

HUOM! Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Timonen, H., Drake, M. & Turkulainen, V. (2023). Ammattikorkeakoulujen tutkijanurien houkuttelevuus. AMK-lehti/UAS Journal 4/2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20231123148749>

PLEASE NOTE! This is an electronic self-archived version of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version:

Timonen, H., Drake, M. & Turkulainen, V. (2023). Ammattikorkeakoulujen tutkijanurien houkuttelevuus. AMK-lehti/UAS Journal 4/2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20231123148749>

# Ammattikorkeakoulujen tutkijanurien houkuttelevuus - UAS Journal



Kuva: Hanna Timonen / DALL-E 2.

Hanna Timonen, Merja Drake & Virpi Turkulainen

29.11.2023

Ammattikorkeakoulujen TKI-toiminta on kasvanut voimakkaasti ja muuttuu entistä kansainvälisemmäksi. Monet ammattikorkeakoulut kohtaavat haasteita löytää riittävästi osaajia toteuttamaan korkealaatuista TKI-toimintaa. Kun TKI-toiminnan rahoituksen odotetaan kasvavan lähivuosina, tulee osaajapula korostumaan entisestään (Valtioneuvoston kanslia 2023). Useat ammattikorkeakoulut ovat viime vuosina pyrkineet lisäämään TKI-työn houkuttelevuutta ja vetovoimaansa työnantajana luomalla uudenlaisia työnkuvia. Tutkijanuria ovat kehittäneet muun muassa [Hämeen ammattikorkeakoulu HAMK](#) (2020), [Laurea ammattikorkeakoulu](#) (2021) ja [Haaga-Helia ammattikorkeakoulu](#) (2022). Ammattikorkeakoulujen tutkimuskulttuuri on vielä nuorta, mikä saattaa vaikeuttaa pätevien osaajien houkuttelemista.

Tässä artikkelissa tarkastelemme tutkijuutta suomalaisten ammattikorkeakoulujen kontekstissa. Kartoitamme tutkijaprofiilien kehittämisen haasteita Haaga-Heliassa ja esittelemme lyhyesti eurooppalaisten suositusten ja linjausten tarjoamia mahdollisuuksia uramallien kehittämiseen tulevaisuudessa.

## Tutkijuus ammattikorkeakoulujen kontekstissa

Ammattikorkeakouluissa tehtävä TKI-toiminta on luonteeltaan uutta luovaa asiantuntijatyötä (Tiitinen 2023, 18), joka ei rajoitu ainoastaan tieteellisen tutkimuksen tekemiseen (Rissanen 2023). TKI-toimijoiden osaamisessa kytkeytyvät yhteen esimerkiksi tieto uusimmista tutkimustuloksista, tutkimusmenetelmien ja -prosessien hallinta, monitieteisyys, kyky toimia tiiviissä yhteistyössä sidosryhmien kanssa, käyttäjien osallistaminen uusien ratkaisujen ja sovelluksien yhteiskehittämiseen sekä projektinhallinnan ja kumppaniverkoston johtamisen taidot. Tämän laaja-alaisen osaamisen arvostuksen olisi hyvä näkyä myös TKI-henkilöstön nimikkeissä ja urapoluissa (Tiitinen 2023, 19).

Yliopistojen tutkijanuramallit ovat neliportaisia (Opetusministeriö 2008, Välimaa ym. 2016). Haaga-Heliassa tutkijan urapolulle on sen sijaan tunnistettu kolme eri uravaihetta eli tutkijaprofilia: tutkija, vanhempi tutkija sekä johtava tutkija.

Tutkija on tyypillisesti kouluttautumisvaiheessa oleva TKI-toimija, joka on jo mukana TKI-työssä, mutta samanaikaisesti suorittaa tohtoriopintoja. Tutkijan nimike tuo näkyväksi sen, että vaikka ammattikorkeakouluilla ei ole mahdollisuutta tarjota tohtorinkoulutusta, voi myös tohtoriopiskelija toimia tutkijana ja kytkeä väitöskirjansa TKI-työhön.

