

Tieteentekijät ja monimuotoinen korkeakoulutus

Hyväksytty hallituksen kokouksessa 13.12.2024

Sisällys

Johdanto	2
Korkeakoulujen rahoitus ja ohjaus	3
Korkeakoulujen kansainvälistyminen	5
Henkilöstön urat ja urakehitys sekä osaamisen kehittäminen	6
Digi- ja hybridiopetus	10
Korkeakoulutuksen työelämätaidot ja -yhteydet	12
Työaika-asiat.....	13
Opiskelijoiden ohjaus ja hyvinvoinnin tuki	15
Viitteet	17

Johdanto

Korkeakoulujen toimintaympäristöön vaikuttavat monenlaiset kehityskulut ja ilmiöt, jotka ovat sekä paikallisia, kansallisia että kansainvälisiä. Viime vuosina toimintaympäristöä ovat muokanneet muun muassa muutokset hallitusten talouspolitiikassa sekä koronapandemian kaltaiset maailmanlaajuiset ilmiöt. Samalla Suomen poliittiset päättäjät kautta puoluekentän ovat sitoutuneet tutkimus- ja kehitystoiminnan resurssien kasvattamiseen.

Korkeakoulujen ohjaus ja talous on ollut 2020-luvulla moninaisten muutosten ja haasteiden keskellä. Näillä muutoksilla on ollut vaikutuksia myös korkeakoulujen henkilöstön osaamistarpeiden päivittämiseen sekä hyvinvointiin. Seuraavassa keskitymme erityisesti korkeakouluhenkilöstön näkökulmaan ja toimintaedellytyksiin. Sekä yliopistoja että ammattikorkeakouluja tarkastelevissa huomioissa käytämme termiä *korkeakoulu*. Sen sijaan yliopistoja koskevissa huomioissa käytämme kohdennettua termiä *yliopisto* ja ammattikorkeakouluja koskien *ammattikorkeakoulu*. Tämä linjapaperi on Tieteentekijöiden korkeakoulutuksen muutosta käsittelevän työryhmän 2024 laatima päivitys liiton aiempaan linjapaperiin [Tieteentekijät, korkeakoulutuksen muutos ja jatkuva oppiminen](#) (2020).



Korkeakoulujen rahoitus ja ohjaus

Kansalliseksi tavoitteeksi on asetettu, että vuonna 2030 vähintään puolet nuorista aikuisista suorittaa korkeakoulututkinnon. Tavoite on kunnianhimoinen ja oikeansuuntainen. Tavoitteen toteutuminen edellyttää merkittävää tutkintomäärien nostamista. Osaamistason nosto ei saa kuitenkaan tapahtua korkeakoulutuksen laadusta tinkimällä. Korostamme, että laadukkaan korkeakoulutuksen järjestäminen edellyttää asianmukaisia resursseja. Mikäli riittäviä resursseja ei ole turvattu, ei korkeakoulujen aloituspaikkoja tule mielestämme lisätä.

Korkeakoulujen koulutusvastuujärjestelmää on uudistettu osana neuvotteluita sopimuskaudelle 2025–2028, vaikka opetus- ja kulttuuriministeriö ei ole lähtökohtaisesti osoittanut lisärahaa mahdollisiin uusiin koulutusvastuisiin (ks. OKM kirje: Korkeakoulujen valmistautuminen sopimuskauteen 2025–2028, 23.10.2023). Ministeriön linja ei nähdäksemme ole oikeansuuntainen kansallisten tavoitteiden kanssa. Uusilla koulutusvastuilla korkeakoulut vastaavat suoraan yhteiskunnan osaajatarpeeseen. Katsomme, että uudet koulutusvastuut ja niiden puitteissa aloittavat uudet opiskelijat on huomioitava korkeakoulujen opiskelijamäärien ja aloituspaikkojen asianmukaisessa rahoituksessa.

Suomalainen korkeakoulujen rahoitusmalli on kansainvälisesti tarkasteltuna poikkeuksellisen tulosperusteinen, mikä vähentää korkeakoulujen autonomiaa ja vahvistaa opetus- ja kulttuuriministeriön ohjausvaltaa. Muun muassa OECD (2021, 15, 33) on selvityksessään kiinnittänyt huomiota suomalaisen rahoitusmallin liialliseen tulosperustaisuuteen ja suosittanut asian vakavaa tarkastelua. Myös Jonna Kosonen on väitöskirjassaan todennut, että ”yliopistoihin kohdistuva talous- ja tulossopimusohjaus kaventaa yliopistojen tosiasiallista toimintakykyä koulutuksen järjestämisessä” (Kosonen 2023, 12).

Korkeakoulujen rahoituksen ja ohjauksen haaste on, että koulutus ja tutkimus (yliopistot) tai TKI-toiminta (ammattikorkeakoulut) erotetaan korkeakoulujen rahoitusmalleissa eri indikaattoreihin. Samalla julkisen T&K-lisärahoituksen kriteeriksi on muotoiltu, että sitä voidaan osoittaa vain tutkimus- ja kehitystoimintaan eikä koulutukseen. Korkeakouluissa opetus perustuu tutkimukseen ja samat ihmiset voivat sekä opettaa että tutkia tai olla mukana TKI-toiminnassa. Korkeakoulut toimivat osin ristiriitaisessa tilanteessa, kun samaan aikaan koulutuksen rahoitus opiskelijaa kohti

niukkenee, mutta julkista T&K-rahoitusta lisätään. Perusrahoitusta lisäämällä ja tuloksellisuusvaatimusta vähentämällä helpotettaisiin korkeakoulujen resurssiongelmia ja vältettäisiin tutkimuksen ja opetuksen vastakkainasettelua. Tieteentekijöiden kanta onkin, että pitkällä aikavälillä korkeakoulujen rahoitusmallin tulosperustaisuutta tulee huomattavasti vähentää nykyisestä ja vakauttavan perusrahoituksen osuutta tulee nostaa. (Ks. myös [rahoitusmalliesityksemme 2019.](#))

