

Katse sisäänpäin: Yliopisto- reformin organisatoriset jännitteet kotietnografian silmin

MIKKO POUTANEN, TUOMAS TERVASMÄKI & AULI HARJU



Tiivistelmä

Tutkijoiden omat työorganisaatiot, yliopistot, ovat muuttuessaan luonnollisen kiinnostavia mutta yhtäaikaisesti haastavia tutkimuskohteita. Positivististen etäisyys- ja objektiivisuusvaateiden ohella tutkijat kohtaavat organisaation sisäiset poliittiset jännitteet. Tämän ei kuitenkaan tulisi estää tutkijoita perehtymästä oman organisaationsa muutokseen. Hyödyntäen läheisyyden ja osallistuvuuden mahdollistavia tutkimusmetodologioita, kuten kotietnografiaa, tutkijan on mahdollista luodata organisaatiota muutoksessa jännitteet tiedostaen ja samalla reflektoida aktiivisesti omaa asemaansa. Tässä artikkelissa yliopistoreformiin syventyvää tutkimushanketta kuvataan kotietnografian viitekehyksen kautta. Saavutettavan laajemman ymmärryksen ja tiedon potentiaali avaa uusia näkökulmia paitsi tutkimuskohteeseen, myös tutkimukseen ja tutkijoihin itseensä.

AVAINSANAT kotietnografia, organisaatiotutkimus, yliopisto, objektiivisuus

Johdanto

Yliopistojen johtamisjärjestelmiä ja hallintoja on reformoitu 20 viime vuoden aikana yksityisen sektorin johtamisoppien mukaisesti. Managerialistiset reformit tulosperustaisine rahoitusmallineen ovat tarkoittaneet markkinalogiikoiden – kuten numeerisesti mitattavan tehokkuuden ja markkinakilpailun ideaalien – leviämistä yliopistojen hallinnan käytänteisiin. Tiedepoliittikan painotus on samalla siirtynyt julkista tietoa ja yhteiskunnallista hyötyä korostavasta diskursista kilpailukykyä luovien innovaatioiden tavoit-

teluun (esim. Kaidesoja & Kauppinen 2018). Yliopistosektorin muutokset ovat usein johtaneet yliopistoyhteisön reformeihin kohdistuvan kritiikin leimaamisen muutosvastarinnaksi tai pienten ryhmien äänekkääksi politikoinniksi (esim. Kalfa ym. 2018; Nikkola & Harni 2015).

Yliopisto-organisaatioon kohdistuvaa tutkimusta voidaan myös pyrkiä kyseenalaistamaan, kuten tässä artikkelissa tuomme ilmi. Tutkijoiden toimintaan voidaan yrittää puuttua väitteellä, että vain organisaation ulkopuolinen toimija voi objektiivisesti tutkia ja tuottaa neutraalia tietoa organisaatiomuutoksesta. Etnografisen tutkimus-

perinteen ja organisaatiotutkimuksen näkökulmasta ajatus on harhaanjohtava. Subjektia koostavia sosiokulttuurisia tekijöitä ja henkilökohtaisia ominaisuuksia ei voi sulkea pois tieteellisistä käytänteistä, vaan ne vaikuttavat inhimillisessä toiminnassa väistämättä. Tutkijan eri positioiden tiedostaminen ja reflektointi onkin keskeinen osa eettistä tutkimusprosessia ja tiedonmuodostumisen tarkastelua (Niemi 2016; Glynos & Howarth 2019). Siksi muodollisen tieteellisen etäisyyden ylläpitämistä tärkeämpää ovat tutkimustehtävän kannalta tarkoituksenmukaiset teoreettiset ja metodologiset lähestymistavat, jotka lähestyvät tietoisesti ja reflektoiden tutkimuskohdettaan (Anteby 2013) avaten näin mahdollisuuden synnyttää uusia ymmärryksiä aiheesta.

Tutkijat nojaavat väistämättä erilaiseen akateemiseen ja organisatoriseen tietämykseen, joka on rakentunut heidän ollessaan tiedeyhteisön tai tietyn työorganisaation jäsen. Tutkijat ovat luonnollisesti osallisia korkeakoulupoliittisissa muutoksissa ja kokevat sen vaikutukset konkreettisesti omissa työyhteisöissään. Puhutaan organisaatioiden sisäpiiritiedosta, joka ei samalla tavoin aukea organisaation ulkopuolisille (Clarke & Knights 2015; Brannick & Coghlan 2007; Alvesson 2003). Tätä tietoa hyödyntävää lähestymistapaa kutsutaan usein ”kotietnografiaksi” (engl. *at-home ethnography*: Alvesson 2009; Gottwald ym. 2018)². Organisaation sisäisen hiljaisen tiedon käsittely osana tutkimusta mahdollistaa uusien tulokintojen ja uuden tiedon syntymisen.

Suhteutamme tämän lähestymistavan omaan työorganisaatioomme kohdistuvaan tutkimusprojektiimme ”Kohti parempaa yliopistomaailmaa: Strateginen johtaminen ja yliopistoyhteisön kokemukset Tampere3-fuusiassa”. Tutkimusryhmämme jäsenet ovat olleet moninaisin tavoin – vähintään työyhteisön aktiivisina ja kiinnostuneina jäseninä – mukana Tampere3-nimellä tunnetussa Tampereen yliopiston, Tampereen teknillisen yliopiston ja Tampereen ammattikorkeakoulun fuusiassa³. Fuusiovalmistelujen viimeisenä vuonna 2018 olimme saaneet rahoituksen oman yliopistoyhteisömmme muutoksen tutkimiseen. Tutkimuksemme alkoi samana vuonna kuin uusi, fuusioitunut yliopisto aloitti toimin-

tansa, eli 2019⁴. Tavoitteenamme on ollut tuottaa rikasta ja monipuolista tietoa suomalaisen yliopistokentän muutoksista tapaustutkimuksemme oma yliopistomme.

Tällaista tutkimusasetelmaa ei voi kutsua ongelmattomaksi, kun huomioidaan kuinka haastava, jopa riitaisa, fuusioprosessi kokonaisuudessaan oli. Fuusion myötä syntyneessä tiedeyhteisössä oli myös jäseniä, joiden mielestä oli asiatonta, että juuri me tutkimme omaa yliopistoaamme ja sen muutosta. Miten tämä koettu jännite voitaisiin parhaiten tuoda tutkimuksellisesti esiin?

Artikkelissa kuvaamme, kuinka tutkimushankkeessamme oleellisena osana aktiivinen refleksiivisyys (Alvesson & Sköldbberg 2009) ja kotietnografia voivat toimia merkittävinä metodologisina voimavaroina (Alvesson & Einola 2018; Alvesson & Sandberg 2003). Kotietnografiaa käytetään tässä artikkelissa etnografisen tutkimusotteen tulkinallisena välineenä, joka edustaa kirjoittajien näkökulmaa työhönsä – ei koko hankkeen näkökulmaa tutkimuskohteeseensa. Tulkinallista lähestymistapaa havainnollistetaan tutkimushankkeen eri työvaiheiden kautta, joiden kuluessa kirjoittajat refleктоivat kokemaansa. Empiirinen osuus artikkelista etenee kronologisesti kattaen hankkeen ensimmäisen vuoden (2019). Vaikka vuosi voi vaikuttaa lyhyeltä tutkimusjaksolta, hankkeen vastaanotto omissa organisaatioissaan tuotti jo tältäkin aikajaksolta merkittävästi havaintoja.

Kuvaamme niitä organisatorisia mahdollisuuksia, jännitteitä ja konflikteja, joita oman kotiorganisaation käytänteisiin kohdistuva tutkimus nostattaa ja tekee näkyväksi. Esitämme, että perinteiset tiedettä ja edistystä luonnehtineet emancipatoriset ideaalit, kuten yhteiskunnan pakottavuudesta ja ulkoamäärityneisyydestä vapautuminen ja itsereflektion kautta kehittyminen, voivat ajautua ristiriitaan (säätio)yliopistojen nykyisen hallinnan kanssa. Pohdimme lopuksi, mitä seurauksia yliopistojen organisoitumisen muutoksella voi olla tutkimuksen teon käytänteille.

Katse sisäänpäin: etnografiaa kotona

Muodollinen etäisyys on kotietnografille usein käytännössä mahdoton vaatimus, koska hän on organisaatioissa, jota tutkii, ”kotonaan”. Muodollisen etäisyyden sijaan tutkijan tulisi tässä tilanteessa Antebyn (2013, 1282–1283) mukaan tavoitella ammattimaista etäisyyttä. Tämä tarkoittaa huolellista metodologian rakentamista sekä auki kirjoitettua refleksiivisyyttä, joka rakentaa luottamusta tutkijan tutkimuseettisesti kestävään lähestymistapaan. Kotietnografia on pohjimmiltaan etnografiaa, joka on omaksunut tietyn lähestymistavan aineiston tulkintaan ja analyysiin: kotietnografia viittaa tutkijan omassa lähiympäristössään tekemään etnografiseen tutkimukseen.

Autoetnografian ja kotietnografian välinen raja on häilyvä: Kotietnografia ponnistaa tutkijan omille tuntemuksille ja kokemuksille rakentuvan autoetnografian pohjalta (esim. Empson 2013) ja on siten avoin tutkimuksen ja tutkijan omille lähtökohdille. Kotietnografia korostaa tutkimuskirjallisuudessa enemmän tutkijan aktiivista refleksiivisyyttä (Alvesson ym. 2008; Alvesson 2009; Vickers 2017), jolla voidaan päästä tavanomaisia tutkimuskeinoja syvemmälle esimerkiksi muuttuvaan organisaatioon. Kotietnografian erottaa autoetnografiasta pyrkimys aktiivisesti laajentaa kokemusten kartoitusta koko organisaation kontekstissa (Järventie-Thesleff ym. 2016, 238). Kotietnografia on refleksiivisyydestä huolimatta väistämättä subjektiivista ja tiukan positivistisen ontologian vastaista (Brannick & Coghlan 2007, 62). Kotietnografi huomaa usein tutkimuskohteensa ”tulleen hänen luokseen”, kun jotkin merkittävät käänteet hänen omassa organisaatiossaan herättävät tutkimuksellisen mielenkiinnon.

Asemansa tiedostavan tutkijan oma lähestymistapa on usein pikemminkin osallistuva tai tiettyä näkökulmaa korostava kuin ulkoa määritetty (Alvesson & Sandberg 2003). Tutkija ei yritäkään lähestyä hänelle tuttua yhteisöä neutraalin vieraan asemassa tai vertauskuvallisesti tyhjänä kankaana, jolle data vain heijastuu (Anteby 2013), koska hän on väistämättä osa tutkimusympäristöä. Organisaatio elää ja muuttuu, jolloin

sen nykyisyyttä (ja historiaa) on järkevää hyödyntää ”elettynä todellisuutena”. Tutkijan ammatillisen ”kodin” muuttuessa refleksiivisyys on tärkeää siksi, että näin voidaan tuoda esiin tutkijassa tutkimusprosessin aikana tapahtuneita muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet tutkimuksen kulkuun.

Keinotekoisien ulkopuolisuuden sijaan tutkijan tulee tiedostaa ja tunnistaa sekä olevansa osa tutkimaansa yhteisöä että näkevänsä muutoksen vaikutukset läheltä. Tunnesiteen syntymistä tutkimuskohteeseen on näin ollen vaikea välttää, joskin Vickers (2017, 16) pitää sitä suorastaan aktiivisen kotietnografian edellytyksenä (ks. myös Jones ym. 2020). Kotietnografiaa soveltava tutkija osallistuu ensisijaisesti muutokseen yhdessä vertaistensa kanssa ja on siis osallisena samassa eletyssä todellisuudessa tutkittaviensa kanssa. Tutkijan olemassa olevaa tietoa, kokemuksia ja näkökulmia ei yritetä piilottaa datan taakse, vaan niiden kanssa toimitaan avoimesti ja reflektiivisesti. Tutkijaa omassa organisaatiossaan kiinnostavat asiat ovat todennäköisesti kiinnostavia myös muille tutkijoille (Alvesson 2003, 184), koska ne voivat esimerkiksi kiinnittää huomion vallitsevasta ymmärryksestä poikkeaviin käytänteisiin tai osoittaa yhteneväisyyksiä yhteiskunnallisten ilmiöiden välillä.

