



TATTE

Sisällä ja ulkona

Kyselytutkimus Tampereen yliopistossa
apurahalla tutkimusta tekeville

Sinikka Torkkola, Päivi Tyni

Sisällä ja ulkona
Kyselytutkimus Tampereen yliopistossa apurahalla tutkimusta tekeville

Copyright © Sinikka Torkkola ja Päivi Tyni

Tampere 2020

Tampereen yliopiston tieteentekijät Tatte ry

Kannen kuva: Jonne Renvall, Tampereen yliopisto

Sisällysluettelo

Tiivistelmä	1
Tiedettä apurahoin	2
<i>Kiitos</i>	3
Apurahatutkijan muotokuva	4
<i>Ikä, sukupuoli ja uravaihe</i>	4
<i>Tiedekunnat</i>	5
<i>Tutkimuskausien pituus ja apurahojen määrä</i>	6
<i>Sopimukset yliopiston kanssa</i>	8
<i>Työskentelyolosuhteet yliopistolla</i>	10
<i>Osallistuminen yliopiston toimintaan</i>	15
<i>Asema yliopistoyhteisössä</i>	18
Kohti yhdenvertaista tutkijuutta	22
Lähteet	24
Liitteet	25
<i>Liitetaulukot</i>	25
<i>Liite 1 kyselylomake</i>	31
<i>Liite 2 Tampereen yliopiston resurssisopimus</i>	36
<i>Tatten suositukset apurahatutkijoiden aseman parantamiseksi Tampereen yliopistossa 2020</i>	38

Taulukot tekstissä ja liitteissä

Taulukko 1: Vastaajien uravaiheet.....	4
Taulukko 2: Vastaajat tiedekunnittain ja resurssisopimukset tiedekunnittain.....	5
Taulukko 3: Apurahakuukausien määrät luokiteltuna.....	6
Taulukko 4: Tämänhetkinen työskentelytilanne.....	7
Taulukko 5: Vastaajien sopimukset yliopiston kanssa	9
Taulukko 6: Yliopiston tarjoamat resurssit	11
Taulukko 7: Vastaajien yliopiston julkaisutietokantoihin ilmoitetut julkaisut.....	18
Taulukko 8: Kuulumista vahvistavat tekijät	19
Taulukko 9: Kuulumista vähentävät tekijät	20
Taulukko 10: Vastaajien ikä sukupuolen mukaan.....	25
Taulukko 11: Vastaajan tiedekunta sukupuolen mukaan.....	25
Taulukko 12: Työskentely ennen yliopistojen yhdistymistä	26
Taulukko 13: Muutokset apurahatutkijoiden käytännöissä yliopiston yhdistymisen jälkeen	26
Taulukko 14: Apurahatyöskentelyä koskeva resurssisopimus tiedekunnittain	26
Taulukko 15: Onko mukana tiedekunnan sähköpostilistalla	26
Taulukko 16: Onko mukana yliopiston henkilökunnan sähköpostilistalla	27
Taulukko 17: Kutsutaanko tiedekunnan tilaisuuksiin	27
Taulukko 18: Myöntääkö tiedekunta matka-apurahoja tutkijoille	27
Taulukko 19: Onko myönnettäviin matka-apurahiin avoin haku	27
Taulukko 20: Tietääkö, miten matka-apurahoja haetaan.....	28
Taulukko 21: Julkaisujen ilmoittaminen yliopiston tutkimustietojärjestelmään	28
Taulukko 22: Osallisuuden tunne uravaiheen mukaan.....	28
Taulukko 23: Yliopiston työyhteisön osallisuuden tunne tiedekunnittain.....	29
Taulukko 24: Toimivia käytäntöjä -avovastaukset.....	30
Taulukko 25: Toimimattomia käytäntöjä -avovastaukset.....	30
Taulukko 26: Parannusehdotukset-avovastaukset.....	30

Tiivistelmä

Tampereen yliopiston tieteentekijöiden Tatte ry:n teettämässä kyselytutkimuksessa selvitetään Tampereen yliopistossa henkilökohtaisilla apurahoilla työskentelevien tutkijoiden työskentelyolosuhteita ja asemaa yliopistoyhteisössä. Huhti–toukokuussa 2020 suoritettuun kyselyyn vastasi 88 apurahatutkijaa. Heistä 55 työskenteli täysipäiväisesti apurahalla. Muut vastaajat työskentelivät osittain apurahalla ja osittain työsuhteessa joko yliopistolla tai muualla. 66 vastaajalla (75 %) oli resurssisopimus yliopiston kanssa.

Vastaajista suurin osa (71 %, N 20) oli tutkijanuran ensimmäisessä vaiheessa. Toisen uravaihteen tutkijoita oli vastaajista 20 (23 %). Kolmannen ja neljännen uravaiheen tutkijoita oli yhteensä kuusi (7 %).

Apurahalla työskentelevät tutkijoiden asemaa Tampereen yliopistossa määrittävät sekä materiaaliset että immateriaaliset tekijät. Resurssisopimus, jolla apurahatutkija sopii yliopiston kanssa eduista ja velvollisuuksista, oli kyselyyn vastanneista 75 prosentilla. Kyselyyn vastanneista apurahatutkijoista 63 prosentilla oli käytössään työhuone tai -piste maksutta. Vastaajista 16 prosenttia maksoi työhuoneen käytöstä yliopistolle. Käyttöoikeus it-palveluiden oli 82 prosentilla vastaajista. Tietokone oli maksutta käytössä 63 prosentilla vastaajista ja kulkukortti maksutta 75 prosentilla.

Immateriaalisista tekijöistä keskeisimpiä ovat yliopistoyhteisöön kuulumista osoittavat viestinnälliset ja toimintakulttuuriset käytännöt. Vastaajista 90 prosenttia kuului tiedekuntansa sähköpostilistalle, 61 ilmoitti saavansa kutsut tiedekunnan tapahtumiin. Vastaajista 70 prosenttia ilmoitti osallistuvansa yliopiston toimintaan rekisteröimällä julkaisunsa yliopiston tutkimustietojärjestelmään.

Kyselyn tulokset osoittavat, että henkilökohtaisilla apurahoilla työskentelevät tutkijat eivät ole yhdenvertaisessa asemassa Tampereen yliopistolla, sillä apurahatutkijoiden työnteon edellytyksiä ohjaavat käytännöt vaihtelevat tiedekunnittain ja oppiaineittain. Vastaajien eniten kritisoima epäkohta olikin eriarvoisuus palkkatyösuhteisten tutkijoiden kanssa. Toiseksi eniten kritisoitiin apurahatutkijan epäselvää asemaa yliopistolla ja kolmanneksi eniten huonoa tiedonkulkua.

Vastaajien mainitsemien toimivien käytäntöjen kärjessä olivat työhuone, it-palvelut ja välineet sekä työyhteisön toimintaan osallistuminen. Vastaajien parannusehdotusten kärjessä puolestaan olivat yhdenvertainen kohtelu, työtilojen saannin tasa-arvoistaminen sekä tiedonkulun parantaminen.

Kyselyn vastausten perusteella on selvää, että yliopistolla apurahatutkijoiden työntekemisen edellytyksiä ja asemaa koskevat edut ja velvollisuudet tulisi määrittää nykyistä selvemmin ja käytäntöjen tulisi olla läpinäkyvämpiä.

Tiedettä apurahoin

Henkilökohtaisilla apurahoilla työskentelevät tutkijat tekevät merkittävän osan suomalaisen tieteen tuloksista. Tilastoja apurahoilla työskentelevien tutkijoiden työstä ei ole olemassa, mutta säätiöiden tieteelle myöntämien apurahojen määrä kuvaa osaltaan apurahojen merkitystä. Suomalaiset säätiöt myöntävät vuosittain tutkimukseen apurahoja yli 200 miljoonaa euroa. Valtion ja Suomen Akatemian jälkeen säätiöt ovatkin kolmanneksi suurin tutkimuksen rahoittaja Suomessa. (Tiitta 2017, 204–205.)

Vaikka apurahatutkijat ovat työskennelleet vuosikymmeniä yliopistoilla, on heidän asemansa yliopistossa edelleen epäselvä. Samankin yliopiston sisällä käytännöt vaihtelevat: vain osalla apurahatutkijoista on käytössään työhuone tai työtila sekä tutkimukseen tarvittavat välineet ja pääsy samoihin resursseihin kuin työsuhteessa työskentelevillä tutkijoilla. Jotkut säätiöt myöntävät apurahojen ohella kulukorvauksia, joilla tutkijat maksavat omalle yliopistolleen työhuoneen ja -välineiden käytöstä (Väisänen 2020).

Vastikkeeksi yliopistoyhteisön jäsenyydestä ja saamistaan palveluista apurahatutkijat ovat lahjoittaneet julkaisunsa osaksi yliopistojen tulosta. Viime vuosina käyttöön otetuissa resurssisopimuksissa vaihtokauppa on tehty myös näkyväksi, kun on sovittu kirjallisesti apurahatutkijoiden eduista ja velvollisuuksista yliopistoyhteisöissä. Tilastoja henkilökohtaisilla apurahoilla tehtyjen julkaisujen määrästä ei kuitenkaan ole, sillä tutkijan suhdetta yliopistoon ei kirjata julkaisutietokantoihin. Tampereen yliopiston tieteen tekijöiden, Tatten kymmenen vuotta sitten tehdyn selvityksen mukaan ei-palvelusuhteessa¹ olevat tutkijat olivat kirjoittaneet 14 prosenttia yliopiston julkaisuista. Tutkijat, jotka eivät olleet virka- eivätkä työsuhteessa yliopistoon, tekivät tuolloin vuosittain noin sata henkilötyövuotta. Ei-palvelusuhteisista tutkijoista valtaosa työskenteli henkilökohtaisilla apurahoilla. Heidän lisäksi joukossa oli myös tutkijoita, jotka työskentelivät yliopiston tiloissa, mutta joiden palkan maksoi joku muu taho kuin yliopisto. (Rantanen & Torkkola 2009.)

Ennen vuoden 2010 yliopistouudistusta kaikki Tampereen yliopiston tiloissa työskennelleet tutkijat olivat täysivaltaisia yliopistoyhteisön jäseniä. Täysivaltaisuus merkitsi muun muassa vaalikelpoisuutta eli oikeutta äänestää ja asettua ehdolle yliopiston sisäisissä vaaleissa. (Rantanen & Torkkola 2009.) Vuoden 2010 yliopistouudistuksen valmisteluissa esitettiin johto- ja vaalisääntöjä, jotka olisivat tehneet apurahoilla työskentelevistä tutkijoista vaalikelvottomia yliopiston sisäisissä vaaleissa. Tatten selvitys ei-palvelusuhteisista tutkijoista oli osa kamppailua apurahatutkijoiden asemasta. Kamppailu oli tuloksekas ja apurahatutkijat määriteltiin tuolloisen Tampereen yliopiston säännöissä yliopistoyhteisön jäseniksi. (Tatte 2009.) Myös monissa muissa suomalaisissa yliopistoissa, kuten Helsingin, Lapin, Turun ja Vaasan yliopistoissa sekä Åbo Akademiassa, apurahatutkijat ovat vaalikelpoisia.²

Apurahatutkijoiden asemasta käytiin kamppailua Tampereen yliopistolla myös vuonna 2011, jolloin yliopisto suunnitteli tohtorikoulun tohtoriopiskelijoiden aseman muuttamista palkkatyösuhteesta apurahasuhteeksi. Muutosta perusteltiin sillä, että tutkijakoulun väitöskirjatutkijoille varattujen palkkarakojen muuntaminen apurahoiksi mahdollistaisi aiempaa useamman väitöstutkimustyön rahoittamisen. Jos yliopisto olisi muuntanut palkat apurahoiksi, yliopisto olisi säästänyt työnantajamaksuissa sekä muissa työteosta työnantajalle aiheutuissa kuluissa, kuten työterveys- ja työmatkakuluissa.

¹ Ennen vuoden 2010 yliopistolain uudistusta yliopiston työntekijät olivat pääsääntöisesti viranhaltijoita. Palvelusuhteella viitataan sekä virka- että työsuhteeseen.

² Apurahatutkijoiden vaalikelpoisuuden tiedot perustuvat Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestön, JUKOn pääluottamusmiesten valtakunnallisella sähköpostilistalla elokuussa 2020 käytyyn keskusteluun.

Väitöskirjatutkijoille muutos palkasta apurahalle olisi käytännössä merkinnyt sekä työntekeytymisen edellytysten heikkenemistä että ansiotason laskua. (Aamulehti 18.12.2011, Aikalainen 2011a ja b, Aviisi 2011, Tatte 2011, Torkkola 2011.) Tiukan väännön jälkeen yliopisto luopui apurahaperustaisen tutkijakoulun suunnittelusta. Luopumiseen vaikutti lainsäädäntö, joka kieltää työnantajaa kiertämästä työnantajalle kuuluvia velvoitteita teettämällä työtä apurahalla.

Apurahatutkijoiden asemaa yliopistolla tuleekin tarkastella osana yliopistoyhteisöä. Apurahatutkija on saanut rahan myöntäjältä lahjan, jota hän voi käyttää, kuten parhaaksi näkee. Tämä on olennainen ero työsuhteeseen, jossa työtä tehdään työnantajan määräysvallan alla. Apurahatutkijaa ei pitäisikään rinnastaa työntekijään. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö yliopiston olisi tarkoituksenmukaista tarjota apurahatutkijoille työhuone ja -välineet. Yliopistolle apurahatutkijat ovat erittäin edullisia, lähes ilmaisia tuloksentekijöitä, joiden työntekeytymisen edellytyksistä yliopiston kannattaa pitää hyvää huolta.

Vuonna 2020 Tampereen yliopistossa aloitettiin henkilöstöohjelman valmistelu. Ohjelmaan on kirjattu yhdeksi tavoitteeksi parantaa apurahatutkijoiden kiinnittymistä yliopistoyhteisöön. Tavoite on hyvä. On kuitenkin hyvä muistaa, että apuraha on tutkijalle annettu, tutkimuksen teon mahdollistava lahja eikä yliopistolla ole työnantajan direktiovaltaa apurahalla työskentelevän tutkijan työhön. Tutkija voi niin halutessaan lahjoittaa tutkimuksensa tulokset yliopistolle, joka vastavuoroisesti kiittää lahjasta jo etukäteen mahdollistamalla tutkimuksen tekemisen edellytykset.

