



”Rakastan tutkimustyötä, mutta kilpajuoksu rahoituksesta väsyttää.”

Tieteentekijöiden kysely
nuoremmille tutkijoille 2024



<u>TIIVISTELMÄ</u>	3
<u>1. JOHDANTO</u>	5
<u>2. PERUSTIETOA NUOREMMISTA TUTKIJOSTA</u>	6
2.1. Vastaajien taustatiedot	6
2.2. Vastaajien akateeminen toiminta	7
<u>3. TYÖ JA TOIMEENTULO</u>	14
3.1. Työskentely	14
3.2. Toimeentulo	16
3.3. Kokemukset työttömyydestä	17
<u>4. TYÖSKENTELY YLIOPISTOLLA</u>	19
4.1. Työsuhde yliopistoon	21
4.2. Apuraha	22
4.3. Yliopistolla työskentelevien kokemukset työympäristöstä	23
4.4. Mielikuvat yliopistolla työskentelemisestä	26
<u>5. TYÖSKENTELYOLOSUHTEET</u>	29
5.1. Etätyö	29
5.2. Epäasiallinen kohtelu	32
<u>6. TYÖURA JA TULEVAISUUS</u>	38
<u>7. TIETEENTEKIJÖIDEN JOHTOPÄÄTÖKSET KYSelyn TULOksISTA</u>	43
<u>8. VIITTEET</u>	51

ISBN 978-952-69799-4-6

TIIVISTELMÄ

Nuorempien tutkijoiden kysely on Tieteentekijöiden liiton toistuva tiedonkeruu, jonka avulla selvitetään tutkijanurallaan varhaisemmassa vaiheessa olevien väitöskirjatutkijoiden ja hiljattain väitelleiden kokemuksia ja näkemyksiä työskentelystä, toimeentulosta ja tulevaisuudesta. Tiedot kerättiin helmi–maaliskuussa 2024 sähköisellä lomakekyselyllä. Kyselyn kohderyhmää ovat kaikki Suomessa toimivat väitöskirjatutkijat ja neljän vuoden sisällä väitelleet riippumatta siitä, kuuluvatko he Tieteentekijöiden liittoon. Vastauksia saatiin yhteensä 1 138 kappaletta kaikista yliopistoista ja kaikilta tieteenaloilta.



Vastausten perusteella nuoremmat tutkijat ovat akateemisesti aktiivisia ja tuotteliaita: jo uran varhaisessa vaiheessa julkaistaan tieteellisiä artikkeleita, käydään konferensseissa, opetetaan ja ohjataan opinnäytetöitä. Reilun vuoden sisällä väitöskirjatyönsä aloittaneistakin noin puolet oli jo julkaissut vähintään yhden tieteellisen, vertaisarvioitun artikkelin. Kaikista vastaajista useampi kuin neljä viidestä oli julkaissut vähintään yhden artikkelin, ja osuus on kasvanut edellisestä kyselystä. Valtaosa artikkeleista julkaistaan englanninkielisissä julkaisuissa, mutta tässä on alakohtaista vaihtelua.

Nuorempien tutkijoiden uravaihetta leimaa rahoituksen määräaikaisuus paitsi apurahoissa, myös työsuhteissa – erityisesti yliopistolla. Osalla ansiotaso on varsin alhainen, erityisesti apurahan varassa työskentelevillä. Pieni parannus on tapahtunut siinä, että osalla apurahatutkijoista on myös osa-aikainen työsopimus yliopistoon. Tämän pitäisi hieman parantaa apurahatutkijoiden asemaa työntekijöinä, mutta toisaalta tällainen yhdistelmärahoitus näyttää lisäävän viikkotyöaikaa verrattuna muihin työn rahoitusmuotoihin.

Myös työttömyysjaksot olivat hyvin yleisiä sekä kesken väitöskirjaprosessin että sen jälkeen. Ongelmallista on, että työllisyyspalveluissa ei aina tunnisteta tutkimuksen rahoitusjärjestelmiä, väitöskirjatutkijoita saatetaan kohdella opiskelijoina eikä tutkimustyötä tekevinä, ja lisäksi silppuuntunut toimeentulo vaikeuttaa myös työttömyys-etuuksien saamista.

Edelleen osa nuoremmista tutkijoista, etenkin väitöskirjatutkijoista ja apurahalla työskentelevistä, työskentelee yliopistolla ilman työtilaa. Positiivista kehitystä on tapahtunut siinä, että yliopistot eivät käytännössä näytä enää perivän apurahatutkijoilta työtilavuokraa, ainakaan suoraan.

Akateemisen uran voimakkaimmiksi vetovoimatekijöiksi koettiin akateeminen vapaus, työn sisältö ja työn itsenäisyys. Vetovoimaa vähentävinä tekijöinä taas nähtiin kilpailu tutkimusrahoituksesta, työsuhteiden määräaikaisuus, työskentely apurahalla ja ansiotaso.

Mieluisimmat työskentelytilat olivat oma työhuone työpaikalla, jaettu työhuone työpaikalla ja etätyöskentely esimerkiksi kotoa käsin. Näyttää siltä, että työpaikalla työskentelyn mieluisuus liittyy nimenomaan sosiaalisiin kontakteihin ja etätyöskentely pikemminkin arjen järjestelyihin kuin työrauhan tavoitteluun.

Epäasiallinen kohtelu akateemisessa työympäristössä oli valitettavan yleistä. Pääsääntöisesti se kohdistui ylhäältä alas, eli tekijänä oli esihenkilö tai muu kokeneempi henkilö. Muodoltaan epäasiallinen kohtelu oli yleisimmin kiusaamista tai väkivaltaa tai syrjintää. Seksuaalinen häirintä oli harvinaisempaa, samoin kuin työhön kohdistuva kiusanteko tai suoranainen piittaamattomuus hyvästä tieteellisestä käytännöstä, mutta näitäkin esiintyy.

Tutkimusrahoituksen yleinen kehitys sekä varsinaiset muutosneuvottelut tai henkilöstövähennykset huolettivat vastaajia, mutta omiin uranäkymiin suhtauduttiin kuitenkin melko positiivisesti. Pääsääntöisesti oman uran nähtiin jatkuvan tutkimustehtävissä ja Suomessa, mutta ulkomaan kansalaiset näkivät itsensä herkemmin Suomen ulkopuolella tai muissa kuin tutkimustehtävissä. Kaikkien vastaajien osalta aktiivisimmin oli haettu työtä yliopistolta, apurahoja ja työtä julkiselta sektorilta, esimerkiksi tutkimuslaitoksista. Toisaalta vapaamuotoisissa vastauksissa kerrottiin myös aktiivisesta hakeutumisesta akatemian ulkopuolelle joko työolojen, ansiotason tai molempien vuoksi.



1. JOHDANTO

Nuorempien tutkijoiden kysely on Tieteentekijöiden liiton toistuva tiedonkeruu, jonka avulla selvitetään tutkijanurallaan varhaisemmassa vaiheessa olevien väitöskirjatutkijoiden ja hiljattain väitelleiden kokemuksia ja näkemyksiä työskentelystä, toimeentulosta ja tulevaisuudesta. Tietoa on aiemmin kerätty vuosina 2020–2021, 2017 ja 2012. Vuonna 2024 kysely toteutettiin ensimmäistä kertaa yhteistyössä Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otuksen kanssa.

Sähköinen lomakekysely oli avoinna 1.2.–13.3.2024. Se suunnattiin kaikille Suomessa toimiville väitöskirjatutkijoille ja hiljattain eli neljän vuoden sisällä väitelleille riippumatta Tieteentekijöiden liittoon kuulumisesta tai kuulumattomuudesta. Kyselyä levitettiin pääasiassa Tieteentekijöiden omien kanavien, mutta myös yliopistojen kautta. Vastauksia saatiin 1 138 kaikista yliopistoista ja kaikilta tieteenaloilta. Kyselyyn oli mahdollista vastata suomeksi tai englanniksi.

Kyselyllä kerättiin seurantatietoa nuorempien tutkijoiden väitöskirjatyöskentelystä ja sen rahoituksesta, tieteellisestä toiminnasta, kyselyhetken työskentelystä ja toimeentulosta, työttömyyskokemuksista ja tulevaisuuden näkymistä. Tällä kierroksella kerättiin myös uutta tietoa akateemisesta työympäristöstä ja sen vetovoimatekijöistä, etätyöskentelystä ja kohdatusta epäasiallisesta kohtelusta.

Kyselyllä kerättiin pääasiassa määrällistä tietoa, mutta joissakin kysymyksissä vastausta oli mahdollista täsmentää vapaamuotoisesti. Lisäksi lomakkeen lopussa oli avokysymys, jonka yhteydessä oli mahdollista kommentoida yleisesti kokemuksia ja näkemyksiä nuorempien tutkijoiden työskentelystä, uranäkymistä tai muista tärkeiksi koetuista asioista. Tällaisia vapaamuotoisia vastauksia saatiin noin 250 kappaletta. Niitä ei ole analysoitu systemaattisesti, mutta ne on luettu läpi. Raportissa esiintyvät lainaukset ovat peräisin näistä vastauksista.

Kyselylomakkeen kehittäminen ja uusien kysymysten muotoilu tehtiin Otuksen ja Tieteentekijöiden yhteistyönä. Varsinainen tiedonkeruu, tulosten käsittely ja analysointi on tehty Otuksessa. Tämän raportin luvut 1–6 on kirjoitettu Otuksessa ja luku 7 Tieteentekijöiden liitossa.

2. PERUSTIETOA NUOREMMISTA TUTKIJOIDEN

Kyselyyn vastasi yhteensä 1 138 nuorempaa tutkijaa, joista 880 oli väitöskirjatutkijoita ja 258 neljän vuoden sisällä väitelleitä. Vastaajamäärä laski aikaisempiin tiedonkeruisiin verrattuna (1 517 vuonna 2021 ja 1 870 vuonna 2017).

Vastaajakadon selvittämiseksi tässä on käytetty opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen tilastoja väitöskirjatutkijoista. Koska valtaosa vastaajista on väitöskirjatutkijoita eikä aineistolle ole tarkoitus laskea painokertoimia, on käytetty vain väitöskirjatutkijoiden tietoja eikä ole haarukoitu tarkempaa tietoa hiljattain väitelleistä.

2.1. Vastaajien taustatiedot

66 prosenttia vastanneista oli naisia ja 31 prosenttia miehiä. Muunsukupuolisia oli kaksi prosenttia. Naiset ovat selvästi ylliedustettuna, sillä Vipusen tietojen mukaan väitöskirjatutkijoista 54 prosenttia oli naisia ja 46 prosenttia miehiä. Suomen kansalaisia (mukaan luettuna kaksoiskansalaiset) oli 81 prosenttia vastanneista, muiden EU/ETA-alueen maiden kansalaisia oli seitsemän prosenttia ja EU/ETA-alueen ulkopuolisten maiden kansalaisia 12 prosenttia. Vipusen mukaan vuonna 2022 väitöskirjatutkijoista 75 prosenttia oli Suomen kansalaisia, seitsemän prosenttia muualta EU/ETA-alueelta ja 18 prosenttia EU/ETA-alueen ulkopuolisten maiden kansalaisia. Aineistossa on siis ylliedustus Suomen kansalaisia. Vastaajista 75 prosenttia puhuu äidinkielenään suomea, neljä prosenttia ruotsia ja 20 prosenttia muuta kieltä. Väitöskirjatutkijoista 66 prosenttia puhuu Vipusen mukaan äidinkielenään suomea, joten suomenkieliset ovat hieman ylliedustettuina.

Suomenkielisiä Suomen kansalaisia oli 75 prosenttia vastaajista, ruotsinkielisiä neljä prosenttia ja muunkielisiä kaksi prosenttia. Muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvia ulkomaan kansalaisia oli 18 prosenttia, suomen- ja ruotsinkielisiä ulkomaan kansalaisia alle puoli prosenttia kumpiakin. Kun halutaan tarkastella erityisesti kansainvälisiä tutkijoita, vastaajan kansalaisuus kertoo tilanteesta enemmän kuin äidinkieli, sillä äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia puhuviin suomen kansalaisiin kuuluvat myös esimerkiksi maahanmuuttotaustaiset tai saamenkieliset suomalaiset.

Kaikkien vastaajien keski-ikä oli 36,2 vuotta, väitöskirjatutkijoiden 35,5 ja hiljattain väitelleiden 38,5 vuotta. 38 prosenttia vastaajista asui puolison kanssa ja 27 prosenttia puolison ja lasten kanssa. 26 prosenttia asui yksin, kolme prosenttia ainoana aikuisena lasten kanssa ja samoin kolme prosenttia kimppekämpässä. Väitöskirjatutkijoissa oli enemmän yksin asuvia, kun taas hiljattain väitelleissä oli enemmän puolison ja lasten kanssa asuvia. Miehet ja muunsukupuoliset asuivat naisia useammin yksin, naiset taas useammin puolison tai puolison ja lasten kanssa. Ulkomaan kansalaiset asuivat selvästi useammin yksin (40 %) kuin suomen kansalaiset (23 %). Puolison kanssa asuvia oli ulkomaan kansalaisista kolmannes (33 %, suomen kansalaisista 40 %), mutta

puolison ja lasten kanssa asuvia vain 12 prosenttia (suomen kansalaisista 31 %). Kun suomen kansalaisista vain yksi prosentti asui kimppekämpässä, ulkomaan kansalaisista näin asui 12 prosenttia.

Edelliseen tiedonkeruuseen (2020–2021) verrattuna naisten osuus on hieman noussut ja miesten laskenut. Suomen kansalaisten osuus on hieman laskenut ja vastaajien keski-ikä noussut lähes vuodella.

2.2. Vastaajien akateeminen toiminta

2.3. Akateemiset taustatiedot

Vastauksia saatiin kaikista suomalaisista yliopistoista, minkä lisäksi kolme prosenttia vastanneista suoritti tai oli suorittanut tohtorintutkintonsa ulkomaiseen yliopistoon. Suurimmat vastaajamäärät saatiin Helsingin, Turun ja Oulun yliopistoista sekä Aalto-yliopistosta. Kun vastaajia verrataan eri yliopistojen väitöskirjatutkijoiden määriin, havaitaan että Turun ja Oulun yliopistot ovat hieman yliedustettuina ja Helsingin ja Tampereen yliopistot taas aliedustettuina. Koulutusaloista eniten vastaajia oli humanistisilta ja taidealoilta, luonnontieteistä ja yhteiskunnallisilta aloilta. Verrattuna väitöskirjatutkijoiden määrään ovat luonnontieteet, humanistiset ja taidealat sekä yhteiskunnalliset alat yliedustettuina ja tekniikan alat sekä terveys- ja hyvinvointialat selvästi aliedustettuina. Vastaajien koulutusalat on esitelty taulukossa 1 sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan.

Valtaosa vastaajista oli aloittanut väitöskirjatyönsä vuosina 2020–2023 ja arvioi väitöskirjan valmistuvan vuosien 2024–2027 välillä. Väitöskirjan (arvioidun) valmistumisvuoden ja sen aloitusvuoden erotuksesta laskettu keskimääräinen valmistumisaika kertoo, että väitöskirjatutkijoilla on ainakin tarkoitus saada väitöskirja valmiiksi

Taulukko 1: Koulutusala sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan, prosenttia.						
	Sukupuoli		Kansalaisuus		Yhteensä	
	Nainen	Mies	Suomi	Muu	Prosenttia	Vastaajia
Kasvatusalat	10,0	4,9	9,2	3,8	8,2	93
Humanistiset ja taidealat	24,4	17,4	25,6	9,5	22,5	255
Yhteiskunnalliset alat	21,0	13,4	21,1	9,5	19,0	215
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	8,6	8,6	7,6	12,8	8,6	97
Luonnontieteet	16,3	27,1	15,9	35,6	19,5	221
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne	1,7	10,6	3,3	10,0	4,5	51
Tekniikan alat	5,6	11,7	6,5	11,4	7,5	85
Maa- ja metsätalousalat	1,8	0,6	1,2	1,9	1,3	15
Terveys- ja hyvinvointialat	9,6	5,4	8,9	4,7	8,1	92
Palvelualat	1,0	0,3	0,7	1,0	0,7	8
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
N	729	350	918	211		1132

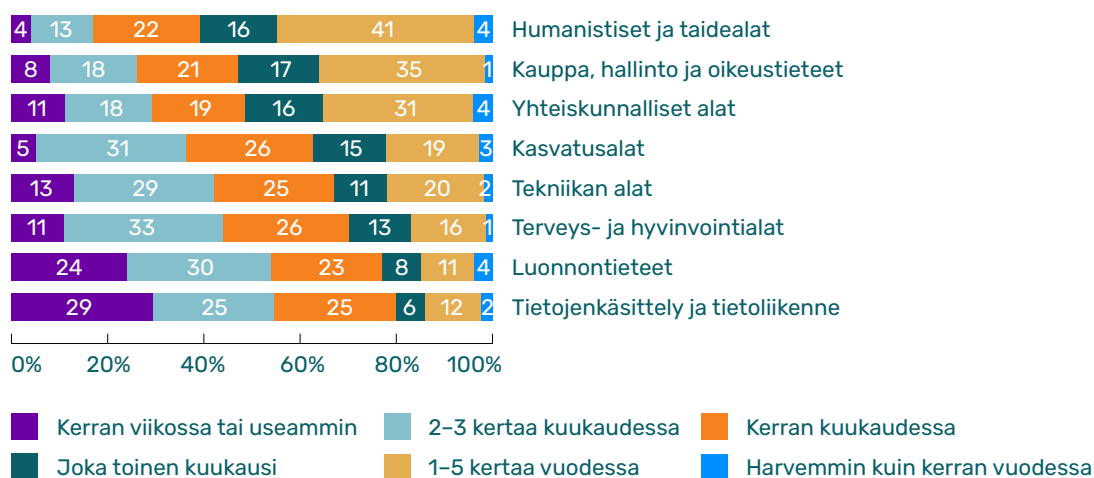
lyhyemmässä ajassa (keskimäärin viidessä vuodessa) kuin missä hiljattain väitelleet ilmoittivat väitöskirjansa valmistuneen (keskimäärin kuudessa vuodessa). Vuoden 2021 kyselyssä väitöskirjatutkijat arvioivat väitöskirjansa valmistuvan keskimäärin 5,1 vuodessa ja vuoden 2017 kyselyssä 5,3 vuodessa. Hiljattain väitelleet taas kertoivat vuonna 2021 väitöskirjansa valmistuneen keskimäärin 5,7 vuodessa ja vuonna 2017 6,3 vuodessa. Näyttää siltä, että väitöskirjatutkijoiden oma arvio väitöskirjan valmistumisajasta olisi mahdollisesti hieman lyhentymässä. Hiljattain väitelleiden kohdalla ei näy selvää trendiä, ja kyse voikin olla satunnaisemmasta vaihtelusta eri kyselykierrosten välillä. Joka tapauksessa sekä hiljattain väitelleiden että väitöskirjatutkijoiden keskimääräinen valmistumisaika näyttää näinkin epävarmasti laskettuna ylittävän tavoitellun neljän vuoden valmistumisajan.

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen mukaan vuosina 2019–2022 valmistuneista väitöskirjoista 18 prosenttia oli monografioita ja 82 prosenttia artikkeliväitöskirjoja. Aineisto vastaa tätä hyvin, 19 prosenttia vastaajista kertoi väitöskirjansa olevan muodoltaan monografia ja 80 prosenttia artikkeliväitöskirja.

2.4. Väitöskirja- ja uraohjaus

Väitöskirjasta oli keskusteltu ohjaajan kanssa vastaavalla tiheydellä kuin edellisen tiedonkeruun aikaan. Väitöskirjatutkijat kertoivat keskusteleveransa ohjaajan kanssa hieman useammin kuin hiljattain väitelleet olivat tehneet. Yleisimmin ohjaajan kanssa keskusteltiin 1–5 kertaa vuodessa, 2–3 kertaa kuukaudessa tai kerran kuukaudessa. Harvemmin kuin kerran vuodessa ohjaajansa kanssa keskusteli kolme prosenttia vastaajista (3 % vuonna 2021), kerran viikossa tai useammin 13 prosenttia (14 % vuonna 2021). Alakohtaiset erot ovat kuitenkin suuria (kuvio 1). Ohjaajan kanssa keskustellaan tiheimmin tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen sekä luonnontieteiden aloilla, harvimminkin humanistisilla ja taidealoilla sekä kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden aloilla.

Kuvio 1: Väitöskirjaohjaajan kanssa keskusteleminen koulutusalan mukaan, prosenttia.

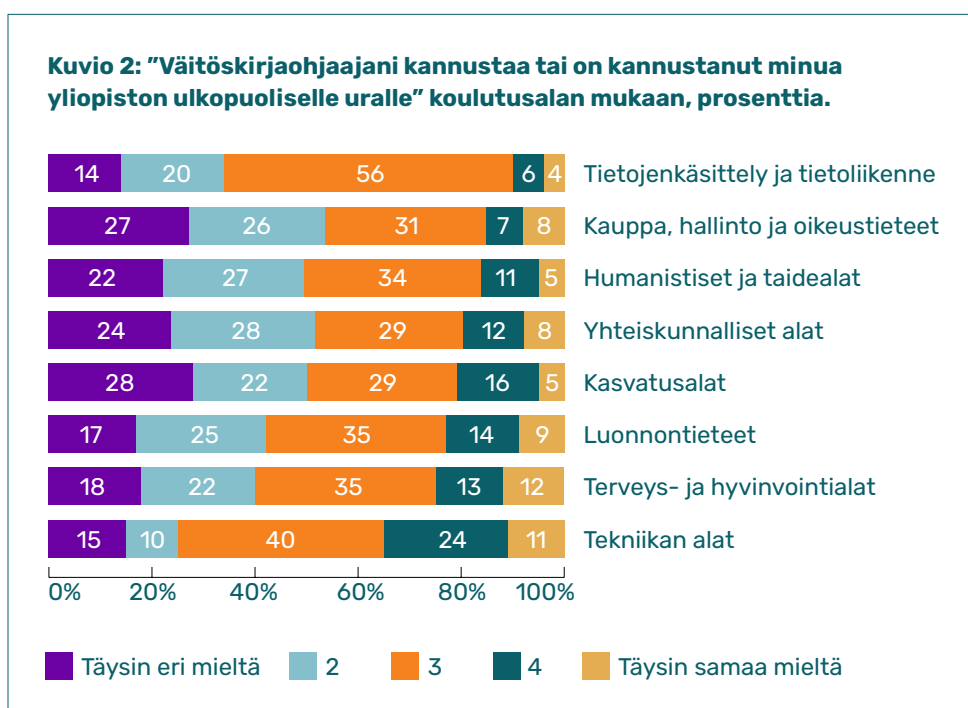


Tyytyväisyys väitöskirjaohjauksen määrään ja laatuun on hieman laskenut edellisestä kyselystä. Molemmissa kysymyksissä tyytyväisten osuus laski kolme prosenttiyksikköä. Vuonna 2024 ohjauksen määrään tyytyväisiä oli 59 prosenttia ja laatuun 60 prosenttia. Ero on kuitenkin niin pieni, että se voi perustua kahden eri kyselyn vastaajakunnan välisiin eroihin esimerkiksi koulutusaloissa, eikä välttämättä kerro suoraan muutoksesta väitöskirjaohjauksessa.