Kotietnografisen tutkimuksen lähtökohtana on, että tutkimuskohteen läheisyys ei ole tutkimuseettinen rasite, vaan mahdollisuus uuden tiedon tai perspektiivin muodostamiseen. Tätä viitekehystä on sovellettu nimenomaisesti korkeakouluihin suuntautuneessa kriittisessä organisaatiotutkimuksessa, jossa tutkijat tutkivat omaa työympäristöään (Knights & Clarke 2014; Clarke & Knights 2015; Bristow ym. 2017). Kotietnografista lähestymistapaa hyödyntävällä tutkijalla on todennäköisesti omasta työyhteisöstään sellaista tietoa, joka ulkopuolisella tutkijalla jää helposti huomaamatta tai tiedostamatta. Tähän kuuluvat esimerkiksi organisaation arki, rakentuvat ja muuttuvat identiteetit, hiljainen tieto (sisältäen salassa pidettävän ja luottamuksellisen tiedon tai tiedon, jota on vaikea artikuloida, ks. Pohjalainen 2012) tai yhteisön kipukohdat, joita haastatte luissa voidaan hedelmällisesti luodata (Alvesson & Sandberg 2003). Niin ikään ”samassa venees-

sä” oleminen voi tehdä kotietnografista haastateluissa helpommin lähestyttävän (Vickers 2017).

Lisäksi kotietnografilla on organisaationsa osana poikkeuksellisen laaja pääsy työympäristönsä muutosta koskevaan dokumentaatioon, ja hän tietää missä dokumentit sijaitsevat. Kotietnograafikko saa myös selkeämmän kuvan aineiston mahdollisista puutteista ja osaa aktiivisesti paikata näitä. Tutkimus hyötyy kokonaisvaltaisemman ymmärryksen muodostamisesta.

Tutkittaessa organisaatioiden ”elettä todellisuutta” on tärkeää, että tutkimuksen käytänteet ovat avoimesti esillä (Alvesson & Einola 2018). Alvesson ja Sandberg (2018) tiedostavat, että lähestymistapa saattaa vaikuttaa sitä tuntemattomille liian osallistuvalta ja eettisesti kyseenalaiselta. Kotietnografi saattaa joutua harkitsemaan miten muotoilee löydöksensä, koska hän jatkaa tyypillisesti työskentelyään samassa organisaatiossa ja yhteisössä, jota on tutkinut ja josta on raportoinut. Kotietnografisessa työssä tutkija ei kykene lähtemään tutkimusympäristöstään muutoin kuin jättämällä tehtävänsä. Tässä suhteessa ero perinteiseen etnografiaan on selvä (vrt. Coffey 1999; van Maanen 2011).

Alvesson (2009, 164–165) toteaa, että kotietnografista aineistoa voi kerätä sekä systemaattisesti että spontaanisti; käytännössä nämä lähestymistavat sekoittuvat kuitenkin helposti yhteen, sillä etenkin muuttuvassa organisaatiossa myös tutkimuksellisen katseen täytyy pystyä suuntautumaan uudelleen (ks. myös Glynos & Howarth 2019). Brannick ja Coghlan (2007, 60) puolestaan edellyttävät vähintään tutkijan omaan toimintaan kohdistuvaa metodologista refleksiivisyyttä tutkimuksen aikana. Kotietnografian tulisi hahmottaa yhteyksiä ja yhtäläisyyksiä oman organisaationsa ja muiden samankaltaisten organisaatioiden kanssa tunnistuen myös niihin vaikuttavat yhteiskunnalliset voimat ja valta-asetelmat.

Kotietnografian kaltaiset omasta kokemusmaailmasta ponnistavat, korkeakoulutusta luotaavat tai puolustavat (ks. esim. Kivistö & Pihlström 2018; Korpela & Nevala 2020) lähestymistavat ovat akatemiassa verrattain yleisiä. Opetushenkilöstön kokemuksia muuttuvista yliopistoista ja akateemisesta maailmasta on kartoi-

tettu kansainvälisessä (Kalfa ym. 2018; Bristow ym. 2017) ja suomalaisessa tutkimuksessa (Brunila & Hannukainen 2017; Ylijoki & Ursin 2013). Monet tutkijat pohtivat usein valta-asetelmia kirjoittaessaan omista organisaatioistaan (ks. esim. Sipilä 2007) käyttämättä kotietnografiaa kuitenkin eksplisiittisesti tietoisena metodina, vaikka he pohjaavat tutkimuksensa nimenomaan omaan kokemukseensa (ks. esim. Watermeyer 2019, 14).

Tutkimusta kotona: tutkimushankkeen kotietnografinen avaaminen

Tässä luvussa avataan tutkimushankkeen kokonaisuutta peilaten samalla tutkijoiden kokemuksia hankkeen edetessä. Luvussa sovelletaan Vickersin (2017, 12) ehdotusta, jonka mukaan omien kokemusten muokkaaminen ulkopuolisen kertojan kuvaamaksi voi etäännyttää kotietnografian omasta äänestään tuloksia raportoidessa. Tutkijoiden kokemuksellisuutta käydään läpi erillisissä reflektioissa, jotka ovat muodostuneet yhdessä työskentelyn ja keskustelun kautta.

Tammikuusta 2019 alkaen tutkijat kokoontuivat noin kaksi kertaa kuussa hankepalavereihin, joissa refleктоitiin yhdessä yliopistofuusiota ja tutkimushankkeemme osaa siinä. Tutkimusryhmä muodostettiin alusta alkaen monitieteiseksi ja sen seitsemän jäsentä edustivat filosofian, kasvatustieteen, kirjallisuustieteen, kulttuurintutkimuksen, politiikan tutkimuksen, sosiologian ja viestintätieteen aloja. Keskustelut alkoivat jakamalla viimeisimpiä uutisia, kohtaamisiamme yliopistoyhteisössä, selitimme tapahtunutta, väitelimme ja sanallistimme mahdollisimman avoimesti kokemaamme ja tuntemaamme. Keskustelurefleksio muodostui hanketyön kollektiiviseksi työskentelytavaksi, jonka avulla jäsensimme tutkimusasetelmaa ja kokemuksiamme.

Tässä artikkelissa kuvaamamme reflektiot ovat näiden keskustelujen kautta muotoutuneita yhteisiä tai yksilöllisiä kotietnografisia muistiinpanoja, joihin tiivistyy hankkeemme jäsenten kollektiivisesti jaettuina kokemuksina ja tulkintoja. Ne ovat siis tietynlaista yhdessä tietämistä. Tästä poikkeus on reflektio IV, joka esittää ainoastaan

haastattelijan näkökulman haastatteluaineiston keräämiseen. Tutkimushankkeen muut jäsenet ovat lukeneet ja kommentoineet käsikirjoituksen aiempia versioita. Hankkeen jäsenten palautteen ja kollektiivisen reflektion myötä päädyimme laajentamaan soveltamamme menetelmän kuvausta. Tämä on yksi osoitus kotietnografialle ominaisesta metodologisesta refleksiivisyydestä.

Hankkeen perustaminen

Tutkijat ideoivat Koneen Säätiön hakuun syksyllä 2018 tutkimushankkeen, jonka tarkoituksena oli tutkia Tampereen yliopiston ja Tampereen teknillisen yliopiston fuusion (ns. Tampere3-fuusio) synnyttämiä jännitteitä ja kahtiajakautuneisuutta yliopistoyhteisöissä. Fuusioprosessi oli jännitteinen alusta loppuun saakka, mutta se oli sitä eri tavoin eri puolilla tulevaa yhteisöä: prosessi oli johtanut muun muassa henkilöstön ulosmarssiin ja useisiin oikeudellisiin valituksiin vanhassa Tampereen yliopistossa, kun taas teknillisen yliopiston henkilöstö tuntui suhtautuvan ainakin julkisuudessa fuusioon rauhallisemmin. TTY:n johto tosin yhdessä vaiheessa ilmoittautui irtautuvansa fuusiosta, joten jännitteitä löytyi myös teknillisen yliopiston suunnalla (ilmoitus peruttiin kuukauden sisään ja fuusioprosessi jatkui, ks. Poutanen ym. 2020).

Uusi yliopisto aloitti toimintansa tammikuussa 2019, jolloin myös tutkimushankkeemme käynnistyi. Tutkimushankkeen nimessä, ”Kohti parempaa yliopistomaailmaa: Strateginen johtaminen ja yliopistoyhteisön kokemukset Tampere3-fuusiossa”, nostettiin esiin sekä tutkimuksen kohde että sen normatiivinen tavoite. Tutkimussuunnitelman mukaan tarkoitus oli ”[s]elvittää ja dokumentoida Tampereen yliopistoyhteisön tyytymättömyyden syitä ja vastaliikkeen synty- ja toimintaperiaatteita sekä sitä, miksi näkyvä vastaliike syntyi vain toisessa yliopistossa.” Tutkimussuunnitelma asemoi siis hankkeen keskelle konfliktia, jonka osapuolina olivat paitsi yliopiston johto myös yhteisön eri osat.

Suunnitelmaa ohjasi myös runsas hiljainen tieto, jota hankkeen jäsenillä oli: osa tutkimusryhmän jäsenistä oli toiminut erilaisissa luottamus-

tehtävissä fuusioprosessin aikana.⁵ Heillä oli näin poikkeuksellisen paljon sisäpiiritietoa prosessin eri vaiheista ja siihen liittyvistä haasteista ja keskusteluista. Tämän hiljaisen tiedon hyödyntäminen nähtiin hankkeen tutkijoiden osalta vahvuutena, ja tätä korostettiin myös suunnitelmassa.

Keskittymällä uuden säätiöyliopiston syntyyn – ja erityisesti sen synnyttämiin konflikteihin – hanke jatkoi myös osaltaan suomalaisten säätiöyliopistojen ja yliopistofuusioiden tutkimusta, joka oli aiemmin keskittynyt Aalto-yliopistoon (Välimaa ym. 2014; Tienari ym. 2016). Aalto-yliopiston synnyttäminen toimi kontekstina sille, mitä Tampere3-fuusiossa saattoi odottaa. Esimerkiksi Granqvist ja Gustafsson (2016) olivat havainneet, että kiirehtimisen mielikuvan rakentaminen työnsi Aallon fuusioprosessia⁶ eteenpäin yli mahdollisen vastarinnan ja Siltaloppi ym. (2019) pitivät Aaltoa ”managerialistisen” hallintomallin malliesimerkinä.

Hankkeen tutkijat jakoivat siis käsityksen, jonka mukaan Tampere3-prosessin konfliktien dokumentointi ja analysointi on tärkeää suomalaisten tiedeyhteisöjen johtamisen ja tiedepoliittisen päätöksenteon kehittämiseksi. Eräs keskeinen kehys, joka tutkimukselle asetettiin, oli yhteisöllisen yliopistodemokratian kaventuminen säätiöyliopiston hallintomallissa (Poutanen ym. 2020; Kaleva & Kuusela 2020).

Hankkeen myönteisen rahoituspäätöksen myötä yliopistoyhteisössä ilmeni eräänlaista jännittynyttä kuhinaa. Kun tutkimuksen kohteena on organisaation fuusioprosessi ristiriitoineen ja kilpailevine intresseineen, joista uutisoitiin varsin kattavasti (esim. Rautanen 2016; Matson-Mäkelä 2018; Teittinen 2018), ei ole suuri yllätys, että tutkimushanke tuntui olevan nopeasti yhteisön jäsenten tiedossa. Osasyynä tähän saattoi olla se, että monet tutkijoista olivat eri rooleissaan jo tuttuja yhteisössä.