Apurahatutkijoiden asemasta Tampereen yliopistossa tiedetään varsin vähän ja on ilmeistä, että apurahatutkijoiden asema, työskentelyolosuhteet sekä niihin vaikuttavat toimintakäytännöt vaihtelevat tiedekunnittain. Selvittääkseen apurahalla työskentelevien tutkijoiden asemaa Tatte teetti kyselytutkimuksen huhti-toukokuussa 2020. Kyselylomake on liitteessä 3. Verkkokyselyyn, joka oli avoinna 17.4.–3.5., vastasi kaikkiaan 88 henkilöä. Kyselyn suomenkieliseen versioon vastasi 80 ja englanninkieliseen versioon kahdeksan tutkijaa.

Heinäkuussa 2020 Mepco-henkilötietojärjestelmässä tehdyn tarkistuksen mukaan Tampereen yliopistossa oli voimassa 224 apurahatutkijan resurssisopimusta. Verrattuna heinäkuussa voimassa olleisiin resurssisopimuksiin kyselyn vastausprosentti on 39. Vastausprosentti on kuitenkin vain suuntaa antava, sillä kaikilla apurahalla työskentelevät eivät ole solmineet resurssisopimusta.

Kyselyn tilastollisesta analyysistä on vastannut Päivi Tyni. Avovastauksien erittelyn on tehnyt Sinikka Torkkola, joka on myös vastannut raportin kirjoittamisesta.

Kiitos

Tarve selvittää apurahatutkijoiden asemaa heräsi keväällä 2020. Tuolloin Tampereen yliopiston tieteentekijöiden, Tatten hallituksen kokouksissa keskusteltiin apurahatutkijoiden kokemuksista. Keskusteluissa huomattiin jälleen kerran, että tietoa apurahalla työskentelevien asemasta ja työskentelyolosuhteista oli saatavilla niukasti.

Selvityksessä käytetty kyselylomake rakentui Tatten hallitusten jäsenten yhteistyönä, kiitos Motolani Agbebi, Ahmed Farooq, Marko Juutinen, Emilia Luukka, Mikko Poutanen, Sanni Tiitinen ja Jaana Virta, jotka kommentoivat ja muokkasivat kyselyä. Kyselyn englanninnoksesta sekä käsikirjoituksen kommenteista kiitos Tatten puheenjohtaja Sanni Tiitiselle. Englanninnoksen tarkistuksesta kiitos Laura Tohkalle ja kannen valokuvasta Jonne Renvallille. Suurin kiitos selvityksen mahdollistamisesta kuuluu kuitenkin kyselyn kaikille 88 vastaajalle. Heidän vastaustensa perusteella on mahdollista näyttää, millaista on tehdä tutkimusta henkilökohtaisella apurahalla Tampereen yliopistossa.

Apurahatutkijan muotokuva

Apurahalla työskentely liittyy osaksi tutkijoiden sirpaleista työuraa, jossa apurahakaudet ja määräaikaiset työsuhteet vuorottelevat. Tieteentekijöiden liiton vuoden 2016 jäsenkyselyyn vastanneista lähes kolme neljästä vastaajasta (72 %) oli työuransa aikana työskennellyt apurahalla ja 44 prosentilla työsuhteita oli ollut työuran aikana 10 tai enemmän. Apurahalla työskentely on ollut tyypillistä väitöskirjatutkijoille. Viime vuosikymmenen aikana väitelleiden tutkijoiden työskentely apurahalla on myös lisääntynyt. (Puhakka & Rautapuro 2016, 24–32.)

Tatten kyselyyn vastanneiden taustatietojen tarkastelu osoittaa, että apurahatutkijoiden joukko on moninainen myös Tampereen yliopistolla. Apurahatutkijat eivät taustatiedoiltaan poikkea yliopistossa palkkatyösuhteessa tutkimusta tekevästä³. Apurahalla työskennellään kaikenikäisinä ja kaikissa uravaiheissa, joskin väitöskirjatutkijoilla työskentely apurahalla on muita tyypillisempää

Ikä, sukupuoli ja uravaihe

Apurahoilla työskennellään kaikenikäisinä: nuorimmat kyselyyn vastanneet ovat 25-vuotiaita ja vanhimmat yli 50-vuotiaita. Iän keskiarvo oli 38, mediaani 35 ja moodi 35 vuotta. Sukupuolensa ilmoittaneista vastaajista oli naisia 54 ja miehiä 30. (Taulukko 10: Vastaajien ikä sukupuolen mukaan)

Vastaajista suurin osa (71 %, N 62) oli urallaan ensimmäisessä vaiheessa eli väitöskirjatutkijoita. Seuraavaksi suurin ryhmä olivat urallaan kakkosvaiheessa eli tutkijatohtoreita, heitä oli vastaajista noin viidesosa (23 %, N 20). Vastaajista viisi (6 %) oli kolmannessa uravaiheessa eli yliopistotutkijoina tai yliopistonlehtoreina. Neljännessä uravaiheessa, kuten professorina, oli vain yksi vastaaja. (Taulukko 1).

Taulukko 1: Vastaajien uravaiheet

	%	N
Uravaihe I vaihe	71	62
II vaihe	23	20
III vaihe	6	5
IV	1	1
Kaikki	100	88

Apurahakausien vaikutusta tutkijoiden uraan ei ole selvitetty. Avovastauksissa nousee kuitenkin esiin epäily apurahalla työskentelyn negatiivisesta vaikutuksesta uraan.

(...) Apurahatutkijoiden on vaikea saada julkaisuja ja tätä kautta lisää apurahaa/työmahdollisuuksia, sillä he tekevät omaa tutkimusta, johon kuluu aikaa (vrt. hanketutkijoiden ryhmäjulkaisut). Apurahatutkijoiden on myös vaikea saada muita ansioita

³ Yliopiston henkilöstörakennetta kuvattiin ennen yliopistojen yhdistymistä henkilöstökertomuksissa. Säätiöyliopistossa henkilöstörakennetta kuvaavia tietoja julkaistaan aiempaa suppeammin, osana yliopiston toimintakertomusta.

CV:een, sillä hanketutkijat saavat opetettavakseen kursseja, helpommin matkarahoitusta konferensseihin sekä muita työmahdollisuuksia hankkeiden verkostojen kautta. (...) Apurahatutkijana yliopistoura näyttäytyy melko surkeana: korkeasti koulutettu tutkijanalku joutuu hyväksymään köyhyyden, jatkuvan epävarmuuden, ulkopuolisuuden ja arvottomuuden.

Tiedekunnat

Vastaajista suurin osa (35 %, N 31) teki tutkimustaan informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunnassa. Seuraavaksi suurin vastaajaryhmä oli yhteiskuntatieteiden tiedekunnasta (31%, N 27). Rakennetun ympäristön tiedekunnasta (BEN) ei ollut lainkaan vastaajia. Verrattuna heinäkuussa 2020 voimassa olleisiin resurssisopimuksiin informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunnan vastaajat painottuvat kyselyssä määräänsä nähden enemmän. Yhteiskuntatieteiden sekä lääketieteen ja terveysteknologian tiedekuntien apurahatutkijat ovat sen sijaan aliedustettuina kyselyssä. (Taulukko 2).

Taulukko 2: Vastaajat tiedekunnittain ja resurssisopimukset tiedekunnittain

	Kysely		Resurssisopimus	
	%	N	%	N
Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta (ITC)	35	31	21	48
Johtamisen ja talouden tiedekunta (MAB)	10	9	9	21
Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta (EDU)	5	4	5	11
Lääketieteen ja terveysteknologian tiedekunta (MET)	13	11	22	50
Rakennetun ympäristön tiedekunta (BEN)	0	0	1	2
Tekniikan ja luonnontieteiden tiedekunta (ENS)	7	6	4	8
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta (SOC)	31	27	38	84
Kaikki	100	88	100	224

Tutkimuskausien pituus ja apurahojen määrä

Yliopiston tutkijoiden urat rakentuvat tyypillisesti useista määräaikaista työsuhteista ja apurahakausista, joiden välissä on myös työttömyysjaksoja (Puhakka & Rautapuro 2016, 24–32). Tatten kyselyyn vastanneilla apurahakausien pituus vaihteli kolmesta kuukaudesta neljään vuoteen. Suurimmalla osalla vastaajista (72 %) apurahakauden kesto oli vuoden tai sitä vähemmän (Taulukko 3).

Taulukko 3: Apurahakuukausien määrät luokiteltuna

	N	%
0–6 kuukautta	14	16
7–12 kuukautta	49	56
13–18 kuukautta	5	6
19–48 kuukautta	17	19
Kaikki	85	97
Tieto puuttuu	3	3
Kaikki	88	100

Avovastauksissa tutkimusrahoituskausien sirpaleisuus näyttäytyy takkuilevina siirtyminä ja katkoksin tutkimuksen mahdollistavissa resursseissa.

Jos apuraha muodostuu pienemmistä pätkistä, resurssisopimusta pitää olla koko ajan uusimassa. Tutkijalla on pelko, että apurahakausien väliin tulee tauko ja yliopiston sähköpostin käyttöoikeus katkeaa. Usein on niin, että tutkimustyö on kesken ja sähköposti on tärkein viestintäkanava esimerkiksi julkaisujen kanssa.

Rahoituksen pätkittäisyydestä johtuen joutuu pyörittämään hirveää byrokratiarumbaa joka kerta kun rahoitus vaihtuu, käyttöoikeudet, kulkuoikeudet, vierailijasopimus yms yms.

Apurahalla tutkimusta tekevien näkökulmasta tuon tuosta katkolla oleva suhde yliopistoon näyttäytyy välinpitämättömyytenä, jopa syrjintänä. Yliopisto ei näyttäydä paikkana, jossa kannattaisi tutkimusta tehdä.

Apurahatutkijat putoavat kaikkiin mahdollisiin väleihin. Tuni-tunnus ei toimi, sähköpostioikeus on jatkuvasti katkolla, kirjautumaan ei pääse, ja kaikki tuntuvat unohtavan, että tällainenkin ryhmä yliopistolla on olemassa. Moni kollega on vienyt rahoituksensa muualle, koska vaikuttaa siltä, että Tampereen yliopisto ei edes halua apurahatutkijoita huomiinsa.

Väitöksen jälkeisen tutkimuksen kohdalla (erityisesti uuden yliopiston oloissa) tilanne on ollut huomattavasti hankalampi kuin jatko-opiskelijana vanhan yliopiston aikana. Projektitöiden loppuminen katkaisee kaikki oikeudet ja käytännössä pudottaa työyhteisön ulkopuolelle. Apurahalle siirtymiseen, vierailijasopimukseen ja yliopistokorvaukseen liittyvät käytännöt ovat erinomaisen sekavia.

Juuri tänään kuulin kollegastani, jolta affiliaatio oli otettu pois heti apurahakauden jälkeen. Hän päätyi hakemaan Suomen Akatemian rahoitusta toisen yliopiston kautta ja sai sen.

Avovastauksissa toivotaan yliopistolta ymmärrystä tutkimustyön pirstaleisuudesta ja ehdotetaan, että apurahakausien välissä tutkijat voisivat säilyttää kiinnittymisensä yliopistoon.

(..) apurahakausien välissä tutkijalla tulisi säilyä affiliaatio yliopistoon kirjastonkäyttö-oikeuksineen. Eli yliopiston tulisi ymmärtää nykyisen tutkimustyön pirstaleisuus ja pitää huolta myös niistä tutkijoista, joilla ei juuri nyt ole rahoitusta, mutta jotka hakevat aktiivisesti rahoitusta ja edistävät tutkimustaan esimerkiksi artikkeleita julkaisemalla.

Vuonna 2020 verottoman apurahan enimmäismäärä oli 23 376,45 euroa vuodessa eli 1948 euroa kuukaudessa. Vastaajien ilmoittamat apurahojen kuukausittaiset määrät vaihtelevat tuhannesta eurosta kolmeen ja puoleen tuhanteen euroon. 10 vastaajaa jätti vastaamatta saamansa apurahan määrää koskevaan kysymykseen. Vastaajien ilmoittaman kuukausittaisen apurahan keskiarvo on 2158 euroa, mediaani on 2083 euroa ja moodi, eli tyypillisin luku 2000 euroa.

Apurahalla työskentelevien tulot ovat pienemmät kuin samaa työtä palkattuina tekeillä. Kyselyn vastaajat vertaavatkin apurahaa palkkatuloihin ja toteavat tulon olevan pienempi kuin palkkatyössä.

My salary is lower than what I used to receive when I had a contract with the university.

Apurahahalla työskentelevien työn sirpaleisuutta lisännee myös apurahakausien aikana tehty, toimeentulolle välttämätön palkkatyö. Nuorille tutkijoille tehdyn kyselyn mukaan puolet apurahalla työskentelevistä katsoo, ettei apuraha turvaa riittävää toimeentuloa (Kokkonen ym. 2017 11-2). Tämän tutkimuksen vastaajista lähes neljännes teki kokoaikaisen apurahalla työskentelyn rinnalla palkkatyötä (Taulukko 4: Tämänhetkinen työskentelytilanne).

Tähän kyselyyn vastanneista selvästi yli puolet, 63 prosenttia (N 55) työskentelee täysipäiväisesti apurahalla. Osittain apurahalla ja osittain palkkatyösuhteessa työskentelee lähes kymmenen prosenttia vastaajista. Noin joka kymmenes tekee lisäksi ansiotyötä yliopiston ulkopuolella. (Taulukko 4: Tämänhetkinen työskentelytilanne.)

Taulukko 4: Tämänhetkinen työskentelytilanne

		%	N
Mikä seuraavista kuvaa tilannettasi parhaiten? Työskentelen tällä hetkellä:	Täysipäiväisesti apurahalla	63	55
	Osittain apurahalla ja osittain palkkasuhteessa yliopistoon	9	8
	Täysipäiväisesti apurahalla, lisäksi tuntityötä yliopistolla	7	6
	Apurahalla, mutta myös ansiotyötä yliopiston ulkopuolella	10	9
	Apurahalla, mutta myös ansiotyötä sekä yliopistolla että yliopiston ulkopuolella	6	5
	Osittain apurahalla, osittain opiskelija	2	2
	Osittain apurahalla, osittain työtön	2	2
	Kaikki	100	87

Suurin osa (72 %, N 63) tällä hetkellä Tampereen yliopistossa apurahalla työskentelevistä on työskennellyt apurahatutkijana joko Tampereen yliopistossa tai Tampereen teknillisessä yliopistossa ennen kuin nämä yhdistyivät (Taulukko 12). Vastaajien enemmistö, 41 prosenttia ei ole huomannut muutosta käytännöissä, 27 prosenttia on huomannut muutoksia (Taulukko 13).

Vastaajista 19 kuvaa avovastauksissa apurahantutkijan aseman muutosta yliopistojen yhdistymisen jälkeen. Näistä vastauksista viidessätoista kuvataan apurahatutkijan aseman heikentyneen ja käytäntöjen muuttuneen sekavaksi yliopistojen yhdistymisen jälkeen.