Vanhempi tutkija puolestaan on väitellyt, itsenäistymisvaiheessa oleva tutkija, jolla on jo kokemusta myös kansainvälisestä tutkimustyöstä. Hänellä on kykyä mentoroida vähemmän kokeneita TKI-toimijoita sekä vetää laajempia hankkeita. Johtavaksi tutkijaksi voidaan nimetä itsenäistymisvaiheen läpikäynyt tutkija, joka vetää omaa tutkimusryhmäänsä sekä ohjaa nuorempia tutkijoita ja väitöskirjoja.

Vakinaistamiseen päätyvän tenure track -järjestelmään (Pekkola ym. 2021) verrattuna Haaga-Helian tutkijaprofiilit eivät sisällä tietyissä aikapisteissä tapahtuvaa, suoran etenemisen mahdollistavaa arviointia. Sen sijaan tehtävät ovat pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevia ja uralla eteneminen tapahtuu organisaation aloitteesta; vasta organisaation muuttuneet tarpeet käynnistävät arvioinnin osana sisäistä tai ulkoista rekrytointia.

HAMKin ja Laurean tutkijanuramallit ovat puolestaan lähempänä tenure track -mallia: tehtävät alimmilla uraportilla ovat usein määräaikaista ja urapolulla eteneminen tapahtuu tietyllä aikajänteellä tehtävien arviointien sekä niille asetettujen kriteerien saavuttamisen kautta kohti vakinaistamista.

Vaikka ammattikorkeakouluihin on luotu tutkijan urapolkuja, ei soveltava tutkimus rajoitu pelkästään tutkijanimikkeillä toimivien työnkuvaan. Usein tilanne on juuri päinvastoin, sillä suurin osa TKI-toiminnasta toteutetaan edelleen pääosin opetustyötä tekevän henkilöstön turvin (Mäki ym. 2019, 34).

Tutkijaroolien sijaan puhummekin Haaga-Heliassa usein tutkimuksellisista rooleista, joissa TKI-työ on merkittävä osa työnkuvaan. Näihin kuuluvat tutkijoiden lisäksi ainakin yliopettajat, joiden

työssä tavoiteprofiilin mukaan opetuksen ja TKI-toiminnan suhde on 50/50 pitkällä aikavälillä. Tutkimuksellisten roolien käsite auttaa meitä, kun pyrimme soveltamaan erilaisia tutkimustyöhön liittyviä suosituksia ja linjauksia ammattikorkeakoulun kontekstiin.

## **Tutkijuuden kehittämishaasteita**

Selvitimme Haaga-Heliassa tutkimuksellisissa rooleissa toimivien työntekijöidemme suhtautumista TKI-toimintaan keväällä 2023. Selvityksen tavoitteena oli kehittää Haaga-Helian omaa TKI-toimintaa sekä pohjustaa [Human Resources Strategy for Researchers](#) (Euroopan komissio 2023) eli HRS4R-laatuleiman hakemista. Selvityksen kyselyssä 26 vanhempaa tutkijaa tai yliopettajaa 56:sta vastasi 40 kysymykseen esimerkiksi tutkijoiden arvioinnista, urakehityksestä, ammattitaidon kehittämisestä, liikkuvuudesta ja rekrytoinnista. Lisäksi haastateltiin 13 näissä rooleissa tai tutkimusaluejohtajana toimivaa työntekijää.

Selvityksen mukaan Haaga-Helian tutkijat ja yliopettajat arvostivat toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita, kilpailukykyistä palkkaa sekä hyviä työskentelyolosuhteita. Haaga-Heliää pidettiin ylipäätään houkuttelevana työpaikkana.

