

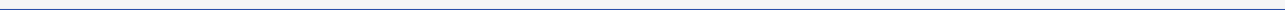
Haastattelut Tampereen korkeakouluyhteisön kansainvälisten jäsenten kokemuksista



**Marisa Honkanen &
Tampereen korkeakouluyhteisön kansainväliset jäsenet -työryhmä**
Derek Ruez, Vesna Holubek, Mila Bujic, Zsuzsa Millei

SISÄLTÖ

Johdanto	1
Elämä Suomessa	2
Ura ja työelämä	4
Yhdenvertaisen yhteisön ja inklusiivisen ympäristön luominen	8
Ammattiliitot	10



JOHDANTO

Tässä raportissa esitetään yhteenvetoa Tampereen korkeakouluyhteisön kansainvälisten jäsenten haastattelujen tuloksista. Haastateltavia oli yhteensä 13, ja haastattelut toteutettiin touko- ja kesäkuun aikana vuonna 2022. Haastattelut ovat jatkoa [vuonna 2021 tehdylle kyselylle](#), ja haastattelujen tarkoituksena oli ymmärtää paremmin kansainvälisten jäsenten kokemuksia Tampereen korkeakouluyhteisössä. Haastatteluihin osallistuneet ovat kansainvälisiä tutkijoita, opettajia ja henkilökunnan jäseniä, jotka ovat ilmaisseet kiinnostuksensa osallistumiseensa. Kyselyyn ja haastatteluun osallistuminen eivät ole olleet yhteydessä toisiinsa, jolloin osa haastateltavista ei välttämättä ole osallistunut aiemmin toteutettuun kyselyyn ja toisaalta osa on saattanut osallistua molempiin. Haastattelut nauhoitettiin, litteroitiin sanatarkasti ja analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Haastatteluissa esiin nousseet teemat täydentävät kyselyn tuloksia ja havainnollistavat moninaisia kokemuksia liittyen haastateltavien työhön ja muuhun elämään Suomessa. On tärkeää huomata, että korkeakouluihin ylipäättään vaikuttavat asiat tuottavat lisähaasteita niiden kansainvälisille jäsenille. Esimerkiksi työntekijöiden yleisesti kokema haaste yliopistoissa on lyhyet määräaikaisten työsopimukset, mutta tällaiset työsopimukset ovat erityisen haastavia kansainvälisille työntekijöille, joiden oleskelulupa Suomessa myönnetään työsopimuksen perusteella.

Yleisesti ottaen osallistujien väliltä on mahdollista löytää useita yhteisesti jaettuja kokemuksia, mutta heidän kokemuksissaan on myös merkittäviä eroja. Siitä huolimatta, etteivät nämä haastattelut pysty edustamaan kaikkien kansainvälisten jäsenten erilaisia kokemuksia Tampereen korkeakouluyhteisössä, tämä tutkimus pystyy kuitenkin osoittamaan yleisesti esiintyviä esteitä ja jatkuvia haasteita, joita korkeakouluyhteisön on tärkeää käsitellä. Tässä raportissa jäsennetään yleisesti haastatteluista saatuja tuloksia, mutta lisäksi tavoitteenamme on myöhemmin antaa lisää konkreettisia suosituksia ja ehdotuksia Tampereen korkeakouluyhteisölle haastattelujen ja kyselyn tulosten perusteella.

Tämä raportti on jaettu neljään osaan haastatteluaineiston analyysissä löydettyjen pääteemojen mukaisesti. Ensimmäisessä osassa esitellään haastateltavien kokemuksia, jotka liittyvät heidän elämäänsä Suomessa. Toisessa osiossa käsitellään erityisesti työuraa ja työelämää, ja kolmannessa osassa jäsennetään ylipäättään yliopistoyhteisössä työskentelyyn liittyviä kokemuksia. Neljännessä osassa tuodaan esiin haastateltavien kokemuksia ammattiliitoista.