Apurahatutkijoiden asema on muuttunut paljon epävarmemmaksi ja tylymmäksi. Koska tahansa voi periaatteessa tulla lähtö. Tuntuu, että pitää kerjätä itselleen työpistettä yliopistolla. Valittaa ei voi siitäkään, että istuu kolmen hengen ahtaassa huoneessa, koska vaihtoehtona on siirtyminen ulos työyhteisöstä.

Kaikki on yleensä ottaen alkanut toimia huonommin. Vaikka monet käytännöt eivät ole muuttuneet, prosesseihin menee nykyään paljon enemmän aikaa ja yksinkertaisimmatkin asiat on väännettävä hallinnolle moneen kertaan rautalangasta.

Väitöksen jälkeisen tutkimuksen kohdalla (erityisesti uuden yliopiston oloissa) tilanne on ollut huomattavasti hankalampi kuin jatko-opiskelijana vanhan yliopiston aikana. Projektitöiden loppuminen katkaisee kaikki oikeudet ja käytännössä pudottaa työyhteisön ulkopuolelle. Apurahalle siirtymiseen, vierailijasopimukseen ja yliopistokorvaukseen liittyvät käytännöt ovat erinomaisen sekavia. Oletus on edelleen se, että projektityöt viimeistellään (esim. vertaisarvioinnin hitauden vuoksi) apurahakaudella (tai työttömänä), vaikka samalla apurahatutkijalta edellytetään tässä työssä tarvittavien työvälineiden käyttöön saamiseksi yliopistokorvauksen maksamista.

Muuttuneet käytännöt ovat saaneet jotkut vastaajista myös pohtimaan tulevaisuuttaan yliopistoyhteisön jäsenenä.

Omalla kohdallani sekoilu johti siihen, että työskentelen jatkossa apurahakaudet muualla kuin yliopistolla, enkä korjaa yhtäkään käsikirjoitusta tai vastaa yhteenkään projektisähköpostiin ilman työsopimusta. Ymmärrän, mihin tällainen linjaus vääjäämättä ennen pitkää johtaa ja olen siksi varautunut hankkimaan elantoni jatkossa muualta kuin yliopistolta.

Sopimukset yliopiston kanssa

Vaikka apurahalla työskentelevät ovat tulleet 2000-luvulla aiempaa näkyvimiksi suomalaisessa tiedeyhteisössä, on apurahatutkijoiden aseman yliopistoissa edelleen häilyväinen ja epävarma. Osassa yliopistoissa vakiintuneet käytännöt ja suulliset sopimukset on korvattu kirjallisilla sopimuksilla, joissa sovitaan apurahalla työskentelevän tutkijan saamista palveluista ja tutkimusten tulosten liittamisestä osaksi yliopiston tulosta. (Katainen 2017, 7–9; Kokkonen ym. 2017, 21–23.)

Tampereen yliopistossa käytössä olevalla resurssisopimuksella sovitaan niistä periaatteista, joita sovelletaan muun kuin työsuhteessa olevan henkilön yli 5 vuorokautta kestävään työskentelyyn yliopistossa. Sopimuksella voi saada käyttöoikeudet it-palveluihin, kirjastoon, työhuoneeseen, puheliimeen ja laboratorioon. (Liite 2.) Kolmella neljäsosalla vastaajista on yliopiston kanssa apurahatyöskentelyä koskeva resurssisopimus. Vastaajista 16:lla on joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja heistä viidellä on lisäksi resurssisopimus. (Taulukko 5.)

Taulukko 5: Vastaajien sopimukset yliopiston kanssa⁴

	%	N
Apurahatyöskentelyä koskeva resurssisopimus	75	66
Määräaikainen työsopimus	16	14
Ei mitään sopimusta yliopiston kanssa	11	10
Tuntiopettajan työsopimus	7	6
Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus	2	2

Määrällisesti eniten resurssisopimuksia on informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunnassa (N 22) sekä yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa (N 20). Kasvatustieteiden tiedekunnan kaikilla neljällä vastaajalla on resurssisopimus. (Taulukko 14.) Noin kymmenellä prosentilla (N 10) ei ole yliopiston kanssa minkäänlaista sopimusta. Nämä vastaajat jakautuivat tiedekunnittain seuraavasti:

- Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta (ITC) 3
- Lääketieteen ja terveysteknologian tiedekunta (MET) 2
- Yhteiskuntatieteiden tiedekunta (SOC) 5

Osa-aikaisella työsopimuksella työskentely takaa tutkijalle samat edut kuin kokoaikaisilla palkka-työsuhteilla tutkijoilla on. Yksi vastaajista pitää järjestelyä hyvänä:

Oma onneni on mahtava esimies, joka henkilökohtaisesti pitää huolen siitä, että jokaisella hänen ryhmänsä apurahatutkijalla on myös työsuhte yliopiston kanssa (mikäli apurahan säännöt sen sallivat), jolloin työtilat, kulkuoikeudet, työterveys yms. tulevat automaattisesti.

Osapalkkaus nähdään myös ongelmallisena, sillä palkkatyö voi viedä suuremman osuuden kuin mistä palkkaa maksetaan.

Pienellä prosentilla työskentely ei valitettavasti pidä useinkaan paikkaansa, vaan työtä edellytetään kuitenkin tehtävän koko 100% edestä, vaikka palkka ja sopimus sitten olisikin esim. 20%.

Avovastauksissa resurssisopimusta pidetään hyvänä käytäntönä.

Resurssisopimus on mielestäni käytäntönä selkeä. Ainakin omalla kohdallani olen resurssisopimukseen pohjautuen saanut käyttööni kaikki tarvittavat työvälineet (toimistotyöpiste, kulkuoikeudet ja perehdytys tarvittaviin laboratorioihin).

Yhdessä vastauksessa todetaan, että ”nykyisin resurssisopimuskäytäntö on ihan kiva, mutta käytäntö ei vastaa tuota aiempaa käytäntöä”. Vastaajan kokemuksen mukaan kiinnittyminen yliopistoyhteisöön oli aiemmin vahvempaa, sillä työhuone, henkilöstökokouksiin osallistuminen ja tuntiopetus kiinnittivät apurahatutkijan nykyistä enemmän yliopistoon.

⁴ Taulukkoon 5 on koottu vastaukset kysymykseen, minkälaisia sopimuksia vastaajilla oli yliopiston kanssa. Kysymys oli muotoiltu siten, että siihen saattoi valita useita vastausvaihtoehtoja. Näin ollen vastausjakaumista ei muodostu yhdessä sataa prosenttia. Taulukon prosenttiluvut on laskettu kokonaisvastaajamäärästä, joka oli 88.

Resurssisopimusten yleistymisestä huolimatta kysely osoittaa, että käytännöt ovat epäselviä. Kysymykseen toimimattomista käytännöistä noin joka viides vastaaja eli 23 prosenttia (N 20) vastaa olevansa epätietoinen omasta asemastaan (liitetaulukko 25). Vastaajien parannusehdotuksissa käytäntöjen selventäminen ja tiedonkulun parantaminen saa lähes parikymmentä mainintaa (liitetaulukko 26).

Useat avovastaukset osoittavat myös, että resurssisopimuksen solmimiskäytännöt voisivat olla nykyistä sujuvampia:

Resurssisopimuksen ja kulkuluvat yleensä saa, jos selviää kaikesta byrokratiasta. Aika vähän mitään hyvää sanottavaa.

Resurssisopimusten jatkaminen oli viimeisimmällä kerralla turhan byrokraattista. Minun tarvitsi tehdä uusi resurssisopimus ja koska olin saanut osa-aikaisen työpaikan yliopistosta, siirryin nauttimaan apurahaani vain osittain, jolloin vastaavasti sen käyttöaika kaksinkertaistui. Antamani selvitys omasta laskelmastani ja sähköpostikeskustelu säätiön toimiston kanssa eivät riittäneet, vaan minun piti osoittaa myös apurahasta jäljellä oleva summa. Se oli mielestäni hassua, sillä olin jo edellisen resurssisopimuksen samalla apurahalla.

Resurssisopimuksen alkuvaiheessa minulla ei ollut pääsyä yliopiston intraan, koska minut oli ohjattu tekemään sopimus, johon tätä oikeutta ei ilmeisesti kuulunut. Tämän vuoksi minulta puuttui pääsy moniin apurahatutkijan työhön vaikuttaviin resursseihin.

Vaikeat hallinnolliset käytännöt. Resurssisopimuksien ja muiden täyttely sekä kokemus hallinnollisesta ulkopuolisuudesta, joka vielä korostuu ja samalla saa yliopiston tuntumaan kalliilta ja välinpitämättömältä toimistohotellilta.

Työtila-asioiden ja resurssisopimusten kanssa on koko ajan haasteista, mitään jatkuvuutta ei tunnu olevan.

Lupien uusimisen tarve joka vuosi. Olen tehnyt väitöskirjan ja nyt postdoc-tutkimusta pääosin itse hankkimillani apurahoilla ja joutunut vuosittain perustelemaan yliopistolle, miksi minun pitäisi saada olla siellä tutkijana.

En tiedä, olisiko yliopistolla koottuja ohjeita resurssisopimuksella toimiville henkilöille, siis apurahalla tutkiville henkilöille. Jokin koottu lista olisi hyvä, sillä käytänteet tuntuvat muuttuvan niin usein, että vaikka alla olisi useampikin apurahakausi yliopistolla, koen, etten vieläkään tiedä, miten kaikki toimii tai kuka mistäkin vastaa.

Työskentelyolosuhteet yliopistolla

Viimeisen viidentoista vuoden aikana apurahatutkijoiden työskentelyolosuhteisiin on yhteiskunnallisessa keskustelussa kiinnitetty yhä enemmän huomiota. Osaan apurahoista kuuluukin henkilökohdallisen apurahan lisäksi yliopistokorvaus, joka on tarkoitettu korvaamaan yliopistolle aiheutuvia kuluja. Apurahoihin voi sisältyä myös erillinen osuus tutkimuksesta aiheutuviin kuluihin, kuten eläkemaksuihin, matkoihin, työhuoneen vuokraan ja työvälineiden hankintaan.

Työhuone ja työvälineet

Työhuone on yksi keskeisistä apurahatutkijan työn tekemisen edellytyksistä. Kyselyyn vastanneista 60 prosentilla on käytössään yliopistolla joko työhuone tai -piste. Yliopistolla kulkemisen mahdollistava kulkukortti oli kahdella kolmasosalla vastaajista. Kaikki apurahalla työskentelevät tutkijat eivät

halua työskennellä yliopistolla, vaikka työhuoneen saisivatkin. (Taulukko 6: Yliopiston tarjoamat resurssit

Taulukko 6: Yliopiston tarjoamat resurssit

	Kyllä, maksutta käytössä		Kyllä, erillisellä maksulla käytössä		On tarjolla maksutta, mutta ei käytä		On saatavilla erillisellä maksulla, mutta ei käytä		Ei osaa tai halua vastata		Kaikki	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
henkilökortti tai kulkukortti	64	75 %	5	6 %	1	1 %	2	2 %	13	15 %	85	100 %
työhuone tai työskentelypiste yliopistolla	51	61 %	13	16 %	3	4 %	8	10 %	8	10 %	83	100 %
matkapuhelin	16	22 %	1	1 %	5	7 %	10	14 %	40	56 %	72	100 %
tietokone	52	63 %	9	11 %	6	7 %	3	4 %	12	15 %	82	100 %
it-palvelut	69	82 %	4	5 %	0	0 %	2	2 %	9	11 %	84	100 %
jotakin muuta	11	19 %	1	2 %	0	0 %	2	3 %	45	76 %	59	100 %

Kyselyn avokysymyksissä toimivista käytännöistä ja parannusehdotuksista työhuonetta koskevat vastaukset ovat yleisimpiä. Kysymykseen toimivista käytännöistä 44 prosenttia vastaajista mainitsee työhuoneen. (Liitetaulukko 24.) Työhuoneen käyttöoikeus on myös parannusehdotusten kärjessä: kaikista vastaajista 15 prosenttia mainitsee parannusehdotuksissa työhuoneen saannin tasa-arvoistamisen. Lisäksi työhuoneen maksuttomuus mainitaan avovastauksissa toimivana käytäntönä.

Avovastausten perusteella työhuone ei ole vain työn tekemisen paikka, vaan työtilat myös asemoivat apurahatutkijat osaksi tutkijayhteisöä. Työhuone on osa prosessia, jossa kuuluminen yhteisöön rakentuu tai on rakentumatta.

Työpiste tai työhuone antaa työyhteisön, joka on tärkeää tutkimuksen teon kannalta.

Oikeus työhuoneeseen on hieno asia, samoin materiaaleihin ja kahvihuoneisiin. Nimi oman oven vieressä tuo yhteisöön kuuluvuutta (...)

Itse jouduin omasta oppialastani erilleen, jopa eri rakennukseen, joten integroituminen yhteisöön ei onnistu, kun ei ole kohtaamisia käytävillä ja kahvihuoneissa "oman väen" kanssa. Tämä on aiheuttanut sen, että työhuone on jäänyt vähemmälle käytölle kuin alun perin oli tarkoitus, sillä odotin apurahakaudelta juuri verkostoitumista.

Käytännöt työhuoneiden myöntämisestä apurahatutkijoille vaihtelevat tiedekunnittain. Kuten resurssisopimuskäytäntöjenkin kohdalla, vastaajat kritisoivat hallinnollista hitautta, byrokratiaa ja yhtenäisten linjausten puutetta. Se, millaisen vastauksen apurahatutkija työhuonetta koskevaan kysymykseensä saa, näyttää riippuvan vastaajasta.

Tieto tarvitsemastani työhuoneesta oli yllättäen kadonnut vastuuhenkilön vaihtumisen mukana, joten jouduin odottamaan minulle luvattua työhuonetta kuukauden ajan resurssisopimuksen ollessa jo voimassa.

Yhdellä suulla vierailijasopimus saatetaan myöntää, toisella vaaditaan yliopistokorvauksen maksamista huolimatta siitä, että kyse on projektityön tekemisestä palkatta ja kolmannella todetaan, että tilanne on aivan samanlainen kuin ennenkin.

Kun kyselyssä kysyttiin toimimattomista käytännöistä, 16 prosenttia vastaajista mainitsee työhuoneisiin liittyvät käytännöt (liitetaulukko 25).

Jouduin odottamaan työpisteen saamista, vaikka resurssisopimus oli tehty hyvissä ajoin ennen apurahakauden alkamista, Apurahatutkijoille varatussa työtilassa oli rikkinäiset huonekalut, jonka takia työpisteestä ei saanut ergonomista. Mielestäni on ihan ok, että useampi tutkija on samassa työtilassa. Työtilasta voisi kuitenkin tehdä sellaisen, että siellä voi oikeasti työskennellä.