Suhtautuminen Haaga-Helian tutkijaprofiileihin oli sen sijaan melko kriittistä. Vastaajien kokemuksen mukaan ne eivät todellisuudessa tukeneet uralla etenemistä, koska urakehitys tutkijasta vanhemmaksi tutkijaksi ja edelleen johtavaksi tutkijaksi ei ollut kiinni henkilökohtaisesta ansioitumisesta. Yliopettajat puolestaan kokivat mahdollisuudet sisäisiin siirtymiin joko horisontaalisesti tai vertikaalisesti vähäisiksi. Tutkimustyötä tekevien urakehityksessä ja tähän liittyvässä neuvonnassa nähtiin ylipäätään olevan paljon kehittämisen varaa ja etenkin uusien tutkijoiden mentorointiprosesseja ei tunnistettu.

Myös tutkijoiden rekrytoimisessa ja arvioinnissa katsottiin olevan useita kehittämisen kohteita. Vastanneiden mukaan tutkijaprofiileihin määritellyt avaintehtävät sekä näihin liittyvät osaamiset ja niiden arviointikriteerit eivät olleet riittävän läpinäkyviä. Lisäksi kehityskeskusteluissa arvioinnin nähtiin perustuvan liikaa määrällisiin mittareihin kuten julkaisujen määrään. Laadullista arviointia toivottiin lisättävän ja sen merkitys nähtiin tärkeäksi erityisesti urakehityksen kannalta.

## **Työkaluja tutkijanuran houkuttelevuuden kehittämiseksi**

Ammattikorkeakoulujen henkilöstöpolitiikka on yliopistoihin verrattuna usein pitkäjänteisempää. Tutkijanurien kehittäminen asettaa kuitenkin henkilöstöpolitiikalle uudentyyppisiä haasteita, joita ei ehkä vielä ole osattu ottaa huomioon uramallien ensimmäisissä versioissa (ks. myös Tiitinen 2022). Erilaiset tutkimustyöhön liittyvät suositukset ja linjaukset voivat kuitenkin tarjota pohjaa mallien kehittämiseksi.

Tutkijoiden työolojen kehittämisen tukena voi toimia lähes jokaisella suomalaisella yliopistolla käytössä oleva, Tutkijoiden eurooppalaisen peruskirjan (Euroopan komissio 2005) periaatteisiin

pohjautuva [HRS4R-laatuleima](#) (Euroopan komissio 2023). Haaga-Helia on ensimmäisenä suomalaisena ammattikorkeakouluna lähtenyt selvittämään HRS4R-laatuleiman hankkimista.

Laatuleiman HR Excellence in Research -tunnus työpaikkailmoituksen yhteydessä voi lisätä ammattikorkeakoulun houkuttelevuutta työpaikkana erityisesti kansainvälisten hakijoiden näkökulmasta. Laatuleiman kriteerien soveltaminen ammattikorkeakouluissa vaatii paljon sisäistä keskustelua eri toimintojen välillä. Tämä yhteistyö voi kuitenkin osaltaan antaa ideoita aivan uudenlaisille kehittämistoimenpiteille. Haaga-Heliassa olemme selvityksen pohjalta myös lähteneet kehittämään esimerkiksi akateemista mentorointia ja sen tukea.

Uusi tutkimuksen arvioinnin uudistamisen kansainvälinen sopimus (CoARA 2022) ja sen edistämiseksi muodostettu yhteenliittymä [Coalition for Advancing Research Assessment](#) (CoARA 2023) tarjoavat puolestaan apua tutkimuksellisissa rooleissa toimivien arvioinnin vastuulliseen kehittämiseen. Ammattikorkeakouluille sopimus tarjoaa mahdollisuuden nostaa soveltavan tutkimuksen arvostusta osana tutkijan työnkuvaa ja osaamisportfoliota. Yritysten ja muiden sidosryhmien kanssa tehtävän yhteistyön, erilaisten asiantuntijatehtävien sekä suurelle yleisölle suunnatun viestinnän arvostuksen kasvu yliopistosektorilla lisää myös ammattikorkeakoulujen tarjoamien työnkuvien houkuttelevuutta.