[...] Ohjaajien tavoittamattomuus on iso ongelma. Väitöskirjatutkija jää tilanteessa todella yksin. Suurin haaste koko tutkimusprosessissa on ollut ohjaus, erityisesti ohjaajien tavoittaminen.

Minulla on ollut onnena erittäin hyvät ohjaajat väitöskirjaprosessissani, jotka ovat olleet ensisijainen apuni ja tietolähteeni urakehitykseni alussa. Muuten yleisesti aloittelevien ja toisenlaisesta työkuulttuurista alalle siirtyvien tutkijoiden tiedotus ja perehdytys akateemiseen kulttuuriin ja sen käytäntöihin sekä tutkijan työhön on kovin heikkoa ja pitkälti kantapään kautta oppimista, mikä viivästyttää väitöskirjaa ja syö usein motivaatiota.
[...]

Lähes kaksi kolmesta vastaajasta (61 %) kertoi, että väitöskirjaohjaaja on kannustanut häntä akateemiselle uralle. Yliopiston ulkopuoliselle uralle oli saanut kannustusta vain viidennes (20 %) vastaajista. Tässäkin on suurta alakohtaista vaihtelua (kuvio 2). Jopa kolmannes tekniikan alojen vastaajista kertoi ohjaajan kannustaneen yliopiston ulkopuoliselle uralle, kun taas tietojenkäsittelyssä ja tietoliikenteessä näin kertoi vain joka kymmenes.



Kolmannes (32 %) vastaajista ilmoitti, ettei ole saanut uraohjausta väitöskirjatutkimuksen ja tohtoriopintojen aikana. Tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia edelliseen kyselyyn, sillä tämä vaihtoehto lisättiin monivalintalistan loppuun vasta tällä kierroksella. Puolet (50 %) kertoi keskustelleensa ohjaajan kanssa väitöskirjan jälkeisistä urasuunnitelmista. Vuonna 2021 ohjaajan kanssa urasuunnitelmista oli keskustellut 64 prosenttia vastaajista. On kuitenkin vaikea arvioida, onko tässä tapahtunut todellista laskua näin paljon vai onko tällä kierroksella herkemmin kerrottu uraohjauksen puuttumisesta kuin tulkittu ohjaajan kanssa keskusteleminen uraohjaukseksi. Monivalintakysymyksen muut vaihtoehdot eivät olleet läheskään yhtä yleisiä: 17 prosenttia vastaajista kertoi olleensa mukana yliopiston tarjoamissa verkostoitumistilaisuuksissa, 15 prosentilla ohjaus- tai seurantaryhmään oli kuulunut edustaja toisesta yliopistosta tai tutkimusorganisaatiosta ja 12 prosenttia kertoi käyttäneensä yliopiston nuoremmille tutkijoille suunnattuja uraoppaita tai muita materiaaleja.

Vastaavasti 42 prosenttia vastaajista kertoi, että väitöskirjatyöhön tai tohtoriopintoihin ei ole sisällynyt liikkuvuutta oman yliopiston ulkopuolella. 22 prosenttia kertoi olleensa töissä tai vierailujaksolla ulkomaisessa ja neljä prosenttia kotimaisessa yliopistossa. Muussa tutkimusorganisaatiossa oli ollut töissä tai vierailujaksolla seitsemän prosenttia ja muussa kuin tutkimuslaitoksessa kolme prosenttia vastanneista. Muuta yhteistyötä yliopiston ulkopuolisten toimijoiden kanssa oli tehnyt 30 prosenttia vastaajista, joten vierailujaksot tai työsuhteet oman yliopiston ulkopuolella eivät ole ainoa liikkuvuuden muoto nuoremmilla tutkijoilla. Nämäkin vastaukset eivät ole suoraan verrannollisia edelliseen kyselyyn, jossa ei ollut mukana *ei liikkuvuutta* -vaihtoehtoa. Edellisellä kierroksella tulokset olivat kuitenkin samansuuntaisia: yleisin vastaus oli muu yhteistyö yliopiston ulkopuolisten toimijoiden kanssa (65 %) ja nimetyistä liikkuvuuden muodoista yleisin oli työ- tai vierailujakso ulkomaisessa yliopistossa (39 %).

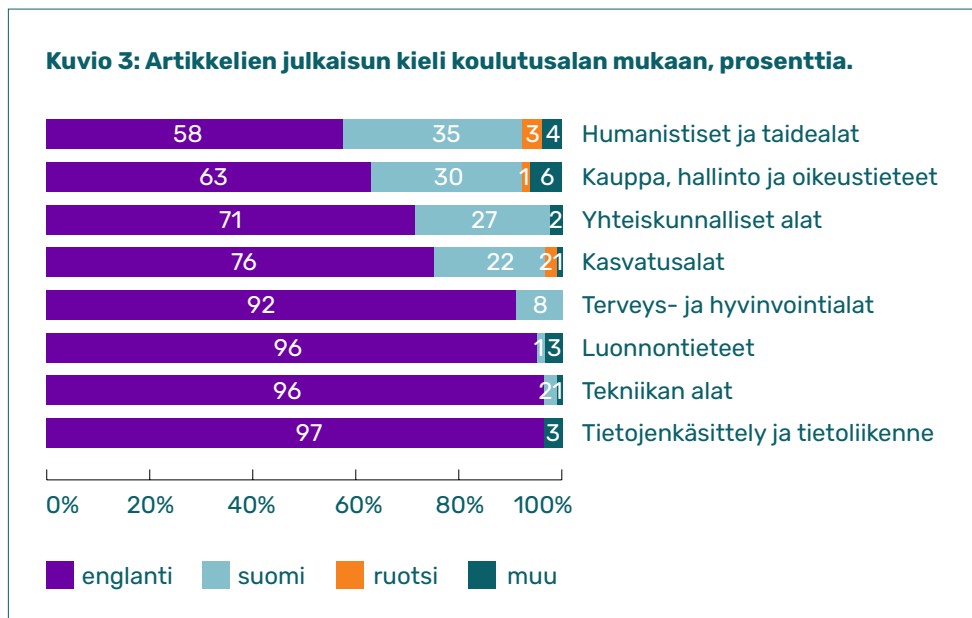
I would love if FUURT could raise the issue of parenting and mobility requirements for postdoctoral funding. I did not delay having children for my career because this is possible in Finland, but it makes moving abroad for 6 months or a year VERY difficult, and is a requirement for lots of postdoc funding and helps in the academic career path in Finland. I have lots of collaborations abroad already - is there not another way to measure international collaboration in this day and age, other than physically moving to another country for some time?

Kun liikkuvuutta tarkastellaan kyselyhetken työnantajan mukaan, havaitaan joitakin pieniä eroja siinä, työskenteleekö vastaaja työsuhteessa vai apurahalla. Kyselyhetkellä apurahalla työskentelevistä suhteellisesti hieman useampi oli ollut töissä tai vierailujaksolla ulkomaisessa yliopistossa kuin työsuhteessa työskentelevistä. Työsuhteessa työskentelevillä taas oli hieman apurahalla työskenteleviä useammin ollut työ- tai vierailujakso toisessa suomalaisessa yliopistossa tai muussa tutkimusorganisaatiossa kuin yliopistossa. Nämä tulokset eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä.

2.5. Tieteellinen toiminta

Artikkelimuotoisten väitöskirjojen yleistyminen liittyy myös aktiiviseen tieteelliseen julkaisutoimintaan. Edelliseen kyselyyn vastanneista oli 74 prosenttia julkaissut vähintään yhden tieteellisen artikkelin, nyt luku oli noussut jopa 84 prosenttiin. Vain 17 prosenttia vastanneista siis ilmoitti, ettei ole julkaissut yhtään tieteellistä, vertaisarvioitua artikkelia. Väitöskirjatutkijoistakin kuului tähän ryhmään vain 22 prosenttia. Vuonna 2023 tai 2024 väitöskirjansa aloittaneista 47 prosenttia ei ollut julkaissut yhtään artikkelia, kun vuonna 2022 aloittaneista enää 28 ja 2021 aloittaneista 20 prosenttia kuului tähän ryhmään. Hiljattain väitelleistä 60 prosenttia oli julkaissut enemmän kuin viisi artikkelia ja väitöskirjatutkijoistakin 12 prosenttia.

Neljä viidestä (80 %) artikkelista oli julkaistu englanninkielisissä julkaisuissa, suomenkielisissä hieman harvempi kuin joka kuudes (16 %). Väitöskirjatutkijat julkaisevat hieman hiljattain väitelleitä useammin suomenkielisissä julkaisuissa, mutta englantia on heilläkin valtakielenä. Koulutusalojen välillä on selvää vaihtelua (kuvio 3), vaikka onkin huomioitava, että erityisesti ruotsin- ja muunkielisten julkaisujen kohdalla vaihtelu voi olla hyvin sattumanvaraista ja liittyä yksittäisten vastaajien kielitaitoon ja tuoteliaisuuteen. Muissa kuin englanninkielisissä julkaisuissa oli julkaistu suhteellisesti eniten humanististen ja taidealojen artikkeleita. Suhteellisesti vähiten muilla kielillä kuin englannilla julkaistiin tietojenkäsittelyssä ja tietoliikenteessä, tekniikan aloilla sekä luonnontieteissä.



Myös tieteellisissä konferensseissa käyminen oli hyvin yleistä, vain 12 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei ole viimeisen 24 kuukauden aikana osallistunut yhteenkään konferenssiin. Hiljattain väitelleistä konferensseihin oli osallistunut 92 prosenttia, väitöskirjatutkijoistakin 87 prosenttia. Osuudet ovat kasvaneet selvästi edellisestä tiedonkeruusta, jolloin tuloksiin vielä osittain vaikutti koronavirusepidemian rajoittamistoimenpiteet. 62 prosenttia vastaajista oli osallistunut paikan päällä Suomessa ja 58 prosenttia ulkomailla järjestettyyn konferenssiin. Etäosallistuminen konferensseihin oli jo suhteellisen harvinaista, vain 16 prosenttia (edellisessä kyselyssä 41 %) oli osallistunut etänä suomalaiseen konferenssiin ja ulkomaiseen 18 prosenttia (edellisessä kyselyssä 58 %).

Tieteellisenä toimintana selvitettiin myös opettamista ja opinnäytetöiden ohjaamista. Näissäkin kysymyksissä oli 24 kuukauden aikarajaus ja uutena ne ulotettiin yliopistojen lisäksi myös ammattikorkeakouluihin. Kaikista vastaajista 60 prosenttia oli opettanut ja 38 prosenttia ohjannut opinnäytetöitä yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa viimeisen 24 kuukauden aikana. Väitöskirjatutkijoista 57 prosenttia oli opettanut ja 33 prosenttia ohjannut opinnäytetöitä, kun vastaavat luvut hiljattain väitelleillä olivat 71 prosenttia ja 54 prosenttia. Opetus ja opinnäytetöiden ohjaaminen tulevat siis mukaan työnkuvaan jo uran varhaisessa vaiheessa.

Päätulonlähteen mukaisessa tarkastelussa havaitaan odotetusti selviä eroja opetuksessa ja opinnäytetöiden ohjauksessa. Kyselyhetkellä apurahalla työskentelevistä 56 prosenttia oli opettanut yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa viimeisen kahden vuoden aikana, yhteisrahoituksella (palkka ja apuraha) työskentelevistä 59 prosenttia. Yliopistolta palkkaa saavista oli opettanut 72 prosenttia ja muualta palkkaa saavista 43 prosenttia. Opinnäytetöitä oli ohjannut 27 prosenttia apurahalla ja 51 prosenttia yhteisrahoituksella työskentelevistä. Yliopistolta palkkaa saavien kohdalla vastaava luku oli 44 prosenttia, muualta palkkaa saavien 35 prosenttia. Suomen kansalaiset olivat opettaneet (63 %) ja ohjanneet opinnäytetöitä (39 %) hieman useammin kuin ulkomaan kansalaiset (47 % ja 33 %).

2.6. Rahoitus

Väitöskirjatyöskentelyn pitkäjänteisyyden ja työskentelyrauhan kannalta olisi toivottavaa, että rahoitukset (työsuhteet, työskentelyapurahat tai vastaavat) olisivat mahdollisimman pitkiä ja väitöskirja olisi mahdollista saada valmiiksi mahdollisimman vähäisellä rahoituslähteiden määrällä. Sama tietysti koskee myös post doc -tutkimusta. Vuonna 2021 58 prosenttia vastaajista kertoi väitöskirjatyön aikaisten rahoituslähteiden määräksi 1–3 kappaletta. Tällä kierroksella haluttiin kysyä erikseen myös vain yhden rahoituslähteen määrä, joten tulokset eivät ole suoraan vertailukelpoisia. 29 prosenttia vastaajista ilmoitti rahoituslähteiden määräksi yhden ja 35 prosenttia 2–3 kappaletta, joten 1–3 rahoituslähteen suhteellinen osuus näyttäisi olevan kasvussa. On kuitenkin huomioitava, että valtaosalla vastaajista väitöskirjatyö oli vielä kesken, joten rahoitusten määrä saattaa heidän kohdallaan kasvaa. Taulukossa 2 on

eritelty väitöskirjatutkimuksen rahoitus uravaiheen mukaan sekä rahoituslähteiden määrä väitöskirjatutkimuksen jälkeiseen tutkimukseen ja muuhun kuin päätoimiseen tutkimukseen myönnettyt rahoitukset. Hiljattain väitelleistä useammalla kuin joka kolmannella oli ollut 2–3 rahoituslähde väitöskirjatutkimukseen. Neljänneksellä oli 4–6 rahoitusta ja vain joka viidennellä yksi rahoituslähde.

Urasuunnittelu rahoittamattomana väitöskirjatutkijana on melko etäinen ajatus. Aika menee lähinnä kädestä suuhun elämiseen, kun väitöskirjatyön mahdollistamiseksi on oltava koko ajan hakemassa työskentelyapurahaa sekä valppaana osa-aikaisille työmahdollisuuksille. Näiden väsyttämänä väitöskirjatyö etenee vaivalloisesti. [...]

Rahoitusten epävarmuus on raastavaa. Säätöiden järjestelmät ja hakemusten täyttö vievät kohtuuttomasti aikaa: saatujen apurahojen yksittäinen manuaalinen täyttö eri portaaleihin on todella kömpelöä ja vie kaikkien työaika hyödyttämättä ketään. Väitöskirjatutkijan ja post doc -tutkijan nivelvaihe on hankala. Tarvittaisiin nivelvaiheen tukea ja rahoituksia, jotta tohtoroitumisen jälkeen ei koittaisi vääjämätön työttömyyskausi, kun ei ole väitöskirjaa tehdessä ehtinyt hakea post doc -rahoitusta.

Taulukko 2: Rahoituslähteiden määrä uravaiheen mukaan ja yhteensä, prosenttia.

	Väitöskirjatutkimus			Väitöskirjan jälkeinen tutkimus	Muut rahoitukset
	Väitöskirja- tutkijat	Hiljattain väitelleet	Yhteensä	Yhteensä	Yhteensä
Ei yhtään	12,0	2,0	9,7	50,5	26,6
1 kpl	32,7	19,5	29,7	25,7	22,4
2–3 kpl	35,6	37,5	36,0	19,4	27,2
4–6 kpl	14,4	25,9	17,1	3,9	16,0
7–10 kpl	4,3	10,8	5,8	0,2	4,1
Yli 10 kpl	1,0	4,4	1,8	0,2	3,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	660	227	1 085	459	887
En osaa sanoa / Ei koske minua			3,8	48,6	15,6

3. TYÖ JA TOIMEENTULO

3.1. Työskentely

Yli puolet vastaajista (56 %) ilmoitti päätyönantajakseen yliopiston. 17 prosenttia työskenteli apurahalla ilman työsuhdetta. Ammattikorkeakouluissa työskenteli kolme prosenttia vastaajista, julkisella sektorilla kuten tutkimuslaitoksissa 10 prosenttia ja yrityksissä neljä prosenttia vastaajista. Työsuhteet olivat yleisempiä hiljattain väitelleillä ja apurahatyöskentely väitöskirjatutkijoilla. Työttömänä oli kuusi prosenttia väitöskirjatutkijoista ja kahdeksan prosenttia hiljattain väitelleistä. Yleisin tehtävänimike oli väitöskirjatutkija, toiseksi yleisin tutkijatohtori tai post doc -tutkija.

Työsuhteessa olevista 19 prosentilla työsuhde oli toistaiseksi voimassa oleva ja 81 prosentilla määräaikainen, eikä uravaiheen mukaista eroa juuri ollut (väitöskirjatutkijoista 18 prosentilla oli toistaiseksi voimassaoleva työsuhde, hiljattain väitelleistä 20 prosentilla). Yliopistossa työskentelevistä toistaiseksi voimassa oleva työsuhde oli vain kuudella prosentilla vastaajista. Yliopistot ovat tässä suhteessa aivan omassa sarjassaan: Kun yliopistolla työskentelevistä vastaajista 94 prosentilla oli määräaikainen työsuhde, seuraavana tulevalla julkisella sektorilla määräaikaisia työsuhteita oli puolet. Eniten toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita oli yrityksissä työskentelevillä ja toiseksi eniten ammattikorkeakouluissa. Muiden työnantajien kuin yliopistojen kohdalla pienemmät vastaajamäärät kuitenkin heikentävät tulosten yleistettävyyttä.

Tuntuu absurdilta, että tällä koulutuksella kolmen vuoden määräaikainen työsuhde on jo lottovoitto ja palkka on 1000 euroa alempi kuin oman alan asiantuntijatehtävissä julkisella sektorilla maisterina. Yliopisto ei sitoudu minuun eikä mieti miten voisi tukea minua urallani. Se vähentää halua olla lojaali takaisin.

Tiedostan olevani hyvin poikkeuksellisessa asemassa siinä, että olen saanut toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen vain vajaat 3 vuotta väitökseni jälkeen omalta tieteenalaltani. Toivon, että en olisi tällainen yksisarvinen, vaan paljon useampi yliopisto lähtisi vakinaistamaan nuoria tutkijoita.

Määräaikaisen työsuhteen keskipituudessa ei ollut uravaiheen mukaisia eroja, mutta työnantajien (yli kymmenen vastauksen työnantajat) välillä eroja oli: lyhyimmät määräaikaaisuudet oli julkisella sektorilla (20,8 kuukautta) ja pisimmät ammattikorkeakouluissa (27,6 kuukautta) yliopistojen jäädessä näiden väliin (26,0 kuukautta). Keskimääräinen apurahakauden pituus oli 18,6 kuukautta (17,8 väitöskirjatutkijoilla ja 22,8 hiljattain väitelleillä).

Kansalaisuuden mukaisia eroja työsuhteissa oli useita: Ulkomaan kansalaisten työnantaja oli useammin yliopisto (69 %) kuin Suomen kansalaisten (53 %). He olivat useammin myös työttömänä (10 %) kuin Suomen kansalaiset (6 %). Sen sijaan Suomen kansalaiset työskentelivät useammin julkisella sektorilla (11 %) tai muun työnantajan palveluksessa (10 %) kuin muiden maiden kansalaiset (3 % ja 4 %). Myös apurahalla työskentely oli yleisempää Suomen (18 %) kuin muiden maiden kansalaisilla (13 %). Kun tarkastellaan vastaajan ensisijaista tulonlähdettä, ovat erot saman suuntaisia. Suomen kansalaisista 20 prosenttia ilmoitti saavansa apurahaa ja 7 prosenttia yhteisrahoitusta (apurahaa ja palkkaa), kun ulkomaan kansalaisilla vastaavat osuudet olivat 16 (apuraha) ja 11 prosenttia (yhteisrahoitus). Ulkomaiden kansalaisista 55 prosenttia sai palkkaa yliopistolta ja kuusi prosenttia muulta työnantajalta, Suomen kansalaisista taas 44 prosenttia yliopistolta ja 17 prosenttia muulta työnantajalta. Suomen kansalaisten työsuhde oli toistaiseksi voimassa oleva 22 prosentilla, ulkomaan kansalaisilla vain neljällä prosentilla. Sekä määräaikaiset työsuhteet että apurahakaudet olivat kuitenkin ulkomaan kansalaisilla keskimäärin hieman pidempiä (työsuhteet 27,4 kuukautta, apurahat 19,9 kuukautta) kuin Suomen kansalaisilla (työsuhteet 24,7 kuukautta, apurahat 18,3 kuukautta).

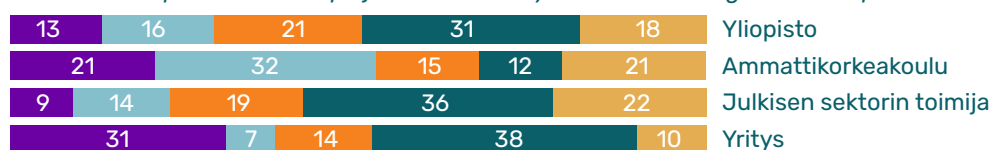
48 prosenttia vastanneista ilmoitti palkkansa olevan työtehtävien laatuun ja määrään nähden liian pieni ja 51 prosenttia sopiva. Apurahasta oltiin melko samaa mieltä, 47 prosenttia piti sitä liian pienenä ja 53 prosenttia sopivana. 56 prosenttia työsuhteessa olevista oli pitänyt 4–6 viikkoa palkallista lomaa tai vapaata viimeisen vuoden aikana. Apurahatutkijoista saman verran vapaata oli pitänyt 48 prosenttia. Kokonaan ilman vapaata oli ollut 23 prosenttia apurahatutkijoista ja 12 prosenttia työsuhteessa olevista.

Harmillisesti palkkataso on erittäin matala verrattuna vastaavalla koulutuksella saatavaan palkkaan yksityisellä sektorilla. Lisäksi yliopiston vuosityöaika on hyvin erikoinen käytäntö silloin kun yhdistetään tutkimusta ja opetusta, koska paperilla lomalle jää paljonkin aikaa, mutta todellisuudessa työtunnit vuodessa ylittävät sadoilla tunneilla laskennallisen 1612 h, mutta ei ole realistista olla marraskuun puolivälistä vuoden loppuun asti lomalla, lisäksi yksittäiset työpäivät voivat venyä todella pitkiksi. [...]