ELÄMÄ SUOMESSA

Haastateltavat toivat esiin monia huomioonotettavia asioita sekä erilaisia syitä tulla Suomeen. Syitä Suomeen tulolle olivat esimerkiksi avioliitto, saadut työtarjoukset tai aikaisemmat kokemukset Suomessa. Osalle haastateltavista muuttaminen toiseen maahan saattoi olla ensisijainen tavoite ja Suomi kohteena valikoitui muiden tekijöiden sivuvaikutuksena. Haastateltavat keskustelivat myös tarpeesta ottaa huomioon puolison työnhaku, taloudellinen tilanne, kulttuurinen sopivuus ja työmahdollisuudet englanniksi ennen muuttamispäätöstä.

Ylipäättään elämä Suomessa voi olla monimutkainen ja monitahoinen prosessi. Yksi haastateltava kuvasi yksilöllisen ponnistelun merkitystä sopeutumiseen, ja monet haastateltavat toivat esille, että aiempi kokemus ulkomailla asumisesta auttoi sopeutumisprosessissa myös Suomessa. Haastateltavat kuvasivat, että mahdolliset perhesiteet, sosiaaliset suhteet, sekä vuorovaikutus tukea antavien ihmisten kanssa ovat helpottaneet elämää Suomessa. Toisaalta haastateltavat samaan aikaan ovat kokeneet haastavaksi muodostaa sosiaalisia suhteita paikallisten ihmisten kanssa.

"I had a big shock about how antisocial Finns are and how hard it is to make friends here and how formalities to – simply invite somebody over since we have a slice of cake at home so that was a bit more difficult." Participant 11 (P11)

Lisäksi haastateltavat usein tulivat Suomeen kumppaneidensa kanssa, ja kumppaneiden kokemuksia tuotiin haastatteluissa monesti esille. Keskeisiä kumppaneiden kokemia haasteita olivat sosiaalisten ja ammatillisten verkostojen puute ja rajallinen kielitaito, mutta myös myönteisiä kokemuksia tuotiin esille. Esimerkiksi yksi haastateltavien puolisoista oli osallistunut Tampereen yliopiston organisoimaan Hidden gems- hankkeeseen, jonka tavoitteena on tukea perheenjäsenten integroitumista Suomeen.

Yleisesti ottaen haastateltavat olivat pääosin tyytyväisiä tilanteeseensa Suomessa. Poikkeuksena tähän olivat kieleen liittyvät haasteet sekä hallinnollisten järjestelmien ja prosessien ymmärtäminen. Haastateltavat, jotka jakoivat negatiivisempia kokemuksia haastatteluissa, liittyen esimerkiksi syrjintään ja ulkopuolelle jättämiseen, toivat näitä kokemuksia esille yliopiston kontekstissa, joten näitä kokemuksia käsitellään tarkemmin seuraavassa osiossa.

Haastateltavat kertoivat esimerkiksi arvostavansa turvallisuutta sekä työ- ja vapaa-ajan välistä tasapainoa Suomessa. Sen sijaan byrokratian ymmärtäminen varsinkin Suomessa asumisen alussa oli haastavaa, ja joillekin erilaisten hallinnollisten järjestelmien toimimisen ymmärtäminen saattoi vieläkin olla epäselvää. Eräs haastateltavista totesi, että epäselvä menettely voi rajoittaa kansainvälisille ihmisille tarkoitettujen palvelujen käyttämistä. Sen takia palvelujen tarkempi määrittely ja parempi kohdennus olisi tarpeellista.

"The process is so complicated, so unclear. First of all, we can't understand what are given to us, what are offered to us. And second of all, how we can make the best use of those services. – Those services should be used up better. It means that more communication and more targeted to the people with appropriate services. It's very scattered. We can't find them and [...] we rarely can benefit. So, it means that those resources [should] be allocated efficiently." P1

Hallinnollisten menettelytapojen ymmärtämisen ohella kieleen liittyvät haasteet olivat haastatteluissa keskeisiä. Suurimmaksi osaksi haastateltavat kokivat, että arjessa on mahdollista pärjätä ilman suomen kielen taitoa ja käytännön asioita on mahdollista hoitaa englanniksi. Toisaalta välillä voi olla vaikeaa tietää etukäteen onko englannin kielistä palvelua saatavilla. Toisinaan haastateltavat ovat esimerkiksi kohdanneet tilanteita, jolloin englannin kielistä palvelua periaatteessa on tarjolla, mutta käytännössä asiakaspalvelun työntekijöiden riittämätön englannin kielitaito on tehnyt ajanvarauksista haastavia. Haastateltavat olivat myös kokeneet haasteita työhaussa oman kielitaitonsa vuoksi. Yksi haastateltavista jopa vaihtoi työalaansa helpottaakseen uusien työmahdollisuuksien löytymistä englanniksi. Seuraavassa osiossa käsitellään tarkemmin eri kielten käyttämiseen liittyviä kokemuksia, sillä niihin liittyy monenlaisia näkökulmia ja erilaisia kokemuksia erityisesti korkeakouluyhteisön sisällä.

