

OPETUSTYÖ JA SUKUPUOLI UUSLIBERALISTISESSA YLIOPISTOSSA



Yliopistolla on miehinen historia. Nykypäivän yliopistokin on täynnä sukupuolittuneita rakenteita ja käytäntöjä. Vastaavatko naiset yliopiston tehokkuus- ja tuottavuusvaatimukseen työskentelemällä enemmän ja nukkumalla vähemmän, kuten brittitutkijat toteavat? Yliopistojen opetusvastuusta naiset kantavat leijonanosan, mutta mitä opetustyölle on tapahtumassa suoritekeskeisyyden ja markkinoitumisen myötä? Mitä tutkimukset meillä ja muualla tuovat esiin?

YLIOPISTOT OVAT HISTORIAALLISESSA katsannossa olleet miesten hallitsemia instituutioita. Miehet ovat määritelleet, mitä tiede, tietäminen ja niihin perustuva korkein opetus ovat. Tämä asetelma on muuttunut 1900-luvun aikana kaikissa länsimaissa, kun naisten osuus niin opiskelijoista kuin yliopisto-opettajista ja -tutkijoista on kasvanut. Tämä on johtanut 2000-luvun alun Suomessakin keskusteluun yliopistojen naisistumisesta ja naisten ”valtaamasta” yliopistosta.

Yliopistomaailmassa on tapahtunut myös muita muutoksia. Viime vuosikymmenten aikana uusliberalistinen politiikka ja yritysmaailmasta omaksutut hallinta- ja johtamisopit ovat muuttaneet yliopistojen toimintaympäristöjä. Muutoksesta voidaan puhua muun muassa uusliberalismin, uusmanagerialismin, uuden julkisjohtamisen (New Public Management eli NPM) tai akateemisen kapitalismin termein (Morley 2003; Skelton & Francis 2009; Slaughter & Leslie 1997) ja sitä on analysoitu runsaasti yliopistoja ja yliopistotyötä koskevassa tutkimuskirjallisuudessa. Managerialismi, markkinaorientoituneisuus sekä yhä

enenevä pyrkimys (kustannus)tehokkuuteen, voitontavoitteluun ja välittömään hyötyyn kaikissa toiminnossa ovat tuoneet yliopistoihin uusia toimintatapoja ja arvostuksia, jotka kohdentuvat eri tavalla opetus- ja tutkimustyöhön sekä eri tieteenaloille.

Pohdin tässä artikkelissa, millaisia ovat näiden muutosten sukupuolivaikutukset. Kysyn, miten managerialistiset ja markkina- ja logiikkaa korostavat puheet ja käytännöt ovat muuttamassa yliopistoa ja yliopistotyötä. Ennen kaikkea olen kiinnostunut siitä, mitä tapahtuu opetukselle yliopiston naistapaisena (ks. Naskali 2009) työnä.

Artikkelin aluksi käyn läpi mitä yliopistojen sukupuolittuneisuudella tarkoitetaan ja millaisia ilmenemismuotoja sillä on. Seuraavaksi esittelen millä tavalla politiikan muutosten ja uusien vallan ja hallinnan tapojen on nähty muuttaneen yliopistotyötä – erityisesti tutkimus- ja opetustyötä – eri maissa ja erilaisissa yliopistokonteksteissa. Pyrin keskittymään varsinkin sellaiseen aikaisempaan tutkimukseen, jossa sukupuoli ja yliopistotyön sukupuolittuneisuus on huomioitu.

YLIOPISTO JA SUKUPUOLI

Kansainvälisessä tutkimuksessa on analysoitu monipuolisesti yliopisto-organisaatioiden ja yliopistotyön sukupuolittunutta luonnetta. Yksi näkyvimmistä sukupuolittuneisuuden ilmenemismuodoista on ollut naisten aliedustus tiedemaailman korkeimmilla ja arvostetuimmilla paikoilla. Sukupuolen mukainen työn- ja vallanjako yliopistojen opettajakunnassa ja tiedeyhteisössä on maailmanlaajuinen ilmiö ja se on säilynyt sitkeästi huolimatta siitä, että naiset muodostavat jo useissa maissa opiskelijakunnan enemmistön. (Acker & Armanti 2004; Currie, Harris, Thiele 2000, 273; Deem 2003, 7; Leathwood & Read 2009; Poole, Bornholt & Summer 1997; Thomas & Davies 2002; Quinn 2003, 5–7.)

Kuten Liisa Husu (2000) on todennut, Suomea on pidetty koulutetun naisen ”luvattuna maana”, jossa naiset käyttävät koulutusmahdollisuuksiaan ja toimivat työelämässä asiantuntijatehtävissä. Myös tiede- ja korkeakoulupolitiikassa on luotettu siihen, että naisten koulutustason noustessa sukupuolten tasa-arvo toteutuu itsestään. Kuitenkin myös suomalainen yliopistokulttuuri on selvästi sukupuolittunut ja suomalaisten naisten akateemista asemaa luonnehtivat samat piirteet kuin muuallakin maailmassa. Sukupuolten tasa-arvo mainitaan poliittisena tavoitteena useimpien yliopistojen agendassa retoriikan tasolla, mutta erityisesti naisten kokemus on se, ettei tasa-arvo toteudu käytännössä. (ks. myös Brunila 2009, 74; Husu 2002, 147; Husu 2005, 17–21; Kantola 2005.) Sukupuolten erilainen tulkinta tasa-arvon toteutumisesta tuli selvästi esiin myös yliopistoväen tunteja ja kokemuksia peilanneessa kyselytutkimuksessamme (Rinne ym, 2011).

Kun sukupuolittuneisuutta tarkastellaan rakenteellisena ilmiönä, on tärkeää muistaa, että sukupuoli kietoutuu yhteen muiden jakojen, kuten iän, aseman tai sosiaalisen taustan kanssa. Yliopiston erityisyys työorganisaationa liittyy siihen, että yliopistotyön hierarkiat ja valta-asetat kiinnittyvät viime kädessä tutkimukseen ja tieteeseen. Sukupuoli on tärkeä hierarkioita ja valtaa määrittävä tekijä, mutta sen rinnastaminen yksioikoisesti yliopiston muihin hierarkkisiin rakenteisiin saattaa häivyttää sukupuolen merkityksen eron ulottuvuutena. Sukupuoli itsessään

läpäisee muut rakenteet, kuten tieteelliset hierarkiat, tieteenalakuulttuurit ja sosiaaliset suhteet. Voidaankin väittää, että kaikilla yliopiston sisäisillä järjestyksillä on sukupuoleen liittyviä ulottuvuuksia. (Koski & Tedre 2003, 19–20; Koski & Tedre 2009, 233). Yksi esimerkki sukupuolen ja hierarkkisten asemien yhteen kietoutumisesta on naisten suurempi osuus vähemmän arvostetuissa opetustehtävissä ja alempi-tasoisissa hallinnollisissa tehtävissä. Sukupuoli jaottee myös työsuhteen laadun perusteella: naiset toimivat useammin kuin miehet määräaikaissä tehtävissä. (Husu 2002, 152; Leathwood & Read 2009, 136; Poole ym. 1997, 393.)

