KADONNUTTA (TUTKIJAN)URAA ETSIMÄSSÄ



TIETEENTEKIJÖIDEN LIITON JÄSENKYSELY 2026

ANTERO PUHAKKA

ANTERO PUHAKKA

KADONNUTTA (TUTKIJAN)URAA ETSIMÄSSÄ

TIETEENTEKIJÖIDEN LIITON JÄSENKYSELY

2026

ISBN 978-952-69799-6-0 (PDF)

KANSI: MIKA TUOMINEN

TAITTO: JUSSI VIRRATVUORI

JULKAISIJA: TIETEENTEKIJÖIDEN LIITTO

HELSINKI 2026

SISÄLLYS

KUVIOLUETTELO ... 8
TAULUKKOLUETTELO ... 11
ESIPUHE ... 13
TIIVISTELMÄ ... 14
SAMMANDRAG ... 21
SUMMARY ... 28

1 JOHDANTO ... 36
1.1 Aineiston keruu ja vastausaktiivisuus ... 36

2 PERUSTIETOJA TIETEENTEKIJÖISTÄ ... 39
2.1 Sukupuoli, maantieteellinen alkuperä, ikä ja perhetilanne ... 39
2.2 Koulutustaso ja -ala ... 42
2.3 Tutkinnon suoritusmaa ... 46
2.4 Jatko-opinnot ja niiden rahoitus ... 50
2.5 Läheisin viiteryhmä ... 55

3 TYÖMARKKINATILANNE ... 60
3.1 Työnantajasektorit ... 61
3.2 Ammattiryhmät ... 64
3.3 Vakinaisuus ja määräaikaisuus ... 66
3.4 Pirstaleinen työura ... 71
3.5 Palkkatyön ulkopuolella olevat ... 74

4 PALKKAUS ... 78
4.1 Säännöllisen työajan ansio ... 78
4.2 Työmatkojen korvaukset ... 85
4.3 Palkkauksen ja palkkausjärjestelmien arviointia ... 87

5 TYÖ JA TYÖSKENTELYOLOSUHTEET 91
5.1 Viikoittainen työaika 91
5.2 Työtilat 95
5.3 Etätyö ja työntekemispaikat 98
5.4 Palkaton ja palkallinen ylityö 101
5.5 Sivutyöt 104
5.6 Opetus ja ohjaus 106
5.7 Tekoäly ja sen käyttö 109

6 TYÖPAHOINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT 119
6.1 Työuupumus ja stressi 119
6.2 Haitallinen työstressi 126
6.3 Rahoitus ja sen hakeminen 136
6.4 Vapaat ja palautuminen 138
6.5 Työhyvinvoinnin parantaminen 143

7 TIETEENTEKIJÄT TYÖYHTEISÖSSÄ 147
7.1 Kuuluminen työyhteisöön 147
7.2 Kansainvälistaustaiset suomalaisessa tiedemaailmassa 151
7.3 Oleskeluluvat ja lupaprosessin toimivuus 154
7.4 Epäasiallinen kohtelu, syrjintä ja rasismi 158
7.5 Työsuhteen uhkatekijät 163
7.6 Uranvaihdot ja uranvaihtosuunnitelmat 164
7.7 Tyytyväisyys työyhteisöön 172

8 KANSAINVÄLISYYS 176
8.1 Ulkomailla työskentely 176
8.2 Kansainvälinen liikkuvuus ja yhteistyö 177
8.3 Yliopistolaisten liikkuvuustyypit 180
8.4 Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät 185

8 APURAHAT 191
9.1 Apurahat työskentelyn rahoittajana 191
9.2 Apurahatutkijat helmikuussa 2026 193
9.3 Apurahatutkijat akateemisen yhteisön jäseninä 196

10 HAAVEKUVA TUTKIJANURASTA 200
10.1 Lähtökohtia tutkijanuralle 200
10.2 Tutkijaportaat 204
10.3 Uranvaihtopohdinnat 208

Liite 1. Jäsenistön koko kuva 214

KUVIOLUETTELO

KUVIO 1. Kotona asuvat lapset . . . 42
KUVIO 2. Tieteentekijöiden ja koko väestön koulutusasteet . . . 43
KUVIO 3. Tohtorintutkinnot sukupuolittain 1998–2026 . . . 44
KUVIO 4. Tutkinnon suoritusmaa maantieteellinen tausta sekä koulutustaso huomioiden . . . 47
KUVIO 5. Korkeimman tutkinnon suoritusmaa suhteessa syntymämaahan maantieteellisen taustan mukaan . . . 48
KUVIO 6. Jatko-opintojen rahoituslähteiden käyttö 2013–2026 . . . 51
KUVIO 7. Jatko-opintojen pääasiallinen rahoituslähde . . . 52
KUVIO 8. Jatko-opintojen pääasiallinen rahoituslähde ikäluokittain . . . 53
KUVIO 9. Yliopistossa työskentelevien väitöskirjatutkijoiden työsopimuksen kesto 2010–2026 . . . 54
KUVIO 10. Läheisin viiteryhmä . . . 55
KUVIO 11. Yleisimmät viiteryhmät ikäluokittain . . . 57
KUVIO 12. Työmarkkinatilanne helmikuussa 2026 . . . 61
KUVIO 13. Työnantajasektorit sukupuolittain . . . 61
KUVIO 14. Tohtoreiden työnantajat . . . 62
KUVIO 15. Nimikkeet helmikuussa 2026 . . . 63
KUVIO 16. Naisten osuus tutkijoista ja opettajista 1998–2026 . . . 65
KUVIO 17. Määräaikaisuudet työnantajittain 2001–2026 . . . 68
KUVIO 18. Tohtoreiden vakinaisuus sukupuolittain samassa yliopistossa työssäoloaika huomioiden . . . 68
KUVIO 19. Tohtoreiden vakinaisuus ammattiryhmittäin 2001–2026 . . . 70
KUVIO 20. Palvelussuhteiden lukumäärät työuran aikana . . . 72
KUVIO 21. Määräaikaisten työsopimusten keskimääräiset pituudet työnantajittain 2007–2026 . . . 73
KUVIO 22. Kahden edellisen vuoden aikana työttömänä olleet tohtorit maantieteellisen taustan ja väittelyvuoden mukaan . . . 76
KUVIO 23. Työttömänä olo sekä yli 3 vuotta työttömänä olleet 1998–2026 . . . 77
KUVIO 24. Työttömyysjaksojen yhteenlaskettu kesto . . . 77
KUVIO 25. Naisten keskipalkat ja ero miesten keskipalkkoihin 1998–2026 . . . 79
KUVIO 26. Tohtoreiden keskipalkat sukupuolittain eri työnantajilla . . . 80
KUVIO 27. Yliopistoissa työskentelevien tohtoreiden keskipalkat sukupuolittain 2010–2026 . . . 81

KUVIO 28. Yliopistossa työskentelevien tohtoreiden palkat sukupuolittain väittelystä kuluneen ajan mukaan ... 82
KUVIO 29. Yliopistolaisten keskipalkat koulutustaso, sukupuoli ja maantieteellinen tausta huomioiden ... 83
KUVIO 30. Ammattiryhmien keskipalkat yliopistoissa koulutustasoittain ja sukupuolittain ... 84
KUVIO 31. Palkkausjärjestelmän vääräksi koettu soveltaminen yliopistoissa sukupuolittain 2007–2026 ... 89
KUVIO 32. Viikkotuntimäärien jakauma 2004–2026 ... 92
KUVIO 33. Työtilat työnantajittain ... 96
KUVIO 34. Työtilat ammattiryhmittäin ... 96
KUVIO 35. Työtilat ikäluokittain ... 97
KUVIO 36. Etätyösopimukset sukupuolittain 2019–2026 ... 98
KUVIO 37. Sopimukset etä- tai monipaikkatyötä koskien työnantajittain ... 99
KUVIO 38. Työnsuorituspaikat työajan jakautumisen suhteen ... 100
KUVIO 39. Yliopistolaisten työpaikalla ja kotona tehdyn työajan jakauma työtilan mukaan ... 101
KUVIO 40. Sivutoimisesta opetuksesta saatavat korvaukset tohtoreilla maantieteellisen taustan mukaan ... 105
KUVIO 41. Tekoälykoulutukseen osallistuminen ammattiryhmittäin ja sukupuolittain ... 111
KUVIO 42. Tekoälysovellusten käytön taajuus omassa työssä sukupuolittain ... 112
KUVIO 43. Tekoälysovellusten käytön taajuus omassa työssä maantieteellisen alkuperän mukaan ... 113
KUVIO 44. Tekoälysovelluksia käyttämällä saan työssäni samassa ajassa aikaan enemmän ... 114
KUVIO 45. Työuupumuksen kokeminen 2001–2026 ... 120
KUVIO 46. Stressin tuntemukset 2004–2026 ... 121
KUVIO 47. Paljon stressiä kokeneet ammattiryhmittäin 2004–2026 ... 122
KUVIO 48. Paljon stressiä kokeneet työnantajittain 2004–2026 ... 123
KUVIO 49. Viikkotuntityömäärä ja työuupumuksen ja stressin kokeminen ... 124
KUVIO 50. Yli 48 tuntia viikossa tekevien työuupumus ja stressi 2004–2026 ... 125
KUVIO 51. Haitallista työstressiä aiheuttavat tekijät ... 127
KUVIO 52. Tärkeimmät haitallisen työstressin aiheuttajat 2004–2026 ... 127
KUVIO 53. Yliopistoissa tutkijoina työskentelevien haitallisen työstressin lähteet maantieteellisen taustan ja sukupuolen mukaan ... 130
KUVIO 54. Rahoitushakuihin osallistuminen edellisen vuoden aikana työmarkkinatilanteen mukaan ... 132
KUVIO 55. Rahoitushakujen lukumäärä ammattiryhmittäin ... 133

KUVIO 56. Rahoitushakujen lukumäärä työnantajittain 133
KUVIO 57. Rahoitushakujen lukumäärä yliopistojen tutkijoilla ja opettajilla koulutustason mukaan 134
KUVIO 58. Rahoitushakuihin edellisen vuoden aikana käytetyn ajan jakauma 135
KUVIO 59. Rahoitushakuihin edellisen vuoden aikana käytetty aika ammattiryhmittäin 138
KUVIO 60. Rahoitushakuihin edellisen vuoden aikana käytetty aika työnantajittain 137
KUVIO 61. Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen ammattiryhmittäin 139
KUVIO 62. Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen työtuntien mukaan 139
KUVIO 63. Edellisen vuoden aikana pidettyjen vapaiden kesto viikkoina yliopistossa työskennelleillä viikoittainen työaika ja sukupuoli huomioiden 141
KUVIO 64. Edellisen vuoden aikana pidettyjen vapaiden kesto viikkoina yliopistolaisilla suhteessa väitteeseen ”Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen” maantieteellisen alkuperän mukaan 142
KUVIO 66. Oman työhyvinvoinnin lisäämisen keinot 143
KUVIO 66. Tärkeimmät omaa työhyvinvointia parantavat tekijät 2004–2026 146
KUVIO 67. Työyhteisöväittämät 2019–2026 148
KUVIO 68. Työyhteisöväittämät työmarkkinatilanteen mukaan 149
KUVIO 69. Työyhteisöväittämät ja maantieteellinen tausta 2019–2026 150
KUVIO 70. Suomeen muuttamisen syyt 2016–2026 152
KUVIO 71. Suomessa kohdatut ongelmat 2016–2026 153
KUVIO 72. Oleskelulupatyypit 155
KUVIO 73. Oleskelulupaprosessin arviointi 157
KUVIO 74. Henkilön ominaisuuksiin perustuvan syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun havaitseminen nykyisessä työpaikassa sukupuolittain 159
KUVIO 75. Rasismin havaitseminen nykyisessä työyhteisössä maantieteellinen tausta ja sukupuoli huomioiden 160
KUVIO 76. Epäasiallisen toiminnan ja rasismin havaitseminen ja toiminnan kohdistuminen sukupuolen mukaan 161
KUVIO 77. Työyhteisöväittämät nykyisessä työyhteisössä havaitun syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun mukaan 162
KUVIO 78. Epävarmuus työsuhteesta sekä työsuhteen uhkatekijät 163
KUVIO 79. Yliopistolaisten urapohdinnat ammattiryhmittäin palvelussuhteen laji huomioiden 169
KUVIO 80. Yleisen stressin tuntemukset ja urapohdinnat yliopistolaisilla 170
KUVIO 81. Urapohdinnat yliopistolaisilla työpaikka uhattuna kokemusten mukaan ... 171
KUVIO 82. Tyytyväisyys omaan työyhteisöön 172
KUVIO 83. Tyytyväisyys yliopistoon työyhteisönä 2010–2026 173

KUVIO 84. Suosittelisi omaa työyhteisöään muille ... 174
KUVIO 85. Yliopistolaisten kansainvälinen yhteistyö ... 181
KUVIO 86. Yliopistolaisten liikkuvuustyypit maantieteellisen taustan mukaan ... 183
KUVIO 87. Yliopistolaisten liikkuvuustyypit ammattiryhmittäin ... 184
KUVIO 88. Omaa kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät ... 186
KUVIO 89. Kansainvälisen liikkuvuuden suurimmat esteet 2013–2026 ... 187
KUVIO 90. Kansainvälisen liikkuvuuden esteet jatko-opiskelijoilla ja tohtoreilla ... 188
KUVIO 91. Yliopistolaisten kansainvälisen liikkuvuuden esteet ammattiryhmittäin ... 189
KUVIO 92. Apurahakausien yhteenlaskettu kesto 2001–2026 ... 192
KUVIO 93. Työyhteisöväittämät apurahatutkijoiden osalta ... 197
KUVIO 94. Yliopistossa opettajina tai tutkijoina työskentelevien tohtoreiden vakinaisuus sukupuolittain 2004–2026 ... 201
KUVIO 95. Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät tutkijaportaittain ... 205
KUVIO 96. Opetukseen ja ohjaukseen osallistuminen tutkijaportaittain ... 206
KUVIO 97. Yleisimmät haitallisen työstressin lähteet tutkijaportaittain ... 207
KUVIO 98. Uranvaihtopohdinnat tutkijaportaittain ... 209
KUVIO 99. III tutkijaportaalla olevien uranvaihtopohdinnat palvelussuhteen lajin ja sukupuolen mukaan ... 210

TAULUKKOLUETTELO

TAULUKKO 1. Kansainvälistaustaisten tieteentekijöiden Suomessa asumisaika ... 40
TAULUKKO 2. Ikäluokat sukupuolittain ... 41
TAULUKKO 3. Ikäluokat maantieteellisen taustan mukaan ... 41
TAULUKKO 4. Koulutustasojakauma ... 43
TAULUKKO 5. Koulutusalat sukupuolen ja maantieteellisen taustan mukaan ... 45
TAULUKKO 6. Korkein tutkinto koulutusaloittain ... 46
TAULUKKO 7. Korkeimman tutkinnon suoritusmaa koulutustason mukaan ... 47
TAULUKKO 8. Tohtorintutkinnon suoritusvuosi ja maantieteellinen tausta ... 49
TAULUKKO 9. Maisterin tutkinnon suoritusvuosi ja maantieteellinen tausta ... 49
TAULUKKO 10. Viiteryhmät sukupuolittain ... 56
TAULUKKO 11. Viiteryhmät koulutustasoittain ... 58
TAULUKKO 12. Ammattiryhmien kuvailevia tunnuslukukuja ... 64
TAULUKKO 13. Ammattiryhmät maantieteellisen taustan mukaan ... 65
TAULUKKO 14. Ammattiryhmät 2001–2026 ... 66
TAULUKKO 15. Vakinaisuus koulutustasoittain tutkinnon suoritusvuoden mukaan ... 66
TAULUKKO 16. Vakinaisuus ammattiryhmittäin 2001–2026 ... 69