URA JA TYÖELÄMÄ

Ura- ja työelämän osalta haastateltavat keskustelivat esimerkiksi työkäytännöistä ja -oloista, uran etenemisestä, työhön perehdyttämisestä, kieli- ja kansainvälistymisperiaatteista sekä tuen saatavuudesta. Haastateltavat esittivät esimerkiksi erilaisia ajatuksia liittyen kansainvälistymiseen Tampereen korkeakouluyhteisössä. He usein ilmaisivat, miten tärkeää on määritellä mitä kansainvälistyminen tarkoittaa nimenomaan Tampereen yliopistolle.

Haastateltavat arvostivat yliopiston rakenteissa ja käytännöissä erityisesti luottamusta, autonomiaa, toimijuutta ja joustavuutta. Lisäksi lähikollegoilta saatua tukea arvostettiin. Samaan aikaan monet haastateltavista korostivat kuinka vakiintunut tuki, kuten kielenkäytön joustavuus tai yhtäläisten työolojen tukeminen yliopistossa on puutteellista.

"I think the structures in general, there is often this case where it's believed all your colleagues will help you or so, and I think this is wrong. The structure of the institution is who has to make sure that it is taken care of, that the international [member] has the conditions to work in parallel conditions as the locals." P11

Siitä huolimatta, että tukea useimmiten koettiin saatavan lähikollegoilta, niin toisinaan avun saamisessa saattoi ilmetä viivettä tai lähikollegoiden ymmärrys tarvittavista tukitoimista oli puutteellista. Lisäksi moni haastateltavista totesi, ettei heitä ole kunnolla perehdytetty työhön.

Lisäksi tuki englannin kielen käyttämiselle on rajallista, ja ylipäätään yliopiston englanninkielisiä ohjeita ja suosituksia saattaa olla vaikeaa löytää. Tällainen tilanne on ohjannut joitakin haastateltavia suoriutumaan työstä omin keinoin ilman suomen kielen taitoa. Neljä haastateltavista kuvaili säännöllisesti kääntävänsä itse suomen kielistä tietoa englanniksi ja yksi kertoi jopa käyneensä läpi suomen kielistä tutkimusaineistoa ilman apua. Jotkut haastateltavista ilmaisivat tämän lisäävän työtaakkaa, mutta jotkut kokivat sen "vain hoidettavaksi asiaksi", kuten yksi haastateltavista ilmaisi kokemuksiaan.

"I found a way to work around this. I understand that I am a minority in a country of majority Finnish speakers, so I understand that I have to find workarounds for certain things. – I've managed to be okay without any kind of support. – I don't really complain, you know, it is what it is and until I learn Finnish, it's just normal. It's just how it is." P6

Ylipäättään kielitaito vaikuttaa keskeisesti työelämän kokemuksiin. Sen lisäksi eri kielten käyttämiseen liittyy monenlaisia näkökulmia. Esimerkiksi kaksi haastatelluista työskentelee yliopistossa ammattialoilla, joihin päästäkseen suomen kielen taito on edellytys.

"It's not only a good thing to know Finnish, but it's a must. Otherwise, you simply can't work or you will be very insufficient. You will be absolutely outsider. You won't be able to follow up on the events on the communication, simply. Once again, I said that it's not something, it's not a benefit, it's not a good thing, but it's a must. You have to speak Finnish. – when I joined the university, I already spoke Finnish and it had been my working language for almost four years. Although I'm not fluent in Finnish, I can say because it's still very new language for me, but I had a feeling that if I had not spoken Finnish, I would have never ever been able to join, first of [all] our university and second of all, to be part of it." P1

Kielikysymykset ovat monitahoisia ja sen vuoksi niitä käsiteltäessä on huomioitava monenlaisia näkökulmia. Osa haastateltavista ovat esimerkiksi taitavia suomen kielen käyttäjiä ja he käyttävät suomen kieltä sujuvasti. Heistä osa koki vähemmän kieleen liittyviä haasteita kuin toiset. Sujuvasti suomen kieltä käyttävät usein ilmaisivat suomen kielen helpottavan heidän elämäänsä ja lisäävän saavutettavuutta monelta osin. Samalla jokainen heistä kuitenkin korosti erilaisten olosuhteiden huomioimista suomen kielen oppimisen kannalta.

