



Konkreettisia tekoja yliopistonlehtoreiden urapolun kehittämiseksi

Seitsemän humanistisen tiedekunnan professoria otti ansiokkaasti kantaa Helsingin yliopiston omaan sovellukseen vakainaistamispolkujärjestelmästä (”Urapolun ongelmat suomalaisissa yliopistoissa”, *Tieteessä tapahtuu* 6/2018). Kirjoittajat osoittavat ne moninaiset ongelmat, jotka ovat seurausta siitä, että Yhdysvalloista omaksuttua *tenure track* -järjestelmää ei ole kyetty mielekkäällä tavalla nivomaan aiempiin, olemassa oleviin rakenteisiin. Jatkamme keskustelua yhdestä kirjoituksessa esille nostetusta kipukohdasta, eli yliopistonlehtorien asemasta. Siitä yllämainitut professorit toteavat muun muassa seuraavaa (s. 61–62): ”Heidän [yliopistonlehtoreiden] tilanteensa on anomaalinen, koska vakainaistettujen lehtorien opetusvelvollisuus on kansainvälisesti katsoen suuri eikä etenemismahdollisuuksia juuri ole”.

Helsingin yliopiston henkilöstöjohtaja Tiia Tuomi vastasi professorien avaukseen yleisellä tasolla (”Helsingin yliopisto kehittää urapolkujaa”, *Tieteessä tapahtuu* 1/2019) eikä valitettavasti juurikaan valottanut yliopiston johdon näkemyksiä kannanotossa esitettyihin konkreettisiin epäkohtiin.

Yliopistonlehtoreiden urapolun olemattomuus tuli esille myös ehdotuksissa, joita jätettiin Helsingin yliopiston strategiatyötä varten avattuun avoimeen kyselyyn tammi–helmikuussa 2019. Professori Kari Rummukaisen ehdotuksen perusajatus näkyi useissa vastauksissa: ”Urakehityksen umpikuja tulee poistaa, ja tutkimuksessa ja/tai opetuksessa erittäin ansiotuneiden yliopistonlehtoreiden tulee olla mahdollista edetä professoreiksi.” Strategiassa tärkeä eettinen aspekti tulisi ulottaa myös henkilöstökysymyksiin.

Helsingin yliopistossa toteutettu koulutusohjelmamuudistus (niin sanottu Iso pyörä) on joiltain osin parantanut, mutta myös mutkistanut yli-

opistonlehtoreiden tilannetta. Nyt monet toimivat ohjelmien tai osastojen johtotehtävissä oman toimensa ohella ja vaikka saavatkin tiettyä arvonnosta akateemisesta ja pedagogisesta johtajuudesta, se tapahtuu ilman edes aloittelevan professorin palkkausta. Samaan aikaan toteutettu hallinnon uudistus toisaalta toi yliopistonlehtoreille mittavan määrän aiemmin hallintohenkilöstön tekemää työtä – ilman että tätä kovin systemaattisesti huomioitaisiin laskemalla lehtoreiden opetusvastuuta suhteessa näiden hoitamiin hallinnollisiin ja muihin luottamustehtäviin. Velvollisuuksien ja yliopiston kehittämistehtävien kasvaessa tutkimuskentällä meritoitumiseen jää entistä vähemmän aikaa.

Vaikka yliopistolehtoreiden urapolkuun liittyvät ongelmat yhdistävät eri yliopistojen henkilöstöä, käytännöt vaihtelevat. Toivommekin yleistä keskustelua seuraavista toimenpiteistä, jotka rakenteellisia korjauksia valmisteltaessa voisivat olla suhteellisen helposti järjestettävissä eri yksiköiden toimesta:

SAPATTIJÄRJESTELMÄ. Otetaan käyttöön samanlainen sapattijärjestelmä kuin Helsingin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa (Dekaanin päätös 14/2017), jonka perusteella toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat professorit ja yliopistonlehtorit voivat hakea puolen vuoden mittaiselle tutkimuskaudelle joka neljäs vuosi. Päätöksen tarkoitus on tukea erityisesti ulkomaille lähtemistä. Vastaava päätös helpottaisi oleellisesti yliopistonlehtoreiden liikkuvuutta ja mahdollistaisi tutkimukseen syventymisen, mikä on laadukkaan julkaisemisen edellytys. Mikäli tällaista päätöstä ei jostain syystä voida tehdä, vähennettäisiin yliopistonlehtoreiden työsuunnitelmassa opetustunnit joka neljäs vuosi puoleen, ja vakituisen opettajan tutkimuskaudesta aiheutuva opetusvajetta tuettaisiin rahoittamalla 2–3 tuntiopetuskurssia.

