällainen 3+2-malli eli siirtymävaiheen postdoc-rahoitus, jota voi hakea. Me on tätä rahoitusta myönnetty ensimmäisen kerran viime syksynä, joka osoittautui, kun olen keskustellut niiden ihmisten kanssa, sellaiselta, että se tuli todella tarpeeseen. Sitä voi hakea nyt jo aiemmatkin, koska se ei koska pelkästään pilotti-ihmisiä, vaan ihan kaikkia meidän väittelijöitämme riippumatta siitä, oletko tehnyt sitä väitöskirjaa 3 vuotta tai vaikkapa 7 vuotta. Meidän siirtymävaiheen rahoitustamme voi hakea postdoc-vaiheeseen, kun väitöskirja on pantu esitarkastukseen. Se on 2 vuoden rahoitus ja olet aluksi väitöskirjatutkijana, kunnes olet tohtori, ja sen jälkeen se muuttuu postdoc-tutkijaksi. Idea on se, että voit hakea sitä myös väittelyn jälkeen, että kun olet valmis tohtori, niin vuoden ajan siitä väittelystä tai se menee jotenkin kalenterivuositain. Käytännössä noin vuoden ajan. Se on tarkoitettu nimenomaan siihen vaiheeseen, kun olet nuori tohtori tai tulossa juuri nuoreksi tohtoriksi ja tarvitset starttirahoitusta seuraavaan vaiheeseen.

Akatemian tutkijahaussa on 2 vuoden odotus. Millä se rahoitetaan sen ajan? Apurahoilla tai missä sattuu hankkeelta, jos olet onnellisessa asemassa. Mutta jos et ole, niin tämä on just se, mihin me tähtäämme täällä 2 vuoden siirtymävaiheen rahoituksella. Ideamme on, että sinä aikana ruvetaan perustamaan omaa tutkimusryhmää, haetaan muuta rahoitusta ja alan riippuen aika monella alalla siinä vaiheessahan pitää lähteä muualle, pois omasta yliopistosta. Me autamme siinä ja kannustetaan siinä. Ajatus siinä on, että me pidämme hyvää huolta meidän hyvistä tutkijoistamme. Kun he on käyneet siellä jossakin muualla, niin he palaavat meille professoreiksi.

RH: Joo, tosi kiinnostavaa kuulla, että olette kehittänyt tällaisen mallin, kun tämä nyt on vielä suhteellisen uusi tämä Akatemian linjaus, että siihen tulee se 2 vuoden gäppi. Kiva kuulla, että tällaista on. Onko tämä siis kaikissa tiedekunnissa eli koko yliopistossa?

TM: Joo, nämä esimerkit, mitä olet tässä sanonut, niin ne ovat yliopistotasolla, kuten 10-prosenttinen työsopimus apurahatutkijoille. Niitä on ollut iät ja ajat kaikissa yliopistoissa, tutkimusryhmissä ja yksittäisillä laitoksilla, mutta meillä se on yliopistotasoinen lupaus, että näin tapahtuu. Kyllähän se alkuvaiheessa aiheutti - liittyen kysymykseesi tästä taloudesta - niin joillekin laitoksella nikotusta, että kyllähän tämä meillä maksaa, mutta sitten vaan keskusteltiin.

Samoin tämä siirtymävaiheen rahoitus, niin se on yliopistotasoinen malli, johon sitten eri tiedekunnat omien tarpeidensa mukaan panee erilaisen määrän paikkoja, jotka ovat osa tällaista tutkijakoulutusrahoitusta. Jokainen tiedekunta päättää, että haluaako ne varsinaisia väitöskirjatutkijarahoituksia vai näitä siirtymävaiheen rahoituksia. Viime syksynä tämä malli oli ensimmäisen kerran käytössä ja me jaoimme rahoitusta 7 ihmiselle ja kysyntä oli tosi iso. Meillä oli noin 60 hakijaa, jotka olivat tosi hyviä hakijoita. Tälle oli selvästi tarvetta, mutta sehan vaihtelee aloittain. Esimerkiksi luonnontieteestä sanottiin aika selvästi, että kyllä parhaat työllistyvät ryhmissä. Vahvat ryhmät pitää huolta ja ovat varautuneet jo siihen. Mutta ihmistieteissä ei ole tällaista kulttuuria ja ollaan enemmän yksilötoimijoita, niin siellä tämä oli todella tarpeellinen.

RM: Hyvä. Mennään vähän kevyempiin kysymyksiin, kun lähestytään loppupuolta tässä podcastista. Olet tosi aktiivinen sosiaalisessa mediassa ja olet vaativassa akateemisen johtajan tehtävässä. Kerro meille, miten pystyt siihen ja miten sen koet. Se varmaan antaa myös sinulle paljon, sillä muuten et olisi vaikuttajana siellä sosiaalisessa mediassa. Voitko avata vähän ajatuksiasi siitä roolistasi sosiaalisessa mediassa?