TAULUKKO 17. Ei-ammatissa toimivat 74
TAULUKKO 18. Ammattiryhmittäiset keskipalkat sukupuolen ja maantieteellisen taustan mukaan 84
TAULUKKO 19. Työmatkakorvauksista työnantajittain 86
TAULUKKO 20. Työmatkakorvauksista maantieteellisen alkuperän mukaan 87
TAULUKKO 21. Palkkausta liian pienenä pitävien osuus 1998–2026 88
TAULUKKO 22. Ammattiryhmittäiset viikkotuntimäärät 93
TAULUKKO 23. Koulutustasoittaiset viikkotuntimäärät 93
TAULUKKO 24. Työnantajittaiset viikkotuntimäärät 94
TAULUKKO 25. Yliopistossa kokoaikaisesti työskentelevien tohtoreiden viikkotuntimäärät ikäluokittain 95
TAULUKKO 26. Ylitöiden tekeminen ammattiryhmittäin 103
TAULUKKO 27. Opetustehtävien kehitys kahden edellisen vuoden aikana 107
TAULUKKO 28. Opetus- ja ohjaustehtäviin osallistuminen kahden edellisen vuoden aikana 107
TAULUKKO 29. Haitallista työstressiä aiheuttavat tekijät ammattiryhmittäin 129
TAULUKKO 30. Oman työhyvinvoinnin parantamisen keinot ammattiryhmittäin 144
TAULUKKO 31. Kohdannut ongelmia oleskelulupiin liittyen 154
TAULUKKO 32. Oleskelulupiin liittyviä tietoja 156
TAULUKKO 33. Epäasiallisen kohtelun ja rasismin havaitseminen työyhteisössä 158
TAULUKKO 34. Epäasiallisen kohtelun ja rasismin kohdistuminen työyhteisössä 160
TAULUKKO 35. Uranvaihtoharkinnat kahden edellisen vuoden aikana työnantajittain 165
TAULUKKO 36. Uranvaihtoharkinnat samassa yliopistossa työskentelyaika huomioiden 168
TAULUKKO 37. Työskentely muussa kuin tutkinnon suoritusmassa 177
TAULUKKO 38. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön lajit maantieteellisen taustan mukaan 178
TAULUKKO 39. Yliopistolaisten kansainvälinen liikkuvuus 2016–2026 183
TAULUKKO 40. Kansainvälisen liikkuvuuden esteet ikäluokittain 188
TAULUKKO 41. Yli 3 vuotta apurahalla työskennelleet koulutustasoittain 193
TAULUKKO 42. Perustietoja apurahatutkijoista 194
TAULUKKO 43. Apurahan kesto ja laskennallinen suuruus 195
TAULUKKO 44. Haitallista työstressiä usein tai lähes koko ajan aiheuttavat tekijät 198
TAULUKKO 45. Yliopistossa tutkijoina tai opettajina työskentelevät vakinaiset tohtorit tunnuslukujen valossa 202
TAULUKKO 46. Keskeisiä tietoja tutkijaportaittain 203

ESIPUHE

Tieteentekijöiden liiton kymmenes jäsenkysely tarjoaa ainutlaatuisen näkymän siihen, millaista tiedettä, tutkimusta ja korkeinta opetusta Suomessa tehdään vuonna 2026. Samalla se kertoo ihmisistä lukujen takana: tutkijoista, opettajista, tietoasiantuntijoista, apurahatutkijoista ja monista muista asiantuntijoista, joiden työ rakentaa suomalaisen tieteen perustaa nyt ja tulevaisuudessa. Tämä raportti antaa äänen yliopistosektorin suurimmalle, noin seitsemän tuhannen jäsenen ammattiliitolle ja muodostaa yhden kattavimmista kokonaiskuvista suomalaisen tiedeyhteisön tilanteesta.

Tieteentekijät ovat poikkeuksellisen korkeasti koulutettu kansainvälinen joukko. Heidän työnsä on kansainvälistä, yhteiskunnallisesti merkittävää ja tulevaisuuden kannalta välttämätöntä. Samalla kyselyn tulokset muistuttavat, että tieteen tekeminen tapahtuu usein epävarmoissa rakenteissa. Määräaikaiset palvelussuhteet, ulkoisen rahoituksen jatkuva hakeminen, työurien pirstaleisuus ja huoli työn jatkuvuudesta ovat edelleen arkipäivää monille jäsenillemme. Erityisesti tutkijanuran alkuvaiheissa epävarmuus näyttäytyy edelleen rakenteellisena ongelmana, jonka ratkaiseminen edellyttää pitkäjänteisiä toimia koko tiede- ja korkeakoulujärjestelmältä.

Tämän raportin arvo ulottuu paljon liittoa laajemmalle. Se tarjoaa päätöksentekijöille, korkeakouluille, tutkimusorganisaatioille ja kaikille tiedepolitiikasta kiinnostuneille ajantasaista tietoa suomalaisen tiedeyhteisön tilanteesta ja kehityssuunnista.

Haluan lämpimästi kiittää kaikkia kyselyyn vastanneita jäseniämme. Jokainen vastaus on ollut tärkeä osa tätä kokonaisuutta.

ANTTI PAJALA

TIETEENTEKIJÖIDEN PUHEENJOHTAJA

TIIVISTELMÄ

Tieteentekijöiden liiton kymmenes jäsenkysely toteutettiin helmikuussa 2026. Sähköisesti suomen- ja englanninkielisenä toteutettuun kyselyyn vastasi 1152 jäsentä (17 %). Kyselyyn vastanneista lähes kaksi kolmasosaa (61,6 %) oli naisia, 36,3 % miehiä ja muun sukupuolisiksi itsensä ilmoitti 2,1 % jäsenistöstä. Suomalaisen tiedeyhteisön kansainvälistä luonnetta osoittaa se, että jäsenkyselyyn vastanneet ovat alun perin kotoisin 55 eri maasta. Suurin osa on Suomesta (78 %), EU/ETA-maista on alun perin kotoisin 8,3 % ja muista maista 13,6 %. Kansainväliset jäsenet olivat asuneet Suomessa keskimäärin 8,9 vuotta.

Kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 45,7 vuotta. Yleisin siviilisääty oli avio-, avoliitto tai rekisteröity parisuhde (68 %), naimattomia oli lähes joka neljäs (23 %) ja eronneiden tai leskien osuus oli 8 %. Vastanneista joka kolmannella (34 %) oli kotona asuvia omia tai huollettavia lapsia. Miehistä tohtorintutkinto on 63 %:lla ja naisista 60 %:lla. Liiton jäsenistä lähes joka neljäs (23 %) on dosentti. Joka kuudes (16 %) oli suorittanut korkeimman tutkintonsa oman syntymävaltionsa ulkopuolella, suomalaistaustaisista 4 %, EU/ETA-maista tulleista 60 % ja muista maista tulleista 70 % oli näin tehnyt. Vastanneista joka neljäs (25 %) suoritti kyselyhetkellä jatko-opintoja: päätoimisesti 19 % ja sivutoimisesti 6 %.

Apurahojen merkitys jatko-opintojen rahoituslähteenä on erittäin suuri, sillä lähes kaksi kolmesta (63 %) on jossain vaiheessa rahoittanut jatko-opintojaan apurahalla. Jatko-opintoja suorittavista yli puolet (54 %) oli rahoittanut tutkimustaan vähintään kolmella ja lähes joka kolmas (31 %) vähintään neljällä rahoituslähteellä. Jatko-opintoja suorittavilla naisilla oli ollut käytössään enemmän rahoituslähteitä kuin miehillä (3 ja 2,3). Kyselyn vastaus-

hetkellä yleisin jatko-opintojen rahoituslähde oli tutkijakoulupaikka tai väitöskirjatutkijan työsuhde (41 %) ja toiseksi yleisin apuraha (22 %). Omia jatko-opintojaan suoritti muun työn ohella tai vapaa-ajallaan joka kahdeksas (13 %) tieteentekijä.

Kyselyyn vastanneista tieteentekijöistä lähes kolme vastaajaa neljästä (73 %) oli palkkatyössä. Tämän lisäksi 4 % vastaajista oli apurahalla ja palkkatyössä samanaikaisesti. Apurahatutkijoita ilman palkkasuhdetta oli 10,2 % ja työttömiä 8,7 %. Yhtäjaksoinen työttömyys oli kestänyt keskimäärin 22 kk. Edelliseen kyselyyn verrattuna työttömyys on selvästi lisääntynyt ja työttömyysjakson kesto pidentynyt. Kyselyä edeltäneen kahden vuoden aikana työttömänä tai lomautettuna oli ollut lähes joka viides (19 %) vastaaja. Maantieteellisellä taustalla näyttää olevan yhteys työttömänä oloon. EU/ETA-maista tulleista 16 %, suomalaistaustaisista 17 % ja muista maista tulleista peräti 36 % oli ollut työttömänä tai lomautettuna kyselyä edeltävän kahden vuoden aikana

Yliopistot ovat tärkein työnantajasektori, sillä 81 % työskenteli yliopistoissa. Tutkimuslaitoksissa työskenteli 5 %, ammattikorkeakouluissa 5 %, julkisella sektorilla 4 % ja muualla 5 % vastaajista. Nimikepohjaisen luokittelun perusteella työssä olevista 45 % oli tutkijoita, 29 % opettajia ja 26 % asiantuntijoita. Tutkijoiden merkitys näkyy myös vastaajien läheisimmiksi kokemissa viiteryhmissä. Kaikista vastaajista 56 % asemoi itsensä tutkijoiksi, 13 % opettajiksi, 8 % tietoasiantuntijoiksi, 5 % apurahansaajiksi ja 5 % erityisasiantuntijoiksi.

Ammatissa toimivista tieteentekijöistä hieman yli puolet (54 %) työskenteli vakinaisessa työsuhteessa. Määräaikaisten palvelussuhteiden keston keskiarvo oli 29 kk. Kyselyyn vastanneista neljällä kymmenestä (40 %) oli ollut vähintään 10 erillistä palvelussuhdetta koko työuransa aikana. Useampi kuin joka kolmas (35 %) oli työskennellyt yhtäjaksoisesti saman työnantajan palveluksessa yli 10 vuotta ja lähes joka viides (19 %) vähintään 20 vuotta.

Helmikuussa 2026 ansiotyössä kokoaikaisesti työskentelevien keskipalkka oli 4428 euroa kuukaudessa (Md 4400 €, KH 1132 €). Naisten ja miesten palkoissa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. Tohtoreiden keskipalkka oli 4840 € kuukaudessa (Md 4800 €, KH 922 €) ja maistereiden 3623 € (Md 3470 €, KH 1039 €). Edelliseen kyselyyn verrattuna tohtoreiden palkat ovat nousseet keskimäärin 379 €/kk ja maistereiden 289 €/kk. Kaikkien suomalaisten palkansaajien keskiansiot ovat vuosien 2010–2024 välisenä aikana nousseet 34 %. Yliopistoissa työskentelevien naistohtoreiden palkat ovat nousseet hieman pidemmällä 16 vuoden (2010–2026) tarkastelujaksolla 31 % ja miestohtoreiden vain 25 %. Vaikka naistohtoreiden

palkat ovatkin suhteellisesti ottaen nousseet enemmän kuin miehillä, ansaitsevat yliopistoissa työskentelevät miespuoliset tohtorit keskimäärin 249 € enemmän kuukaudessa.

Useampi kuin joka kolmas (37 %) piti palkkaansa liian pienenä työtehtäviinsä nähden. Lähes joka kolmas (32 %) ilmoitti, että vastaajan työpaikalla ollutta tehtävän vaativuuteen pohjautuvaa palkkausjärjestelmää oli sovellettu väärin. Mikäli palkkausjärjestelmää koettiin sovelletun väärin kaksi kolmesta (65 %) piti vaativuustasoaan ja kolme neljästä (76 %) henkilökohtaisen suoriutumisen tasoaan liian alhaisena. Useampi kuin joka neljäs (28 %) kertoi, ettei saa aina päivärahoja työmatkoistaan. Yhtä suuri osuus vastaajista (28 %) ilmoitti, ettei ulkomaan työmatkoja käsitellä samoin kuin Suomessa tapahtuvia työmatkoja.

Vuoden 2026 helmikuussa kokoaikaisessa palvelussuhteessa olleet arvioivat viikoittaiseksi työajakseen 41,4 tuntia (Md 40, KH 6,5 tuntia). Neljännes vastaajista arvioi työajakseen vähintään 45 tuntia (maksimin ollessa 80 tuntia). Miehet tekivät naisia pidempää työviikkoa (42 ja 40,9 t).

Hieman alle puolet vastaajista (47 %) ilmoitti tekevänsä ylitöitä ilman korvausta. Ylitöistään korvauksen sai ainoastaan 4 % vastaajista. Alkuvuonna 2026 palkkatyössä olleilla joka neljännellätoista (7 %) ei ollut työtilaa työnantajan taholta. Suurin osa tieteentekijöistä (47 %) jakoi työhuoneen muiden kanssa, oma työhuone oli joka neljännellä (24 %) ja monitoimitilassa tai avokonttorissa työskenteli 22 %. Omassa työhuoneessa työskentelevien osuus pienenee selvästi koko ajan. Vuonna 2019 oma työhuone oli 37 %:lla vastaajista, vuonna 2022 lähes joka kolmannella (32 %), mutta nyt vain joka neljännellä (24 %). Hieman yli puolet (54 %) työajasta tehtiin työnantajan tiloissa, 41 % vastaajan kotona, 4 % matkustaessa ja 1 % itse hankitussa työtilassa. Kansainvälistaustaiset tieteentekijät työskentelivät selvästi suomalaistaustaisia useammin työnantajan tiloissa (60 ja 48 %). Hieman yli viidennes (22 %) oli tehnyt virallisen etä- tai monipaikkatyösopimuksen työnantajansa kanssa.

Palkkatyössä olevista 26 % luennoi tai opetti sivutoimisesti oman säännöllisen työnsä lisäksi. Opetus, ohjaus ja koulutus kuuluvat keskeisenä osana useimpien tieteentekijöiden työhön, sillä 71 % vastaajista ilmoitti oman työnsä sisältävän näitä asioita. Töissä vastaushetkellä olleista vastaajista joka kuudes (16 %) ilmoitti sekä kontaktiopetuksen että verkko-opetuksen määrän lisääntyneen kahden edellisen vuoden aikana. Joka kolmas (35 %) ilmoitti opiskelijoiden ohjauksen lisääntyneen.

Vastaajista 85 % ilmoitti omassa työyhteisössään käytettävän tekoälysovelluksia, joka kymmenes (10 %) ei tiennyt käytetäänkö näitä, ja joka kahdeskymmenes (5 %) ilmoitti, ettei tekoälysovelluksia käytetä ollenkaan. Neljä vastaajaa viidestä (80 %) ilmoitti työyhteisössään olevan ohjeistukset tekoälysovelluksia koskien. Miehistä 71 % ja naisista 84 % tunnisti ohjeistuksien olemassaolon. Kaksi kolmesta (69 %) ilmoitti työyhteisössään olleen myös koulutusta tekoälysovellusten käyttöön liittyen. Miehistä 60 % ja naisista 74 % tiesi työyhteisössään järjestetyn koulutusta tekoälysovelluksia koskien. Lähes kaksi kolmasosaa (64 %) niistä vastaajista, jotka tiesivät tekoälyä koskevasta koulutuksesta, oli niihin osallistunut.

Ainoastaan joka kuudes vastaaja (16 %) ilmoitti, ettei käytä lainkaan tekoälysovelluksia oman työnsä tekemiseen. Tekoälysovellusten käytöllä koettiin olevan omaan työhön positiivinen vaikutus, sillä useampi kuin kolme neljästä (77 %) oli joko osittain tai täysin samaa mieltä, että tekoälysovelluksia käyttämällä saa omassa työssään samassa ajassa aikaan enemmän. Yleisimmin tekoälysovelluksia käytettiin avovastausten perusteella erilaisiin kielenhuoltoon ja kääntämiseen liittyviin tehtäviin. Muita käyttötapoja olivat mm. tiedonhaku, koodaaminen, tekoälyyn liittyvä tutkimus ja hyödyntäminen opetuksen suunnittelussa.

Vaikka tekoälysovellusten käytön katsottiin nopeuttavan oman työn tekemistä, kuva muuttuu, kun tarkastellaan miten muut käyttävät tekoälysovelluksia. Yli kolmannes (34 %) katsoi ettei oma työ helpotu, kun muut käyttävät tekoälysovelluksia ja ainoastaan joka neljäs (26 %) katsoi oman työn helpottuvan. Opettajista hieman alle puolet (45 %), tutkijoista kolmannes (33 %) ja asiantuntijoista joka neljäs (25 %) oli eri mieltä väitteen kanssa, että muiden henkilöiden hyödyntäessä tekoälysovelluksia oma työni helpottuu. Selvästi eniten avovastuksissa kommentointiin opetukseen ja arviointiin liittyviä negatiivisia vaikutuksia. Avovastauksissa nostettiin esiin myös lisääntynyttä työmäärää ja sovellusten käyttämisestä seuraavia laadullisia ongelmia. Tekoälysovellusten käytön katsottiin myös olevan luomassa epätervettä kilpailuasetelmaa. Vastakkaisten näkemysten mukaan muiden käyttäessä tekoälysovelluksia laatu paranee myös koko organisaation osalta. Tekoälysovellusten käytöllä voi siten samaan aikaan olla sekä omaa työtä helpottavia että hankaloittavia seurauksia. Tekoälysovellusten ei yleisesti kuitenkaan katsottu uhkaavan tieteentekijöiden omaa työtä, sillä vain viidennes (20 %) koki näin tapahtuvan.