Hiljaisen tiedon arvo tuli myös selväksi, sillä fuusion julkisesti saatavilla olevan aineiston puutteellisuus esimerkiksi pöytäkirjojen liitteiden osalta huomattiin jo tutkimushankkeen alussa, sen tiedonkeruuvaiheessa (ks. myös Poutanen ym. 2020). Tämä oli osin ennustettavissa, sillä suomalaisten korkeakoulu-uudistusten dokumen-

taatioissa on ollut ennenkin puutteita (Tomperi 2009; Rantala 2011). Koska T3-tutkimushankkeen jäsenet olivat olleet mukana fuusiota valmistelemissa ja ohjaavissa työryhmissä, he osasivat paikantaa aukot ja täydentää aineistoa.

REFLEKTIO I

Moni läheisistä kollegoistamme oli iloissaan ja antoi sen näkyä sosiaalisessa mediassa, mutta myös varoitteluja tai epäilyjä alkoi kuulua. Hankkeemme johtaja Hanna Kuusela kertoi meille eräässä hankekokouksessa, kuinka erään säätiön iltatilaisuudessa eräs yliopistomme professori tuli tervehtimään häntä ja kertomaan, miten hankettamme oli paheksuttu yliopiston johdossa. Uteluista huolimatta professori ei suostunut kertomaan, kuka, missä ja miten paheksuntaa oli ilmaissut. Ilmaan jäi väreilemään pieni varoitava huhu, joka saattoi kertoa yhtä paljon sanojastaan kuin yliopiston johdosta, sillä samoihin aikoihin eräs hallintoon kuuluva keskitason johtaja tuli myös kertomaan, miten iloinen yliopiston johto oli hankkeestamme. Itse olimme tietysti iloisia rahoituksesta ja mahdollisuudesta paneutua ristiriitaisen fuusion ytimeen tutkimuksellisesti.

Koska olimme kaikki työskennelleet nimenomaan vanhassa Tampereen yliopistossa, tiedostimme, että hiljainen tietomme oli mahdollisesti vinoutunutta ja versonut vain yhteisön tietyistä osista. Koska hankkeen tavoitteena oli myös pyrkiä ymmärtämään sitä, miksi vastaliike oli syntynyt vain yhdessä osassa yliopistoa, koimme tarpeelliseksi selvittää yhteisön kantoja aluksi mahdollisimman neutraalin metodologian avulla. Tutkimussuunnitelmassamme olimme luvanneet toteuttaa henkilöstökyselyn yliopiston sisällä, ja kun pian ilmeni, että myös Helsingin yliopiston tutkijat olivat suunnittelemassa fuusiota koskevaa kyselyä uudessa yliopistossa, päätimme toteuttaa kyselyn yhdessä. Ajattelimme, että tämä voisi myös lieventää yhteisöstä kohtamme nousutta epäluuloa. Olimme väärässä.

Kyselytutkimus

Keväällä 2019 tehty kyselytutkimus lähetettiin yhdistyneen yliopiston koko henkilöstölle ja se si-

sälsi sekä T3-tutkimushankkeen kysymykset että Helsingin yliopiston erillisen tutkimusryhmän pitkäikäistutkimuksen kysymykset.⁷ Kyselyssä oli yhteensä 61 kysymystä (pois lukien 13 taustakysymystä), joista T3-tutkimushankkeelle kuului 6. T3-tutkimushankkeen kysymykset suuntautuivat yliopistodemokratiaan sekä yliopistoyhteisön asenteisiin liittyen edustuksellisuuteen yliopiston hallinnossa (Kuusela ym. 2019).

Kysely onnistui hyvin, sillä vastausprosentiksi tuli 49%, mikä tarkoitti yhteensä 1894 vastausta. Vastajat edustivat suhteellisen tasaisesti (TaY 52%, TTY 48%) molempia fuusion osapuolia, mikä olikin edellytys sille, että tuloksia saattoi pitää nimenomaan jännitteen tutkimisen näkökulmasta luotettavina. Suurin osa kysymyksistä sisälsi valmiit vastausvaihtoehdot tai numeraalisen asteikon, mutta kyselyssä kysyttiin myös vastaajien näkemyksiä itse kyselystä, jolloin vastaajilla oli mahdollisuus kommentoida omin sanoin.

Kyselyä kommentoi noin viidesosa vastaajista (22,6%, n=202). Heistä noin viidesosa (n=46) ilmaisi kyselyä kohtaan myönteistä asennetta, kielteisiä kommentteja oli reilulla neljänneksellä (n=57). Kyselyyn suhtautumiset mahdollistivat tutkimuksen asetelmien ja sen herättämien reaktioiden reflektoinnin.

Otteita positiivisesta palautteesta:

Kiitos, että kysytte mielipidettämme. Se on hyvin arvokasta. Oman kokemukseni mukaan yliopistouudistuksessa ovat tulleet esiin kapealla sektorilla laaditut tavoitteet ja onnistumisen arvottaminen pinnallisiin mittareihin nojautuen. Korkeakoulu-yhteisön yhteisöllisyyden ja työntekijää arvostavan ilmapiirin rakentamisessa olisi parantamisen varaa [...]

Ajatus yhdistymisen takana on hyvä ja hieno. [...] Hyvä kysely, kysymykset herättivät ajatuksia ja ikäänkuin muistuttivat että toimimme nyt uudessa yhteisössä.

Akateemista maailmaa luonnehtiva tärkein sana on vapaus, ihmisiin täytyy luottaa. Siksi on tärkeää, että henkilökuntaa kuullaan kaikin keinoin.

Otteita negatiivisesta palautteesta:

Mielestäni ei ole eettistä, että tätä tutkimusta tekee henkilö, jolla on hyvin vahva väritynyt näkemys liittyen korkeakouluyhteisön perustamiseen ja joka on jo ennalta päättänyt kyselyn lopputuloksen. Kysymyksiä asetelusta huomaa jo asenteen. Itsekin pohdin kannattaako vastata tähän lainkaan, mutta vastasin nyt silti. Olisi ollut parempi valita tutkija jostain eri yliopistosta.

[...] Tämä kysely monin kohdin mielestäni sisälsi hyvin johdattelevia kysymyksiä, saakohan tällaisella oikeasti koko yliopistoyhteisön mielipiteitä kuvaavaa käsitystä miten uusi organisaatio nähdään. Tärkeää ko. kysymysten ja kyselyn kannalta on myös tuoda näkyväksi ja tiettäväksi mikä osa yhteisön jäsenistä vastasi, mistä nämä henkilöt olivat (kampus ja tehtävä) sillä tässä kohtaa yhdistymistä näkökulmat lienevät hyvin biasoituneita; pieni otanta voi näyttää yleisen filiksen aivan vääranlaisena.

[...] Tämä kysely on kyllä hyvä esimerkki turhasta kyselystä ja hyvin ennakoasenteisesta kysymyksen asetelusta. [...] Miksi yliopiston hallituksessa pitäisi olla sisäisiä jäseniä? He eivät edusta globaalia näkemystä maailman menosta. Hallituksessa tarvitaan ulkopuolista näkemystä ja asiantuntemusta. Konsistori on se paikka, joka täytetään yliopistoyhteisön jäsenistä.

Myönteisissä reaktioissa koettiin, että oli tärkeää, että henkilöstön kokemuksia ylipäänsä kartoitettiin. Toisinaan myönteinen suhtautuminen kyselyyn liittyi fuusiota kohtaan esitettyyn kielteiseen asenteeseen, muttei kuitenkaan aina. Kielteinen suhtautuminen kyselyyn puolestaan vaikutti korreloivan voimakkaammin myönteisen fuusioasenteen kanssa – moni vastaaja puolusti fuusiota ja sen tärkeyttä kritisoiden samalla kyselyä asenteelliseksi (ts. fuusiota kohtaan kielteisesti asemoituneeksi) ja taidottomasti koostetuksi.

Vastaajien negatiivisista kommentteista kävi selväksi, että he loivat laajempia yhteyksiä kyselyn ja tutkimushankkeen välille: hanketta tai sen jäseniä kohtaan koettu epäluulo kääntyi monilla vastaajilla yleiseksi kritiikiksi kyselyä kohtaan

– riippumatta siitä, kuka nähdään aiheuttaneet kysymykset oli laatinut. Osa vastaajista koki kaikki kysymyksenasettelut johdatteleviksi, koska oletettiin niiden laatijaksi eettisesti kyseenalaiseksi koetun hankkeen jäsenet. T3-tutkimushankkeen ja Helsingin yliopiston tutkimusryhmän osuuksia ei otettu eritelty kyselyssä.

T3-tutkimushankkeen tutkijat reflektoivat vastaajien syytöksiä tiede-eettisestä asemoitumisesta ja koetusta puolueellisuudesta tai tarkoituksen-hakuisuudesta.

REFLEKTIO II

Yhdellä tapaa saatu palaute provosoi meitä, etenkin kun tiesimme, että suurin osa kysymyksistä oli toisen hankkeen laatimia, mutta tulivat luetuksi yleisen epäluulon läpi. Toisaalta juuri vahvasti jakautuneet – ja jopa tunteelliset, sekä tuohtumusta että iloa ilmaisseet – asenteet tekivät uudella tavalla näkyväksi niitä jännitteitä, joita olimme alun perinkin lähteneet tutkimaan. Kysymykset, jotka koskivat yliopiston johtamistapoja ja johtajia – ja joissa kysyttiin esimerkiksi ylimmän johdon luotettavuudesta tai valitun johtamisjärjestelmän toivottavuudesta – koettiin kielteisissä vastauksissa puolueellisiksi, johdatteleviksi ja eettisesti kyseenalaisiksi huolimatta kysymysten neutraaleista muotoiluista.

Molempien tutkimushankkeiden kysymykset oli muotoiltu kyselyyn mahdollisimman neutraalisti (ks. Liite 1). Käytyään kysymykset läpi hankkeen tutkijoiden oli vaikea löytää niistä puolueellisuutta muutoin kuin siinä mielessä, että kysymykset koskivat henkilöstön johtamisjärjestelmän tuntemusta sekä asennetta yliopistodemokratiaan, mikä saatettiin tulkita haasteeksi säätiöyliopistojen johtamisjärjestelmälle. Toisin kuin suomalaisissa julkisoikeudellisissa yliopistoissa, säätiöyliopistoissa on sovellettu hallinnollista käytäntöä, jota ohjasi käsitys ”riippumattomasta” hallituksesta, jossa ei voisi olla yliopistoyhteisön edustusta (ks. esim. OPM 2007, 43) Toisin sanoen yliopistodemokratiaa herättelevät kysymykset voitiin tulkita jo päätetyn johtamisjärjestelmän ja sen johtajien positioiden asiattomaksi keikuttamiseksi.

Palaute vahvisti, että oman organisaationsa tutkiminen on ”poliittista” (Alvesson 2009, 166; Järventie-Thesleff 2016) ainakin työntekijäasemasta käsin. Kotietnograafikon läheisyys ja samastuttavuus vertaisryhmäänsä saattaa hierarkkissa organisaatiossa samaan aikaan etäännyttää hänet organisaation johdosta, jonka tiedonintressit voivat olla erilaiset. Myös vertaisryhmät, jotka ovat sitoutuneet johtoon, voivat nähdä fuusioiden kaltaiset muutokset myönteisenä asiana (ks. esim. Bryson 2004, 52; Washburn 2005, 228; Ylijoki & Ursin 2013). Tällöin kotietnograafikon toiminta voi näyttäytyä häiriötekijänä. Omaan välittömään tutkimusympäristöön kääntynyt tutkimuksellinen katse voi paljastaa – ja osin myös itse synnyttää – jännitteitä työyhteisössä (Alvesson 2009, 171).