Tieteentekijöiden kantana esitämme:

- Vaikuttava osaamistason nosto ei onnistu tinkimällä korkeakoulutuksen laadusta. Osaamistason nostossa on pyrittävä tosiasialiseen, laadukkaaseen ja sisällölliseen osaamistason nostoon.
- Laadukkaan korkeakoulutuksen järjestäminen edellyttää asianmukaisia resursseja. Korkeakoulujen aloituspaikkoja ei tule entisestään lisätä ilman oikein mitoitettuja resursseja.
- Ensimmäistä korkeakoulututkintoa suorittamaan pyrkivien pääsyä korkeakoulutukseen voidaan sujuvoittaa ilman, että jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia kavennetaan kohtuuttomasti. Mahdollisuudet osaamistason nostoon ja osaamisen kehittämiseen on turvattava elämän ja työuran eri vaiheissa.
- Pitkällä aikavälillä korkeakoulujen rahoitusmallien tulosperustaisuutta tulee vähentää ja vakauttavan perusrahoituksen osuutta tulee nostaa.

Korkeakoulujen kansainvälistyminen

Korkeakoulut edistävät merkittäväällä tavalla Suomen kansainvälistymistä. Korkeakoulujen kansainvälistymisen ohella on tärkeää, että korkeakoulut kehittävät yhteisönsä ja organisaationsa toimintatapoja niin, että niissä huomioidaan nykyistä paremmin korkeakouluyhteisön moninaisuus. Kestävän kansainvälistymisen tueksi korkeakoulujen on suositeltavaa laatia oma kansainvälisyysstrategia, jota tukevat myös korkeakoulun tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä kielistrategia, joka ottaa huomioon yhteisön erilaisen kielen käyttäjät. Strategiat ja linjaukset on huomioitava myös opetuksen suunnittelussa sekä opettajien työn tuessa. (Huusko & Nurkka 2024, 67; ks. myös Tieteentekijöiden suositukset ["Kohti toimivaa monikielisyttä!"](#).)

Nykyisin lähes puolet kansainvälistäustaisista tutkinnon suorittaneista poistuu maastamme muutaman vuoden sisällä tutkinnon suorittamisesta. Kansainvälisten osaajien pitovoimaa pyritään parantamaan muun muassa esittämällä pysyvän oleskeluluvan myöntämistä korkeakoulututkinnon suorittaneille, joilla on vaadittava kielitaito. Lisäksi opiskelijoiden maahanmuuton sujuvuuteen tulee kiinnittää huomiota erityisesti oleskeluluvan hakemista ja tunnistautumista nopeuttamalla. Tieteentekijöissä edellytämme, että kansainvälisille opiskelijoille mahdollistetaan suomen tai ruotsin kielen taidon harjoittelu opintojen ohella. Väitöskirjatutkijoiden tulee voida sisällyttää kotimaisten kieltemme opiskelu osaksi yleisiä tohtoriopintoja. Erityisesti opiskelijoille ja väitöskirjatutkijoille on luotava houkuttelevia ura- ja tulevaisuudennäkymiä maassamme.

Tieteentekijöiden kantana esitämme:

- Maahanmuuton sujuvuuteen on kiinnitettävä huomiota erityisesti oleskeluluvan hakemista ja tunnistautumista nopeuttamalla.
- Korkeakoulun kansainvälisyys ja moninaisuus on huomioitava organisaation toiminnassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa sekä kieli- ja kansainvälisyysstrategiassa. Näillä tuetaan kielitietoisuuden opetuksen suunnittelua sekä moninaisten opiskelijoiden opetusta ja ohjausta.
- Kansainvälisille opiskelijoille ja henkilöstölle tulee mahdollistaa suomen tai ruotsin kielen taidon harjoittelu osana opintoja tai työaikaa.

Väitöskirjatutkijoiden tulee voida sisällyttää kotimaisten kieltemme opiskelu osaksi yleisiä tohtoriopintoja.

- Kansainvälisille osaajille, erityisesti opiskelijoille ja tutkijoille, tulee tarjota houkuttelevat uranäkymät maassamme.
- Työtehtävien päätyttyä kansainvälisillä osaajilla tulee olla riittävä aika hakeutua uusiin tehtäviin Suomessa.

Henkilöstön urat ja urakehitys sekä osaamisen kehittäminen

Monien tieteentekijöiden työuraa ja urakehitystä vaivaa työn määräaikaisuus. Näin on etenkin yliopistoissa, missä edelleen 70 prosenttia tutkimus- ja opetushenkilökunnasta työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa ja vain 30 prosenttia vakituudessa. Kuten olemme [Tieteentekijöiden suosituksissa tieteentekijöiden työurien kehittämiseksi yliopistoissa ja määräaikaisuuksien vähentämiseksi \(2021\)](#) todenneet, yliopistojen on tavoiteltava määräaikaisia-vakituisia -suhteen kääntämistä toisinpäin. Jos 30 prosenttia yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilökunnasta olisi määräaikaista henkilöstöä, määräaikaisuus koskisi vain väitöskirjatutkijoita ja muita selkeitä määräaikaisuuksia kuten sijaisuuksia. Määräaikaisten työsuhteiden määrään tulee kiinnittää systemaattisesti huomiota työpaikoilla osana henkilöstösuunnittelua. Muissa kuin väitöskirjatutkimukseen keskittyvässä tutkimus- ja opetustehtävissä on pyrittävä yhä useammin pysyviin työsuhteisiin, joissa on mahdollisuus edetä työurallaan.

