

Tässä kirjeessä

1. Jäsentilaisuus urajärjestelmistä
2. Jäsentilaisuudesta mieleen jääneitä asioita
3. Kevätkokouksen pöytäkirja

1. Jäsentilaisuus urajärjestelmistä

Otaniemen TEK-tutkijoiden kevätkokouksen yhteydessä 23.5.2012 pidettiin urajärjestelmiä käsittelevä jäsentilaisuus, jossa Aallon henkilöstöjohtaja Hanna-Leena Livio vastasi tutkijoiden kysymyksiin Aallon urajärjestelmistä. Tilaisuus tuli ilmeiseen tarpeeseen, koska osallistujia oli harvinaisen paljon, yhteensä 24 henkeä.

Tilaisuudessa selvisi monia asioita, mutta paljon jäi vielä epäselväksikin. Aika monen kysymyksen kohdalla nousi eteen, että asiat ovat vielä kesken, mistä syystä varsinaisia vastauksia ei ollut saatavilla.

Urajärjestelmien siirtymäaikaan saimme puristettua vastauksen, että ainakin vuoden 2013 loppuun asti voidaan solmia vanhan järjestelmän mukaisia määräaikaista työsopimuksia. Siitä, ketkä kaikki tämän jälkeen jatkavat Aallon urajärjestelmissä, ei oikein syntynyt selvyttä. Aalto puhuu strategioista ja siitä kuinka paikat määräytyvät strategian mukaisesti, meitä taas kiinnostaa ketkä meistä jatkavat, ja mikä on esim. ulkopuolisella rahoituksella työskentelevien kohtalo. Tässä kohtaa Aallon strategia ei tunnu toimivan. Urajärjestelmäpaikat on tarkoitus perustaa Aallon budjettirahalla, joten ulkopuolisella rahoituksella hyvinkin toimeentulevien tutkijoiden jatko on epäselvä.

Professorien urajärjestelmän paikkoja on saatu avattua huomattava määrä. Kehityksen keskeneräisyys näkyy kuitenkin lehtorien urajärjestelmässä, jonne rekrytointeja on tehty vasta vähän, ja staff scientist -järjestelmässä, jonne ei ole palkattu ketään, ja jonka periaatteetkin tuntuvat olevan auki. Livion mukaan päätösvalta lehtorien urajärjestelmän nimityksissä on kouluilla, siis dekaaneilla. Päätökset voivat muodollisesti tulla HR-ihmisiltä, mutta niiden takana on siis dekaani, joka on oikea osoite kysymyksille. Koulut voivat ilmeisesti

myös päättää lehtorinpaikkojen työn sisällöstä, esim. tutkimuksen ja opetuksen suhteesta.

Tutkimusryhmien kokoja on tarkoitus pienentää. Koulujen sisällä keskimääräinen ryhmäkoko olisi professori ja 6-8 muuta työntekijää; tilaa teknillisellä puolella olisi käytössä noin 200 m². Tyypillinen ryhmä voisi olla professori + lehtori + post-doc + jatko-opiskelijat. Ryhmien määrää on suunniteltu lisäävän kolmanneksella nykyisestä (tulevaisuuden laskelmissa 420 ryhmää). Tämäkin asia on annettu koulujen harkittavaksi.

Professorien määrä tulee kasvamaan, ja professoreita on tarkoitus käyttää opetuksessa. Kielikysymys herätti paljon keskustelua. Tulevaisuudessa maisteritason opetus Aallossa tulee suunnitelmien mukaan olemaan englanninkielistä. Kandidaatintasolla opetus tulee olemaan valtaosin suomenkielistä, mutta kaiken ei tarvitse välttämättä olla suomeksi.

Professorien urapaikoissa ulkomaan kokemus on vaatimuksena jo nyt ilman siirtymäaika, joten paikkaa havittelevien kannattaa pohtia tämä asia kuntoon. Lehtorien uralla ulkomaan kokemus on suositeltavaa, mutta ei vaatimus.

2. Jäsentilaisuudesta mieleen jääneitä asioita

Alla on jäsentilaisuuden jälkeen jäseniltämme kerättyjä ajatuksia sellaisenaan. Ne antanevat realistisen kuvan siitä, mitä mieleen jäi.