TM: Mulla se juontuu siitä, että työskentelin opiskeluaikana ja jo ennen opiskeluaikaa ja sen jälkeen toimittajana, vaikka mulla ei ole siihen koulutusta, sillä olen juristi. Hain jopa opiskelumaan viestintää. Jo silloin, kun olin oikiksessa, olin todella kiinnostunut viestinnästä. Olen koko elämäni ja työurani ajan seurannut kaikenlaisia viestinnän virtauksia, ja viestintä ilmiönä kiinnostaa minua. Siihen liittyy monenlaisia puolia, kuten se, että podcasteissa on esimerkiksi mukava olla ja muita tämän tyyppisiä asioita. Tykkään kirjoittaa kolumneja ja kaikkea tällaista.

Tämä sosiaalinen media on osa kiinnostustani, mitä haluan tehdä elämässäni. Se on myös harrastus. Sosiaalinen media on hirmu palkitsevaa nimenomaan sen keskustelun ja vuorovaikutuksen kautta. Aiemmin kun Twitter oli vielä järkevä paikka, nykyisin en voi sitä kenellekään suositella, niin käynnistin siellä keskusteluita. Jos kysyin vaikkapa tästä 10 prosenttisesti jutusta tai tuosta siirtymävaiheen rahoituksesta, niin silloin kun niitä valmisteltiin, niin

kerroin, että tällaista valmistellaan ja onko tähän jotain evästyksiä. Sain todella hyvää palautetta ja todella hyviä ideoita siihen, että miten tämän voisi tehdä paremmin.

Se oli minulle myös yksi johtamisen väline. Nythän Twitterissä ei enää sellaista kannata yrittääkään. Tänä päivänä yritän näitä ammatillisia avauksia tehdä tuolla LinkedInissä ja olen huomannut, että se toimii ihan hyvin. Tuossa maailmassa, kuten tiedätte, siis sosiaalisessa mediassa mitataan asioita näytöille, että kuinka paljon se saa huomiota. Parhaimmat juttuni Twitterissä sai parhaillaan 100 000 näyttöä, mutta nyt LinkedInissä olen vielä aloittelija, eikä mulla ole siellä kauheasti seuraajia. Panostan nyt vasta siihen. Olen saanut kuitenkin jotain 7 000 näyttöä ihan asialla eikä hypellä, vaan nimenomaan esitän kysymyksen ja sitten ihmiset tulee ja vastaa. Tulen jatkossa panostamaan siis LinkedIniin.

Minulle koko sosiaalinen media on tällainen vuorovaikutusalue, jolla pääsen keskustelemaan asioista. Totta kai ymmärrän ja kaikki sosiaalisen median parissa toimivat ihmiset tietävät, että väliin pitää panna myös hömppää, kissakuvia tai jotakin muuta, jota olen nyt esimerkiksi harjoitellut. Sosiaalinen media elää, että vasta tässä oikeastaan tämän kevään aikana olen ruvennut opettelemaan Instastoorien tekemistä, kun ymmärsin, että joku niitä katselee. En itse katsele Instastooreja, mutta pitää ymmärtää, että tämä viestintämaailma on semmoinen, että jotkut tekevät sellaisia asioita, mitä en itse tee, ja siksi olen nyt ruvennut tekemään niitä Instastooreja. Niistä saan jatkuvasti palautetta, että on tosi kiva nähdä, mitä teen duunissa ja arjessa. Olen ymmärtänyt, että Instastoorimaailma on sellainen, että siellä voin kertoa omassa työroolissani, että mitä arjessani on juuri nyt käynnissä. On kummallista, että se kiinnostaa ketään, mutta jos se kiinnostaa, niin se on minusta ihan hauskaa.

RM: Tämä oli tosi mielenkiintoista ja ehkä selventävääkin kuulla, että sinulla on toimittajan taustaa eli sen täytyy luonnistua, koska pystyt mahdollittamaan sen siinä määrin, kun teet, niin päivääsi, koska jokuhan voisi tehdä pelkästään sitä sillä määrillä, mitä sinä teet.