Vuonna 2024 käynnistettiin valtakunnallinen tohtorikoulutuspilotti. Pilotin myötä yhä useampi väitöskirjatutkija tekee tutkimusta työsuhteessa, mikä on positiivinen suuntaus. Tohtorikoulutuksen laajentamisen ohella on syytä pitää huolta myös tohtorikoulutuksen laadusta. Tämä edellyttää riittäviä resursseja etenkin väitöskirjatutkijoiden ohjaukseen sekä tohtorikoulutuksen seurantaan ja arviointiin.

Eri yliopistot ovat alkaneet järjestelmällisesti tarjota apurahatutkijoille osa-aikaisia työsuhteita, jotka takaavat aiempaa paremmin asianmukaiset työvälineet sekä aseman osana työyhteisöä. Usein apurahatutkijoiden osa-aikaisen työsuhteen tehtävät liittyvät opetukseen. Vaikka mahdollisuus lisäansioihin ja opetuskokemuksen kartuttaminen

voivat olla tärkeitä tieteentekijän urakehityksen ja ansiotason kannalta, yhteisrahoituksella (samanaikainen työsuhde ja apuraha) toimivien tieteentekijöiden kokonaiskuormitus ei saa kasvaa liiaksi, vaan myös heillä tulee olla mahdollisuus työn ja muun elämän tasapainoon sekä riittävään lepoon ja palautumiseen.

Korkeakoulujen tulee tukea henkilöstöään urasuunnittelussa. Tämä sisältää niin nuorempien tutkijoiden urasuunnittelun tuen osana tohtorikoulutusta kuin muidenkin henkilöstön jäsenten mahdollisuudet keskusteluihin ja tukeen uramahdollisuuksista. Tämä on erityisen tärkeää heille, joiden rahoituslähteet ja mahdollisesti työn muodot vaihtelevat eri tehtävien, työsuhteiden ja apurahakausien välillä. Keskustelu uranäkymistä tulee ottaa kiinteäksi osaksi korkeakoulujen henkilöstösuunnittelua ja esihenkilötyötä. Korkeakoulujen on kiinnitettävä huomiota kaikkien työntekijöiden mahdollisuuksiin edetä urallaan ja kehittyä työssään.

Viime aikoina useammassa yliopistossa on otettu käyttöön vanhemman yliopistonlehtorin tehtävä, mikä on hyvä osoitus siitä, että opettajan urapolkua pyritään vahvistamaan. Sen sijaan *tenure track* -urapolku usean määräaikaisen tehtävän ja uravaiheen kautta kohti pysyvää professuuria on Tieteentekijöiden mielestä kyseenalainen, sillä käytännössä se asettaa tieteentekijät vuosiksi jatkuvalla koeajalle. Tieteentekijät kannustaa selvittämään mahdollisuuksia korkeakoulun sisäisille urapoluille, jotka mahdollistaisivat esimerkiksi meritoituneen yliopisto-opettajan etenemisen yliopistonlehtoriksi tai yliopistonlehtorin etenemisen professoriksi ilman avointa hakua. Urapolkujen luominen ja kehittäminen sisältää myös vastuullisten arviointikriteerien ja -prosessien kehittämisen.

Meritoituminen niin opetuksessa, tutkimuksessa, hallinnossa kuin yhteiskunnallisessa vuorovaikutuksessa on otettava tasapainoisesti ja asianmukaisesti huomioon eri tehtävissä. Nykyisin esimerkiksi yliopistonlehtorin meritoituminen professoriksi ei ole usein mahdollista, vaan opettajien ja tutkijoiden urapolut eriytyvät toisistaan. Henkilöstön urakehityksessä on huomioitava [vastuullisen tutkijanarvioinnin](#) mukaisesti yhä monipuolisemmat meritoitumisen tavat. Nimikkeen ja tehtävän vaativuuden ohella myös palkan tulee nousta uralla edettäessä.

Työssä kehittyminen ei kuitenkaan aina tarkoita tehtävästä toiseen siirtymistä. Esimerkiksi mahdollisuudet liikkuvuusjaksoihin, osallistuminen henkilöstökoulutukseen sekä osaamisen muu kehittäminen tarjoavat tilaisuuksia työssä kehittymiseen ja

osaamisensa kehittämiseen. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) korkeakoulupedagogiikan arvioinnissa 2022–2023 käy ilmi, että korkeakoulujen henkilöstö haluaa nykyistä enemmän muun muassa pedagogista johtamista ja sen osaamista (Toom ym. 2023). Myös pedagoginen johtajuus on tunnustettava osana henkilön meritoitumista.