Työuupumusta oli kokenut jonkin verran tai paljon 40 prosenttia työssä olleista vastanneista. Vuoden 2026 kyselyssä alle puolet (43 %) työssä

olleista vastaajista ilmoitti kokevansa paljon tai erittäin paljon yleistä stressiä. Opettajista 50 %, tutkijoista 45 % ja asiantuntijoista 34 % ilmoitti kokeneensa vastaushetkellä stressiä joko paljon tai erittäin paljon. Työtuntien lisääntyminen lisää stressin ja työuupumuksen kokemuksia. Korkeintaan 37 tuntia viikossa työskentelevistä työstressiä koki joko paljon tai erittäin paljon 31 % vastaajista, kun yli 48 tuntia viikossa työskentelevistä stressiä koki jo lähes kaksi kolmesta (65 %).

Kuten aiemmissakin jäsenkyselyissä määräaikaisuus (59 %), palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus (50 %) sekä rahoituksen hankkiminen (48 %) muodostavat haitallisen työstressin kovan ytimen. Liian vähäinen aika tutkimuksen teolle aiheutti jo lähes puolelle (46 %) usein tai lähes koko ajan haitalliseksi koettua työstressiä. Rahoituksen hankkimisen merkittävyys haitallisen työstressin lähteenä tulee ymmärrettäväksi huomattaessa, että yli puolet tieteentekijöistä (56 %) oli osallistunut edellisen vuoden aikana vähintään yhteen rahoitushakuun. Palkkatyössä olleista joka neljäs (24 %), työttömänä vastaushetkellä olleista 41 % ja apurahalla olleista peräti 51 % oli osallistunut vähintään neljään erilliseen rahoitushakuun edellisen vuoden aikana. Joka neljäs (25 %) vastaaja ilmoitti käyttäneensä erilaisiin rahoitushakuihin edellisen vuoden aikana vähintään 145 tuntia. Työttömät olivat käyttäneet keskimäärin 86 tuntia, apurahalla olevat 89 tuntia, palkkatyössä ja apurahalla olevat 93 tuntia ja palkkatyössä olevat 120 tuntia erilaisiin rahoitushakuin edellisen vuoden aikana.

Tärkeimmäksi omaa työhyvinvointia parantavaksi keinoksi mainittiin henkilöstön lisääminen. Työyhteisön kommunikaation parantaminen oli toiseksi tärkein omaa työhyvinvointia lisäävä tekijä. Tieteentekijöistä yli puolet (55 %) katsoi itsellään olleen riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen. Opettajista hieman alle puolet (47 %) tutkijoista joka neljäs (26 %) ja asiantuntijoista joka viides (20 %) ilmoitti, ettei ole ollut riittävästi aikaa palautumiseen. Pidetyn vapaan määrä oli keskimäärin 5,4 viikkoa, mutta erot maantieteellisen alkuperän suhteen olivat suuret. Suomalaistaustaisten vapaat kestivät keskimäärin 5,6 viikkoa, EU/ETA-maista tulleilla 5 viikkoa, mutta muista maista alun perin kotoisin olleilla 3,9 viikkoa.

Kolme vastaajaa neljästä (76 %) tunsi kuuluvansa työyhteisöönsä. Palkkatyössä olevista työyhteisöönsä koki kuuluvansa 78 %, mutta apurahatutkijoista selvästi harvempi (61 %). Neljä vastaajaa viidestä (80 %) ilmoitti voivansa luottaa oman työyhteisönsä jäseniin, mutta vain 61 % ilmoitti luottavansa työnantajaansa. Useampi kuin joka neljäs (27 %) nainen ja lähes joka viides (19 %) mies oli havainnut omalla työpaikallaan erilaisiin henkilöperustaisiin

syihin pohjautuvaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Joka kymmenes vastaaja (10 %) oli havainnut nykyisessä työpaikassaan rasismia, kansainvälistaustaisista naisista 32 %, kansainvälistaustaisista miehistä 27 %, suomalaisista naisista 14 % ja suomalaisista miehistä 8 % oli havainnut rasismia omassa työyhteisössään.

Lähes kolme vastaajaa neljästä (73 %) oli joko melko tai erittäin tyytyväinen nykyiseen työpaikkaansa. Suomalaistaustaisista miehistä joka kahdestoista (8 %), suomalaistaustaisista naisista joka yhdeksäs (11 %), kv. taustaisista miehistä joka kuudes (16 %), ja kv.taustaisista naista lähes joka neljäs (24 %) oli melko tai erittäin tyytymättömiä omaan työyhteisöönsä.

Kyselyssä selvitettiin kokemuksia oleskeluluvista ja niiden hakemisesta. Lähes puolet (45 %) oli kokenut ongelmia omaan oleskelulupaansa liittyen. Oleskelulupien käsittelyä piti kalliina 80 % vastaajista, järjestelmää ei pidetty selkeänä (67 %) ja selvästi yli puolet (61 %) piti käsittelyaikoja liian pitkinä. Keskimäärin EU/ETA-maiden ulkopuolelta tuleville tieteentekijöille oli myönnetty oleskelulupa 3,6 kertaa. Vähintään 5 oleskelulupaa oli myönnetty joka kahdeksannelle (13 %) vastaajalle. Useammalla kuin joka kolmannella (36 %) oli pysyvä oleskelulupa, lähes joka kolmannella (30 %) oli tutkijan oleskelulupa ja joka kuudes (16 %) alun perin EU/ETA-maiden ulkopuolelta tullut oli saanut Suomen kansalaisuuden.

Yli puolet vastaajista (53 %) koki oman työsuhteensa olevan tulevaisuudessa uhattuna. Määräaikaisuus oli selvästi usein syy tähän, mutta myös työyhteisön uudelleen järjestelyt ja henkilöstön vähennyksen uhka tulevaisuudessa vaikuttivat uhkakokemuksiin.

Puolet (50 %) kaikista vastaajista oli pohtinut toiselle työnantajasektorille siirtymistä, puolet (50 %) harkinnut saman sektorin sisällä tapahtuvaa työpaikan vaihtoa, lähes puolet (48 %) siirtymistä täysin toisenlaisiin tehtäviin, ja joka neljännes (25 %) siirtymistä yliopistosektorille. Dosenteista 51 %, tohtoreista 55 % ja maistereistakin 44 % oli harkinnut työpaikan vaihtoa saman työnantajasektorin sisällä.

Määräaikaisista hieman yli puolet (53 %) ja vakinaisista joka kolmas (34 %) oli harkinnut siirtymistä täysin toisiin tehtäviin. Joka kuudes tieteentekijä (16 %) oli myös tehnyt omaa uraansa koskevan siirron edellisen kahden vuoden aikana. Uranvaihtajat olivat useimmiten vaihtaneet saman työnantajasektorin sisällä toisen työnantajan palvelukseen (48 %). Toiselle työnantajasektorille oli siirtynyt useampi kuin joka neljäs (28 %). Kokonaan toisiin tehtäviin siirtymisen oli uranvaihtajista toteuttanut lähes joka kolmas (30 %).

Kansainvälinen yhteistyö ja liikkuvuus on leimallista tieteentekijöille. Perustutkintonsa suorittamisen jälkeen joka kolmas (33 %) on työskennellyt toisessa maassa kuin missä on suorittanut tutkintonsa joko apurahoilla tai palkattuna. Useampi kuin kolme vastaajaa neljästä (77 %) on tehnyt kansainvälistä yhteistyötä tai osallistunut kansainväliseen liikkuvuuteen kolmen edellisen vuoden aikana. Kansainvälistä yhteistyötä tehneiden yleisimmät osallistumisen muodot olivat sähköpostit (96 %), verkkokokoukset (92 %), kansainväliset konferenssit tai projektitapaamiset Suomessa (79 %), kansainväliset konferenssit tai projektitapaamiset ulkomailla (77 %), kansainvälinen julkaisuyhteistyö (70 %) sekä arvioitsijana toimiminen kansainvälisissä julkaisuissa (64 %).

Oman kansainvälisen liikkuvuuden tärkeimmiksi esteiksi tieteentekijät mainitsivat muutto- ja matkakustannukset (56 %), selkeiden uranäkymien puutteen (55 %), toimeentulon epävarmuuden (52 %) sekä puolison työn Suomessa tai tämän työllistymismahdollisuudet kohdemaassa (44 %).

Apurahalla työskentely on leimaa antavaa tieteentekijän uralle. Lähes kolme vastaajaa neljästä (70 %) on työskennellyt apurahan turvin. Joka kuudes (16 %) vastaaja on työskennellyt apurahatutkijana yli viiden vuoden ajan. Opettajista lähes joka kolmas (31 %), tutkijoista joka neljäs (25 %) ja asiantuntijoista lähes joka neljäs (24 %) oli toiminut apurahalla yli kolme vuotta. Apurahansaajista hieman alle puolet (47 %) ilmoitti tuntevansa paljon tai erittäin paljon stressiä vastaushetkellä. Apurahatutkijoista 76 % tunsi kuuluvansa työyhteisöönsä. Apurahatutkijoille haitallista työstressiä usein tai lähes koko ajan aiheuttivat määräaikaisuus (75 %), jatkumisen epävarmuus (73 %), rahoituksen hankkiminen (65 %), uralla eteneminen (48 %) sekä liian vähäinen aika tutkimuksen tekemiselle (34 %).

SAMMANDRAG

Forskarförbundets tionde medlemsenkät genomfördes i februari 2026. Enkäten, som genomfördes elektroniskt på finska och engelska, besvarades av 1152 medlemmar (17 %). Av dem som svarade på enkäten var nästan två tredjedelar (61,6 %) kvinnor, 36,3 % var män och 2,1 % uppgav sig vara icke-binära. De som svarade på medlemsenkäten kommer ursprungligen från 55 olika länder, vilket visar hur internationellt det finländska forskarsamhället är. Största delen kommer från Finland (78 %), medan 8,3 % ursprungligen kommer från EU/EES-länder och 13,6 % från andra länder. De internationella medlemmarna hade bott i Finland i genomsnitt 8,9 år.

Respondenternas medelålder var 45,7 år. Deras vanligaste civilstånd var äktenskap, samboförhållande eller registrerat partnerskap (68 %). Nästan var fjärde (23 %) var ogift och 8 % var skilda eller änkor/änklingar. Av dem som svarade hade var tredje (34 %) hemmaboende egna barn eller barn att försörja. Av männen har 63 % och av kvinnorna har 60 % doktorsexamen. Nästan var fjärde (23 %) av förbundets medlemmar är docent. Var sjätte (16 %) hade avlagt sin högsta examen utanför sin födelsestat. Av dem med finsk bakgrund var andelen 4 %, av dem från EU/EES-länder 60 % och av dem från andra länder 70 %. Vid tidpunkten för enkäten bedrev var fjärde (25 %) av deltagarna påbyggnadsstudier: 19 % som huvudsyssla och 6 % som bisyssla.

Stipendier är en mycket viktig finansieringskälla för påbyggnadsstudier, då nästan två av tre (63 %) i något skede hade finansierat sina påbyggnadsstudier med stipendier. Över hälften (54 %) av dem som bedrev påbyggnadsstudier hade finansierat sin forskning med minst tre och nästan var tredje (31 %) med minst fyra finansieringskällor. Kvinnorna som bedrev påbyggnadsstudier hade haft fler finansieringskällor än männen (3 och 2,3).

Vid tidpunkten för enkäten var den vanligaste finansieringskällan för påbyggnadsstudier forskarskoleplats eller anställningsförhållande för doktorand (41 %) och den näst vanligaste stipendium (22 %). Var åttonde (13 %) bedrev sina påbyggnadsstudier vid sidan av annat arbete eller under fritiden.

Av medlemmarna som svarade förvärvsarbetade nästan tre av fyra personer (73 %). Dessutom erhöll 4 % stipendium samtidigt som de förvärvsarbetade. Av dem som svarade var 10,2 % stipendieforskare utan löneförhållande medan 8,7 % var arbetslösa. Arbetslösheten utan avbrott hade varat i genomsnitt 22 månader. Jämfört med den föregående enkäten har arbetslösheten ökat klart och arbetslöshetsperioden förlängts. Under de två år som föregick enkäten hade nästan var femte (19 %) person varit arbetslös eller permitterad. Den geografiska bakgrunden verkar ha ett samband med arbetslösheten. Under de två år som föregick enkäten hade 16 % av dem som kom från EU/EES-länder, 17 % av dem med finländsk bakgrund och hela 36 % av dem som kom från andra länder varit arbetslösa eller permitterade.

Den viktigaste arbetsgivarsektorn är universiteten där 81 % arbetade. Av dem som svarade arbetade 5 % vid forskningsanstalter, 5 % vid yrkeshögskolor, 4 % inom den offentliga sektorn och 5 % på annat håll. På basis av klassificering enligt titel arbetade 45 % som forskare, 29 % som lärare och 29 % som experter. Forskarnas betydelse återspeglas också i de referensgrupper som deltagarna upplevde sig stå närmast. Av alla enkätdeltagare såg sig 56 % som forskare, 13 % som lärare, 8 % som informationsexperter, 6 % som stipendiater och 5 % som specialexperter.

Drygt hälften (54 %) av de yrkesverksamma medlemmarna hade ett stadigvarande anställningsförhållande. Den genomsnittliga varaktigheten för tidsbegränsade anställningar var 29 månader. Fyra av tio (40 %) av deltagarna hade haft minst tio separata anställningsförhållanden under sin karriär. Fler än var tredje (35 %) hade arbetat kontinuerligt för samma arbetsgivare i mer än tio år och nästan var femte (19 %) i minst 20 år.

I februari 2026 var medellönen för förvärvsarbetande heltidsanställda 4428 euro per månad (median 4400 €, standardavvikelse 1132 €). Det fanns ingen statistiskt signifikant skillnad mellan kvinnors och mäns löner. Medellönen för doktorer var 4840 euro per månad (median 4800 €, standardavvikelse 922 €) och för magistrar 3623 euro (median 3470 €, standardavvikelse 1039 €). I jämförelse med den föregående enkäten har doktorernas löner stigit med i genomsnitt 379 euro per månad och magistrarnas lön med 289 euro per månad. Medelinkomsterna för alla finländska

löntagare har stigit med 34 % mellan 2010 och 2024. Lönerna för kvinnliga doktorer som arbetar vid universitet har stigit med 31 % under en något längre granskningsperiod på 16 år (2010–2026) och för manliga doktorer med endast 25 %. Trots att kvinnliga doktorers löner relativt sett har stigit mer än männens, tjänar de manliga doktorer som arbetar vid universiteten i genomsnitt 249 euro mer i månaden.

Fler än var tredje (37 %) ansåg att deras lön var för låg i förhållande till arbetsuppgifterna. Nästan var tredje (32 %) uppgav att arbetsplatsens lönesystem som baserar sig på uppgiftens svårighetsgrad hade tillämpats felaktigt. Om lönesystemet upplevdes ha tillämpats felaktigt ansåg två av tre (65 %) att kravnivån var för låg och tre av fyra (76 %) ansåg att nivån på den personliga prestationen var för låg. Fler än var fjärde (28 %) uppgav att de inte alltid får dagtraktamenten för sina arbetsresor. En lika stor andel av dem som svarade (28 %) uppgav att arbetsresor utomlands inte jämställs med arbetsresor i Finland.

I februari 2026 uppskattade de heltidsanställda att deras arbetstid per vecka var 41,4 timmar (median 40, standardavvikelse 6,5 timmar). En fjärdedel av deltagarna uppskattade att deras arbetstid var minst 45 timmar (medan maximitiden är 80 timmar). Männen arbetade längre arbetsveckor än kvinnorna (42 h och 40,9 h).