Minulle tuli selväksi, että keskushallinto siirtää vastuun kouluille ja dekaaneille tenure trackin toteutuksesta. Oikea keskustelun kohde on siis dekaani. Livio sanoi, että kouluilla on enemmän rahaa kuin koskaan. Voi olla, mutta se ilmeisesti hupenee hallintoon, joka on jalkautettu kouluille, koska toimintarahat ovat pienentyneet. Tenure trackin kautta opetusresurssien lisäämiseen ei näytä olevan varaa, vaan se on nollasummapeliä.

Tärkeä kysymys, joka nousi esiin, on ulkoisella rahalla toimivat tutkijat. Ehkä on omaa saamattomuuttani, mutta en tiedä sitäkään, miten nykyiset 'pysyvät' työsuhteet siirtyvät tenure track -systeemiin.

Se jäi mieleen, että jostain syystä lecturer- ja etenkin muiden toissijaisten trackien positoiden oletettiin olevan myös ns. Aallon rahan perustuvia, vaikka käsittääkseni kysymys on kuitenkin siitä mitä laitoksilla halutaan ja voidaan tehdä (ja siis onko rahaa jostain riittäväällä varmuudella - ja uskooko korkeakoulu laitoksen esittämiin näkymiin). Jos trackien oletetaan toimivan kokonaan Aallon rahalla, niin siellä on taatusti vähemmän porukkaa, mutta tietenkin sinänsä "varmemmalla" pohjalla. Ilmeisesti tässäkin oikea loppupäätelmä oli se, että korkeakoulujen dekaanit päättävät nämä asiat ja linjat.

Minulle keskustelusta jäi mieleen se, että Aallon maailmanluokan tuloksen tekijöiden uskotaan löytyvän siitä pienestä joukosta, jolle positioita urapoluilla on tarjota. Toivotan onnea niille pyrkimyksille, MUTTA kysyn, eikö kannattaisi huomioida se, että MUISTAKIN saattaisi olla tässä tehtävässä johonkin? Vaikka olisi tehnyt tähän mennessä voittopuolisesti "pelkkää" tilaustutkimusta ja raportoinut vähemmän akateemisille areenoille, ei se tarkoita, etteikö voisi toimia toisin uusien suorituskriteerien aikakaudella.

On suorastaan järkyttävää, millainen symboliikka Aallon urajärjestelmä-hehcutuksella on: ikään kuin suuri osa henkilökuntaa voitaisiin tuomita roskasakiksi siksi että a) he ovat tehneet sitä mitä heiltä on toivottu/edellytetty ja mistä heitä on aiemmissa vaiheissa palkittu (esim. hyvä projektipäällikkyyys, rahoituksen hakeminen, yhteiskunnallinen vaikuttavuus) ja b) oletetaan, ettei tällainen henkilöstö kelpaa kunnolla edes tenure-kuvion rinnalle.

Oli varmaan ihan hyvä, etten pyytänyt puheenvuoroa tästä symbolisen ulottuvuuden merkityksestä, koska olisin voinut kiehahtaa ylikierroksille. Se on monella suunnalla aiheuttanut motivaatiovaikeuksia, työpahoinvointia ja paikoin romuttanut aiemman sitoutumisen työnantajaan. Tämäkin on tietysti tehokas tapa karkottaa organisaatiosta väkeä: pistää heidät kilpailemaan keskenään vähistä paikoista auringossa niin, että yhteistyö ja sitä kautta tutkimusprojektikanta vähenee, jolloin väkeä voi laittaa pihalle. Elleivät he ole jo vaihtaneet työpaikkaa oma-aloitteisesti.