Eri osa-alueiden huomioiminen meritoitumisessa tukee monenlaisen osaamisen kehittämistä sekä työtehtävien tasaista jakautumista henkilöstön kesken. Myös tiimi- tai yhteisopettajuus voivat tarjota mahdollisuuden uusiin näkökulmiin sekä erilaisen asiantuntemuksen yhdistämiseen ja hyödyntämiseen. Yhteisopettajuus voi lisätä kansainvälistäustaisen henkilöstön osallistumista opetukseen. Osana henkilöstön osaamista tulee huomioida lisäksi muun muassa tekijänoikeuskysymykset sekä avoimen tieteen tuomat systeemiset ja kulttuuriset muutokset tieteentekijöiden työhön. [Avointa tiedettä](#) ja oppimateriaalien avoimuutta on edistettävä niin, että se kunnioittaa oppimateriaalin laatijan tekijänoikeuksia. Oppimateriaalin avaaminen tai muu laajempi hyödyntäminen edellyttää materiaalin laatineen opettajan hyväksyntää, ja on suositeltavaa tehdä kirjallisena sopimuksena. Materiaalin avaamisesta ja käytöstä tulee maksaa myös asianmukaiset korvaukset. Henkilöstön erityisosaaminen ja osaamisen kehittäminen tulee huomioida positiivisesti osana palkkausta.

Korkeakoulupedagoginen osaaminen on sekä opettajien että opiskelijoiden etu ja se tukee opettajien työtä. Moni tieteentekijä haluaa mahdollisuutta osallistua korkeakoulupedagogiseen koulutukseen, mutta heille ei tarjoudu koulutuspaikkaa tai koulutusta ei kyetä sisällyttämään osaksi työaika. Korkeakoulujen onkin huolehdittava, että ne tarjoavat riittävästi mahdollisuuksia osallistua korkeakoulupedagogiseen koulutukseen ja että koulutus on oltava mahdollista tehdä työajalla. Erityisesti yliopistojen puolella korkeakoulupedagogisen koulutuksen saatavuus on huolehdittava riittävälle tasolle, ennen kuin pedagoginen koulutus voidaan asettaa yleiseksi rekrytointikriteeriksi.

Opetustyö moninaistuu opiskelijoiden ja opetusta antavien henkilöiden moninaistuessa. Tieteentekijöiden jäsenkyselyn (2022) mukaan myös noin puolet asiantuntijahenkilöstöön kuuluvista vastaajista osallistuu opetustehtäviin, kuten tiedonkeruuseen ja -hallintaan liittyvän opetuksen tarjoamiseen (Puhakka 2023, 106–108). Tieteentekijöiden [kyselystä nuoremmille tutkijoille](#) (2024, 12) selviää, että merkittävä osa jo väitöskirjatutkijoista antaa opetusta ja ohjausta korkeakouluissa. Näin

ollen opetus- ja ohjaustyöhön tarvittava tuki ja perehdytys on huomioitava kokonaisvaltaisesti eri tehtävissä ja uravaiheissa.

Tieteentekijöiden kantana esitämme:

- Yliopistoissa tulee kääntää nykyinen opetus- ja tutkimushenkilöstön tilanne 30 prosenttia vakinaisia ja 70 prosenttia määräaikaista toisinpäin.
- Muissa kuin väitöskirjatutkimukseen keskittyvissä tutkimus- ja opetustehtävissä on pyrittävä yhä useammin pysyviin työsuhteisiin.
- Tohtorintutkintojen määrällisen noston ei tule vaikuttaa kielteisesti tohtorikoulutuksen ja ohjauksen laatuun.
- Yhteisrahoituksella (samanaikainen työsuhde ja apuraha) toimivien tieteentekijöiden kokonaiskuormitus ei saa kasvaa liaksi, vaan heilläkin täytyy olla mahdollisuus työn ja muun elämän tasapainoon sekä riittävään lepoon ja palautumiseen.
- Korkeakoulujen tulee edistää kaikkien työntekijöidensä mahdollisuuksia edetä urallaan. Tämä edellyttää korkeakoulujen sisäisten urapolkujen kehittämisen mm. mahdollistamalla meritoituneen yliopisto-opettajan etenemisen yliopistonlehtoriksi tai yliopistonlehtorin etenemisen professoriksi ilman avointa hakua. Urapolkujen ja -mallien kehittäminen edellyttää myös arviointikriteerien ja -prosessien laatimista. Nimikkeen ja tehtävän vaativuuden ohella uralla eteneminen tulee näkyä myös palkkauksessa.
- Korkeakoulujen henkilöstön urakehityksessä ja meritoitumisessa on huomioitava vastuullisen tutkijanarvioinnin mukaisesti yhä monipuolisemmat meritoitumisen tavat.
- Samassa tehtävässä jatkavalle työntekijälle tulee mahdollistaa työssä kehittyminen ja osaamisen uudistaminen.
- Erityisesti yliopistojen puolella korkeakoulupedagogisen koulutuksen saatavuus on huolehdittava riittävälle tasolle, ennen kuin pedagoginen koulutus voidaan asettaa yleiseksi rekrytointikriteeriksi.

- Oppimateriaalien avoimuutta tulee edistää niin, että se kunnioittaa materiaalin laatineen opettajan tekijänoikeuksia. Oppimateriaalin avaaminen tai muu alkuperäistä opetustilannetta laajempi hyödyntäminen edellyttää materiaalin laatineen opettajan hyväksyntää. Selkeintä on laatia kirjallinen sopimus materiaalin käyttötavoista, mikä sisältää myös asianmukaiset korvaukset.
- Opetus- ja ohjaustyöhön tarvittava tuki ja perehdytys on huomioitava korkeakouluissa kokonaisvaltaisesti henkilöstön eri tehtävissä ja uravaiheissa.

