
SISÄLLYSLUETTELO

Yhteenveto	s. 1
Kyselyn tausta	s. 3
(1) Ura ja työelämä Tampereen korkeakouluissa	s. 5
(2) Ammatillinen osallistuminen akateemisiin ja ei-akateemisiin laitoksiin Suomessa	s. 11
(3) Suomessa asuminen	s. 14
(4) Kansainvälinen yliopisto	s. 19
(5) Lisäkommentit	s. 24
(6) Vastaajien taustatiedot	s. 26
Liite: Kyselyn kysymykset	s. 32

YHTEENVETO

Tämä kysely paljastaa merkittäviä ongelmia, joita Tampereen korkeakouluyhteisön kansainväliset jäsenet kokevat kieleen liittyvistä kysymyksistä pankkiasioiden hoitoon ja akateemisten urien epävarmaan rakenteeseen liittyviin huolenaiheisiin. Vaikka ne eivät vaikutakaan kaikkiin kansainvälisiin jäseniin samalla tavalla, ne korostavat myös tärkeitä huomionaiheita liittyen syrjäytymiseen, häirintään ja syrjintään, joita kansainväliset yliopistoyhteisön jäsenet kohtaavat työssään ja arkielämässään Suomessa aina hienovaraisista eriytetyn kohtelun muodoista selkeämpiin syrjinnän ja häirinnän muotoihin.

Kyselyn tulokset osoittavat, että kieli on edelleen arkaluonteinen kysymys monille kansainvälisille jäsenille. Vastaajat kuvailivat tapoja, joilla kielimuurit estävät heitä osallistumasta yliopistoelämään ja hallintoon tasavertaisesti sekä sitä, kuinka suomen kielen taidottomuus (heikko tai ei ollenkaan) voi osoittautua esteeksi omalla uralla ja laajemmin Suomessa elämisessä. Monet kertoivat toiveistaan kehittää suomen kielen taitojaan, mutta toivat myös esille kielen oppimisen käytännön tuen puutteen ja sen, miten lyhyet määräaikaiset sopimukset ja jatkuva kilpailu työpaikoista ja rahoituksesta saattavat hankaloittaa kielen oppimiseen tarvittavan ajan ja energian varaamista viikoittain.

Kysely paljasti myös merkittäviä eroja kansainvälisten jäsenten kokemusten välillä. Rasistiset syrjinnän muodot vaikuttavat joihinkin ihmisiin paljon enemmän kuin toisiin, tuoden esiin rodun, sukupuolen, yhteiskuntaluokan, seksuaalisuuden, kielen ja kansalaisuuden monimutkaisen keskinäisen risteävyyden. Toimihenkilöt, joilla on lyhyet määräaikaiset sopimukset, voivat kokea erilaisia huolia kuin turvatuimman aseman omaavat. Toisen EU/ETA-jäsenvaltion kansalaisella, joka muuttaa Suomeen tai asuu Suomessa, voi olla joitain käytännön eroja verrattuna heihin, jotka saapuvat Suomeen '3. maan kansalaisena'. Listaa voisi jatkaa edelleen. Näin ollen, vaikka koemme edelleen, että 'kansainvälinen'-kategorialla on kokoavaa merkitystä, olemme samalla sitä mieltä, että tämän kategorian sisäisen monimuotoisuuden ymmärtäminen on äärimmäisen tärkeää.

On myös ensiarvoisen tärkeää ymmärtää, että kansainvälisten jäsenten kohtaamat ongelmat ovat erottamattomat laajemmista haasteista, joita Tampereen korkeakouluyhteisö ja korkeakouluala yleisesti kohtaavat. Lyhyiden määräaikaisten sopimusten vaikeudet ovat monille kansainvälisille jäsenille keskeisiä, ja erityisesti heille, jotka monen vastaajamme tavoin ovat

varhaisessa vaiheessa uraansa. Lyhyiden sopimusten laajasti jaetulla vaikeudella voi olla haitallisia vaikutuksia kansainvälisille jäsenille, koska se voi tuoda mukanaan epävarmuutta heidän uransa ja oleskeluoikeuksiensa suhteen Suomessa. Vastaavasti yliopistodemokratiaan (tai sen puutteeseen) liittyvät kysymykset ovat edelleen kiistanalaisia, mutta kielimuurit voivat entisestään vieraannuttaa kansainväliset jäsenet näistä prosesseista.

Ennen kaikkea koemme kyselyn osoittavan, että Tampereen korkeakouluuyhteisön kansainvälisiä jäseniä on ymmärrettävä ja kohdeltava nimenomaan korkeakouluuyhteisön täysimääräisinä jäseninä. Vaikka ymmärrämme, että joihinkin tässä kyselyssä esiintuotuihin asioihin – riippumatta esimerkiksi tiedon saatavuuden puutteesta – voidaan suhteellisen yksinkertaisesti puuttua konkreettisilla, kohdistetuilla toimilla, huomaamme, että monet esiintuodut asiat ovat haasteellisempia. Monikielisen korkeakouluuyhteisön kiperiin kysymyksiin ja käytännön vaikeuksiin ei melko varmasti ole yksittäistä ratkaisua, mutta on selvää, että huomaavaisempia käytäntöjä ja resursoituja mukautuksia tarvitaan. Vastaavasti monet kansainvälisten jäsenten kohtaamat haasteet ja huolenaiheet eivät tule ratkaistuiksi ennen kuin akateemisten urien epävarmaan luonteeseen puututaan. Näiden vaikeuksien ei tule silti estää meitä yrittämästä. Tämä työ kuuluu koko korkeakouluuyhteisölle, ja toivomme, että tämän kyselyn tulokset voivat tarjota tietoa kyseisen työn tekemiselle myös jatkossa.

KYSELYN TAUSTA

Tässä raportissa esitellään Tampereen korkeakouluuyhteisön kansainvälisten jäsenten kokemuksia käsittelevän kyselyn tulokset. Kyselyn järjesti Tampereen yliopiston tieteen tekijät ry (TATTE) yhteistyössä Suomen Professoriliiton Tampereen yliopisto-osaston kanssa. Otamme mielellämme vastaan kyselyyn liittyvää palautetta sekä HEI LIFE -projektilta että Tampereen korkeakouluuyhteisön asiaankuuluvilta koordinaatioyksiköiltä. Tampereen yliopisto (TAU) ja Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK) ovat myöntäneet luvan tämän tutkimuksen suorittamiselle.

Kyselyn tarkoitus on parantaa ymmärrystämme kansainvälisten tutkijoiden, opettajien ja henkilöstön kokemuksista. Ottaaksemme sekä näiden kokemusten että kollegoidemme moninaisuuden huomioon, kohdistimme kyselyn Tampereen korkeakouluuyhteisön kansainvälisille jäsenille. Heidän ymmärretään yleisesti ottaen koostuvan kansainvälisen taustan omaavista henkilöistä, joilla on yhteys korkeakouluihin, mukaan lukien tutkijat, opettajat ja hallintohenkilöstö (mukaan lukien tutkijatohtorit, huolimatta siitä, ovatko he tällä hetkellä yliopiston palkkaamia, mutta mukaan lukematta maisteri- ja kandidaattiopiskelijoita, joiden kokemusten koimme vaativan erillisen kyselyn). Toivomme, että kyselyn tuloksia voidaan käyttää parantamaan kansainvälisten jäsentemme asemaa sekä näiden tarpeita koskevaa käytännön tason ymmärrystä, jonka pohjalta on mahdollista kehittää yliopistojen menettelytapoja ja käytäntöjä sekä ammattiliittojen edellytyksiä edustaa kansainvälisten jäsentemme etuja.

Kysely koostuu 45 kysymyksestä, joista 10 on avoimia. Kyselyn kieli oli englanti. Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista ja perustui tietoon perustuvan suostumuksen periaatteisiin. Yhteensä 74 kokonaista vastausta kerättiin aikavälillä 4. lokakuuta 2021 – 31. lokakuuta 2021. ”Kokonaisella” tarkoitamme sitä, että vastaaja on suorittanut kyselyn loppuun ja lähettänyt vastauksensa. Mihinkään kyselyn kysymyksistä ei ollut pakollista vastata. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kuhunkin kysymykseen saatujen vastausten määrä vaihtelee. Näin ollen tässä raportissa ilmoitetut prosentiosamäärät viittaavat yksittäisen kysymyksen vastausmääriin eivätkä kyselyyn osallistuneiden kokonaismäärään.

On hankalaa arvioida varmuudella, kuinka hyvin tuloksemme edustavat kansainvälisten tutkijoiden, opettajien ja henkilöstön muodostamaa laajempaa yhteisöä. Omassa raportoinnissaan Tampereen yliopisto ilmoittaa, että sen henkilöstön jäsenistä 702, noin 18 prosenttia, ovat muun maan kuin Suomen kansalaisia. TAMK:n kohdalla vastaava lukema on 15 henkilökunnan jäsentä, tai kaksi prosenttia koko henkilöstöstä. Vaikka tämä voi olla kätevä vertailukohta, kyseinen yliopistohenkilökunnan kansalaisuusperusteinen laskentatapa ei vastaa suoraan laajempaan määritelmäämme kansainvälisestä jäsenestä. Joka tapauksessa uskomme, että keräämämme vastaukset korostavat niitä merkittäviä haasteita, joita kansainväliset jäsenemme kokevat. Samalla ne tuovat esiin tärkeitä kysymyksiä heidän asemastaan ja kokemuksistaan sekä yliopistoissa että niiden ulkopuolella.