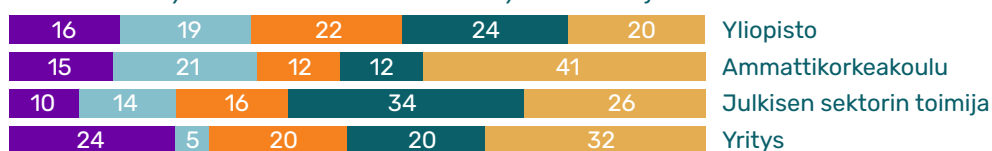
Työsuhteessa olevista vastaajista 49 prosenttia oli samaa mieltä väitteen *Tiedän suurin piirtein, kuinka paljon vastaavaa työtä tekevät kollegani saavat palkkaa tai apurahaa* kanssa. Väitteen *Esihenkilöni käy säännöllisesti kanssani kehityskeskusteluja* kanssa oli samaa mieltä 47 prosenttia vastanneista ja *Koen, että minulla on riittävästi aikaa lomaan ja palautumiseen* kanssa 38 prosenttia. Kuviossa 4 on eritelty vastausten jakaumat päätyönantajan mukaan (yli 30 vastauksen työnantajat).

Kuvio 4: "Mitä mieltä olet seuraavista nykyistä työtäsi koskevista väittämistä?" päätyönantajan mukaan, prosenttia.

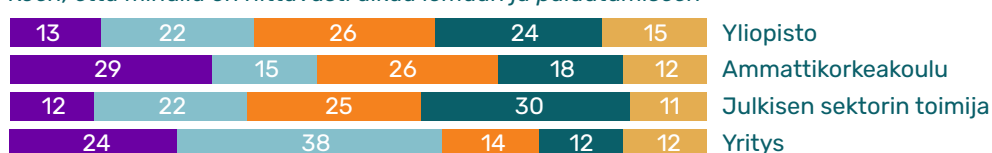
Tiedän suurin piirtein, kuinka paljon vastaavaa työtä tekevät kollegani saavat palkkaa tai apurahaa



Esihenkilöni käy säännöllisesti kanssani kehityskeskusteluja



Koen, että minulla on riittävästi aikaa lomaan ja palautumiseen



0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ Täysin eri mieltä ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ Täysin samaa mieltä

3.2. Toimeentulo

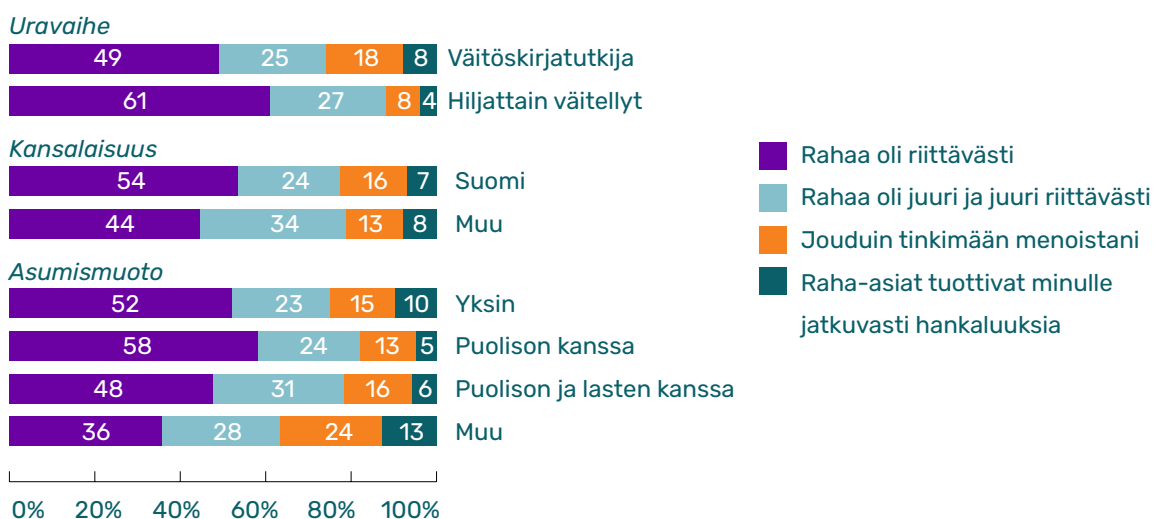
Vastaajien bruttotulojen jakauma ensisijaisen tulonlähteen mukaan tarkasteltuna kertoo varsin tuttua tarinaa: pienimmät tulot on niillä vastaajilla, joiden pääasiallinen tulonlähde on apuraha. Yhteisrahoituksella (apuraha ja palkka) päästään hieman korkeammalle tasolle. Paras tulotaso on palkkaa saavilla ja erityisesti niillä, joiden työnantaja on jokin muu kuin yliopisto. Myös uravaiheella on selvä yhteys tuloihin, ja hiljattain väitelleet ansaitsevat väitöskirjatutkijoita enemmän.

[...] Palkka on aina ollut surkea, ei lähellekään edes suomalaisten keski-ansiota (joka nykyisin taitaa olla jo 3300 €/kk). Itselläni palkka on erittäin hitaasti noussut ensimmäisen työsopimuksen n. 2000 eurosta nykyiseen 2600 euroon. Tässäkin välissä kävi niin, että kun päätin sitoutua väitöskirjan tekemiseen ja siirryin projektitutkijasta väitöskirjatutkijaksi, niin palkkani LASKI, koska ilmeisesti väitöskirjatutkijan työtä pidetään helpompana ja vähemmän vaativana kuin projektitutkijan työtä. [...]

Koettua toimeentulon tasoa tiedusteltiin varsin suoralla kysymyksellä *Miten rahasi riittivät viimeisen vuoden aikana?* Kuviossa 5 on esitetty vastausten jakaumat uravaiheen, kansalaisuuden ja asumismuodon mukaan. Tulokset eivät yllätä: hiljattain väitelleet kokevat toimeentulonsa paremmaksi kuin väitöskirjatutkijat ja Suomen kansalaiset

paremmaksi kuin muiden maiden kansalaiset. Paras tilanne on puolison kanssa ilman lapsia asuvilla ja huonoin niillä, jotka asuvat yksin lasten kanssa, kimppekämpässä, vanhempien tai sukulaisten luona tai jotenkin muuten (kuvion luokka "muu").

Kuvio 5: "Miten rahasi riittivät viimeisen vuoden aikana?" uravaiheen, kansalaisuuden ja asumismuodon mukaan, prosenttia.



3.3. Kokemukset työttömyydestä

Kaikista vastaajista oli kyselyhetkellä työttömänä 6,3 prosenttia (vuonna 2021 alle neljä prosenttia vastanneista). Väitöskirjan tekemisen aikana tai sen jälkeen oli työttömänä ollut useampi kuin joka neljäs vastaajista (28 %, vuonna 2021 30 %). Väitöskirjatutkijoista työttömyyskokemuksia oli 22 prosentilla ja hiljattain väitelleistä jopa 46 prosentilla. Kyselyhetkellä työsuhteessa olevista 21 prosenttia ja apurahalla työskentelevistä 33 prosenttia oli ollut työttömänä väitöskirjan tekemisen aikana tai sen jälkeen. Naisista työttömänä oli ollut 26 prosenttia, miehistä 31 prosenttia ja muunsukupuolisista jopa 40 prosenttia. Kansalaisuuden mukaisia eroja ei ollut.

Suurin ongelma aloittavana väitöskirjatutkijana on ollut se, että työttömyystukeni lakkautettiin saatuani opinto-oikeuden tohtoriopintoihin. Jouduin toimeentulotuen varaan. Olen nyt hakenut töitä ja apurahoja, mutta ilman läheisten taloudellista apua en olisi kyennyt selviytymään. En myöskään voi hakea avoimia viransijaisuuksia, koska minua ei lueta työttömäksi työnhakijaksi. Palkintona tohtoriopintoihin hakeutumisesta oli siis ansiosidonnaisen menettäminen, järjestelmästä tippuminen ja talouden pettäminen. Korkeakoulutetun työttömän kannattaisi nykyisellään mieluummin olla passiivinen työtön kuin hakeutua jatko-opintoihin. Toivottavasti tähän saadaan muutos.

Väitöskirjan tekemisen aikana työttömyys oli kestänyt yhteensä keskimäärin 11,6 kuukautta ja tohtoriksi valmistumisen jälkeen 6,8 kuukautta. Kyselyhetkellä työttömänä olevat olivat olleet työttömänä nykyisen työttömyysjakson aikana keskimäärin 9,0 kuukautta. Keskiarvoissa oli joitakin eroja sukupuolen, äidinkielen, kansalaisuuden, iän tai koulutusalan mukaan, mutta pienehköjen vastaajamäärien vuoksi ne eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Työttömyyttä kohdanneita pyydettiin arvioimaan työttömyyteen liittyviä väittämiäⁱⁱ. Eniten samaa mieltä oltiin väittämän *Vaikeinta työttömyydessä on sen taloudellinen puoli (73 %)* kanssa ja hieman ristiriitaisesti toiseksi eniten väittämän *Vaikeinta työttömyydessä on sen henkinen puoli (62 %)* kanssa. Molemmat puolet siis koetaan vaikeiksi, mutta taloudelliset ongelmat koetaan pahemmiksi. Jopa 40 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä väittämän *Minulla on ollut vaikeuksia saada työttömyyskorvausta* kanssa. Edellisessä kyselyssä tätä mieltä oli 28 prosenttia vastaajista, kun mukana oli *En osaa sanoa/Ei koske minua* -vastaukset. Tällä tavoin laskettuna vertailukelpoinen luku tällä kyselykierroksella on 34 prosenttia, eli osuus on noussut. Vain kolmannes vastaajista (32 %) oli samaa mieltä väittämän *Olen saanut TE-toimistosta tai työllisyyden kuntakokeilusta tilanteeseeni nähden asiantuntevaa palvelua* kanssa. Eri mieltä väittämän kanssa oli puolet (50 %) vastaajista. Edelliseen kyselykierrokseen verrattuna luku on pysynyt samalla tasolla (vertailukelpoiset luvut 2024 39 % ja 2021 40 %).

TE-keskuksella tarvitsevat selkeästi koulutusta jo ihan perustiedoista lähtien siitä, mitä tutkimustyö on, miten laajasti se tuo taitoja, miten apurahojen hakeminen työllistää ja ettei väitöskirjatyöntekijä ole opiskelijaksi rinnastettava. Peruskunnioitus puuttuu.

TE-toimiston ja kassan [...] kanssa asiointi on välillä ollut todella absurdia ja johtanut esimerkiksi lähes 2 kk viivästykseen rahojen saamisessa. On pitänyt selvittää yksittäisiä tenttien korjauksia ja niistä saatuja palkkiota, ja kaikkein hauskimpana tuli lappu että pitäisi selvittää yritystoimintani mahdollisen maatilän selvittämiseksi (koska olen maksanut MELA-maksuja). :)

Kolme neljästä vastaajasta (76 %) oli sitä mieltä, että hänellä on työllistymismahdollisuuksien kannalta riittävä kielitaito ja yli puolella (54 %) oli omasta mielestään myös riittävästi työkokemusta. Työkokemuksen arvioinnissa eroja ei juuri ollut, mutta kielitaidon arvioinnissa oli suuria äidinkielen ja kansalaisuuden mukaisia eroja. Suomenkielisistä 83 prosenttia ja ruotsinkielisistäkin 79 prosenttia arvioi kielitaitonsa riittäväksi työllistymismahdollisuuksiensa kannalta, mutta muun kielisistä tätä mieltä oli vain 46 prosenttia. Suomen kansalaisista kielitaitonsa arvioi riittäväksi 83 prosenttia mutta muiden maiden kansalaisista vain 44 prosenttia. 38 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että hän on ollut ylikoulutettu hakemiinsa tehtäviin nähden. Tässä oli selvä sukupuoliero, naisista lähemmäs puolet (43 %) oli tätä mieltä ja miehistä vain hieman useampi kuin joka neljäs (27 %).

Kyselyhetkellä työttömänä olleista kaksi kolmesta (66 %) kertoi haluavansa jatkaa tutkijanuralla työttömyysjakson jälkeen. Puolet vastanneista (51 %) myös uskoi niin tapahtuvan. Kolmannes uskoi solmivansa muun kuin tutkimukseen liittyvän työsuhteen seuraavan puolen vuoden aikana, ja vain hieman yli neljännes uskoi saavansa apurahan tai työsuhteen tutkimuksen tekemiseen. Jakaumia ei voi suoraan verrata edellisen kyselykierroksen tuloksiin, sillä tällä kertaa ei ollut edes mahdollista vastata *En osaa sanoa/Ei koske minua*. Selvä ero on kuitenkin siinä, että vuonna 2021 useampi vastaaja uskoi saavansa puolen vuoden sisällä apurahan tai työsuhteen tutkimuksen tekemiseen kuin muuhun kuin tutkimukseen liittyvän työsuhteen. Nyt tilanne oli päinvastoin ja tutkimusrahoituksen suhteen oltiin siis skeptisempiä.



4. TYÖSKENTELY YLIOPISTOLLA

Yliopistolla tavalla tai toisella (työsuhteessa, apurahalla tai yhteisrahoituksella) työskentelevistä 12 prosentilla ei ollut yliopistolla työtilaa. Avotilassa työskenteli 15 prosenttia, jaetussa työhuoneessa 66 prosenttia ja omassa työhuoneessa kahdeksan prosenttia vastanneista. Väitöskirjatutkijoista vain seitsemällä prosentilla oli oma työhuone, hiljattain väitelleistä jo 13 prosentilla. Kun vastaajia tarkastellaan pääasiallisen tulonlähteen mukaan, erot ovat selvempiä: Apurahatutkijoista vain kolmella prosentilla oli oma työhuone ja joka viides (20 %) oli kokonaan ilman työtilaa. Yhteisrahoituksella (palkka ja apuraha) työskentelevillä tilanne oli hieman parempi, ilman työtilaa oli 16 prosenttia vastanneista ja oma työhuone oli neljällä prosentilla. Niistä, jotka olivat työsuhteessa yliopistoon ja työtehtäviin kuuluu väitöskirja- tai post doc -tutkimuksen tekeminen, 6 prosenttia oli ilman työtilaa ja oma työhuone oli yhdeksällä prosentilla. Niistä, jotka olivat työsuhteessa yliopistoon mutta väitöskirja- tai post doc -tutkimuksen tekeminen ei kuulu työtehtäviin, oma työhuone oli jopa 21 prosentilla. Ilman työtilaa oli kuitenkin jopa 14 prosenttia myös tästä ryhmästä.

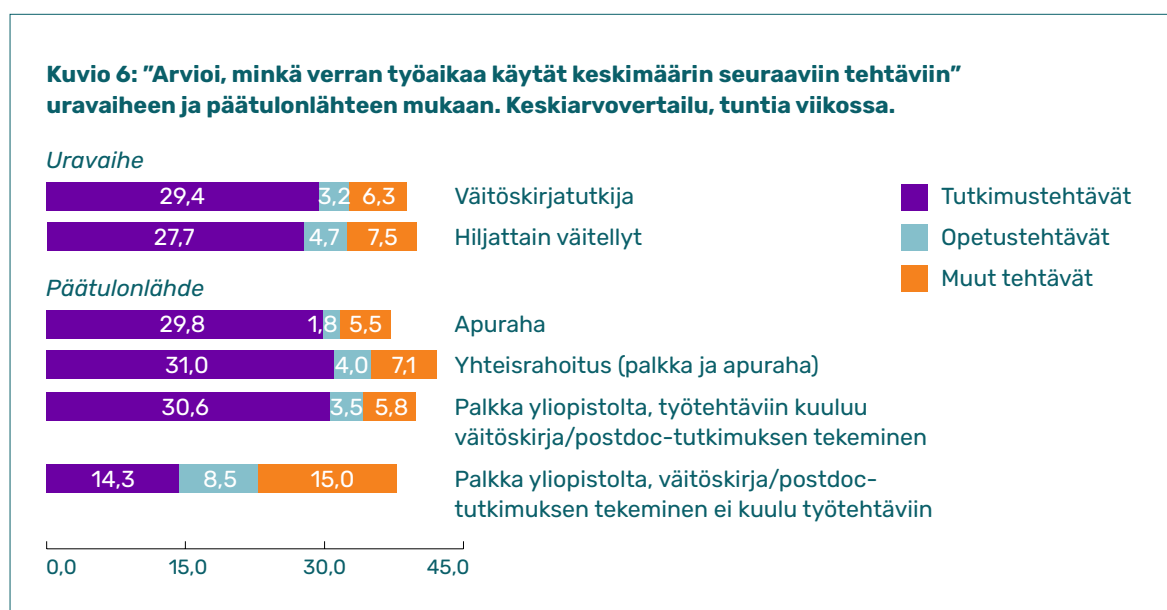
Apurahatutkijoilta kysyttiin myös, periikö yliopisto työtilasta vuokraa. Tässä on tapahtunut selvä muutos: 90 prosenttia ilmoitti, että ei peri ja 10 prosenttia ei osannut sanoa

– on siis mahdollista, että apurahan myöntänyt taho maksaa työtilasta yliopistolle suoraan. Vielä vuonna 2021 lähes viidennes (19 %) apurahatutkijoista ilmoitti yliopiston perivän työhuoneesta vuokraa, nyt osuus jäi alle puolen prosentin.

Työajan jakautumista tiedusteltiin kysymällä erikseen tutkimukseen, opetustehtäviin ja muihin tehtäviin viikossa käytettävää aikaa tunteina. Keskimäärin vastaajat käyttivät viikossa 29,0 tuntia tutkimustehtäviin, 3,6 tuntia opetustehtäviin ja 6,6 tuntia muihin tehtäviin. Näistä yhteenlaskettuna kokonaistyöaika oli keskimäärin 39,2 tuntia viikossa. Kuviossa 6 on eritelty eri työtehtäviin käytetty työaika uravaiheen ja päätulonlähteen mukaan. Kuviossa näkyvät erot eri työtehtävien välillä eivät yllätä, mutta yhteisrahoituksella työskentelevien työviikko näyttää venyvän selvästi (ja tilastollisesti merkitsevästi) pidemmäksi kuin muilla. Keskimääräinen viikkotyöaika on jopa 4,9 tuntia enemmän kuin apurahatutkijoilla.

Lähdin pois yliopistotyöstä liian suuren ja jatkuvasti kasvavan työmäärän vuoksi. Tohtorikoulutettavan tehtävään liitettiin niin paljon kaikkea muuta työtä, että minulla ei ollut mahdollisuutta tehdä enää väitöstyötäni. Tein täyttä päivää ja tutkimusta olisi pitänyt tehdä viikonloppuisin ja vapaaajalla. Kysyessäni muiden yliopistojen väitelleiltä asiaa, he kertoivat samankaltaisia kokemuksia. Yliopisto-opettajan työssä tämä työmäärä kertaantui eli tein työtä usein myös lauantaisin ja sunnuntaisin. Työpäivät venyivät kymmentuntisiksi. [...]

Työajasta kysyttiin hieman eri tavalla kuin edellisellä kyselykierroksella, joten tulokset eivät välttämättä ole täysin vertailukelpoisia. Näyttää kuitenkin siltä, että keskimääräinen viikkotyöaika olisi hieman lyhentynyt.



4.1. Työsuhde yliopistoon

Yliopistolla työsuhhteessa työskenteleviltä kysyttiin heidän palkkansa muodostumista, eli sekä työn vaativuuteen perustuvaa palkkatasoa (vaativuustasot 1–11) että henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvaa palkanosaa (suorituskategoriat 1–4). Kuten edelliselläkin kierroksella, valtaosa vastaajista kertoi sijoittuvansa vaatimustasoille 2–5 (52 %) ja henkilökohtaisen suoriutumisen kategorioihin 1–2 (49 %). Edelleen oli kuitenkin valtavan suuret osuudet niitä, jotka eivät osaa sanoa, mikä heidän palkkansa vaativuustaso (37 %, sama kuin vuonna 2021) tai henkilökohtaisen suoriutumisen kategoria (44 %, tämäkin sama kuin vuonna 2021) on. On melko huolestuttavaa, että ensinnäkin oman palkkansa määräytymisestä tietämättömien osuus on näin suuri ja toisekseen, että kehitystä ei ole tapahtunut kolmessa vuodessa.

Palkan määräytymisen tuntemisessa oli selviä kansalaisuuden mukaisia eroja. Kun Suomen kansalaisista 30 prosenttia ei tiennyt palkkansa vaatimustasoa ja 38 prosenttia henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvaa osaa, olivat vastaavat luvut ulkomaan kansalaisilla 59 prosenttia ja 63 prosenttia. Ulkomaalaisten kohdalla tietämättömien osuus on edelleen kasvanut aikaisemmista kyselykierroksista. Väitöskirjatutkijat olivat hieman epätietoisempia (37 % ja 45 %) kuin hiljattain väitelleet (35 % ja 39 %).

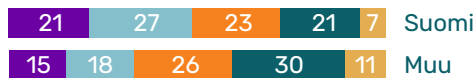
Sekä vaativuustason että henkilökohtaisen suoriutumisen kategorioiden kohdalla puolet vastaajista kertoi, että taso ei ole muuttunut nykyisen työsuhteen aikana. Vajaa kolmannes (31 %) ilmoitti, että vaativuustaso on noussut ja reilu viidennes (22 %) kertoi henkilökohtaisen suoriutumisen kategorian nousseen. Vain muutama kertoi tasojen laskusta. *En osaa sanoa* -vastauksia oli tässäkin paljon, vaativuustason kohdalla 19 prosenttia ja henkilökohtaisessa suoriutumisessa jopa 27 prosenttia.

Vuonna 2021 jopa 68 prosenttia yliopistolla työsuhhteessa olevista kertoi tutustuneensa vaativuustasot ja henkilökohtaisen suoriutumisen tasot määrittelevään palkkataulukoon. Nyt osuus oli enää 60 prosenttia. Hieman oli laskenut myös niiden osuus, jotka kokivat, että heille on kerrottu heidän oikeuksistaan työntekijöinä (51 % vuonna 2021, nyt 48 %).