Digi- ja hybridiopetus

Digi- ja hybridiopetus ovat vakiintuneet osaksi suomalaista korkeakoulutusta erityisesti koronapandemian aikaisen digiloikan jälkeen. Tieteentekijöiden jäsenkyselystä (2022) käy ilmi, että digi- ja hybridiopetus ovat lisääntyneet merkittävästi jäsenistömme keskuudessa (Puhakka 2023, 106–107). Digi- ja monimuotoinen hybridiopetus joustavoittavat opiskelijoiden mahdollisuuksia suorittaa opintojaan, mutta edellyttävät paljon korkeakouluopettajien työaikaa, osaamista ja opetukseen saatavaa tukea. Erilaiset opetuksen muodot lisäävät myös opiskelijoiden tarvitseman ohjauksen määrää.

Korkeakoulujen yhteinen [Digivisio 2030](#) edistää opetuksen digitalisaatiota ja avaa koulutusmahdollisuuksia yhä monipuolisemmin ja useamman saataville. Digivisio haastaa samalla opettajien työaikaa ja osaamista, miten vastata yhä moninaisempien korkeakouluopiskelijoiden tarpeisiin. Opetusmenetelmien moninaistuessa myös opettajien osaaminen monipuolistuu. Vaikka opettajat ja opiskelijat suhtautuvat eri tavoin etä- ja monimuotoisen opetuksen järjestämiseen, opiskelijoiden näkökulmasta digi- ja hybridiosallistuminen sekä niihin liittyvät käytännön taidot tulee nähdä myös osana nykyisten työelämätaitojen kehittymistä (SYL 2023, s. 5–6).

Korkeakoulun vastuulla on järjestää asianmukaiset resurssit ja apuvälineet monimuotoisen opetuksen toteuttamiseksi. Kaikkea teknistä osaamista ei voida vaatia opetus- ja tutkimushenkilöstöltä, vaan laadukas digitaalisten välineiden käyttö edellyttää asianmukaisia resursseja työvälineisiin ja tiloihin sekä tukea ja koulutusta niiden käyttöön.

Tekoäly uudistaa ja haastaa yhä kiihtyvällä tahdilla korkeakouluopetusta, eikä kaikkia tekoälyn uusia vaikutuksia vielä tunneta tai kyetä ennakoimaan. Tieteentekijöissä korostamme korkeakoulujen vastuuta laatia ohjeistukset ja suositukset, miten tekoälyä käytetään ja hyödynnetään opetuksessa, sekä miten mahdollista väärinkäyttöä valvotaan.

Tieteentekijöiden kantana esitämme:

- Korkeakoulun on järjestettävä asianmukaiset resurssit ja apuvälineet monimuotoisen opetuksen toteuttamiseksi. Opetustapojen moninaistuminen on huomioitava opettajien työsuunnitelmissa ja työajan määrittelyssä. Kaikkea teknistä osaamista ei tule vaatia opetus- ja tutkimushenkilöstöltä, vaan laadukas digitaalisten välineiden käyttö edellyttää asianmukaisia resursseja työvälineisiin ja tiloihin sekä tukea niiden käyttöön.
- Korkeakoulujen tulee laatia ohjeistukset ja suositukset, miten tekoälyä käytetään ja hyödynnetään opetuksessa sekä miten mahdollista väärinkäyttöä valvotaan.



Korkeakoulutuksen työelämätaidot ja -yhteydet

Opetusmuotojen moninaistumisen rinnalla korkeakoulutusta haastavat erilaiset yhteiskunnan ja työelämän muutokset ja tarpeet. Korkeakoulutukselta odotetaan yhä toimivampaa työelämäyhteyttä. Työelämärelevanssin katsotaan usein toteutuvan ammattikorkeakouluissa paremmin kuin yliopistostoissa. On kuitenkin muistettava korkeakoulutuksemme duaalimallin systeeminen ero ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen välillä. Vaikka yliopistot kehittävät työelämäyhteyksiä, se tapahtuu eri tavoin eri tieteenaloilla. Yliopistoilla on myös erityinen sivistystehtävä yhteiskunnassamme. [Yliopistolain \(558/2009\)](#) mukaisesti ”yliopistojen tehtävänä on edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa.”

Ammattikorkeakoulujen tehtävä on moninainen ja myös siihen kuuluu sivistys. [Ammattikorkeakoululaki \(932/2014\)](#) määrittelee ammattikorkeakoulujen tehtäväksi ”antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimukseen sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua. Ammattikorkeakoulun tehtävänä on lisäksi harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa.” Lisäksi molempien korkeakoulujen tulee tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen.

Korkeakoulutuksen työelämärelevanssin kehittäminen on huomioitava koko organisaatiossa. Karvin korkeakoulupedagogiikan arvioinnin mukaan opiskelijat havaitsevat ja tunnistavat opettajien ja opetuksen työelämäyhteyttä vähemmän kuin opettajat (Toom ym. 2023, 169). Sama ilmiö on myös koulutuksen kansainvälisissä yhteyksissä. Korkeakoulun on huolehdittava työelämäyhteyksien kokonaisuudesta ja opiskelijoilla on oltava mahdollisuus työelämäorientaatioon opintojensa aikana, missä huomioidaan yleiset työelämätaidot sekä oman osaamisen sanallistaminen. Osana työelämäorientaation kehittämistä korkeakoulun on huomioitava myös opiskelijoiden suuntautuminen tutkijanuralle. Korkeakouluissa ja niiden opetuksen suunnittelussa on kiinnitettävä huomiota siihen, että opetuksessa hyödynnetään ja tehdään näkyväksi opettajien osaaminen, yhteistyökumppanit ja verkostot.