Maksamastani keskimääräistä suuremmasta yliopistokorvauksesta huolimatta en saanut oppiaineesta työpistettä, vaan jouduin jatkamaan työntekemistä kotona ja kirjastossa. Kun otin asian esiin, oppiaineen johto perusteli asiaa työpistepulalla, vaikka huoneita ja työpisteitä oli vapaana (osa tutkijoista oli pitkäaikaisilla vierailuilla ulkomailla tai toisissa yliopistoissa ja yhdestä yhteishuoneesta oli jopa poistettu työpiste.

Monet vastaajat kokevat työhuoneiden myöntöperusteiden olevan epäselviä ja eriarvoistaviakin. Vastaajien kokemus on, että vaikka apurahatutkijat tekevät samaa työtä kuin palkkasuhteessa työskentelevät tutkijat, he saavat huonommat työtilat ja työvälineet kuin työsuhteessa työskentelevät.

Tunne tietynlaisesta "toisen luokan" työntekijästä on kasvanut muutaman vuoden aikana. Apurahatutkijana on joutunut toisiaan väliinputoajaksi järjestelmienkin suhteen. Resurssisopimus on aina katkolla eikä edes apuraha enää takaa 100% varmuudella työhuonetta eikä edes työpistettä, koska etusijalla ovat palkkatyöntekijät. Samaan aikaan on huoneita tyhjillään, koska liikkuvuusvaatimukset tuovat yliopistoon eri ajoiksi ihmisiä, jotka eivät ole huoneissa päivittäin.

Grant doctoral researchers have to pay the university for using the office space and other facilities but the salaried doctoral researchers don't need to pay for these facilities. They don't get extra money from the grant providers, rather grant providers just inform that out of 24000 you have to pay 1700 to the university. This profession is insecure.

Arvonlennuksen kyllä huomasi siirtyessä työsuhteesta apurahalle. Oma huone lähti alta siinä silmänräpäyksessä, toki toinen työpiste jaetusta työhuoneesta löytyi samantien, tosin eri kerroksesta. Kummalliseksi asian tekee se, että entinen huoneeni on siitä lähtien ollut tyhjillään.

Lisäksi yliopiston tapa periä osa apurahasta työhuonevuokrana on inhottava: yliopisto vie muutaman tonnin muutenkin jo pienestä vuosipalkasta. Mitätön summa yliopistolle, iso tutkijalle.

Joillakin vastaajille on ollut ongelmia toimistotarvikkeiden saannissa:

Apurahatutkijalla on ajoittain tarvetta kynille, kansioille yms. mutta niitä ei ole kunnolla saatavilla ainakaan Hervannan kampuksella. Toimistotarvikevarastoon ei ole pääsyä, eikä kirjakauppaa ole. Huono valikoima heikkolaatuisia toimistotarvikkeita kahvilan vieressä ei riitä.

Vastaajien eriarvoisuuden kokemusta voimistane se, että henkilökohtaisilla apurahoilla työskentelevät kokevat olevansa suuremmassa vastuussa tutkimusrahoituksen hankkimisesta kuin palkkatyösuhteissa työskentelevät tutkija.

Apurahatutkijat hankkivat itse elantonsa hakemalla apurahoja, mutta tekevät silti yliopistolle työtä, josta yliopisto käsittääkseni (rahallisesti) hyötyy, aivan kuten palkkasuhteessa olevien tutkijoidenkin työstä. Tästä huolimatta usein pienemmällä "palkalla" työtä tekevä apurahatutkija joutuu maksamaan pitkän pennin jaetusta työhuoneesta samalla, kun palkkasuhteessa oleva, täysin samankaltaista työtä tekevä kollega ei joudu maksamaan omasta, yksityisestä työhuoneestaan penniäkään (mikä tietysti onkin oikein ja loogista).

Sähköposti ja muut it-palvelut

Vastaajista 82 prosentilla on maksutta käytössä it-palvelut. Muutama vastaaja kertoo maksavansa palveluista. (Taulukko 6.) Vastaajista 38 prosenttia mainitsee it-palvelut vastatessaan kysymykseen toimivista käytännöistä (liitetaulukko 24).

Yliopiston tietokone on käytössä 60 prosentilla vastaajista, mutta puhelin vain noin joka viidennellä (Taulukko 6). Puhelinta ei mitä ilmeisimmin koeta niin tarpeelliseksi, sillä sitä ei avokysymyksissä hyvistä ja huonoista käytännöistä mainita kuin parissa vastauksessa osana luetteloa.

Avovastausten perusteella tietokoneen ja it-palvelujen saaminen on sujunut joillakin sutjakkaasti. Joillakin puolestaan on ollut ongelmia tietokoneen ja it-palveluiden saamisessa. Voimassa oleva resurssisopimukseen ei aina takaa katkeamatonta pääsyä it-palveluihin.

Päätöksiä tietokoneen ja työtilan saamisesta palloiteltiin sinne tänne, päätösten saaminen kesti eivätkä asioista vastaavat vastanneet tiedusteluihin välttämättä ollenkaan.

Sähköpostini on kertaalleen suljettu resurssisopimuksen vastaisesti ilman ennakkoilmoitusta "tilapäisen lisenssipulan" vuoksi. Tili oli jäädytetty viikonlopun yli siten, ettei sähköpostiin pystynyt edes lähettämään viestejä.

Rahoituskausien sirpaleisuus ja katkeilevat resurssisopimukset tuottavat tutkijoille hankaluuksi. Sähköpostin käyttöoikeuden katkeaminen välittömästi apurahakauden päätyttyä tuottaa tutkijoille ongelmia jatkorahoituksen hakemisessa ja muussa tutkimukseen ja julkaisemiseen liittyvässä kirjeenvaihdossa.

Jos apuraha muodostuu pienemmistä pätkistä, resurssisopimusta pitää olla koko ajan uusimassa. Tutkijalla on pelko, että apurahakausien väliin tulee tauko ja yliopiston sähköpostin käyttöoikeus katkeaa. Usein on niin, että tutkimustyö on kesken ja sähköposti on tärkein viestintäkanava esimerkiksi julkaisujen kanssa.

Näkyminen yliopiston verkkosivuilla ja tutkimustietokannoissa on tutkijoille tärkeää. Apurahalla työskentelevien osalta käytännöt vaihtelevat eivätkä kaikki apurahoilla työskentelevät voi osoittaa kiinnostumista yliopistoon viittaamalla yliopiston verkkosivuihin.

Meni 2,5 vuotta, että sain nimeni yliopiston sivuille. Onneksi tämä asia on korjaantunut. Oli noloa edustaa Tampereen yliopistoa konferensseissa ym. ja vastata kieltävästi, kun joku sanoi, että minuun voi varmaan ottaa yhteyttä niin, että yhteystietoni löytyvät edustamani yliopiston sivuilta.

Matka-apurahat

Matka-apurahojen myöntämistä pidetään hyvänä tapana tukea apurahatutkijoiden työtä. Yhdeksän prosenttia vastaajista mainitsee matka-apurahat avovastauksessaan toimivisa käytännöistä. (liite-
taulukko 24.) Avovastauksissa matka-apurahojen myöntämistä pidetään merkittävänä tukena:

Isoin asia, joka tulee mieleen, on tiedekunnan matka-apurahat. Niiden merkitys väitöskirjaa tekeväälle apurahatutkijalle on suuri, sillä suhteellisen pienestä apurahasta ei noin vain välttämättä irroteta tuhatta euroa (tai suurempaakin summaa) konferenssi-matkaan. Pidän matka-apurahoja merkittävänä kädenojennuksena apurahatutkijoille ja toivon, että tätä "etua" ei (väitöskirjaa tekeviltä) apurahatutkijoilta myöhemminkään evätä. Tämä vapauttaa apurahatutkijan myös siitä, että itse työskentelyapurahan päälle ei tarvitse erikseen hakea säätiöiltä matka-apurahoja.

(...) matkustamiseen Tampereen yliopistolla on apurahatutkijoillekin hyvät tuet, jos vain osaa hakea niitä (minulta ei ole rahoituksen vuoksi jäänyt yksikään työmatka toteutumatta apurahatutkijuuteni aikana, vaikka olen matkustanut aika paljon), (...)

Tiedekuntien matka-apurahakäytännöt ovat kuitenkin ilmeisen epäselviä. Lähes kolmannes vastaajista ei tiedä, myöntääkö tiedekunta apurahoja matkakustannuksiin tieteellisiin konferensseihin (liite-
taulukko 18). Vastaajille on myös epäselvää, järjestävätkö tiedekunnat avoimen, tutkijoille suunnatun haun matka-apurahoista. 40 prosenttia vastaajista ei tiedä avoimesta hausta (liitetaulukko 19). Vastaukset ovat osin ristiriitaisia, sillä 95 prosenttia tietää, miten matka-apurahoja haetaan. Näyttääkin siltä, että apurahatutkijoille suunnatut matka-apurahat sekoittuvat palkkatyösuhteisten tutkijoiden työmatkoista maksettaviin työehtosopimuksen mukaisiin korvauksiin. Sekaannusta lisännee sekin, että osalla tiedekunnista on tapana pyytää tutkijoilta etukäteisesityksiä tulevista matkoista. Monilla tiedekunnilla on kirjoittamattomia käytäntöjä siitä, kuinka monesti työntekijät voivat osallistua konferensseihin tiedekunnan maksamana. Epäselvyyttä aiheuttanee sekin, että ulkopuolisen rahoituksen projekteissa työskentelevien tutkijoiden matkakulut korvataan pääsääntöisesti projektien varoista. Avovastauksissa epäselviä matka-apurahakäytäntöjä kritisoidaan.

Esim. yliopistolta saadun matka-apurahan maksatus oli todella vaikeaa, kun asiaa ei hoitanutkaan matkasihteeri koska en ollut palkkalistoilla vaan tiedekunnan assistentti ja sitten vielä pompoteltiin eestaas "tämä ei kuulu minulle"-asenteella ja lopulta molemmille piti lähettää eri lomakkeita. Tämmöisiin asioihin menee tolkkottomasti aikaa ja tulee 2. luokan kansalaisen fiilis.

Nykyisessä järjestelmässä apurahalla työskentelevät väitöskirjatutkijat ovat myös luisumassa heikompaa asemaan kuin työsuhteiset tiedekuntien jakamien matka-apurahojen osalta.

Työterveyspalvelut

Yliopistotyöntäjän järjestämien työterveyspalveluiden käyttöoikeus on sidottu työsuhteeseen, joten apurahoilla työskentelevillä tutkijoilla ei ole oikeutta työterveyshuollon palveluihin. Työterveyspalveluiden tarve nousee kyselyssä esiin monessa eri kohdassa. Kysymykseen toimimattomista käytännöistä (liitetaulukko 26) työterveyspalveluiden puute mainitaan 17 kertaa. Apurahatutkijoiden aseman parannusehdotuksissa työterveys saa yhdeksän mainintaa (liitetaulukko 26). Työterveyspalveluiden puutetta käytetään avovastauksissa esimerkkinä epätasa-arvoisesta kohtelusta.

Tuntuu aivan käsittämättömältä, että apurahatutkijana en ole oikeutettu työterveyshuoltoon, vaikka Tampereen yliopisto kerää tieteellisistä julkaisuista ja yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta syntyvät hyödyt. Koen, että teen samalla intensiteetillä töitä

Tampereen yliopiston eteen kuin ollessani tiedekunnan palkkaama tutkija, mutta etuudet vain poistuivat käytöstä, kuten työterveyshuolto ja liikunta- ja kulttuurisetelit.

I have been disappointed to know that I am not eligible for the health services offered to scholars of the University. In my first year, when I was funded by an Academy of Finland project, the ease for health services made life a lot more easier than having to access public clinics with long queues.

(...) toki harmittaa, että ei saa liikuntaseteleitä tai työterveyshuoltoa, kuten palkalla olevat työkaverit.

The Health insurance provided by the university is lost

Osallistuminen yliopiston toimintaan

Materiaalisten työtekemisen edellytysten ohella tutkijan asemaan vaikuttavat käytännöt, jotka mahdollistavat osallistumisen yliopiston, tiedekunnan ja oppiaineen tapahtumiin ja tilaisuuksiin. Avovastauksissa toimivista käytännöistä kuuluminen työyhteisöön mainitaan 16 kertaa (liitetaulukko 24).

Osallistuminen todentuu sähköpostilistojen jäsenyytenä ja kutsuina seminaareihin, juhliin ja muihin tapahtumiin. Apurahatutkijat osallistuvat yliopiston toimintaan myös kirjaamalla julkaisunsa ja muut tieteelliset työnsä yliopiston tutkimustietokantaan.

Apurahoilla työskentelevien osallistuminen tiedekunnan ja oppiaineen toimintaan vaihtelee. Avovastauksista nousee esiin apurahatutkijoiden kokemus ulkopuolisuudesta. Vertailu aiempaan palkkasuhteiseen tutkijan työhön osoittaa epäyhdenvertaisia käytäntöjä olevan.

Unfortunately, we are as islands. We are not involved in departmental meetings, supervisory works and teaching courses.

Apurahatutkijat eivät ole osa työyhteisöä. Työskentelin aluksi väitöstutkijana työsuhteessa ja sen päätyttyä jatkoin samassa tehtävässä apurahalla. Putosin pois kaikilta s-postilistoilta, enkä saanut enää kutsuja esim. yksikön/tiedekunnan yhteisiin juhliin, tai muihin tapahtumiin. En kokenut enää olevani arvostettu osa työyhteisöä.

Sähköpostilistat

Olennaisinta osallistumisen edellytyksissä on tiedon saanti, joka tiivistyy erilaisten sähköpostilistojen jäsenyyteen. Kyselyyn vastanneista lähes kaikki, 90 prosenttia kuuluu tiedekuntansa sähköpostilistalle. (Liitetaulukko 15.)

73 prosenttia vastaa kuuluvansa yliopiston henkilökunnan sähköpostilistalle (liitetaulukko 16).⁵ Kysymyksessä toimimattomista käytännöistä, tiedonkulun puutteet saavat kolmanneksi eniten mainintoja, eli yhteensä 18 kappaletta. 21 Yhdessä avovastauksessa myös todetaan, että *yliopiston sisäisessä viestinnässä on nykyisin ihan kivasti huomioitu myös apurahatutkijat.*

Sähköpostilistalle kuulumattomuus tarkoittaa, että apurahatutkija jää paitsi olennaisista tiedosta.

Viestinnän kanssa on välillä vähän ongelmia, välillä joistain asioista tiedotetaan henkilökuntalistalla, jonka viestit eivät tule resurssisopimuksella työskenteleville.