Pari kuukautta kyselyn toteuttamisen jälkeen myös yliopiston johto kiinnostui T3-tutkimushankkeesta, ja hankkeen johtaja Hanna Kuusela pyydettiin esittelemään tutkimushanketta yliopiston johtoryhmälle. Tapaamisessa Kuusela kuvasi hankkeen ja kyselyn peruslähtökohtia ja esitti alustavia (siinä vaiheessa vielä julkaisematomia) tuloksia, jonka mukaan yliopistoyhteisön selvä enemmistö piti tärkeänä, että yhteisö nimitäisi suorilla vaaleilla oman johtonsa (dekaanin, hallituksen ja rehtori) – eli käytännössä kaikki paikalla olleet johtoryhmän jäsenet. Tutkimushankkeen kannalta kyse oli kvantitatiivisen kyselyn tulosten esittelystä. Palaute johtoryhmältä oli kuitenkin tutkimushankkeen metodologiaa, tutkimusetiikkaa ja tieteellistä kompetenssia haastavaa. Esimerkiksi yksi ryhmän jäsen kysyi tapaamisessa:

[...] miten olemme varmistaneet, etteivät hankkeemme tutkijoiden omat näkemykset vaikuta hankkeessamme esitettyihin kysymyksiin ja henkilöille tekemääme kyselyyn (Kuusela 2019)

Kuusela välitti tapaamisen keskusteluista tiedon tutkimusryhmälle sekä kirjoitti siitä blogiinsa (Kuusela 2019). Vaikka muut hankkeen jäsenet eivät olleet tapaamisessa eivätkä osallistuneet blogitekstin laatimiseen, tuntemukset olivat paljolti jaetut.

REFLEKTIO III

Meistä oli aika pysäyttävää ja jälleen ärsyttävää kuulla, että samoja ennakkokäsityksiin nojaavia epäilyksiä, joita välittyi kyselyn palautteesta, toistettiin nyt yliopiston johtoryhmän suulla. Ajattelimme, että kai jokainen tietää, että tutkimusprosessin aikana tutkijan on tehtävä monia valintoja ja tulkintoja, jotka perustuvat osaltaan hänen omaan ymmärrykseensä asiasta. Emmehän olleet edes vielä julkaisseet mitään, vaan ainoastaan rajatusti avasimme ensimmäisiä löydöksiä. Vaikka tapaamisessa oli läsnä meistä vain Hanna, katsoimme, että koko tutkimusryhmään suhtauduttiin vain muodollisesti peiteltyyn vihamielisesti. Olimme olleet mukana fuusioprosessin aikaisemmissa vaiheissa ja nähneet läheltä yliopiston johdon vähäisen mielenkiinnon kriittisiä ääniä kohtaan. Johdon nuiva ja konfliktuaalinen suhtautuminen olisi jatkossa osa tutkimustamme, mihin kannatti myös henkisesti varautua.

Kuvattu kohtaaminen nosti esiin jälleen niitä jännitteitä, joita fuusio oli tuottanut ja joita tutkimusryhmä oli luvannut hankkeessaan tutkia ja kuvata. Samalla tapaus osoitti sen, miten kotietnografian kaltainen oman organisaation tutkiminen voi kärjistä pinnan alla olevia jännitteitä niin, että ne tulevat näkyviksi. Tapahtunut ilmensi ja teki näkyväksi yhtäältä hankkeeseen kohdistuneita epäluuloja ja toisaalta erilaista ymmärrystä hyvän tieteellisen käytännön toteutumisesta – siis perustavanlaatuisista tutkimusta ja yliopistopolitiikkaa koskevista kysymyksistä.

Reflektoivat tutkimushaastattelut

T3-tutkimushankkeen oli alusta alkaen tarkoitus syventyä organisaation jännitteiden ja konfliktien syihin kyselytutkimuksia laadullisemmin menetelmin, käytännössä haastatteluin. Kyselytulosten valmistuttua hankkeen tutkijat kävivät pitkiä keskusteluja siitä, keitä haastateltaisiin. Hanketta oli alusta alkaen motivoinut normatiivinen sitoutuminen yliopistoyhteisön itsehallintoon, demokraattisiin käytänteisiin, managerialismin kritiikkiin ja siten nykyistä parempiin yliopistoihin. Osa hankkeen jäsenistä halusikin kohdistaa haastatte-

lut vain niihin henkilöstön jäseniin, jotka olivat kyselyssä asettuneet vahvasti yliopistodemokratian kannalle. Tällöin hanke tekisi näkyväksi – tai antaisi äänen – sille kyselyn osoittamalle ”hiljaiselle enemmistölle”, jonka käsitykset yliopistoista ovat tämänhetkisen managerialistisen hegemonian vuoksi marginaalisia.

Osa hankkeen jäsenistä vastusti tiukasti tällaista rajausta. Nämä jäsenet esittivät, että hanke palvelisi sekä yhteisöä että tieteellisen tiedonmuodostuksen tavoitteita parhaiten haastatteleamalla myös heitä, jotka puolustivat managerialistista johtamismallia. Taustalla oli ajatus, jonka mukaan hanke voisi näin myös syvällisesti ymmärtää sitä, miksi osa henkilöstöstä kannattaa managerialismia ja näin mahdollistaa sen etenemisen. Tietyllä tavalla hankkeen sisällä vastakkain olivat edistysty ja tiedettä eri tavoin painottaneet näkemykset.

Lopulta hankkeen tutkijat päättivät, että tutkimus- ja opetushenkilöstöä haastateltaisiin kattavasti, jälkimmäisen tavoitteen mukaisesti. Kotietnografian tuottama palaute – kokemukset käytävillä, huhut, kyräilyt ja jossain määrin tunteellinenkin tuohtumus T3-tutkimushanketta kohtaan – tuottivat refleksiivisen käänteen, jossa esimerkiksi hankkeen johtajan alkuperäinen, demokratiamyönteisyyteen keskittyvä kanta koettiin hankkeelle epäsuotuisaksi. Näin noudatettiin myös kotietnografian moniäänisyyden eetosta, jonka mukaan haastateltavien edustuksellisuuden tulee kattaa myös tutkijalle itselleen vastakkaisia näkökulmia, sillä juuri näiden kautta refleksiivisyyttä voidaan harjoittaa sekä haastattelutilanteissa että myöhemmin haastatteluja tulkitessa.

Haastateltavat arvottiin kyselytutkimusten vastausten perusteella niin, että he edustivat paitsi eri kantoja myös eri tiedekuntia ja henkilöstöryhmiä mahdollisimman monipuolisesti. Eri kantoja edustavien haastateltavien määrät vastasivat kyselytutkimukseen vastanneiden jakautumaa. Haastatteluja tehtiin kaikkiaan 53 vuoden 2019 touko- ja lokakuun välillä ennen kuin henkilöstökyselyn tulokset julkistettiin. Haastatteluja tekemään palkattiin hankkeen ulkopuolinen haastattelija, joka ei ollut mukana alkuperäisessä hankehakemuksessa. Näin pyrittiin vähentämään T3-tutkimushankkeen tutkijoiden epäsuoraa vai-

kutusta haastateltavien asenteisiin. Haastateltava rekrytoitiin kuitenkin samasta työyhteisöstä, jolloin saavutettiin kotietnografian korostamat hyödyt läheisyydestä (Anteby 2013; Gottwald ym. 2018). Hän oli seurannut fuusioprosessia sekä muodostanut joitakin käsityksiä ja mielipiteitä, muttei ollut tutkijanuransa aikana varsinaisesti perehtynyt yliopistodemokraattisiin kysymyksiin.

Kuten kotietnografinen tutkimuskirjallisuus antoi syytä odottaa (Alvesson 2009), yhteisön sisäisiä jännitteitä oli nähtävissä haastatteluissa, mutta nämä eivät avoimesti kohdistuneet haastattelijaan. Haastateltaville tuotiin esiin, että haastattelijalla oli niin sanotun vanhan Tampereen yliopiston tutkija ja hänen kytköksensä tutkimushankkeeseen avattiin. Tätä ei itse haastatteluissa pidetty ongelmana, mutta haastattelijalla aisti toisinaan haastateltavissa ennakoasenteita tutkimusta kohtaan haastateltavan yliopistodemokraattisen tulkinnan mukaisesti: haastateltavat saattoivat ilmaista innostuksensa tekeillä olevasta tutkimuksesta, mainita jonkun tutkimusryhmän jäsenen nimen tai asemoida itsensä ”eri leiriin” keskustakampuksen – siis niin sanotun vanhan Tampereen yliopiston – väen kanssa.

Haastattelijalle läheisiä kollegoita ei valittu haastatteluihin. Haastattelurunko rakennettiin tutkimushankkeen tutkijoiden yhteistyönä, mutta käytännössä haluttiin, että haastattelijalla oli liikkumavaraa haastattelutilanteessa kysyä täsmäntäviä lisäkysymyksiä ja joustaa tilannekohtaisesti haastattelun painotuksissa. Haastatteluissa lähdettiin liikkeelle kertomusmuotoisilla kysymyksillä, joista siirryttiin perinteisempään teemahaastatteluun. Kun haastateltavien annettiin aluksi kertoa omista lähtökohdistaan, työhistoriastaan ja omista kokemuksistaan (Hyvärinen 2017) yliopistosta, haastattelupuhe avasi hankkeen tutkijoille samalla näkymän kunkin haastateltavan yliopistosuhteeseen ja siitä kumpuaviin jännitteisiin uudessa yliopistossa.

Kotietnografisen lähestymistavan odotettu hyöty (ks. Alvesson & Sandberg 2003) ilmeni siinä, että haastattelijalla vaikutti olevan perillä yliopiston toimintakulttuurista, jolloin asioita ei aina tarvinnut selittää auki. Jaettu ymmärrys yliopistotyöstä sujuvoitti vuoropuhelua mutta osoittautui

haastattelijalle myös ongelmalliseksi: ymmärryksen rakentuminen haastattelutilanteessa saattoi tuottaa itsestäänselvyyksiä, joita haastattelijat ei tilanteessa aina huomannut purkaa kysymällä selvennystä tai perusteluja. Tältä osin vaatimus kotietnografian reflektiosta ja itsestäänselvyyksien aktiivisesta kyseenalaistamisesta on erittäin perusteltu. Monien haastateltavien pitkä kokemus yliopistotyöstä herätti haastattelijassa myös tarpeen ymmärtää lisää asioista, ja haastattelutyön edetessä hänelle kertyi tietopohjaa, jonka turvin hän pystyi pyytämään tarkennuksia sekä toisinaan haastaa haastateltavien näkemyksiä.

Jännitteet, joita tutkimushanke oli alun perin lähtenyt tutkimaan ja joiden vahvistamisesta hanketta toisaalta syytettiin, tuntuivat haastateluissa purkautuvan. Kritiikkiin tai hyökkäysten sijaan haastateltavien näkemykset hankkeesta kanavoituvat haastateluissa asialliseksi ja avoimeksi puheeksi. Aiheen tutuus ja ennakkoymmärrysten voimakkuus tuottivat myös tunnetason, joka poikkasi haastattelijan aiemmista haastattelukokemuksista (vrt. Vickers 2017). Haastattelijat oli itsekin osa managerialisoituvaa työyhteisöä, jossa institutionaalinen lojaalius ja merkityksellisyys tunteet olivat jatkuvasti uhattuina (Sennett 2007).

REFLEKTIO IV

Haastateltavien ajatukset ja kertomat esimerkit kokemuksistaan ja tunteistaan koskettivat minua ja toivat mieleen omia kokemuksiani yliopistotyöstä menneiltä vuosilta. Koin toisinaan vaikeaksi sen, että jouduin pitäytymään etäällä näistä haastateltavien kertomista tuntemuksista, enkä voinut haastattelijan roolin vuoksi avata omia ajatuksiani. Ratkaisin tämän kokemani ristiriidan siten, että varsinkin haastattelujen loppupuolella saatoin jakaa jonkin oman kokemukseni tai ajatukseni. Näin pystyin olemaan haastattelutilanteessa myös kollegana ja osana tutkijayhteisöä. Tämä oli minulle erityisen tärkeää siksi, että näiden tutkimushaastattelujen myötä koin olevani osa koko tätä laajaa yliopistossa eri kampuksilla työskentelevien yhteisöä, aiemmin olin kokenut yhteenkuuluvuutta lähinnä vain tutkimuskeskuksen lähiyöyhteisöni. Minua ohjasi aja-

tus, että haastattelijana en voinut vain ottaa vastaan, vaan minun oli annettava myös itsestäni jotain.