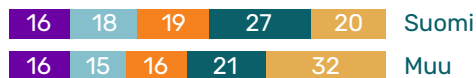
Kuviossa 7 on esitetty väittämien *Kun tulit töihin yliopistolle tai nykyiselle työnantajalleni, minulle kerrottiin oikeuksistani työntekijänä ja työnantajan tarjoamista palveluista, kuten työterveyshuollosta; Olen tutustunut työn vaativuustasot ja henkilökohtaisen suoriutumisen tasot määrittelevään palkkataulukoon ja Palkkani vastaa työn vaativuutta ja kuormittavuutta* jakaumat kansalaisuuden mukaan. Uravaiheen mukaisia eroja ei näissä juuri ollut.

Kuvio 7: "Arvioi seuraavia työsuhteeseesi liittyviä väittämiä" kansalaisuuden mukaan, prosenttia.

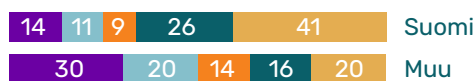
Palkkani vastaa työn vaativuutta ja kuormittavuutta



Kun tulin töihin yliopistolle tai nykyiselle työnantajalleni, minulle kerrottiin oikeuksistani työntekijänä ja työnantajan tarjoamista palveluista, kuten työterveyshuollosta



Olen tutustunut työn vaativuustasot ja henkilökohtaisen suoriutumisen tasot määrittävään palkkataulukkoon



4.2. Apuraha

Selvästi tyypillisin apurahakauden pituus oli 12 kuukautta (40 %). Seuraavaksi yleisin oli kuusi kuukautta (11 %) ja melko yleisiä olivat myös 24 ja 48 kuukauden apurahakaudet (9 %). Keskiarvo (18,6 kuukautta) oli kasvanut vuodesta 2021 (14,8 kuukautta, mediaani sama 12 kuukautta). Apurahan suuruus on hieman kasvanut, keskiarvo oli nyt 2 354 €/kk (2 136 €/kk vuonna 2021) ja mediaani 2 300 €/kk (2 033 €/kk vuonna 2021).

Lähes kaksi kolmesta (63 %) apurahalla työskentelevästä on solminut apurahatutkijan resurssi-, affiliaatio- tai vastaavan sopimuksen yliopiston kanssa. Väitöskirjatutkijoista sopimuksen oli solminut 60 prosenttia ja hiljattain väitelleistä 82 prosenttia. Suomen kansalaisista sopimus oli 65 prosentilla ja ulkomaan kansalaisista 54 prosentilla.

Lähes puolet (46 %) vastaajista ei tee oppiaineelleen tai vastaavalle yksikölle apurahatyön ulkopuolista muuta työtä. 35 prosenttia tekee muuta työtä ja saa siitä rahallisen korvauksen ja 15 prosenttia tekee töitä ilman rahallista korvausta. Ilman korvausta työskentelee 16 prosenttia väitöskirjatutkijoista ja 10 prosenttia hiljattain väitelleistä, 14 prosenttia Suomen kansalaisista ja 18 prosenttia ulkomaan kansalaisista. Työskentely ilman korvausta näyttäisi olevan vähenemässä: Vuonna 2021 palkatonta työtä teki 21 prosenttia apurahatutkijoista, ja osuus oli jopa noussut vuoden 2017 kyselystä (17 %). Tilanteeseen saattaa vaikuttaa yhteisrahoituksen eli apurahan ja osa-aikaisen palkkatyösuhteen yhdistelmän yleistymisen.

Apurahatutkijoilta kysyttiin myös mahdollisista muista viimeisen vuoden aikana saaduista tuloista ja erilaisista akateemiseen työhön liittyvistä asiantuntijatehtävistä sekä muista kuin akateemiseen työhön liittyvistä tehtävistä. Yli puolet ei ole saanut tuloja akateemisista tehtävistä ja kaksi kolmannesta ei ole saanut tuloja muista tehtävistä. On kuitenkin huomattava, että suuremmat lisätulot saadaan muista kuin akateemisista tehtävistä, mikä ei välttämättä ole akateemisen uran kannalta tarkoituksenmukaista.

*Olen tehnyt koko väitöskirjan ja aloittanut post doc -tutkimuksen apurahoilla ja tuntenut todella kivuliaasti nahoissani, miten apurahatutkijat ovat ihan kaikissa suhteissa heikommassa asemassa kuin työsuhteessa olevat. Apurahatutkijat ovat akateemisen alustatalouden "tutkimuskumppaneita", joihin yliopisto ei sitoudu millään tavalla, mutta mieluusti kuitenkin käärii voitot eli julkaisut omiin nimiinsä. Epätasa-arvoinen asema näkyy kaikessa: työsuhteen tuomissa eduissa (tärkeimpänä työterveys), työpisteissä ja muissa työskentelyvälineissä, viestinnässä (apurahalla olevia ei kutsuta laitoksen pikkujouluihin tai tutkimuksen kehittämispäivään), hallinnollisessa statuksessa (apurahalla minulla oli ns. opiskelijatunnukset ja sen vuoksi tulostuskiintiöt ja heikommat lainausoikeudet kirjastoon jne. jne.). Tuntuu, että yhtään ketään ei kiinnosta apurahatutkijoiden yhtäläiset oikeudet ja asiat. Tai kenties oikeammin: linjauksissa ja juhlapuheissa kiinnostaa, mutta käytännössä levitellään käsiä tai yksinkertaisesti unohdetaan koko apurahatutkijoiden ryhmä.
[...]*

*Suomen kulttuurirahaston apuraha post doc -tutkijalle on myöntövuoden 2022 tasolla 2500 euroa kuussa. Sillä ei edes oikein elä, saati maksa asuntolainan lyhennyksiä ja korkoja. Tulotasoni on tohtorina samaa tasoa kuin ennen maisteriksi valmistumistani. Se on aivan naurettavaa ja ennen kaikkea vaarallista - kuka jaksaa tehdä vaativaa työtä, kun se ei takaa edes perustoimeentuloa?
[...]*

4.3. Yliopistolla työskentelevien kokemukset työympäristöstä

Kaikkia yliopistolla työsuhteessa, apurahalla tai yhteisrahoituksella työskenteleviä pyydettiin arvioimaan kaksi sarjaa väittämiä.

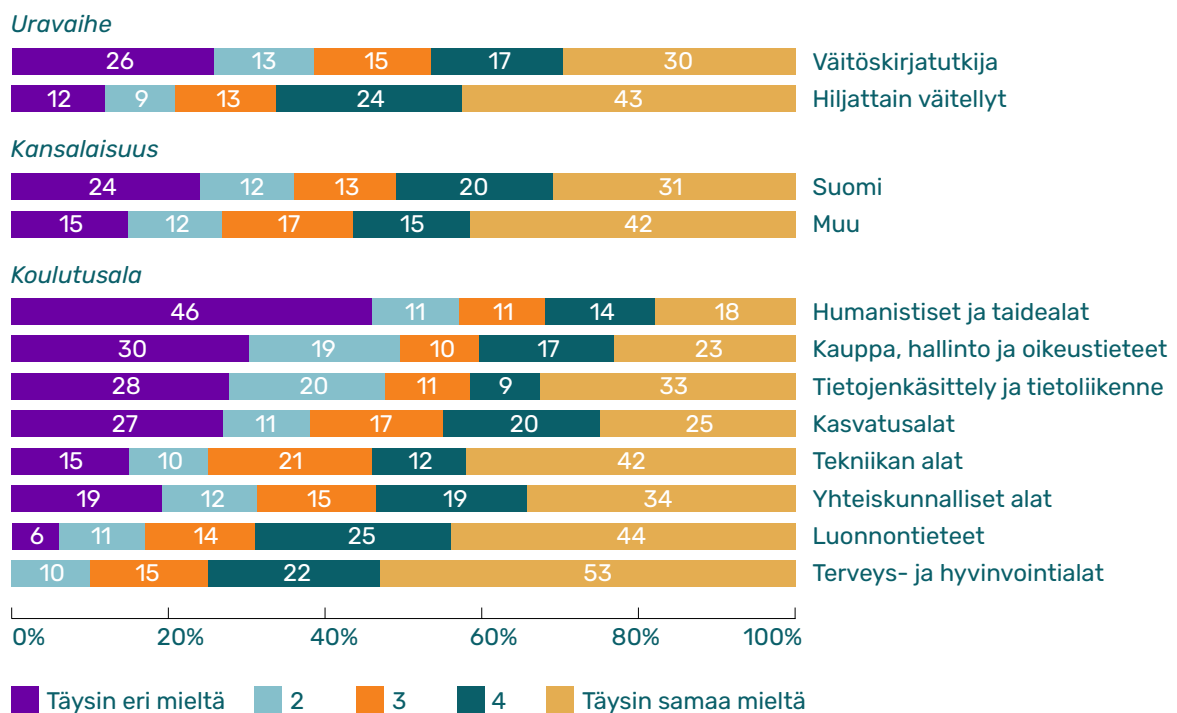
Ammatilliseen identiteettiin ja työyhteisöön liittyvistä väittämistä eniten samaa mieltä oltiin väittämän *Miellän itseni tutkijaksi* (81 %) kanssa. Väitöskirjatutkijoista samaa mieltä oli 79 prosenttia, hiljattain väitelleistä 88 prosenttia. Tämä on odotetusti linjassa edellisen kierroksen tulosten kanssa. Kannatusta saivat myös väittämät *Koen*

olevani osa työpaikkani työyhteisöä (57 %) ja Teen tutkimusta osana tutkijaryhmää (52 %). Hieman yllättäen kokemus työpaikan yhteisöön kuulumisesta ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä uravaiheeseen tai kansalaisuuteen, mutta äidinkielen kuitenkin oli. Suomenkielisistä vastaajista samaa mieltä väittämän kanssa oli 58 prosenttia, ruotsinkielisistä 63 ja muunkielisistä 53 prosenttia. Selvä ero oli myös siinä, työskenteleekö työsuhteessa vai apurahalla: Kun työsuhteessa työskentelevistä 61 prosenttia koki kuuluvansa työpaikan yhteisöön, apurahalla työskentelevistä näin ajatteli vain 43 prosenttia.

Yhteisöllisyyteen (ihmisten kohtaamisten ja tieteellisen keskustelun takia, ei vain työmahdollisuuksien takia) tulisi väitöskirjatutkijoiden kohdalla panostaa yliopistoissa huomattavasti enemmän. Monet aloittelevat väitöskirjatutkijat ovat liian yksin, ja verkostoituminen jää oman aloitteellisuuden varaan. [...]

Tutkimuksen tekeminen osana tutkimusryhmää vaihtelee sekä uravaiheen että koulutusalan mukaan. Koska kansainvälisten tutkijoiden osuus vaihtelee aloittain, tämä näkyy myös kansalaisuuden mukaisissa tarkasteluissa. Väittämän jakaumat näiden taustamuuttujien mukaan on esitetty kuviossa 8. Hiljattain väitelleet työskentelevät väitöskirjatutkijoita useammin osana tutkijaryhmää, samoin ulkomaiden kansalaiset Suomen kansalaisiin verrattuna. Yleisintä ryhmätyöskentelyä oli luonnontieteissä ja harvinaisinta humanistisilla ja taidealoilla.

Kuvio 8: "Teen tutkimusta osana tutkijaryhmää" uravaiheen, kansalaisuuden ja koulutusalan mukaan, prosenttia.



Väitöskirjaa joutuu tekemään pitkälti yksin, koska en kuulu tutkimusryhmään tai en ole osa projektia. Se pistää myös epätasa-arvoiseen asemaan muiden kanssa, jotka saavat julkaisuja osana tutkimusryhmää. Lisäksi joidenkin väitöskirjatekijöiden ohjaajat kirjoittavat artikkeleita näiden kanssa ns. huippujulkaisuihin, kun taas osa kirjoittaa itse. Oman kokemuksen perusteella ohjaajat ja aihe vaikuttavat siihen, että miten uralla tuetaan. [...]

Toinen yliopistolla työskentelyyn liittyvä väitepatteri liittyi konkreettisempiin työjärjestelyihin. Eniten samaa mieltäⁱⁱⁱ oltiin väittämän *Minulla on riittävät oikeudet yliopistoni sähköisiin järjestelmiin ja muihin tutkimuksen kannalta tärkeisiin fasiliteetteihin* (85 %) kanssa. Tosin seitsemän prosenttia (sama kuin 2021) vastaajista oli väittämän kanssa eri mieltä, mikä toki on ongelmallista työskentelyn kannalta. Ongelma näyttää paikantuvan väitöskirjatutkijoihin (7 % eri mieltä vs. hiljattain väitelleiden 4 %) ja apurahalla työskenteleviin (11 %, vs. työsuhteessa olevien 5 %).

Seuravaaksi eniten samaa mieltä oltiin väittämien *Minulla on oikeus päästä halutessani yliopistopedagogisiin opintoihin ja/tai henkilöstökoulutuksiin* (69 %) ja *Pystyn järjestämään työtehtäväni niin, että tutkimukselle jää riittävästi työaika* (67 %) kanssa. Näissä tosin oli valtavia eroja sen mukaan, työskenteleekö vastaaja työsuhteessa vai apurahalla. Työsuhteessa olevista kolme neljästä (76 %) oli mieltä siitä, että pääsee halutessaan yliopistopedagogisiin koulutuksiin, mutta apurahatutkijoista näin ajatteli alle puolet (47 %). Tutkimukselle pystyi järjestämään riittävästi työaika 81 prosenttia apurahatutkijoista, mutta vain 64 prosenttia yhteisrahoituksella työskentelevistä ja 62 prosenttia työsuhteessa olevista. Työsuhteessa olevista kannattaa toki myös erottaa ne, joiden työtehtäviin kuuluu väitöskirja- tai post doc -tutkimuksen tekeminen (67 % samaa mieltä) niistä, joiden työtehtäviin väitöskirja- tai post doc -tutkimuksen tekeminen ei kuulu (30 % samaa mieltä).

Eniten eri mieltä oltiin väittämien *Olen osallistunut oppiaineeni tai muun vastaavan yksikön opetuksen suunnitteluun* (47 %) ja *Yliopisto tarjoaa riittävästi tukea ja työkaluja opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen* (31 %) kanssa. Väitöskirjatutkijat (50 %) jättivät useammin osallistumatta opetuksen suunnitteluun kuin hiljattain väitelleet (37 %), samoin apurahatutkijat (57 %) ja yhteisrahoituksella työskentelevät (53 %) työsuhteessa oleviin (42 %) verrattuna. Sukupuoliero oli melko pieni (naisista 46 % ja miehistä 50 % eri mieltä eli eivät osallistuneet), mutta Suomen kansalaiset olivat selvästi harvemmin (45 % ei osallistunut) osallistumatta opetuksen suunnitteluun kuin muiden maiden kansalaiset (56 % ei osallistunut).

Riittävästi tukea ja työkaluja opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen koki saaneensa 40 prosenttia kaikista vastaajista. Useimmin samaa mieltä väittämän kanssa olivat ulkomaan kansalaiset (52 %, Suomen kansalaiset 36 %) ja miehet (50 %, naiset 36 %). Yhteisrahoituksella (46 %) ja työsuhteessa (41 %) työskentelevät olivat saaneet tukea ja työkaluja opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen selvästi paremmin kuin apurahatutkijat (33 %). Eron ei pitäisi selittyä sillä, kenen työtehtäviin opetusta useammin kuuluu, sillä *En osaa sanoa/Ei koske minua* -vastaukset on poistettu.

4.4. Mielikuvat yliopistolla työskentelemisestä

Kokonaan uutena kysymyksenä kyselyssä oli kaikille vastaajille kohdennettu *Millainen kokemus tai mielikuva sinulla on työskentelystä yliopistolla? Arvioi seuraavia asioita sen mukaan, lisäävätkö vai vähentävätkö ne mielestäsi akateemisen uran vetovoimaa.* Lähtökohtana oli ajatus siitä, että kaikilla vastaajilla on kokemusta yliopistoyhteisössä työskentelystä vähintään väitöskirjatutkimuksen rajapinnasta, mutta kaikki eivät välttämättä ole olleet työsuhteessa yliopistoon tai apurahatutkijoina ainakaan pitkiä aikoja. Lisäksi joillakin voi olla useita vuosia yliopistolla työskentelemisestä, vaikka väitöskirja olisi kesken tai väitöksestä olisi korkeintaan neljä vuotta.

Arvioitavat asiat oli jaettu kolmen alaotsikon alle:

Työsuhteeseen liittyvät tekijät

- Työskentely työsuhteessa
- Työskentely apurahalla
- Palkkausjärjestelmä
- Ansiotaso
- Työsuhteiden määräaikaisuus
- Työsuhteiden vakinaisuus

Työskentelyyn liittyvät tekijät

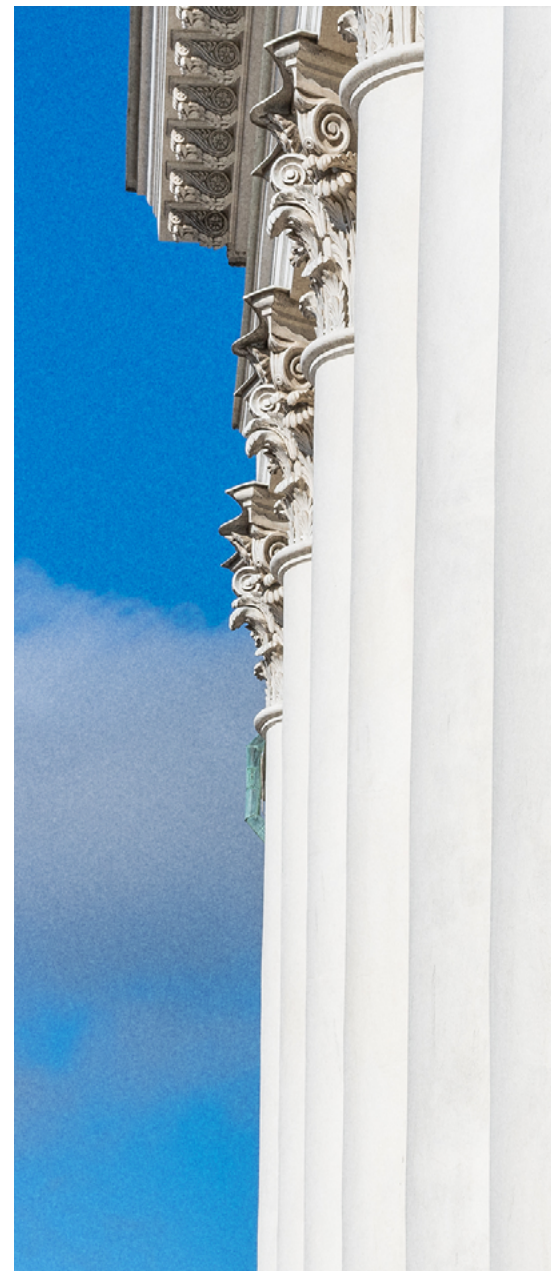
- Lähiyhteisö ja kollegat
- Yliopisto työyhteisönä ja työnantajana
- Työn sisältö
- Työn itsenäisyys
- Työskentely osana tutkimusryhmää
- Kilpailu tutkimusrahoituksesta

Työuraan liittyvät tekijät

- Mahdollisuudet uralla etenemiseen
- Akateeminen vapaus
- Liikkuvuus eri yliopistojen välillä
- Kansainvälinen liikkuvuus
- Opetustehtävät
- Hanke-/projektimuotoinen työskentely

Arviointiasteikko oli seuraavanlainen:

- Vähentää huomattavasti
- Vähentää jonkin verran
- Ei merkitystä
- Lisää jonkin verran
- Lisää huomattavasti
- En osaa sanoa (*poistettu analyyseista*)

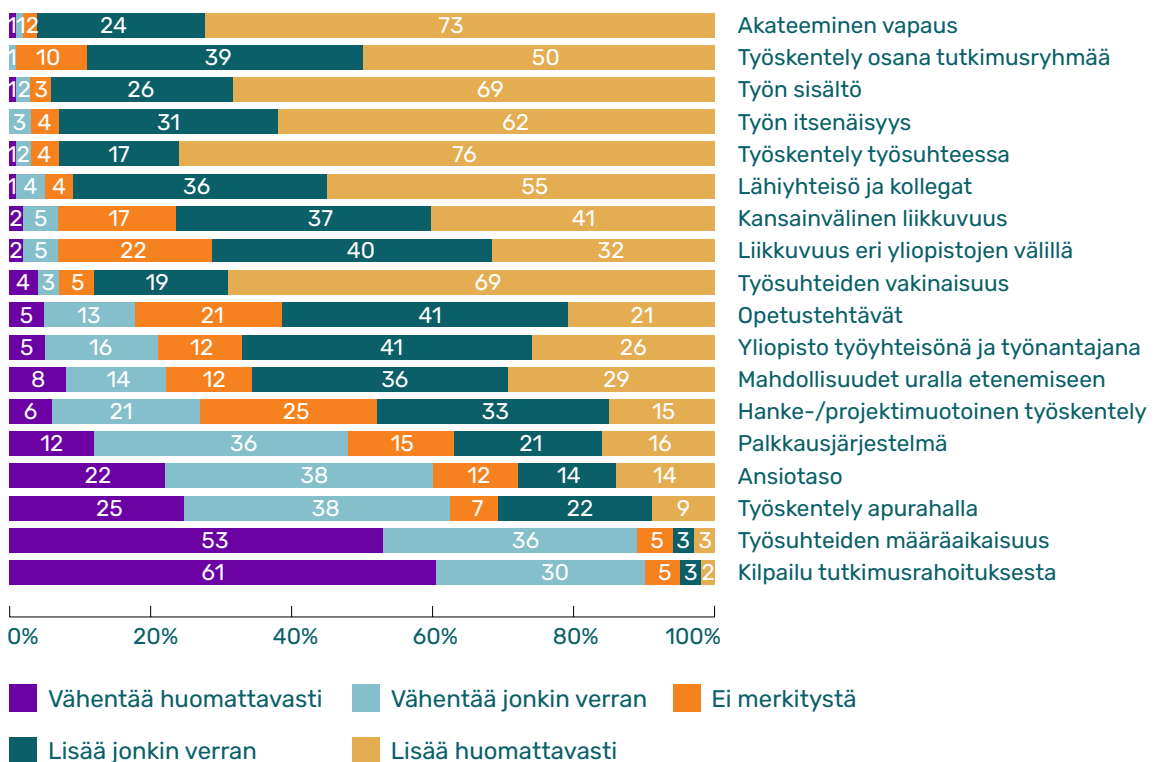


Akateemisen uran voimakkaimmiksi vetovoimatekijöiksi koettiin akateeminen vapaus (96 % vastanneista sitä mieltä, että se lisää vetovoimaa vähintään jonkin verran), työn sisältö (95 %), työn itsenäisyys (93 %), työskentely työsuhteessa (93 %) sekä lähiyhteisö ja kollegat (91%). Eniten vetovoimaa nähtiin vähentävän kilpailu tutkimusrahoituksesta (90 % vastanneista oli sitä mieltä, että se vähentää vetovoimaa vähintään jonkin verran), työsuhteiden määräaikaisuus (89 %), työskentely apurahalla (62 %) sekä ansiotaso (60 %). Vastausten jakaumat on esitetty kuviossa 9.