Lukijoita, jotka haluavat tarkemmin analysoida kyselytuloksia sillä perustella, keitä vastaajamme ovat, kehoitetaan lukemaan kohta 6, josta ilmenevät tiedot osallistujien edustamasta väestöryhmästä sekä näiden yliopistoyhteyksistä. On tärkeää ottaa huomioon heti alussa, että vain kolmella prosentilla (N=2) kyselyyn vastaajista on yhteyksiä Tampereen ammattikorkeakouluun, kun taas 92 prosentilla (N=68) on yhteyksiä Tampereen yliopistoon. Näin ollen Tampereen yliopiston suurempi vastaajaedustus tulee ottaa huomioon luettaessa kyselyn tuloksia.

Kyselyn tulokset järjestettiin kuuteen osioon. Ensimmäisessä osiossa esitellään Tampereen korkeakouluyhteisön uraan ja työelämäään liittyvän kysymyssarjan tulokset. Toisessa osiossa käsitellään kysymyksiä, jotka liittyvät muiden akateemisten ja ei-akateemisten laitosten toimintaan osallistumiseen ammatillisesti Suomessa. Kolmannessa osiossa korostuvat laajemmin Suomessa elämiseen ja työskentelemiseen liittyvät kysymykset ja ongelmat. Neljännessä osiossa esitellään yliopiston kansainvälisyyteen ja kansainvälistämiseen liittyvän avointen kysymysten sarjan tulokset. Viidennessä osiossa koostetaan vastaajien jättämät lisäkommentit. Kuudennessa eli viimeisessä osiossa esitellään vastaajiemme taustatiedot.

Jos sinulla on kysyttävää tai haluat antaa palautetta,
otathan meihin yhteyttä
workgroup-international@tatte.fi

Vesna Holubek, Derek Ruez, ja Mila Bujić

KOHTA 1:
URA JA TYÖELÄMÄ TAMPEREEN
KORKEAKOULUISSA

(K11) Tampereen korkeakoulu yhteisön kansainvälisenä jäsenenä koken, että:

Voin osallistua täysin päätöksentekoprosesseihin (esim. tiedekuntaneuvosto, yliopiston hallitus, yliopiston/tiedekunnan työryhmät)



Saan helposti tietoa työehtosopimuksista ja työntekijöiden oikeuksista ja suojista



Käytössäni on tietoa yliopiston sisäisistä prosesseista ja päätöksistä (esim. Kehitysprojektit, strategiat, toimintasuunnitelmat, hallinnolliset muutokset)



Saan helposti tietoa Suomen työlainsäädännöstä ja -määräyksistä



Minulla on käytössä ammatillisen kehitys- ja koulutusmahdollisuudet



Voin osallistua täysin välittömän työyhteisöni/tiimini toimintoihin (esim. yksikkö, tutkimusryhmä, opetustiimi, jne.)



Minua kohdellaan reilusti työsuhteeni ja sovittujen tehtävien osalta



Sain tukea aloittaessani työsuhteeni yliopistolla



Voin osallistua täysin tiedekuntani/oppilaitoksen toimintoihin (esim. tiedekunnan/oppilaitoksen kokoukset, opetus suunnitelmatyö, tutkimuskehitys tai opetusyhteistyö)



Nykyinen työasemani on tarpeeksi turvattu, jota voin suunnitella urapolkuani



Minulla on mahdollisuuksia edetä urallani



■ Vahvasti eri mieltä
 ■ Eri mieltä
 ■ Samaa mieltä
 ■ Vahvasti samaa mieltä
 ■ Minulla ei ole mielipidettä

Viestintä, tiedon ja oikeuksien saatavuus sekä osallistuminen ovat yhä rajallisempia, kun tarkastellaan laajempia organisaatiollisia rakenteita välittömän työympäristön, kuten tutkimusryhmän, sijasta. Toisaalta suurin osa vastaajista koki, että he olivat saaneet asianmukaista tukea heti liittyttyään yhteisöön ja että heihin kohdistetut työodotukset olivat melko reilut ja selkeät.

Tärkeänä voidaan pitää sitä, että vastaajista 39 (53 %) oli eri mieltä väitteestä, jonka mukaan tietoa Suomen työlainsäädännöstä ja määräyksistä olisi helposti saatavilla. Tilanne oli hieman myönteisempi työehtosopimusten ja yliopistojen sisäisten prosessien ja päätösten osalta (39 % N 29).

Vaikuttaisi siltä, että laajemmassa korkeakouluyhteisössä vallitsee vahva, vaikkakaan ei yleinen, ulkopuolisuuden tunne kielimuurin tai osallisuuden puuttumisen vuoksi. Jotkut kansainväliset jäsenet ilmoittivat, etteivät olleet voineet suorittaa päätehtäviään asianmukaisesti tai ollenkaan, koska tietoa ei ollut saatavilla englanniksi tai koska he olivat joutuneet jopa suoriutumaan tehtävistä kokonaan suomen kielellä. Tietoisuuden tai asiankuuluvan tiedon saatavuuden puutetta ilmenee myös esimerkiksi rahoitusmahdollisuuksien haussa. Toisaalta joillakin oli myönteisiä kommentteja ympäristöstään ja osallisuudestaan, suurimmaksi osaksi välittömiä tutkimusympäristöjään koskien.

(K12) Pohdi yllä oleviin väitteisiin liittyviä vastauksiasi. Miten Tampereen korkeakouluyhteisön kansainvälisenä jäsenenä oleminen vaikuttaa työhösi?

"It doesn't. There is no visible evidence of a "status" as international member. Apart from some emails or other messages in Finnish which I still understand everything is prepared and presented in English or, in the case of electronic services, even in my mother tongue. Work communication is in English anyway due to the presence of international short-time group members."

"With my immediate work community I feel that there is no problem, we hold all our meetings smoothly and I feel the communication is clear. However, sometimes I don't feel comfortable enough to participate in meetings and activities of the university/faculty because my Finnish level is elementary and I don't want to force people to switch to English."

"I sometimes feel I do not belong to the wider TAU community, but it does not affect the quality of my work, it only affects my wellbeing."

Vastaajat arvioivat usein työolosuhteensa ja -odotuksensa reiluiksi, ja heillä oli myönteisiä kokemuksia viestinnästä ja yhteistyöstä läheisten kollegoidensa kanssa. Negatiiviset mielipiteet liittyivät useimmiten korkeamman tason organisaatiollisiin rakenteisiin ja osallistumiseen, pitkäaikaisen kehityksen tukeen ja omien oikeuksiensa, kulttuurillisen sensitiivisyyden ja kansainvälisten jäsenten potentiaalinen arvostuksen puutteeseen yliopistojen jäsenenä.

(K13) Miten koet työyhteisösi odotukset? Ovatko ne mielestäsi reiluja, selvästi viestittyjä ja ottavatko ne huomioon eri taustatietämykset, joita Tampereen korkeakouluyhteisön kansainvälisillä jäsenillä saattaa olla? (Esim. muodolliset ja epämuodolliset odotukset, oletetut ja nimenomaisesti määritetyt, yms.)

"I was expecting clear communication with regard to office space and equipment. I have no idea right now whether I have any of them."

"They seem to be fair but when it comes to everyday practice they do not see how I do not understand or know things. They assume I do and that is not the case at all."

"Expectations are low for international students. I don't think they are communicated early, or in a culturally appropriate manner."

"I think there are no expectation on me, if not finish the phd and leave."

"For doctoral students the funding and salaries are a black box. DC are forced to find information on their own and fight for their rights on their own, which is a particularly sensitive issue when you still have a close immediate supervisor while doing a PhD and not wanting to rock too many boats."

Vastaajien mielipiteiden perusteella vaikuttaisi siltä, että kielikäytännöissä esiintyy laajaa vaihtelevuutta ja jopa polarisoituneita kokemuksia. Lisäksi erityisesti hallinnossa työskentelevät kansainväliset jäsenet korostavat, että kansainvälistyminen yliopistoissa keskittyy tutkimus- ja opetushenkilökuntaan, mutta jättää hallinto- ja johtajuusasemat huomioimatta. Siinä missä jotkut kehuvat lisääntyntä englannin kielen käyttöä tai ainakin kaksikielisen tiedon saatavuutta, toiset kokevat, että kielikäytännöt haittaavat heidän työtään sekä integraatiota. Tässä asiassa johtoelimet ja opetus vaikuttavat olevan erityinen ongelma. Useissa tapauksissa korostettiin, että yritykset kielelliseen osallistamiseen tehdään joskus tarpeettoman vaikeiksi. Lopuksi, kuten muissa kyselyn kohdissa, jotkut vastaajat esittivät heillä olevan negatiivisia tunteita, mukaan lukien häpeää, suomen kielen taidottomuutensa vuoksi. Samanaikaisesti he toteavat, että laitoksen tarjoama tuki ja kielen oppimiseen käytettävä aika ei usein riitä taitojen hiomiseen.