Yliopistojen sukupuolittuneisuutta voidaan tarkastella myös organisaatiokulttuurin näkökulmasta. Liisa Husu on omissa tutkimuksissaan soveltanut Joan Ackerin sukupuolistuneiden organisaatioiden teoriaa, jossa keskeisiä ovat sukupuolistumisen prosessit. Organisaatioiden sukupuolistuneisuutta tuotetaan, pidetään yllä, mutta myös haastetaan neljän-tyyppisillä prosesseilla: sukupuolenmukaisella työnjaolla, sukupuolistuneiden symbolien ja mielikuvien avulla, sukupuolistuneella vuorovaikutuksella sekä tavoilla, joilla oma paikka ja mahdollisuudet mielletään sukupuolistuneessa organisaatiossa. (Husu 2005, 8.)

Väitöskirjassaan Husu (2001) keräsi useista suomalaisyliopistoista haastatteluaineiston, johon hän haastatteli eri tieteenaloilla toimivia, eri-ikäisiä ja eri uravaiheessa olevia yliopistossa työskenteleviä naisia. Yliopisto näyttäytyi sukupuolen suhteen ristiriitaisena toimintaympäristönä. Esimerkiksi sukupuolijakoa pidettiin yllä sekä virallisen että epävirallisen sukupuolenmukaisen työnjaon myötä. Sukupuolistuneita symboleja ja mielikuvia edustivat hyvä veli -verkotot, kukkoiluperinne, heimopäälliköt, herrasmiesmäisyys, laitoksen äidit, taistelumetaforat ja miehiset sankarimallit. Sukupuolistuneella vuorovaikutuksella oli erilaisia muotoja, kuten miehinen sisäpiiri, tieteellisen menestyksen sukupuolistunut arvottaminen tai tuen ja kannustuksen sukupuolistuneet muodot. Oman tulevaisuutensa ja uramahdollisuuksiensa hahmottaminen tuotti vaikeuksia naisille, joista osa näki marginaalisuutensa miehisessä laituskulttuurissa omana valintana. Toisaalta suurin osa Husun

haastateltavista kertoi puuttuneensa tavalla tai toisella epäoikeudenmukaiseksi kokemaansa toimintaan. (Husu 2004, 5, 12, 18.)

Erityisesti feministisessä tutkimuksessa on käsitteellistetty sukupuolta tekemisenä erotuksena olemisesta. Puhuminen tekemisestä korostaa sukupuolen (ja usein myös sukupuolieron) tuottamista ja ylläpitämistä arkipäivän toiminnoissa, valinnoissa ja puhutavoissa. Yliopistotyön sukupuolittuneisuuden jäsentämisessä voidaan hyödyntää myös sukupuolittapaisuuden – nais- ja miestapaisuuden – käsitettä. Naistapaisuudesta tai miestapaisuudesta puhuminen viittaa historiallisesti ja kulttuurisesti rakentuneisiin sukupuolittuneisiin toimintatapoihin, joiden kautta – usein huomaamattamme – teemme ja toistamme sukupuoltamme ja ylläpidämme sukupuolieroja. Kysymys on siis varsin arkisista, jokapäiväisistä ja luonnolliseksi muuttuneista ”tapaisuuksista”, joihin jokaisen miehen ja naisen on tavalla tai toisella paikannuttava tai otettava kantaa. (Jokinen 2004, 5–8; Jokinen 2005, 32, 50–51, 79–82.)

Päivi Naskali (2009, 95–96) on viitannut opettamiseen yhtenä naistapaisen työn muotona yliopistossa. Naistapaiseen opettamiseen voidaan liittää esimerkiksi hoivaavuus, huolenpito, joustavuus, eettinen sitoutuminen sekä persoonalla ja ruumiilla työskentely. Yliopistoyhteisössä sekä kollegat, että opiskelijat odottavat naisilta tukevaa ja hoivaavaa käyttäytymistä, mutta tuki- ja ohjaustyötä ei arvosteta akateemisenä työnä: joko sitä ei huomata tai siitä ei palkita. (Leathwood & Read 2009, 136.)

Leena Kosken ja Silva Tedren muisteluaineistossa opettamisen naistapaisuus voidaan nähdä myös siinä, miten yliopistossa työskentelevät naiset – lehtorit, yliassistentit ja assistentit – nostivat opetustyön keskeiseksi toimijuuttaan määrittäväksi tilaksi yliopistossa. Niin onnistumisen kokemukset kuin tekemisiä rajoittaneet rakenteet kiinnittyivät juuri opettamiseen. Opettamiseen liittyi myös ristiriitoja: opetuksen vähäisempi arvostus suhteessa tutkimukseen sekä opettamisen mielekkyyden ja toisaalta opetustyön liiallisuuden ja pakonomaisuuden välinen ristiriita. (Koski & Tedre 2009, 235–240.)

Koski ja Tedre ovat analysoineet keräämänsä aineistoa kahteen otteeseen (2003 ja 2009) ja aineis-

tonsa uudelleen luennassa he nostivat esiin erityisesti sukupuolittuneen iän ja sukupuolisidonnaisen ikäsopimuksen merkityksen naisten kokemuksissa. Kullekin ikävaiheelle määritellään tietty status: nuori ja vanha nainen asettuivat eri tavoin yliopiston symbolisiin järjestyksiin. Vanheneminen yhtäältä vapautti sukupuolen tuomista rajoituksista, siis sukupuolestaan, mutta toisaalta rajoitti nuoruutta ihannoivassa yliopistomaailmassa naisten toimijuutta.