Kotietnografisen asemansa tiedostaen haastattelijan mielestä haastattelutilanteeseen siis tuli perustellusti myös reagoida. Vastavuoroisesti monet haastateltavat astuivat haastattelutilanteen lopussa ulos haastateltavan roolistaan, vaikkakin usein vasta nauhurin sulkemisen jälkeen. Näin hankkeen haastattelujen voi osaltaan nähdä tarjonnan työntekijöille välineitä ja kanavan reflektoida organisaation managerialisoitunutta työ kulttuuria ja ottaa siihen etäisyyttä yhdessä vertaiseksi muuttuneen kotietnografian kanssa (ensisijaisesti vertainen, vasta toissijaisesti tarkkailija: vrt. Järventie-Thesleff ym. 2016, 238).

Fuusion keskeiset jännitteet ja konfliktit tulivat haastateluissa esiin erontekoina meidän ja muiden välillä. Haastateltavat kerronnallistivat omaa identiteettiään ja toimijuuttaan rakentamalla ryhmäjakoja yliopiston sisälle. Vaikka haastateluissa huomattiin kotietnografian haasteet, haastatteluprosessi oli monipuolinen, tiedollisesti rikas sekä myös haastattelijalle itselleen kokemuksellinen. Aiemmista haastattelutottumuksista pystyttiin irtoamaan ja mahdolliset heikkoudet tunnistamaan; voidaan ajatella, että koska kotietnografian haastattelu poikkeaa totutusta kaavasta, jossa haastattelijat on tutkimuskohteessaan vain vierailija eikä kuulu haastateltavien kanssa samaan ryhmään, sen soveltaminen voi alkuvaiheessa olla ”sotkuista”. Tilanearviointi ja siihen liittyvä vaikutelmien hallinta sekä oman uskottavuuden rakentaminen (vrt. Goffman 1971 [1959]) haastattelutilanteessa voivat poiketa siitä, mihin haastattelijat on aiemmassa työssään rutinoitunut, mutta tilanteen uutuus lisäsi myös haastattelijan tietoisuutta omasta roolistaan.

Tutkijoiden etiikan kyseenalaistaminen

Haastattelujen valmistuttua syyskuussa 2019 T3-hanke julkaisi kyselyn tuloksia väliraportissaan (Kuusela ym. 2019). Raportissa tarkasteltiin henkilöstön T3-hankkeen kannalta keskeisiä näkemyksiä yliopiston itsehallinnosta, johtamisjärjes-

telmästä ja omista vaikutusmahdollisuuksistaan.

Kyselyn tulokset yllättivät jopa hankkeen tutkijat, sillä erot yhdistyneiden yliopistojen henkilöstöjen välillä eivät olleetkaan niin suuria kuin oli oletettu. Tulokset osoittivat esimerkiksi, että lähes 70 prosenttia yliopiston työntekijöistä piti tärkeänä johdon (dekaanit, hallitus, rehtori) valitsemista suorilla vaaleilla, kun taas vain noin 15 prosenttia näki vaalien merkityksen ei-tärkeänä. Vaikka vaalien kannatuksessa oli eroja vanhan Tampereen yliopiston henkilöstön (78,4 %) ja Tampereen teknillisen yliopiston henkilöstön (57,2 %) välillä, molemmissa ryhmissä selvä enemmistö piti johdon valitsemista vaaleilla tärkeänä (Kuusela ym. 2019, 9–10). Tätä voitiin pitää hankkeen tutkijoiden keskuudessa yllätyksenä, sillä suomalaisten yliopistojen johtamisjärjestelmien kehitys 2010-luvulla on mennyt juuri päinvastaiseen suuntaan. Väliraportti haastoi siis osaltaan nykyisen, hierarkioihin ja keskittämiseen pohjautuvan strategisen johtamisjärjestelmän Tampereen yliopistossa.

T3-hanke katsoi, että näille tuloksille oli tärkeää saada näkyvyyttä yliopistossa, jossa käsitykset yhteisön tahtotilasta vaikuttivat vaihtelevan riippuen siitä, kuka yhteisön tahtoon missäkin asiassa vetosi. Hankkeen tutkijat olivat pyytäneet väliraporttinsa avoimeen julkaisutilaisuuteen puhujiksi yliopistoyhteisön edustajia. Osallistujia oli noin 150 henkilöä ja tilaisuudessa kuultiin sekä valmisteltuja että yleisön pyytämiä puheenvuoroja. Paikalle oli saapunut myös yliopiston rehtori, yliopiston hallituksen puheenjohtaja sekä useita konsistorin jäseniä, joista monet esittivät puheenvuoron.

REFLEKTIO V

Julkaisutilaisuus herätti myös hermostunutta kuhi-naa puolin ja toisin, sillä useampi johdon ja konsistorin jäsen pyysi raporttia nähtäväkseen ennen julkistustilaisuutta. Olimme yllättyneitä, mutta myös helpottuneita, kun julkaisutilaisuudessa yliopiston juhlasali alkoi täytyä. Muutoin tutkimuksemme olisi näyttänyt pienen joukon näpertelyä, kuten tutkimustamme olimme kuulleet vähäteltävän. Odotimme tulosten herättävän huomiota,

koska ne haastoivat vahvasti managerialistisen mallin ja johdon näkemyksen yliopiston johtamisjärjestelmästä. Tulokset haastoivat lisäksi myös yliopiston konsistorin enemmistön valitseman linjan. Tulosten nojalla saatoimme ravistella sitä esitettyä väitettä, että entisen TTY:n puolella kaikki olivat olleet tyytyväisiä linjaorganisaatiomaiseen, managerialistiseen hallintoon vailla henkilöstön edustusta.

Keskustelutilaisuus puheenvuoroineen toi esiin juuri ne jännitteet, joita tutkimme ja joiden tiesimme olevan olemassa. Puheenvuoroissa korostui yliopiston sisäinen konflikti etenkin johtamisjärjestelmään liittyen, kun hanketta yhtäältä keuhuttiin ja toisaalta esiin nostettiin meidän tutkimuseettinen jännitteemme suhteessa tutkimuskohteeseen. Vaikka tätä laulua oli jo kuultu, kyllä se silti suuttutti. Siinä vaiheessa, kun raporttiamme vähäteltiin myös siitä, että ”puolet henkilöstöstä jätti vastamatta”, otimme puheenvuoron, jossa puolustimme paitsi kyselyä myös sen verrattain korkeaa vastausprosenttia.

T3-tutkimushanketta kohtaan julkaisutilaisuudessa esitetyt tutkimuseettiset syytökset saivat jatkoa lokakuussa 2019, kun hanke sai sähköpostitse ”vertaisarvioinniksi” nimetyn väliraporttia kommentoivan seitsemänsivuisen kirjelmän, jonka allekirjoittajina olivat Tampereen yliopiston kolme tekniikan alan professoria (ympäristötekniikka, tietoliikennetekniikka, biomateriaalit), jotka kaikki toimivat myös yliopiston hallinnollisissa elimissä. Sähköpostikirjelmä oli lähetetty myös Tampereen yliopiston hallitukselle, hallituksen nimityskomitealle ja konsistorille. Sähköpostin otsikko oli ”Tampereen yliopistofuusion vaikutukset on tarpeen tutkia luoteetavasti [sic] ja kattavasti” ja sähköpostissa kirjelmän päämäärää kuvattiin muun muassa seuraavasti: ”Pyrimme tarkastelemaan kyselyä ja raporttia tutkimuksen näkökulmasta huomioiden tutkimuseettikan ja tutkimuksen hyvät käytänteet.”

Tekstissä kirjoittajat painottivat omaa näkemystään tutkijan roolista ja kunnollisesta tutkimustyöstä:

Tutkimustyölle on luonteenomaista asettaa hypoteeseja ja testata hypoteesit tuloksesta riippumatto-

mana, objektiivisena toimijana. [...] Tutkimustyö ei ole aihetodisteiden keräämistä omien yhteiskunnallisten, itse hahmotellun yliopistoideaalin tai muiden näkemysten tueksi tai pyrkimystä edistää tutkijan omien tavoitteiden saavuttamista, vaan uuden tiedon tuottamista tutkittavasta kohteesta.

Kirjelmä sisälsi muun muassa suosituksen laatia koko kysely uudella, kirjoittajien ehdottamalla tavalla. Tutkimuseettisesti tarkastellen kirjelmässä esitetty kritiikki voidaan yhdistää huoleen hyvän tieteellisen käytännön toteutumisesta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7), liittyen etenkin eettisesti kestäviin tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiin ja tutkijan esteellisyyttä ja rehellisyyttä tutkimuksen teossa korostaviin kohtiin. Kirjelmän kirjoittajat välttivät tekemästä suoria väitteitä tutkimusvilpistä, mutta painottivat tuloksesta riippumatonta ”objektiivista toimijuutta”, jonka jälkeen he referoivat hankkeen johtajan yliopistofuusiota käsitteleviä blogitekstejä ja hänen toimintaansa ammattiyhdistysliikkeessä kahden liuskan verran. Kirjelmän pohjalta on vähintään epäsuorasti tulkittavissa, että hankkeen johtaja olisi ollut esteellinen tutkimaan yliopistoa tuotuaan julki yliopistoa koskevia näkemyksiään ennen tutkimuksen tekoa. Tämä toiminta vääristi tutkimuksen luotettavuuden ja teki siitä ikään kuin henkilökohtaisten tavoitteiden välineen.

Tämän voi johtaen tulkita edelleen epäsuorasti tieteellisen vilpin mahdollisuudeksi, eli siihen, että T3-tutkimushanke kokonaisuudessaan pyrki esittämään vääriä tuloksia tiedeyhteisölle ja siten johtamaan sitä harhaan oman edun ajamiseksi (ks. sepittäminen ja havaintojen vääristely, Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 8). Sen sijaan että kirjelmän kirjoittajat olisivat odottaneet vastausta tai raportoineet tutkimusvilpin epäilystä sen käsitteystä vastaavalle taholle⁸ he lähettivät epävirallisen kirjelmän sekä tutkimushankkeelle että yliopiston johdolle.

REFLEKTIO VI

Kirjelmä oli mielestämme vähintäänkin asiaton. Kirjoittajat esittivät, että Hannalla oli väliraportin (ja

laajemmin koko hankkeemme) luotettavuuteen ja riippumattomuuteen äärimmäisen voimakas negatiivinen vaikutus. Kirjeessä toistui kokemamme kuvio: kritiikin ytimessä vaikutti aina vain olevan, että väärät henkilöt ovat tutkineet väärin. Kun luimme huolella kirjelmän, epäuskoinen nauru tuntui kampailevan suuttumuksen kanssa. Kirjoittajien esitykset antoivat sellaisen vaikutelman, että he eivät lainkaan tunteneet ihmis- ja yhteiskuntatieteellistä tutkimusperinnettä ja kyselytutkimusten metodologiaa.

On absurdi ajatus, että tutkija olisi kelpoinen tutkimaan jotakin teemaa vain, mikäli hänellä ei ole siitä mielipidettä tai jos hänen pitäisi pidättäytyä toimimasta muutoin omien näkemystensä mukaisesti: demokratiaa voisi tutkia vain, jos ei olisi mielipidettä demokratiasta tai jos ei ainakaan pyrkisi edistämään demokratian toimivuutta; ilmastonmuutosta voisi tutkia vain, jos ei olisi mielipidettä ilmastonmuutoksesta tai ei ainakaan pyrkisi vaikuttamaan sen torjumiseen ja niin edelleen.