Positiivisessa mielessä minulle jäi mieleen, että Aalto tukee monin tavoin tutkijoita jotka ovat järjestelmän ulkopuolella. Ei-väitelleille henkilöille voidaan esim. tarjota taloudellista tukea väitöskirjan loppuun saattamiseen. Rahan määrä vain on valitettavan vähäinen. Keskustelussa kävi ilmi, että rahoitusta saavat harvat, ja liian vähäksi aikaa. Myös väitelleille oli tukea saatavilla, esimerkiksi post-doceille, jotka odottavat tenure track -paikkaa aukeavaksi. Tästä jäi tosin epäselväksi, paljonko rahoitusta voi saada ja onko joku oikeasti sitä saanut. Aika yhteinen mielipide yleisössä tuntui olevan, että tukitoimista on tiedotettu huonosti. Viesti ei ole tavoittanut tutkijoita.

Vallasta minua jäi edelleen askarruttamaan, että onko kouluilla oikeasti niin paljon valtaa lehtorien nimityksissä kuin Aalto väittää. Epäilen Aallolta tulleen niin tiukat ohjeet, että dekaanit eivät uskalla toimia oman päänsä mukaan. HR-kontrollerit on palkattu tekemään "likainen työ", mistä syystä henkilöstölle ei mainosteta sitä, että valta on dekaaneilla.

A. Asia, joka selvisi tilaisuudesta

Lähtökohtana on, että työskentelen ulkopuolisella rahoituksella projektitutkijana. Emme kuulu näihin niin sanottuihin strategisiin huippututkimusyksiköihin, joten toimimme täysin ulkopuolisella rahoituksella. Projekti työllistäisi 4 kokoaikaista tutkijaa ja 1 osa-aikaisen projektipäällikön. Ongelmana kuitenkin on, että me projektitutkijat emme näytä tällä hetkellä saavan muuta kuin 5-7 kuukauden pituisia työsopimuksia. Kyse ei ole rahasta, eikä lähimmästä esimiehestä vaan ilmeisesti jonkin korkeamman osapuolen tahdosta. Nimenomaan tästä syystä tutkijoiden vaihtuvuus on projektissa ollut suuri. Rahaa siis olisi, muttei tekijöitä, vaihtuvuus vaikuttaa myös projektin etenemiseen.

Kuitenkin eilisessä tilaisuudessa minullekin nyt viimein selvisi, että projektitutkijan asema Aallossa on erittäin heikko ja tulevaisuudessa vielä heikompi, varsinkaan kun tutkimuksemme ei kuulu tähän niin sanottuun "strategiseen huippututkimukseen".

Lyhyesti siis sanottuna minulle eilisessä tilaisuudessa selvisi, että minun tulisi etsiä uusi työpaikka itselleni mahdollisimman nopeasti.

B. Asia, joka jäi edelleen epäselväksi

Ulkopuolisen rahoituksen rooli tulevaisuudessa. Eli koko ajan joka paikassa kuulutetaan, että kuinka tärkeää ulkopuolisen rahoitus on Aallolle. Kuitenkin ulkopuolisella rahoituksella työskentelevillä ei selvästikään tule olemaan samanlaisia kehitysmahdollisuuksia ja urapolkuja kuin Aallon rahoilla työskentelevillä. Mikäli Aallon rahat suunnataan pelkästään näihin strategisiin "huippututkimus"yksiköihin, kuinka käy muun tutkimuksen?

Käsittääkseni kuitenkin yksiköt, jotka nimenomaan työskentelevät lähestulkoon kokonaisuudessaan ulkopuolisella rahoituksella tuottavat tutkimusta suomalaisten yritysten tarpeeseen. Mikäli näitä tällaisia yksiköitä on tarkoitus ajaa alas ja keskittyä vain strategiseen huippututkimukseen, niin kuinka voidaan taata tulevaisuudessa esimerkiksi suomalaisen perusteellisuuden tarvitsema akateeminen tutkimus? Jos tämä tosiaan on tarkoitus, tulevaisuudessa ulkopuolinen raha menee muiden yliopistojen ja korkeakoulujen kukkaraan.