Kun sukupuolittuneisuutta siis katsotaan kahden dikotomiseksi nähdyn ryhmän – naisten ja miesten – rakenteellisina eroina tai kokemuksina, on muistettava ryhmien sisällä vaikuttavat erot. Naiset (samoin kuin miehet) ovat keskenään erilaisia, heillä on erilaisia kokemuksia ja he tulkitsevat eri tavalla kokemuksiaan. Akateemisiin hierarkioihin liittyvät valtasuhteet vaikuttavat myös nais- ja mieskategorioiden sisällä. (Leathwood & Read 2009, 126–127; Skelton 2005, 326–328.)

Koska sukupuolen merkitys yliopistotyössä on moniulotteinen, ei sukupuolen huomioiminen siis tarkoita pelkästään rakenteiden ja menettelytapojen kriittistä tarkastelua, vaan myös akateemisen tutkimuksen ja opetuksen sisältöjen analysointia ja näennäisesti sukupuolineutraalien valtavirtojen purkamista. Hallitsevat johtamiskäytännöt ja miestapaiset käytännöt ovat vaikuttaneet huomattavasti tieteenalojen sisältöön, tiedon tuotantoon ja tietoteoriaan – tieteen sukupuolittuneisuuteen. Kun on kysymys erityisesti yliopisto-opetuksesta, sukupuolentutkijat ovat tätä nykyä kiinnostuneita käytäntöjen, toimintapolitiikan, identiteettien ja tietämisen sukupuolittuneisuudesta, kun kiinnostus aikaisemmin kohdistui naisiin ja naisten opettajaidentiteettiin. (Acker 1994, 130; Brooks 2001, 16–17; Hearn 2005, 192; Rolin 2005, 97–99; Skelton & Francis 2009, 122.)

UUSLIBERALISMIN JA NPM:N VAIKUTUKSET YLIOPISTOTYÖHÖN

Uusliberalismin ja NPM:n soveltamisen eturintamassa etenevissä anglosaksisissa maissa uuden politiikan ja hallintatavan vaikutuksia akateemiseen työhön on tutkittu varsin vilkkaasti. Colin Brysonin (2004, 40) tekemässä yhteenvedossa 1990- ja 2000-lukujen taitteen survey-tutkimuksista kävi ilmi,

että yliopistolaiset ovat nähneet työnsä muuttuneen huonompaan suuntaan monien tekijöiden osalta. Ongelmia on koettu palkkojen, uralla etenemismahdollisuuksien, työtahdin, päätätöiden lisääntymisen, kollegiaalisen ja institutionaalisen sitoutumisen sekä työssä koetun autonomian suhteen. Suurin osa tästä tutkimuksesta on ollut ”sukupuolineutraalia”, mutta enenevässä määrin löytyy myös tutkimusta, jossa ollaan kiinnostuneita muutoksista sukupuolen näkökulmasta (Brooks & Mackinnon 2001; Currie, Harris & Thiele 2000; Davies 2003; Davies, Gottsche & Bansel 2006; Deem 2003; Lafferty & Fleming 2000; Morley 2003; Thomas & Davies 2002).

TEHOKKUUS, TUOTTAVUUS JA SUORITEKESKEISYYS

Uuden yliopistopolitiikan keskeisiä periaatteita – markkinamuotoisuutta, managerialismia ja suoritekeskeisyyttä – on toteutettu käytännössä erilaisten suunnittelu, arviointi- ja raportointikäytäntöjen kautta. Työtehtävien suunnittelusta ja raportoinnista sekä erilaisesta indikaattoreiden ja toimintakuvausten tuottamisesta arviointia ja laatua varten – omien tekemistensä jatkuvasta kirjaamisesta – on tullut vähitellen yliopistotyön arkea. Näiden toimintakäytäntöjen – joita Stephen Ball (2003) kutsuu politiikan tekniikoiksi – kautta yliopistotyöntekijät kohtaavat jokapäiväisessä työssään konkreettisesti yliopistopolitiikan uuden eetoksen.

Akateemisen työn keskeinen muutospiirre, joka ilmentää uuden politiikan ja managerialistisen johtamisen suoritekeskeisyyttä, on kokemus toisarvoisten työtehtävien lisääntymisestä: yhä enemmän aikaa kuluu työn byrokraattiseen suunnitteluun, raportointiin ja arviointiin. Akateemisen työn näkökulmasta tämäntyyppiset työt koetaan eräänlaiseksi ”epätyöksi”. (Andersson 2006; Currie, Harris & Thiele 2000;

McInnis 2000; Thomas & Davies 2002; Ylijoki & Mäntylä 2003.)

Työhön ja tehokkuuteen kohdistuva seuranta on tuonut samalla mukanaan eräänlaisen yksilötason tulosohjausjärjestelmän, jossa työntekijä ”neuvottelee” esimiehensä kanssa, millaisia tuotoksia (tutkimusprojekteja, koulutuspalveluja, hallinto- ja tukipalveluja jne.) hän sitoutuu vuosittain tuottamaan ja miten hän allokoii työaikansa näiden erilaisten toimintojen suhteen. Esimerkiksi Suomessa käyttöön otetun työajan kohdentamisjärjestelmän kautta on tarkoitus raportoida todellinen ajankäyttö joko kuukausittain tai puolivuositain kohdentamalla työtunnit eri toimintoille ja projekteille. Kyseessä on siis jatkuva suoritusten, tuotosten ja aikaresurssien ”näytteillepano”. (Rinne ym. 2011.)

Sandra Acker ja Carmen Armanti (2004, 19–20) havaitsivat omissa tutkimuksissaan, että yliopistossa työskentelevät naiset – riippumatta siitä, millä hierarkian tasolla he työskentelivät tai mikä oli heidän yhteiskunnallinen tai etninen taustansa – kokivat eniten paineita lisääntyneestä arvioinnista ja tarkkailtavana olemisesta.

Naiset näyttivät vastaavan tehokkuus- ja tuottavuusvaatimukseen työskentelemällä enemmän ja nukkumalla vähemmän. Opetustehtävissä tämä näkyi niin, että opiskelijoihinsa sitoutuneet

yliopisto-opettajat eivät olleet aikapaineista huolimatta valmiita tinkimään opetuksen tai ohjauksen laadusta vaan sen sijaan omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan.