Sopimuksen toimeenpano vaatii kuitenkin tutkimuksellisten roolien määrittelyä ja keskustelua periaatteiden soveltamisesta myös vaihtelevilla nimikkeillä ja erilaisilla työnkuvilla toimiviin TKI-asiantuntijoihin. Lisäksi vastuullisten laadullisten arviointikäytäntöjen kehittäminen ja erityisesti vertaisarvioinnin käyttöönotto tulee vaatimaan paljon uudenlaista määrittelytyötä ja prosessien kehittämistä.

## **Lopuksi**

Tutkijaprofiilien ja niihin liittyvien urapolkujen luominen on keskeinen väline ammattikorkeakouluille TKI-toiminnan kasvun vauhdittamiseksi. Tutkijuuden kehittyminen myös ammattikorkeakoulun kontekstissa mahdollistaa TKI-toiminnan merkityksen entistä laajemman tunnustamisen.

Perinteisesti kehittämistoimintaan keskittyneiden ammattikorkeakoulujen tutkimuskulttuuri on kuitenkin vielä kovin nuorta. Tämä voi aiheuttaa erilaisia jännitteitä soveltavan tutkimuksen, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan sekä opetuksen välillä ja näin hidastaa tutkimuksellisten roolien sisästä kehittämistä.

Tutkimuskulttuurin nuoruus voi kuitenkin olla myös etu, jos kehittämistyössä osataan välttää mm. yliopistosektorin lyhytjänteisen henkilöstöpolitiikan mukanaan tuomat ongelmat.

Ammattikorkeakoulut voivat pärjätä osajista käytävässä kilpailussa esimerkiksi tarjoamalla hyviä työehtoja, joustavuutta tutkimuksen, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan sekä opetukseen yhdistämiseen erilaisilla painotuksilla sekä mahdollisuuksia mielekkääseen ja laaja-alaiseen työhön yhteiskunnallisesti TKI-hankkeissa.

Tutkijanurien kehittämistyössä mukana oleminen tuo ammattikorkeakoukuissa tehtävän TKI-toiminnan entistä näkyvämmiin osaksi tutkijan osaamisen kokonaisuutta. Se tukee näin myös tutkijoiden urasiirtymiä eri korkeakoulusektoreiden välillä.

## Kirjoittajat

Hanna Timonen, DI, erityisasiantuntija, Tutkimuspalvelut, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, hanna.timonen(at)haaga-helia.fi.

Merja Drake, FT, yliopettaja, tutkimuspalvelupäällikkö (ma.), Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, merja.drake(at)haaga-helia.fi.

Virpi Turkulainen, TkT, tutkimuspalvelupäällikkö, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, virpi.turkulainen(at)haaga-helia.fi.

## Lähteet

Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA). 2022. Agreement on Reforming Research Assessment, 20.7.2022. [https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022\\_07\\_19\\_rra\\_agreement\\_final.pdf](https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf).

Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA). 2023. About. CoARAn internet-sivut. Viitattu 9.11.2023. <https://coara.eu/about>.

Euroopan komissio. 2005. Tutkijoiden eurooppalainen peruskirja. Säännöstö tutkijoiden työhönotosta. [https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/eur\\_21620\\_fi.pdf](https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/eur_21620_fi.pdf).

Euroopan komissio. 2023. The Human Resources Strategy for Researchers. EURAXESS-alustan internet-sivut. Viitattu 9.11.2023. <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. 25.2.2022. Haaga-Helia vahvistaa TKI-toimintaansa tutkijan kolmeportaisella urapolulla. Uutinen. <https://www.haaga-helia.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/haaga-helia-vahvistaa-tki-toimintaansa-tutkijan-kolmiportaisella-urapolulla>.