⁵ Jaottelu tiedekunnan ja yliopiston sähköpostilistoihin ei ole aivan selvä. Koko yliopiston henkilökunnalle suunnattuja sähköposteja lähetetään hyvin harvoin eikä yliopistolla ole käytössä koko yliopiston henkilökunnan sähköpostilistaa. Jokainen voi tilata omaan sähköpostiinsa yhteenvedon yliopiston intran uutisista.

Käytännössä on tiedonkulun ulkopuolella, esim. oman yksikön sähköpostit eivät kulje eikä listoille liitetä. Verkostoa ei rakenneta aktiivisesti. Tietoa on kaivettava, ja siihen menee paljon aikaa.

Sähköpostilistoille pääseminen tai ulosjättäminen on vastaajien näkökulmasta selvä merkki eriarvoisesta kohtelusta. Joissakin tapauksissa näyttäisi myös siltä, että apurahalla työskentelevät olisi jätetty tarkoituksellisesti pois tiedonjakelusta.

Minulle tuli se tunne, että oppiaineen johdolla on jotain minua vastaan. Tunne vahvistui, kun minulle selvisi, että oppiaineella on omakin sähköpostilistansa, minulle oli kerrottu vain tiedekunnan listasta. En pitkään aikaan tiennyt edes oppiaineen yhteisistä kahvitilaisuuksista yms. En vielä ole päässyt oppiaineen opettajien listalle, vaikka olen antanut myös tuntiopetusta.

Some emails sent by department heads (that can be opportunities to all doctoral students) are sent to only to doctoral students who are university employees.

Tapahtumat

Tiedekuntien ja oppiaineiden niin vapaamuotoiset kuin virallisetkin tapahtumat ovat tutkijoille verkostoitumistilaisuuksia, joissa monet tutkimushankkeet ja yhteisjulkaisut saavat alkunsa. Käytännöt siitä, mihin tiedekunnan tai oppiaineen tilaisuuksiin apurahalla työskentelevät tutkijat kutsutaan vaihtelevat. Kysymykseen ”*kutsutaanko sinut tiedekuntasi henkilöstökokouksiin, juhliin, seminaareihin tai muihin tilaisuuksiin*” vastasi 61 prosenttia vastaajista myöntävästi ja 18 prosenttia kieltävästi. Vastaajista 20 prosenttia ei tiennyt kutsutaanko heitä kyseisiin tilaisuuksiin vai ei. (Liitetaulukko 17.) Epätietoisuus osallistumisoikeudesta nousee esiin myös vastauksissa toimimattomia käytäntöjä koskevaan kysymykseen.

Epäselvyyttä siitä, että onko tervetullut tiedekunnan vapaamuotoisiin tilaisuuksiin ym. muihin, joita s-postilistoilla tulee. On ihan älytöntä, että joutuu edelleen ajattelemaan, että olenko osa yhteisöä vai en.

(...) apurahatutkijoita ei oteta huomioon kaikissa talon tapahtumissa tai päätöksenteossa.

Opetus

Kyselyyn vastanneista kuudella on tuntiopettajan työsopimus. Avokysymyksissä apurahatutkijoiden toimivista ja toimimattomista käytännöistä palkattu opetustyö nousee esiin muutamassa vastauksessa. Yhtäältä palkkatyö nähdään velvollisuutena, josta maksettava korvaus on matala. Toisaalta palkattua opetustyötä arvostetaan siitä maksettavan korvauksenkin vuoksi.

Apurahatutkijoiden odotetaan olevan loputon työvoiman lähde, jolle pakollisten kursien opettaminen, tenttien tarkastaminen ja muut hanttihommat voidaan pientä korvausta vastaan kipata. Tämä tarjolla olevan sivutekemisen paljous hidastaa varsinaista väitöskirjatyötä.

Apurahatutkijoita ei myöskään tule käyttää opetuksen tai ohjauksen hätävarana, koska se ei kuulu heille.

Ei ole tarvinnut opettaa. Omasta tutkimuksesta olisi mukava toki luennoida ja pitää kursseja, mutta sitä mahdollisuutta ei aktiivisesti tarjota.

Tuntiopetuksista ja muista töistä maksetaan palkkaa tai palkkioita. Apurahatutkijoille tarjotaan extraksi opetustyötä yms. sen verran, kun niitä on sallittu tehdä apurahatyöskentelyn ohessa.

Tuntiopetuksista ja muista töistä maksetaan palkkaa tai palkkioita.

Apurahatutkijat haluavat opettaa paitsi palkan myös kokemuksen vuoksi. Parannusehdotuksissa opetustyön lisääminen mainitaan neljä kertaa (liitetaulukko 26). Avovastauksista on luettavissa, että opetustyötä pidetään tärkeänä uralla etenemisen kannalta. Jotkut vastaajat kritisoivat opetusmahdollisuuksien puutetta.

Apurahatutkijoiden on myös vaikea saada muita ansioita CV:een, sillä hanketutkijat saavat opetettavakseen kursseja (...)

Erityisesti opetukseen osallistuminen siis opettaminen on apurahatutkijoille huonosti järjestetty.

Participation in teaching: the opportunity is limited

Suomalaisissa yliopistoissa on ollut käytäntönä teetättää apurahatutkijoilla opetustyötä ilman palkkaa. Palkatonta työtä on perusteltu sanomalla sen olevan korvaus työhuoneesta ja muista työvälineistä. Nuorille tutkijoille suunnatussa kyselyssä 17 prosenttia vastaajista kertoo opettavansa ilman palkkaa. (Kokkonen ym. 2017, 21–22.)

Tässä kyselyssä muutama vastaaja kertoo tekevänsä opetus- tai ohjaustyötä palkatta. Kaksi on ilmoittanut ohjaavansa opinnäytetöitä. Heistä yksi sanoo ohjausta olleen kolme tuntia ja toinen sata tuntia. Lisäksi sata tuntia ohjannut kertoo tehneensä muuta opetustyötä 16 tuntia. Lisäksi yksi vastaaja kertoo tehneensä 50 tuntia assistentin töitä.

Pienimuotoista, muutamaa tuntia vuodessa, omaan tutkimukseen liittyvä opiskelijoiden opinnäytteiden ohjausta voidaan pitää osana kollegiaalista toimintaa. Sen sijaa sata tuntia palkatonta ohjausta on selvästi työtä, jonka teettäminen palkatta nostaa esiin kysymyksen hyväksikäytöstä ja vastuusuhteista. Koska apurahatutkijalla ei ole virallista suhdetta yliopistoon työntekijänä, niin ongelmaksi nousee se, kuka vastaa, jos ohjauksessa tai opetuksessa tapahtuu virhe tai jos opiskelija valittaa saamastaan ohjauksesta tai opetuksesta.

Julkaisut

Julkaisuillaan apurahalla työskentelevät tuottavat yliopistolle tulosta, jonka perusteella yliopistoa arvioidaan niin kansainvälisissä arvioinneissa kuin opetus- ja kulttuuriministeriön rahanjaossakin. Vastaajista noin 70 prosenttia ilmoittaa julkaisunsa yliopiston tutkimustietojärjestelmään (liitetaulukko 21). Kysely ei kerro syytä siihen, miksi osa vastaajista ei ole ilmoittanut julkaisujaan. Todennäköistä on, että he ovat väitöskirjatutkijoita, joilla ei vielä ole ollut mitään ilmoitettavaa. Syynä voi olla myös se, ettei apurahatutkijalla ole ollut oikeutta viedä julkaisujaan järjestelmään.

Jotkut kollegat törmäsivät joskus tilanteeseen, että eivät päässeet itse päivittämään tietojään SoleCrisiin eli ikään kuin ulossulkemista tietyistä oikeuksista.

Taulukko 7: Vastaajien yliopiston julkaisutietokantoihin ilmoitetut julkaisut

	N
Artikkeli tieteellisessä aikakauslehdessä	86
Artikkeli konferenssijulkaisussa	20
Artikkeli kokoomateoksessa	21
Tieteellinen erillisteos	7
Toimitettu teos	9
Väitöskirja	9
Artikkeli ei-tieteellisessä aikakauslehdessä	18
Ei-tieteellinen erillisteos	7
Artikkeli sanomalehdessä	23
Artikkeli tai muu kirjoitus verkossa	53
Muu audiovisuaalinen tallenne	5
Radio- ja televisio-ohjelma	6
Muu suojattu keksintö, kuin patentti	2
Tietokoneohjelma	3

Yliopiston tutkimustietokantaan ei merkitä julkaisun tekijän suhdetta yliopistoon, joten sitä, miten paljon yliopiston tulokseksi laskettavista julkaisuista on tehty apurahakaudella ei ole tiedossa. Varsinkin kansainvälisissä tieteellisissä lehdissä julkaisuprosessit kestävät vähintään useita kuukausia, usein yli vuodenkin, joten apurahakausi tai tutkimusprojektin rahoituskausi saattaa olla päättynyt ennen kuin tulokset julkaistaan. Onkin mahdollista, että Tampereen yliopistolla tehdyn päättyneen tutkimushankkeen julkaisut eivät kirjaudu yliopiston tulokseksi, koska kirjoittajalla ei enää julkaisuuhetkellä ole resurssisopimusta tai työsuhdetta yliopistoon. Useimmat vastaajat ilmoittavat vienneensä järjestelmään 1–3 kappaletta joitakin julkaisutyppejä. Kyselyssä ilmoitettuja julkaisuja on kuitenkin vaikea verrata toisiinsa, sillä vastaajien ilmoittamien julkaisujen ilmestymisvuotta ei kysytty. On ilmeistä, että osa vastaajista on kirjannut kaikki julkaisunsa, osa vain osan. Taulukon seitsemän suuntaa antavat luvut kuitenkin osoittavat apurahalla työskentelevien tutkijoiden merkitystä yliopiston tieteellisissä tuloksissa.

Asema yliopistoyhteisössä

Apurahatutkijoiden kokemus yliopistoyhteisöön kuulumisesta ei ole kovinkaan vahva. Vastaajista vain hieman yli puolet kokee olevansa yliopistoyhteisön jäsen. 46 vastaajaa (52 %) vastaa myöntävästi kysymykseen kuulumisesta yliopistoyhteisöön. 21 vastaajaa (24 %) vastaa kysymykseen kieltävästi. Samoin 21 vastaajaa ilmoittaa, ettei osaa sanoa, kuuluuko yliopistoyhteisöön vai ei. Yliopistoyhteisön kuulumisen lisäksi vastaajilta kysyttiin myös kuulumista tutkijaryhmään. Vastaajista 10 vastaa kuuluvansa tutkijaryhmään, kuusi ilmoittaa, ettei kuulu ja kaksi ilmoittaa, ettei tiedä.

Tiedekuntien välillä on jonkin verran eroja. Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunnan apurahalla työskentelevistä 39 prosentti vastaa, ettei tunne kuuluvansa yliopistoyhteisöön. Yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan vastaajista näin vastaa 11 prosenttia. (liitetaulukko 23.) Yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan vastaajista 37 prosenttia vastaa kysymykseen kuulumisesta yliopistoyhteisöön, ettei osaa sanoa. Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunnan apurahatutkijoista 16 prosenttia vas-

taa, ettei osaa sanoa. Avovastauksissa nouseekin esiin yliopistoyhteisöön kuulumisen tunteen mo-
niulotteisuus. Vastaajista 11 kirjoittaa kuuluvansa tutkijayhteisöön, mutta ei yliopistoon. Näin kirjoit-
taneista kuusi on vastannut myöntävästi kysymykseen kuulumisesta yliopistoyhteisöön, kaksi kieltä-
västi ja kolme on vastannut ei osaa sanoa.

*Oman alan tutkimuskeskus yrittää ottaa apurahatutkijat osaksi työyhteisöä, mutta apurahatutkija maksaa itse kaiken Melalle ja joissain tapauksissa myös yliopistolle, eikä saa mitään työntekijän etuuksia, joten en yliopistopolitiikan puolesta koe kuulu-
vani osaksi työyhteisöä, kun ero työsuhteisten ja apurahatutkijoiden kohtelussa on
niin selkeä.*

*Tunnen olevani osa sitä muista väitöskirjatutkijoista koostuvaa yhteisöä, jonka olen itse
ympäriini luonut. Laajemmin ottaen en koe olevani osa yliopiston työyhteisöä.*

*Koen olevani, kollegat pitävät osana yhteisöä, mutta byrokratia antaa usein ymmärtää
muuta.*

Yliopistojen yhdistymisen vaikutuksesta kuulumisen kokemukseen kirjoittaa viisi vastaajaa. Heistä
kaksi on vastannut kieltävästi kuulumisesta yliopistoyhteisöön ja kolme myöntävästi. Sanalliset ku-
vaukset yhdistymisen vaikutuksista ovat kriittisiä.

*Kuulun ensisijaisesti omaan oppiaineeseeni, joka on varsinainen työyhteisöni. Var-
sinkaan yliopistoyhdistymisen jälkeen Tampereen yliopisto ei ole instituution, johon
kuulumista koen tai haluan muille viestittää.*

*Uudistusten myötä oma tutkimuskeskukseni on ajettu alas, oma tieteenalani on lope-
tettu, ja tässä uudessa tiedekunnassa ei saa edes kutsua pikkujouluihin. Hirveän vai-
kea ajatella olevansa enää osa yliopistoa, ainakaan yhteisöllisessä mielessä.*

Uravaiheittain tarkasteltuna erot yliopistoyhteisöön kuulumisesta ovat pienet (liitetaulukko 22). Avo-
vastausten perusteella kuulumisen yliopistoyhteisöön rakentuu käytännöissä, jotka tuovat yhteen
tutkijoita. Väitöskirjatutkijoiden kiinnittymistä yliopistoyhteisöön näyttäisi vahvistavan tutkijakoulutuk-
sen viestintä ja tapahtumat.

*Olen osa yliopiston työyhteisöä vähintäänkin väitöskirjatutkijan roolissa, koska olen
tutkijakoulun ja jatko-opiskelijan opetuskoordinaattorin viestien kohderyhmää ja saan
kutsuja koulutuksiin yms. Jos mieltäisin asiaa pelkästään apurahatutkijan roolissa niin
en tuntisi olevani yhtä vahvasti osa yliopiston työyhteisöä, koska olisin ns. anojan
roolissa ja pitäisi aina uuden rahoituksen alettua pyytää uudelleen lupaa liittyä yhte-
isöön, vaikka periaatteessa voisin tehdä tutkimusta opintorahalla yms. jatko-opiskeli-
jan roolissa.*

Vastaajista 72 perustelee vastaustaan kuulumisesta yliopistoyhteisöön. Keskeisiä perusteluja
myönteiselle vastaukselle yliopistoyhteisöön kuulumisesta ovat yhdenvertaisuuden kokemus sekä
kuulumista vahvistavat käytännöt. 19 vastaajaa kuvaa kuulumistaan yleisellä kokemuksella yhden-
vertaisuudesta. (Taulukko 8.)