"However, you know that there are so many other factors in people's lives, and also so many of the things depend on their status at the university, so that affects a lot their motivation. For example, as a full-time teacher and having a permanent contract, of course I would be motivated because I know that I have long-term relationships with this university. And I'm motivated in a way to learn the language. – 'Cause I know that probably I'll be here long. But those people who don't have the same situation as me, they are here on temporary contracts, they are here just thinking that they are here for a shorter time, they have short contracts, or they have two year of study time and so on." P2

Nämä edistyneet suomen kielen osaajat olivat usein aloittaneet opiskelunsa maisteriopiskelijoina Suomessa tai olivat käyttäneet suomen kieltä aiemmissa työrooleissaan. Tässä yhteydessä on merkityksellistä huomioida, ettei suomen kielen oppiminen välttämättä ole samalla tavalla mahdollista henkilökunnan jäsenenä. Tulokset nimittäin osoittavat, että haastateltavat ovat yleensä kyllä halukkaita oppimaan suomea, mutta he kohtaavat useita haasteita ja rajoituksia oppimisen suhteen. Haasteita suomen kielen oppimiselle ovat esimerkiksi rajoitettu pääsy suomen kielen kursseille, resurssien puute, vähäiset harjoittelumahdollisuudet ja aikarajoitukset. Yksi haastatelluista kuvaa oppimishalukkuuden, työmäärän ja akateemisen työn epävarmuuden suhdetta seuraavasti:

"I mean it's absolutely clear that if I wanna stay here I have to learn Finnish and it's also clear that I have a 100 % job so, there is a bit of a mismatch then. And again, I have to say that my boss has been very explicit telling me I can put Finnish learning hours on my work plan. So, you know, she's very supportive but I mean, you know how academic work works. It's not you [are], like, checking in and out. There are things I need to get done and they don't get less just because my boss allowed me to study Finnish. So it's just really hard to find time for that." P7

Yliopistolla ei myöskään vaikuta olevan yhteneväistä näkemystä työajan ja kielten oppimiseen liittyvien toimintatapojen suhteen, mikä on jo itsessään ongelmallista. Osa haastateltavista sai esimerkiksi käyttää työaikaansa suomen kielen opiskeluun ja osaa haastateltavista on sen sijaan ohjeistettu käyttämään omaa vapaa-aikaansa suomen kielen oppimiseen työajan sijaan.

Suurin osa haastateltavista kommentoi, että uusien kieliperiaatteiden toteutumiseen tarvitaan abstraktien toteutuskeinojen sijasta tarvittava määrä resursseja, aikaa, tukea ja paljon työtä, jota tällä hetkellä ei nähdä tapahtuvan. Kieliperiaatteiden toteuttamisesta on jakaantuneita mielipiteitä, mutta yleisesti haastateltavat toivovat konkreettisia ja selkeitä käytäntöjä kielten käyttämiseen eri tilanteissa. Tämän toteutumiseksi on varattava merkittävä määrä resursseja. Monikielisyys on monitahoinen asia, joka vaatii tarkastelua monesta eri näkökulmasta. Ensinnäkin kieliperiaatteiden toteutumiseksi tarvitaan resursseja ja toisekseen, kuten osa haastateltavista toi esille, paljon dialogia ja keskustelua monien ihmisten välillä.