PROFESSUURIEN SIIAISUUS. Professorien sijaisuuksien täyttäminen niiden pituudesta riippumatta toteutettaisiin aina ensisijaisesti sisäisellä kutsulla tai haulalla, ja mikäli asiaan nimitetty valmisteluryhmä ei löydä pätevää ehdokasta, sijaisuus avataan tämän jälkeen ulkoiseen hakuun. Professorien tutkimusvapaiden ajaksi heille nimitettäisiin aina yliopistonlehtori sijaiseksi, mikäli tieteenalalla on tähän pätevä henkilö. Nyt osa töistä jää joka

tapauksessa usein yliopistonlehtoreiden hoidettavaksi, eikä tästä jää jälkeä ansioluetteloon. Molemmat toimet antaisivat yliopistonlehtoreille arvokasta kokemusta professuurin hoitamisesta.

OPETUSVASTUIDEN TASAPAINOTTAMINEN. Osalla *tenure track* -apulaisprofessoreista on huomattavan pieni opetuskiintiö, jolloin yhä kasvava osuus koulutusohjelmien ja tiedekuntien opetuksesta tulee yliopistonlehtoreiden ja täysprofessorien harteille. Opetuksen ja tutkimuksen suhteen uudelleenarviointi ja opetusvastuiden kohdennettu tasapainottaminen hyödyttäisivät kaikkia osapuolia.

Ehdottamamme toimenpiteet välittäisivät työhyvinvoinnin ja -motivaation kannalta tärkeää viestiä siitä, että yliopistot ovat halukkaita tukemaan ja kannustamaan omia, työnsä moitteetta tai suorastaan erinomaisesti hoitaneita henkilöitä urallaan eteenpäin. Ne myös viestisivät uusissa rekrytointitilanteissa siitä, minkälainen työnantaja yliopistolaitos haluaa olla. Uudistukset helpottaisivat kaikilla portailla olevien tutkijoiden asemaa, sillä lehtoraatin lyhytaikainenkin sijaisuus – tai edes opetustehtävien hoito tuntiopetuksena – on tärkeä meriitti *post doc* -tason tutkijoille. Opetustehtävät ovat heille yksi askel kohti esimerkiksi Suomen Akatemian hankerahoitushauissa välttämätöntä dosentuuria. Edelleen monet *tenure track* -putkessa olevat nuoremmat tutkijat tarvitsisivat laajempaa ja monipuolisempaa opetuskokemusta. Tämä kaikki myös lisäisi opiskelijoiden mahdollisuutta nauttia nykyistä laajemmasta määrästä viimeaikaisimpaan tutkimukseen perustuvaa opetusta. Ylipäänsä opetuksen ja tutkimuksen kategorinen erottelu on vanhahtavaa, eikä tue tutkimusperustaista opetusta tai vastaavasti opiskelijoiden integroimista tutkimustoimintaan.

Turun yliopisto on kuitenkin lähtenyt juuri tälle erottelun linjalle, laittaessaan nyt määräaikaisina ketjutettuja yliopistonlehtorin tehtäviä auki joko vakinaisen yliopisto-opettajan tai kolmevuotisen tutkijatohtorin nimikkeillä. Koska dosenttitasoisia tutkijoita ilman vakinaista työsuhdetta on humanistisilla aloilla paljon, tulee tämä lyhytnäköinen ratkaisu johtamaan yliopisto-opettajiksi valittujen henkilöiden alipalkkaukseen. Turun yliopiston linjaukselle on vaikea nähdä muuta perustetta kuin valtionrahoituksen oletettu maksimointi.

Tuomen vastauksessa mainitaan toivoa herättävästi, että vakinaistamispolkujärjestelmän kehittämisessä tullaan kuulemaan akateemista yhteisöä, ja että ”yliopistonlehtoreiden uramallin kehittämistarve on tunnustettu” (s. 49). Odotamme siis vastaisuudessa tulevamme kuulluiksi, ja onneksi voimme jo nyt sanoa tilannettamme aina suuresti ihmetteleville ulkomaisille kollegoille, että asiaan on tulossa ratkaisevia muutoksia. Yksi hyväksi havaittu tapa toteuttaa tarpeellinen rakenteellinen uudistus olisi Ruotsissa jo pitkään käytössä olleen järjestelmän käyttöönotto. Siinä meritoitunut yliopistonlehtori voi hakea ylennystä professoriksi oppiaineessa, jossa hän on lehtorina. Tämä ei tarkoita, että hänelle tarjotaan vakituisen toimen vaihtamista määräaikaiseksi, eli nykyisenkaltaista *tenure track* -vaihtoehtoa. Hakemus käsitellään samoin ja arvioidaan samoilla kriteereillä, kuin jos kyseinen henkilö hakisi avoinna olevaa professuuria.

ANTTI KORPISAARI, ANTTI LAHELMA, KRISTINA MALMIO, PIA OLSSON, MERJA POLVINEN, ELINA RÄSÄNEN JA KIRSTI SALMI-NIKLANDER

Kirjoittajat Helsingin yliopiston humanistisen tiedekunnan vakinaisessa tehtävässä olevia yliopistonlehtoreita.