Kun vetovoimatekijöitä tarkastellaan sen mukaan, työskenteleekö vastaaja kyselyhetkellä yliopistolla (työsuhteessa, apurahalla tai yhteisrahoituksella) vai ei, havaitaan vain joitakin pieniä eroja^{iv}. Akateeminen vapaus näyttäytyy hieman vetovoimaisempana yliopistolla työskenteleville, samoin työn sisältö ja työn itsenäisyys. Opetustehtävät taas katsotaan vetovoimaisemmiksi niiden keskuudessa, jotka eivät työskentele yliopistolla. Eniten mielipiteitä jakoi työskentely apurahalla, mikä oli yliopistolla työskenteleville selvästi enemmän vetovoimaa heikentävä tekijä kuin niille, jotka eivät yliopistolla työskentele.

Vetovoimatekijöissä ei ollut juurikaan eroja sen mukaan, työskenteleekö vastaaja työsuhteessa (missä tahansa) vai apurahalla. Ainoat tilastollisesti merkitsevät erot olivat nimenomaan työsuhteen muodossa: työsuhteessa työskentelevät pitivät työsuhteessa työskentelemistä voimakkaammin vetovoimaa lisäävänä tekijänä kuin apurahalla

Kuvio 9: Akateemisen uran vetovoimaa lisäävät ja vähentävät tekijät, prosenttia.



työskentelevät, ja apurahalla työskentelevät taas pitivät apurahalla työskentelemistä vähemmän vetovoimaa heikentävänä tekijänä kuin työsuhteessa työskentelevät.

Myös sukupuolierot olivat pieniä ja pääsääntöisesti eivät tilastollisesti merkitseviä. Naiset näkivät hieman miehiä useammin vetovoimatekijöinä työskentelyn työsuhteessa, lähiyhteisön ja kollegat sekä yliopiston työyhteisönä ja työnantajana. Kilpailu tutkimusrahoituksesta oli naisilla voimakkaammin vetovoimaa vähentävä tekijä kuin miehillä.

Joitakin ikäryhmittäisiä eroja on havaittavissa. Työn itsenäisyyden ja akateemisen vapauden vetovoimat näyttävät kasvavan iän myötä. Oletettavasti ikään usein liittyvän elämäntilanteen vaikutus taas näkyy apurahalla työskentelemisen ja kansainvälisen liikkuvuuden kohdalla: Apurahalla työskentelemisen vetovoimaa vähentävä vaikutus pienenee ja lisäävä vaikutus kasvaa iän myötä. Kansainvälinen liikkuvuus toimii paremmin vetovoimatekijänä kaikkein nuorimmille ja iäkkäimmille vastaajille, kun taas keskimmäiset ikäryhmät näkevät sen useammin akateemisen uran vetovoimaa vähentävänä tekijänä.

Toisin kuin muut käytetyt taustamuuttujat, vastaajan kansalaisuus oli selvässä ja tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä lähes kaikkiin tarkasteltuihin akateemisen uran vetovoimatekijöihin. Kun Suomen kansalaisilla yleisimmin akateemisen uran vetovoimaa lisäävinä tekijöinä oli akateeminen vapaus (98 %), työn sisältö (96 %) ja työskentely työsuhteessa (95 %), oli kolmen kärki ulkomaan kansalaisilla työn itsenäisyys (92 %), työn sisältö (91 %) ja akateeminen vapaus (88 %). Vastaavasti eniten vetovoimaa vähentävinä tekijänä Suomen kansalaiset näkivät kilpailun tutkimusrahoituksesta (94 %), työsuhteiden määräaikaisuuden (94 %), ansiotason (66 %) sekä työskentelyn apurahalla (54 %) ja ulkomaan kansalaiset kilpailun tutkimusrahoituksesta (72 %), työsuhteiden määräaikaisuuden (68 %), työskentelyn apurahalla (53 %) ja ansiotason (37 %). Näkemykset olivat siis hyvin samansuuntaisia, mutta niiden voimakkuus vaihteli.

Akateemisen uran houkuttelevuutta laskee huomattavasti rahoituksen epävarmuus sekä alhainen ansiotaso. Samalla palkkapaikalla työskentelevien välillä on epätasa-arvoa, koska tutkimusryhmien välillä on eroja palkkojen suuruuksissa ja niiden tarkistuksissa. Lisäksi suoritumiskategorian arvioinnissa ei väitöskirjatutkijalla vaikuta olevan mahdollisuutta nousta I-kategoriaa ylemmäs huolimatta siitä, kuinka hyvin tämä tekisi niin väitöskirjaansa liittyvät kuin siihen liittymättömät tehtävät. En tiedä, kuinka paljon tilanne paranee tutkijatohtorivaiheeseen päästäessä, mutta en ajatellut jäädä ottamaan selvää.

[...] Rakastan tutkimustyötä, mutta rahoituksesta kilpaileminen on valtavan raskasta ja akateemisen uran huonoin puoli.

Kaikista suurin kuormittava tekijä on uran epävarmuus, johtuen rahoitusten sattumanvaraisuudesta ja siihen liittyvästä kilpailusta. Yliopistoilla on aivan liikaa määräaikaista työsuhteita. Lisäksi yksittäisillä tutkimusryhmien johtajilla on liian suuri valta toisten ihmisten uran etenemiseen ja työn jatkumiseen tai päättymiseen.

[...] Rakastaisin periaatteessa yliopistolla työskentelemistä mutta tuntuu että reunaehdoja kiristetään ja rahoitusta supistetaan samalla kun vaatimuksia tulee lisää. Mietin kyllä kannattaisiko vaan mennä takaisin teknologia-alalle ja saada kunnollista palkkaa ja paremmat työolot. Akateeminen ala ei ole ainoa jolla on paljon vapauksia, joten akateeminen vapaus ei yksinään riitä houkuttelussa tälle alalle.



5. TYÖSKENTELYOLOSUHTEET

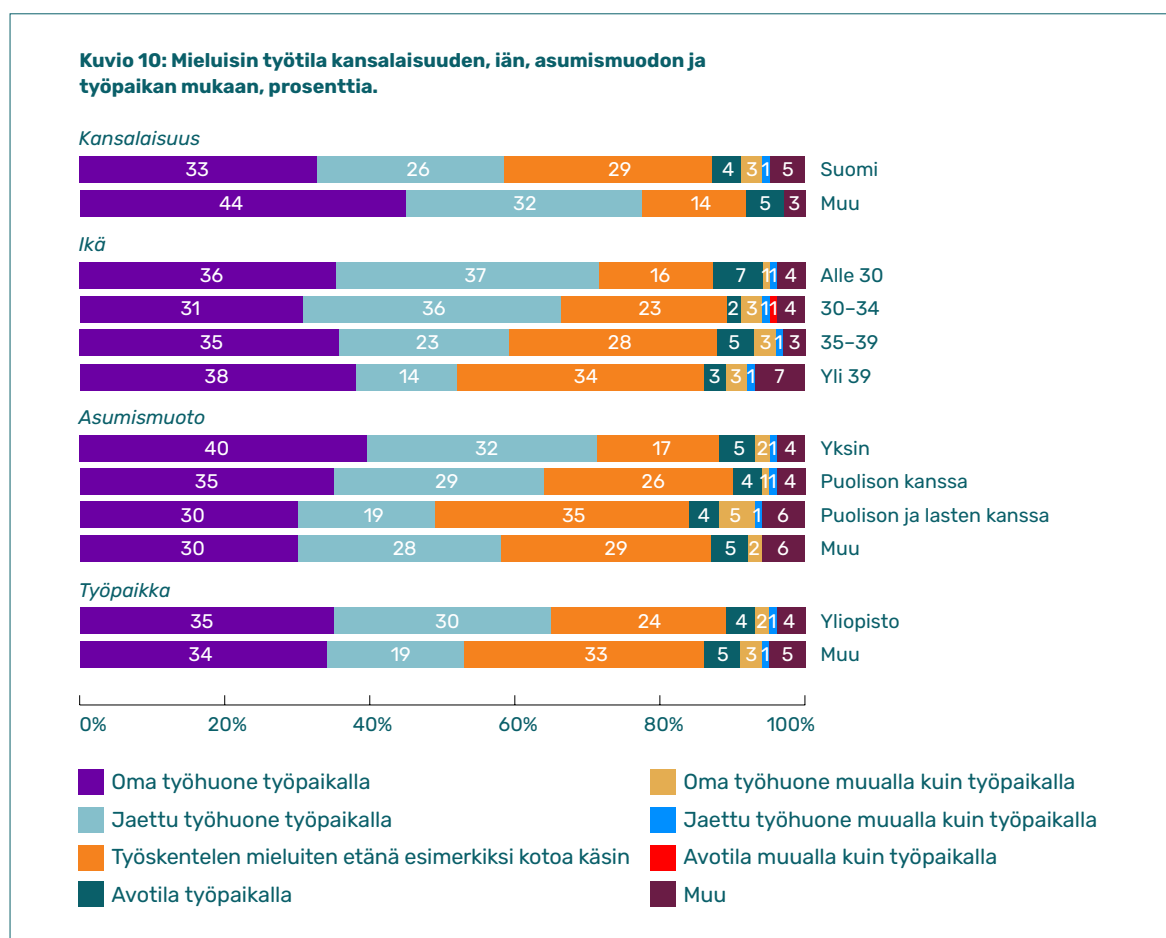
Tällä kyselykierroksella haluttiin selvittää tarkemmin kahta työskentelyolosuhteisiin liittyvää teemaa, etätyöskentelyä ja epäasiallista kohtelua. Etätyöskentely yleistyi huomattavasti koronavirusepidemian myötä ja on jäänyt hyvin yleiseksi työskentelytavaksi monella alalla. Tässä osiossa halutaan selvittää nuorempien tutkijoiden preferenssejä työtilasta, heidän omia koettuja valmiuksiaan etätyöskentelyyn ja etätyöskentelyn yhteyksiä työyhteisöön. Epäasiallista kohtelua taas lähestytään koetun kiusaamisen tai väkivallan, seksuaalisen häirinnän ja syrjinnän kautta, sekä hieman tarkemmin tieteelliseen työskentelyyn kohdistuvan kiusanteon (*academic bullying*) kautta.

5.1. Etätyö

Kaikilta vastaajilta tiedusteltiin, mikä on hänelle mieluisin työtila. Eniten kannatusta sai *oma työhuone työpaikalla*, joka oli mieluisin työtila useammalle kuin joka kolmannelle vastaajalle (35 %). Seuraavaksi suosituimpia olivat *jaettu työhuone työpaikalla* (27 %) ja *etätyöskentely esimerkiksi kotoa käsin* (26 %). Mieluisin työtila kansalaisuuden, iän,

asumismuodon ja työpaikan mukaan on esitetty kuviossa 10. Suhteellisesti suosituin oma työhuone työpaikalla oli ulkomaan kansalaisten (44 %), yksin asuvien (40 %) ja yli 39-vuotiaiden (38 %) keskuudessa. Jaettu työhuone työpaikalla oli suosituin alle 30-vuotiaiden (37 %) ja 30–34-vuotiaiden (36 %) sekä muiden kuin Suomen kansalaisten (32 %) ja yksin asuvien (32 %) joukossa. Mieluiten etänä työskentelivät useimmin puolison ja lasten kanssa asuvat (35 %), yli 39-vuotiaat (34 %) ja muualla kuin yliopistolla työskentelevät (33 %). Etätyöskentely esimerkiksi kotoa käsin oli mieluisinta harvimminkin ulkomaisten kansalaisilla (14 %), alle 30-vuotiailla (16 %) ja yksin asuvilla (17 %). Sukupuolten välillä ei ollut juuri eroja. Vaikuttaa siltä, että työpaikalla työskentelyn mieluisuus liittyy enemmän sosiaalisiin kohtaamisiin ja etätyöskentelyn valitseminen enemmän elämäntilanteeseen ja arjen järjestelyihin, eikä työtilasta haeta ensisijaisesti työrauhaa.

Vastaajille esitettiin kuusi väittämää etätyöstä ja itsenäisestä työskentelystä. Eniten samaa mieltä oltiin väittämien *Suoriudun hyvin itsenäisistä työsuorituksista* (90 %) ja *Osaan työskennellä itseohjautuvasti* (89 %) kanssa. Hyvin samanmielisiä oltiin myös väittämien *Koen, että minulla on riittävät valmiudet etätöihin* (83 %) ja *Mahdollisuus etätöihin edistää yleistä hyvinvointiani* (78 %) kanssa. Hieman enemmän mielipiteitä jakoivat väittämät *Osaan aikatauluttaa oman työskentelyni tehokkaasti* (66 % samaa ja 11 % eri mieltä) sekä *Minulla on etätöihin hyvin soveltuvat tilat, laitteet ja välineet* (57 % samaa mieltä ja jopa 22 % eri mieltä).



Viidestä väittämästä^v on mielekästä luoda summamuuttuja, joka kuvaa valmiuksia etätyöhön ja itsenäiseen työskentelyyn. Summamuuttujan keskiarvo on 4,28 asteikolla yhdestä viiteen eli vastaajilla on pääsääntöisesti erittäin hyvät valmiudet etätyöhön ja itsenäiseen työskentelyyn, mikä ei toki kyselyn kohderyhmä huomioiden yllätä. Jotta molemmat ääripäät saadaan kuitenkin esille, luokitellaan summamuuttuja keskiarvon ja keskihajonnan (0,68) perusteella matalien (14 %), keskitason (65 %) ja korkean tason (21 %) valmiuksiin. Kun summamuuttujan jakaumia tarkastellaan samojen taustamuuttujien kautta, joilla oli yhteys etätyöskentelyn mielisuuteen, havaitaan osin samankaltaisia eroja – poikkeuksena kansalaisuus, joka ei ole tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä itsenäisen työskentelyn valmiuksiin. Korkean tason itsenäisen työskentelyn valmiudet ovat yleisempiä vanhemmissa ikäryhmissä, puolison ja lasten kanssa asuvilla sekä niillä, jotka eivät työskentele yliopistolla. Matalan tason valmiudet taas ovat yleisempiä yksin asuvilla.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan myös niin ikään kuutta etätyön yhteisöllisempään puoleen liittyvää väittämää. Eniten samaa mieltä oltiin positiivisten väittämien *Yhteydenpito esihenkilön tai ohjaajan kanssa toimii hyvin etätyön määrästä riippumatta* (70 %), *Koen yleisimmän etätyöympäristöni miellyttäväksi* (69 %) ja *Pystyn aidosti valitsemaan aina tilanteeseen parhaiten soveltuvan työskentelypaikan* (61 %) kanssa. Eniten mielipiteitä jakoi väittämä *Liian suuri etätyön määrä haittaa ammatillista verkostoitumistani* (40 % samaa mieltä ja 41 % eri mieltä). Eniten eri mieltä oltiin väittämien *Esiintymis- ja yhteistyötaitoni eivät ole kehittyneet tarpeeksi etätyön vuoksi* (69 % eri mieltä ja 14 % samaa mieltä) ja *Olen pettynyt kokemuksiini työyhteisöstä etätyön takia* (60 % eri mieltä ja 22 % sama mieltä) kanssa.

Omassa tutkimuslaitoksessani etätyön suuri määrä vaikeuttaa sosiaalistumista omaan työyhteisöön. Tämä on mielestäni keskeinen ongelma ja jopa uhkatekijä edustamani nuoremman tutkijapolven asiantuntijuuden kehittämisessä. Asiantuntijan tiedolliset ja taidolliset resurssit eivät nimittäin ole vain hänen sisäisiään, vaan ne ovat keskeisiltä osiltaan siinä kulttuurissa ja vuorovaikutuksessa sekä käytäntöyhteisössä, jossa asiantuntijat toimivat. Tämä vuorovaikutus ja sen mahdollistama työssäoppiminen on etätyön myötä pitkälti katkennut. [...]

Väittämistä luodaan summamuuttuja^{vi}, joka kuvaa kokemusta etätyöstä ja työyhteisöstä. Summamuuttujan keskiarvo on 3,71. Kuten siitä ja edellä esitetyistä jakaumistakin käy ilmi, näkemykset omista valmiuksista etätyöhön olivat selvästi positiivisempia kuin kokemukset etätyöstä työyhteisön näkökulmasta. Summamuuttuja luokitellaan jälleen keskiarvon ja keskihajonnan (0,82) perusteella kolmeen luokkaan, matalan (17 %), keskitason (67 %) ja korkean tason (15 %) kokemuksiin. Päin vastoin kuin edellä, tässä asiassa kansalaisuudella on merkitystä: Suomen kansalaisilla oli selvästi useammin korkean (16 %) ja harvemmin matalan tason (16 %) kokemus etätyöstä työyhteisön kannalta kuin muiden maiden kansalaisilla (11 % korkean ja 26 % matalan tason kokemuksia). Myös

asumismuodolla näyttää olevan yhteys kokemuksiin etätöystä ja työyhteisöistä: yksin asuvilla on eniten matalan tason kokemuksia (22 %) verrattuna puolison (15 %) sekä puolison ja lasten kanssa asuviin (14 %). Iällä tai työpaikalla sen sijaan ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä kokemuksiin etätöystä ja työyhteisöstä. Tämä tukee edellä esitettyä ajatusta siitä, että etätöön ja työpaikalla työskentelemisen välinen valinta liittyy enemmän työn sosiaaliseen puoleen kuin muihin käytännön järjestelyihin.

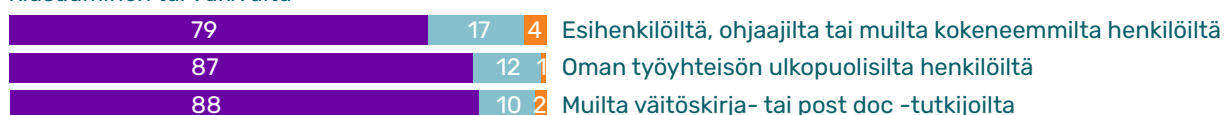
5.2. Epäasiallinen kohtelu

Epäasialliseen kohteluun liittyvät kysymykset kysyttiin kaikilta vastaajilta, vaikka ne rajattiin koskemaan akateemista työympäristöä: *Seuraavat kysymykset koskevat akateemista työympäristöä eli työskentelyä yliopistolla joko väitöskirja- tai post doc -tutkijana, apurahalla tai työsuhteessa. Mikäli et tällä hetkellä toimi yliopistolla, vastaa kysymyksiin aikaisempien kokemustesi perusteella.*

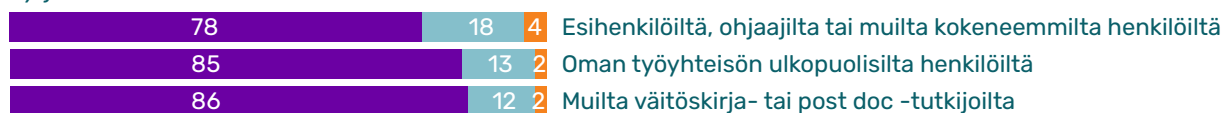
Kysymykset olivat *Oletko kokenut kiusaamista tai väkivaltaa akateemisessa työympäristössä?, Oletko kokenut seksuaalista häirintää akateemisessa työympäristössä? ja Oletko kokenut syrjintää akateemisessa työympäristössä?.* Niihin vastattiin erikseen muiden väitöskirja- tai post doc -tutkijoiden; esihenkilöiden, ohjaajien tai muiden kokeneempien henkilöiden sekä oman työyhteisön ulkopuolisten henkilöiden osalta. Vastausvaihtoehdot olivat *en koskaan, joskus ja usein.* Vastausten jakaumat on esitetty kuviossa 11.

Kuvio 11: Koettu epäasiallinen kohtelu, prosenttia.

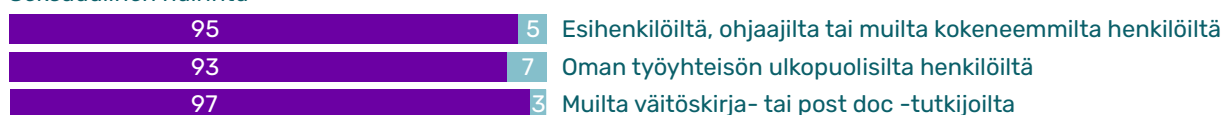
Kiusaaminen tai väkivalta



Syrjintä



Seksuaalinen häirintä



■ En koskaan ■ Joskus ■ Usein

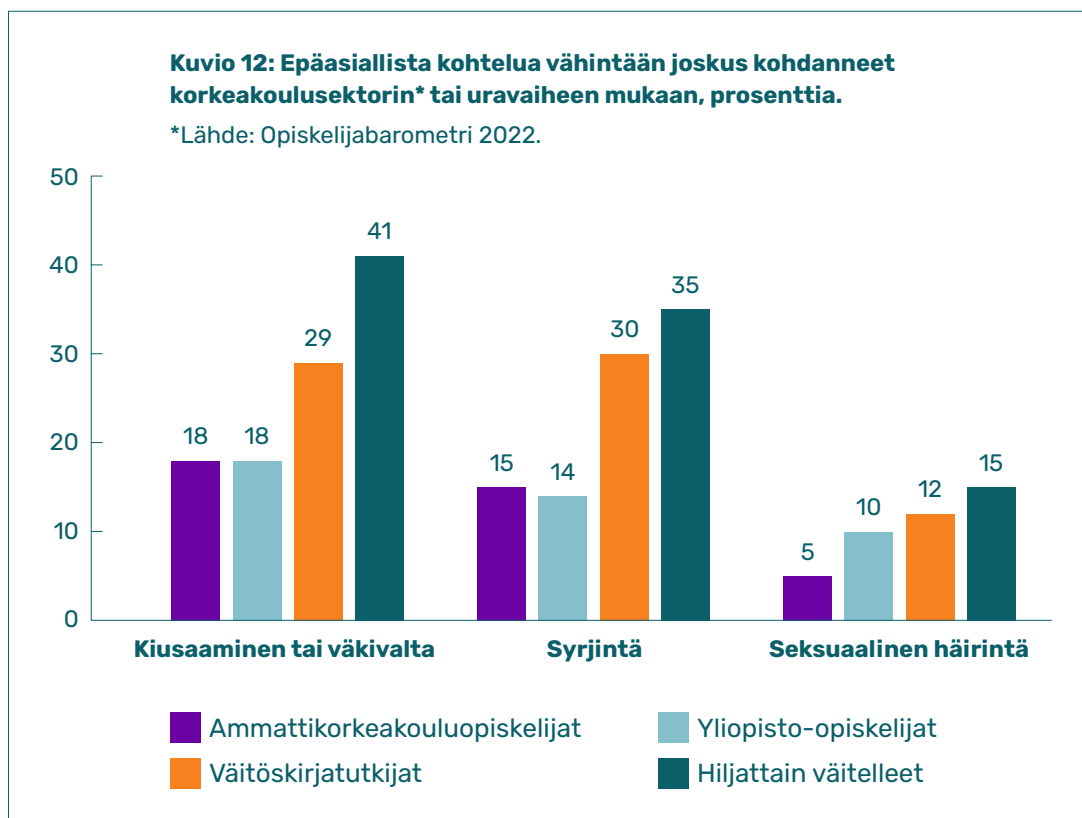
Kun tarkastellaan vähintään joskus epäasiallista kohtelua kohdanneiden osuuksia, havaitaan että aineistossa yleisintä on esihenkilöiden, ohjaajien tai muiden kokeneempien henkilöiden taholta kohdattu syrjintä (22 % kohdannut sitä joskus tai usein) ja kiusaaminen tai väkivalta (21 %). On melko pysäyttävää, että useampi kuin joka viides nuorempi tutkija kokee joutuneensa esihenkilön, ohjaajan tai muun kokeneemman henkilön syrjinnän, kiusaamisen tai väkivallan kohteeksi. Harvinaisinta oli seksuaalinen häirintä muilta väitöskirja- tai post doc -tutkijoilta (3 %), esihenkilöiltä (5 %) ja oman työyhteisön ulkopuolisilta henkilöiltä (7 %).