Myös Gina Anderssonin (2006) haastattelema australialainen yliopistoväki näki ongelmallisena juuri tuottavuuteen ja suorittamiseen liittyvän raportoinnin. Ristiriita tuottavuuden paineiden ja rajallisten aikaresurssien välillä tuotti jatkuvia riittämättömyyden

”HALLITSEVAT JOHTAMISKÄYTÄNNÖT JA MIESTAPAISET KÄYTÄNNÖT OVAT VAIKUTTANEET HUOMATTAVASTI TIETEENALOJEN SISÄLTÖÖN, TIEDON TUOTANTOON JA TIETOTEORIAAN – TIETEEN SUKUPUOLITTUNEISUUTEEN.”

tunteita. Selviytyäkseen tehokkuusvaatimuksista monet Anderssonin haasteltavista olivat ottaneet käyttöön erilaisia strategioita suojellakseen erityisesti tutkimukseen käytettävissä olevaa aikaa. Näihin strategioihin kuului tutkimuksen tekemisen mieltäminen omaksi ajaksi, jolloin siihen käytettävää aikaa ”ryöstettiin” vapaa-ajasta. Esimerkiksi pitkiä virkavapaita tai äitiyslomia käytettiin tutkimuksen tekemiseen. Samoin tutkimustöitä tehtiin entistä enemmän kotona – koti alettiin nähdä muulta yliopistotyöltä rauhoitetuksi tilaksi, jossa oli mahdollista keskittyä pitkäjänteiseen ja rauhallista ympäristöä edellyttävään tutkimustyöhön. Kotiin vetäytyminen oli omiaan vähentämään muutenkin harvinaisemmaksi käyvää yhteistyötä ja vapaamuotoista ajatustenvaihtoa kollegoiden kanssa. (Andersson 2006, 585–586.) Oili-Helena Ylijoki ja Hans Mäntylä (2003) ovat raportoineet samanlaisesta kehityskulusta suomalaisessa yliopistomaailmassa: kasvavista tehokkuusvaatimuksista pyritään selviämään joustamalla omasta ajasta ja työskentelemällä viikonloppuisin ja loma-aikoina.

Suomalaisessa keskustelussa Päivi Naskali (2009) on niitä harvoja, jotka ovat pohtineet, mitä naistapaiselle opetustyölle on tapahtumassa tilanteessa, jossa opetuksesta on tullut tuotannon tekijä ja laadunvarmistusjärjestelmän osa. Hänen mukaansa opettamisen ottaminen vakavasti, sydämen asiana, tuottaa uudessa tehokkuuskulttuurissa riittämättömyyden ja häpeän tunteita. Haavoittuvuutemme varjelemiseksi olemme siis valmiita alistumaan erilaisiin ohjaus- ja kontrollikäytäntöihin: ”Pyrimme kääntämään opetustapamme arviointikriteerien suuntaan, yritämme kiinnostua yliopiston strategisista painopisteistä ja pyrimme luopumaan yksityiselämästäämme, vanhemmuudestamme ja hoivavastuustamme voidaksemme täyttää loputtomia ulkoa asetettuja vaatimuksia.” (Naskali 2009, 96–99.)

Naisten erilaiset strategiat tehokkuus- ja tuottavuusvaatimusten edessä kävivät ilmi myös Robyn Thomasin ja Annette Daviesin (2002) brittikontekstissa tehdystä tutkimuksesta, jossa he analysoivat uuden julkisjohtamisen vaikutuksia yliopistotyöhön sukupuolinäkökulmasta. Osa naisista tukeutui ”kulttuuriseen käsikirjoitukseen naispuolisuudesta” eli naistapaisuudesta korostaen empatiaa ja hoiva-

opettajuutta. NPM nähtiin häiriönä, joka esti heitä tekemästä työtään oikeaksi kokemallaan tavalla. Sen sijaan osa naisista omaksui ”sosiaalisen miehen” – siis miestapaisen – toimintatavan korostaen kilpailukykyä, välineellisyyttä ja yksilöllisyyttä. Kilpailukulttuuriin mukaanmeno saattoi kertoa myös siitä, että naiset olivat kyllästyneitä tukevaan ja hoivaavaan rooliinsa yliopistoyhteisössä. Kaiken kaikkiaan Thomas ja Davies näkivät uuden julkisjohtamisen puhetapojen edistävän maskuliinisuuden uusia muotoja ja lujittavan yliopisto-organisaation sukupuolittuneita rakenteita. (Thomas & Davies 2002.)

Carol Leathwood ja Barbara Read ovat muistuttaneet kilpailullisuuden ja vallitsevien diskurssien sukupuolittuneesta luonteesta. Käyttäytyminen kilpailullisesti tai aggressiivisesti tulkitaan eri tavalla naisen tai miehen kohdalla, samoin kuin eri etnistä kulttuuria, yhteiskuntaluokkaa jne. edustavien kohdalla. Yliopistokulttuurissa vallitseva puhetapa on korostanut epäemotionaalista ja varmuutta korostavaa esittämisen tapaa. (Leathwood & Read 2009, 128–129.) On myös muistettava, että maskuliinisuudella on nähty olevan erilaisia muotoja, joten kilpailullisuutta ja välineellistä suhtautumista korostavaa maskuliinisuutta ei voi yleistää kaikkiin maskuliinisuuden muotoihin (Jokinen 2010, 130–133).

Uusi suoriin perustuva kulttuuri on siis hostanut työn tekemistä entisestään ja tehnyt entistä haastavammaksi perheen ja työn yhdistämisen (Andersson 2006, 583; Harley 2003, 389; Thomas & Davies 2002, 389–390.) Tuoreessa kotimaisessa artikkelikokoelmassa yliopistomaailmassa toimivien tai toimineiden tutkijaäitien kokemukset kertovat akateemiseen työympäristöön liittyvistä ongelmista: äitiys tuntuu edelleen mutkistavan naisten asemaa yliopistoissa enemmän kuin isyys miesten asemaa (Keski-Rahkonen, Lindholm, Ruohonen & Tapola-Haapala 2010).

KOULUTUKSEN MARKKINAT

Yksi opetustyöhön kohdistuva muutospaine liittyy yliopistokoulutuksen markkinoitumiseen. Globaalissa tietotaloudessa markkinat määrittelevät yhä enemmän sitä mitä on tieto ja mikä on tutkimisen ja opettamisen arvoista tietoa. Chandra Talpade Mo-

hanty (2003) on puhunut yhdysvaltalaisen yliopistojen muuttumisesta tutkintotehtäiksi, joissa yliopistokoulutus tuotteistuu ja tavaramuotoistuu. Sama ilmiö on näkyvässä myös monissa eurooppalaisissa yliopistoissa.