Tieteentekijöiden kantana esitämme:

- Korkeakoulun on huolehdittava työelämäyhteyksien ja -relevanssin rakenteista ja kokonaisuudesta siten, että jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus työelämäorientaatioon opintojensa aikana.
- Korkeakouluissa ja niiden opetuksen suunnittelussa on kiinnitettävä huomiota siihen, että opetuksessa hyödynnetään ja tehdään näkyväksi opettajien osaaminen, yhteistyökumppanit ja verkostot.

Työaika-asiat

Erityisesti opetustehtävissä toimivat tieteentekijät työskentelevät reilusti yli vuosittaisen kokonaistyöajan, joka yliopistoissa on määritelty 1612 tuntiin ja ammattikorkeakouluissa 1600 tuntiin (ks. esim. Puhakka 2023, 88–91). Korkeakoulujen henkilöstösuunnittelussa ja henkilöstön työsuunnitelmissa on turvattava nykyistä paremmin, että henkilöstö kykenee selviytymään tehtävistään työajalla. Työsuunnitelman ja työtehtävien täytyy vastata toisiaan. Saman vaatavuustason tehtävien välillä tulee myös tarkastella, että työntekijöiden velvollisuudet ovat keskenään vertailtavissa ja henkilökohtaista suoriutumista arvioidaan yhdenvertaisesti kunkin tehtävän ja vaatimustason edellyttämällä tasolla.

Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa opetusta mitoitetaan vanhahtavalla kontaktiopetuksen määreellä, mutta siihen perustuvat opetustuntikatot luovat kuitenkin laskentatavan, miten opetusta voidaan sisällyttää kunkin työntekijän työsuunnitelmaan. Modernin korkeakouluopetuksen määritelmän laatiminen ei ole yksinkertaista, sillä opetustavat ja menetelmät moninaistuvat ja uudistuvat jatkuvasti. Haasteista huolimatta tavoitteena tulee olla, että yliopistojen yleiseen työehtosopimukseen muotoillaan nykyaikaista korkeakouluopetusta paremmin vastaava opetuksen määritelmä kuin kontaktiopetus.

Verkko-opetuksen valmistelu edellyttää laajaa tietoteknistä osaamista ja voi joissain tapauksissa vaatia työntekijöiltä kontaktiopetusta enemmän valmisteluaikaa. Toisaalta hybridimuotoinen opetus vie muita opetusmuotoja enemmän aikaa, kun opetus on

valmisteltava sekä lähi- että etäopetusta varten. Myös opetuksen kielellinen moninaisuus lisää valmisteluun käytettävää aikaa. Lisäksi ohjauksen tarve on kasvanut opiskelijoiden ja opetustapojen moninaistuessa (ks. myös Mäki ym. 2021, luku 7). Silti ohjaus tunnistetaan ja huomioidaan edelleen huonosti työajan suunnittelussa. Hyvään oppimiseen kuuluu myös palaute oppimisesta, minkä antamiseen tulee varata opettajien työaikaa.

Uran alkuvaiheessa, uudessa tehtävässä ja uusilla opintojaksoilla opetuksen valmistelu vie enemmän työaikaa kuin kokeneemmilla työntekijöillä, mikä on syytä huomioida työntekijän työajan suunnittelussa. Esimerkiksi yliopistosektorilla uudessa tehtävässä aloittavan opettajan opetustehtäviin käytettävää työaikaa ei tule asettaa työehtosopimuksen määrittelemään enimmäismäärään asti. Lisäksi työehtosopimukseen tulee lisätä keinoja, miten työntekijöiden liiallista kuormitusta ehkäistään ja työsuunnitelmat laaditaan realistisiksi.

Tieteentekijöiden kantana esitämme:

- Korkeakoulujen henkilöstösuunnittelussa ja henkilöstön työsuunnitelmissa on turvattava nykyistä paremmin, että henkilöstö kykenee selviytymään tehtävistään työajalla.
- Monimuotoisen opetuksen valmistelun ja opiskelijoiden ohjaamisen edellyttämä aika lisääntyy, mikä on huomioitava opetushenkilöstön työn suunnittelussa ja työajassa.
- Opetustehtäviin käytettävän työajan suunnittelussa tulee huomioida tilanteet, joissa opettaja on uran alkuvaiheessa tai uudessa tehtävässä.
- Työehtosopimukseen (YO/AMK) tulee lisätä keinoja, miten työntekijöiden liiallista kuormitusta ehkäistään ja työsuunnitelmat laaditaan sitten, että työntekijöille jää mahdollisuus myös osaamisen kehittämiseen, palautumiseen ja vapaa-aikaan.

Opiskelijoiden ohjaus ja hyvinvoinnin tuki

Opiskelijat ovat merkittävä osa korkeakouluuyhteisöä ja opiskelijoiden tilanne ja hyvinvointi heijastuu myös heidän kanssaan työskentelevien opettajien työhön. Korkeakoulujen tulee taata riittävät resurssit ja toimet opiskelijoiden hyvinvoinnin edistämiseen. Myös korkeakoulujen ulkopuolelta tulevat haasteet, kuten opiskelijoiden toimeentuloon liittyvät ongelmat, lisäävät opiskelijoiden kuormittuneisuutta ja haastavat heidän hyvinvointiaan (esim. [KOTT 2024](#)). Tällä on vaikutuksia koko korkeakouluuyhteisöön sekä laajemmin yhteiskuntaan.