Taulukko 8: Kuulumista vahvistavat tekijät

	N*
Kokemus yhdenvertaisuudesta	19
Yhdenvertaisuutta tuottavat käytännöt	18
Osa-aikainen työsuhte apurahan rinnalla	4
Kuulumista vahvistava oma toiminta	9

*N kuvaa, kuinka monta vastaa on avovastauksessaan maininnut kyseisen perustelun kuulumisesta yliopisto-yhteisöön

Vastaajista 18 puolestaan mainitsee erilaisia käytäntöjä, jotka vahvistavat kuuluvuuden tunnetta. Yhdeksän vastaajaa nostaa esiin oman toiminnan, jonka myötä kuuluvuus on vahvistunut. Neljä vastaajaa perustelee osittaisella työsuhteella kuuluvuuden tunnetta. Yksi vastaaja toteaa osittaisen työsuhteen tuovan etuja, joita ei kokonaan apurahalla työskentelevillä ole. Myös työhuoneen merkitys nousee esiin perusteluissa kuulumisesta. (Taulukko 8.)

Oppiaineeni on pieni ja yhteisöllinen, joten kaikki tutkimusta tai opetusta tekevät ovat osa yhteisöä rahoituksen muodosta riippumatta.

Yliopisto ja tiedekunta tiedottavat kiitettävästi ja olen ollut äänioikeutettu ja minutkin kutsutaan monenlaisiin tilaisuuksiin tiedekunnan joulujuhla mukaan lukien.

Minulta on esim. pyydetty kirjoituksia julkaistavaksi eri yhteyksissä oman tutkijaintres-sini ansiosta. Tämä on saanut tuntemaan, että työni on noteerattu yhteisössä.

Olen itse sosiaalisesti aika aktiivinen ja touhusin ennen apurahakautta osana työyhteisöä, joten työsuhteen laadun muuttuminen ei suuresti tätä muuttanut, etenkin kun vuoden jälkeen palasin jo 50-50 työsuhteeseen.

Koska minulla on myös työ sopimus yliopiston kanssa, olen osa sitä siinä missä muutkin. Myös esimieheni on loistava ja hän pyrkii ottamaan huomioon ja ryhmäyttämään kaikki tutkimusryhmän jäsenet rahoitustavasta huolimatta.

Taulukko 9: Kuulumista vähentävät tekijät

	N*
Kokemus epäyhdenvertaisuudesta	13
Epäyhdenvertaisuutta tuottavat käytännöt	13
Yhteistyöverkostojen puute	9
Yhteistyöverkostojen Työskentelypaikka (etätyö, työhuone erillään muusta tutkijayhteisöstä)	7

*N kuvaa, kuinka monta vastaa on avovastauksessaan maininnut kyseisen perustelun kuulumisesta yliopisto-yhteisöön.

Vastaajista 13:lla on kokemus epäyhdenvertaisuudesta. Samoin 13 vastaajaa kuvaa epäyhdenvertaisuutta tuottavia käytäntöjä. Yhteistyöverkostojen puutteen mainitsee yhdeksän vastaajaa kuulumattomuuden perusteluissa, etätyön tai työhuoneen sijainnin erillään seitsemän vastaajaa. (Taulukko 9.)

Tunnen itseni jatkuvasti ulkopuoliseksi suhteessa palkattuun henkilöstöön. Minulle ei kuulu moniakaan etuja ja yliopistolle tullessani koin, että olin vain resurssien (työpiste ym.) kuluttaja. Ei kontakteja kehenkään, koska kukaan ei ole kiinnostunut. Edes suositusta apurahahakemukseen ei saa.

Olen täysin ulkokehällä laitoksellani tehtävästä tutkimuksesta, en edes tunne suuriakaan osaa muista väitöskirjatutkijoista. Joihinkin olen tutustunut, oman aktiivisuuteni ansiosta esim. kansallisissa seminaareissa (en yliopistolla).

Opintosuunnassamme on selkeä kahtiajako apurahalla työskentelevien ja yliopistoon palkattujen väitöskirjatutkijoiden sekä muun opetushenkilöstön välillä. Tutkijayhteisö ei oikein tunne minua, koska työskentelen etänä. En tiedä, mihin kokouksiin ja tilaisuuksiin olen tervetullut. Koska naamani on vieras, minun on todennäköisesti vaikeampi päästä mukaan erilaisiin projekteihin. En oikein tiedä, mistä yhteisössä puhutaan ja mitä sinne kuuluu. Tunnen huonosti esimieheni ja kollegani. Saan vain vähän vertaistukea.

Kuulumattomuuden kokemus nousee esiin myös avovastauksissa toimimattomista käytännöistä. Kysymykseen yliopiston toimimattomista käytännöistä eniten mainintoja on epätasa-arvon kokemuksista. 43 vastaajaa, 49 prosenttia kaikista vastaajista kuvaa kokemusta epätasa-arvosta verrattuna palkkatyösuhteisiin tutkijoihin. Seuraaviksi eniten mainintoja toimimattomista käytännöistä ovat maininnat epäselvistä käytännöistä. Näitä mainintoja on yhteensä 20 kappaletta, 23 prosenttia kaikista maininnoista. (Liitetaulukko 25.)

Kyselyyn vastanneiden parannusehdotuksista arvostuksen ja yhdenvertaisen kohtelun lisääminen mainitaan 39 kertaa, mikä on 44 prosenttia kaikista parannusehdotuksista (liitetaulukko 26).

Apurahatutkijan asema tuntuu olevan usein epäselvä ja epätasa-arvoinen. Jo tittleleistä lähtien tehdään eroa apurahatutkijoiden ja palkallisten tutkijoiden välille: oma tittelini on "apurahatutkija", mutta kaltaisillani väikkärintekijöillä, jotka ovat jonkinlaisessa työsuhteessa, nimitys on "väitöskirjatutkija". Miksi minun työtäni halutaan määrittää sillä, mistä "palkkani" tulee, mutta kollegan työtä määritetään sillä, mitä hän tekee siis väitöskirjaa?

Eriarvoisuus väitöskirjaa tekevien, yliopistoon palkattujen kollegoiden kanssa. Tällä viittaan esimerkiksi eriarvoisuuteen tiedonkulussa, opettamismahdollisuuksissa sekä ylipäättään väitöskirjaprosessin edistämismahdollisuuksissa.

I feel like a second-class staff member: we are often expected to behave in the same way as fully-contracted staff (in fact maybe expected to do more as a way of "proving" ourselves) and are given the same responsibilities, but the support is not at the same level. There are many programmes or services which are only available to fully-contracted staff and if we require support or access to certain IT systems we have to go through a long process of justifying our needs when, in fact, we are doing the same work as permanent staff members. Actually, I think we bring more to the university as we are, effectively, finding money to pay for our own work, with the university incurring less responsibilities (tax, health insurance, etc.) and earning money for the university, whether in providing teaching/supervision, or publishing in journals (as the university receives money from the government based on our publications).

Monissa avokysymysten vastauksissa nousee voimakas epätasa-arvon, jopa suoranaisen syrjinnän kokemus. Vastaajat kertovat kokemuksista, joiden mukaan palkkatyösuhteessa tutkimusta tekevät saavat paremmat, niin materiaaliset kuin immateriaaliset, työntekemisen edellytykset. Kuva ei kuitenkaan ole näin yksilotteinen, sillä samat vastaaja kuvaavat sekä epäyhdenvertaisuuden ja kuulumattomuuden kokemuksia että yhdenvertaisuuden ja kuuluvuuden kokemuksista. Yliopistoyhteisössä ja yliopiston apurahatutkijoita koskevissa käytännöissä olennaista näyttäisikin olevan käytäntöjen seurausten vaikutusten tunnistaminen ja korjaustarpeen tunnistaminen.

Kohti yhdenvertaista tutkijuutta

Apurahalla työskentelevät tutkijoiden asemaa Tampereen yliopistossa määrittävät sekä materiaaliset että immateriaaliset tekijät. Sekä konkreettiset työntekemisen edellytykset, kuten työhuone, tietokone, it-palveluiden käyttöoikeudet ja matka-avustukset, että yliopistoyhteisöön kuulumista osoittavat viestinnälliset ja toimintakulttuuriset käytännöt toimivat joskus hyvin ja joskus huonosti.

Työntekemisen edellytysten näkökulmasta apurahatutkijat ovat eriarvoisessa asemassa: yhdet saavat tarvitsemansa työtilat ja välineet käyttöönsä sutjakkaasti, toiset joutuvat vääntämään epäselvien käytäntöjen kanssa ennen kuin saavat tarvitsemansa resurssit, kolmannet saavat käyttöönsä vain osan tarvitsemistaan resursseista. Apurahatutkijat pitävät myös työterveyspalveluiden sekä kulttuuri- ja liikuntaedun puuttumista merkinä epäyhdenvertaisuudesta. Yliopisto voisikin selvittää, miten apurahatutkijat pääsisivät työterveyshuollon palveluiden piiriin. Lisäksi voisi selvittää, olisiko yliopistolle mahdollista tukea apurahatutkijoiden työkyvyn ylläpitämistä kulttuuri- ja liikuntaeduin.

Epäselvät, epätasa-arvoistavat käytännöt ovat saaneetkin jotkut vastaajat pohtimaan tutkijuutta ja kysymään, miksi tutkimuksen rahoituksen tapa määrittää niin voimakkaasti tutkijan asemaa yliopistoyhteisössä.

Syyt eriarvoistaviin käytäntöihin juontuvat tiedekuntien, kenties yksittäisten oppiaineiden toimintatavoista. Resurssisopimuksista huolimatta apurahatutkijat kohtaavat usein hallinnollisia ongelmia, joiden ratkomiseen on vaikea saada apua. Ikävimmillään monet kokevat tulevaisuuden pallotelluiksi henkilöltä toiselle. Ongelmien ratkaisutkin saattavat olla sattumanvaraisia: se, kuka tai mikä taho asiaa käsittelee, näyttäisi vaikuttavan lopputulokseen. Kyselyn perusteella onkin ilmeistä, että apurahatutkijoiden asemaa ohjaavat monet, osin näkymättömät ja keskenään ristiriitaisetkin kirjoittamattomat toimintatavat.

Kyselyn vastausten perusteella on selvää, että apurahatutkijoiden asemaa säätelevät edut ja velvollisuudet tulisi dokumentoida nykyistä selvemmin. Tiedekunnissa tulisi nimetä joku hallinto henkilökunnasta vastaamaan apurahatutkijoiden asioista. Apurahatutkijoista vastaavat henkilöt tulisi myös perehdyttää tehtäväänsä kunnolla.

Apurahalla tutkimusta tekevien tutkijoiden näkökulmasta yliopiston käytännöt ovat jäykkiä ja byrokraattisia. Säännöstöissä ei oteta huomioon tutkimustyön rahoituksen sirpaleisuutta, vaan oikeudet ja palvelut katkeavat heti kun sovittu kausi päättyy. Vastauksista välittyy tunnelma, että yliopisto on alkanut näyttää apurahatutkijoille yhä vähemmän houkuttelevalta tutkimuksen tekemisen paikalta. Apurahatutkijat ovat yliopistolle ja tutkimukselle merkittävä resurssi. Säädösten ja ohjeiden päivityksissä tulisi ottaa huomioon tutkimustyön sirpaleisuus ja mahdollistaa yliopistoyhteisöön kuulumisen rahoituskausien välissä.

Asema yliopiston työyhteisössä näyttää olevan epäselvä apurahatutkijoille itselleenkin. Avovastauksissa apurahatutkijat vertaavat palkkatyösuhteessa olevien työntekemisen edellytyksiä omiinsa. Vertailussa jää huomaamatta se, että toisin kuin palkkatyösuhteiset tutkijat apurahatutkijat ovat täysin vapaita yliopiston työnantajaohjailusta. Epäselvyyttä lisännee sekin, että vaikka apurahalla työskentelevä väitöskirjatutkija ei olekaan työntekijänä yliopistotyönantajan työjohtovallan alla, niin väitöskirjaa tekevänä jatko-opiskelijana häntä ohjaavat monet yliopiston normit. Onkin ilmeistä, että apurahatutkijoille olisi syytä järjestää nykyistä enemmän perehdytystä.

Epäkohtien ohella kyselyn vastaukset kertovat myös monista toimivista käytännöistä ja tutkijoiden kiinnittymisestä tutkijayhteisöön ja koko yliopistoonkin. Vastauksista välittyy myös tunnelma yhteisöllisestä tutkijuudesta. Tutkijat ovat tutkijoita ansiotulonsa muodosta riippumatta. Yksi mahdollisuus

kaventaa eroa palkkatyösuhteisten ja apurahalla työskentelevien tutkijoiden välillä olisi tutkijuuden vahvistaminen. Tutkijoille voisikin järjestää yhteistä tutkijuuteen ja tutkimukseen tekoon yliopistolla liittyvää perehdytystä. Yhdenvertainen tutkijuus kasvaa yhteisistä kokemuksista, joita yliopisto voi osaltaan tukea järjestämällä tutkijoiden yhteisyyttä tuottavia rakenteita ja käytäntöjä.

Lähteet

- Aamulehti (2011) Kiertääkö Tampereen yliopisto veroja uudella tutkijakoululla? Aamulehti 18.12.2011
- Aikalainen (2011a) Jatko-opiskelijoiden asema paranee. 17.3.2011. <https://aikalainen.uta.fi/2011/03/17/jatko-opiskelijoiden-asema-paranee/> Luettu 16.7.2020.
- Aikalainen (2011b) Rahoitus rassaa jatko-opiskelijoita. 17.3.2011. <https://aikalainen.uta.fi/2011/03/17/rahoitus-rassaa-jatko-opiskelijoita/> Luettu 16.7.2020
- Aviisi (2011) Jatko-opiskelijoiden asemasta yhä kehnomp., Aviisi 2/2011. <https://arkisto.aviisi.fi/artikkeli/?num=04/2011&id=4fded76> Luettu 16.7.2020
- Katainen, Elina (2017) Apuraha tietoa tutkijalle. Työskentelyn ehdot, sosiaaliturva ja verotus. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Kokkonen, Tommi; Harjuma, Tiina; Salonen, Anna Sofia ja työryhmä (2017) Hullun hommaa. Tieteentekijöiden liiton kysely nuorille tutkijoille. Helsinki: Tieteentekijät.
- Puhakka, Antero & Rautopuro, Juhani (2016) Kauas urat karkaavat. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2016. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto
- Rantanen, Pekka; Torkkola, Sinikka (2009) Ei-palvelusuhteessa työskentelevien tutkijoiden asema horjuu. Acatiimi 7/2009 https://www.acatiimi.fi/7_2009/07_09_06.php Luettu 16.7.2020.
- Tatte (2009) Apurahatutkijoiden vaalioikeudet säilyivät Tampereen yliopistossa. 19.11.2009. <https://www.tatte.fi/?x103997=241349> Luettu 16.7.2020.
- Tatte (2011) Keskustelu nuorten tutkijain asemasta kiihtymässä. 24.3.2011. <https://www.tatte.fi/english/?x586497=586646> Luettu 16.7.2020.
- Tiitta, Alla (2017) Tieteen tukijoukot. Suomalaiset säätiöt tieteen ja korkeimman opetuksen kehittäjinä 1917–2017. Helsinki: WSOY
- Torkkola, Sinikka (2011) Onko apurahatutkimus vastikkeetonta? Aamulehti 22.12.2011
- Väisänen, Pauli (2020) Yliopistokorvaus on susi. Tieteentekijöiden blogi 20.6.2020 <https://tieteentekijat.fi/yliopistokorvaus-on-susi/> Luettu 16.7.2020.