Glen Jones (2006) on erottanut kolme ulkoista tekijää, jotka ovat vaikuttaneet yliopistotyön muutokseen: korkeakoulutuksen massoituminen, tiedon muuttuminen kauppatavaraksi sekä yliopiston ja valtion välisen suhteen muuttuminen siten, että yliopistot ovat saaneet taloudellista autonomiaa. Korkeakoulutuksen massoitumisella on ollut selvät ja suorat vaikutukset opetustyöhön. (Jones 2006.) Yhä enemmän preferoidaan kursseja, jotka vastaavat työelämän ja työnantajien tarpeisiin. Soveltava, teknologinen ja hyötyä korostava tieto on tullut yhä tärkeämmäksi uudessa tietoekonomiassa. Koulutuksellinen profiloituminen on johtanut tiettyjen koulutusalojen priorisointiin ja kansainvälisen näkyvyyden hakemiseen tietyille ydinkoulutusaloille. Houkuttelevilla koulutustuotteilla ja niitä markkinoimalla ja mainostamalla pyritään erottautumaan muista yliopistoista. (Brunila 2009, 29; Knight & Yorke 2003, 3–4; Naidoo 2005, 27–36; Puhakka, Rautopuro & Tuominen 2010, 45–47.)

Sukupuoli- ja tasa-arvokysymykset kietoutuvat väistämättä tutkimuksen ja koulutuksen arviointikriteereihin. Kun kilpailu rahoitus ja markkinoituminen lisääntyvät, tieteen arviointikriteereissä korostuvat yhä enemmän sovellettavuus ja luonnontieteellinen paradigma. Luonnontieteelliset alat ovat varsin sukupuolittuneita aloja, joissa naisten osuus tutkimushenkilökunnasta on selvästi alle puolet. Sen sijaan naisvaltaiset humanistiset ja yhteiskuntatieteelliset alat pärjäävät näillä kriteereillä huomattavasti paremmin (Aittola 2011, 113–114; Brunila 2009, 50.)

George Laffertyn ja Jenny Flemingin mukaan uusi yliopistopolitiikka on johtanut australialaisessa yliopistomaailmassa yhä intensiivisempään akateemisen työn säätelyyn ja lisääntyneeseen yliopistojen väliseen kilpailuun. Tämä on rapauttanut yliopiston tasa-arvo-ohjelmaa, minkä seurauksena naiset ovat edelleen yliopistolla huonoimmin palkatuissa töissä ja epävarmoissa vakansseissa. Yliopistojen lisääntynyt riippuvuus yksityisestä rahoituksesta ja muutos

markkinaohjautuvaksi organisaatioksi ovat johtaneet siihen, ettei toiminnassa arvosteta aktiviteetteja, joiden välitöntä hyötyä on vaikea osoittaa. Sukupuolten välisen tasa-arvon tavoitteet yliopistotyössä ovat saaneet väistyä kilpailumentaliteetin vallatessa alaa. (Lafferty & Fleming 2000, 257, 265.)

Yliopiston yrittäjämäistä luonnetta vahvistaa opiskelijoiden rekrytointi kansainvälisiltä ”markkinoilta”. Yliopisto-opetukselta edellytetään asiakaslähtöisyyttä ja opiskelijat nähdään asiakkaina ja koulutustuotteiden kuluttajina. Koulutuksen markkinoituminen haastaa perinteistä akateemista identiteettiä yrittäjämäisellä identiteetillä. (Beck & Young 2005, 189; Harris 2005; Hearn 2005, 192; Komulainen, Keskitalo-Foley, Korhonen & Lappalainen 2010; Scott 2003, 301; Slaughter & Leslie 1997.) Yrittäjämäisyyden vaatimus tarkoittaa paitsi yrittäjyysmentaliteetin ja yrittäjyyshengen vahvistamista, myös uusliberalistisen, yksilövastaisuutta ja itseän investointia korostavan ideologian omaksumista (Naskali 2010).

Uusliberalistinen yksilön kyvykkyyttä ja (työ) markkina-arvoa korostava eetos liittyy yliopistokoulutuksessa voimistuneeseen työllistettävyyss-diskurssiin. Yliopistotutkinnoissa on alettu korostaa sellaisten taitojen ja kompetenssien tuottamista, joita tulevat työnantajat odottavat työntekijöiltä ja työllistymistä pidetään yhtenä opetuksen laadun mittarina. Yliopistokoulutukselta odotetaan työelämärelevanttiä ja osaamisperusteisia opetussuunnitelmia. (Morley 2001, 131–135; Puhakka ym. 2010, 45–46, 52.)

Louise Morley toivoo, että puhuttaessa työllistymisestä laatumittarina huomioitaisiin myös esimerkiksi sukupuolen ja sosiaaliluokan vaikutus työllistymiseen. Samoin avaintaidoista puhuttaessa tulisi pohtia sitä, kenen näkökulmasta avaintaitoja määri-

”ÄITIYS TUNTUU
EDELLEEN
MUTKISTAVAN
NAISTEN ASEMAA
YLIOPISTOISSA
ENEMMÄN KUIN
ISYYS MIESTEN
ASEMAA.”

tellään. Työelämä näyttäytyy työllistymiskeskustelun yhteydessä intressiristiriidoista puhdistettuna ja rationaalisen alueena. Työllistettävyy- ja avaintaidodiskurssit liittyvät kuitenkin myös valtakysymyksiin. (Morley 2001, 133–137.) Voidaan kysyä, kenen intressejä palvelee esimerkiksi sopeutuvuutta ja joustavuutta painottava työntekijänormisto.

Mohantyn (2003) mukaan feministisen tutkimuksen näkökulma haastaa jo lähtökohtaisesti yliopiston markkinakulttuurin. Feministisessä tutkimuksessa ja tieteenkriitikkissä analysoidaan kriittisesti tiedon ja tietämisen yhteyksiä valtaan ja erityisesti sukupuolittuneisiin hierarkioihin. Opetustyöhön ja pedagogiikkaan sovellettuna tiedon poliittisuuden ottaminen vakavasti merkitsee sitä, että opetuksessa analysoidaan ja puretaan tietoon ja tietämiseen liittyviä hierarkioita ja erontekoja. Tietoa rakennetaan yhdessä ja vältetään valta-asetelmaa, jossa opettaja on neutraali asiantuntija ja kaikkietävä mestari, joka hallitsee myös opetustilannetta auktoriteetillaan. (Brooks 2001, 16–18; Mohanty 2003; Rolin 2005, 97–99; Saarinen 2001, 330.) Yhteinen tiedon rakentaminen, dialogisuus, kriittisyys ja tietämisen poliittisuus ovat feministisen ja kriittisen pedagogiikan periaatteita, joita on vaikea yhdistää kaupallista hyödynnettävyyttä hakevaan koulutustuotteeseen.