Lite under hälften av deltagarna (47 %) uppgav att de arbetade övertid utan ersättning. Endast 4 % av dem som svarade fick ersättning för övertidsarbete. I början av 2026 hade var fjortonde (7 %) person i lönearbete inget arbetsrum hos arbetsgivaren. Största delen av medlemmarna (47%) delade arbetsrum med andra, var fjärde (24 %) hade ett eget arbetsrum och 22 % arbetade i flexkontor eller öppna kontor. Andelen personer som arbetar i ett eget arbetsrum minskar klart hela tiden. År 2019 hade 37 % av dem som svarade ett eget arbetsrum, år 2022 nästan var tredje (32 %), men nu bara var fjärde (24 %). Drygt hälften (54 %) av arbetstiden utfördes i arbetsgivarens lokaler, 41 % hemma, 4 % under resor och 1 % i arbetslokaler man skaffat själv. Medlemmar med internationell bakgrund arbetade klart oftare än medlemmar med finländsk bakgrund i arbetsgivarens lokaler (60 och 48 %). Något över en femtedel (22 %) hade ingått ett officiellt avtal om distansarbete eller multilokalt arbete med sin arbetsgivare.

Av dem som förvärvsarbetar föreläste eller undervisade 26 % som bisyssla utöver sitt ordinarie arbete. Undervisning, handledning och utbildning är en viktig del av de flesta medlemmarnas arbete, eftersom 71 % av dem som svarade uppgav att deras arbete innehåller dessa. Av dem som arbetade då de

besvarade enkäten uppgav var sjätte (16 %) att både närundervisningen och webbundervisningen har ökat under de två senaste åren. Var tredje (35 %) uppgav att handledningen av studerande har ökat.

Av dem som svarade uppgav 85 % att man i deras arbetsgemenskap använder AI-applikationer, var tionde (10 %) visste inte om de används och var tjugonde (5 %) uppgav att AI-applikationer inte används alls. Fyra av fem (80 %) uppgav att deras arbetsgemenskap har anvisningar om AI-applikationer. Av männen var 71 % och av kvinnorna 84 % medvetna om att det fanns anvisningar. Två av tre (69 %) uppgav att de i sin arbetsgemenskap också hade utbildning i användningen av AI-applikationer. Av männen visste 60 % och av kvinnorna 74 % att det i deras arbetsgemenskap hade ordnats utbildning om AI-applikationer. Nästan två tredjedelar (64 %) av dem som kände till utbildning i artificiell intelligens hade deltagit i dessa.

Bara var sjätte (16 %) uppgav att de inte alls använder AI-applikationer i sitt arbete. Användningen av AI-applikationer upplevdes ha en positiv inverkan på det egna arbetet, eftersom fler än tre av fyra (77 %) var antingen delvis eller helt av samma åsikt om att man genom att använda AI-applikationer kan åstadkomma mer i sitt arbete på samma tid. På basis av de öppna svaren användes AI-applikationer oftast för olika uppgifter i anslutning till språkvård och översättning. Andra användningssätt var bland annat informationssökning, kodning, forskning kring artificiell intelligens och utnyttjande vid planeringen av undervisningen.

Även om användningen av AI-applikationer ansågs göra det egna arbetet snabbare, förändras bilden när man granskar hur andra använder AI-applikationer. Över en tredjedel (34 %) ansåg att det egna arbetet inte underlättas när andra använder AI-applikationer och endast var fjärde (26%) ansåg att det egna arbetet underlättas. Något under hälften av lärarna (45 %), en tredjedel av forskarna (33 %) och var fjärde av experterna (25 %) var av annan åsikt om påståendet att mitt arbete underlättas när andra använder AI-applikationer. I de öppna svaren kommenterades klart mest de negativa konsekvenserna när det gäller undervisning och utvärdering. I de öppna svaren lyftes också fram den ökade arbetsmängden och de kvalitetsproblem som användningen av applikationerna medför. Användningen av AI-applikationer ansågs också bidra till att skapa en osund konkurrenssituation. Enligt motsatta åsikter förbättras kvaliteten också för hela organisationen när andra använder AI-applikationer. Användningen av AI-applikationer kan således samtidigt ha både konsekvenser som underlättar och försvårar det egna arbetet.

AI-applikationer ansågs dock i allmänhet inte hota medlemmarnas eget arbete, eftersom endast en femtedel (20 %) upplevde att det skulle ske.

Av deltagarna som arbetade hade 40 % upplevt utbrändhet i någon mån eller mycket. I enkäten 2026 uppgav under hälften (43 %) av dem som arbetade att de upplevde mycket eller väldigt mycket allmän stress. Av lärarna uppgav 50 %, av forskarna 45 % och av experterna 34 % att de vid tidpunkten för enkäten upplevde antingen mycket eller väldigt mycket stress. Det ökade antalet arbetstimmar ökar upplevelserna av stress och utbrändhet. Av dem som arbetade högst 37 timmar i veckan upplevde 31 % antingen mycket eller väldigt mycket arbetsrelaterad stress, medan nästan två av tre (65 %) av dem som arbetade över 48 timmar i veckan upplevde stress.

Liksom i tidigare medlemsenkäter utgjorde visstidsanställningar (59 %), osäkerhet över om anställningen fortsätter (50 %) samt hur man får finansiering (48 %) den absoluta kärnan i skadlig arbetsrelaterad stress. Också alltför knapp tid för forskning orsakade för så många som nästan hälften (46 %) ofta eller nästan ständigt skadlig arbetsrelaterad stress. Betydelsen av anskaffning av finansiering som en källa till skadlig arbetsrelaterad stress blir förståelig i ljuset av att över hälften av medlemmarna (56 %) hade deltagit i åtminstone en finansieringsansökan under det föregående året. Var fjärde (24 %) av dem som förvärvsarbetade, 41 % av dem som var arbetslösa vid tidpunkten för enkäten och hela 51 % av dem som erhöll stipendium hade deltagit i åtminstone fyra separata finansieringsansökningar under det föregående året. Var fjärde (25%) uppgav att de hade ägnat minst 145 timmar åt olika finansieringsansökningar under det föregående året. De arbetslösa hade använt i genomsnitt 86 timmar, de som hade stipendium 89 timmar, de som förvärvsarbetade och hade stipendium 93 timmar och de som förvärvsarbetade 120 timmar till olika finansieringsansökningar under det föregående året.

Det viktigaste sättet att förbättra den egna arbetshälsan uppgavs vara att öka antalet anställda. Förbättring av arbetsgemenskapens kommunikation var den näst viktigaste faktorn som ökar den egna arbetshälsan. Över hälften (55 %) ansåg sig ha haft tillräckligt med fritid och tid för återhämtning. Något under hälften (47 %) av lärarna, var fjärde (26 %) av forskarna och var femte (20 %) av experterna uppgav att de inte hade haft tillräckligt med tid för att återhämta sig. Den genomsnittliga ledigheten var 5,4 veckor, men skillnaderna i geografiskt ursprung var stora. Personer med finländsk bakgrund var i genomsnitt lediga 5,6 veckor, personer från EU-/EES-länder 5 veckor, men personer som ursprungligen kom från andra länder 3,9 veckor.

Tre av fyra (76 %) kände samhörighet med sin arbetsgemenskap. Av dem som förvärvsarbetade ansåg 78 % att de tillhörde arbetsgemenskapen, medan betydligt färre (61 %) av stipendieforskarna kände så. Fyra av fem (80 %) rapporterade att de kunde lita på medlemmarna i sin arbetsgemenskap, men endast 61 % uppgav att de litade på sin arbetsgivare. Fler än var fjärde (27 %) kvinna och nästan var femte (19 %) man hade lagt märke till diskriminering eller osakligt bemötande på grund av olika personliga egenskaper på sin arbetsplats. Var tionde (10 %) person som svarade hade märkt att det förekom rasism på deras nuvarande arbetsplats. Rasism i arbetsgemenskapen hade observerats av 32 % av kvinnorna med internationell bakgrund, 27 % av männen med internationell bakgrund, 14 % av de finska kvinnorna och 8 % av de finska männen.

Nästan tre av fyra (73 %) var antingen ganska eller mycket nöjda med sin nuvarande arbetsplats. Ganska eller mycket missnöjd med sin arbetsgemenskap kände sig var tolfte (8 %) av männen med finländsk bakgrund, var nionde (11 %) av kvinnorna med finländsk bakgrund, var sjätte (16 %) av männen med internationell bakgrund och nästan var fjärde (24 %) av kvinnorna med internationell bakgrund.

I enkäten utreddes erfarenheter av uppehållstillstånd och av att söka dem. Nästan hälften (45 %) hade upplevt problem med sitt uppehållstillstånd. Av dem som svarade ansåg 80 % att behandlingen av uppehållstillstånd var dyr, systemet ansågs vara oklart (67 %) och klart över hälften (61 %) ansåg att behandlingstiderna var för långa. I genomsnitt hade medlemmar från länder utanför EU/EES beviljats uppehållstillstånd 3,6 gånger. Åtminstone 5 uppehållstillstånd hade beviljats var åttonde (13 %) person. Fler än var tredje (36 %) hade permanent uppehållstillstånd, nästan var tredje (30 %) hade uppehållstillstånd för forskare och var sjätte (16 %) som ursprungligen kom från länder utanför EU/EES hade fått finskt medborgarskap.

Över hälften (53 %) upplevde att deras anställningsförhållande är hotat i framtiden. Visstidsanställning var uppenbarligen ofta orsaken till det här, men också omorganisering av arbetsgemenskapen och hot om personalnedskärningar i framtiden påverkade hotupplevelserna.

Hälften (50 %) av alla som svarade hade övervägt att övergå till en annan arbetsgivarsektor, hälften (50 %) hade övervägt att byta jobb inom samma sektor, nästan hälften (48 %) att övergå till helt andra uppgifter och var fjärde (25 %) att övergå till universitetssektorn. Av docenterna hade 51 % övervägt att byta arbetsgivare inom samma arbetsgivarsektor, medan andelen av doktorerna som hade övervägt detta var 55 % och av magistrarna 44 %.

Lite över hälften (53 %) av de visstidsanställda och var tredje av de fast anställda (34 %) hade övervägt att övergå till helt andra uppgifter. Var sjätte person (16 %) hade även gjort en karriärförändring under de två föregående åren. De som bytte karriär hade oftast bytt inom samma arbetsgivarsektor till en annan arbetsgivare (48 %). Fler än var fjärde (28 %) hade övergått till en annan arbetsgivarsektor. Nästan var tredje (30 %) av dem som bytte karriär hade övergått till helt andra uppgifter.

Internationellt samarbete och rörlighet är utmärkande för dem som arbetar med forskning. Efter avlagd grundexamen har var tredje (33 %) arbetat i ett annat land än landet där de har avlagt sin examen antingen med stipendier eller som anställd. Fler än tre av fyra (77 %) har deltagit i internationellt samarbete eller i internationell rörlighet under de tre senaste åren. De vanligaste formerna för deltagande i internationellt samarbete var e-post (96 %), webbmöten (92 %), internationella konferenser eller projektmöten i Finland (79 %), internationella konferenser eller projektmöten utomlands (77 %), internationellt publikationssamarbete (70 %) samt arbete som utvärderare i internationella publikationer (64 %).

Som de viktigaste hindren för den egna internationella rörligheten nämndes flyttnings- och resekostnader (56 %), avsaknad av tydliga karriärutsikter (55 %), osäker försörjning (52 %) samt makens arbete i Finland eller dennes sysselsättningsmöjligheter i destinationslandet (44 %).

Kännetecknande för forskarkarriären är att man arbetar med hjälp av stipendier. Nästan tre av fyra (70 %) hade arbetat med hjälp av ett stipendium. Var sjätte (16 %) hade arbetat som stipendieforskare i mer än fem år. Av lärarna hade nästan var tredje (31 %), av forskarna var fjärde (25 %) och av experterna nästan var fjärde (24 %) arbetat med hjälp av stipendium i över tre år. Lite under hälften (47 %) av stipendiaterna uppgav att de kände mycket eller väldigt mycket stress vid tidpunkten för enkäten. Av stipendieforskarna kände 76 % att de hörde till sin arbetsgemenskap. Stipendieforskare upplevde skadlig arbetsrelaterad stress ofta eller nästan ständigt på grund av visstidsanställningar (75%), ovisshet om fortsättningen (73 %), att skaffa finansiering (65 %), karriärutvecklingen (48%) och för lite tid för forskning (34 %).

SUMMARY

The Union of Research Professionals conducted its tenth member survey in February 2026. The online survey was conducted in Finnish and English and responses were provided by 1,152 members (17%). Of the survey respondents, nearly two thirds (61.6%) identified themselves as female, 36.3% as male and 2.1% as other. The international nature of Finland's scientific community is demonstrated by the fact that the respondents to the survey originate from 55 different countries. The majority are from Finland (78%), altogether 8.3% are from EU/EEA countries and 13.6% are from other countries. International members have been living in Finland for an average of 8.9 years.

The average age of the respondents was 45.7 years. The most common marital status was married, domestic partnership or registered partnership (68%), nearly every fourth respondent was single (23%) and the share of divorced or widowed respondents was 8%. Every third (34%) respondent had their own children or children living under their guardianship in their household. Doctorates were held by 63% of the men and 60% of the women. Nearly one fourth (23%) of the Union members stated that they are docents. Every sixth (16%) had completed their highest degree outside of their birth country. For Finns, the figure was 4%, for those from EU/EEA countries 60% and from other countries 70%. Every fourth (25%) respondent was, at the time of the survey, carrying out postgraduate studies; 19% as a full-time occupation and 6% as a part-time occupation.

The significance of grants as a source of funding was especially high, since nearly two thirds (63%) have received grant funding at some point of their postgraduate studies. More than half (54%) of postgraduate students had

funded their research with at least three, and almost one third (31%) with at least four, funding sources. Women carrying out postgraduate studies have had more sources of funding than men (3 and 2.3, respectively). At the time of the survey, the most common source of funding for postgraduate studies was a research school position or employment relationship as a doctoral researcher (41%) and the second most common was a grant (22%). Every eighth (13%) respondent was carrying out their postgraduate studies alongside other work or during free time.

Nearly three out of four (73%) respondents were salaried employees. A further 4% of the respondents were simultaneously a salaried employee and supported by a grant. Of the respondents, 10.2% were grant-funded researchers without an employment relationship and 8.7% were unemployed. On average, unemployment had lasted 22 months. Compared to the previous survey, unemployment has clearly increased and the duration of the unemployment period has increased as well. In the two years preceding the survey, nearly one in five (19%) respondents had been unemployed or laid off. There appears to be some association between geographical background and the state of unemployment. A total of 16% of respondents from EU/EEA countries, 17% of those with a Finnish background and 36% of those from other countries had been unemployed or laid off during the two years preceding the survey.

Universities were the most important employer sector, since 81% of the employed respondents stated that they worked at a university. Altogether 5% of the employed respondents worked in research institutes, 5% at universities of applied sciences, 4% in the public sector and 5% elsewhere. On the basis of title classification, 45% of the employed survey respondents were researchers, 29% teachers and 26% experts. The significance of researchers can also be seen in the reference groups that respondents chose for themselves. Of all respondents, 56% stated their own reference group as researchers, 13% as teachers, 8% as information specialists, 6% as grant recipients and 5% as senior advisers.

Slightly more than half (54%) of the employed respondents were working in permanent full-time employment. The average duration of fixed-term employment relationships was 29 months. Of the survey respondents, four out of ten (40%) had had at least ten different employment relationships throughout their career. More than every third (35%) had worked continuously in the service of their current employer for more than ten years, and every fifth (19%) for at least 20 years.

In February 2026, the average monthly pay for those working full-time was €4,428 (Mdn €4,400, SD €1,132). There was no statistically significant deviation between the pay of men and women. The average pay for those with doctorates was €4,840 (Mdn €4,800, SD €922) and for those with master's degrees €3,623 (Mdn €3,470, SD €1,039). In comparison to the previous survey, the salaries of those with doctorates have increased by an average of €379/month and with a master's degree €289/month. The average earnings of all Finnish wage and salary earners have risen by 34% between 2010 and 2024. When considered over a slightly longer period of 16 years (2010–2026), the salaries of women with doctorates working at universities have risen by 31% and of men with doctorates by only 25%. Although the salaries of women with doctorates have increased relatively more than that of men, male doctors working at universities earn an average of €249 more per month.

More than every third (37%) respondent considered their salary to be too small compared to their duties at work. Nearly every third (32%) stated that their workplace salary system based on job requirement levels had been applied incorrectly. Of those who viewed the pay system as having been misapplied, two out of three (65%) considered their requirement level and three out of four (76%) their personal performance level to have been set too low. More than one in four (28%) stated that they have not always received a daily allowance for work-related travel. The same percentage (28%) reported that their work-related travel abroad is not dealt with in the same manner as work-related travel in Finland.

Those who were in full-time employment relationships in February 2026 estimated their weekly working hours to be 41.4 hours (Mdn 40, SD 6.5 hours). One fourth of the respondents estimated that their weekly working hours are at least 45 hours (with a maximum of 80 hours). Men worked more hours than women (42h and 40.9h).