Ottaen huomioon, että vertaisarvioinnin perusedellytys on tutkimusaiheen ja tieteenalan yleinen asiantuntemus, koimme vertaisarviointina esitetyn kirjelmän pyrkimykset itsessään epäeettisinä. Kirjelmä paitsi vähätteli raportin löydösten tieteellistä painoarvoa myös tarkoituksellisesti kyseenalaisti meidän ammattitaitomme ja -etiikkamme.

Kirjoittajat olivat meille tuttuja aiemmista konfliktitilanteista säätiöyliopistoa hallintomuotona puolustavine valtapositioineen. Tuntui, että hiljentämisemme ja säätiöyliopiston status quon ylläpitäminen olivat kirjoittajien intresseinä, kuten myös tutkimuksemme politisoiminen organisaatiomme piirissä. Mielestämme siihen täytyi vastata samalla, mutta akateemisen protokollan mukaisella tavalla. Pohdimme myös kirjelmän julkistamista ja muita suuremman palautteen muotoja, mutta tyydyimme vastineen kirjoittamiseen. Koska oli selvää, että Hanna oli kirjoittajien kohteena, päätimme muiden hankkeen jäsenten kesken, että vastaisimme ilman Hannaa osoittaaksemme tukemme hänelle. Perustelimme tutkimukselliset ratkaisumme sekä kyseenalaistimme vuorostaan kirjoittajien tarkoituksiperät. Lisäksi muistutimme, että kyselytutkimus oli toteutettu yhteistyössä Helsingin yliopiston erillisen tutkimusryhmän kanssa, mikä sotki kirjoittajien syytöksiä entisestään.

Vaikka kirjelmä herätti voimakkaita tunnereaktioita T3-tutkimushankkeen tutkijoissa, tutkijat pysähtyivät silti reflektoimaan, oliko tutkimuksen prosesseissa toimittu tavalla, joka olisi antanut tällaiselle kritiikille perusteita. Mitä tulee tutkijan rooliin tutkimusprosessissa (vrt. esim. Glynos & Howarth 2007; Gould 2016), kirjelmän esittämät väitteet olivat vakavia etenkin tiedeyhteisössä, jossa tällaisten väitteiden esittäminen ja niihin liittyvien termien lukutaito on usein korkeaa.

Positivismissä perinteessä tutkimustyön on ajateltu noudattavan objektiivisen ja neutraalin tiedonmuodostamisen ideaaleja ja näihin päämääriin sitoutuneiden tieteellisten menetelmien avulla on nähty mahdolliseksi tuottaa totuudenmukaisia faktoja ympäröivästä maailmasta ja ennakoita tulevaa (Glynos & Howarth 2007, 18–24). Tällöin voidaan ajatella, että sosiaalisessa todellisuudessa olisi ikään kuin ”sosiaalisia faktoja” eli sosiaalista elämää kuvaavia universaaleja säännönmukaisuuksia, jotka ovat objektiivisten tutkijoiden poimittavissa yleistettävillä tieteellisillä metodeilla (Alvesson & Sköldberg 2017).

Positiivisen tietoteorian puutteista on kuitenkin keskusteltu jo pitkään (esim. Habermas 1971) ja sen varaan rakentunut yhteiskuntatieteellinen tutkimus on toistuvasti epäonnistunut sosiaalisten prosessien selittämisessä ja tulevaisuuden ennakoinnissa: talouskriisit ja voimakkaat poliittiset muutokset ovat yllättäneet tutkijat yhä uudelleen (Glynos & Howarth 2007). Sosiaaliset prosessit ja niiden tutkiminen ovat täysin riippuvaisia toimijoiden itseymmärryksestä ja toimijoiden objekteille ja subjekteille tilanteesta antamista merkityksistä kuten sosiaalisista rakenteista ja valtapositioista (Farr 1987; Glynos & Howarth 2007, 34–37).

Sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä onkin perustellusti kyseenalaistettu positivismissä perinteestä kumpuavat ulkopuolisen objektiivisuuden ja riippumattomuuden vaateet. Esimerkiksi feministisessä tutkimuskehityksessä on esitetty, että positiivinen objektiivisuus on verrattain heikkoa, koska aktiivisen reflektion sijaan se nojaa muodollisuuksista kumpuaviin oletuksiin (Harding 1993). Tällaisen objektiivisuuden ”pakottaminen” johtaa heikkoon objektiivisuuteen.

Tilannesidonnaiset tekijät muodostavat käytäytymiseen vaikuttavia olosuhteita ja ovat siten kiinteästi yhteydessä niin tutkittavaan ilmiöön kuin siihen kohdistuvaan tutkimusprosessiin: tutkimusongelman muodostamiseen, muodostettujen tulkintojen ja selitysten sisältöön, arviointiin ja kritiikkiin (Glynos & Howarth 2019). Kun tutkija hyväksytään osaksi tutkittavaa kokonaisuutta, tämän yhteyden tiedostaminen, tunnistaminen ja reflektointi vahvistaa objektiivisuutta ja siten määrittelee objektiivisuuden epistemologian uudelleen (Harding 1993).

Tutkimusprosessissa sosiaalista toimintaa konstituovaa merkitysten tulkintaa ei pääse pakoon. Yliopisto-organisaation sosiaalisia käytäntöjä koskeva kotietnografinen tutkimus ja sen muodostama tieto on kontekstisidonnaista ja selittämään pyrkivää. Reflektoimalla teoreettisia ja metodologisia sitoumuksia ja tutkimuksen kuluessa tehtyjä normatiivisia valintoja ja päätelmiä vahvistetaan etnografisen tutkimuksen refleksiivisyyttä eli ”objektiivisuutta” ja organisaation sisäisen tutkimuksen selitysvaimaa (Gould 2016).

Näin ollen vastineessaan T3-tutkimushankkeen tutkijat argumentoivat vertaisarvion sisältäneen virhepäätelmiä ja ongelmallisia oletuksia. Vastineen mukaan esimerkiksi:

Kirjelmä ei ole ”vertaisarvio”, vaikka se on sellaiseksi nimetty. Kirjelmässä käytetään muutoinkin vakiintunutta ja vakavasti otettavaa tieteellistä terminologiaa kyseenalaisella tavalla. Kirjelmässä vähintäänkin vihjataan hyvän tieteellisen käytännön rikkomisesta ja tämänkaltaisiin vihjauksiin on aina syytä suhtautua vakavasti sen sijaan, että niitä kuviteltaisiin voitavan käyttää jonkinlaisina retorisina keinoina.

Vastineessa myös tuomittiin tiukasti kirjelmän sisältämä henkilöön kohdistunut hyökkäys ja arvuuteltiin sen syitä:

Tämänkaltaiseen yksittäiseen persoonaan käyvä *ad hominem* / *ad personam* -argumentaatio tunnetaan englanniksi vakavimmassa muodossaan termillä ”*character assassination*”. Tieteellisessä kontekstissa sellaisten tavoitteena on yleensä yksittäisen tutkijan

työn kyseenalaistaminen ja viime kädessä hänen hyljentyänsä.

Kirjelmä tai sen vastine eivät johtaneet mihinkään virallisiin toimiin Tampereen yliopistossa (tai sen ulkopuolella). Johto suhtautui tapahtuneeseen T3-tutkimushankkeen näkökulmasta välinpitämättömästi, eivätkä kirjelmän kirjoittajat palanneet enää asiaan.

REFLEKTIO VII

Vaikka johto vaikeni koko sotkun kuoliaaksi kommentoimatta mitään alkuperäiseen kirjelmään tai meidän vastineeseemme, tieto siitä levisi silti. Meillä ei ollut mitään motivaatiota olla tapahtuneesta vaihi, sillä mielestämme kirje oli ylittänyt asiallisuuden rajat tiedeyhteisössä. Jotkut entisen TaY:n professorit ilmaisivatkin suoraan tukensa Hannalle⁹. Meistä yliampuva kirje saattoi kääntyä lähettäjäiden aikomuksia vastaan.

Parjatulla kyselyllämme ja siitä tehdyllä raportilla oli myös vaikutusta. Yksi konsistorin opiskelijajäsen esimerkiksi kertoi sosiaalisessa mediassa, että muutti kantansa johtosääntöön raportin pohjalta. Itsekin uskoimme ja toivoimme raportin herättävän konsistorissa keskustelua. Konsistori ottikin iloksemme raportin välittämän yliopistoyhteisön näkemyksen tosissaan, ja yliopiston hallitukseen lähdettiin ajamaan yhteisön edustusta. Tämä oli merkittävää, sillä siinä vaiheessa suomalaisten säätiöyliopistojen hallitukseen ei ollut kertaakaan valittu oman yliopistoyhteisön edustajaa. Yksi yliopiston professoreista valittiinkin vuoden 2019 lopussa pitkän väännon jälkeen hallitukseen.

Hanke oli jo ensimmäisen vuotensa aikana monelle meistä todellinen tunteiden vuoristorata. Onnistumisia ja saavutuksia kohden on vähintään yhtä monta kyseenalaistusta tai vähättelyä. Ilman hyvää yhteishenkeä olisi varmaan sisu mennyt kaulaan kesken kaiken.

Reflektiokeskustelumme toimivat myös ulkopuolisen paineen hallinnoinnin ja jälkipuinnin tiloina, joissa tarkastelimme omaa rooliaamme tutkijoina ja yliopistoyhteisön jäseninä. Muodostamamme käsitykset ja tulkintamme asioista alkoivat hankkeen

etenemisen myötä yhtenäistyä, kun yhteisen tiedonmuodostumisen kautta aloimme myötäilemään toisiamme, vahvistamaan toistemme käsityksiä ja ymmärtämään yliopistofuusiota ja tutkimushanketamme entistä yhtenäisemmin.

Lopuksi

Ei ole erityisen yllättävää, että nimenomaan omien työympäristöjen tutkiminen houkuttelee tutkijoita. Työntekijöillä on äärimmäisen harvoin mahdollisuus tarkastella kriittisesti ja systemaattisesti työnantajansa toimintaa. Ristiriitojen ja jännitteiden potentiaalia ei silti voida vähätellä. Tuntemattoman organisaation lähestyminen ulkopuolisena muuttuu ristiriitaisemmaksi oman organisaation tarkasteluksi (Mercer 2007). Tällöin muodollisten objektiivisuuskriteereiden tai neutraaliuden tavoittelun sijaan täytyy katse suunnata toisaalle, tutkijan roolin huomioiviin ja tutkimusprosessia reflektioiviin tutkimusmetodeihin, jotka voivat vastata tutkimuseettisiin haasteisiin.

Sosiologi Richard Sennett (2007) on esittänyt, että managerialisoituissa työyhteisöissä yhteys instituutioon ja työn merkitykselliseksi kokeminen on vaarassa murentua. Kiistämällä managerialistisen johdon yksinoikeuden yhteisön tuntojen kanavoijana ja tulkkina ja asettamalla sen vastakkain sitä haastavien näkökulmien kanssa kotietnografia voi nostaa managerialismin tukahduttamia tai kätkemiä tuntemuksia ja näkemyksiä esiin. Tällainen tutkimus keskustelee väistämättä organisaation sisäisten valtasuhteiden ja hallinnan vaikutusten kanssa. Vaikka tukea voi löytyä, organisaation jäsenistä kaikki eivät välttämättä suhtaudu kotietnografian työhön positiivisesti. Organisaation politiikkaan sekaantuminen voidaan tulkita häiriötekijäksi ja organisaation johto voi kokea organisaation omien jäsenten kriittisen katseen heihin itseensä tai organisaation maineeseen kohdistuvaksi uhaksi.