(K14) Miten koet työyhteisösi kielikäytännöt (liittyen, esimerkiksi, opetukseen, opetussuunnitelman kehittämiseen, tutkimukseen, työnvalvontaan, hallintotehtäviin, yhteisölliseen vaikutukseen...)?

"Usually it is very good and geared towards English. However, there are numerous instances when translation to English is just made horribly and stupidly difficult. It does not have to be perfect, as long as the message is conveyed. I remember during the crisis times of the pandemic, there were mentions that the English version is always late because they need to proof the translations. Really? Really. We don't care."

"I feel comfortable and confident to communicate because everything is in English. I would like to follow the Finnish courses but I feel I need to focus more on my research."

"Administrative tasks are disproportionately affected by Finnish proficiency. As I said before, I think this is totally fair for a Finnish university, but the efforts to "internationalise" and bring in people from abroad to improve rating should also be reflected on the organisational level. (...)"

"As this is academic sector and I am in the international doctoral programme, Finnish language is not a barrier for me to learn, work or communicate with colleagues and University members."

(K15) Mikä on ensisijainen työkielisi?

a) Suomi b) Ruotsi c) Englanti d) Muu: _____

(K15b & K15c) Koetko, että nykyinen asemasi tai tulevaisuuden uranäkymäsi vaativat sinua oppimaan suomea?

a) Ei b) Kyllä c) En ole varma

Jos vastasit "kyllä" tai "en ole varma", kerro lisää: _____

(K16) Koetko, että yliopisto tarjoaa tarvittavan ajan ja resurssit Suomen kielen oppimiselle?

a) Kyllä b) Ei c) En ole varma

Suuri osa vastaajista, 86 % N 64, ilmoitti työskentelevänsä pääasiassa englanniksi, 5 % N 4 suomeksi, ja 3 % N 2 muulla kielellä. Erityisesti hallinnossa työskentelevät toimihenkilöt valitsivat vastaukseen todennäköisimmin suomen kielen. Yli puolet vastaajista oli kuitenkin joko epävarmoja (27 % N 20) tai myönteisiä (38 % N 28) sen suhteen, että heitä vaaditaan oppimaan suomea edetäkseen urallaan.

Ratkaisevimmit näkökohdiksi tunnistettiin osallistuminen hallinto- ja johtotehtäviin, rahoituksen hakeminen ja henkilökohtaisten sekä ammatillisten verkostojen rakentaminen. Useat vastaajat kertoivat näkemyksistään urallaan etenemiseen ja kieleen liittyen, ja vaikka osa koki nämä myönteisiksi ja tarpeellisiksi asioiksi Suomessa asuessaan, toiset kertoivat lyhyiden sopimusten aiheuttamasta epävarmuudesta. Tässä mielessä korostettiin sitä, että kielitaidon kehittämisen tukemisessa saattaa olla puutteita. Kysymyksen 16 vastaukset antoivat samansuuntaista viestiä, ja vain 24 prosenttia vastaajista (N 18) oli sitä mieltä, että tukea tarjotaan riittävästi.

"If I wanted to move into management role, yes. Also, if our leadership changes and decides it is all in Finnish, yes, but as explained above: how is one supposed to learn Finnish on top of more than 40 hr working week, with no courses for staff (eg in evenings, weekend at a steady pace etc)? Staff cannot be expected to learn Finnish without support structures (In Belgium duties are reduced for 3 years and language training is provided specifically to learn Dutch for example)."

"If I want to be a genuine part of the community"

"My career goal is obtaining a tenure-track position someday in Finland, which means I need to learn the language in the long run. And I am motivated to learn the language, but finding a good (and in person) course is not an easy task."

(K17) Miten koet asemasi Tampereen korkeakoulu yhteisön kansainvälisenä jäsenenä?

- a) Enimmäkseen positiiviseksi (kuten innostunut, ylpeä, energinen, jne.)
b) Neutraaliksi
c) Enimmäkseen negatiiviseksi (kuten tyytymätön, pettynyt, turhautunut, jne.)

(K18) Koetko koskaan olosi turhautuneeksi Tampereen korkeakoulu yhteisön kansainvälisenä jäsenenä??

- a) Ei b) kyllä

(K18a) Kuinka usein koet olosi turhautuneeksi?

- a) Harvoin b) Joskus c) Usein

Kerro turhautuneisuuden kokemuksistasi Tampereen korkeakoulu yhteisön kansainvälisenä jäsenenä: _____

Vain 9 prosenttia (N 7) kyselyyn vastanneista kansainvälisistä jäsenistä asemansa kansainvälisenä jäsenenä negatiivisesti. Tilanne on hieman epäselvempi neutraalin (46 % N 34) ja positiivisen (39 % N 29) välillä. Tästä huolimatta jopa 65 prosenttia (N 48) ilmoitti tuntevansa olonsa turhautuneeksi kansainvälisenä jäsenenä. Heistä 16 % N12 sanoi, että tunne on säännöllinen, 39 % N 29 vastasi että joskus ja 9 % N 9 harvoin. Avoimissa vastauksissa vastaajat kuvailevat erilaisia tekijöitä, jotka aiheuttavat turhautuneisuutta. Jotkut näistä viittaavat erilaisiin taustaongelmiin, jotka eivät ole yliopistojen hallinnassa, vaan ne liittyvät joko pandemiaan tai henkilökohtaisiin ongelmiin. Kritiikkiä annettiin siitä, että "kansainvälisiä" selvästi syytettiin viruksen Suomeen tuomisesta, tai siitä, että tiedotesähköposteja lähetettiin joko ainoastaan suomen kielellä tai epämääräisin tiedoin. Lisäksi kielimuuri koetaan erilaisissa tilanteissa esteeksi osallistumiselle, yhteisöön sitoutumiselle ja uramahdollisuuksille. Lopuksi jotkut osallistujat kuvailivat tilanteita, joissa he olivat joko suoraan tai epäsuorasti kokeneet itsensä ulkopuoliseksi tai ainoastaan väliaikaiseksi osaksi yhteisöä.

"There are constant microaggressions, my skills and expertise are underestimated, I am often put "in a box". When it comes to advancing my career, I often feel like I have to work twice as hard than a Finnish employee to get to half where they will get."

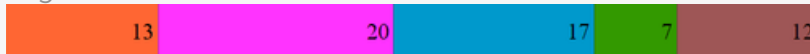
"Apart from those above, although expected, and to a degree understandable, Finns like Finns and those similar to them. A lot of these hush hush stories in hiring processes and such. Seems like it is not purposeful discrimination or maliciousness, but damaging to the uni (and individuals) nonetheless."

"(...) I also sometimes feel (though I can't usually know for sure) that people sometimes just assume that my stay in Finland will be temporary in way that might limit their interest in working with me or that might cause them to assume that I would be uninterested in being involved in certain ways at the university."

**KOHTA 2:
AMMATILLINEN OSALLISTUMINEN
AKATEEMISIIN JA EI-AKATEEMISIIN
LAITOKSIIN SUOMESSA**

(K19) Tampereen korkeakoulu yhteisön kansainvälisenä jäsenenä koken, että:

Voin hakea avustuksia ja muuta projektirahoitusta suomalaisilta organisaatioilta



Voin täysin osallistua kaikkiin asianmukaisiin suomalaisiin tiedeorganisaatioihin ja -konferensseihin



Minulla on Suomessa nykyisen yliopistoni ulkopuolella olevia akateemisia mahdollisuuksia, jotka ovat uravaiheeseeni sopivia (kuten dosentuurit, luottamustehtävät tieteellisissä yhdistyksissä, toimitusaset, jne.)



Voin rakentaa suhteita ja verkostoja paikallisten organisaatioiden, yritysten, kuntien ja kansallisten elinten kanssa



■ Vahvasti eri mieltä ■ Eri mieltä ■ Samaa mieltä ■ Vahvasti samaa mieltä ■ Minulla ei ole mielipidettä

Esitetyt mielipiteet ottivat usein huomioon ammattiverkostojen rakentamisen (tai sen puutteen) Suomessa sekä akateemisella tasolla että ammattialoilla [PTH1]. Yleiseksi ongelmaksi katsotaan se, että yhteistyötä tehdään ainoastaan oman tutkimusryhmän tai -yksikön kanssa. Esteet perustuvat jälleen joissakin tapauksissa kielimuureihin, mutta myös ammattialojen oletettuun haluttomuuteen vuorovaikuttaa kansainvälisten jäsenten kanssa tai ylipäättään englanniksi. Tähän liittyy ulkoisen rahoituksen hankinnan ongelma, eikä tietoa näistä rahoituslähteistä ole saatavilla kaikille. Yhdistykset saattavat hyväksyä ainoastaan suomen kielellä laadittuja hakemuksia tai tarjota rahoitusta ainoastaan Suomen kansalaisille. Toiset kuitenkin huomauttavat tuntevansa olonsa tuetuiksi ja saavansa riittävästi tietoa. Osa tuntee jopa, että heidän mahdollisuutensa ovat parantuneet Tampereen korkeakoulu yhteisöön liittymisen jälkeen. Mielenkiintoisesti kysymykset siitä, kuka on "kansainvälinen jäsen" ja miten kansainvälisyys rakentuu, tulivat myös esille. [PTH1] Veikkaus aiotuksi käännökseksi. Luultavasti lähempänä maalia kuin "teollisuus", muttei välttämättä oikein.