Slightly fewer than half of the respondents (47%) stated that they work overtime without compensation. Only 4% of the respondents received compensation for overtime. In early 2026, one in fourteen (7%) employed persons had no working space provided by their employer. The majority of respondents (47%) were sharing an office with others, while one in four (24%) had their own office and 22% worked in a multipurpose or open-plan office. The proportion of people working in their own office is clearly constantly decreasing. In 2019, 37% of respondents had their own office space, but in 2022, the figure was nearly one third (32%) and now only one fourth (24%).

Slightly more than half (54%) of working hours were carried out at the employer's premises, 41% at the respondent's home, 4% while travelling and 1% at an office that the respondent acquired on their own. Respondents with an international background worked more often than those with a Finnish background in their employer's premises (60% and 48%). Slightly more than one fifth (22%) had signed an official remote or multi-location employment contract with their employer.

Altogether 26% of salaried employees lectured or taught alongside their regular work. Teaching, supervision and training are key aspects of the work of most research professionals, since 71% of respondents stated that their work includes these tasks. Of those respondents working at the time of the survey, every sixth (16%) reported that the amount of their contact teaching and online teaching had increased over the previous two years. Every third (35%) reported that their supervision of students had increased.

Of the respondents, 85% reported that AI applications were being used within their own work community, every tenth (10%) was unsure whether such applications were in use, and every twentieth (5%) reported no use of AI applications. Four out of five (80%) reported that their work community has guidelines on the use of AI applications. 71% of men and 84% of women acknowledged the existence of guidelines. Two out of three (69%) reported that their work community also provided training in the use of AI applications. 60% of men and 74% of women knew that their work community organised training related to AI applications. Nearly two thirds (64%) of the respondents who knew that training existed had participated in such training.

Only every sixth (16%) respondent reported that they do not use AI applications at all in the course of their own work. The use of AI applications is seen as having a positive impact on work, since more than three out of four (77%) partially or completely agreed that the use of AI applications meant getting more work done in the same time. On the basis of the open responses, the most common use of AI applications is for different language checking and translation tasks. Other uses included, for example, information searches, coding, research related to AI and utilisation in lesson planning.

Even though the use of AI applications is considered to accelerate the pace of work, the picture changes when we examine how work is affected by others using AI applications. More than one third (34%) felt that their own work did not become easier when others use AI applications and only one fourth (26%) felt that their work became easier. Slightly fewer than half (45%) of the

teachers, one third (33%) of researchers and every fourth (25%) of experts disagreed with the statement that their own work becomes easier when other people use AI applications. The clear majority of the open responses commented on the negative impacts on teaching and assessment. The open responses also highlighted the increased workload and quality issues resulting from the use of applications. The use of AI applications was also seen as generating unhealthy competition. According to opposing viewpoints, others' use of AI applications improves quality throughout the entire organisation. The use of AI applications can simultaneously benefit one's own work while also complicating things. Generally, the respondents do not feel that their own work is threatened by the use of AI, since only one fifth (20%) felt this way.

Of the employed respondents, 40% felt symptoms of burnout somewhat or a great deal. In the 2026 survey, fewer than half (43%) of the employed respondents reported experiencing stress a great deal or to an extreme extent. At the time of the survey, 50% of teachers, 45% of researchers and 34% of experts reported that they experienced stress a great deal or to an extreme extent. Increased working hours increase the experience of stress and burnout. 31% of those who worked at most 37 hours a week experienced stress either a great deal or to an extreme extent, while nearly two out of three (65%) of those who worked more than 48 hours a week experienced stress.

As in earlier membership surveys, the key factors causing detrimental work stress included the fixed-term nature of the employment relationship (59%), the uncertainty of continued employment (50%) and the need to obtain funding (48%). Insufficient time to conduct research also caused detrimental work stress for nearly half (46%) of the respondents often or almost all the time. The significance of obtaining funding as a source of detrimental work stress is understandable considering that more than half (56%) of the respondents had participated in at least one funding application process during the past year. One fourth (24%) of salaried employees, 41% of those who were unemployed at the time of the survey and as much as 51% of those working on a grant had participated in at least four separate applications for funding during the previous year. Every fourth (25%) respondent reported spending at least 145 hours on funding application processes during the previous year. Unemployed respondents had spent an average of 86 hours, grant-funded respondents 89 hours, salaried employees who also receive grant funding 93 hours and salaried employees 120 hours on funding application processes during the previous year.

The most important means of improving well-being at work was by increasing personnel. Improving the communications within the work community was the second most important factor that increases well-being at work. More than half (55%) of the respondents felt that they had sufficient time for leisure activities and recovery. Slightly fewer than half (47%) of the teachers, one fourth (26%) of the researchers and one fifth (20%) of the experts reported not having sufficient time for recovery. The average amount of free time was 5.4 weeks, but the differences, when examined by geographical origin, were significant. Respondents with a Finnish background took an average of 5.6 weeks, those from EU/EEA countries took 5 weeks, but those from other countries took 3.9 weeks off from work per year.

Three out of four (76%) respondents felt like part of their work community. A total of 78% of salaried employees felt like part of their work community, but the figure was much lower (61%) for grant-funded researchers. Four respondents out of five (80%) reported that they can trust the members of their work community, but only 61 % reported trusting their employer. More than every fourth (27%) woman and nearly every fifth (19%) man had observed, within their own workplace, inappropriate treatment or discrimination based on some personal trait. Every tenth (10%) had observed racism in their current workplace. Altogether 32% of women with a foreign background, 27% of men with a foreign background, 14% of Finnish women and 8% of Finnish men had observed racism in their own work community.

Nearly three out of four respondents (73%) were either somewhat or very satisfied with their current job. Every twelfth (8%) of men with a Finnish background, every ninth (11%) of women with a Finnish background, every sixth (16%) of men with an international background, and every fourth (24%) of women with an international background were somewhat or very dissatisfied with their own work community.

The survey also clarified experiences with residence permits and related application processes. Almost half (45%) had experienced problems related to their residence permit. A total of 80% of the respondents felt that the residence permit process was expensive, 67% felt that the system was not clear and more than half (61%) expressed that the processing times for residence permits were too long. Respondents from outside of the EU/EEA had been granted a residence permit 3.6 times on average. Every eighth (13%) respondent had been granted at least 5 residence permits. More than every third (36%) had a permanent residence permit, nearly every third (30%) had

a residence permit for research and every sixth (16%) of those from outside of EU/EEA countries had since acquired Finnish citizenship.

More than half of respondents (53%) felt that the future of their own employment was threatened. Fixed-term employment was clearly often the reason for this, but also the reorganisation of the work community and the threat of personnel reductions in the future affected these feelings.

Half (50%) of all respondents had considered moving to another employer sector, half (50%) were thinking about changing jobs within the same sector, nearly half (48%) were thinking about looking for a completely different job, and every fourth (25%) was thinking about moving to the university sector. A total of 51% of docents, 55% of those with a doctorate and 44% of those with a master's degree had considered switching jobs within the same employer sector.

Slightly more than half (53%) fixed-term employees and every third (34%) of permanent employees had considered looking for a completely different job. Every sixth (16%) respondent had made some type of career change during the previous two years. Those who made a career change more often switched to different employers within the same sector (48%). More than every fourth (28%) had moved to another employer sector. Those who had switched to an entirely different job represented nearly one third (30%) of everyone who changed careers.

Research professional careers are characterised by international cooperation and mobility. After completing their undergraduate degree, every third (33%) respondent reported having worked on grant funding or as a salaried employee in a country other than the one in which the degree was completed. More than three out of four (77%) of respondents had engaged in international cooperation or international mobility over the previous three years. Of those who engaged in international cooperation, the most common forms of participation included email communications (96%), online meetings (92%), international conferences or project meetings in Finland (79%), international conferences or project meeting abroad (77%), international publishing cooperation (70%) and reviewing for international publications (64%).

In terms of the key obstacles to international mobility, respondents mentioned moving and travel expenses (56%), a lack of clear career prospects (55%), uncertainty of livelihood (52%) and a spouse's job in Finland or employment opportunities in the destination country (44%).

Working on grant funding is characteristic of a research professional's career. Nearly three fourths (70%) had worked supported by grant funding. Every sixth (16%) respondent had worked as a grant-funded researcher for more than five years. Nearly every third (31%) teacher, every fourth (25%) researcher and almost every fourth (24%) expert had worked supported by grant funding for more than three years. Of the grant recipients, just under one half (47%) reported experiencing stress a great deal or to an extreme extent when the survey was taken. 76% of grant-funded researchers felt that they were part of their work community. Grant-funded researchers stated that they felt detrimental work stress often or nearly all the time as a result of fixed-term employment (75%), continuous uncertainty (73%), funding applications (65%), career advancement (48%), and insufficient time to conduct research (34%).

1

JOHDANTO

Vuonna 1967 perustettu Tieteentekijöiden liitto on kaikkien tieteen, tutkimuksen ja korkeakouluopetuksen parissa työskentelevien akateemisten asiantuntijoiden ammattiliitto. Jäsenistön kokonaismäärä vuoden 2025 lopussa oli 6892. Akavan suurimpana yliopistosektorin järjestönä liitto on merkittävä vaikuttaja suomalaisen tiedepolitiikan, yliopistokoulutuksen sekä tietohuollon kehittämisessä.

Tieteentekijöiden liiton kymmenes koko jäsenistön kattava jäsenkysely toteutettiin helmikuussa 2026. Jäsenkyselyjä on toteutettu noin kolmen vuoden välein. Kyselyn keruuajankohtaa vaihdettiin aiemmasta ja tiedot kerättiin helmikuun 2026 tilanteen mukaisesti, kun aiemmin kyselyajankohta on ollut syksyllä. Jäsenkyselyissä selvitetään muun muassa jäsenistön koulutusta, palvelussuhteita, palkkausta, apurahalla työskentelyä ja työoloja. Suurin osa kysymyksistä on pidetty samoina, jolloin voidaan aikasarjanomaisesti valottaa suomalaisessa tiedemaailmassa vuosien mittaan tapahtuvia muutoksia. Pysyvien kysymysten lisäksi kyselyissä on vaihtuvia teemoja, joilla selvitetään toteuttamishetken ajankohtaisia asioita. Vuoden 2026 kyselyssä näitä olivat etenkin tekoälyyn liittyvät kysymykset.

Tutkimuksen tekijänä on YTT Antero Puhakka Itä-Suomen yliopistosta. Raportissa kyselyn tietoja verrataan edellisiin vuosina 1998–2022 toteutettuihin jäsenkyselyihin, liiton muihin julkaisuihin, liiton jäsenrekisterin tietoihin sekä muuhun tilastomateriaaliin. Tieteentekijöiden liiton toimintaan liittyviä

järjestöllisiä kysymyksiä, kuten työtaisteluun suhtautumista koskevia kysymyksiä tai liiton toimiston ja jäsenyhdistysten palveluun liittyviä kysymyksiä, ei raportoida tässä yhteydessä. Jäsenkyselyn tuloksia hyödynnetään näiltäkin osin liiton toiminnan kehittämisessä.

Aineiston analysoinnissa käytetään pääasiassa kuvailevia tilastollisia menetelmiä, kuten prosenttiosuuksia, graafisia esityksiä sekä keski- ja hajontalukuja (keskiarvo, mediaani (Md), keskihajonta (KH) ja kvartiilit). Tutkittavien ominaisuuksien keskinäisiä riippuvuuksia on tarkasteltu ristiintaulukoinneilla ja niihin liittyvillä khiin-neliötestillä ja residuaalitarkasteluilla. Ryhmien väliset keskiarvovertailut on suoritettu kahden ryhmän (esimerkiksi dosentin arvo) vertailussa t-testin avulla. Useamman ryhmän vertailussa (esimerkiksi ammattiryhmät) on käytetty yksisuuntaista varianssianalyysia. Tilastollisesti merkitsevät ryhmäerot ja riippuvuudet tarkoittavat tässä raportissa alle 5 % merkitsevyystasoa ($p<0,05$). Tilastollisia merkitsevyyksiä ei kuitenkaan merkitä p-arvoina raporttiin. Pääsääntöisesti raportissa käytetään lukijaystävällisyyden vuoksi kokonaisprosenttilukuja, mistä syystä kaikki taulukot ja kuviot eivät välttämättä summaudu sataan.

1.1 Aineiston keruu ja vastausaktiivisuus

Jäsenkysely toteutettiin maaliskuussa 2026. Poikkileikkaustutkimuksen tarkasteluajankohtana toimii vuoden 2026 helmikuu. Kysely toteutettiin suomen- ja englanninkielisenä sähköisenä versiona. Englanninkielisessä versiossa kysyttiin Suomeen tuloon liittyviä kysymyksiä sekä niitä ongelmia, joita kansainväliset tieteentekijät olivat Suomessa kokeneet.

Linkki kyselyyn lähetettiin kaikille jäsenille, joiden sähköpostiosoite oli tiedossa. Yhteensä sähköposteja lähetettiin 6899. Kolme vuotta aiemmin linkki kyselyyn lähetettiin 6562 jäsenelle. Vastauksia saatiin 1152 jäseneltä, eli kyselyn saaneista vain joka kuudes (17 %) vastasi kyselyyn. Tämän lisäksi 8 vastaajaa ilmoitti, että heidän tietojaan ei saa käyttää kyselyssä, jolloin heidän osaltaan kysely päättyi ensimmäiseen kysymykseen. Vastausprosentti oli samaa luokkaa vuoden 2022 kyselyn kanssa, mutta selvästi alhaisempi kuin edellisissä kyselyissä. Vuonna 2004 vastanneita oli 38 % ja 2007 vielä 33 %, vuosina 2010, 2013, 2016 puolestaan 28 % ja vuonna 2019 vielä 25 % ja vuonna 2022 16 %. Jäsenyhdistysten jäsenmääriin suhteutetut vastausprosentit vaihtelivat 7 %:sta 31 %:iin.

Jäsenille lähetettiin kolme muistutusta vastaamisesta. Kysely toteutettiin nimettömänä. Nimettömyydestä johtuen vastaamattomista ei ole käytettävissä sellaisia tietoja, että katoanalyysi voitaisiin luotettavasti suorittaa. Kyselyn perusteella ei siten tiedetä poikkeavatko vastaamattomat merkitsevästi vastaajista. Koska katoanalyysia ei voida luotettavasti suorittaa, kuvaavat raportissa esitettävät tulokset kyselyyn vastanneita, eivätkä ole välttämättä täysin yleistettävissä koko jäsenistöön.

2

PERUSTIETOJA TIETEENTEKIJÖISTÄ

2.1 Sukupuoli, maantieteellinen alkuperä, ikä ja perhetilanne

Kyselyyn vastanneista hieman alle kaksi kolmasosaa (61,6 %) oli naisia, kolmasosa (36,3 %) miehiä ja muun sukupuolisiksi itsensä ilmoitti 2,1 % vastanneista. Muun sukupuolisten mukaan ei jatkossa pääsääntöisesti tehdä ryhmien välisiä vertailuja ryhmän pienuuden vuoksi, mutta heidän vastauksensa ovat mukana kaikkia vastaajia tarkasteltaessa. Koko jäsenistöstä naisia on 59 %, joten naiset ovat hieman yliedustettuina vastaajien joukossa.

Suomalainen tiedeyhteisö on hyvin kansainvälinen. Tätä osoittaa se, että jäsenkyselyyn vastanneissa on jäseniä kaikkiaan 55 eri maasta. Kansainvälisten jäsenten määrä lisääntyy liitossa kaiken aikaa, mikä näkyy myös jäsenkyselyyn vastanneiden osuuksissa. Toki suurin osa vastanneista on alun perin kotoisin Suomesta 78 % (2022: 84 %; 2019: 81 %; 2016: 88 %), EU/ETA-maista on alun perin kotoisin 8,3 % (2022: 6,5 %; 2019: 8,1 %; 2016: 5,8 %) ja muista maista 13,6 % (2022: 9,2 %; 2019: 9,2 %; 2016: 6,1 %). Jatkossa tuodaan esiin EU/ETA-maiden ja muiden maiden väliset erot pääasiassa silloin, kun maaryhmittymien välillä on tilastollisesti merkitseviä eroja. Jos tilastollisesti merkitseviä

eroja ei näiden ryhmien välillä ole, silloin kansainvälisen taustan omaavia tieteentekijöitä tarkastellaan yhtenä ryhmänä. Suurimmassa osassa ryhmävertailuja verrataan siten suomalaistaustaisia ja kansainvälistaustaisia tieteentekijöitä toisiinsa.