Ja eikö Aallon olisi järkevää suunnata edes jonkin verran rahaa projektitutkijoiden vakinaistamiseen? Ainakin meidän yksikössä juuri projektitutkijat valmistelevat uusia hankkeita ja hakevat rahoitusta. Tämän lisäksi pitäisi saada projektia eteenpäin ja julkaista mahdollisimman paljon. Eli hommaa riittää ja silti on ainainen stressi oman työsuhteen jatkumisesta. Lomaankin olisi oikeus ja kannustetaan pitämään, mutta ei tässä tilanteessa oikein uskalla jättää mitään hommia puolitiehen. Tietenkin jos Aallon strategiaan nyt kuuluu ulkopuolisella rahoituksella toimivien yksiköiden alasajo, niin silloinhan suunta tietenkin on oikea.

Taisi tulla nyt hieman vuodatusta ja tajunnan virtaa, mutta tällaiset ajatukset nyt jäivät päällimmäisiksi eilisestä tilaisuudesta.

Selvisi: Epätietoisuutta on kestettävä ainakin 2013 syksyyn tai vuoden loppuun asti, koska opettajien urapolku ja kandiudistus kytkeytyvät niin vahvasti toisiinsa.

Epäselvää: Mikä on professoreiden ja mikä HR:n rooli henkilöstökysymyksissä, sekä laitostasolla että ketjussa Yliopiston johto - koulu - laitos. Onko niin, että koulujen itsenäisyys on rahan tmv. resurssien jaon takia käytännössä vain nimellistä? Ehkä professorit

joskus lankeavat tilaisuuteen käyttää HR:ää ikävien uutisten välittäjinä, tai jopa jättävät hankalat asiat HR:lle. Jos tilanne tosiaan joskus sellainen, ettei professori voi käynnistää (sallia käynnistettävän) projektia, vaikka siihen olisi rahaa ja henkilö, koska HR niin sanoo, niin todella pielessä on yliopiston johdon ja professorien välinen kommunikaatio.

Minulle ainakin selvisi se, että valmistelut on vielä vaiheessa ja pallo näyttää olevan kouluilla useimmissa asioissa. Toinen totuus on varmaan että strategia on päästä huipulle ja se ei tapahdu karsimatta "strategiaan sopimattomia" henkilöitä pois.

Epäselväksi jäi ainakin:

1) Onko tarkoitus siirtää nykyinen henkilöstö systemaattisesti uusiin urajärjestelmiin, vai onko urajärjestelmiin pääsy käytännössä sisäisen tai avoimen haun kautta? Livio toki mainitsi että kutsumenettelyä voidaan käyttää, mutta ei selvinnyt missä määrin tarkoitus on tehdä näin.

2) Yleensäkin ulkopuolisella rahalla toimivan tutkijan asema. Jotenkin järjestelmissä ei ole oikein sellaista paikkaa jossa projekteja pyörittävä tutkija luonnostaan näkee "aha, tuolla minä tulen olemaan." Tenure-track on professoriksi aikoville ja lehtori optuspainotteinen.

3) Uraputkijärjestelmien vakinaistamiseen tarvitaan Aallon rahaa. Mistä tämä tulee? Valtiolta ei tule rahaa sen enempää kun ennenkään, joten tämä tarkoittanee projektirahan verottamista ja näin kerätyn rahan jakamista takaisin.

Mieleen jäänyttä:

Aallon strategia määrittelee vahvasti, mitä tutkimusta ja toimintaa tuetaan ja minkä annetaan hiipua pois. Kouluille annetaan mahdollisuus tehdä ehdotuksia, mutta niillä on heikot mahdollisuudet toteutua, jos ne eivät noudata strategiaa. Paikallistasolla HR-koordinaattorit valvovat, että ehdotetut nimitykset ja työsopimukset noudattavat niin Aallon kuin koulun omaa strategiaa, ja jos näin ei ole, ehdotus hylätään. Dekaanin on virallinen päättävä taho, jonka ohjeiden mukaisesti HR-koordinaattori yrittää toimia.

Kouluille annetaan monenlaisia asioita harkittavaksi, mutta kun rahoituskuvio on melkoisen epäselvä, kouluilla ei juuri ole pohjaa tehdä moneenkaan asiaan järkeviä ehdotuksia.

3. Kevätkokouksen pöytäkirja

Kevätkokouksen pöytäkirja löytyy verkkosivuiltamme osoitteesta <http://www.tek.fi/index.php?id=616>