(K20) Pohdi yllä oleviin väitteisiin liittyviä vastauksiasi. Miten Tampereen korkeakoulu yhteisön kansainvälisenä jäsenenä oleminen vaikuttaa kykyysi kehittää ammatissuhteita ja hakea rahoitusta Suomessa? Kerro lisää tai anna esimerkkejä.

"There is a regular mailing about opportunities. Also, my supervisors always tell me something about funding opportunities. Thus, all this keeps my opportunities at high level."

"Positively affects these abilities. (I am a bit unsure: are researchers who are "born Finns", 'international members' intended in this survey, if they participate multinational research themes, or is the expression reserved to "non-Finns"?)"

"(...) I feel that to advance internationality, there also needs to be a focus on administrative and leadership staff. The experiences of international academic staff and international students would be much more positive if there would be other internationals in the administrative side working with them, understanding their needs and perspectives, etc. The university would be a more welcoming environment and it would be international from within."

Kaikkein tunnistetuihin ja laajimmin näkökohdat, joissa akateemiset ja ei-akateemiset organisaatiot (ensisijaisesti Tampereen korkeakoulu-yhteisö) voisivat tarjota tukea kansainvälisille jäsenilleen, liittyivät rahoituksen hakemiseen, työllisyyden epävarmuuden alentamiseen, kielitaidon parantamiseen ja kansainvälisten jäsenten akateemisen ja yhteisöllisen tiedotuksen helpottamiseen.

(K21) Millä tavoin yliopisto, tai muut akateemiset ja ei-akateemiset organisaatiot Suomessa, voisivat tukea pyrkimysiäsi vaikuttaa tieteellisesti ja yhteisöllisesti Suomessa?

"I don't know if something like this already exists, but maybe it would be a good idea to organize some kind of event to link international academics with local organisations and companies where they can meet each other and explore future collaborations. Similar to a job fair, but without the part of looking for a job."

"Have a better outward facing online presence and ideally a PR department that showcases researchers' work and 'sells it on' to local and national media. they are not going to find us - university needs to advocate."

"Translation services, but also serious language support- not 5 cr courses we take with undergrad students on top of our working hours."

"Allowing us to show what we already do. I have participated in international conferences representing TUNI and no one knows about it! I am an ambassador of Finland wherever I travel to, speaking about the country and its people... and no one knows about it. There are no spaces to project and share our experiences. Also, this should not only be about impacts in Finland. My societal impact is done abroad (international research) but enabled by Finnish institutions."

Kysymyksen 20 vastausten mukaisesti vaikuttaisi siltä, että verkostojen ja tiedotuksen puute aiheuttavat erityisiä ongelmia kansainvälisille jäsenille. Tämä kuitenkin koetaan asiana, jota yliopistot voisivat suhteellisen helposti parantaa yhteistyössä yliopistoyhteisön jäsenten kanssa. Lisäksi on huomioitu se, että parannusten avain on kansainvälisten jäsenten kohtaamien ongelmien laajempi ymmärrys sekä yhteisön laajempi kansainvälistäminen.

"So, in lack of a better wording, I would wish for Finland to be very active in terms of enabling and supporting citizens in their efforts to spend time abroad and even more, to "push" people to do so. In my opinion, this will counteract nationalistic and radical trends by increasing understanding for "other-than-Finnish" ways of life and also improve acceptance of crucial and imminent events such as climate change or refugee situations, not only for the refugees but also how the situation came to be. In other words, help people thinking outside the box."

KOHTA 3: SUOMESSA ASUMINEN

(K22) Onko sinulla perhettä (tai muita merkittäviä ihmissuhteita) kanssasi Suomessa?

a) Kyllä b) Ei

(K22a) Onko perheesi (tai muut merkittävät ihmissuhteet) kokenut haasteita, kuten työmahdollisuuksien puutetta tai vaikeuksia sopeutua Suomeen?

a) Kyllä b) Ei

Jos vastasit "kyllä", kerro lisää: _____

"Siblings with degrees acquired in Finland are overlooked for employment."

"Language, type of available work, difficulty adjusting to Finland because most people in Finland despise her nationality."

Niistä 34 osallistujasta (46 %), joilla on merkittävä ihmissuhde mukanaan Suomessa, tasan puolet on ilmoittanut, että he ovat kokeneet haasteita Suomessa. Yleisin vaikeuksien juurisyy vaikuttaisi olevan kieli ja työpaikkojen löytäminen kielitaidon puutteen vuoksi. Muita syitä ovat yleinen epävarmuus työllistymisestä akateemisiin oppilaitoksiin, kulttuuri- ja työolosuhteisiin integroituminen sekä rasismi.

(K23) Oletko sinä tai perheesi (tai muut merkittävät ihmissuhteet) kokeneet seuraavia haasteita Suomessa olon aikana? (monivalinta)

a) Oleskelulupaan liittyvät vaikeudet	15%	N 11
b) Asumiseen liittyvät vaikeudet	12%	N 9
c) Pankkipalveluiden käyttöön liittyvät vaikeudet	29%	N 21
d) Vero-ongelmat	11%	N 8
e) Sosiaaliturvajärjestelmään liittyvät ongelmat	17%	N 12
f) Terveysturvajärjestelmään liittyvät ongelmat	21%	N 15
g) Taloudellinen epävarmuus	29%	N 21

Toistuvien työllisyys-, kieli- ja integraatio-ongelmien lisäksi vastaajat kertoivat erilaisista hallinnollisiin asioihin liittyvistä haasteista. Vaikka kansainvälistä henkilöstöosastoa on usein kehuttu reagoitavuudestaan ja tarjoamastaan avusta, jotkut toivat esiin sen, että tietoa ei joko ollut tarjolla tai se oli puutteellista. Tietoisuutta ja tietoa byrokraattisista prosesseista, olosuhteista ja aikajanoista korostettiin erityisen tärkeinä näkökohtina harjoitettaessa oikeuksia ja täytettäessä velvollisuuksia Suomessa oleskeluun liittyen. Näihin velvollisuuksiin kuuluvat rekisteröity puhelinnumero, asunto, oleskelulupa, verokortti, henkilöllisyystodistus, pankkitili, e-tunnistus ja Kela-kortti. Monet näistä ja muut epävarmuuden tunnetta lietsoneet ongelmat olivat pahentuneet koronaviruspandemian johdosta.

(K23a-g) Kerro lisää sinun tai perheesi (tai muiden merkittävien ihmissuhteiden) kohtaamista haasteista.

"Some private renters do not want to rent to 'foreigners'. The difficulties with banks are very common, well-documented (even Yle-Areena did a podcast on this recently), and it is surprising that the university does not seem to want to help with this at all."

"My residence permit application was denied based on not having enough money in June 2020. India was having a strict lockdown which prevented my money to be assembled in one place in my bank account. (...)"

"It is sometimes hard to get appropriate healthcare support without speaking Finnish. Sometimes it is even impossible. It is a big problem."

"It takes too long time to get an appointment with a bank. I have had problems getting first salary, and have to use my credit card to survive. I have also now problems with parking my car, it is very much info in Finnish, so it is hard to figure out."