Kansainvälisen taustan omaavat jäsenet olivat asuneet Suomessa keskimäärin 8,9 vuotta (KH 8 v). Sukupuolten välillä ei ollut eroa asumisajassa. Sen sijaan maantieteellisellä alkuperällä oli suuri merkitys keskimääräiseen Suomessa asumisaikaan. EU/ETA-maista tulleilla keskimääräinen asumisaika oli 11,1 v (KH 9,9 v) ja muista maista tulleilla yli kolme ja puoli vuotta lyhyempi 7,5 v (KH 6,1 v).

Kaikkiaan 59 % kansainvälistaustaisista oli asunut Suomessa vähintään 5 vuotta ja joka yhdestoista (9 %) yli 20 vuotta (taulukko 1). Alun perin muualta kuin EU/ETA-maista Suomeen tulleista pysyvä oleskelulupa oli useammalla kuin joka kolmannella (37 %) ja Suomen kansalaisuuden oli saanut joka kuudes (17 %). Näiden vastaajien osalta julkilausuttu yhteiskunnan tavoite saada kansainvälistaustaiset tieteentekijät jäämään Suomeen oli siten toteutunut.

TAULUKKO 1. Kansainvälistaustaisten tieteentekijöiden Suomessa asumisaika, %

ASUMISAIKA	EU/ETA, N=97	MUUT MAAT, N=153	KAIKKI, N=250
Korkeintaan 2 v	7	11	9
Yli 2 alle 5 v	28	33	31
Yli 5 alle 10 v	28	37	33
Yli 10 alle 20 v	22	14	17
Yli 20 v	15	5	9

Kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 45,7 vuotta (Md 45 v, KH 11,1 v). Miesten ja naisten keski-iät eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Muun sukupuoliset olivat keski-iältään selvästi muita nuorempia 39,2 v (Md 38 v, KH 9,5 v). Vastanneiden ikäjakauma (taulukko 2) vastaa suhteellisen hyvin liiton jäsenrekisterin ikäjakaumaa, tosin alle 30-vuotiaat ovat vastanneet selvästi jäsenrekisteriosuuttaan useammin kyselyyn ja vastaavasti 30–39-vuotiaat hieman osuuttaan harvemmin.

TAULUKKO 2. Ikäluokat sukupuolittain, %

IKÄRYHMÄ	NAISET, N=708	MIEHET, N=417	KAIKKI, N=1149	JÄSENREKISTERI
Alle 30	8	11	9	5
30–39	23	27	25	29
40–49	33	29	31	34
50–59	23	18	21	21
60 ja yli	13	15	14	11

Maantieteellisen taustan suhteen keski-iät eroavat merkitsevästi. Suomalaistaustaiset ovat iältään keskimäärin 47,6 v (KH 11 v). Kansainvälisen taustan omaavat tieteentekijät ovat selvästi nuorempia (39,1 v, KH 8,9 v). Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja maantieteellisen taustan mukaan. Seuraavassa taulukossa tarkastellaan ikäryhmittäistä jakaumaa ja huomataan, että maantieteellisen alkuperän mukaiset erot ovat suuret etenkin alle 40-vuotiaiden ikäryhmissä. Edellisten jäsenkyselyjen tavoin tämä viitannee siihen, että eri tutkijaportaille rekrytoimisessa on maantieteellisiä eroja.

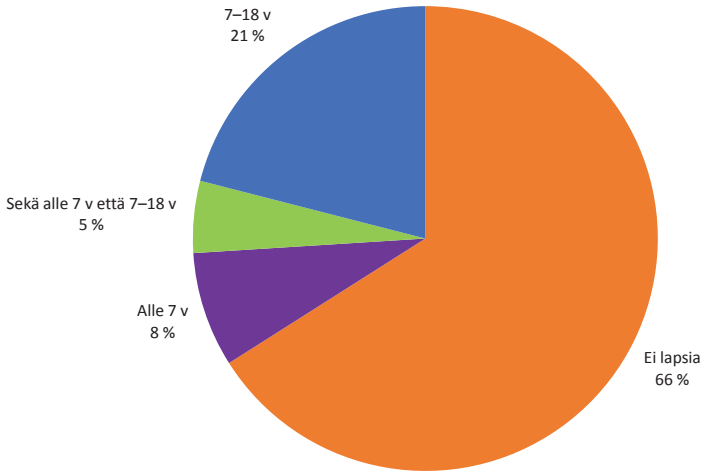
TAULUKKO 3. Ikäluokat maantieteellisen taustan mukaan, %

IKÄRYHMÄ	SUOMI, N=899	EU/ETA, N=97	MUUT MAAT, N=156	KAIKKI, N=1149
Alle 30	7	20	12	9
30–39	20	35	49	25
40–49	32	31	31	31
50–59	25	12	5	21
60 ja yli	17	2	4	14

Yleisin siviilisääty oli edellisten jäsenkyselyjen tavoin avio-, avoliitto tai rekisteröity parisuhde (68 %), naimattomia oli lähes joka neljäs (23 %) ja eronneiden tai leskien osuus oli 8 %. Siviilisäätyjakauma on pysynyt hyvin tasaisena kaikissa toteutetuissa jäsenkyselyissä. Sukupuolten välillä ei ollut eroja siviilisäädyssä. Kansainvälistaustaiset tieteentekijät olivat selvästi

suomalaistaustaisia useammin naimattomia: 32 ja 21 %. Sukupuolten välillä ei ollut eroja maantieteellinen tausta huomioiden.

Joka kolmannella (34 %) oli omia tai huollettavana olevia lapsia kotonaan (kuvio 1). Jos tieteentekijöillä oli huollettavia lapsia, oli alle 7-vuotiaita lapsia keskimäärin 1,3 (KH 0,5) ja yli 7-vuotiaita lapsia keskimäärin 1,5 (KH 0,6).

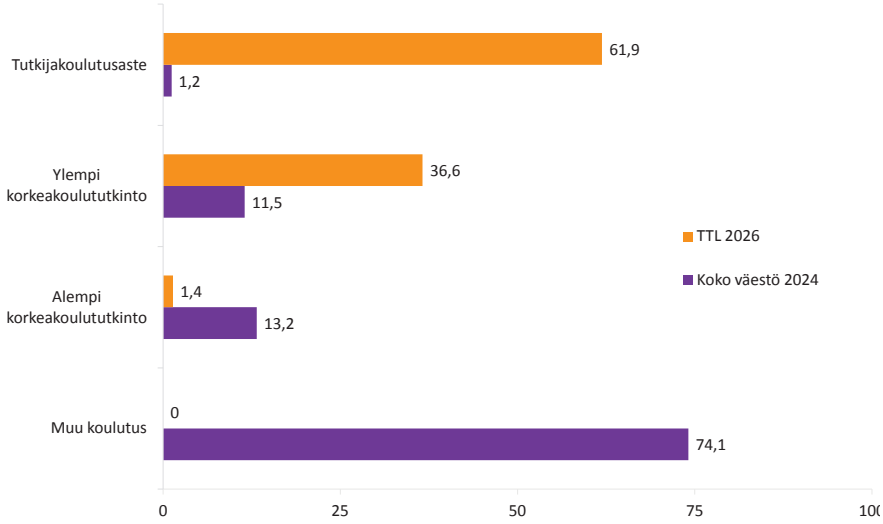


KUVIO 1. Kotona asuvat lapset, n=1106

Sukupuolten tai maantieteellisen taustan mukaan ei ollut eroja huollettavien kotona asuvien lasten suhteen.

2.2 Koulutustaso ja -ala

Liiton jäsenistö on erittäin korkeasti koulutettua. Suomessa asuvista 15 vuotta täyttäneistä vain joka kahdeksannellakymmenennellä on tutkijakoulutusaste (joko lisensiaatin tai tohtorin tutkinto) suoritettuna. Tieteentekijöiden liiton jäsenistä tieteellisen jatkotutkinnon on puolestaan suorittanut lähes kaksi kolmesta (62 %), kuten kuviosta 2 voidaan havaita.



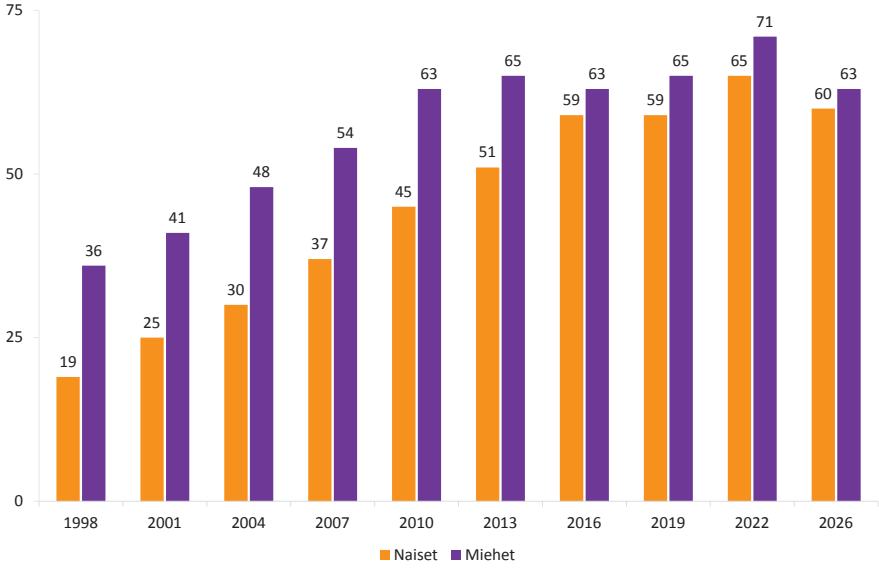
KUVIO 2. Tieteentekijöiden ja koko väestön koulutusasteet, %

Seuraavassa taulukossa esitetään jäsenistön tutkintojakauma myös tohtorintutkinto eriyttäen. Tieteentekijöiden liiton jäsenistä tohtorintutkinto on suoritettuna lähes kahdella vastaajalla kolmesta (61 %). Lisensiaatin tutkinnon suorittaneiden osuus jäsenistöstä pienenee koko ajan. Lisensiaatin tutkinnon suoritti Suomessa vuonna 2000 vielä 744 henkilöä, jonka jälkeen tutkinnon suorittaneiden määrät ovat laskeneet vuosi vuodelta siten, että vuonna 2025 lisensiaatin tutkinnon suoritti suomalaisissa yliopistoissa enää 38 henkilöä. Uudessa korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visiossa 2040 ehdotetaankin lisensiaatin tutkinnon poistamista jatkotutkintojen tutkintorakenteesta.

TAULUKKO 4. Koulutustasojakauma

TUTKINTO	LUKU-MÄÄRÄ	PROSENTTI-OSUUS	KUMULATIIVINEN PROSENTTIOSUUS
Jatkotutkinnot			
Tohtori	697	60,9	60,9
Lisensiaatti	12	1,1	62
Ylempi korkeakoulututkinto	419	36,6	98,6
Alempi korkeakoulututkinto	16	1,4	100
YHTEENSÄ	1144	100	

Vuoden 2026 jäsenkyselyyn vastasivat selvästi aiempaa useammin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet jäsenet. Tämä näkyy tohtorintutkinnon suorittaneiden osuuden pienoisena notkahduksena aiempien kyselyiden nousevaan trendiin verrattuna. Sekä naisilla että miehillä tohtorintutkinto oli suoritettuna hieman alle kahdella vastaajalla kolmesta (kuvio 3). Muun sukupuolisista tohtoreita oli 52 %. EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulleilla oli hieman ”harvemmin” tohtorintutkinto suoritettuna, mutta heistäkin yli puolet (53 %) oli jo väitellyt.



KUVIO 3. Tohtorintutkinnot sukupuolittain 1998–2026, %

Tieteentekijöiden liiton jäsenistä lähes joka neljäs (23 %) on dosentti. Sukupuolten välillä ei ollut eroja dosentuurin suhteen. Suomalaistaustaisilla tieteentekijöillä on dosentuuri selvästi kansainvälistaustaisia useammin: 25 %, EU/ETA: 20 % ja muut maat 11 %. Joka kolmas (34 %) dosentuuri oli saatu kyselyä edeltäneiden viiden vuoden aikana. Useammalla kuin joka viidennellä (23 %) oli ollut dosentuuri vähintään 15 vuoden ajan. Keskimäärin dosentuuri oli ollut 10,5 v (KH 8,6 v). Suomalaistaustaisilla dosentin arvo oli ollut 11,1 v (KH 8,8 v), EU/ETA-maista tulleilla 8,1 v (KH 5,5 v) ja muualta tulleilla 5,1 v (KH 5,1 v).

Dosentuurilla on merkityksensä suomalaisessa tiedemaailmassa. Vaikka dosentuurista saattaa olla hyötyä omalle uralle, dosentuurin hakuprosessiin liittyy aina harkintaa, eivätkä kaikki halukkaat saa prosessia edes käynnistymään. Väittelyn jälkeen dosentuuri on seuraava askel, jossa tieteentekijä voi saada itsensä ulkopuoliseen arviointiin. Tämä ei kuitenkaan ole subjektiivinen oikeus siinä mielessä, että vaikka henkilö hakisikin dosentuuria, yliopisto tekee päätöksen, lähteekö se viemään asiaa ulkoiseen arviointiin vai ei. Yliopistoissa on myös erilaisia käytäntöjä sen suhteen voiko dosentuuria hakea omasta yksiköstä tai omasta yliopistosta, vai pitääkö dosentuuria hakea toisesta yliopistosta. Pahimmillaan yliopistojen omat vaatimukset esimerkiksi dosentuurista väitöskirjan pääohjaajan vaatimuksena, tai dosentuurista väitöskirjojen esitarkastajan/vastaväittäjän vaatimuksena, voivat olla esteenä uralla etenemiselle. Kun uralla etenemisessä katsotaan akateemisia asiantuntijatehtäviä, ollaan tutkijanuran kannalta isoissa ongelmissa, jos näitä ei pääse tekemään, koska dosentuuria ei päästä yliopistojen toiminnan takia edistämään. Osassa yliopistoja onkin akateemisten asiantuntijatehtävien pätevyyksien osalta otettu käyttöön ilmaisu dosentti tai vastaava pätevyys.

Naisista hieman alle kolmannes (32 %) oli suorittanut humanistisen alan tutkinnon, miehistä lähes joka neljäs (23 %). Miesten osalta yleisin koulutusala on luonnontieteellinen, jolta ylimmän tutkintonsa on suorittanut 30 % vastaajista. Naisista luonnontieteilijöitä on lähes joka seitsemäs (15 %). Vastanneiden koulutusaloissa on siten selviä eroja sukupuolten mukaan. Seuraavassa taulukossa asiaa tarkastellaan maantieteellisen alkuperän mukaan sukupuoli eriyttäen.

TAULUKKO 5. Koulutusalat sukupuolen ja maantieteellisen taustan mukaan, %

KOULUTUSALA	NAISET, SUOMI, N=571	NAISET, KV, N=130	MIEHET, SUOMI, N=303	MIEHET, KV, N=114	KAIKKI, N=1142
Humanistinen	35	19	26	13	28
Luonnontieteellinen	15	15	28	33	21
Yhteiskuntatieteellinen	20	17	22	13	20
Kasvatustieteellinen	8	8	5	3	6
Muut	22	42	18	38	25

Taulukosta huomataan humanistiselta koulutusalalta korkeimman tutkintonsa suorittaneissa olevan selvästi vähemmän kansainvälisen taustan omaavia tieteentekijöitä. Kansainvälinen tausta näkyy selvänä yliedustuksena *Muut*-koulutusalaan luokitelluissa. *Muut* -luokittelun sisällä kansainvälistaustaisten tieteentekijöiden yleisimmät koulutusalat olivat teknistieteellinen 10 %, kauppatieteellinen 6 % sekä terveystieteellinen 4 %.

Kuten taulukosta 6 havaitaan, on tohtorintutkinnon suorittaminen yleisintä luonnontieteellisellä koulutusalalla. Tohtorintutkintojen suorittamisessa ei ole koulutusalojen sisällä tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolten välillä. Koulutusalojen sisällä tarkasteltuna maataustalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.