"It's not only about foreign staff learning Finnish, but it's also about Finnish language staff, sometimes struggling with English also during the meetings, not everyone feels comfortable saying things in English, so there is also this side of the coin. So, it's a dilemma and I think we need a lot of dialogue and a lot of, somehow, togetherness. And communication, a lot of communication is needed so that first of all people get to know each other. So that they have this trust first of all and then they sort out the language barriers. This is my opinion. I think the human touch is always it, it comes the first and then the language." P2

Lisäksi huolenaiheena on uralla eteneminen ja siihen liittyvät kielikysymykset. Moni haastateltavista oli huolissaan mahdollisuuksistaan edetä uralla korkeampiin asemiin ilman sujuvaa suomen kieltä. Yksi haastateltavista esimerkiksi kertoi saamistaan kommentteista mahdollisesta uralla etenemisestä ilman riittävää suomen kielen taitoa seuraavasti:

"I guess the one thing that worries me a little bit, it comes back again to the languages, is how accessible and inclusive it will be for foreigners at higher levels of management. For example, it's been mentioned already a few times that maybe I'll be the next head of unit and then some say yeah, but she doesn't speak Finnish or you don't speak Finnish, you have to learn Finnish and so it could be that I also cannot advance if I, that's what I wanted. I may not want to, but when there is this upper ceiling for internationals 'cos of the language and because of the operating language still being Finnish. – So that does worry me a little bit that, not just for me, but for others in the community that – how inclusive are we really when it's already not that inclusive gender-wise." P5

Yllä olevassa lainauksessa kielitaidon lisäksi mainitaan uralla etenemiseen mahdollisesti vaikuttavana tekijänä sukupuoli. Ylipäätään on tärkeää huomata, että uralla etenemiseen voi vaikuttaa monta päällekkäistä tekijää samaan aikaan, kuten sukupuoli, etnisyys, yhteiskuntaluokka tai vammaisuus. Toisaalta uralla eteneminen voi olla haastavaa sujuvasta suomen kielen taidosta huolimatta. Esimerkiksi yksi haastateltavista kuvaili omaa kokemustaan uralla etenemisestä seuraavasti:

"I have a feeling that maybe the career doesn't progress, as fast as it could, like I feel for example in my case I started doing a job that maybe I was overqualified for, but it was completely in Finnish, so I thought that okay for me, it's like my middle ground like maybe I'm overqualified, but then also you could think that it's not very challenging, but it's challenging for me because it's in Finnish. But then I was maybe thinking that, or I was more like looking at other colleagues that were Finnish that maybe started in similar place as me, but they are progressing so much faster than what I am, I felt, and I think that a lot of that was maybe due to language skills. Yes, because my Finnish is not perfect, but also maybe a little bit of, how to say it, like maybe I have to do, I felt as an international I have to do more work to prove myself." P10

Kielikysymykset saattavat aiheuttaa muun muassa ulkopuolelle jättämistä, epäsuoraa syrjintää ja ylipäätään haastaa kansainvälisten työntekijöiden aktiivista roolia yliopistossa ja sen päätöksentekoon osallistumisessa. Näitä asioita tarkastellaan seuraavassa osiossa tarkemmin.

YHDENVERTAISEN YHTEISÖN JA INKLUSIIVISEN YMPÄRISTÖN LUOMINEN

Haastateltavat kuvailivat lukuisia haasteita liittyen heidän mahdollisuuksiinsa osallistua aktiivisesti kokouksissa, sekä ylipäätään heidän mahdollisuuksiinsa osallistua päätöksentekoprosesseihin ja menettelytapojen kehittämiseen. Osallistumista rajoittaa eniten kieliin liittyvät tekijät. Moni haastateltavista korosti sitä, kuinka kielitaito tai tiedonsaannin rajallisuus sulkee heidät ulkopuolelle ja tekee osallistumisesta vaikeaa.

"There's just these few things that are becoming awkward, mainly just because of language and it's the, awkward-awkward is the word I think, it's when we have to do group activities and then I always have to say I'm sorry, I don't speak Finnish and it's really embarrassing and awkward, that makes me not want to go to meetings or take part and things like that." P3

"I also found it really difficult for any international student or international member of the university to participate in the organization or the development of those international-oriented policies or surveys or committees -- I send them an email that was probably last year saying I would really like to participate because I bring that experience and I would like to bring and facilitate that. But it was, I mean the committee was, it's completely formed by only Finnish." P4