Hämeen ammattikorkeakoulu. 6.10.2020. HAMK avannut ainutlaatuisen mahdollisuuden rakentaa tutkijanuraa. Blogikirjoitus, Hamkilainen tutkimus. <https://blog.hamk.fi/hamkilainen-tutkimus/hamk-avannut-ainutlaatuisen-mahdollisuuden-rakentaa-tutkijanuraa>.

Laurea ammattikorkeakoulu. 1.2.2021. Laurea käynnistää tutkijan urapolun kymmenellä tutkijarekrytoinnilla. Uutinen. <https://www.laurea.fi/ajankohtaista/uutiset/laurea-kaynnistaa-tutkijan-urapolun-kymmenella-tutkijarekrytoinnilla>.

Mäki, K., Vanhanen-Nuutinen, L., Mielityinen, S. & Hakamäki, S-P. 2019. Kiviä ja keitaita II: Ammattikorkeakoulutyö muutoksessa. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. <https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2020-10/kivia-ja-keitaita.pdf>.

Opetusministeriö. 2008. Neliportainen tutkijanura. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:15. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-485-512-9>.

Pekkola, E., Siekkinen, T. & Kujala, E. 2021. Kuinkas tässä näin kävikään? Tenure track -rekrytointien valtavirtaistuminen. Tiedepolitiikka 4/2021.

Rissanen, R. 5.6.2023. Miksi tutkimus on tärkeää ammattikorkeakouluissa? <https://tki.fi/miksi-tutkimus-on-tarkeaa-ammattikorkeakouluissa>.

Tiitinen, S. 5.10.2022. Akateeminen kameleontti löysi rauhan. Tieteentekijöiden liitto. <https://tieteentekijat.fi/akateeminen-kameleontti-loysi-rauhan>.

Tiitinen, S. 2023. Kestävää ja inhimillistä kasvua ammattikorkeakoulujen TKI-toimintaan. Artikkelit 5/2023. Akava Works. <https://akavaworks.fi/julkaisut/artikkelit/kestavaa-ja-inhimillista-kasvua-ammattikorkeakoulujen-tki-toimintaan>.

Valtioneuvoston kanslia. 2023. Tutkimus- ja kehittämistoiminnan rahoituksen käyttöä koskeva monivuotinen suunnitelma: Parlamentaarisen TKI-työryhmän 2022 loppuraportti.

Valtioneuvoston julkaisuja 2023:13. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-978-6>.

Välimaa, J., Stenvall, J., Siekkinen, T., Pekkola, E., Kivistö, J., Kuoppala, K., Nokkala, T., Aittola, H. & Ursin, J. 2016. Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihanke. Loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:15. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-401-6>.

## **Attractiveness of research careers in universities applied sciences**

In recent years, universities of applied sciences have established research career paths to attract qualified RDI professionals. At Haaga-Helia, the researcher profiles have been created: researcher, senior researcher, and principal researcher. According to an internal survey, attitudes towards these new are still quite critical, especially regarding genuine opportunities for advancement assessment. European recommendations agreements related work, such as the HRS4R quality label CoARA agreement, can provide tools further development careers. This, it is important remember that not limited job descriptions those with titles, but applying requires defining various roles include research. However, developing careers also presents opportunity raise the stem work across the entire higher education sector. professionals. At Haaga-Helia, three researcher profiles have been created: researcher, senior researcher, and principal researcher.

According to an internal survey, attitudes towards these new researcher profiles are still quite critical, especially regarding genuine opportunities for advancement and researcher assessment. European recommendations and agreements related to research work, such as the HRS4R quality label and the CoARA agreement, can provide tools for further development of research careers. In this, it is important to remember that applied research is not limited to the job descriptions of those with researcher titles, but applying recommendations and agreements requires defining the various roles that include research. However, developing research careers also presents an opportunity to raise the esteem of RDI work across the entire higher education sector.

## **LISÄÄ AIHEEN YMPÄRILTÄ / RELATED POSTS**