Koulutuksen periytyvyys on Suomessa hyvin korkealla tasolla (ks. mm. OECD 2024). Korkeakoulujen opiskelijavalinnoissa on syytä pitää huolta, ettei aiempi koulutuspolku ja opintomenestys vaikuta liiallisesti korkeakouluun siirtymiseen. Korkeakoulutuksen saavutettavuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on tärkeää, että opiskelijavalinnoissa on käytettävissä erilaisia hakuväyliä.

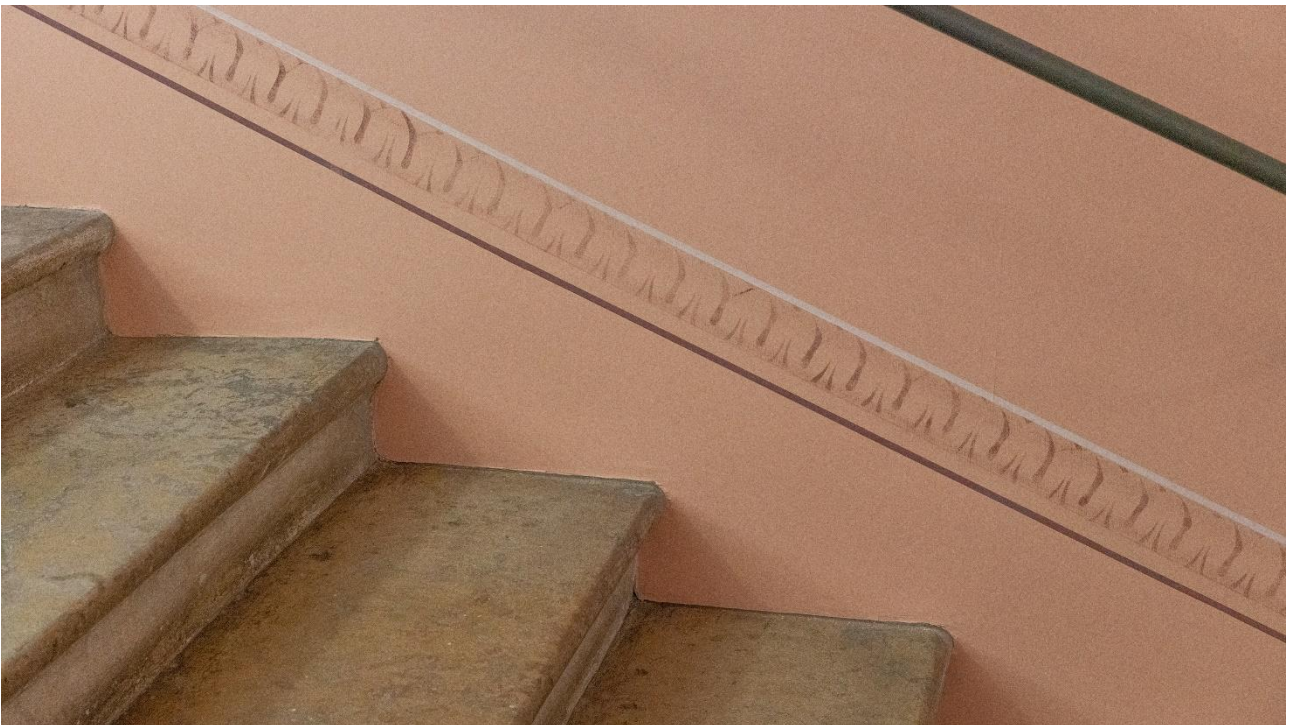
Yli kolmannes (naisista jopa 40 %) korkeakouluopiskelijoista kokee psyykkistä kuormitusta (KOTT 2021). Opiskelijoiden kokema kokonaiskuormitus uhkaa yhä kasvaa, kun heitä edellytetään valitsemaan oikea koulutusala yhä aiemmin sekä valmistumaan nopeammin. Nopeamman valmistumisen vaade ei kuitenkaan tue opintojen aikaista kansainvälistä liikkuvuutta tai opintoihin sisällytettävää monipuolista työharjoittelua. Tieteentekijöissä katsomme, että opiskelijoihin kohdistuvat vaatimukset eivät saa kaventaa heidän mahdollisuuksiaan hankkia monipuolista osaamista sekä työelämätaitoja (ml. kansainvälisyys) opintojen aikana.

Opetushenkilökunnalle on turvattava riittävät resurssit – työaikaa ja valmiuksia – kohdata erilaisia opiskelijoita ja heidän mahdollisia haasteitaan muun muassa opiskelutaitoihin liittyen. Korkeakoulun opettaja on usein ensimmäinen ulkopuolinen henkilö, joka kohtaa opiskelijan opintoihin liittyvät haasteet. Opetushenkilökunnan valmiuksia tukea opiskelijoita heidän opinnoissaan tulee kehittää, jotta opettaja voi toimia rakentavana matalan kynnyksen tukena opiskelijalle. Kuitenkaan korkeakouluopettaja ei yleensä ole terveydenhuollon ammattilainen, eikä korkeakouluopettaja voi olla viimesijaisessa vastuussa opiskelijoiden hyvinvoinnista. Opiskelijoiden hyvinvoinnin edistämiseksi ja vahvistamiseksi tarvitaankin moniammatillista tukea. Tämä edellyttää riittäviä resursseja myös opiskelijaterveydenhuoltoon. Niin opiskelijoiden kuin opettajien on kyettävä

luottamaan siihen, että opetuksen ulkopuolinen muu opiskelijoiden tuki on saatavilla ammattilaisilta.