Liitteet

Liitetaulukot

Taulukot 16–21

Taulukko 10: Vastaajien ikä sukupuolen mukaan

			Sukupuoli		Kaikki
			Nainen	Mies	
Ikäluokat	25–35-vuotiaat	N	31	13	44
		%	57 %	43 %	52 %
	36–60-vuotiaat	N	23	17	40
		%	43 %	57 %	48 %
Kaikki		N	54	30	84
		%	100 %	100 %	100 %

Taulukko 11: Vastaajan tiedekunta sukupuolen mukaan

			Sukupuoli			Kaikki
			Nainen	Mies	En halua vastata	
Tiedekunta	Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta (ITC)	N	16	14	1	31
		%	30 %	47 %	25 %	35 %
	Johtamisen ja talouden tiedekunta (MAB)	N	6	3	0	9
		%	11 %	10 %	0 %	10,2 %
	Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta (EDU)	N	2	2	0	4
		%	4 %	7 %	0 %	5%
	Lääketieteen ja terveysteknologian tiedekunta (MET)	N	8	1	2	11
		%	15 %	3 %	50 %	13 %
	Tekniikan ja luonnontieteiden tiedekunta (ENS)	N	3	3	0	6
		%	6 %	10 %	0 %	6,8 %
	Yhteiskuntatieteiden tiedekunta (SOC)	N	19	7	1	27
		%	35 %	23 %	25 %	31 %
Kaikki			54	30	4	88

Taulukko 12: Työskentely ennen yliopistojen yhdistymistä

		%	N
Työskentelitkö apurahatutkijana Tampereen yliopistossa tai Tampereen teknillisessä yliopistossa ennen yliopistojen yhdistymistä?	Kyllä	72	63
	En	28	25
	Kaikki	100	88

Taulukko 13: Muutokset apurahatutkijoiden käytännöissä yliopiston yhdistymisen jälkeen

		%	N
Ovatko apurahalla työskentelyyn liittyvät toimintakäytännöt kokemuksesi mukaan muuttuneet yliopistojen yhdistymisen jälkeen?	Kyllä	27	17
	Ei	41	26
	En osaa sanoa	33	20
	Kaikki	100	63

Taulukko 14: Apurahatyöskentelyä koskeva resurssisopimus tiedekunnittain

	apurahatyöskentelyä koskeva resurssisopimus	
	%	N
Tiedekunta		
Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta (ITC)	71	22
Johtamisen ja talouden tiedekunta (MAB)	89	8
Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta (EDU)	100	4
Lääketieteen ja terveysteknologian tiedekunta (MET)	73	8
Tekniikan ja luonnontieteiden tiedekunta (ENS)	67	4
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta (SOC)	74	20
Kaikki	75	66

Taulukko 15: Onko mukana tiedekunnan sähköpostilistalla

		%	N
Oletko mukana tiedekuntasi sähköpostilistalla?	kyllä	90	79
	en	6	5
	en tiedä	5	4
	Kaikki	100	88

Taulukko 16: Onko mukana yliopiston henkilökunnan sähköpostilistalla

		%	N
Oletko mukana yliopiston	kyllä	73	64
henkilökunnan sähköpostilis-	en	11	10
talla?	en tiedä	16	14
	Kaikki	100	88

Taulukko 17: Kutsutaanko tiedekunnan tilaisuuksiin

		%	N
Kutsutaanko sinut tiedekun-	kyllä	61	54
tasi henkilöstökokouksiin,	ei	18	16
juhliin, seminaareihin tai mui-	en osaa sanoa	21	18
hin yhteisiin tapaamisiin?	Kaikki	100	88

Taulukko 18: Myöntääkö tiedekunta matka-apurahoja tutkijoille

		%	N
Myöntääkö tiedekuntasi	kyllä	49	43
matka-apurahoja apurahatut-	ei	21	18
kijoille?	en osaa sanoa	31	27
	Kaikki	100	88

Taulukko 19: Onko myönnettäviin matka-apurahoihin avoin haku

		%	N
Onko matka-apurahoihin	kyllä	51	22
avoin haku?	ei	9	4
	en osaa sanoa	40	17
	Kaikki	100	43

Taulukko 20: Tietääkö, miten matka-apurahoja haetaan

		%	N
Tiedätkö, miten tiedekuntasi	kyllä	96	21
matka-apurahoja haetaan?	en	5	1
	Kaikki	100	22

Taulukko 21: Julkaisujen ilmoittaminen yliopiston tutkimustietojärjestelmään

		%	N
Ilmoitatko julkaisusi yliopis-	kyllä	69	61
ton tutkimustietojärjestel-	en	31	27
mään (SoleCRIS tai TUTC-	Kaikki	100	88
RIS)?			

Taulukko 22: Osallisuuden tunne uravaiheen mukaan

			Koetko olevasi osa yliopiston työyhteisöä?			Kaikki
			kyllä	en	en osaa sanoa	
Uravaihe	I vaihe (väitöskirjatut- kija)	N	33	13	16	62
		%	53	21	26	100
	II vaihe (esim. tutkija- tohtori)	N	10	7	3	20
		%	50	35	15	100
	III vaihe (esim. yli- opistotutkija, yliopis- tonlehtori)	N	2	1	2	5
		%	40	20	40	100
	IV (esim. professori)	N	1	0	0	1
		%	100	0	0	100
Kaikki	N	46	21	21	88	
	%	52	24	24	100	

Taulukko 23: Yliopiston työyhteisön osallisuuden tunne tiedekunnittain

		Koetko olevasi osa yliopiston työyhteisöä?				
			kyllä	en	en osaa sanoa	Kaikki
Tiedekunta	Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta (ITC)	N	14	12	5	31
		%	45 %	39 %	16 %	100 %
	Johtamisen ja talouden tiedekunta (MAB)	N	4	4	1	9
		%	44 %	44 %	11 %	100 %
	Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta (EDU)	N	2	0	2	4
		%	50 %	0 %	50 %	100 %
	Lääketieteen ja terveysteknologian tiedekunta (MET)	N	7	2	2	11
		%	64 %	18 %	18 %	100 %
	Tekniikan ja luonnontieteiden tiedekunta (ENS)	N	5	0	1	6
		%	8 %	0 %	17 %	100 %
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta (SOC)	N	14	3	10	27	
	%	52 %	11 %	37 %	100 %	
Kaikki		N	46	21	21	88
		%	52 %	24 %	24 %	100 %

Taulukot 22–25 avovastaukset

Kyselylomakkeen alussa oli kolme avokysymystä. Ensin kysyttiin, millaisia toimivia käytäntöjä vastaajat ovat kohdanneet apurahatutkijana Tampereen yliopistossa. Toiseksi kysyttiin, millaisia toimimattomia käytäntöjä he ovat kohdanneet ja kolmanneksi, mitä he muuttaisivat apurahatutkijan asemassa Tampereen yliopistossa.

Kukin vastaaja on voinut mainita useita muuttujiksi valikoituneita seikkoja. Avovastauksista poimittiin vastaajien mainitsemat käytännöt, joista muodostettiin dikotominen muuttuja. Muuttujiksi valittiin vain sellaiset, joista oli mainintoja enemmän kuin yksi. Sen jälkeen koodattiin muiden vastaajien saman asian maininnat antamalla kullekin muuttujalle arvo yksi. Näin edettiin kaikkien vastaajien kohdalla.

Esimerkiksi toimivien käytäntöjen vastauksista saatiin muodostettua kahdeksan muuttujaa. Yksinkertaisimmillaan muuttujaksi luokituu esimerkiksi seuraavanlainen vastaus:

”Apurahatutkijat saavat työtilat ja työvälineet yliopistolta ilman erillistä korvausta”

Taulukoihin 23, 24 ja 25 on listattuna useammin, kuin kerran mainittuja asioita ja N-sarakkeessa oleva luku kertoo mainintojen määrän. Prosenttiesiintymät on laskettu 88 vastaajan määrästä ja taulukko järjestetty suurimmasta luvusta pienimpään.

Taulukko 24: Toimivia käytäntöjä -avovastaukset

	% kaikista	N
Työhuone	44	39
IT-palvelut ja välineet	38	33
Työyhteisöön kuuluminen (osallistuminen yhteisön toimintaan)	18	16
Matka-apurahat	9	8
Resurssisopimus	8	7
Tohtoriopintojen sujuvuus ja hyvä opintotarjonta	2	13
Yliopistoyhteisön virallinen jäsenyys (vaalikelpoisuus)	6	5
Tiedotus rahoitusmahdollisuuksista	5	4

Taulukko 25: Toimimattomia käytäntöjä -avovastaukset

	% kaikista	N
Eriarvoisuus palkattujen kollegojen kanssa	49	43
Epätietoisuus omasta asemasta	23	20
Huono tiedonkulku, ei pääse sähköpostilistoille	21	18
Terveystieteiden puuttuminen	19	17
Puutteita työpisteen laadussa ja sijainnissa	16	14
Yleinen arvostuksen puute apurahatutkijoita kohtaan	8	7
Opintojen vaatimusten epäselvyys	3	3

Taulukko 26: Parannusehdotukset-avovastaukset

	% kaikista	N
Arvostus ja edut yhtenäiseksi palkattujen tutkijoiden kanssa	44	39
Työtilojen saannin tasa-arvoistaminen	16	14
Tiedonkulun parantaminen	13	11
Selventäisin vaatimuksia ja parantaisin rahoitusta	11	10
Terveystieteiden huolto	10	9
Kuvallinen henkilökortti	6	5
Opetusmahdollisuuksia lisää	5	4
Lisää ohjausta	5	4

Liite 1 kyselylomake

Kysymyksiä ei ole numeroitu, sillä sähköisen lomakkeen numerot muuttuivat vastaajien antamien vastausten mukaan.

Millaisia toimivia käytäntöjä olet apurahatutkijana kohdannut Tampereen yliopistossa? Millaisia ongelmia tai huonosti toimivia käytäntöjä olet apurahatutkijana kohdannut Tampereen yliopistossa? Miten parantaisit apurahatutkijan asemaa Tampereen yliopistossa? Työskentelitkö apurahatutkijana Tampereen yliopistossa tai Tampereen teknillisessä yliopistossa ennen yliopistojen yhdistymistä? Kyllä En Jos kyllä-vastaus edelliseen: Ovatko apurahalla työskentelyyn liittyvät toimintakäytännöt kokemuksesi mukaan muuttuneet yliopistojen yhdistymisen jälkeen? Kyllä Ei En osaa sanoa Kuinka moneksi kuukaudeksi nykyinen apurahas on yhteensä? Kuinka suuri nykyinen apurahas on (euroa/kk)? Mikä seuraavista kuvaa tilannettasi parhaiten? Työskentelen tällä hetkellä: Täysipäiväisesti apurahalla Osittain apurahalla ja osittain palkkasuhteessa yliopistoon Täysipäiväisesti apurahalla, mutta teen lisäksi tuntityötä yliopistolla Apurahalla, mutta teen myös ansiotyötä yliopiston ulkopuolella Apurahalla, mutta teen myös ansiotyötä sekä yliopistolla että yliopiston ulkopuolella Osittain apurahalla, osittain opiskelija Osittain apurahalla, osittain työtön	What kinds of well-functioning practices have you encountered as a grant researcher at Tampere University? What kinds of problems or dysfunctional practices have you encountered as a grant researcher at Tampere University? How would you improve the position of grant researchers at Tampere University? Did you work as a grant researcher at the University of Tampere or Tampere University of Technology before the merger? Yes No If Yes to the previous question: In your experience, have the practices related to working as a grant researcher changed after the merger? If yes, how? Yes No Can't say What is the total number of months in your current grant? How much is your current grant per month? Which of the following describes your situation the best? I am currently working: Full time with a grant Part time with a grant and part time in an employment relationship with the University Full time with a grant, but I also do hourly paid work at the University With a grant, but I also do paid work outside the University With a grant, but I also do paid work inside and outside the University Partly with a grant, partly as student Partly with a grant, partly unemployed
--	---