TAULUKKO 6. Korkein tutkinto koulutusaloittain, %

KOULUTUSALA	DOSENTTI	TOHTORI	MAISTERI
Humanistinen (n=324)	23	56	41
Luonnontieteellinen (n=232)	27	67	29
Yhteiskuntatieteellinen (n=221)	26	59	39
Kasvatustieteellinen (n=74)	15	61	39
Muut koulutusalat (n=282)	19	63	35

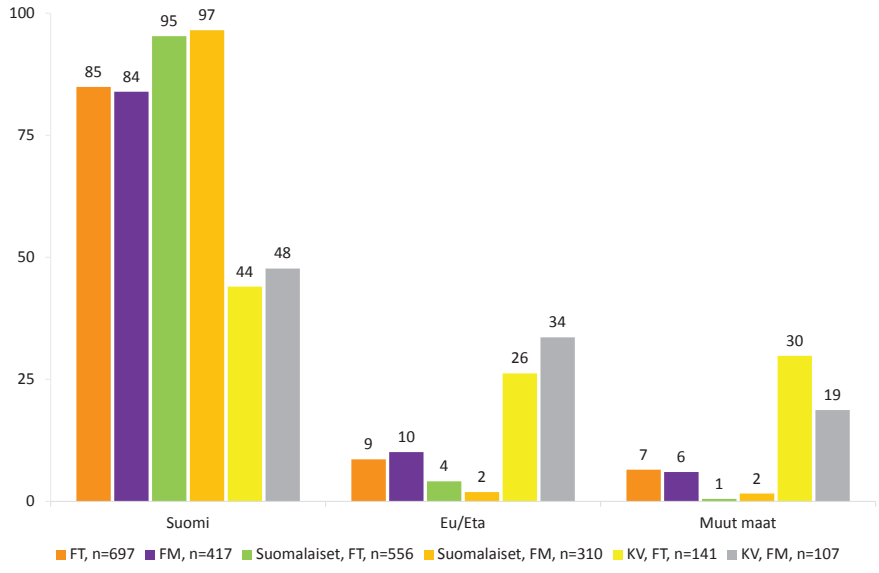
2.3 Tutkinnon suoritusmaa

Selvästi suurin osa vastaajista on suorittanut korkeimman tutkintonsa Suomessa, onpa kyse sitten tohtorin tai maisterin tutkinnosta. Tutkinnon suoritusmaata luokiteltaessa on käytetty nykyisen EU/ETA-alueen luokittelua. Näin korkeimman tutkinnon Iso-Britanniassa suorittaneiden suoritusmaa on luokiteltu Muihin maihin, vaikka tutkinnon suorittamisaikana maa olisikin kuulunut Euroopan unioniin. Sama luokitteluongelma olisi kuitenkin olemassa niiden maiden osalta, jotka ovat liittyneet Euroopan unioniin myöhemmissä aalloissa, ja joissa olisi suoritettu korkein tutkinto ennen kuin maat olivat EU:n jäseniä.

TAULUKKO 7. Korkeimman tutkinnon suoritusmaa koulutustason mukaan, %

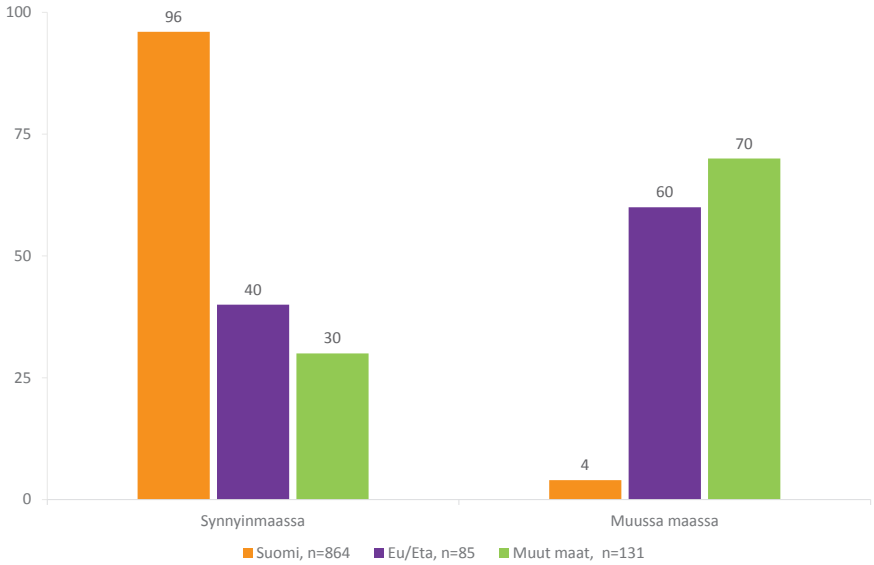
SUORITUSMAA	TOHTORI, N=697	MAISTERI, N=417
Suomi	85	84
EU/ETA	9	10
Muut maat	7	6

Seuraavassa kuviossa esitetään korkeimman tutkinnon suoritusmaa tohtorintutkinnon ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla maantieteellinen alkuperä huomioiden. Tiedemaailman kansainvälistä luonnetta osoittaa se, että 5 % suomalaistaustaisista on väitellyt ulkomaisissa yliopistoissa ja vastaavasti 44 % kansainvälisen taustan omaavista on väitellyt suomalaisissa yliopistoissa. Sama pätee myös ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamiseen. Ylemmästä korkeakoulututkinnosta käytetään raportissa jatkossa pääasiassa nimitystä maisterin tutkinto. Taulukoissa ja kuvioissa käytetään tohtorintutkinnosta lyhennettä FT ja maisterin tutkinnosta FM, vaikka virallinen tutkinto ei olisikaan filosofian tohtorin tai filosofian maisterin tutkinto.



KUVIO 4. Tutkinnon suoritusmaa maantieteellinen tausta sekä koulutustaso huomioiden, %

Joka kuudes (16 %) on suorittanut korkeimman tutkintonsa muussa kuin omassa syntymämaassaan. Kun tarkastellaan korkeimman tutkinnon suoritusmaata suhteessa vastaajan syntymävaltioon yksittäisten valtioiden tasolla, huomataan suuria eroja eri maaryhmittymien välillä. Suomalaista 4 % on suorittanut korkeimman tutkintonsa (joko maisteri tai tohtori) muualla kuin Suomessa. Alun perin EU/ETA-maista lähtöisin olleista 59 % ja muista maista kotoisin olleista vieläkin suurempi osa (69 %) on suorittanut korkeimman tutkintonsa muussa kuin syntymävaltiossaan. Tämä osoittaa hyvin tieteen tekemisen kansainvälistä luonnetta sekä sitä kuinka liikkuvia tieteentekijät ovat.



KUVIO 5. Korkeimman tutkinnon suoritusmaa suhteessa syntymämaahan maantieteellisen taustan mukaan, %

Miehet ovat hieman naisia useammin väitelleet toisessa maassa kuin missä ovat syntyneet: miehistä 20 % ja naisista 12 % oli näin tehnyt. Vuonna 2011 tai sitä aiemmin väitelleistä joka kymmenes (10 %), vuosien 2012–2021 välisenä aikana väitelleistä lähes joka viides (18 %) ja vuonna 2022 tai myöhemmin väitelleistä myös 18 % oli väitellyt muussa kuin syntymävaltiossaan. Tutkintovuositarkastelussa erot maistereiden välillä ovat vieläkin suuremmat: 2011 tai aiemmin: 5 %, 2012–2021: 21 % ja vuonna 2022 tai myöhemmin: 35 % on suorittanut tutkintonsa jossain muussa kuin syntymämaassaan. Tämäkin osoittaa tiedemaailman suurta kansainvälistä liikkuvuutta.

Lähes puolet (43 %) liiton jäsenistä on suorittanut korkeimman tutkintonsa vuosien 2012–2021 välisenä aikana. Seuraavissa taulukoissa eriytetään vastaajien koulutustaso ja maantieteellinen alkuperä suhteessa korkeimman tutkinnon suorittamisvuoteen.

TAULUKKO 8. Tohtorintutkinnon suoritusvuosi ja maantieteellinen tausta, %

SUORITUSVUOSI	KAIKKI, N= 683	SUOMALAISET, N= 548	KANSAINVÄLISET, N=135
2011 tai aikaisemmin	38	42	19
2012–2021	43	41	53
2022 tai myöhemmin	19	17	28

Kansainvälisen taustan omaaville tieteentekijöillä korkeimman tutkinnon suorittamisesta on kulunut selvästi vähemmän aikaa kuin suomalaistaustaisilla. Tämä ei toki ole suuri yllätys, kun muistetaan, että suomalaistaustaiset olivat selvästi kansainvälistaustaisia vanhempia. Kun maisterin tutkinnon suorittamisesta ylimpänä tutkintona on kulunut yli 15 vuotta, eivät henkilöt todennäköisesti työskentele yliopistojen tutkimus/opetustehtävissä, vaan ennemminkin joko yliopistossa tai muilla työpaikoilla asiantuntijatehtävissä, ja ovat siellä luomassa edellytyksiä tieteen tekemiselle.

TAULUKKO 9. Maisterin tutkinnon suoritusvuosi ja maantieteellinen tausta, %

SUORITUSVUOSI	KAIKKI, N= 409	SUOMALAISET, N= 305	KANSAINVÄLISET, N=104
2011 tai aikaisemmin	36	43	15
2012–2021	38	36	44
2022 tai myöhemmin	26	21	41

Kun tarkastellaan korkeimman tutkinnon suoritusikää, huomataan suomalaistaustaisten valmistuneen selvästi vanhempina kuin EU/ETA-maista tai muista maista alun perin olleet. Tohtoreiden valmistumisiät olivat seuraavat: Suomi: 36 v, EU/ETA-maat 32,5 v ja muut maat 33,8 v. Maisterin tutkinnon

suorittaneilla samankaltaisesti: Suomi 30,2 v; EU/ETA-maat 26,1 v ja muut maat 28,8 v. Tohtorintutkinnon osalta huomataan kiinnostavia eroja, kun mukaan otetaan maantieteellinen alkuperä sekä se, onko tutkinto suoritettu syntymämaassa vai jossain muualla. Suomalaistaustaiset väittelevät suomalaisessa yliopistossa keskimäärin 36,2-vuotiaina, mutta jos he väittelevät muualla kuin Suomessa, silloin tutkinto valmistuu selvästi nopeammin 32-vuotiaina. Sen sijaan kansainvälistaustaisilla suhde on toisin päin. Kun EU/ETA-maista alun perin kotoisin ollut väittelee omassa kotimaassaan, se tapahtuu 29,9 vuoden iässä, mutta jos henkilö väittelee muussa kuin syntymävaltiossaan silloin valmistutaan 32-vuotiaana. Muista maista alun perin kotoisin olleista syntymämaassa väitellään 31,3 vuoden iässä, ja muussa maassa väitellessä väittely tapahtuu 35,5 vuoden iässä.

2.4 Jatko-opinnot ja niiden rahoitus

Vastanneista joka neljäs (25 %) suoritti kyselyhetkellä jatko-opintoja: päätoimisesti 19 % ja sivutoimisesti 6 %. Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Maistereista 51 % suoritti jatko-opintoja päätoimisesti ja 14 % sivutoimisesti. Näin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista lähes kaksi kolmesta (65 %) suoritti tieteellistä jatkotutkintoa. Tohtorintutkinnon suorittaneistakin joka viideskymmenes (2 %) ilmoitti vastaushetkellä suorittavansa joko lisensiaatin tai tohtorintutkintoon johtavia jatko-opintoja joko sivutoimisesti tai päätoimisesti. Koulutustasoittain tarkasteltuna ei miesten ja naisten välillä ollut eroja jatko-opintojen suorittamisessa.

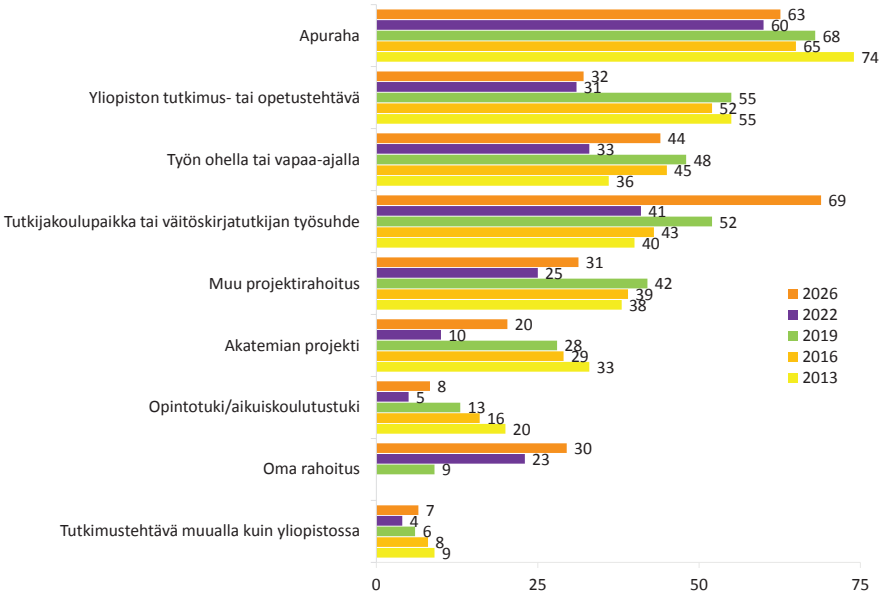
Kansainvälinen tausta vaikuttaa merkittävästi jatko-opintojen suorittamiseen. Maisterin tutkinnon suorittaneista suomalaisista 57 % (41 % päätoimisesti ja 16 % sivutoimisesti) ja kansainvälistaustaisista peräti 87 % (78 % päätoimisesti ja 9 % sivutoimisesti) suoritti vastaushetkellä jatko-opintoja.

Seuraavassa kuviossa esitetään jatko-opintojen rahoituslähteet vuosien 2013–2026 kyselyissä. Koska henkilö on voinut rahoittaa jatko-opintojaan useilla eri tavoilla, eivät luvut summaudu sataan. Tarkastelussa ovat ainoastaan ne vastaajat, jotka kyselyhetkellä suorittivat jatko-opintoja. Suurin osa jatko-opintoja suorittavista on joutunut turvautumaan useaan eri rahoituslähteeseen. Yli puolet (54 %) vastaajista on rahoittanut omia jatko-opintojaan vähintään kolmella rahoituslähteellä ja lähes joka kolmas (31 %) vähintään neljällä tavalla. Jatko-opintoja suorittavat naiset olivat joutuneet

rahoittamaan jatko-opintojaan useammilla rahoituslähteillä kuin miehet (3 ja 2,3). Tämä saattaa indikoida vaikeuksista naisten uralla etenemisen kannalta, tai ainakin sitä, että heidän taipaleensa tohtorintutkintoa kohden on pirstaleisempi kuin miehillä.

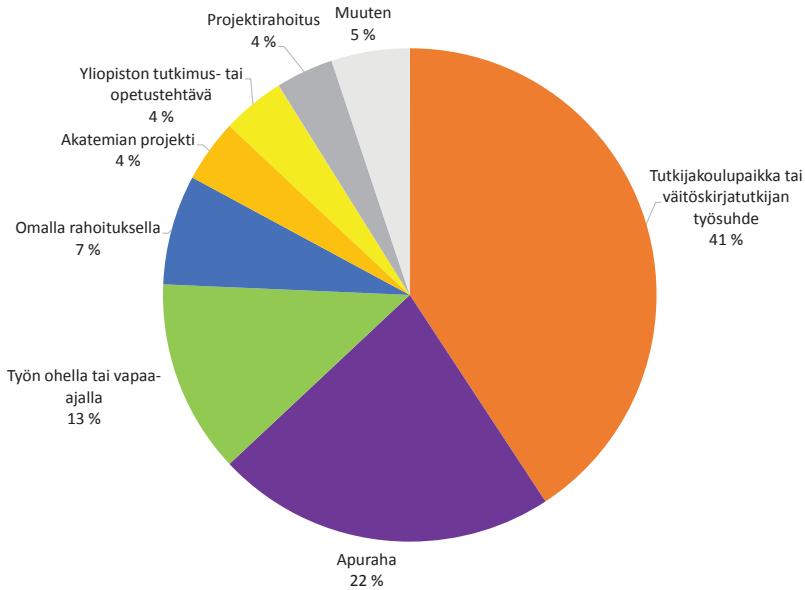
Tieteentekijöiden liiton nuorten tutkijoiden kyselyssä vuodelta 2024 joka viides (20 %) ilmoitti rahoittaneensa väitöskirjaansa vähintään neljällä eri rahoituslähteellä. Kyselyjen muotoilu on ollut hieman erilainen, minkä vuoksi suoraa vertailua ei voida tehdä. Molemmat kyselyt kuitenkin paljastavat tutkijanuran ongelmallisuuden pirstaleisista rahoituslähteistä johtuen.