Yliopistossa osataan edelleen puuttua huonosti erityisesti professorikunnan puolelta tulevaan työntekijöiden kiusaamiseen ja väärinkäytöksiin. Niistä uskalletaan myös harvemmin puhua sen pelossa, että esiintulo huonontaa tulevaisuuden uramahdollisuuksia. Tutkimusjohtaja esitti projektityösuhteeni aikana minulle useita epäasiallisia huomautuksia ja perusteettomia uhkauksia päättää työsuhteeni työhön liittymättömien syiden takia, mutta ainoa todellinen apu jota sain oli lopulta terapia minulle itselleni. Kiinnostus akateemisista uraa kohtaan on vähentynyt tämän kokemuksen myötä huomattavasti.

Mental health and workplace treatment by supervisors to PhD students should be paid attention to more closely. Because PhD students are less likely to stand up against unethical supervisors due to the pressure of graduation.

Kun tarkastellaan epäasiallisen kohtelun muotoja riippumatta tekijästä, lähes kolmannes (32 %) vastaajista on kohdannut akateemisessa työympäristössä kiusaamista tai väkivaltaa vähintään joskus. Syrjintää oli kohdannut 31 prosenttia ja seksuaalista häirintää 13 prosenttia vastaajista. Kun vastaavasti tarkastellaan epäasiallisen kohtelun tekijää riippumatta teon muodosta, lähes kolmannes vastaajista (31 %) on kohdannut vähintään joskus jonkinlaista epäasiallista kohtelua esihenkilön, ohjaajan tai muun kokeneemman henkilön taholta. Neljännes (24 %) vastaajista oli kohdannut epäasiallista kohtelua työyhteisön ulkopuolisilta henkilöiltä ja lähes joka viides (19 %) vertaisiltaan eli muilta väitöskirja- tai post doc -tutkijoilta.

Näitä hyvin korkeilta vaikuttavia epäasiallista kohtelua kohdanneiden osuuksia on syytä yrittää verrata muihin aineistoihin. Epäasiallisen kohtelun kysymykset kysyttiin lähes sanatarkasti vuoden 2022 Opiskelijabarometrissa^{vii}, joten nuorempien tutkijoiden vastauksia on mahdollista verrata alemmaa tai ylempää korkeakoulututkintoa ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa opiskelevien vastauksiin (kuvio 12). Kaikenlainen epäasiallinen kohtelu oli selvästi yleisempää nuorempien tutkijoiden kohdalla kuin korkeakouluopiskelijoilla, ja hiljattain väitelleet olivat kohdanneet epäasiallista kohtelua useammin kuin väitöskirjatutkijat. Seksuaalisen häirinnän osalta näkyy myös selvä ero ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijoiden välillä häirinnän ollessa yleisempää yliopistoissa. Tavallaan on hyvä tulos, että perustutkinto-opiskelijat kohtaavat epäasiallista kohtelua harvemmin kuin varsinaisesti työurallaan jo olevat, mutta epäasiallisen kohtelun yleisyys akateemisessa työympäristössä näyttää olevan hälyttävällä tasolla.



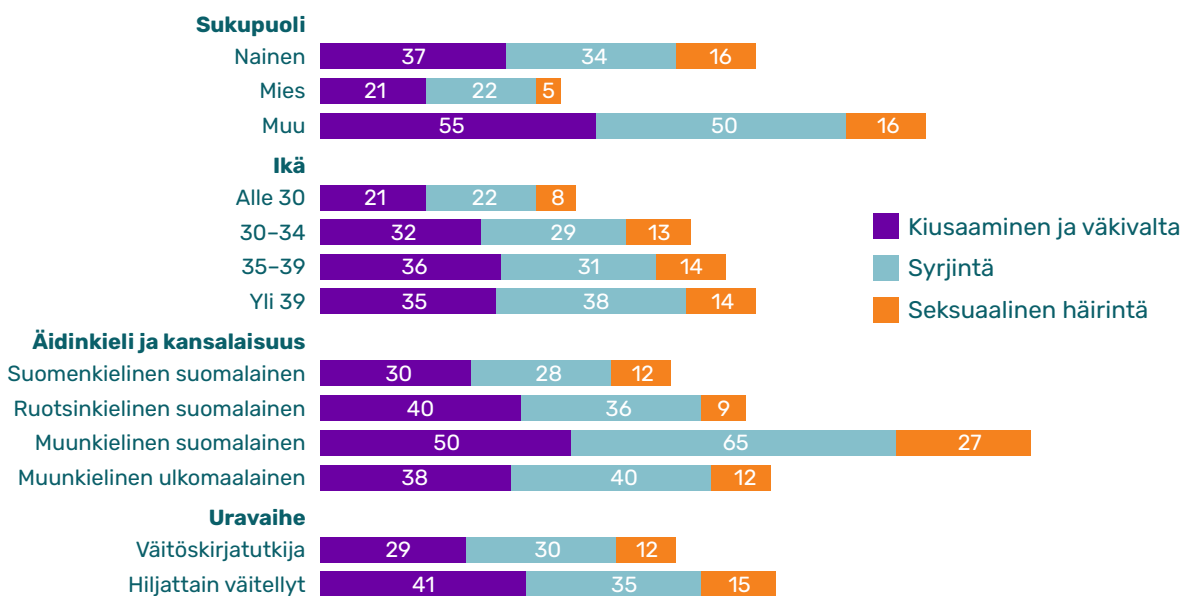
UniSAFE-hankkeen kyselytutkimuksen^{viii} tulosten mukaan lähes kaksi kolmannesta eurooppalaisten korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten opiskelijoista ja työntekijöistä on kohdannut opinnoissaan tai työssään sukupuolistunutta väkivaltaa. Sukupuolistunut väkivalta (*gender-based violence*) on hankkeessa melko laajasti määritelty, kyselyn kohderyhmä oli huomattavasti laajempi eikä maakohtaisia tuloksia ole saatavilla, joten tulosten suora vertailu ei ole mahdollista. Yleisellä tasolla voi kuitenkin todeta tämän tiedonkeruun tulosten tukevan havaintoja siitä, että epäasiallinen käytös akateemisessa työympäristössä on valtavaan yleistä.

Epäasiallinen kohtelu ei jakaannu tasaisesti, vaan sitä kohdistetaan eri ryhmiin eri tavoin. Kuviossa 13 on eritelty erilaista epäasiallista kohtelua vähintään joskus kohdanneiden osuudet sukupuolen, iän, äidinkielen ja kansalaisuuden^{ix} sekä uravaiheen mukaan. Kaiken kaikkiaan eniten epäasiallista kohtelua kohtaavat muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvat Suomen kansalaiset sekä muunsukupuoliset. Kiusaaminen on näiden ryhmien lisäksi yleistä hiljattain väitelleiden ja ruotsinkielisten Suomen kansalaisten kohdalla. Syrjintää olivat kohdanneet usein myös muunkieliset ulkomaan kansalaiset sekä yli 39-vuotiaat vastaajat. Seksuaalinen häirintä oli suhteellisen yleistä myös naisten ja hiljattain väitelleiden kohdalla.

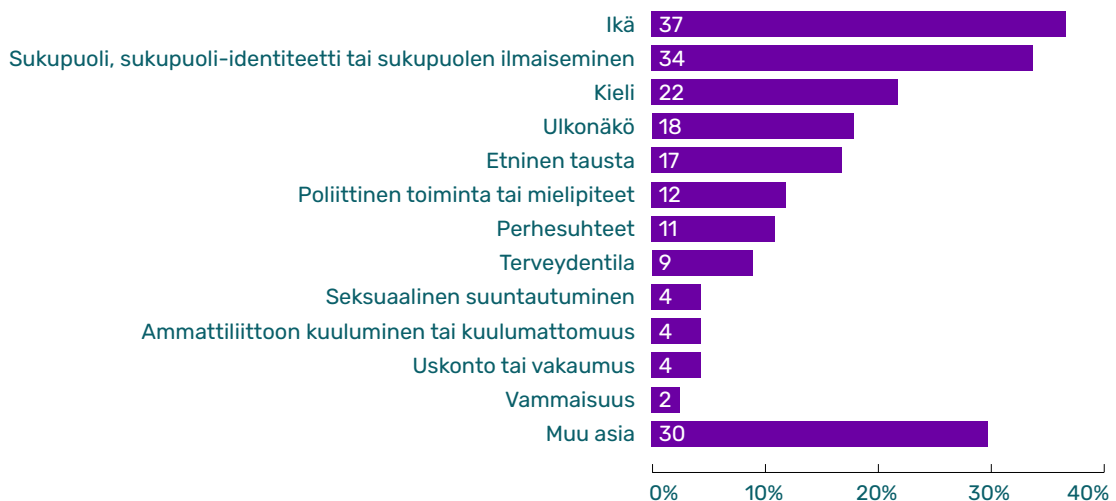
Epäasiallista kohtelua vähintään joskus kokeneilta vastaajilta kysyttiin, millä perusteella he kokevat tulleensa kohdelluiksi epäasiallisesti (kuvio 14). Heistä yli kolmannes näki perusteena iän (37 %) tai sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisemisen (34 %). Epäasiallisen kohtelun kokeminen iän perusteella on mahdollista missä

iässä tahansa, mutta eniten sitä olivat kohdanneet nuorimmat ja iäkkäimmät vastaajat: alle 30-vuotiaista vastaajista epäasiallista kohtelua iän perusteella oli kohdannut yli puolet (58 %), 30–34-vuotiaista kolmannes (33 %), 35–39-vuotiaista neljännes (24 %) ja yli 39-vuotiaista jälleen jopa 43 prosenttia. Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisemiseen liittyvää epäasiallista kohtelua oli kohdannut 15 prosenttia miehistä, 37 prosenttia naisista ja jopa 75 prosenttia muunsukupuolisista. Erot ovat valtavan suuria, mutta toisaalta mikään sukupuoli ei ole tältä täysin suojassa.

Kuvio 13: Epäasiallista kohtelua akateemisessa työympäristössä vähintään joskus kohdanneet sukupuolen, iän, äidinkielen ja kansalaisuuden sekä uravaiheen mukaan, prosenttia.



Kuvio 14: "Koetko, että sinua on kohdeltu epäasiallisesti seuraavien asioiden vuoksi akateemisessa työympäristössä?" Monivalintakysymys, prosenttia.



Lähes kolmannes vastanneista valitsi epäasiallisen kohtelun perusteeksi vaihtoehdon *muu*, ja 98 vastaajaa tarkensi vastaustaan. Tilanteet vaihtelivat suuresti, mutta joitakin kohtuullisen yleisiä vastauksia oli. Osa vastaajista koki oman luokka-, koulu- tai ammatillisen taustansa olevan vääränlainen akateemiseen työympäristöön nähden. Osa kertoi henkilökohtaisista tai tieteellisistä erimielisyyksistä, ongelmista henkilökemioissa tai työyhteisön kuppikuntaisuudesta. Moni mainitsi perhetilanteensa, esimerkiksi raskauden tai yksinhuoltajuuden olevan ongelma. Hyvin yleisiä olivat maininnat akateemisesta arvojärjestyksestä, väitöskirja- tai apurahatutkijoiden alisteisesta asemasta tai muuten varhaisemman uravaiheen ja vähäisemmän meritoitumisen tuomista haasteista.

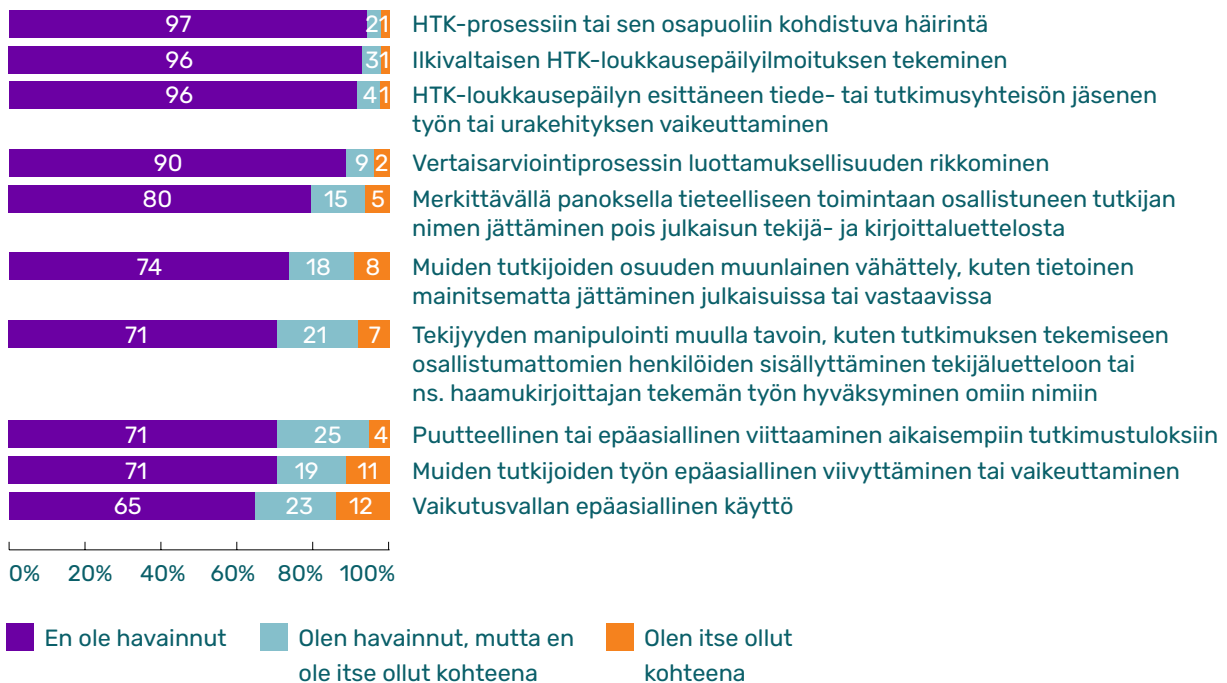
Perhe, pienet lapset esitetään vain haittana ja energiaa kuluu oman elämäntilanteen peittelyyn. Tosiasiassa omaan väitöstyöhön voi saada energiaa elämän muista tärkeistä sisällöistä. [...]

On erittäin vaikeaa ellei mahdotonta ylläpitää työmotivaatiota kilpailun ja valtapelien läpäisemässä sosiaalidarwinistisessa burnout-kulttuurissa, vailla minkäänlaisia (positiivisia) uranäkymiä. [...]

Hieman tarkemmin haluttiin perehtyä akateemiseen työhön liittyvään kiusantekoon (*academic bullying*). Ilmiötä lähestyttiin poimimalla Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) hyvän tieteellisen käytännön (HTK) ohjeesta^x henkilöön liittyviä esimerkkejä piittaamattomuudesta hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Vastaajilta tiedusteltiin, ovatko he havainneet kyseistä toimintaa akateemisessa yhteisössä tai olleet itse sellaisen kohteena. Vastausten jakauma on esitetty kuviossa 15. Useimmin oli havaittu *Puutteellinen tai epäasiallinen viittaaminen aikaisempiin tutkimustuloksiin (25 %)*, *Vaikutusvallan epäasiallinen käyttö (23 %)* ja *Tekijyyden manipulointi muulla tavoin, kuten tutkimuksen tekemiseen osallistumattomien henkilöiden sisällyttäminen tekijäluetteloon tai ns. haamukirjoittajan tekemän työn hyväksyminen omiin nimiin (21 %)*. Vastaajat itse olivat olleet kohteena useimmin *vaikutusvallan epäasiallisessa käytössä (12 %)* ja *muiden tutkijoiden työn epäasiallisessa viivyttämisessä tai vaikeuttamisessa (11 %)*.

[...] Lisäksi on ollut kurja havaita, että erilainen varhaisemmassa uravaiheessa olevien kollegojen kampaaminen on järkyttävän yleistä erityisesti tässä väitöksen jälkeisessä vaiheessa. Voi olla, että korviini on vain kantautunut poikkeuksellisen paljon kurjia tapauksia, mutta jotenkin kuvittelin että Suomessa oltaisiin tällaisen sikailun (tutkimusideoiden varastaminen, kreditoimatta jättäminen, ilmaisen työn teettäminen ilman edes mainintaa lopputuotteessa) yläpuolella, mutta näköjään ei. [...]

Kuvio 15: "Oletko havainnut seuraavanlaista toimintaa akateemisessa yhteisössä tai ollut itse sellaisen kohteena?", prosenttia.



Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) Tutkimuseetiikan barometrissa 2023^{xi} selvitettiin laajemmin epäilyjä hyvän tieteellisen käytännön vastaisesta toiminnasta. Myös nuorempien tutkijoiden kyselyssä kysytyistä piittaamattomuuden muodoista TENK:n kyselyssä yleisimmin havaittuja ilmiöitä oli *toisen tutkijan nimen perusteeton lisääminen julkaisun tekijäluetteloon, toisen tutkijan työn muu perusteeton vähättely tai siteeraamatta jättäminen sekä tieteellisen valta-aseman asiaton hyödyntäminen tieteellisessä toiminnassa*. Näihin tuloksiin verrattuna nuoremmat tutkijat näyttävät olevan urallaan pidemmällä olevia alttiimpia vaikutusvallan epäasialliselle käytölle ja työn epäasialliselle viivyttämiselle tai vaikeuttamiselle, kun taas tekijyyteen liittyvät epäselvyydet, kuten puutteellinen viittaaminen tai tekijyyden manipulointi muulla tavoin eivät kohdistu erityisesti uran varhaiseen vaiheeseen vaan niitä esiintyy yleisemminkin.

Verrattuna siihen, kuinka yleistä kiusaamisen tai väkivallan (32 %) ja syrjinnän (31 %) kokemukset vastaajien joukossa olivat, varsinaisesti akateemiseen työhön kohdistuva epäasiallinen toiminta näin konkretisoituna vaikuttaa kuitenkin kohtuullisen harvinaiselta. Kuten Tutkimuseetiikan barometrissakin todetaan, melko pieni osa hyvän tieteellisen käytännön loukkausepäilyistä johtaa HTK-ilmoitukseen, ja niistä vielä harvempi HTK-loukkauksen toteamiseen. Toki jokainen mahdollinen piittaamattomuus hyvästä tieteellisestä käytännöstä on liikaa, mutta tilanne ei silti näytä niin pahalta kuin laajemmin epäasiallista kohtelua kartoittavien kysymysten jakaumien perusteella saattoi pelätä.

6. TYÖURAA JA TULEVAISUUS

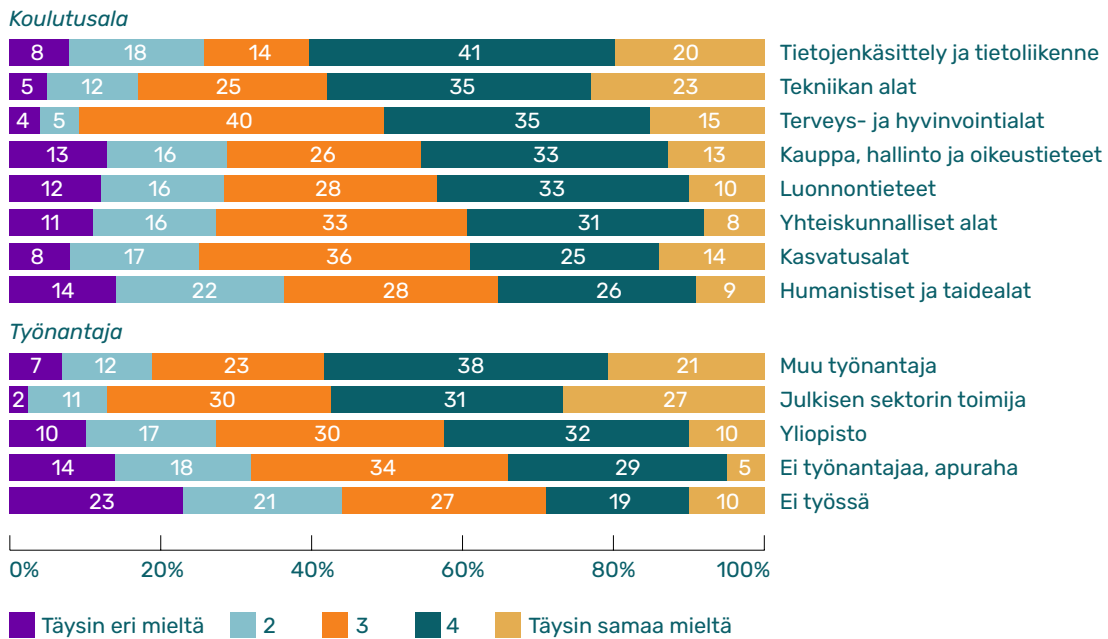
Vastaajia pyydettiin arvioimaan viittä työuraan liittyvää väittämää. Eniten samaa mieltä (78 %) oltiin väittämän *Tutkimusrahoituksen yleinen kehitys huolettaa minua* kanssa. Kuitenkin toiseksi eniten – vaikkakin selvästi vähemmän – samaa mieltä (43 %, eri mieltä 27 %) oltiin myönteisen väittämän *Suhtaudun positiivisesti uranäkymiini* kanssa. *Työpaikan tai affiliaation muutosneuvottelut tai henkilöstövähennykset huolettivat* 36 prosenttia vastaajista, mutta 43 prosenttia oli eri mieltä väittämän kanssa. Kolmannes vastaajista (32 %) kertoi *lykänneensä lasten saamista uraan liittyvien tekijöiden vuoksi*, mutta yli puolet (55 %) vastaajista oli eri mieltä väittämän kanssa. *Omaa sukupuoltaan piti yliopistouran kannalta hyödyllisenä* vain joka kymmenes vastaaja (11 %), eri mieltä oli lähes puolet (48 %) vastaajista.