(K24) Kun muutit Suomeen ensimmäistä kertaa, onnistuitko varmistamaan virallisen 'asuinpaikkakunnan'?

a) Kyllä	87%	N 64
b) Ei	8%	N 6
c) En ole varma	4%	N 3

(K24b & K24c) Onko sinulla tällä hetkellä virallista asuinpaikkakuntaa Suomessa?

a) Kyllä	29%	N 2
b) Ei	42%	N 3
c) En ole varma	29%	N 2

(K25) Kun muutit Suomeen ensimmäistä kertaa, olitko oikeutettu kaikkiin Kelan tarjoihin korvauksiin ja palveluihin?

a) Kyllä	47%	N 34
b) Ei	33%	N 24
c) En ole varma	19%	N 14

(K25b & K25c) Oletko tällä hetkellä oikeutettu kaikkiin Kelan tarjoihin korvauksiin ja palveluihin?

a) Kyllä	62%	N 23
b) Ei	11%	N 4
c) En ole varma	27%	N 10

(K26) Oletko työttömyysvakuutusrahaston jäsen, jolle myönnetään ansiopäivärahaa, jos sinusta tulee työtön?

a) Kyllä	58%	N 43
b) Ei	24%	N 18
c) En ole varma	18%	N 13

(K26b) Minkä takia et ole työttömyysvakuutusrahaston jäsen, jolle myönnetään ansiopäivärahaa?

a) En ole kiinnostunut tästä etuudesta	0%	N 0
b) Se on liian kallis/Minulla ei ole varaa siihen	0%	N 0
c) En tiedä siitä tarpeeksi	48%	N 13
d) En usko, että olen oikeutettu tähän etuuteen	22%	N 6
e) En tiedä, voinko hyötyä tästä etuudesta	19%	N 5
f) Muu: _____	11%	N 3

Yllättävästi melkein viidennes vastaajista (18 % N 13) ei ole varmoja siitä, ovatko he työttömyysvakuutusrahaston jäseniä. Tämä osoittaa, että heidän tietoisuutensa ja ymmärryksensä järjestelmän toiminnoista on puutteellista. Mielenkiintoisesti kukaan työttömyysvakuutusrahastoon kuulumaton vastaaja ei merkinnyt, ettei olisi kiinnostunut tästä etuudesta tai että se olisi liian kallis. Jäsenyyden puuttumisen syihin lukeutuvat Suomen ulkopuolella työskentely, rahoituksen vastaanottaminen yksityiseltä lähteeltä ja ansiotyön puuttuminen Suomeen saapumisesta lähtien.

(K27) Suomessa olon aikana, oletko kokenut (työssä tai arkielämässä)...? (monivalinta)

a) Kielimuureja	82%	N 61
b) Ulkopuolisuutta	68%	N 50
c) Syrjintää ja/tai häirintää	35%	N 26

(K27a-c) Kerro lisää kohtaamistasi haasteista.

Osallistujien kuvailemat haasteet jakautuvat eri laitostasoille sekä julkiseen ja sosiaaliseen elämään. Kielimuurit olivat jälleen vahvasti esillä vastauksissa, joskaan niiden ei aina katsottu liittyneen laitoskohtaisiin käytäntöihin tai systeemiseen poissulkemiseen, vaan myös yksilöiden pyrkimykseen osallistua toimintoihin suomen kielellä. On huolestuttavaa, että merkittävä määrä osallistujista on kokenut jonkin muotoista syrjintää työpaikalla ja/tai julkisesti. Vastaajat ilmoittivat kokeneensa vähintään yhtä seuraavista: mikroaggressiot, rasismi, häirintä ja jopa pahoinpitely.

"People have shouted in the street to speak Finnish, and also shouted to go back home. Using another language in public will often cause negative reactions. My ethnicity, and the ethnicity of other international staff has also been ridiculed multiple times by Finnish colleagues in superior positions. There is a feeling that nothing can be done about this and international colleagues will just mostly accept this as part of living in Finland."

"People in Finland are fairly racist towards non-Fins. I have been sworn at in the streets, abused in public and have even been assaulted since being here.

My partner is constantly overlooked for work opportunities that they are more than qualified for as the employers would prefer a Finnish employee. This includes even low level jobs such as cleaning. There are also native Fins at Tampere who are fairly rude to International staff and refuse to interact, even saying that technical concepts in my field are too difficult to explain in English and I wouldn't understand."

"When one doesn't have access to basic services (like banking or transport card or healthcare) one feels like a second-class citizen. (...)"

KOHTA 4: KANSAINVÄLINEN YLIOPISTO

Kysymys siitä, kuka on tai ketä kuuluisi pitää kansainvälisenä jäsenenä, on yksi tämän kyselyn keskeisimmistä. Vaikka tunnistaissimme sen, että on olemassa ryhmä, jolla on erilaisia kokemuksia yliopistoissa työskentelystä, on edelleen ongelmallista pitää kyseistä ryhmää homogeenisenä ja "ei-kansainvälisten" vastakohtana. Tässä tehdyt havainnot osoittavat, että avoimempaa ja moniarvoisempaa näkökulmaa tarvitaan.

Kun vastaajilta kysyttiin heidän mielipiteitään, yleisimmät mainitut kriteerit olivat kansalaisuus, kieli, etnisyys, koulutus ja/tai työ Suomen ulkopuolella sekä eri kulttuurien ja työtapojen näkökulmat. Jotkut osallistujat kuitenkin edelleen problematisoivat käsitteellistämisyrietykset ja kansainvälisten jäsenten "laskemisen". Jotkut huomauttivat, että Suomessakin syntyneet jäsenet voivat silti olla kansainvälisiä jäseniä sekä toisin päin.

Yleisesti ottaen vaikuttaisi siltä, että *kansainvälisinä jäseninä* pidettävien väestöryhmien, näiden erilaisten ryhmien keskinäisen limittymisen sekä kyseisten ryhmien jäsenten kokemusten huomioon ottamiselle on tarvetta.

(K28) Tässä kyselyssä käytämme 'Tampereen korkeakouluyhteisön kansainväliset jäsenet' -termiä laajassa merkityksessä. Missä määrin koet, että olet kansainvälinen? Millä tavoin yliopiston pitäisi mitata/laskea, kuka on kansainvälinen (esim. kansalaisuus, työkieli, jokin muu)?

"I'm neither a Finn nor international. I'm nobody; myself. The concept of "international members" is problematic (if not slightly offensive), as it assumes a clean-cut separation, treating every non-Finn as the same. Here's a question you should reflect on: Why do you think the university should measure/count who is international?"

"Local - national - international? As a born-Finnish researcher I have felt (participated) international (teams) since 1990s; on the other hand, I feel local (Tampere researcher) - perhaps not so often "national" (Finnish). In some forums I consider myself being "more national" but usually also "local" (e.g., researcher representative of "Tampere tradition" - as opposed to Helsinki). - "Internationalism" takes place in contexts which are beyond "solely national"?"

Vahvana kattoehdotuksena yliopiston työympäristön kansainvälisten näkökohtien parantamiselle oli kannustaa, tukea ja helpottaa verkostoitumista ja yhteistyötä. Tämä viittaa sekä yliopistojen "paikalliseen" kontekstiin että laajempaan yliopistomaailmaan ja kansainvälisten jäsenten mukanaan tuomien laajempien yhteyksien vaalimiseen. Jotkut vastaajista korostivat johtoelinten kansainvälistämistä, aidon osallistamisen edistämistä ja edustusta yliopistojen rakenteissa. Useat vastaajista korostivat lisäksi kansainvälisten ja ei-kansainvälisten jäsenten pehmeiden taitojen kehittämistä ja integraatiota tapana, josta kaikki hyötyisivät eniten.

(K29) Millä tavoin Tampereen korkeakouluyhteisön kansainväliset jäsenet (yksittäin ja/tai yhteisesti) voisivat parantaa yliopiston työympäristön kansainvälisiä näkökohtia?

"By actively participating and being visible in their faculty and university meetings and events. By expressing their concerns about practices that exclude international staff members and together with management devising more inclusive practices at the university"

"International members could be stimulated to bridge connections between students in different countries, plan joint international courses in different languages, give insights beyond the national context to issues researched as "Finnish issues"."

"Tight cooperation is needed between international and non-international members. I think seeing the two clusters separate does not work."

"It's not up to non-Finns to change Finland. It's up to Finns, if they want to be serious and honest about the whole thing."

"International staff can always make suggestions about how the university is run, what kinds of courses to teach, and apply for grants outside of merely the limited Finnish sphere. But this is difficult when these situations are rejected by supervisors, coupled with the problem of international staff being on limited contract positions. There is little point in investing time and energy improving Tampere university if your contract is up and you are leaving anyways."

Vastaajien mielipiteet sen suhteen, kokivatko he itsensä osallisiksi kansainvälistämisen agendassa, olivat erittäin polarisoituneita. Osa vastaajista ilmoitti, että he olivat melko tyytyväisiä saamansa tukeen ja yliopistojen tukemiin aloitteisiin, kun taas toiset ilmoittivat, että he eivät olleet tietoisia kyseisestä agendasta tai toiminnoista, eivätkä he myöskään kokeneet tulevansa nähdyiksi tai kuulluiksi ollenkaan. Lisäksi vallitsee vahva käsitys siitä, että yhteistä ymmärrystä ei joko ole sen suhteen, mitä *kansainvälistäminen* on, tai sen ei katsota olevan tarkoituksenmukaista, koska se esittää kansainväliset jäsenet väärässä valossa sen mukaan, mikä on kätevää kyseisellä hetkellä. Lisäksi yliopistojen ja elinten johtorakenteissa olevien kansainvälisten jäsenten puutetta, erityisesti kansainvälistämisen asioissa, korostettiin jälleen vahvasti.

(K30) Missä määrin koet, että sinua osallistetaan yliopiston kansainvälistymisagendaan? Oletko kokenut, että sinut on otettu huomioon tai osallistettu olemassa olevissa, kansainväliselle henkilökunnalle tarkoitetuissa yliopisto-ohjelmissa?