Nykyorganisaatioiden johtamisessa korostuu managerialistinen tiedontuotanto erilaisine arviointeineen ja mittareineen. Näillä pyritään mittaamaan henkilöstön ”tuloksellisuutta” ja ”tehokkuutta” indikaattorein, jotka nojaavat usein

kvantitatiiviseen positivismiin tuottaen näennäisesti neutraaleja, eksakteja ja siten houkuttelevia numeraalisia lukuarvoja ja tilastoja (Piattoeva & Boden 2020). Muodoltaan moninainen laadullinen tutkimus voi näyttäytyä vähemmän vakuuttavana tai merkityksellisenä.

Tutkijat seuraavat melko voimakasta periaatteellista autonomiaa tutkimuskohteensa suhteen silloinkin, kun tutkimuskohteella on merkittävää auktoriteettia. Näin tutkimustieto ei voi olla alistesta omankaan organisaation johdolle (Gottwald ym. 2018, 90, 95). Hierarkkinen ja managerialistinen hallintotapa voi nähdä tällaisen toiminnan hallitsemattomana riskinä organisaation johtamisen kannalta, etenkin jos pyritään rauhoittamaan tilannetta tai vakiinnuttamaan uutta johtamisjärjestelmää kiistanalaisten organisaatiomuutosten jälkeen. Tämä voi johtaa mikromanagerointiin ja yrityksiin rajoittaa tutkimuksen autonomiaa autoritaarisesti, kuten meritoituneiden professoreiden tutkimushankkeelle lähettämä kirjelmä tuo ilmi. Kotietnografin on siis hyvä varautua jännitteisiin omassa organisaatiossaan ja oman työnsä ja tutkimuksensa rajapinnassa. Varautumisesta huolimatta nämä jännitteet saattavat silti yllättää voimakkuudellaan.

Kotietnografia on raskas metodologia, sillä se pakottaa tutkijan jatkuvasti refleктоimaan omaa positiotaan tutkimusympäristössä, jossa häneen kohdistuu oman yhteisön sisäisiä paineita. T3-tutkimushankkeen kokemus osoitti, että ”kotona” tehty tutkimus kohtasi paljon ennakkoluuloja, joista osa ilmaistiin henkilökohtaisesti, osa virallisemmin. Jossain määrin nämä kriittiset kohtaamiset voidaan luultavasti juontaa siihen, että etenkin monitieteisessä ympäristössä toisen alan tutkijoiden ”heimokulttuurien” (Ylijoki 1998) tunteminen saattaa olla heikkoa. Sama koskee tieteenalojen erilaisten tieteenfilosofisten sitoumusten sekä niiden tieteellisten käytäntöjen ja menetelmien tunnistamista.

Kotietnografia kartuttaa arvokasta kokemuksellista tietoa ja kartoittaa tuntemuksia yhteisöstä managerialistisen muutoksen kourissa, myös yliopistoista (Jones ym. 2020, 374; McCann ym. 2020). Etenkin fuusioiden kaltaisten muutosten yhteydessä, joiden voidaan katsoa rikkovan akateemi-

sen työn arkea ja muistuttavan epävarmuudesta (ks. Knights & Clarke 2014), ”organisaatiopoliittinen” näkökulma on syytä huomioida: konfliktitalanteissa ei ole tarkalleen katsottuna epäpoliittista toimintaa. Tutkijan on syytä reflektoida omaa asemaansa sekä omia asenteitaan, ettei tutkimus toista nostalgisia odotuksia (ks. Ylijoki 2005) vaan pyrkii kohti uutta tietoa ja ymmärrystä.

Vaikka yliopistojen henkilöstöhallinnon kursseissa puhutaan ylevästi henkilöstön kuulemisesta ja osallisuuden vahvistamisesta, näyttää yliopistojen autoritaarinen hallinto paikoin johtavan yrityksiin suitsia kriittistä itereflektiota ja tutkimuksen autonomiaa. Tutkijoiden ja tieteen vapautta voidaan pitää muutenkin uhattuna (Väliveronnen & Ekholm 2020). Nämä havainnot herättävät kysymään, mitkä ovat tieteen emansipatoristen tiedonintressien toteutumisen mahdollisuudet nyky-yliopistoissa ja missä määrin tutkimus voi toimia akateemisen aktivismin pohjana. Tilanteissa, jossa managerialistinen muutos käytännössä sulkee kanavat tai foorumit, joissa yhteisö voisi keskustella tai argumentoida johdon kanssa, osallistuvammat tutkimusmenetelmät voivat tarjota tutkijoille väylän sanallistaa organisatorista todellisuutta (McCann ym. 2020). ■

Kirjoittajien lisäksi artikkelia kommentoivat useamman kerran tutkimushankkeen muut jäsenet, Hanna Kuusela, Tuukka Tomperi ja Juha Raipola. Kirjoittajat haluavat myös kiittää Koneen Säätiötä (201804358) ja Suomen Akatemiaa (325976) tutkimushankkeen rahoituksesta.

YTT MIKKO POUTANEN on tutkijatohtori Tampereen yliopiston Johtamisen ja talouden tiedekunnassa.

KM TUOMAS TERVASMÄKI on väitöskirjatutkija Tampereen yliopiston Kasvatustieteen ja kulttuurin tiedekunnassa.

YTM AULI HARJU on tutkija Tampereen yliopiston Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunnassa.

VIITTEET

- 1 Yksilön kognitiivinen apparaatti on muotoutunut niin omien erityispiirteiden (kuten identiteetti, sukupuoli, ikä) kuin henkilöhistoriallisten kokemusten (kasvatus, kulttuuri) perusteella ja siten "viritetty" huomioimaan (ja olemaan huomioimatta) määrätynlaisia aistihavaintoja (Gould 2016, 26). Oman ajattelun rajoja voi laajentaa esimerkiksi reflektoinnin ja ympäristöstä tulevan palautteen avulla, mutta katvealueita jää väistämättä (Niemi 2016).
- 2 Etnografisessa tutkimuskirjallisuudessa on käytetty myös ilmaisua "etnografia kotona" (ks. esim. Isotalo 2015, 72) kuvaamaan tutkijan läheisyyttä aiheeseen. Tässä artikkelissa pohjanamme on Mats Alvessonin organisaatioiden tutkimuksellinen *at-home ethnography*, jonka olemme suomentaneet muotoon kotietnografia. Sanaa "kotona" ei siis tässä yhteydessä tule tulkita liian kirjaimellisesti.
- 3 Tampereen ammattikorkeakoulua ei lopulta voitu lainsäädännöllisistä syistä sisällyttää täysimääräisesti fuusioon. TAMK tuli osaksi korkeakoulusäätiötä ja -konsernia, mutta säilytti oman hallintorakenteensa. Tampere3-diskurssissa korostuu yliopistojen yhdistyminen ja siitä seuranneet jännitteet ja sen vuoksi tutkimushanke keskittyy niiden tutkimiseen.
- 4 Kirjoitushetkellä keväällä 2021 tutkimushanke on yhä käynnissä.
- 5 Näihin tehtäviin lukeutui muun muassa ennen fuusiota ja prosessin aikana yhdistyvän yliopiston hallituksen jäsenenä (TaY), yliopistofuusiota pohjustavan T3-neuvottelukunnan jäsenenä, tiedekuntaneuvoston jäsenenä, henkilöstön luottamushenkilönä, Tampereen tieteenekijöiden hallituksen jäsenenä toimiminen sekä ylioppilaskunnassa toimiminen. Fusionin jälkeen moni tutkimusryhmän jäsenistä jatkoi näissä tehtävissä, mutta lisäksi tutkimusryhmän jäsen valittiin uuden yliopiston konsistoriin (akateemiseen hallitukseen).
- 6 Granqvist ja Gustafsson (2016) eivät nimeä Aalto-yliopistoa, mutta konteksti on aiheen tuntevalle ilmeinen.
- 7 Kyselytutkimus toteutettiin yhteistyössä Helsingin yliopiston pitkittäistutkimuksen kanssa, joka niin ikään kartoitti Tampereen yliopiston henkilöstön kokemuksia fuusiosta ja työtyytyväisyyttä. Yhteistyössä tämän tutkimusryhmän kanssa T3-hankkeen kysymykset lisättiin heidän kysymystensä perään omaksi osiokseen.
- 8 Hyvän tieteellisen käytännön loukkausepäilyn käsittelemiseksi jokaisella tutkimusorganisaatiolla on oma HTK-prosessinsa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 10–15).

- 9 Kirje nousi myöhemmin keskusteluun vuonna 2020 Tampereen yliopiston johtosäännön ja johtamisjärjestelmän uudistuksen kuulemistilaisuudessa paheksuttavana esimerkkinä. Kuulemistilaisuus johti siihen, että yliopiston hallitus asetti yhteisön jäsenistä koostetun johtamisjärjestelmän kehittämisyöryhmän, jonka raportti luovutettiin marraskuussa 2020, ja käsiteltiin yliopiston hallituksessa joulukuussa 2020.

KIRJALLISUUS

- Alvesson, Mats (2003) "Methodology for close-up studies – struggling with closeness and closure". *Higher Education* 46, 167–193.
- Alvesson, Mats (2009) "At-home ethnography: struggling with closeness and closure". Teoksessa Sierk Yberma, Dvora Yanow, Harry Wells ja Frans Kamsteeg (toim.) *Organizational Ethnography: Studying the Complexities of Everyday Life*. Sage, Lontoo, 156–174.
- Alvesson, Mats, Hardy, Cynthia ja Harley, Bill (2008) "Reflecting on reflexivity: Reappraising practice". *Journal of Management Studies* 45:3, 480–501.
- Alvesson, Mats ja Einola, Katja (2018) "On the practice of at-home ethnography". *Journal of Organizational Ethnography* 7:2, 212–219.
- Alvesson, Mats ja Sandberg, Jorgen (2003) "Beyond neopositivists, romantics and localists: A reflexive approach to interviews in organizational research". *Academy of Management Review* 28:1, 13–33.
- Alvesson, Mats ja Sandberg, Jorgen (2018) "Metaphorizing the research process". Teoksessa Catherine Cassell, Ann L. Cunliffe ja Gina Grandy (toim.) *The SAGE Handbook of Qualitative Business and Management Research Methods*, Volume 2. Lontoo, Sage, 486–505.
- Alvesson, Mats ja Sköldböck, Kaj (2009) *Reflexive Methodology*. Sage, Lontoo.
- Alvesson, Mats ja Sköldböck, Kaj (2017) *Reflexive Methodology: New Vistas for Qualitative Research*. Sage, Lontoo.
- Anteby, Michel (2013) "Relaxing the Taboo on Telling Our Own Stories: Upholding Professional Distance and Personal Involvement". *Organization Science* 24:4, 1277–1290.
- Aula, Hanna-Mari ja Tienari Janne (2011) "Becoming 'world-class'? Reputation-building in a university merger". *Critical Perspectives on International Business* 7:1, 7–29. <https://doi.org/10.1108/17422041111103813>
- Brannick, Teresa ja Coghlan, David (2007) "In defense of being 'Native': The case for insider academic research".