TUTKIMUS, OPETUS JA KEHITTÄMISEN PAKKO

Opetustyöhön kohdistuu siis ristiriitaisia paineita markkinoinnituksen myötä. Opiskelijamäärät ovat kasvaneet samanaikaisesti, kun budjettivaroin palkatun opetushenkilöstön määrä on pysynyt lähes ennallaan. Tämä tarkoittaa, että opiskelijoita on yhä enemmän yhtä opettajaa kohti. Yliopistotyötä koskevassa tutkimuksessa on käynyt ilmi, että erityisesti opetustyötä tekevä henkilökunta on kokenut työnsä sisältöjen muuttumisen arkiseksi suorittamiseksi opiskelijamäärien kasvun ja tulosvaatimusten ristipaineessa. Opetustyön raskaus aiheuttaa stressiä ja paineita työn ja perheen yhtensovittamisesta. (Berg 2001, 66–71; Bryson 2004; Currie ym. 2000; Davies, Gottsche & Bansel 2006, 313.)

Samanaikaisesti opetustyöhön voidaan liittää uuden yliopistopoliittikan mukainen kehittämisen kulttuuri ja erinomaisuuden eetos. Opetuksen ke-

hittämisestä on tullut opettajille paitsi mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen, myös työtä kuormittava vaatimus, johon on vastattava. (Kinnunen 2006, 34–36.) Tulostavasti kulttuurissa opetusta ja tutkimusta hallinnoidaan ja kehitetään yhä enemmän erillisinä toimintoina. Toimintoja tehostettaessa tämä näyttäisi johtavan pikemminkin kilpailuun tutkimuksen ja opetuksen välillä, kuin niiden väliseen synergiaan. Yliopistotyön tehostamispyrkimykset ajavat tutkija-opettajat erikoistumaan jompaankumpaan: on vaikea olla yhtä aikaa innovoiva ja työtään kehittävä opettaja ja rahoitusta hankkiva tutkija. (Coté, Barnett & Williams 2001, 172–173; Nixon 1996, 7–9.) Suomalaisessa yliopistokeskustelussa Merja Kinnunen (2006, 32–33) on kuvannut hyvin tunnistettavalla tavalla opetuksen ja tutkimuksen eriytymistä toisistaan tutkija-opettajan omassa jäsenyyksessä: opetuksesta tulee virkaan kuuluvaa työtä kun tutkimus taas alkaa merkitä tavoiteltavaa vapauden tilaa.

Rinteen ja kumppaneiden tutkimuksessa (Rinne ym. 2011) tutkittiin suomalaisten yliopistotyöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä uudesta hallintatavasta ja sen vaikutuksesta heidän työhönsä. Kaikkein kriittisin työntekijäryhmä olivat opetustyötä eniten tekevät eli lehtorit ja tuntiopettajat, jotka suhtautuivat hyvin varautuneesti nykyisen yliopistopoliittikan arvoihin, hallintokulttuuriin sekä omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa. Myös uusiin suunnittelu-, arviointi- ja raportointikäytäntöihin suhtauduttiin kriittisesti. Opetustyötä ja tutkimustyötä analysoidessa tuli esiin sukupuolen mukaisia eroja, jotka näyttäisivät liittyvän yliopiston sukupuolittuneeseen työnjakoon. Opetus yliopiston naistapaisena työnmuotona tuli näkyviin esimerkiksi suhtautumisessa yliopistopedagogiikkaan: naiset suhtautuivat yliopistopedagogiikan myönteisemmin kuin miehet. Vastaavasti miehet kokivat saavansa tutkimustyönsä suhteen enemmän arvostusta kuin naiset.

Kaikesta opetuksen kehittämistä koskevasta puheesta huolimatta opetustyö näyttää edelleen kärsivän vähäisestä arvostuksesta. Olemme yhdessä Arto Jauhaisen ja Anne Laihon kanssa tutkineet suomalaisten yliopisto-opettajien työtä teho yliopistopoliittikan viitekehyksessä. Keräämässämme kirjoitelmaaineistossa kävi ilmi, että monet pätkätyötä tekevät

yliopisto-opettajat puursivat pitkää päivää opetustehtävissä, mikä tuntui ristiriitaiselta tutkimusta arvostavassa yliopistossa. Tutkimuksen ja opetuksen dilemmaan tai aikapulaan opettajat tuntuivat etsivän yksilöllisiä, ei yhteisöllisiä ratkaisuja. Nimesimme tämän aineistosta nousevan yliopistotyön piirteen ”akateemiseksi yksinäisyydeksi”. Akateemiseen yksinäisyyteen liittyi yhteistyön kulttuurin puuttuminen työyhteisöstä: opetus hoidettiin yksin oman erityisalueen asiantuntijana. Aineistostamme löytyi yliopisto-opettajia, jotka pitivät kunnia-asianaan hoitaa sekä opetuksen että tutkimuksen parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä tarkoitti heidän kohdallaan kipeiltä kuulostavia henkilökohtaisia ratkaisuja: työpäivän venyttämistä, perheen ”hylkäämistä” ja lomista luopumista. (Jauhiainen, Jauhiainen & Laiho 2009, 422, 424–425.)

Opetuskakkua jaettaessa erityisesti professoreilla oli itseoikeutettu asema valita itselleen sopivat kurssit; näin opetuksen kautta myös vartioitiin reviierejä ja vahvistettiin opettamisen hierarkiaa (ks. myös Kinnunen 2005, 37.) Noviisiopettajat saivat selvitä heille jääneistä kursseista parhaansa mukaan. Akateemiseksi yksinäisyydeksi tulkitsimme myös tietämättömyyden ja epävarmuuden peittämisen kulttuurin, ”viisauden kuplan” ylläpitämisen suhteessa kollegoihin ja opiskelijoihin. (Jauhiainen ym. 2009, 423.)

Myös useissa kansainvälisissä yliopistotyötä koskevista tutkimuksista, kuten Jan Currien, Patricia Harrisin ja Bev Thielen haastattelututkimuksessa kahdesta australialaisesta yliopistosta, opetus- ja tutkimustyö ovat asettuneet vastakkain. Opetuksen uhraaminen tutkimuksen hyväksi koettiin ainoaksi tavaksi päästä eteenpäin ja menestyä nykyisessä yliopistomaailmassa. Opetusta koskevat uhraukset tarkoittivat sitä, että opettajilla ei ollut tarpeeksi aikaa opiskelijoiden ohjaukseen tai opetuksen valmisteluun – opetustehtävissä olevat pyrkivät jopa ostamaan aikaa opetukselta tutkimukselle palkkaamalla lisätyövoimaa vastuullaan olevan opetuksen hoitamiseen. Opetusta myös valutettiin henkilöille, joilla oli vähän opetuskokemusta, jolloin opetuksen laatu kärsi selvästi. (Currie, Harris & Thiele 2000, 282–283.)