Onko sinulla yliopiston kanssa tällä hetkellä (voit valita useita vaihtoehtoja): apurahatyöskentelyä koskeva resurssisopimus määräaikainen työsopimus tuntiopettajan työsopimus toistaiseksi voimassa oleva työsopimus minulla ei ole yliopiston kanssa minkäänlaista sopimusta Millaisia yliopiston tarjoamia resursseja sinulla on käytössäsi tai saatavilla: Vastausvaihtoehdot: Kyllä, maksutta käytössä / Kyllä, erillisellä maksulla käytössä / On tarjolla maksutta, mutta ei minulla käytössä / On saatavilla erillisellä maksulla, mutta ei minulla käytössä / En osaa tai halua vastata henkilökortti tai kulkukortti työhuone tai työskentelypiste yliopistolla matkapuhelin tietokone it-palvelut Muuta, mitä? (avovastaus) Oletko mukana tiedekuntasi sähköpostilistalla? kyllä en en tiedä Oletko mukana yliopiston henkilökunnan sähköpostilistalla? kyllä en en tiedä Kutsutaanko sinut tiedekuntasi henkilöstökokouksiin, juhliin, seminaareihin tai muihin yhteisiin tapaamisiin? kyllä ei en osaa sanoa Myöntääkö tiedekuntasi matka-apurahoja apurahatutkijoille? kyllä ei	Do you currently have one or more of the following with the University? A resource agreement about working as a grant researcher? A fixed-term employment contract? A contract on teaching part-time A continuing employment contract I have no agreement with the University What kind of resources offered by the University do you use or have access to: Response options: Yes, I have this free of charge / Yes, I have this with a charge / I have access to this free of charge, but I don't use it. / I have access to this with a charge, but I don't use it. / I don't know or don't want to say Identity or access card An office or a desk at the university Mobile phone Computer or laptop IT services Something else, what? (open) Are you included in your Faculty's general email list? Yes No Can't say Are you included in the University staff email? Yes No Can't say Are you invited to your Faculty's staff meetings, parties, seminars and other joint events? Yes No Can't say Does your Faculty award travel grants to grant researchers? Yes No
---	---

en osaa sanoa Jos kyllä-vastaus edelliseen kohtaan: Onko matka-apurahoihin avoin haku? kyllä ei en osaa sanoa Tiedätkö, miten tiedekuntasi matka-apurahoja haetaan? kyllä en Ilmoitatko julkaisusi yliopiston tutkimustietojärjestelmään (SoleCRIS tai TUTCRIS)? kyllä en Jos kyllä-vastaus edelliseen: Kuinka monta seuraavanlaista julkaisua olet ilmoittanut kuluvalle apurahakaudella? Artikkeli tieteellisessä aikakauslehdessä Artikkeli muussa aikakauslehdessä Artikkeli kokoomateoksessa Artikkeli konferenssijulkaisussa Artikkeli sanomalehdessä Artikkeli - muu verkkokirjoitus Tieteellinen erillisteos Muu erillisteos Toimitettu teos Väitöskirja Lisensiaatintyö Myönnetty patentti Muu suojattu keksintö Tieteellinen verkkopalvelu Tietokoneohjelma Radio- ja televisio-ohjelma Muu audiovisuaalinen tallenne	Can't say If the previous answer is yeas: Is there an open call for the travel grants? Yes No Can't say Do you know how to apply for the travel grants awarded by your Faculty? Yes No) Do you register your publications on the University's research information system (SoleCRIC or TUTCRIS)? Yes No If answer yes: How many publications of the following types have you registered during your ongoing grant period? Article in a research journal (Write a number) Article in another periodical (Write a number) Article in a compilation (Write a number) Article in conference proceedings (Write a number) Article in a newspaper (Write a number) Other online publication (Write a number) Scholarly monograph (Write a number) Other monograph (Write a number) Edited publication (Write a number) Dissertation (Write a number) Licentiate's thesis (Write a number) Patents granted (Write a number) Other protected inventions. (Write a number) Research-related network service. (Write a number) Computer software. (Write a number) Radio and TV programmes. (Write a number) Other audiovisual recordings. (Write a number)
---	---

Opetatko tai ohjaatko yliopistolla? Kyllä En Jos kyllä, Kuinka monta tuntia seuraavanlaista opetusta / ohjausta olet tehnyt kuluvan lukukauden aikana? –kokonaisen kurssin vetovastuuta? –kurssin huomattavan osan veto- ja/tai suunnitteluvastuuta (Esim. useampi luento, harjoitusryhmien ohjaus tai verkko-opetus toisen opettajan vetämällä kurssilla) –kurssin yksittäisen osan opetusta? (Esim. yksittäinen vierailuluento tai harjoitusryhmän vetäminen) –opinnäyteprosessin yksilöohjausta? – jotakin muuta, mitä Jos vastasit tehneesi jotakin muuta ohjausta tai opetusta, mitä se oli? Tiedätkö, kuinka paljon sinulle on maksettu opettamisesta ja ohjauksesta? Kyllä En Paljonko sinulle maksettiin? En tiedä bruttotuntipalkka Oletko osa yliopistolla toimivaa tutkimusryhmää? kyllä en en osaa sanoa Kuinka monta kertaa kuussa keskimäärin osallistut tutkimusryhmän tapaamisiin? Koetko olevasi osa yliopiston työyhteisöä? kyllä en en osaa sanoa Perustele vastaustasi lyhyesti Minä vuonna olet syntynyt? (neljä numeroa)? Sukupuoli? Nainen Mies Muu	Do you teach or supervise at the University? Yes No If yes, how many hours teaching / supervising of the following types have you done during this semester (or during your ongoing grant period if that is shorter than the semester)? – responsibility for coordinating a whole course – responsibility for carrying out a considerable part of a course (e.g. multiple lectures, supervising groups of students or online teaching on a course led by someone else) – teaching a single part of a course (e.g. giving a guest lecture of teaching a training group) – personal supervision in a thesis process – something else, what? If you answered that you have done something else, what was it? Do you know how much you have been paid for teaching and supervision? Yes No How much have you been paid? I don't know per hour without taxes? Are you part of a research team at the university? Yes No Can't say How many times per month on average do you participate your research group? Do you feel part of the university's work community? Yes No Can't say Please, shortly elaborate on your answer. What is your year of birth? Gender? Female Male
---	--

En halua sanoa	Other
Tiedekunta?	I don't want to respond
Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta (ITC)	Faculty?
Johtamisen ja talouden tiedekunta (MAB)	Faculty of Information Technology and Communication Sciences (ITC)
Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta (EDU)	Faculty of Management and Business (MAB)
Lääketieteen ja terveysteknologian tiedekunta (MET)	Faculty of Education and Culture (EDU)
Rakennetun ympäristön tiedekunta (BEN)	Faculty of Medicine and Health Technology (MET)
Tekniikan ja luonnontieteiden tiedekunta (ENS)	Faculty of Built Environment (BEN)
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta (SOC)	Faculty of Engineering and Natural Sciences (ENS)
	Faculty of Social Sciences (SOC)
Uravaihe?	Career phase?
I vaihe (väitöskirjatutkija)	I phase (doctoral researcher)
II vaihe (esim. tutkijatohtori)	II phase (e.g., postdoctoral researcher)
III vaihe (esim. yliopistotutkija, yliopistonlehtori)	III phase (e.g., university researcher, university lecturer)
IV (esim. professori)	IV phase (e.g. professor)

Liite 2 Tampereen yliopiston resurssisopimus



Sopimus resurssien käytöstä (muut kuin työntekijät)

- | | |
|--|---|
| ☐ Apurahatutkija (selvitys apurahakaudesta toimitettava lomakkeen mukana) | ☐ harjoittelija |
| ☐ Emerita/emeritusprofessori (enintään vuodeksi kerrallaan) | ☐ siviilipalvelusta suorittava |
| ☐ Dosentti (ei työsuhdetta Tampereen yliopistoon) | ☐ vieraileva tutkija |
| ☐ Muu, mikä (lyhyesti tähän, tarkempi kuvaus kohtaan 3): _____ | |

1 Osapuolet

Henkilötiedot (henkilö täyttää)

Sukunimi (kuten passissa)		Etunimet (kuten passissa, puhuttelunimi ISOIN kirjaimin)	
Henkilötunnus	Kansalaisuus	Sukupuoli ☐ mies ☐ nainen	Henkilökohtainen sähköpostiosoite (ei tuni)
Kotiosoite, postinnumero- ja toimipaikka			Puhelin (oma)
Osoite sopimuksen aikana, jos eri kuin kotiosoite			Työpuhelin
Työnantaja/lähetävä organisaatio ja sen yhteystiedot, myös puhelinnumero			

Tampereen yliopisto (vastuuhenkilö täyttää)

Tiedekunta/Palveluyksikkö	Tiedekunnan yksikkö	Kustannuspaikka
Vastuuhenkilön nimi (esimiesasemassa)		Yhteyshenkilön nimi (mikäli eri kuin vastuuhenkilö)

2 Sopimuksen sisältö ja tarkoitus

Tällä sopimuksella sovitaan niistä periaatteista, joita sovelletaan muun kuin työsuhteessa olevan henkilön yli 5 vrk kestäväan työskentelyyn Tampereen yliopistossa. Tähän sopimukseen sovelletaan Suomen lakia. Sopimus ei ole työsopimuslain (55/2001) tarkoittama työsopimus eikä tämän sopimuksen perusteella muodostu työsuhdetta Tampereen yliopistoon.

3 Sopimuksen tiedot (täytetään yhdessä vastuuhenkilön kanssa)

Alkamispvm	Päätymispvm	Lisätieto (esim. apurahan myöntäjä ja apurahakausi)

Työskentelyn tarkoitus ja/tai tehtävät (kirjoita lyhyt kuvaus alle)

Mahdolliset työskentelyä koskevat erityiset ehdot ja velvoitteet

4 Yliopisto tarjoaa (vastuuhenkilö täyttää)

Tiedekunnalle/yksikölle **maksuttomat** palvelut:

- ☐ sähköpostin peruspalvelut (sähköpostiosoite, webmail-palvelu, O365-online -palvelut)
- ☐ kirjautuminen luokka- ja salikoneille
- ☐ HAKA-kirjautumisen (mm. kirjaston e-aineistot)
- ☐ pääsyoikeuden intranettiin, perustelu: _____
- ☐ kulkuoikeudet seuraaville kulkualueille: _____
- ☐ laboratorioperehdys tarvittaessa, minne: _____
- ☐ avaimen, minne: _____

* HUOM! Kaupin kampuksella erilliset lomakkeet kulkulupia varten, kysy lisää infosta.

Tiedekunnalle/yksikölle **maksulliset** palvelut:

- ☐ työskentelypisteen (yksikön tilaresurssien puitteissa), missä: _____
- ☐ laajat IT-palvelut: tietokone ja/tai tietokoneelle kirjautuminen, O365-palvelut jne., vain erityisistä syistä, perustelu: _____
- ☐ puhelimen ja liittymän
- ☐ muuta, mitä _____

5 Mahdolliset korvaukset (täytetään pankkitiedot VAIN, jos korvauksia maksetaan)

Mahdollisesti maksettavista korvauksista sovitaan yksityiskohtaisemmin erikseen.

Maksetaan palkkiota ☐ kyllä ☐ ei Maksetaan matka- ja/tai kulukorvauksia ☐ kyllä ☐ ei

Pankkitilin numero IBAN-muodossa _____ SWIFT/BIC _____

SEPA-alueen ulkopuolisen pankin tilinumero _____ Clearing-koodi _____

Pankin nimi _____ Pankin osoite _____

6 Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa kohdassa 3 mainitun kauden ajan. Sopimuksen päätyttyä työvälineet ja avaimet on palautettava välittömästi. Sopimusta voidaan tarvittaessa jatkaa tekemällä uusi sopimus. Kumpikin osapuoli voi irtisanoa sopimuksen päättymään ennen sopimukseen merkittyä päättymispäivää. Tällöin sopimus lakkaa olemasta voimassa kirjallisen irtisanomusilmoituksen antamispäivää seuraavan kuukauden lopussa.

Allekirjoittamalla tämän sopimuksen vahvistan, että sitoudun noudattamaan Tampereen yliopiston kulloinkin voimassa olevia sääntöjä, määräyksiä ja ohjeita, jotka saa tarvittaessa tiedekunta-assistenteilta (tiedekunta-assistentit@tuni.fi). Tiedot tallennetaan henkilötietojärjestelmä Mepcoon. Tietosuojailmoitus on saatavilla IT-palveluista (it-helpdesk@tuni.fi).

7 Allekirjoitukset

Päiväys _____

Nimenselvennys _____

Nimike _____

Tampereen yliopisto

Päiväys _____

Nimenselvennys _____

Nimike _____

Tatten suositukset apurahatutkijoiden aseman parantamiseksi Tampereen yliopistossa 2020

Yliopisto

1. Laaditaan tiedekuntien käyttöön selvät ohjeistukset apurahatutkijoita koskevista käytännöistä. Ohjeita läpileikkaavina periaatteina tulisi olla yhteisöllisyys, tasa-arvo ja arvostus.
2. Täydennetään yliopiston intranettiin kootusti tietoja apurahatutkijoita koskevista käytännön asioista.
3. Varataan riittävästi resursseja apurahatutkijoiden asioista tiedekunnissa vastaavien hallintohenkilöiden kunnolliseen perehdyttämiseen (sekä käytäntöjen että viestinnän osalta).
4. Tarjotaan kaikki tutkimustyön resurssit ilman erillisiä, apurahatutkijan maksamia korvauksia. (Toisin sanoen edellytetään korvausta vain silloin ja siinä määrin kuin korvaukset sisältyvät myönnettyyn apurahaan.)
5. Selvitetään mahdollisuutta tarjota työterveyspalveluita apurahatutkijoille siten, että heidän velvollisuutensa ja asemansa suhteessa yliopistoon ei muutu.
6. Kehitetään teknisiä käytäntöjä tukemaan tutkijoiden affiliaation ja näkyvyyden jatkuvuutta (SoleCris, nettisivut) huolimatta rahoituksen pirstaleisuuden aiheuttamista epäjatkuvuuksista.
7. Varmistetaan tutkimustyön edellytysten saumaton jatkuminen tilanteessa, jossa tutkija vaihtaa työsuhteesta apurahalle. Lopetetaan esimerkiksi turhat työhuoneiden vaihdokset.
8. Tarkastellaan yliopiston käytäntöjä säännöllisesti ja systemaattisesti apurahatutkijoiden silmin ja pyritään poistamaan eriarvoisuutta luovia käytäntöjä. (Tällä hetkellä tällaisia käytäntöjä ovat esimerkiksi apurahatutkijoiden kuvattomat kulkukortit ja uutisten kohdennus "henkilöstölle".)

Tiedekunnat

9. Nimetään 2-3 hallintohenkilöä per tiedekunta vastaamaan erityisesti apurahatutkijoiden yksilöllisiin tuen tarpeisiin.
10. Tarkastellaan tiedekunnan käytäntöjä säännöllisesti ja systemaattisesti apurahatutkijoiden silmin ja pyritään poistamaan eriarvoisuutta luovia käytäntöjä. (Esimerkiksi kutsutaan apurahatutkijat tapahtumiin siinä missä muutkin tiedekunnassa tutkimustyötä tekevät, eikä erotella työpisteitä rahoituslähteen mukaan.)
11. Huolehditaan, että tutkinto-ohjelmavastaavat tietävät, keitä apurahatutkijoita tutkinto-ohjelman alalla yliopistolla on, ja tavoittavat heidät tutkinto-ohjelmia koskevassa viestinnässä.

Tutkinto-ohjelmavastaavat, väitöskirjaohjaajat ja lähijohtajat

12. Varataan apurahatutkijoille (erityisesti väitöskirjatutkijoille ja vastaväitelleille) mahdollisuuksia kerryttää kokemusta opettamisessa ja opetuksen kehittämisessä ja saada tästä työstään asianmukainen korvaus.
13. Kutsutaan ja rohkaistaan apurahatutkijoita osallistumaan tutkinto-ohjelman tapahtumiin, esimerkiksi henkilöstökokouksiin.
14. Ilmoitetaan apurahatutkijoiden asioista tiedekunnissa vastaaville hallintohenkilöille, jos apurahatutkijoiden tavoittamiseen liittyy ongelmia.