- Organizational Research Methods* 10:1, 59–74.
- Bristow, Alexandra, Robinson, Sarah ja Ratle, Olivier (2017) "Being an Early-Career CMS Academic in the Context of Insecurity and 'Excellence': The Dialectics of Resistance and Compliance". *Organization Studies* 38:9, 1185–1207.
- Brunila, Kristiina ja Hannukainen, Kristiina (2017) "Academic researchers on the project market in the ethos of knowledge capitalism". *European Educational Research Journal* 16:6, 907–920.
- Bryson, Colin (2004) "What about the workers? The expansion of higher education and the transformation of academic work". *Industrial Relations Journal* 35:1, 38–57.
- Clarke, Caroline A. ja Knights, David (2015) "Careering through academia: Securing identities or engaging ethical subjectivities?" *Human Relations* 68:12, 1865–1888.
- Coffey, Amanda (1999) *The Ethnographic Self. Fieldwork and the Representation of Identity*. Lontoo, Sage.
- Empson, Laura (2013) "My affair with the 'other': Identity journeys across the research-practice divide". *Journal of Management Inquiry* 22, 229–248.
- Farr, James (1987) *Resituating Explanation*. Teoksessa Terence Ball (toim.) *Idioms of Inquiry*. Albany, SUNY Press, 45–66.
- Glynos, Jason ja Howarth, David (2007) *Logics of critical explanation in social and political theory*. Routledge, Lontoo.
- Glynos, Jason ja Howarth, David (2019) "The retroductive cycle: The research process in poststructuralist discourse analysis". Teoksessa Tomas Marttila (toim.) *Discourse, Culture and Organization. Inquiries into Relational Structures of Power*. Palgrave Macmillan, Cham, 105–126.
- Goffman, Erving (1971 [1959]) *Arkielämän roolit. Oikeille jäljille rooliviidakossa*. Suom. Erkki Puranen. WSOY, Porvoo.
- Gottwald, Markus, Sowa, Frank ja Stalpes, Ronald (2018) "'Walking the line': an at-home ethnography of bureaucracy". *Journal of Organizational Ethnography* 7:1, 87–102.
- Gould, Jeremy (2016) "Refleksiivisyyden poluilla. Epistemologisesti radikaalin yhteiskuntatieteen puolustus." Teoksessa Jeremy Gould ja Katja Uusihakala (toim.) *Tutkija peilin edessä. Refleksiivisyys ja etnografinen tieto*. Gaudeamus, Helsinki, 9–37.
- Granqvist, Nina ja Gustafsson Robin (2016) "Temporal institutional work". *Academy of Management Journal* 59:3, 1009–1035. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0416>
- Habermas, Jürgen (1971) "Knowledge and human interests: a general perspective." Teoksessa *Knowledge and Human Interests*, kääntänyt Jeremy J. Shapiro. Beacon Press, Boston, 301–317.
- Harding, Sandra (1993) "Rethinking standpoint epistemology: What is 'Strong Objectivity'?" Teoksessa Linda M. Alcoff ja Elizabeth Potter (toim.) *Feminist Epistemologies*. Routledge, Lontoo, 49–82.
- Hyvärinen, Matti (2017) "Kertomushaastattelu". Teoksessa Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander ja Johanna Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino, Tampere, 174–192.
- Isotalo, Anu (2015) *Mistä on hyvät tytöt tehty? Somalitytöt ja maineen merkitykset*. Turun yliopiston julkaisuja, C407. Turun yliopisto, Turku.
- Järventie-Thesleff, Rita, Logemann, Minna, Piekkari, Rebecca ja Tienari, Janne (2016) "Rules and identity work in 'at-home' ethnography". *Journal of organizational ethnography* 5:3, 235–257. <https://doi.org/10.1108/JOE-07-2016-0015>
- Jones, David R., Visser, Max, Stokes, Peter, Örtenblad, Anders, Deem, Rosemary, Rodgers, Peter ja Tarba, Shlomo Y. (2020) "The Performative University: 'Targets', 'Terror' and 'Taking Back Freedom' in Academia". *Management Learning* 51:4, 363–377. <https://doi.org/10.1177/1350507620927554>
- Kaidesoja, Tuukka ja Kauppinen, Ilkka (2018) "Akateeminen kapitalismi nykyisessä tiedepoliitikassa". *Tiede & edistys* 43:2, 95–123.
- Kaleva, Veera ja Kuusela, Hanna (2020) "Ei tiedettä ilman vapautta – eikä vapautta ilman demokratiaa." Teoksessa Esa Välvirronen ja Kai Ekholm (toim.) *Tieteen vapaus & tutkijan sananvapaus*. Vastapaino, Tampere, 245–260.
- Kalfa, Senia, Wilkinson, Adrian ja Gollan, Paul J. (2018) "The Academic Game: Compliance and resistance in universities". *Work, Employment and Society* 32:2, 274–291. <https://doi.org/10.1177/0950017017695043>
- Kivistö, Sari ja Pihlström, Sami (2018) *Sivistyksen puolustus: Miksi akateemista elämää tarvitaan?* Gaudeamus, Helsinki.
- Knights, David ja Clarke, Caroline A. (2014) "It's a bittersweet symphony, this life: Fragile academic selves and insecure identities at work". *Organization Studies* 35:3, 335–357. <https://doi.org/10.1177/0170840613508396>
- Korpela, Jukka ja Nevala, Arto (2020) "Minne menet yliopisto ja kuka sinua vie?" *Tieteessä Tapahtuu* 4/2020: 44–50.
- Kuusela, Hanna (2019) Saavatko näkemykset ohjata tutkimusta? Blogikirjoitus 27.5.2019. <https://hannakuusela.wordpress.com/2019/05/27/saavatko-nakemykset-ohjata-tutkimusta/> Viitattu 10.12.2020.
- Kuusela, Hanna; Harju, Auli; Kaleva, Veera; Mäkelä, Maria; Poutanen, Mikko; Raipola, Juha; Tervasmäki, ja Tuomas; Tomperi, Tuukka (2019) *Kenen yliopisto?*

- Tampereen yliopiston henkilöstön näkemyksiä yliopistojen johtamisjärjestelmistä ja itsehallinnosta.* COMET – Journalismin, viestinnän ja median tutkimuskeskus, Informaatiotutkimuksen ja viestinnän tiedekunta, Tampereen yliopisto, Tampere. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1233-6>
- Matson-Mäkelä, Kirsi (2018) ”Yliopistoväki marssi ulos Tampereella.” YLE 8.2.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10064861> Viitattu 10.12.2020.
- McCann, Leo, Granter, Edward, Hyde, Paula ja Aroles, Jeremy (2020) ”Upon the gears and upon the wheels: Terror convergence and total administration in the neoliberal university”. *Management Learning* 51:4, 431–451. <https://doi.org/10.1177/1350507620924162>
- Mercer, Justine (2007) ”The challenges of insider research in educational institutions: wielding a double-edged sword and resolving delicate dilemmas”. *Oxford Review of Education* 33:1, 1–17. <https://doi.org/10.1080/03054980601094651>
- Niemi, Petteri (2016) ”Six Challenges for Ethical Conduct in Science”. *Science and Engineering Ethics* 22, 1007–1025.
- Nikkola, Tiina ja Harni, Esko (2015) ”Sisäistyneet ristiriidat, tunnettyö ja tietoyöläissubjektiviteetin rakentuminen”. *Aikuiskasvatus* 35:4, 244–253.
- OPM (2007) *Teknillisen korkeakoulun, Helsingin kauppakorkeakoulun ja Taideteollisen korkeakoulun yhdistyminen uudeksi yliopistoksi*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:16.
- Piattoeva, Nelli ja Boden, Rebecca (2020) ”Escaping numbers? The ambiguities of the governance of education through data”. *International Studies in Sociology of Education*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/09620214.2020.1725590>
- Pohjalainen, Marjut (2012) Hiljaisen tiedon käsite ja hiljaisen tiedon tutkimus: katsaus viimeaikaiseen kehitykseen. *Informaatiotutkimus*, 31:3. <https://journal.fi/inf/article/view/7079/5613>
- Poutanen, Mikko, Tomperi, Tuukka, Kuusela, Hanna, Kaleva, Veera ja Tervasmäki Tuomas. 2020. From democracy to managerialism: foundation universities as the embodiment of Finnish university policies. *Journal of Education Policy*. <https://doi.org/10.1080/02680939.2020.1846080>
- Rantala, Kati (2011) *Lainvalmistelun laatu hallituksen kärkihankkeissa*. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimuksia 255. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos, Helsinki.
- Rautanen, Sari (2016) TTY:n rehtori perustelee temppeä – ”Emme halua väkisin mallia, joka tuntuu vastenmieliseltä”. *Aamulehti* 17.11.2016. <https://www.aamulehti.fi/a/24075514> Viitattu 10.12.2020.
- Siltaloppi, Jaakko, Laurila, Juha ja Artto, Karlos (2019) ”In the service of a higher good: Resilience of academics under managerial control”. *Organization* <https://doi.org/10.1177/1350508419890084>
- Sipilä, Jorma (2007) *Valta yliopistossa*. Vastapaino, Tampere.
- Teittinen, Paavo (2018) Tampereen uuden jättyyliopiston vallaanjaosta syntyi kova kamppailu – vasemmistoliiton Andersson ja Kontula tekivät hallitukselle kirjallisen kysymyksen. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005556035.html> Viitattu 10.12.2020.
- Tienari, Janne, Aula, Hanna-Mari ja Aarrevaara, Timo (2016) ”Built to be excellent? The Aalto University merger in Finland”. *European Journal of Higher Education* 6:1, 25–40. <https://doi.org/10.1080/21568235.2015.1099454>
- Tomperi, Tuukka (2009) ”Yliopistolaki taustoineen. Koulutuspoliittinen tarkastelu.” Teoksessa Tuukka Tomperi (toim.) *Akateeminen kysymys. Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta*. Vastapaino, Tampere, 145–202.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf Viitattu 11.11.2019.
- Van Maanen, John (2011) ”Ethnography as work: some rules of engagement”. *Journal of Management Studies* 48:1, 218–234.
- Vickers, David A. (2017) ”At-home ethnography: a method for practitioners”. *Qualitative Research in Organizations and Management: An international journal*. 14:1, 10–26. <https://doi.org/10.1108/QROM-02-2017-1492>
- Välimaa, Jussi, Aittola, Helena ja Ursin, Jani (2014) ”University mergers in Finland: Mediating Global Competition”. *New Directions for Higher Education* 16:8, 41–53.
- Väliveronon, Esa ja Ekholm, Kai (2020) *Tieteen vapaus & tutkijan sananvapaus*. Vastapaino, Tampere.
- Washburn, Jennifer (2005) *University Inc. The corporate corruption of higher education*. Basic Books, New York.
- Watermeyer, Richard (2019) Competitive accountability in academic life: Struggle for social impact and public legitimacy. Edward Elgar, Cheltenham (UK), Northampton (USA).
- Ylijoki, Oili-Helena (1998) *Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisatio*. Vastapaino, Tampere.
- Ylijoki, Oili-Helena (2005) ”Academic nostalgia: A narrative approach to academic work”. *Human Relations* 58:5, 555–576.
- Ylijoki, Oili-Helena ja Ursin, Jani (2013) ”The construction of academic identity in the changes of Finnish higher education”. *Studies in Higher Education* 38:8, 1135–49. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.833036>

LIITE 1

HELSINGIN YLIOPISTON HANKE

Kysymys 19. Ylimmän johdon luotettavuus

Seuraavat väittämät koskevat Tampereen yliopiston ylintä johtoa tällä hetkellä. Ylimmällä johdolla tarkoitetaan rehtoreita, vararehtoreita, provostia ja hallitusta. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

Skaala 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Jokseenkin eri mieltä, 3 = Ei samaa eikä eri mieltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä

1. Ylin johto suoriutuu tehtävistään erittäin hyvin.
2. Ylin johto pitää aina lupauksensa.
3. Ylin johto tunnetusti onnistuu asioissa, joihin se ryhtyy.
4. Olen vakuuttunut ylimmän johdon taidoista.
5. Mielestäni ylin johto toimii järkevien periaatteiden pohjalta.
6. Ylin johto on erittäin pätevää.

T3-TUTKIMUSHANKE

Kysymys 37. Yliopiston johtosääntö (JOHTOSAANTO)

Jokaisella Suomen yliopistolla on oma johtosääntönsä, jossa määrätään toimivallan jaosta ja eri toimielinten tehtävistä yliopistossa. Eri yliopistojen johtosäännöt poikkeavat toisistaan. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten näkemystäsi Tampereen yliopiston voimassaolevasta johtosäännöstä? (radionappi-valinta)

1. Johtosääntö on nykyisellään hyvä.
2. Johtosääntö antaa liian vähän valtaa yliopistoyhteisölle.
3. Johtosääntö antaa liian paljon valtaa yliopistoyhteisölle.
4. En pidä kysymystä merkittävänä.
5. En ole perehtynyt asiaan, joten en osaa tai halua muodostaa siihen kantaa.