"Often it's said at the beginning that at the end we will have some part in English, but that, the meetings end without that part in English happening so most meetings at the faculty level are in Finnish and therefore they limit, they exclude a lot of people already that do not speak, even if you speak a bit of Finnish until you reach the level where you actually speak, that you actually speak good enough to understand what's in a professional meeting. It takes quite a long time and, and the truth is, who, who doesn't speak Finnish well in office is excluded from understanding what is happening, and then being asked to be in a meeting is just a waste of time. – I think whatever, it's the common need of a foreigner, it should be of the foreigners should be taken in, in consideration in creating structures that can support us to develop our work in similar conditions as the nationals. And of course, I know there is many other problems, but from my point of view this, the issue of the language, has been the biggest one. I think I would participate much more and feel compelled to participate more if I could understand what's the discussion is really [about]." P11

Tulokset tuovat ilmi kokemuksia epäsuorasta syrjinnästä, ennakkoluuloista, vaikeuksista saada tietoa, ulkopuolelle jättämisestä, moninaisuuden puutteesta päätöksenteossa, ja yhteenkuuluvuuden tunteen puuttumisesta.

"I have this position in this European project which was funded by this externally grant, so I was not part of any project in the faculty, or I was not involved in any faculty teaching or I have never been involved in that, so I think I was very, kind of, excluded. So, it was just me and my project and the money that came with it. But I didn't have any type of relation besides my supervisor, so also because of that, I think it has been, or my main issue maybe it has been, that it has been quite secluded and quite lonely, so it has been very difficult to get to know people and be part of the community of researcher[s] [...] and feeling that okay, I have connection and I, my work is important or you know, it's valued and so forth, so I think that has been for me the main challenge." P9

"You can see that there are, there's a layer of wanting to be heard that is the core aspect of not being listened to, of not being acknowledged. That is probably the key thing that can come from my experience. I will graduate hopefully in two years or something, and who will know? – It should not be as meaningless to be part of Tampere university. – I mean it's really, it takes deep, it really goes into other aspects of, there's almost very limited sense of belonging and not just because of being based abroad, but because of the lack of outreach and engagement and relations between the university and the students." P4

"But then also I have had other experiences that are not very positive of people assuming certain things or thinking that maybe I'm not like a full worker that I'm maybe just helping the team or supporting in some things, but not really like seeing me as an equal, so I think I have had both positive and negative things, and one thing I've noticed is that when there are these little things like certain comment or it's not something that you can go and report, you know, that I, I was discriminated by this person on this day because they are just comments [...] they are not so big that you can complain and you can like, you know, tell someone. But those are things that anyway are affecting like the psychological well-being of people." P10

Osa näistä ongelmista on helpommin ratkaistavissa kuin toiset. Yhdenvertaisen yhteisön ja inklusiivisen ympäristön luominen on haasteista huolimatta täysin välttämätöntä. Osallistujat korostivat moninaisuuden lisäämistä erilaisiin päätöksentekoprosesseihin kaikilla päätöksenteon tasoilla. Turvallisen yhteisön luomiseen tarvitsemme erityisesti sitoutumista ja konkreettisia toimia. Yksi ehdotus tällaisen yhteisön luomiseksi on tarjota matalan kynnyksen keskustelumahdollisuuksia, joissa on mahdollista jakaa kaikenlaisia kokemuksia yhteisön jäsenien kesken.

Lisäksi on tärkeää huomioida ihmisten kohtaamien olosuhteiden ja haasteiden eroavaisuus keskenään. Kansainvälisillä korkeakouluyhteisön jäsenillä on luonnollisesti lukuisia erilaisia näkemyksiä, kokemuksia ja kiinnostuksen kohteita. Esimerkiksi yksi haastateltavista tekee väitöskirjatutkimustaan ulkomailla ja toinen haastateltava puolestaan työskentelee Tampereen yliopistossa tutkimusvierailijana, jolloin heidän kokemuksensa poikkeavat muiden kansainvälisten työntekijöiden kokemuksista erityisellä tavalla. Sen lisäksi yliopisto ei usein huomioi riittävällä tasolla hallinto- ja tukihenkilöstössä työskentelevien kansainvälisten jäsenten erityisiä tarpeita. Täten kunnioittavat, osallistavat ja inklusiiviset käytännöt ovat tärkeitä asioita yhdenvertaisen ja turvallisen yhteisön luomiseksi kaikille korkeakouluyhteisön jäsenille.