Opetuksen ja tutkimuksen eriytyminen toisistaan on vaarallinen kehityssuunta yliopistojen opetusvas-

tuusta leijonanosan kantavien naisten kannalta. Johanna Niemi (2009, 63) on tuonut esiin yliopistouudistuksen ristiriitaiset seuraukset. Naispuolisten opettajatutkijoiden asema voisi parantua jos opetusta alettaisiin todella arvostaa. Toisaalta naisten arvostaminen opettajina johtaa helposti siihen, että heidän vahvuuksiaan tutkijoina aliarvioidaan tutkimusrahoituksen hauissa ja professorien viranhauissa.

LOPUKSI

Opetustyö on kohdannut muutospaineita uusliberalististen oppien mukaan ohjatussa yliopistossa. Opettajat joutuvat toimimaan yhä enemmän ulkoa asetettujen tulos- ja suoritettavien ehtojen ehdoilla. Olennainen kysymys on se, millaisia vaikutuksia suoritekeskeisellä kulttuurilla on heidän identiteetilleen ja eettiselle toimijuudelleen. Stephen Ball (2003) on puhunut ’arvojen skitsofreniasta’ viitatessaan niihin eettisiin ristiriitoihin, joita tehokkuuden kulissien ylläpito ja niiden yhteensopimattomuus omien pedagogisten arvojen kanssa voi tuottaa.

Uuden politiikan ja hallintatapojen vaikutuksia ei voi kuitenkaan pitää yksiselitteisinä tai suoraviivaisina. Yliopistotyöntekijät ja opetustyöstä päävastuun kantavat naiset tulee nähdä aktiivisina toimijoina, jotka haastavat, muotoilevat ja muokkaavat työhönsä vaikuttavia valtamekanismeja, käytäntöjä ja prosesseja.

Tässä artikkelissa olen tarkastellut yliopistotyötä ja erityisesti opetustyöhön kohdistuvia haasteita uusliberalistisen yliopistomallin viitekehyksessä. Tällöin katseeni on kohdistunut siihen, mitä länsimaisessa ja suomalaisessa yliopistomaailmassa on viime vuosikymmeninä tapahtunut. Kuten artikkelin alussa totesin, yliopistoilla on kuitenkin pitkä, vuosisatoja kestänyt miehinen historia. Lukuisat tutkijat kuten suomalaiset Oili-Helena Ylijoki (2009), Päivi Naskali (2009) ja Leena Koski (2009) tai brittitutkijat Robyn Thomas & Annette Davies (2002, 374–375) ovat tähdentäneet, että kun kritisoidaan nykyistä yliopistokulttuuria ja -politiikkaa, ei ole syytä nostalgisoida mennyttä. Erityisesti akateemisen eliitin vaalimassa mielikuvassa myyttisestä, totuuden etsintään omistautuneesta sivistysyliopisto-onnelasta unohdetaan, että samainen yliopistotraditio on pitänyt sisällään sukupuolittuneita rakenteita ja käytäntöjä

sekä (mies)professorikeskeisyyttä. Erityisesti naisille yliopistomaailma ei siis ole aikaisemminkaan tarjonnut ”luvattua maata” vaan pikemminkin kokemuksia marginaalissa olemisesta ja oman tietämisen mitätöinnistä.



Annukka Jauhiainen
KT, PhD
lehtori, kasvatustieteiden laitos
Turun yliopisto

LÄHTEET

- Acker, S. (1994). Women, the other academics. Teoksessa Sandra Acker. *Gendered education: sociological reflections on women, teaching and feminism*. Buckingham: Open University Press. 125–133.
- Acker, S. & Armanti, C. (2004). Sleepless in academia. *Gender and Education*, 16 (1), 3–24.
- Anderson, G. (2006). Carving out time and space in the managerial university. *Journal of Organizational Change Management*, 19 (5), 578–592.
- Ball, S. (2003). The teachers’ soul and terrors of performativity. *Journal of Education Policy*, 18 (2), 215–228.
- Beck, J. & Young, M.F.D. (2005). The assault on the professions and the restructuring of academic and professional identities: Bernsteinian analysis. *British Journal of Sociology of Education*, 26 (2), 183–197.
- Brooks, A. & Mackinnon, A. (eds.) (2001). *Gender and the restructured university*. Open University Press.
- Brooks, A. (2001). Restructuring Bodies of Knowledge. In Ann Brooks, Ann & Alison Mackinnon, Alison (eds.) *Gender and the restructured university*. Buckingham: Open University Press, 15–44.
- Brunila, K. (2009). *Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:51.
- Bryson, C. (2004). What about the workers? The expansion of higher education and the transformation of academic work. *Industrial Relations Journal*, 35 (1), 38–57.
- Currie, J., Harris, P. & Thiele, B. (2000). Sacrifices in greedy universities: are they gendered? *Gender and Education*, 12 (3), 269–291.
- Davies, B. (2003). Death to Critique and Dissent? The policies and practices of New Managerialism and of ‘Evidence Based Practice’. *Gender and Education*, 15 (1), 91–103.
- Davies, B, Gottsche, M. ja Bansel, P. (2006). The rise and fall of the neo-liberal university. *European Journal of Education* 41 (2), 305–319.
- Deem, R. (2003). Gender, organizational cultures and the practices of manager-Academics in UK Universities. *Gender, Work and Organization*, 10 (2), 239–259.
- Harley, S. (2003). Research selectivity and female academics in UK universities: from gentleman’s and barrack yard to smart macho? *Gender and Education*, 15 (4), 377–392.
- Harris, S. (2005). Rethinking academic identities in neo-liberal times. *Teaching in Higher Education*, 10, 421–433.
- Hearn, J. (2005). Miesten ja maskuliinisuuksien sukupuolistuminen tieteessä, tiedeyhteisössä ja tutkimuksessa. Teoksessa Liisa Husu & Kristina Rolin (toim.) *Tiede, tieto ja sukupuoli*. Helsinki: Gaudeamus, 170–199.
- Husu, L. (2000). Gender discrimination in the promised land of gender equality. *Higher Education in Europe*, 25 (2), 221–228.
- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. Helsingin yliopisto.
- Husu, L. (2002). Yliopistot ja tasa-arvo. Teoksessa Anne Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Helsinki: WSOY, 146–164.
- Husu, L. (2004). Naisystävällisempään yliopistoon? Tiedenaiset ja muutoksen visiot. *Naistutkimus*, 17 (1), 4–21.
- Husu, L. (2005). Sukupuolta ja tiedeyhteisöä tutkimassa. Teoksessa Liisa Husu & Kristina Rolin (toim.) *Tiede, tieto ja sukupuoli*. Helsinki: Gaudeamus, 12–36.
- Jauhiainen, A., Jauhiainen A. & Laiho, A. (2009). The dilemmas of the efficiency university policy and the everyday life of university teachers. *Teaching in Higher Education*, 14 (4), 417–428.
- Jokinen, E. (2004). Sukupuoli tapana. Teoksessa Johanna Kiili & Kati Närhi (toim.) *Tutkiva sosiaalityö. Ero ja eriarvoisuus sosiaalityössä*. Talentia & Sosiaalitutkimuksen seura, 5–8.
- Jokinen, E. (2005). *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- Jokinen, A. (2010). Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. Teoksessa T. Saresma, L.-M. Rossi & T. Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 128–139.