TM: Joo ymmärrän tuon kysymyksen. Joo, kyllähän meillä kaikilla on mikrotaukoja koko ajan. Ihmiset tekevät erilaisia asioita mikrotauoilla. Jotkut käyvät katsomassa iltapäivälehtien etusivua. Se on aika yleistä ymmärtääkseni. Itse en käy ikinä, sillä minua ei kiinnosta, että mitä nyt joku julkkis on tehnyt. Tiedän paljon ihmisiä, jotka rentoutuvat siitä, kun ne näkevät jonkun lööpön jostain julkkiksestä. Se ei kiinnosta minua pätkääkään, mutta minua kiinnostaa käydä heittämässä joku pieni juttu tai vaikkapa keskusteluun kommentti tai tykkäys johonkin. Esimerkiksi aiemmin en ollut LinkedInissä kauhean aktiivinen, koska en nähnyt siellä mitään järkeviä asioita, koska en tehnyt siellä mitään. Nyt käyn tykkäämässä koko ajan kaikkien yliopistolaisten asioita, kun joku kertoo mitä tahansa, että on saanut jonkun hyvän rahoituksen mistä tahansa yliopistosta ja nyt feedini on tosi kiinnostava. Näen siellä koko ajan vaan yliopistoista asioita. Jos on mikrotauko, se ei vaadi kauhean paljon, kun käyn katsomassa. Nykyisin olen lopettanut Twitterin feedin seuraamiseen. Käyn katsomassa Linkkarissa tai tykkäämässä tai joskus kommentoimassa ”hieno homma” tai ”onneksi olkoon”, ei se ole sen kummallisempaa.

RM: Hyvä. Olet meille hyvä kannustava esimerkki siinä. Viimeiseksi haluttaisiin kuulla vielä siitä, että minkälaisia aiheita näkisit mielellään käsiteltävän Tiedepolitiikka-lehdessä tai jos ajatellaan laajemminkin tieteen tutkimusta tai korkeakoulututkimusta, niin onko jotain semmoisia aiheita, mistä esimerkiksi keskustellaan liian vähän tai mitä ei tutkita? Resonoiko tämä mitenkään?

TM: Tämä kysymys resonoi mieltä ilman muuta. Teillähän on tosi hyvä lehti ja luen sitä, vaikka en podcastejanne kuuntelekaan. Se tutkimusperusteisuus on tietenkin siinä hirmu vahva ja tärkeä asia. Mikä minua teidän jutuissanne aina eniten kiinnostaa, niin sellaiset asiat, jotka jotenkin kiinnittyvät arkeen. Semmoinen, voisiko sanoa abstrakti tiedepolitiikka, jonka äärellä teen koko ajan töitä, eli että luen jotain EU-dokumenttia tai luen jotain TKI-rahoituslakia tai TIN:n strategiapaperia. Sorry nyt vaan, mutta en jaksa aina kauheasti innostua sellaisista, koska siellä toistuu tietyllä tavalla se sama tarina vuosikymmenestäkin jopa toiseen.

Se, mikä aidosti aina kiinnostaa uutisoinnissa yliopistoihin liittyen tai tiedepolitiikkaan liittyen, kun tulee arki esille ja jotkut havainnot siitä. Otetaan nyt vaikka esimerkki siitä, että miten tutkijat kohtaavat vihapuhetta. Sitä on sinällään laajalti käsitelty, niin kyllä luen aina ihmisten henkilökohtaiset avautumiset tai kokemukset tämän tyyppisistä asioista.

Jos otetaan koulutuspuolella esimerkki, mistä olettekin kirjoittaneet paljon, että miten koronan jälkeinen etä- ja lähiopetuksen tasapaino toimii ja minkälaisia pedagogisia ratkaisuja siinä on voitu tehdä ja miten opettajat kokevat sen ja miten opiskelijat sen kokevat. Opiskelijavaliinnat on olleet minulle aina hirmu läheinen asia, josta teillä on myös ollut aika paljon kirjoituksia, joka on semmoinen arjen asia, jossa on paljon pelissä henkilökohtaista kokemusta ja pelkoja myös siitä, että pääseekö vai eikö pääsee. Vanhemmat ovat tietenkin hirmu aktiivisia tuolla kentällä.

RM: Ainakin osittain tuohon tullaan vastaamaan ensi vuoden puolella ilmestyvässä Akateeminen vastarinta -teemanumerossa, jossa on vierailevat päätoimittajat. Se ei ole meidän käsissämme, mutta siellä varmasti tulee ainakin sitä akateemisen työn arkista kokemusta.

TM: Sain kirjoittajakutsun, mutta en jotenkin kokenut teemaa itse omakseni.

RM: Joo, me odotamme innolla, että mitä sieltä saadaan käsiimme.

TM: Odotan myös sitä. Nehän ovat olleet todella valtavan kiinnostavia.

Luen todella kiinnostuneena kaikkea tällaisia asioita, jotka koskevat yliopistoja. Fantastinen yliopistouudistus -kirja tämmöisenä tutkimuksellisenä kirjana oli hieno. Tarvitsemme tämän tyyppisiä puheenvuoroja yliopistokeskusteluun ehdottomasti.

RM: Hyvä. Kiitos oikein paljon, että lohkaisit aikaasi tulla tänne meidän vieraakseen ja oikein hyvää kevättä!

TM: Kiitos samoin! Oli mukava käydä keskustelemassa teidän kanssanne.

MH: Kiitos Tapio, hienoa, kun olit, kiitos!