Hieman yllättävästi työpaikan tai affiliaation muutosneuvotteluiden tai henkilöstövähennysten huolestuttavuus ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työnantajaan tai edes työn rahoitusmuotoon (palkka vs. apuraha). Oletettavasti yleinen säästökuuri on pinnalla kaikilla sektoreilla ja monenlaisilla työpaikoilla. Hiljattain väitelleet (45 % samaa mieltä ja 36 % eri mieltä) olivat kuitenkin väitöskirjatutkijoita (33 % samaa mieltä ja 45 % eri mieltä) huolestuneempia. Koulutusalan mukaiset erot olivat kuitenkin selviä: Väittämän kanssa oltiin eniten eri mieltä tekniikan aloilla (70 % eri mieltä) ja terveys- ja hyvinvointialoilla (50 %), eniten samaa mieltä kasvatustaloilla (53 % samaa mieltä) sekä humanistisilla ja taidealoilla (42 %).

Väitöskirjatutkijat suhtautuivat uranäkymiinsä useammin positiivisesti (45 %) kuin hiljattain väitelleet (36 %). Työsuhteessa (millä tahansa työnantajalla) työskentelevät olivat myös useammin samaa mieltä (47 %) väittämän *Suhtaudun positiivisesti uranäkymiini* kanssa kuin apurahalla työskentelevät (34 %). Muualla kuin yliopistolla työskentelevät suhtautuivat uranäkymiinsä useammin positiivisesti (49 %) kuin yliopistolla joko työsuhteessa tai apurahalla työskentelevät (41 %). Suurin osuus väittämän kanssa eri mieltä olevia oli humanistisilla ja taidealoilla (36 %), eniten samaa mieltä olevia oli tietojenkäsittelyssä ja tietoliikenteessä (61 %) ja tekniikan aloilla (58 %). Vastausten jakaumat koulutusalan ja päätyönantajan mukaan on esitetty kuviossa 16.

Tutkimusrahoituksen yleisestä kehityksestä oltiin varsin laajasti huolestuneita (78 % samaa mieltä ja 7 % eri mieltä). Hiljattain väitelleet olivat vielä hieman useammin huolestuneita (85 %) kuin väitöskirjatutkijat (76 %), ja apurahalla työskentelevät (84 %) useammin kuin työsuhteessa olevat (76 %). Tässäkin oli silti selviä koulutusalan mukaisia eroja. Muista erottuivat selkeimmin jälleen tietojenkäsittely ja tietoliikenne (55 % samaa mieltä ja 16 % eri mieltä) sekä tekniikan alat (58 % samaa mieltä ja 16 % eri mieltä), joilla huolestuneisuus oli selkeästi vähäisempää. Eniten huolta oli kasvatustaloilla (85 %), humanistisilla ja taidealoilla (83 %) sekä yhteiskunnallisilla aloilla (83 %).

Kuvio 16: "Suhtaudun positiivisesti uranäkymiini" koulutusalan ja päätyönantajan mukaan, prosenttia.

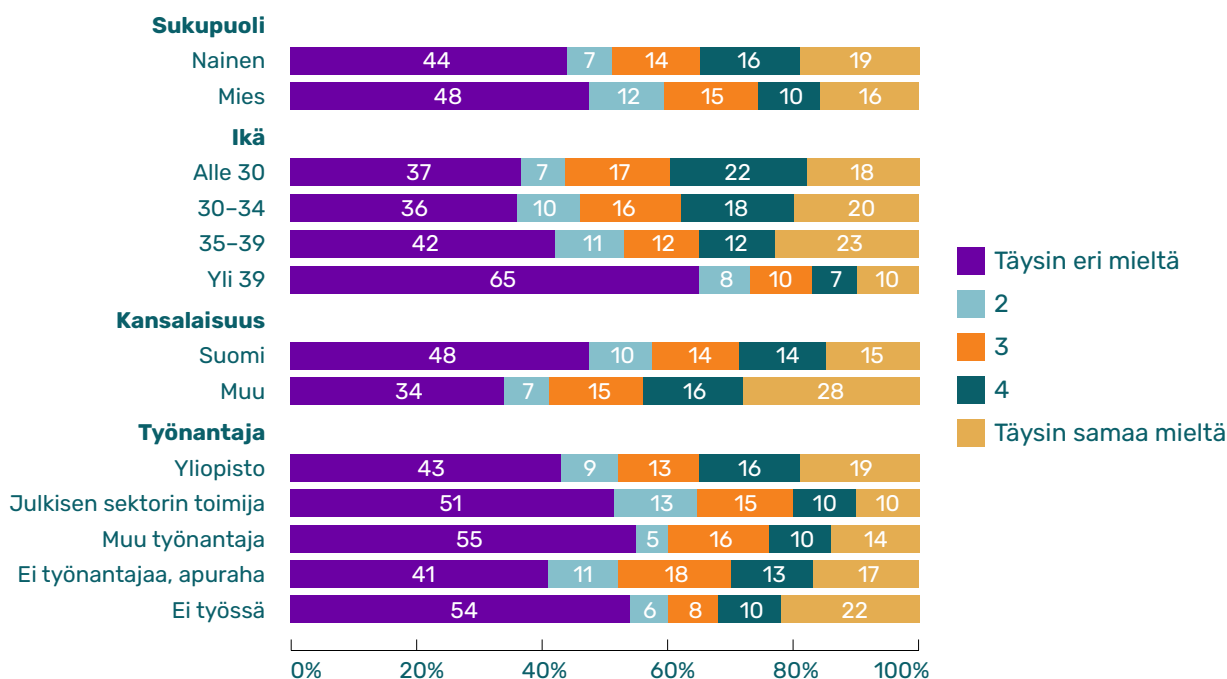


Tutkimustyö itsessään on hyvin vetoava toimiala. Kuitenkin nykyrakenteet painottavat kasvavissa määrin vain jo valmiiksi kaupallisesti kannattavia tutkimusohjelmia kuten lääketiedettä ja ohjelmointia samaan aikaan kun tärkeät, mutta vähemmän kaupallisesti kiinnostavat alat kuten yhteiskuntatieteet laajana kategoriana ovat yhä syvemmissä rahoituksettomuuden kuopassa. Soveltuvia apurahoja on vain kourallinen verrattuna muiden alojen suhteelliseen yltäkylläisyyteen, palkallisia väitöspaikkoja vielä vähemmän samaan aikaan kun työllistyminen tuntuu mahdottomalta puuttuvan virkaiän ja ylikoulutuksen taitteessa. [...]

Naisista yli puolet (56 %) oli eri mieltä väittämän *Yliopistouran kannalta omasta sukupuolestani on hyötyä* kanssa, samaa mieltä oli vain viisi prosenttia vastanneista naisista. Miehistä eri mieltä oli 30 prosenttia ja samaa mieltä 26 prosenttia. Muunsukupuolisista samaa mieltä oli myös vain viisi prosenttia ja eri mieltä jopa 75 prosenttia, mutta jakaumaan on syytä suhtautua pienellä varauksella pienen vastaajamäärän vuoksi.

[...] Kaikessa uravalmennuksessa ja neuvonnassa perhe-elämä jää täysin mainitsematta ja huomioimatta. Etenkin naiselle tuntuu aivan mahdottomalta sovittaa yhteen perhettä ja uraa, jos sitä yrittää niin kohtaa paljon epäluuloja ja asenteita suuntaan 'no saathan mennä lapsia tekemään mutta se on sitten oma valinta jättää ura ruostumaan'. Toivon että akateмиassa olisi enemmän sosiaalista tukea ja kannustusta perustaa perhettä jo tohtoritutkinnon aikana. Pelkään että uravalintani (ja kumppanini uravalinnan) takia jään lapsettomaksi vasten toiveitani.

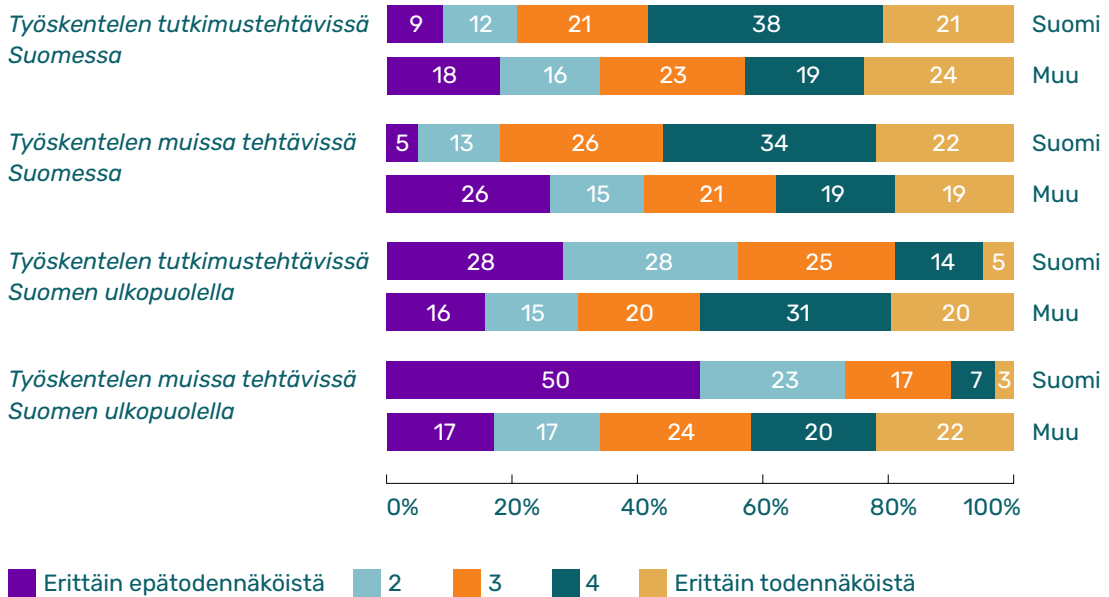
Kuvio 17: "Olen lykännyt lasten saamista uraan liittyvien tekijöiden vuoksi" sukupuolen, iän, kansalaisuuden ja päätyönantajan mukaan, prosenttia.



Lasten hankkimisen lykkääminen työuran vuoksi on eritelty kuviossa 17 sukupuolen, iän, kansalaisuuden ja päätyönantajan mukaan. Lykkääminen on yleisempää naisten (35 %) kuin miesten (26 %) keskuudessa. Osuus pienenee nuoremmista iäkkäämpiin ikäryhmiin ja yli 39-vuotiaista enää 17 prosenttia kertoo lykänneensä lasten hankkimista. Kysymyksenasettelusta on tosin mahdotonta päätellä sitä, onko lasten hankkimista lykätty aikaisemmassa elämänvaiheessa vai vieläkö asia on ajankohtainen. Lasten hankkimisen lykkääminen on yleisempää ulkomaan kansalaisilla (44 %) kuin Suomen kansalaisilla (29 %), mikä oletettavasti liittyy juurikin kansainväliseen liikkuvuuteen. Hieman huolestuttavalta näyttää työnantajan mukaiset erot: useimmin lasten hankkimista ovat lykänneet yliopistolla työskentelevät (35 %) – jopa enemmän kuin apurahalla työskentelevät (30 %) tai työelämän ulkopuolella olevat (31 %). Julkisen sektorin palveluksessa olevista lasten saamista oli lykännyt vain 20 prosenttia ja muualla (kuten yrityksissä tai ammattikorkeakouluissa) työskentelevistä 24 prosenttia. Yliopistolla työskentelevien korkea osuus saattaa ainakin osittain selittyä liikkuvuusvaatimuksilla, erityisesti kansainvälisellä liikkuvuudella.

Hieman yli 30-vuotiaana vielä lapsettomana naisena koen olevani uran edistämisen ja perheen perustamisen välisessä ristipaineessa. Väitöskirjani on piakkoin valmistumassa ja nyt olisi oikea aika alkaa suunnitella seuraavia siirtoja uran kannalta. Toisaalta haluaisin perustaa perheen, mutta sen vaikutus urakehitykseen huolettaa. Työyhteisössä/ohjaajien kanssa asiasta keskustelusta koen voivan olla haittaa uralleni.

Kuvio 18: "Arvioi urasi jatkoa seuraavan viiden vuoden aikana. Kuinka todennäköisenä pidät seuraavia asioita?" kansalaisuuden mukaan, prosenttia.

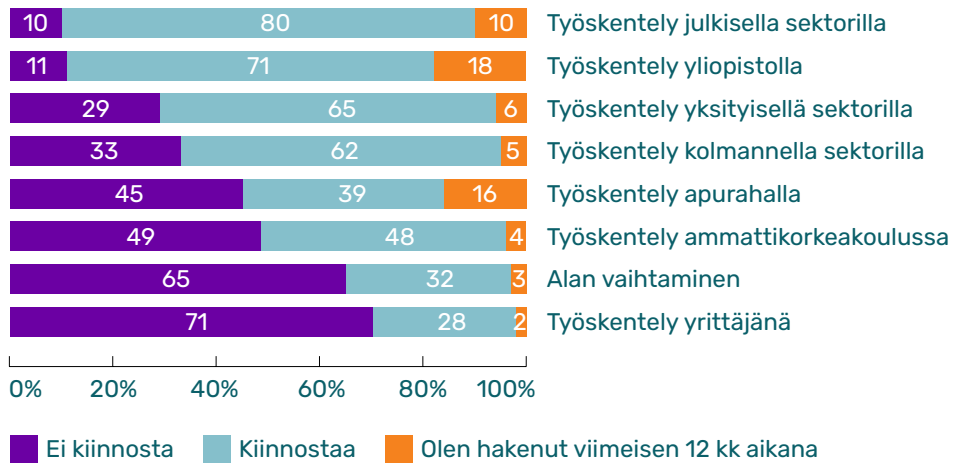


Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan uransa jatkoa seuraavan viiden vuoden aikana sen mukaan, kuinka todennäköisenä he pitävät työskentelyä Suomessa ja ulkomailla, tutkimus- ja muissa tehtävissä. Vastausten jakaumat kansalaisuuden mukaan on esitetty kuviossa 18. Suomen kansalaiset pitivät todennäköisenä työskentelyä tutkimustehtävissä Suomessa (59 %) ja muissa tehtävissä Suomessa (56 %). Vain 19 prosenttia piti todennäköisenä työskentelyä ulkomailla tutkimustehtävissä ja 10 prosenttia muissa tehtävissä. Muiden maiden kansalaisista taas puolet (50 %) piti todennäköisenä työskentelyä tutkimustehtävissä ulkomailla ja 43 prosenttia Suomessa. Muissa tehtävissä työskentelemistä piti todennäköisenä Suomen ulkopuolella 42 prosenttia ja Suomessa 38 prosenttia.

[...] Tutkimus itsessään on mielenkiintoista, se on vain todella harmillista että sen tekeminen tehdään niin ikäväksi nimenomaan Suomessa. Ohjaajani on aktiivisesti suositellut minua hakeutumaan ulkomaisiin ohjelmiin välttääkseen maan puutteellisia käytänteitä asian suhteen ja suojellakseni omaa terveyttäni. [...]

Vastaajilta kysyttiin vielä hieman tarkemmin, millaiset työn tekemisen vaihtoehdot häntä kiinnostavat (kuvio 19) Viimeisen vuoden aikana oli haettu eniten yliopistolle (18 %), apurahoja (16 %) ja julkiselle sektorille (mukaan luettuna tutkimuslaitokset, 10 %). Vähiten kiinnosti työskentely yrittäjänä (71 % ilmoitti, ettei ole kiinnostunut) sekä alan vaihtaminen (65 %). Huomion arvoista on, että vaikka 45 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei ole kiinnostunut työskentelystä apurahalla, se oli toiseksi haetuin työskentelymuoto.

Kuvio 19: "Millaiset työn tekemisen vaihtoehdot sinua kiinnostavat?", prosenttia.



7. TIETEENTEKIJÖIDEN JOHTOPÄÄTÖKSET KYSELYN TULOISTA

Väitöskirjatutkijan nimike on vakiintunut, mutta työskentely on edelleen sirpaleista

Tieteentekijöiden kyselyn tulokset jatkavat monelta osin tuttuja teemoja ja havain-
toja edellisistä kyselyistä. Erityisesti rahoitukseen ja työskentelyolosuhteisiin liitty-
vät tulokset ovat hyvin saman suuntaisia kuin aiemmin. Vaikka väitöskirjatutkijoiden
työsuhteet näyttävät hieman pidentyneen, väitöskirja- ja postdoc-tutkimuksen rahoi-
tus ja työsuhteet ovat edelleen sirpaleisia. Selkeä enemmistö nuoremista tutkijoista
joutuu toistuvasti hakemaan tutkimukselleen uutta rahoitusta. Liian monen tutkimus
keskeytyy ja hidastuu rahoituksen katkoksista johtuvan työttömyyden takia.

On selvää, että tehokkain keino lyhentää tohtorintutkinnon suorittamisaikaa olisi
rahoituksen turvaaminen koko tutkimuksen ajaksi kerrallaan. Tohtorikoulutuspilotti
(2024–2027) ja sen puitteissa avatut väitöskirjatutkijan kolmen vuoden työsuhteet
ovat yksi askel tähän suuntaan. Kaikissa rahoitusmuodoissa tulisi edelleen aktiivisesti
pyrkä siihen, että kokoaikaiselle väitöskirjatutkimukselle taataan rahoitus kerralla
koko tutkimuksen ajaksi. Kyselyissämme toistuu myös havainto, että hiljattain väitel-
leet postdoc-tutkijat suhtautuvat uranäkymiinsä heikommin kuin väitöskirjatutkijat.
Onkin selvää, että väitöskirjan jälkeiseen tutkimukseen, eli niin kutsuttuun tutkija-
tohtorivaiheeseen, tulee luoda nykyistä selkeämpiä ja turvatumppia uranäkymiä eri
sektoreille.

Aiempiin kyselyihin verrattuna yksi selkeä parannus on väitöskirjatutkijan nimikkeen
vakiintuminen. Tieteentekijät on pitkään puhunut sen puolesta, että väitöskirjatutki-
joita kutsuttaisiin heidän ammattitaitoaan ja uravaihettaan vastaavalla nimikkeellä,
eikä ”opiskelijoina” tai ”koulutettavina”. Useat yliopistot ovatkin viime vuosina päättä-
neet ottaa käyttöön väitöskirjatutkijan nimikkeen, mikä näkyy nyt kyselymme tulok-
sissa. On ehdottoman tärkeää, että Eurooppalaisen tutkijoiden peruskirjan^{xii} mukaisesti
tutkijanuraan suhtaudutaan ammattimaisesti uran alusta saakka. Kiitämme yliopis-
toja siitä, että ne ovat tämän hengen mukaisesti selkeyttäneet nimikekäytäntöitään.

Tohtorikoulutus, ohjaus ja liikkuvuus väitöskirjatyön aikana

Tohtorikoulutuksen ja väitöskirjaohjauksen näkökulmasta kyselyn tulokset eivät
tuoneet esiin merkittäviä muutoksia aiempaan. Väitöskirjaohjauksen sisältö ja määrä
näyttävät pysyneen samankaltaisina kuin aiemminkin kyselykerroilla. Edelleen
ohjauskeskusteluita käydään tiheimmin niillä tieteenaloilla, joissa työskennellään
osana tutkimusryhmää. Tämä ei kuitenkaan kerro ohjauksen laadusta tai sisällöstä
suoraan, vain ohjauksen tiheydestä. Kuten parhaillaan alkavan tohtorikoulutuspilotin

yhteydessä on todettu, väitöskirjaohjaus on otettava yhdeksi selkeäksi tohtorikoulutuksen kehityskohteeksi.

Haastamme tutkijat, ohjaajat, tutkimusryhmät ja tiedekunnat pohtimaan väitöskirjaohjauksen tieteenalakohtaisia käytänteitä ja vakiintunutta kulttuuria. Itsenäisen tutkimustyön ei tarvitse tarkoittaa yksin työskentelyä. Toisaalta väitöskirjatutkijat ovat keskenään erilaisia ja heillä on ohjausta koskien erilaiset tarpeet ja odotukset. Ohjaus-sopimuksen laatiminen tutkijan ja ohjaajan välille onkin hyvä käytäntö sopia ohjauksen järjestelyistä sekä käydä yhdessä läpi ohjaukseen kohdistuvia toiveita ja odotuksia.

Tieteellisen ohjauksen lisäksi ohjaajia on perehdytettävä ja tuettava siinä, miten he voivat tukea ohjattaviensa urasuunnittelua. Vaikka kysymyksenasettelun takia tulokset eivät ole suoraan verrattavissa edelliseen tiedonkeruuseen, on hämmentävää, että vain puolet kyselyyn vastanneista ilmoitti keskustelleensa urasuunnitelmistaan väitöskirjaohjaajansa kanssa. Silti juuri nämä keskustelut ovat tyypillisin tohtorikoulutuksen aikainen uraohjauksen ja tuen muoto. Muut uraohjauksen muodot – esimerkiksi verkostoitumistilaisuudet, mentorointi, monialaiset ohjaus- tai seurantaryhmät – tavoittavat edelleen verrattain pienen joukon nuoremmista tutkijoista. Jopa noin kolmannes vastaajista kertoi, ettei tohtorikoulutukseen ole sisältynyt uraohjausta.

Tiedämme, että useat yliopistot ovat viime vuosina kehittäneet urasuunnittelun tukea osana tohtorikoulutusta. Ongelma lienee kuitenkin se, että uraohjauksen eri muodot eivät edelleenkään skaalaudu tarpeeksi monen saataville. Lisäksi kyselyn tulokset herättävät pohtimaan, onko väitöskirjaohjaajilla tarpeeksi resursseja, työaika ja osaa-mista panostaa ohjattaviensa urasuunnittelun tukeen. Ja toisaalta, näkevätkö yliopistot, ohjaajat ja nuoremmat tutkijat uraohjauksen samalla tavalla, eli tunnistavatko ja hyötyvätkö nuoremmat tutkijat siitä uraohjauksesta ja urasuunnittelun tuesta, jota yliopistot tai ohjaajat heille tarjoavat?