"I feel addressed by those programs, but I feel like a token "international figure" while the university continues work in Finnish."

"I have generally felt fairly supported by international HR, particularly when I first arrived in Finland. Beyond that very important point, I'm not sure what consistent programmes there are for international staff."

"I feel that there is no transparent understanding of internationalization means, and what actions should be developed or enhanced. When I hear people raising the issue of international staff in the framework of internationalization, leadership always seems to be caught in surprise, as if there are other priority discussions being held, with a certain frame of internationalization, and that is not explicitly communicated. Feels that speaking of possibilities of internationalization sparking from international staff is a waste of time."

Kun vastaajilta kysyttiin, miten yliopisto voisi parantaa kansainvälisten jäsentensä asemaa, monet vastaajista toistivat ensisijaisesti erilaisia ongelmia ja ehdotuksia, joita he olivat tuoneet esille kyselyn aikaisemmissa kysymyksissä. Kielen kannalta vastauksissa korostettiin tuen tarjoamista suomen kielen oppimiseen, käännöspalveluita kansallisille julkaisulle sekä avoimuutta englannin kielellä työskentelyä kohtaan. Vaikuttaisi kuitenkin siltä, että tarve tunnistaa kansainväliset jäsenet kaikkine moninaisuuksineen ja yliopistojen ja laajemman yhteiskunnan potentiaaleineen on syvä. Samalla olisi myös välttämätöntä kartoittaa, tunnistaa ja puuttua erilaisiin esteisiin sekä häirintään, jota he saattavat kokea Suomessa.

(K31) Millä tavoin yliopisto voisi parantaa kansainvälisten jäsentensä asemaa?

"Perhaps by doing more to celebrate the diversity among the international members."

"Include them in decision-making process."

"There is a deeply embedded nationalism in Finland. The university does nothing to critique or counter this."

KOHTA 5: LISÄKOMMENTIT

"Please, hire more internationals! We are also great workers. Many of us can speak very good Finnish and very good English. We actually are sometimes even more hardworking than the Finns. We always do our super best and never disappoint you, because while other Finns can easily change working places, for us it is very hard to find a new one. So the stakes are very high for us."

"I found the working environment is relaxed and comfortable and I did not face any harassment or distinguish because I am not Finnish, I share the work area and the university facilities equally with everybody else. Tampere University is nice and peaceful.

I think opening more research funding channels and include foreign nationalities in Finnish funding agencies and organizations will increase the opportunity for the researchers to find jobs and further their work and contribute more to the Finnish scientific community."

"Being an academic in Finland for many I understood that international collaboration with other professionals and academics worldwide has been more difficult than in other countries. This is so because they (the potential collaborators) often think that there is little or no interest in international collaboration in Finland due to the low numbers of foreigners and other minority (e.g. gender) groups almost in every work place."

"(...) For example, I was not aware I am entitled to COVID-19 vaccination (...)"

"No, thank you! If any ideas or requests about FIN language I think we have to be super careful what is proposed and demanded as it takes years and so much time and energy and many research staff simply would not have that time (how is one supposed to learn a language when working 10-12 hr days and at weekends?) It is just not possible, so let's also not demand this of our staff.)"

"I feel that my potential is not used completely. It is hard to be unused having chances to do more for the host university and the country both during stay in Finland and continue working on distant mode."

"If the research manuscript blueprint exists and its ideas are good (enough), it is quite likely that "internationalization" by asking non-national experts to join the paper will succeed. This should not mean "formalistic" beyond-national cooperation, but it should also bring valuable fresh ideas. Connections may facilitate future cooperation opportunities, for example, in making project funding applications. Someone has to make the first step."

"I love Finland. And Fins too. You do many things very well. But the way towards realisation of your own bias towards mahanmuuttajat, if still long. Good luck though!"

"Felt too sad about the situation to continue with the survey. Sorry, I tried."

KOHTA 6: VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT

Osana kyselyä kerättiin perustiedot osallistujien edustamasta väestöryhmästä sekä heidän yhteyksistään ja virallisesta asemastaan yliopistoissa. Koska yliopistojen 'kansainvälisten jäsenten' kokonaismäärää on hankala mitata, korostamme jälleen, että tätä tietoa tulee tulkita tilastollisena edustuksena laajemmasta väestöstä. Joka tapauksessa uskomme, että keräämämme otos (N=74) osoittaa muutamia selviä suuntauksia, jotka yhdessä kvalitatiivisen tiedon kanssa nostavat esiin tärkeitä kysymyksiä väestöstä sekä näiden asemasta ja kokemuksista.

**(K1) Mihin laitokseen/laitokseen sinulla on yhteyksiä?
(monivalinta)**

a) Tampereen yliopisto (TAU)	97%	N 68
b) Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK)	3%	N 2

(K1a) Mihin tiedekuntaan tai laitokseen kuulut Tampereen yliopistossa? (monivalinta)

a) Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta (ITC)	34%	N 24
b) Johtamisen ja talouden tiedekunta (MAB)	11%	N 8
c) Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta (EDU)	16%	N 11
d) Lääketieteen ja terveysteknologian tiedekunta (MET)	3%	N 2
e) Rakennetun ympäristön tiedekunta (BEN)	3%	N 2
f) Tekniikan ja luonnontieteiden tiedekunta (ENS)	6%	N 4
g) Yhteiskuntatieteiden tiedekunta (SOC)	24%	N 17
h) Muu _____	3%	N 2

Sekä hallinto- että tutkimus- ja opetushenkilökunta olivat tervetulleita osallistumaan kyselyyn. Melkein puolet (N 34 52%) vastaajista ilmoitti olevansa vaiheessa I akateemisen uransa osalta (K2a), kun taas neljännes tunnistaui kuuluvansa Vaiheeseen II tai Vaiheeseen III (N 11 17%). Vain kuusi vastaajaa sijoitti itsensä Vaiheeseen IV (9%). Hallintopuolelta kyselyyn osallistui yhteensä viisi kollegaa (8%).

(K2) Mikä vaihtoehto kuvailee parhaiten työsi pääasiallista keskittymisaluetta?

a) Opetus/tutkimus b) Hallinto c) Muu: _____

(K2a) Miten määrittelisit nykyisen uravaiheesi?

- a) Vaihe 1 (esim. väitöskirjatutkija, projektitutkija, tutkimusavustaja)
b) Vaihe 2 (esim. postdoc-tutkija, tutkijatohtori)
c) Vaihe 3 (esim. yliopistotutkija, yliopistolehtori)
d) Vaihe 4 (esim. professori, tutkimusjohtaja)

Nykyisen työtilanteensa ja/tai yliopistoyhteytensä osalta suurin osa ilmoitti, että heillä on työsopimus yliopistojen kanssa ensisijaisesti tutkijatohtorina/opiskelijana. Tohtorikoulutettavien määrä ei tule yllätyksenä, kun otetaan huomioon vaiheen I tutkijoiden korkea osallistumisosuus.

(K3) Mikä on nykyinen työsuhteesi tai kytköksesi yliopistoon? (monivalinta)

a) Työsopimus yliopiston kanssa	68%	N 50
b) Yliopiston ulkopuolinen työsopimus	1%	N 1
c) Väitöskirjatutkija/opiskelija	32%	N 23
d) Vieraileva tutkija / opettaja / professori yliopistossa	4%	N 3
e) Henkilökohtainen apuraha	5%	N 4
f) Hankeapuraha	4%	N 3
g) Työtön	4%	N 3
h) Muu _____	1%	N 1

(K3a & K3b) Mikä tai mitkä vaihtoehtoista kuvailevat parhaiten työsopimustyyppiäsi (esim. määräaikainen kokoaikainen sopimus)?

a) jatkuva/toistaiseksi voimassa oleva b) määräaikainen c) kokoaikainen
d) osa-aikainen e) tuntiperusteinen

(K3c) Suoritatko väitöskirjaan tähtääviä jatko-opintojasi

a) kokoaikaisesti b) osa-aikaisesti

(K3d) Mikä on nykyisen vierailusi kokonaiskesto?

vuotta ____ kuukautta ____

(K3e & K3f) Mikä on nykyisen avustuksesi kokonaiskesto?

vuotta ____ kuukautta ____

Onko sinulla resurssisopimus yliopiston kanssa?

a) Kyllä - suppea b) Kyllä - laaja c) Ei

(K3g) Kuinka kauan olet ollut työttömänä?

vuotta ____ kuukautta ____

Vain seitsemän vastaajista ilmoitti työskentelevänsä apurahan tukemana (neljällä henkilökohtainen apuraha ja kolmella projektikohtainen apuraha). Neljällä apurahoitteisella tutkijalla on joko suppea tai laaja resurssisopimus yliopiston kanssa. Projektiapurahojen kesto oli suunnilleen kaksinkertainen henkilökohtaisiin apurahoihin verrattuna.