- Jones, G. (2006). The restructuring of academic work: Themes and observations. *Higher Education in Europe* 31 (3), 317–325.
- Kantola, J. (2005). *Mykät, kuurot ja kadotetut. Sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin yliopiston valtio-opin laitoksella*. Acta Politica 29. Helsinki: Yliopistopaino.
- Keski-Rahkonen A., Lindholm, C., Ruohonen, J. & Tapola-Haapala, M. (toim.) (2010). *Tutkimusmatkoja äitiyteen*. Helsinki: Duodecim.
- Knight, P.T. & Yorke, M. (2003). Employability and good learning in higher education. *Teaching in Higher Education*, 8 (1), 3–16.
- Koski, L. & Tedre, S. (2003). Sukupuolipiiloja ja -huolia. Naisten muistoja yliopistouralta. *Naistutkimus*, 16 (3), 19–32.
- Koski, L. & Tedre, S. (2009). Naiset yliopistouralla – Ikä ja aika toimijuuden ehtoina. Teoksessa H. Ojala, T. Palmu & J. Saarinen (toim.) *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere: Vastapaino, 231–253.
- Lafferty, G. & Fleming, J. (2000). The restructuring of academic work in Australia: power, management and gender. *British Journal of Sociology of Education*, 21(2), 257–267.
- Leathwood, C. & Read, B. (2009). *Gender and the changing face of higher education. A feminized future?* SRHE/Open University Press.
- McInnis, C. (2000). Changing Academic Work Roles: the everyday realities challenging quality in teaching. *Quality in Higher Education*, 6 (2), 143–152.
- Mohanty, C. T. (2003). *Feminism without borders. Decolonizing theory, practicing solidarity*. Durham and London: Duke University Press.
- Morley, L. (2001). Producing new workers: quality, equality and employability in higher education. *Quality in Higher Education*, 7 (2), 131–138.
- Morley, L. (2003). *Quality and power in higher education*. Maidenhead: Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Naidoo, R. (2005). Universities in the marketplace: The distortion of teaching and research. In Ronald Barnett (ed.) *Reshaping the university. New relationships between research, scholarship and teaching*. Society for Research into Higher Education & Open University Press, 27–47.
- Nixon, J. (1996). Professional identity and the restructuring of higher education. *Studies in Higher Education*, 21 (1), 5–16.
- Naskali, P. (2009). Uusi häpeän yliopisto. Teoksessa T. Tomperi (toim.) *Akateeminen kysymys. Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta*. Tampere: Vastapaino, 93–100.
- Naskali, P. (2010). Toistoa ja vastarintaa. Yliopisto-opiskelijat ja yrittäjyyskasvatus. Teoksessa K. Komulainen, S. Keskitalo-Foley, M. Korhonen & S. Lappalainen (toim.) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino.
- Niemi, J. (2009). Yliopistouudistuksen sukupuolivaikutukset? *Kasvatus & Aika*, 3(1), 63–69.
- Poole, M., Bornholt, L. & Summers, F. (1997). An international study of the gendered nature of academic work: Some cross-cultural explorations. *Higher Education*, 34 (3), 373–396.
- Puhakka, A., Rautopuro, J. & Tuominen, V. (2010). Employability and the Finnish university graduates. *European Educational Research Journal*, 9 (1), 45–55.
- Quinn, J. (2003). *Powerful Subjects – are women really taking over the university?* Trent: Trentham Books.
- Rinne, R., Jauhiainen, A., Simola H., Lehto, R., Jauhiainen, A. & Laiho, A. (2011). *Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö Suomessa. Yliopistotyöntekijöiden kokemukset ja näkemykset ylikansallisesta politiikasta, uudesta hallintatavasta ja niiden vaikutuksista työhönsä ja asemaansa*. Käsikirjoitus.
- Rolin, K. (2005). Tutkimuksen näkökulmasidonnaisuuden paradoksi. Teoksessa Liisa Husu & Kristina Rolin (toim.) *Tiede, tieto ja sukupuoli*. Helsinki: Gaudeamus, 97–111.
- Scott, P. (2003). Challenges to academic values and the globalization of academic work in a time of globalization. *Higher Education in Europe*, 28 (3), 295–306.
- Skelton, C. (2005). The ‘individualized’ (woman) in the academy: Ulrich Beck, gender and power. *Gender and Education*, 17 (3), 319–332.
- Skelton, C. & Francis, B. (2009). *Feminism and ‘the schooling scandal’*. London: Routledge.
- Slaughter, S. & Leslie, G. (1997). *Academic capitalism. Politics, policies, and the entrepreneurial university*. Baltimore and London: John Hopkins University Press.
- Thomas, R. & Davies, A. (2002). Gender and new public management: reconstituting academic subjectivities. *Gender, Work & Organization*, 9 (4), 372–397.
- Ylijoki, O.-H. & Mäntylä, H. (2003). Conflicting time perspectives in academic work. *Time & Society*, 12 (1), 55–78.

Artikkeli saapui toimitukseen 8.4.2011. Se hyväksyttiin julkaistavaksi toimituskunnan kokouksessa 15.8.2011.