Tieteentekijöissä katsomme, että nuorempien tutkijoiden uraohjauksen tulee perustua avoimeen keskusteluun, jossa eri uravaihtoehtoja ei arvoteta keskenään. Erilaiset työllistymisen vaihtoehdot tohtorintutkinnon jälkeen ovat mahdollisia ja arvokkaita, vaikka ensimmäinen toive uran jatkosta saattaakin olla akateemisessa maailmassa. Monialaista uraohjausta ja verkostoitumista tukee myös se, että väitöskirjatutkijoille taataan enemmän kuin yksi ohjaaja ja mahdollisissa seuranta- tai ohjausryhmissä hyödynnetään myös yliopiston ulkopuolisia toimijoita. Lisäksi ohjaajat tietenkin tarvitsevat riittävästi aikaa ohjaustyölleen. Opiskelijoiden ja väitöskirjatutkijoiden ohjaus tuleekin tunnistaa ja sisällyttää paremmin osaksi henkilöstön työaika ja työsuunnitelmia.

Väitöskirjatutkimuksen aikainen liikkuvuus ja yhteistyö oman yliopiston ulkopuolisten toimijoiden kanssa oli pääpiirteissään samankaltaista kuin aiemmilla kyselykerroilla. Tyypillisin liikkuvuuden muoto on kansainvälinen liikkuvuus yliopistojen välillä, eli liikkuvuus toiseen yliopistoon ulkomailla. Kuitenkin tämäkin liikkuvuuden muoto oli

harventunut aiemmasta kyselystä, mikä ei liene toivottu kehityssuunta. Toki on otettava huomioon, että osa kyselyn vastaajista on aloittanut väitöskirjatutkimuksensa vasta hiljattain, eivätkä ole ehtineet vielä harjoittaa liikkuvuutta, vaikka siihen liittyviä suunnitelmia voi olla.

Ohjauksen monipuolisuudella sekä erilaisilla liikkuvuus- ja yhteistyömahdollisuuksilla on erityisen tärkeä rooli kansainvälistäustaisten nuorempien tutkijoiden uranäkymien tukemisessa siten, että he nykyistä useammin jäävät ja työllistyvät Suomeen myös tohtorintutkinnon jälkeen. Lisäksi kansainvälistäustaisilla väitöskirjatutkijoilla tulee olla mahdollisuus sisällyttää suomen tai ruotsin kielen opintoja osaksi yleisiä tohtoriopintoja. Tohtorikoulutukselta edellytetään aiempaa vahvempaa työelämärelevanssia, ja kieliopiintojen mahdollistaminen osaksi tohtorintutkintoa olisi tämänkin vuoksi perusteltua.

Nuorempien tutkijoiden työskentelyolosuhteet

Yliopistossa työskentelevien ja apurahatutkijoiden työskentelyolosuhteet sekä ansiotaso olivat hyvin samankaltaiset kuin edellisellä kerralla. Kuten aiemmin, huomiota herättävää on, miten heikosti vastaajat tuntevat yliopistojen palkkausjärjestelmän tai oman palkkauksensa perusteet, vaikka tulojen euromäärä on tiedossa. Etenkin kansainvälistäustaiset nuoremmat tutkijat vastaavat hyvin usein, etteivät tiedä palkkansa määrittelyssä käytettävää tehtävän vaatimustasoa tai henkilökohtaisen suorituksen tasoa.

Toinen silmiin pistävä seikka on vapaiden pitäminen tai pitämättömyys. Keskimäärin vastaajat arvioivat viikoittaiseksi työajakseen hieman päälle 39 tuntia. Jos he työskentelevät saman verran joka työviikko, heillä tulisi olla mahdollisuus pitää enemmän työstä vapaata – eli arkikielellä lomaa – kuin he kertovat pitäneensä. Kyselyn perusteella enemmistö (56 % vastaajista) oli pitänyt 4–6 viikkoa lomaa tai palkallista vapaata edellisen 12 kuukauden aikana. Yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstön vuosityöaika 1612 tuntia jaettuna 39 tunnin työviikkoihin tarkoittaisi hieman päälle 41 työviikkoa vuodessa. Näin laskien yliopistojen kokonaistyöajan piirissä oleville tulisi jäädä 10–11 työstä vapaata viikkoa vuodessa.

Apurahalla työskentelevät olivat pitäneet vapaita vieläkin vähemmän ja jopa 23 % apurahatutkijoista ei ollut pitänyt vapaata ollenkaan. Vapaiden pitämättömyys on mielestämme huolestuttava ilmiö, joka ei etenkään pidemmällä tähtäimellä tue työssä jaksamista ja hyvinvointia. Kuten olemme apurahatyöskentelyä koskevissa linjauksissamme (2024)^{xiii} todenneet, ”tutkimusrahoittajat, yliopistot, ohjaajat ja tutkimusryhmät voivat edistää tervettä työkuulttuuria ja kestävästä hyvinvointia muistuttamalla loman ja palautumisen tärkeydestä sekä tukemalla myös apurahatutkijoita työstä palautumisessa.” On tärkeää tiedostaa ja viestiä selkeästi, että apurahatutkijalla ei ole työajan seurantaa, eikä rahoittaja edellytä hänen työskentelevän ilman vapaata koko 12 kuukauden ajan, vaikka apuraha olisi 12 kuukaudeksi myönnetty.

Yleisesti ottaen kyselystä välittyy apurahalla työskentelyyn liitetty hyvin negatiivinen mielikuva ja kokemukset. Silti kysely paljastaa myös positiivisia muutoksia apurahalla työskentelystä. Näistä ensimmäinen ja huomattava muutos on, että lähes kaikki apurahalla toimivat kertoivat, ettei yliopisto peri heiltä työhuonevuokraa. Näin ollen Tieteentekijöiden suositus, ettei apurahatutkijoilta peritä työhuonevuokraa, näyttää edenneen hienosti. Toivomme tämän asiantilan nyt jäävän vakiintuneeksi käytännöksi. Apurahatutkijoiden tuotokset – julkaisut, valmistuvat tohtorintutkinnot ja muu tieteellinen ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus – kyllä korvaavat yliopistoille niiden järjestämät työtilat ja -välineet.

Tämän kertaisessa kyselyssä näyttää myös siltä, että apurahatutkijoiden tekemä muu työ ilman korvausta on vähentynyt. Voi olla, että monessa yliopistossa apurahatutkijoille myönnettyt osa-aikaiset työsopimukset ovat selventäneet tilannetta, eikä korvauksetonta työtä teetetä kuten ennen. Silti tilanne voisi olla parempi ja toivomme, että seuraavassa kyselyssä kukaan ei enää ilmoittaisi tekevänsä työtä ilman asianmukaista korvausta.

Yhteisrahoituksen (samanaikainen työsuhde ja apuraha) osalta on seurattava, mihin tämän joukon työmäärä ja työaika asettuu. Nyt yhteisrahoituksella toimivat raportoivat pidempää viikkotyöaika kuin muut vastaajat. Vaikka osa-aikainen työsuhde voi olla hyvä lisäansio apurahalla saataviin tuloihin ja selkeyttää tutkijan asemaa työpaikalla, ei mielestämme ole pidemmän päälle toivottavaa, että tämän rahoitus- ja työskentelymuodon työaika ja -määrä muodostuu kohtuuttoman kuormittavaksi.

Enemmistö apurahalla toimivista kertoi, että heillä on resurssi-, affiliaatio- tai muu vastaava sopimus yliopiston kanssa. Tällainen sopimus on kuitenkin yleisempi suomalaisten vastaajien keskuudessa kuin kansainvälistäustaisten. Onko tässäkin kyse siitä, että kansainvälistäustaisten tutkijoiden perehdytys työskentelyedellytyksiin ja oikeuksiinsa on heikompaa kuin suomalaisten tutkijoiden? Toinen mahdollinen selittävä tekijä voi olla se, että kansainvälistäustaisella EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevalla tutkijalla tulee oleskelulupaansa varten olla sopimus vastaanottavan tutkimusorganisaation kanssa (ns. *hosting agreement*), mikä saatetaan käytännössä mieltää korvaavaksi sopimukseksi.

Tieteentekijöissä toivomme, että etenkin nyt, kun väitöskirjatutkijoiden ja siten nuorempien tutkijoiden määrä tulee suomalaisissa yliopistoissa kasvamaan aiemmasta ja moni tutkijoista on kansainvälistäustainen, heidän perehdytyksensä hoidettaisiin huolellisesti ja siihen varattaisiin riittävästi aikaa. On kaikkien etu, että työntekijät ja tutkijat rahoitusmuodosta riippumatta tuntevat oikeutensa ja velvollisuutensa kunnolla. Tai vähintään tietävät, keneltä voivat kysyä ja mistä saavat vastauksen.

Akateeminen työttömyys ja puutteelliset ohjeet

Vastaajista 6,3 % oli vastaushetkellä työttömänä, mutta kuten edellä on todettu, työttömyyskokemukset ovat tätä yleisempiä ja työttömyyskaudet ovat myös suhteellisen pitkiä. Työttömyysjaksojen pitkittyminen kertoo ikävällä tavalla akateemisten rekrytointiprosessien ja tutkimusrahoituksen haun hitaudesta sekä siitä, että Suomessa tutkijoiden työmarkkinat ovat pienet. Työttömyyttä kohdanneilla vastaajilla oli usein negatiivisia kokemuksia työvoimapalveluista ja jopa ongelmia saada työttömyystukea. Osin ongelmat voivat liittyä siihen, että jatko-opinto-oikeuden omaavan tilanne työvoimapalveluissa vaihtelee sen mukaan, millainen on yksilön työhistoria tai jatko-tutkinnon suorittamisen tilanne.

Työttömyystukeen ei ole oikeutettu, jos jatko-opintoja suorittaa päätoimisesti. Mutta ohjeet siitä, miten erilaisia opintoja voi edistää mahdollisen työttömyyden aikana eivät nekään ole täysin selkeitä. Toivomme viranomaisilta selkeää viestintää ja ohjeita työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautuneille siitä, mitä sivutoiminen opiskelu voi tarkoittaa. Samalla haluamme liittona muistuttaa työvoimaviranomaisia siitä, että apurahalla työskentely ei ole verrattavissa yrittäjyyteen tai itsensä työllistämiseen. Kun apuraha päättyy, myös päätoiminen tutkimustyö päättyy, eikä yksilö ”turhaan” hakeudu työttömäksi työnhakijaksi.

Akateemisen yhteisön ongelmatilanteet

Tämän kertainen kysely sisälsi myös täysin uusia aiheita ja kysymyksiä. Halusimme keskittyä kokemuksiin akateemisesta ympäristöstä ja työyhteisöstä monesta eri näkökulmasta ja siksi kysyimme myös mahdollisista negatiivisista kokemuksista yhteisössä. Saamamme vastaukset koskien akateemisessa ympäristössä kohdattua kiusaamista, syrjintää ja seksuaalista häirintää avasivat ikävemmän näkökulman yliopistoyhteisöön, josta harvoin puhutaan. Koemmekin tärkeäksi herättää keskustelua myös tästä vaikeasta aiheesta. Tarkoituksenamme ei ole syyllistää, vaan vahvistaa akateemisen ympäristön avoimuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Kyselymme perusteella nuoremmat tutkijat kokevat epäasiallista kohtelua yleisimmin ohjaajien, esihenkilöiden ja varttuneempien kollegoiden toimesta. Hieman erikoista on, että epäasiallisen kohtelun taustalla mainittiin usein olevan vastaajan ikä. Seuraavaksi yleisimpiä syitä olivat sukupuoleen liittyvät tekijät, kieli tai muu asia kuten perhetilanne. Onko olemassa jokin tutkijan ihannetyyppi, ja jos (nuorempi) tutkija ei ikänsä, elämäntilanteensa tai taustansa perusteella vastaa sitä, hän joutuu kokemaan epäasiallista kohtelua työyhteisössä?

On tärkeää, että ohjaajat ja esihenkilöt tiedostavat akateemiseen työhön ja ympäristöön liittyvät herkkyydet ja osaavat ottaa omassa työssään huomioon ja käsitellä mahdolliset kielteiset kokemukset, joita esimerkiksi ohjaustilanteissa saattaa osapuol-

lille syntyä. Toisaalta yliopistojen on huomioitava omat rakenteelliset, etenkin hierarkiaan ja valtasuhteisiin liittyvät tekijät, jotka voivat negatiivisella tavalla vaikuttaa vuorovaikutustilanteisiin niin oppilaitoksen kuin työpaikan ja -yhteisön kontekstissa. Epäasiallisen kohtelun kokemuksilla voi olla vakavia seurauksia yksilön terveydelle ja hyvinvoinnille. Siksi on tärkeää, että yhteisönä pyrimme kitkemään tällaiset haittailmiöt ja mikäli havaitsemme ongelmia, käsittelemme ne asiallisesti ja osapuolia kuunnellen. Mahdollisissa ongelmatilanteissa yliopistojen on huolehdittava, että tutkimustyö ja tohtorintutkinnon suorittaminen on mahdollista saattaa asiallisesti loppuun.

Kysyimme ensimmäistä kertaa myös hyvään tieteelliseen käytäntöön (HTK) liittyvistä kokemuksista. Niin sanottuja HTK-loukkauksiin liittyviä kokemuksia esiintyi harvemmin kuin yleisempää epäasiallista kohtelua. Ero voi johtua siitä, että HTK-loukkausten määritelmät ja esimerkit ovat konkreettisempia ja rajatumia kuin omaan kokemukseen perustuva näkemys epäasiallisesta kohtelusta. Tutkimusetiikkaan ja hyvään tieteelliseen käytäntöön liittyvää koulutusta, ohjeita ja sääntöjä on myös selkeämmin saatavilla. Vaikka osalla vastaajista oli negatiivisia havaintoja ja kokemuksia myös HTK-asioihin liittyen, yleisesti ottaen tutkimuseettisen tilanteen voidaan katsoa olevan suomalaisessa tiedeyhteisössä melko hyvä.

Ainekset akateemisen uran vetovoiman vahvistamiseen

Edellisen kyselymme raportin (2021) lopussa kysyimme, millainen on tutkijanuran vetovoima. Tällä kertaa päätimme kysyä sitä suoraan nuoremmilta tutkijoilta. Loimme tätä varten laajan kysymyskokonaisuuden, jossa pyysimme vastaajia arvottamaan erilaiset työskentelyyn vaikuttavat tekijät ja miten ne heidän mielestään joko vähentävät tai lisäävät akateemisen uran vetovoimaa.

Akateemisen uran voimakkaimmiksi vetovoimatekijöiksi koettiin akateeminen vapaus, työn sisältö, työn itsenäisyys, työskentely työsuhteessa sekä lähiyhteisö ja kollegat. Tässä meillä on ne asiat, joista voimme olla iloisia ja joita haluamme vaalia myös tulevaisuudessa. Ylläpidetään ja vahvistetaan näitä positiivisia tekijöitä myös jatkossa!

Sen sijaan vastaajien mielestä akateemisen uran vetovoimaa heikentävät erityisesti kilpailu tutkimusrahoituksesta, työskentelyn määräaikaisuus, työskentely apurahalla sekä muihin työpaikkoihin ja tehtäviin verrattuna alhainen ansiotaso. Nämä eivät ole ollenkaan yllättäviä tuloksia. Asiaa ei pidä kuitenkaan ohittaa merkityksettömänä, vaan tarttua toimeen: näitä tekijöitä kehittämällä ja parantamalla voidaan huomattavasti vahvistaa akateemisen uran vetovoimaa.

Tieteentekijöiden näkökulmasta tämä tarkoittaa, että tutkimusrahoitukseen ja työskentelyyn tarvitaan huomattavasti enemmän vakautta. Tutkimusrahoitukseen panostetaan Suomessa tällä hetkellä kokonaisuutena paljon, mutta se ei jakaudu eri rahoittajille, organisaatioille tai tutkimusaloille tasaisesti. Liittona katsomme, että julkista T&K-rahoitusta tulee kohdentaa myös suoraan korkeakoulujen perusrahoi-

tukseen tutkijanurien vahvistamiseksi, ja etenkin monialaisesta perustutkimuksesta on pidettävä huolta. Samalla kun tohtorikoulutusmäärät lisääntyvät, T&K-rahoituksella on huolehdittava siitä, että tohtorintutkintoa vaativia T&K-tehtäviä avautuu laaja-alaisesti eri sektoreille.^{xiv}

Lisäksi tutkijanurien vetovoiman ja vakauden vahvistaminen edellyttää, että tutkimusrahoittajat luottavat tutkijoihinsa ja työnantajat sitoutuvat työntekijöihinsä siten, että heille taataan työsuhde, rahoitus ja työskentelyedellytykset koko suunnitellun hankkeen ajaksi. Apurahojen osalta tulee edelleen kiinnittää huomiota siihen, että työskentelyedellytyksiä ja asemaa osana työyhteisöä vahvistetaan ja selkeytetään sekä sosiaaliturvaa kehitetään huomioimaan paremmin apurahalla tehty työ. Lisäksi apurahojen rahallista arvoa tulee nostaa sellaiselle tasolle, että se aidosti mahdollistaa työskentelyn muusta palkkatyöstä ”vapaana”, kuten monen apurahoja myöntävän organisaation tavoitteena on. Yliopistojen osalta tulevalla työehtosopimuskierröksellä (keväällä 2025) tulee kiinnittää huomiota erityisesti nuorempien tutkijoiden palkka-kehitykseen, mikä laahaa pahasti muita sektoreita alemmalla tasolla.

TKI-panostuksilla on vahvistettava nuorempien tutkijoiden uranäkymiä

Uranäkymien osalta nuorempien tutkijoiden toiveet ja suunnitelmat näyttävät samansuuntaisina kuin aiemmin: yleisin kiinnostus kohdistuu yliopistoihin sekä julkisen sektorin työpaikkoihin, mutta myös yksityisen sektorin työllistymisvaihtoehdot ja yrittäjyys nähdään kiinnostavina. Huomionarvoista on, että mielenkiinto ammatikorkeakouluja kohtaan työnantajana on kasvanut.

Etenkin kansainvälistäustaisten vastaajien osalta on huomioitava, että heistä useampi näkee todennäköisempänä uran jatkumisen ulkomailla kuin Suomessa. Tämä asetelma koski sekä tutkimustehtäviä että muita tehtäviä. On luonnollista, että kansainväliset tutkijat ovat kiinnostuneempia uramahdollisuuksista ulkomailla, mutta Suomessa meidän on kiinnitettävä tähän huomiota. Tieteentekijöissä katsomme, että meidän tulee koko yhteiskunnan taholta tehdä määrätietoisia toimia sen eteen, että kansainvälistäustaiset osaajat työllistyvät ja kotiutuvat maahamme nykyistä useammin.

Lopuksi on todettava, että samaan aikaan, kun Suomessa tehdään politiikkatoimia ja lisätään julkista tutkimus- ja kehitystoiminnan rahoitusta siten, että TKI-panostukset voivat nousta neljään prosenttiin bruttokansantuotteesta 2030 mennessä, ei tämä vielä näytä vahvistavan nuorempien tutkijoiden mielikuvaa uranäkymistä ja tutkimustoiminnan tulevaisuudesta. Kyselymme vastaajista enemmistö oli huolestunut tutkimusrahoituksen yleisestä kehityksestä. Uskomme, että tässä korostuu jo pitkään vallinnut kokemus siitä, että tutkimusrahoitus ja panostukset jakautuvat hyvin eri tavoin eri aloille ja organisaatioille.

Etenkin humanististen ja yhteiskunnallisten alojen vastaajat, joita kyselyssämme on huomattava osuus, kokevat huolta omien alojensa ja samalla uranäkymiensä puolesta. Tieteentekijöissä katsomme, että etenkin valtion tutkimus- ja kehittämistoiminnan panostukset on tehtävä siten, ettei tutkimustoimintamme monipuolisuus suhteettomasti kapene, vaan tieteellisen toiminnan ja korkeimman osaamisen laadusta ja elinvoimasta pidetään huolta laaja-alaisesti.

8. VIITTEET

- i Opiskelijat ja tutkinnot, yliopistokoulutus.
Käytetty aina uusinta saatavilla olevaa tietoa (muuttujasta riippuen vuosi 2023 tai 2022).
- ii Mahdolliset En osaa sanoa/Ei koske minua -vastaukset on poistettu.
- iii En osaa sanoa/Ei koske minua -vastaukset on poistettu. Näissä väittämissä niiden osuus oli tavallista suurempi (jopa lähes kolmannes), sillä kaikkien työtehtäviin ei esimerkiksi opetus kuulu.
- iv Tässä esitelty vain ne tekijät, joissa ero on tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,05$).
- v Kuuden muuttujan Cronbachin Alfa on 0,777. Jos väittämä *Minulla on etätyöhön hyvin soveltuvat tilat, laitteet ja välineet* poistetaan, on Cronbachin Alfa viidellä muuttujalla 0,780. Koska väittämä on sisällöltään erilainen, tehdään summa-muuttuja viidellä muuttujalla ilman sitä.
- vi Kun väittämät on käännetty saman suuntaisiksi, kuuden muuttujan Cronbachin Alfa on 0,753. Minkään väittämän poistaminen ei paranna tulosta, joten summa-muuttuja tehdään kaikilla kuudella muuttujalla.
- vii Opiskelijabarometri 2022. Epäasiallisen kohtelun kysymyksissä vastausvaihtoehdot tekijän osalta olivat *muut opiskelijat; opettajat ja muu oppilaitoshenkilöstö*.
- viii Results from the largest European survey on gender-based violence in academia.
- ix Suomen- ja ruotsinkielisiä ulkomaan kansalaisia oli aineistossa niin vähän, että heidät on poistettu kuviosta.
- x Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023.
- xi Tutkimusetiikkaa koronan aikaan: Tutkimusetiikan barometri 2023.
- xii Uudistettu Eurooppalainen tutkijoiden peruskirja (2023).
- xiii Apurahalla töissä! Tieteentekijöiden linjaukset hyviin apurahakäytänteisiin yliopistoissa (2024).
- xiv Ks. Tieteentekijöiden lausunto (24.5.2024) valtion tutkimus- ja kehittämisrahoituksen käytön monivuotisesta suunnitelmasta.



TIETEENTEKIJÄT