Tieteentekijöiden kantana esitämme:

- Opiskelijoihin kohdistuvat vaatimukset eivät saa kaventaa heidän mahdollisuuksiaan kerryttää monipuolista osaamista sekä työelämätaitoja (ml. kansainvälisyys) opintojen aikana.
- Korkeakoulujen opetushenkilökunnan valmiuksia tukea opiskelijoita heidän opinnoissaan ja opiskelutaidoissaan tulee tukea ja kehittää, mutta opiskelijoiden hyvinvoinnin edistämiseksi ja vahvistamiseksi tarvitaan moniammatillista tukea.



Viitteet

[Ammattikorkeakoululaki 932/2014.](#)

Digivisio 2030: [Etusivu](#), 07.10.2024.

[Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yliopistolain ja ammattikorkeakoululain muuttamisesta](#) (HE 51/2024 vp).

Helsingin Sanomat (HS) 18.7.2024: [Suomen arvostus syöksyi ulkomaisten osaajien silmissä – ”Romahdus on jo älytön”.](#)

Huusko, Mira & Nurkka, Niina 2024. [Kansainvälisyysosaamisen kehittäminen korkeakoulutuksessa](#). Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi). Tiivistelmät 3:2024.

Kosonen, Jonna 2023. *Yliopiston koulutuksen järjestämisautonomia*. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto, Joensuu 2023.

Korkeakouluopiskelijoiden terveys- ja hyvinvointitutkimus (KOTT) 2021, 2024. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos (THL). Päivittyvä verkkojulkaisu: thl.fi/kott

Mäki, Kimmo, Vanhanen-Nuutinen, Liisa, Nieminen, Veera-Sofia, Mielityinen, Sampo & Ilves, Vesa 2021. [Diginä ja keitaita – korkeakouluopettajat pandemian paineessa](#).

OECD 2021. *Reducing the Precarity of Academic Research Careers*. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers No. 113. Paris: OECD.

OECD 2024. *Education at a Glance 2024: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) tiedote: [Korkeakouluille uudet rahoitusmallit](#), 11.04.2024.

Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) kirje: Korkeakoulujen valmistautuminen sopimuskauteen 2025–2028, 23.10.2023.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) 2021. Korkeakoulujen kestävä kasvun ohjelman linjaukset. VN/17091/2021.

Puhakka, Antero. [Peräkkäin, rinnan ja päällekkäin. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2022](#). Tieteentekijöiden liitto 2023.

Suomen ylioppilaskuntien liitto (SYL) 2023. [Opiskelijalähtöinen digipedagogiikka](#). Suomen ylioppilaskuntien liiton digipedagogiikan visio.

Tieteellisten seurain valtuuskunta: [Mitä on avoin tiede?](#), avointiede.fi -sivusto, päivitetty 19.01.2024.

Tieteellisten seurain valtuuskunta: [Vastuullinen tutkijanarviointi](#), Vastuullinen tiede - sivustoperhe, päivitetty 02.07.2024.

Tieteentekijät ja Professoriliitto 2019. [Kohti vakautta, vapautta ja vastuuta. Ehdotus yliopistojen rahoitusmalliksi](#).

Tieteentekijät 2020. [Tieteentekijät, korkeakoulutuksen muutos ja jatkuva oppiminen](#).

Tieteentekijät 2021. [Tieteentekijöiden suositukset tieteentekijöiden työurien kehittämiseksi yliopistoissa ja määräaikaisuuksien vähentämiseksi](#).

Tieteentekijät 2024. [Kohti toimivaa monikielisyttä! Tieteentekijöiden suositukset kielitietoisuuden ja monikielisten käytänteiden vahvistamiseksi](#).

Tieteentekijät 2024. ["Rakastan tutkimustyötä, mutta kilpajuoksu rahoituksesta väsyttää." Tieteentekijöiden kysely nuoremmille tutkijoille 2024](#).

Toom, Auli, Heide, Tuula, Jäppinen, Ville, Karjalainen, Asko, Mäki, Kimmo, Tynjälä, Päivi, Huusko, Mira, Nurkka, Niina, Vahtivuori-Hänninen, Sann & Karvonen, Aino 2023. [Korkeakoulupedagogiikan tila ja uudistaminen -arviointi](#). Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi). Julkaisut 22:2023.

[Yliopistolaki \(558/2009\)](#).

Tieteentekijöiden korkeakoulutuksen muutosta tarkasteleva työryhmä

Tieteentekijöiden hallitus asetti korkeakoulutuksen muutosta tieteentekijöiden näkökulmasta tarkastelevan työryhmän vuodelle 2024. Työryhmän jäseniksi nimettiin yliopistonlehtori Erkki Pesonen (Itä-Suomen yliopisto), johtava arviointiasiantuntija Mira Huusko (Karvi) sekä Tieteentekijöiden hallituksen edustaja Paula Silvén (Tampereen yliopisto), joka toimi myös työryhmän puheenjohtajana. Työryhmän valmistelijana ja sihteerinä on toiminut erityisasiantuntija Miia Ijäs-Idrobo ja syksyllä 2024 myös korkeakouluharjoittelija Teemu Kovanen.

Työryhmän tavoitteena oli laatia ajantasainen päivitys aiempaan Tieteentekijöiden linjaukseen [Tieteentekijät, korkeakoulutuksen muutos ja jatkuva oppiminen](#), joka laadittiin keskellä koronapandemiaa vuonna 2020. Uudistetut linjaukset *Tieteentekijät ja monimuotoinen korkeakoulutus (2024)* on hyväksytty Tieteentekijöiden hallituksen kokouksessa 13.12.2024.