Yleisimmäksi sopimustyyppiä yliopistojen kanssa ilmoitettiin määräaikainen (65 % N 31) sopimus, jonka pituus vaihteli kolmen kuukauden ja viiden vuoden välillä. Lopulla 35 % (N 17) oli toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Vain yksi vastaaja ilmoitti, että hänellä on yliopistojen ulkopuolinen, kokoaikainen ja määräaikainen sopimus. Yhteensä 20 vastaajaa (87 %) ilmoitti suorittavansa väitöskirjaan tähtääviä jatko-opintojaan kokoaikaisesti. Kolme vastaajista on tällä hetkellä työttömänä, ja työttömyysaika vaihteli välillä 34 - 76 kuukautta. Vastaajista kolme on vierailevan tutkijan, opettajan tai professorin asemassa.

Apurahoitteisiin tutkijoihin liittyviä tuloksia ei voi tulkita ilman koko väestöä koskevia virallisia tilastotietoja. Apurahan tukemana työskentelevien kyselyyn vastanneiden määrä on kuitenkin suhteellisen matala ottaen huomioon, että meillä on korkea edustus apurahan tukemana työskenteleviä korkeakoulututkijoita (Torkkola & Tyni, 2020). Vastaavasti Tampereen korkeakouluyhteisön sisäisten tilastojen mukaan ainakin 30 prosenttia tutkijatohtoreista työskentelee apurahan tuella (TUNI-raportit, huhtikuu 2022). Näin ollen tuloksemme nostavat esiin kysymyksen siitä, onko koko väestössä todellakin näin vähän kansainvälisiä apurahoitteisia tutkijoita. Mahdollinen selitys tälle voisi olla se, että he eivät koe itseään osaksi korkeakouluyhteisöä, eivätkä he tästä johtuen ole joko vastanneet kyselyyn tai ovat ymmärtäneet kysymyksen väärin.

Torkkola, S., & Tyni, P. (2020). Sisällä ja ulkona. Kyselytutkimus Tampereen yliopistossa apurahalla tutkimusta tekeville.

(K4) Mikä vaihtoehto kuvailee parhaiten suomen kielen taitotasosi?

a) Ei ollenkaan	23%	N 17
b) Aloittelija tai perustason kielenoppija (A1 tai A2)	39%	N 29
c) Keskitasoinen kielitaito itsenäisellä kielenkäytöllä (B1 tai B2)	14%	N 10
d) Toiminnallisesti tai täysin kielitaitoinen (C1 tai C2)	19%	N 14

(K5) Oletko työskennellyt kansainvälisenä tutkijana tai opettajana muualla kuin Suomessa?

a) Kyllä b) Ei
Jos vastasit "kyllä", kerro lisää: _____

Yli puolet (62% N 46) vastaajista arvioi suomen kielen taitonsa olevan joko aloittelijan tasolla tai olematonta. Lisäksi noin 42 prosenttia (N 31) vastaajista on työskennellyt tutkijana tai opettajana Suomen ulkopuolella. He ilmoittivat työskennelleensä opetusavustajina, tutkijaopiskelijoina ja tutkijatohtoreina useissa Euroopan maissa sekä Australiassa, Uudessa Seelannissa, Kanadassa ja Yhdysvalloissa. Yli puolet vastaajista on asunut Suomessa vähintään kolme vuotta.

(K6) Kuinka pitkään olet asunut Suomessa yhteensä?

Vastaajien ilmoittamat oleskeluajat Suomessa vaihtelivat suuresti. Minimim ollessa 4 viikkoa ja maksimin ollessa 57 vuotta, oleskelun keskimääräinen pituus oli 6,8 vuotta. Kaksikymmentäyksi osallistujaa (30 %) on asunut Suomessa 5-10 vuotta ja kaksitoista yli 10 vuotta (17 %).

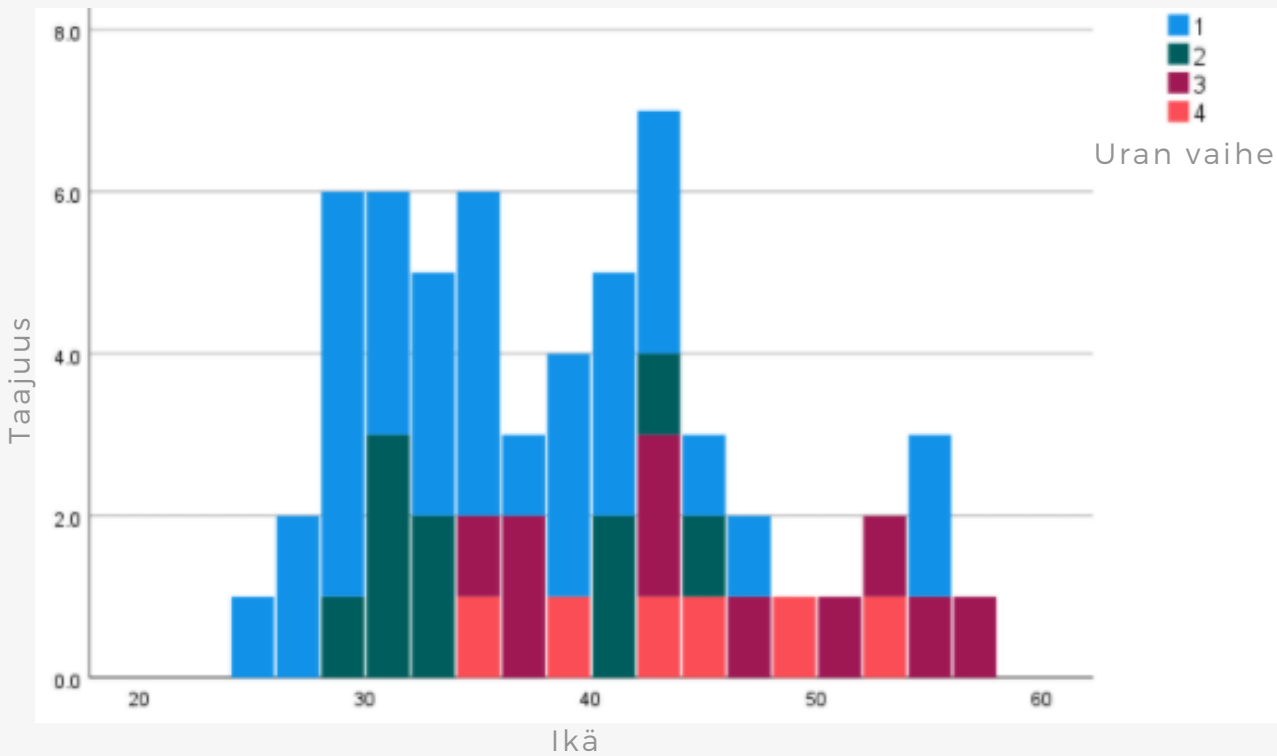
Hieman yli neljänneksellä vastaajista on A-tyypin oleskelupa, joka myönnetään myös Suomessa suoritettavan tohtoritutkimuksen perusteella. 29 vastaajista ilmoitti olevansa Suomen tai muun maan kansalaisia, jotka eivät tarvitse oleskelulupaa Suomessa asumiselle. On huomioimisen arvoista, että tähän kuuluvat kaikki Euroopan Unionin jäsenvaltioiden kansalaiset.

(K7) Mikä vaihtoehto kuvailee parhaiten nykyistä oleskeluperustettasi Suomessa?

a) Suomen tai muun maan kansalainen, joka ei tarvitse oleskelulupaa Suomessa asumiselle	39%	N 29
b) Tilapäinen oleskelulupa (B-tyyppi)	5%	N 4
c) Jatkuva oleskelulupa (A-tyyppi)	27%	N 20
d) Pysyvä oleskelulupa (P-tyyppi)	16%	N 12
e) 'Brexit'-lupa	1%	N 1
f) Muun lupa tai viisumi	1%	N 1
g) En halua vastata	5%	N 4

(K8) Minkä ikäinen olette? _____

Mielenkiintoisesti sekä vastaajien keski-ikä että mediaani-ikä sijoittuivat suunnilleen 38 ikävuoden kohdalle, ja 25–35-vuotiaiden ryhmällä oli suuri edustus vastaajien keskuudessa. Syynä tähän vaikuttaisi olevan se, että suurin osa uransa alkutaipaleella olevista tutkijoista kuuluu kyseiseen ikäryhmään.



(K9) Mitä sukupuolta olet? _____

(K10) Onko sinulla merkittäviä huolenpitovastuita (esim. lapset, iäkkäät vanhemmat, muut riippuvaiset)?

a) Kyllä b) Ei

Vastaajia oli 43, ja heidän sukupuolijakautumansa edusti vahvasti yhtä seuraavista: naispuolinen, nainen, naismainen tai naispuolinen (ei-binäärinen). 16 tunnistautui miespuolisiksi.

Ottaen huomioon vastaajien välittömät sosiaaliset ja kotitaloudelliset olosuhteet, merkittävä vastaajamäärä ilmoitti, että heillä on joitakin huolenpitovastuita, kuten lapsia tai iäkkäämmät vanhemmat (46 % N 34).