AMMATTILIITOT

Osa haastateltavista on saanut tukea ammattiliitoilta esimerkiksi työttömyysaikana. Ammattiliittojen tarjoamista palveluista ei usein kuitenkaan oltu kovin tietoisia työttömyyskorvausta lukuun ottamatta. Yleisesti ottaen haastateltavat eivät tienneet ammattiliittojen olemassaolosta työsuhteensa alkaessa Tampereen korkeakouluuyhteisössä tai saattoivat silti olla vailla tarkempaa tietoa heidän toiminnastaan. Tämän lisäksi käsitykset ammattiliitoista voivat vaihdella eri maissa, joka on saattanut vaikuttaa heidän liittymispäätökseensä.

"I have no understanding what all the things they are doing there. The only thing what I know is that if I am unemployed at some point, they pay me some kind of some, some part of my salary or something like that, but I have no idea how can they help me." P1

"In my mind, the word trade union sounds like bad because so I guess that's subconsciously why I haven't explored it or why I haven't felt the need. But that's probably part of my to-do-list, things that I should [do]." P13

Muita syitä sille, ettei osa haastateltavista olleet ammattiliiton jäseniä oli esimerkiksi jäsenmaksut, vaikeus saada yhteyttä ammattiliittoihin tai ei nähty tarvetta palveluiden saamiselle. Selkeän tiedon saaminen ammattiliittojen toiminnasta ja palveluista saattaisi lisätä niiden houkuttelevuutta suomalaisten yliopistojen kansainvälisten jäsenten keskuudessa.

"If I have more information, something, just I wanted to know a bit more and my contract is only one year left so like this clear information, clear guidance, how to apply and what's the advantages of, how much we have to pay for that and so that I can make a better decision." P8

Syitä jäseniksi liittymiselle sen sijaan olivat toisten antamat suositukset, mahdollisuus saada tukea työelämään tai liittyminen nähtiin omana periaatteena ja työntekijän oikeutena. Kielenkäyttöön liittyviä vaikeuksia nähtiin esiintyvän myös ammattiliitoissa. Esimerkiksi osa niistä saattaa toimia pääasiassa suomeksi, eikä tietoa ole tarpeeksi saatavilla englanniksi. Sen vuoksi olisi tärkeää, että ammattiliitot tunnistaisivat kansainväliset työntekijät paremmin työssään.

"It would be good that there would be more accessibility for foreigners and maybe some feeling that we exist. [...] It's just everything in Finnish and if you don't get it, you can send us an email. Sure, they will answer you in English, but it's not really accessible." P10

Tässä yhteydessä on tärkeää huomioida, että esitetyt kokemukset koskevat yleisesti ammattiliittoja eikä niitä voida yhdistää yhteen tiettyyn ammattiliittoon.

Haastateltavat ilmaisivat, etteivät ole kovinkaan tietoisia ammattiliittojen toimintaulottuvuuksista, mutta he toivoisivat ammattiliitoilta enemmän osallisuutta. Yleisimpiä ehdotuksia olivat henkilökohtainen yhteydenottaminen ja ammattiliittojen osallistuminen työhön perehdyttämiseen, jotta ihmiset olisivat alusta asti tietoisempia heidän olemassaolostaan.

"I think it would be a good idea to make a kind of regular emailing or, anyway, if the trade union will be aware that someone arrives to the university for this or that time, it would be good at least to inform this person that there is a trade union here." P12

Ammattiliitot voisivat lisäksi tukea yliopiston toimintaperiaatteiden eteenpäin viemisessä ja osallistua osallistavien käytäntöjen edistämiseen. Haastateltavat toivoivat myös tukea verkostoitumiseen ja uran alkuvaiheisiin, selvityksiä ja tutkimuksia paikallisten ja kansainvälisten työntekijöiden palkkaeroista ja urakehityksestä sekä käytännön tukea yliopistouudistusten toteuttamiseen. Haastateltavat myös toivoivat, että ammattiliitot huomioivat heidät toiminnassaan paremmin. Näin ollen ammattiliittojen moninaisuuden ja representaatioiden lisääminen on tärkeä askel kohti tätä.

Copyright CC-BY-NC

**Tampereen yliopiston tieteentekijät
&
Suomen Professoriliiton Tampereen yliopiston osasto**

2022 Tampere