LIITE:
KYSELYN KYSYMYKSET

CAREER AND WORKING LIFE WITHIN THE UNIVERSITIES

(Q11) As an international member of Tampere universities, I experience that*:

- a) I have opportunities for career advancement
- b) My current work position is secure enough for me to be able to plan my career path
- c) I can fully participate in the activities of my faculty/school (e.g. faculty/school meetings, curriculum work, developing research or teaching collaboration)
- d) I was supported at the beginning of my work at the university
- e) I am treated fairly in relation to work agreement and negotiated tasks
- f) I can fully participate in the activities of my immediate work community/team (e.g. unit, research group, teaching team, etc.)
- g) I have access to professional development and training opportunities
- h) I can easily access information about Finnish employment laws and regulations
- i) I have access to information about university's internal processes and decisions (e.g. development projects, strategies, actions plans, administrative changes)
- j) I can easily access information about collective agreements and workers' rights and protections
- k) I can fully participate in decision-making processes (e.g. faculty council, university board, university/faculty working groups)

* Statements were rated on a 5-point Likert scale with the following anchors: "Strongly disagree", "Disagree", "Agree", "Strongly agree", and "I do not have an opinion"

(Q12) Please reflect on your answers regarding the statements above. How does being an international member of Tampere universities affect your work? _____

(Q13) How do you experience the expectations of your work community? Do you feel they are fair, communicated clearly, and take into account the different background knowledge that international members of Tampere universities may possess? (e.g. the formal and informal expectations, assumed or explicitly stated, etc.) _____

(Q14) How do you experience the language practices in your work community (in relation, for example, to teaching, curriculum development, research, job supervision, administrative tasks, societal impact...)? _____

(Q15) What is your primary working language?

- a) Finnish b) Swedish c) English d) Other: _____

(Q15b & Q15c) Do you feel that your current position or future career prospects require you to learn Finnish?

- a) No b) Yes c) I am not sure

If "yes" or "I am not sure", please elaborate: _____

(Q16) Do you feel that the university provides the time and resources needed to learn Finnish?

- a) Yes b) No c) I am not sure

(Q17) How do you feel about your position as an international member of Tampere universities?

- a) Mostly positive (such as excited, proud, energetic etc.)
b) Neutral
c) Mostly negative (such as dissatisfied, disappointed, frustrated etc.)

(Q18) Do you ever feel frustrated as an international member of Tampere universities?

- a) No b) Yes

(Q18a) How often do you feel frustrated?

- a) Rarely b) Sometimes c) Frequently

Please share some experiences of feeling frustrated as an international member of Tampere universities: _____

PROFESSIONAL PARTICIPATION IN BROADER ACADEMIC AND NON-ACADEMIC ORGANISATIONS IN FINLAND

(Q19) As an international member of Tampere universities, I experience that*:

- a) I can apply for grants and other kinds of project funding from Finnish organizations
- b) I can fully participate in all relevant Finnish scientific organizations and conferences
- c) I have access to academic opportunities in Finland beyond my current university, as appropriate to my career stage (such as docentships, positions of trust in scientific societies, editorial roles, etc.)
- d) I can build relations and networks with local organisations, companies, municipalities, and national bodies

* Statements were rated on a 5-point Likert scale with the following anchors: "Strongly disagree", "Disagree", "Agree", "Strongly agree", and "I do not have an opinion"

(Q20) Please reflect on your answers regarding the statements above. How does being an international member of Tampere universities affect your ability to build professional relations and obtain funding in Finland? Please elaborate or provide examples. _____

(Q21) In what ways could the university, or other academic and non-academic organisations in Finland, support your efforts to make scientific and societal impacts in Finland? _____

LIVING IN FINLAND

(Q22) Do you have family (or other significant relationships) that accompanied you to Finland?

- a) Yes b) No

(Q22a) Has your family (or other significant relationships) experienced challenges, such as lack of job opportunities or difficulty adjusting to Finland?

- a) Yes b) No

If "yes", please elaborate: _____

(Q23) While in Finland, have you or your family (or other significant relationships) experienced any of the following challenges?

- a) Difficulties with residence permit
- b) Difficulties with accommodation
- c) Difficulties with accessing banking services
- d) Problems with taxation
- e) Problems related to social security system
- f) Problems related to healthcare system
- g) Financial insecurity

(Q23a-g) Please elaborate on the challenges you or your family (or other significant relationships) have experienced: _____

(Q24) When you first moved to Finland, were you able to establish an official 'municipality of residence'?

- a) Yes b) No c) I am not sure

(Q24b & Q24c) Do you currently have an official municipality of residence in Finland?

- a) Yes b) No c) I am not sure

(Q25) When you first moved to Finland, were you eligible for the full range of coverages and services provided by KELA?

- a) Yes b) No c) I am not sure

(Q25b & Q25c) Are you currently eligible for the full range of coverages and services provided by KELA?

- a) Yes b) No c) I am not sure

LIVING IN FINLAND

(Q26) Are you a member of an unemployment fund granting you access to earnings-related benefits if you become unemployed?

- a) Yes
- b) No
- c) I am not sure

(Q26b) What is the reason for you not to participate in an unemployment fund granting access to earnings-related benefit?

- a) I am not interested in this benefit
- b) It is too expensive/I cannot afford it
- c) I do not know enough about it
- d) I do not think I am eligible for the benefit
- e) I do not know if I can take advantage of the benefit
- f) Other: _____

(Q27) While in Finland, have you experienced (in work or in everyday life)...?

- a) Language barriers
- b) Feeling of being an outsider
- c) Discrimination and/or harassment

(Q27a-c) Please elaborate on the challenges you have faced: _____

INTERNATIONAL UNIVERSITY

(Q28) In this survey, we use the term 'international members of Tampere universities' in a broad sense. In what sense do you consider yourself an international? In what ways should the university measure/count who is international (e.g. nationality, working language, something else)?

(Q29) In what ways could international members of Tampere universities (individually and/or jointly) improve the international aspects of the university working environment?

(Q30) To what extent do you feel included in the internationalisation agenda of the university? Have you felt addressed by or included in existing university programmes for international staff?

(Q31) In what ways could the university improve the position of its international members?

ADDITIONAL COMMENTS

(Q32) If you have anything else you would like to share about your experiences, please do so here. _____

BACKGROUND INFORMATION

(Q1) Which institution(s) are you affiliated with?

- a) Tampere University (TAU)
- b) Tampere University of Applied Sciences (TAMK)

(Q1a) Which faculty/department are you affiliated with within Tampere University?

- a) Faculty of Information Technology and Communication Sciences (ITC)
- b) Faculty of Management and Business (MAB)
- c) Faculty of Education and Culture (EDU)
- d) Faculty of Medicine and Health Technology (MET)
- e) Faculty of Built Environment (BEN)
- f) Faculty of Engineering and Natural Sciences (ENS)
- g) Faculty of Social Sciences (SOC)
- h) Other _____

(Q2) Which option best describes the primary focus of your work?

- a) Teaching/research b) Administration c) Other: _____

(Q2a) How would you define your current career stage?

- a) Stage 1 (e.g. doctoral researcher, project researcher, research assistant)
- b) Stage 2 (e.g. postdoctoral researcher)
- c) Stage 3 (e.g. university researcher, university lecturer)
- d) Stage 4 (e.g. professor, research director)

(Q3a & Q3b) Which option(s) best describe the type of your employment contract (e.g. fixed-term full-time contract)?

- a) open-ended/permanent b) fixed-term c) full-time
- d) part-time e) hourly based

(Q3c) Are you pursuing your doctoral studies

- a) full-time b) part-time

(Q3d) What is the total length of your current visit?

- a) years ____ b) months ____

(Q3e & Q3f) What is the total length of your current grant?

- a) years ____ b) months ____

Do you have a resource agreement with the university?

- a) Yes - regular b) Yes - Extended c) No

(Q3g) How long have you been unemployed?

a) years ____ b) months ____

(Q4) Which option best characterizes your level of proficiency with the Finnish language?

a) None

b) Beginner or elementary language learner (A1 or A2)

c) Intermediate proficiency with independent language use
(B1 or B2)

d) Functionally or fully proficient (C1 or C2)

(Q5) Have you worked as an international researcher or teacher somewhere other than Finland?

a) Yes b) No

If "yes", please elaborate: _____

(Q6) How long have you lived in Finland in total? _____

(Q7) Which option best describes the current basis of your residence in Finland?

a) Citizen of Finland or other country not requiring a residence permit to live in Finland

b) Temporary residence permit (Type B)

c) Continuous residence permit (Type A)

d) Permanent residence permit (Type P)

e) 'Brexit' permit

f) Other kind of permit or visa

g) Prefer not to answer

(Q9) What gender do you identify with? _____

(Q10) Do you have significant caring responsibilities (e.g. children, older parents, other dependents)?

a) Yes b) No

**Tekijänoikeus CC-BY-NC
Tampereen yliopiston tieteentekijät ry
2022 Tampere**