Apurahojen merkitys rahoituslähteenä on edelleen erittäin suuri, sillä lähes kaksi kolmesta (63 %) on jossain vaiheessa rahoittanut jatko-opintojaan apurahalla. Omalla rahoituksella jatko-opintoja rahoittaneiden osuus on jo lähes kolmannes (30 %) ja on selvästi lisääntynyt edelliseen kyselyyn verrattuna. Merkittävin huomio kehityksessä on se, että tutkijakoulupaikalla tai väitöskirjatutkijan työsuhteessa jatko-opintojaan tehneiden osuus on huomattavasti lisääntynyt ja on vuoden 2026 kyselyssä ollut yleisin rahoituslähde omille jatko-opinnoille. Kuvio kertoo siten kahdensuuntaisesta kehityksestä, kun samaan aikaan oman rahoituksen osuus on kasvanut ja samaan aikaan myös väitöskirjatutkijan työsuhteessa rahoitusta saaneiden osuus on lisääntynyt.



KUVIO 6. Jatko-opintojen rahoituslähteiden käyttö 2013–2026, %

Kovinkaan yhtenäisestä tutkijanurasta jatko-opintojen rahoituskanavat eivät siten kerro. Kyselyssä selvitettiin myös pääasiallista keinoa rahoittaa omia jatko-opintoja (kuvio 7). Edellisistä kyselyistä poiketen tutkijakoulupaikka tai väitöskirjatutkijan työsuhde oli kyselyn vastaushetkellä selvästi yleisin jatko-opintojen rahoituslähde. Kun edellisessä jäsenkyselyssä vuonna 2022 tutkijakoulupaikka oli ollut pääasiallinen rahoituslähde lähes joka neljännelle (23 %), oli vastaava osuus vuonna 2026 jo 41 %. Muutosta on pidettävä myönteisenä. Apuraha oli vuoden 2026 kyselyssä toiseksi tärkein rahoitusmuoto jatko-opinnoille. Aiemmissa kyselyissä apurahat ovat olleet vuodesta toiseen tärkein rahoituslähde kyselyhetkillä. Vuoden 2026 kyselyssä apuraha oli pääasiallinen rahoituslähde hieman useammalle kuin joka viidennelle (22 %). Apurahojen merkitys pääasiallisena rahoituslähteenä on nähty myös edellisissä kyselyissä: 2022: 27 %; 2019: 26 %; 2016: 22 %; 2013: 25 %, 2010: 24 %. Tieteentekijöiden liiton nuorille tutkijoille suunnatussa kyselyssä apuraha oli pääasiallinen tulojen lähde 23 %:lle vastaajista.

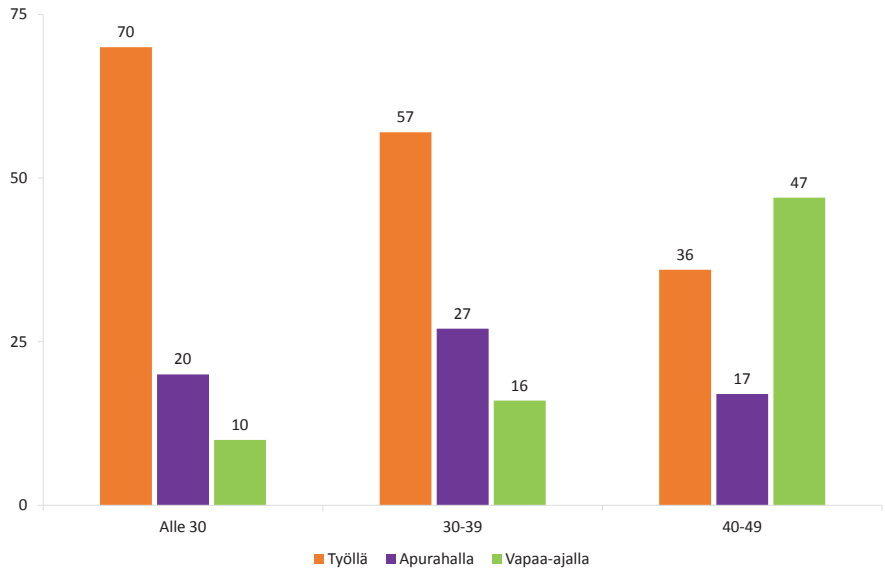


KUVIO 7. Jatko-opintojen pääasiallinen rahoituslähde, n=292

Sukupuolella tai koulutusalalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta jatko-opintojen pääasialliseen rahoituslähteeseen vastaushetkellä. Maantieteellisen alkuperän suhteen eroja kuitenkin oli. Kansainvälisen taustan omaavat olivat

selvästi suomalaistaustaisia useammin tutkijakoulupaikalla tai väitöskirjatutkijan työsuhteessa työskenteleviä (53 ja 35 %). Suomalaistaustaiset rahoittivat puolestaan omia jatko-opintojaan selvästi useammin joko apurahoilla (26 ja 15 %) tai muun työn ohella tai vapaa-ajalla (16 ja 6 %).

Jatko-opintojen pääasiallinen rahoituslähde vaihtelee selvästi iän mukaan (kuvio 8). Alle 40-vuotiaat tekevät jatko-opintojaan palkattuina, kun vanhemmat ikäryhmät rahoittavat jatko-opintonsa muusta työstä saatavalla palkalla tai muulla omalla rahoituksella tehden jatkotutkimustaan siten omalla vapaa-ajallaan. Apurahalla jatko-opintojaan vastaushetkellä rahoittaneiden osuus on laskenut 30–39-vuotiailla ollen nyt 20 % (2022: 37 %; 2019: 36 % ja 2016: 26 %). Sukupuolten välillä ei ole iän suhteen eroja tieteellisen jatkotutkinnon rahoittamisessa. Myöhemmällä iällä jatko-opintojen suorittamisessa voi osaltaan olla kyse halusta lisätä omia pätevyyksiä ja kvalifikaatioita mahdollisen suunnitellun uravaihdon takia.

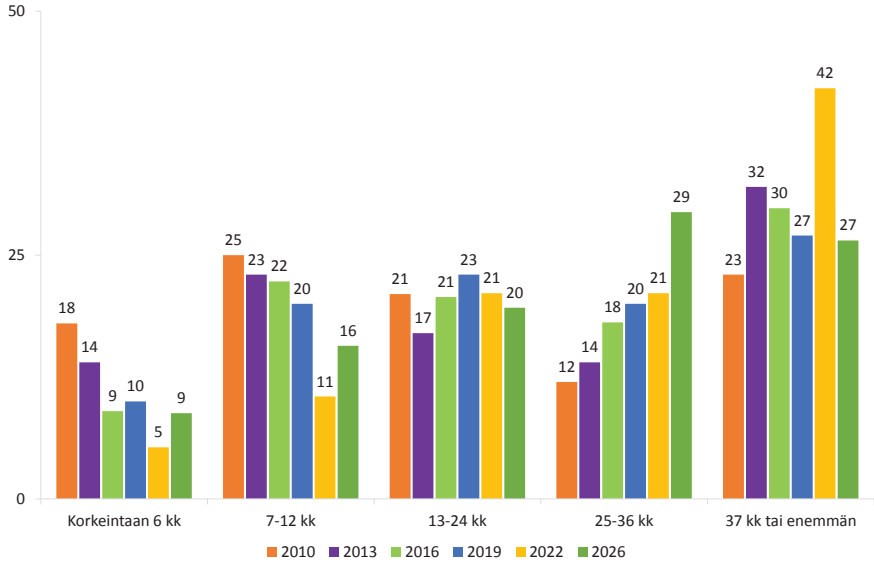


KUVIO 8. Jatko-opintojen pääasiallinen rahoituslähde ikäluokittain, %

Tutkijoiden uudessa eurooppalaisessa peruskirjassa työnantajia kehotetaan määrätietoisiin toimiin epävarmuuden vähentämiseksi ja työsuhdeturvan ja työpaikkojen vakauden edistämiseksi. Kymmenellä suomalaisella yliopistolla (ja yhdellä ammattikorkeakoululla) on oikeus käyttää *HR Excellence in Research* -laatuleimaa, mikä kertoo tutkijoiden peruskirjan periaatteisiin sitoutumisesta.

Jatko-opintoja yliopiston palveluksessa suorittavien työsuhteiden kautta voidaan selvittää, miten tutkijoiden työolojen vakaus näkyy työsuhteiden pituuksissa. Vaikka palkattuna väitöskirjaa tekevien osuus olikin kasvanut, ei sama positiivinen kehitys näykään työsopimusten pituuden kasvuna. Vuonna 2026 keskimääräinen työsopimuksen pituus oli 27,8 kuukautta (Md 28 kk, KH 16 kk). 2022 keskimääräinen pituus oli ollut 34 kuukautta (Md 36 k, KH 15 kk. Edellisissä kyselyissä keskimääräinen pituus oli 27 kk vuonna 2019, 27 kk vuonna 2016 ja 23 kk vuonna 2013. Sukupuolten välillä ei ollut eroja työsuhteen pituuden suhteen. Myöskään maantieteellisellä taustalla ei ollut merkitsevää vaikutusta työsopimuksen kestoon jatko-opintoja suorittavilla. Tässä yliopistoilla olisi paljon petrattavaa, sillä on täysin selvää, että väitöskirja ei valmistu edes päätoimisesti työskentelemällä 28 kuukaudessa.

Seuraavasta kuviosta huomataan, että väitöskirjatutkijoina toimivista joka neljännellä (25 %) on korkeintaan vuoden mittainen työsuhde. Ja hieman useammalla kuin joka neljännellä (27 %) on yli kolmen vuoden mittainen työsopimus. Muutos molempien osalta on edellisiin kyselyihin verrattuna suuri. Tohtoripilotin kolmivuotisilla työsuhteilla saattaa olla vaikutus siihen, että vastaushetkellä yli kolmivuotisella työsopimuksella työskentelevien osuus on edelliseen kyselyyn verrattuna vähentynyt.



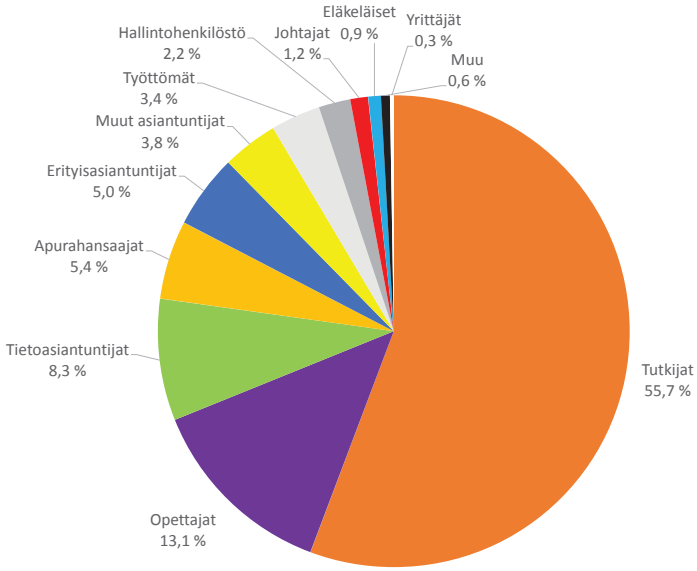
KUVIO 9. Yliopistossa työskentelevien väitöskirjatutkijoiden työsopimuksen kesto 2010–2026, %

2.5 Läheisin viiteryhmä

Tässäkin kyselyssä puhutaan ”työyhteisöstä” ikään kuin minulla apurahatutkijana ja pätkäpalkkalaisena eri yliopistoissa ja laitoksilla kiertävänä olisi sellaista päässyt muodostumaan, missään normaaliin työelämään kuuluvassa mielessä.

Tieteentekijän työhistoria on usein hyvin pirstaleinen, jossa erilaiset positiot vaihtelevat: välillä ollaan tutkimustehtävissä, välillä opetustehtävissä ja välillä suunnitellaan, hallinnoidaan ja johdetaan – toisinaan tehtävistä saadaan palkkaa ja toisinaan samoja tehtäviä rahoitetaan apurahoilla. Tieteentekijän aseman määrittäminen pelkän nimikkeen kannalta onkin haastavaa.

Kyselyssä haluttiin saada tietoja siitä, mitä vastaajat pitävät itse tärkeimpänä viiteryhmänään. Kuviossa 10 esitetään jäsenistön läheisimmät viiteryhmät.



KUVIO 10. Läheisin viiteryhmä, n=1150

Kuten aiemmissakin jäsenkyselyissä tutkija määrittyy selvästi tärkeimmäksi vastaajien viiteryhmäksi (2026: 56 %; 2022: 56 % ja 2019: 60 %). Sukupuolten välillä on merkittävät erot. Seuraavassa taulukossa esitetään viiteryhmäjakauma viiden yleisimmän ryhmän osalta sukupuolittain.

Selvimmät erot sukupuolien välillä ovat tietoasiantuntijoissa, jonka naiset ilmoittivat yli kaksi kertaa useammin itselleen läheisimmäksi viiteryhmäksi (11 ja 5 %), sekä tutkijoissa, joka oli miehille läheisempi viiteryhmä kuin naisille (62 ja 51 %).

TAULUKKO 10. Viiteryhmät sukupuolittain, %

SUKUPUOLI	TUTKIJAT	OPETTAJAT	TIETO-ASIAN-TUNTIJAT	ERITYIS-ASIAN-TUNTIJAT	APU-RAHAN-SAAJAT
Naiset, n=706	51	15	11	5	6
Miehet, n=417	62	11	5	5	5
Kaikki, n=1150	56	13	8	5	5

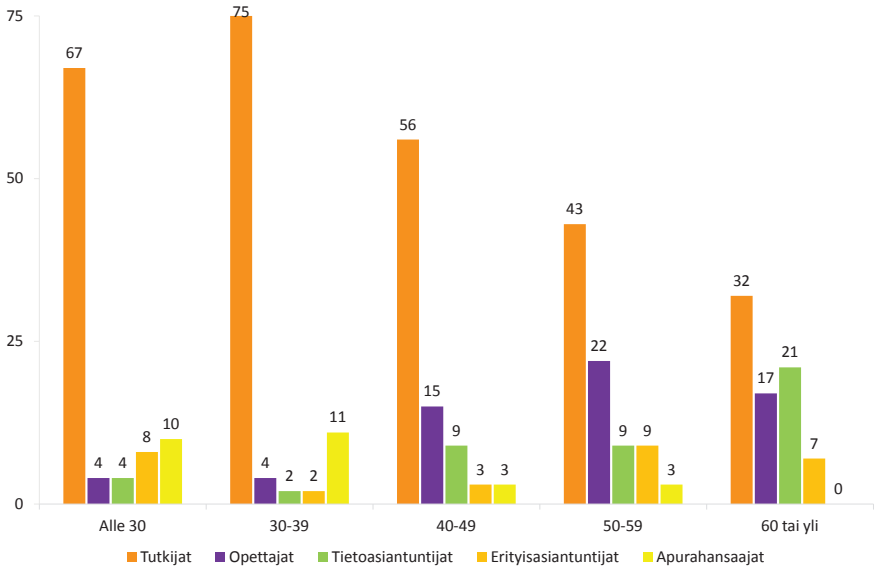
Vastaajan läheisimmäksi kokema viiteryhmä on eri asia kuin vastaushetken työtilanne. Kyse on nimenomaan siitä, mihin ryhmään vastaaja kokee kuuluvansa. Tutkijan omaksi viiteryhmäkseen määrittelevistä (n=639) 16 % sai apurahaa vastaushetkellä ja 7 % oli kyselyhetkellä työttömänä. Siitä huolimatta he määrittivät itsensä tutkijoiksi.

Aiemmissa jäsenkyselyissä vastaajien ammattiryhmät on muodostettu nimikkeiden perusteella. Näin myös tässä kyselyssä tehtiin. Näin pystytään tekemään vertailuja eri vuosien välillä. Töissä olleista vastaajista nimikkeen perusteella tutkijoiksi tunnistetuista 96 % koki itselleen läheisimmäksi viiteryhmäkseen tutkijan. Opettajiksi luokitelluista hieman yli puolet (56 %) piti opettajia itselleen läheisimpänä viiteryhmänä.

Nimikepohjaisen ammattiryhmäluokittelun tausta on vanhoissa virkaehtosopimuksissa, jossa yliopiston opettajille oli määritetty kokonaistyöaika, kun samaan aikaan yliopistoissa työskentelevät tutkijat olivat normaalissa virkatyöajassa. Koska vastaajien omaa luokittelua viiteryhmiin ei voida tehdä niiden kyselyiden osalta, jolloin sitä ei ole kysytty, käytetään tässä kyselyssä edelleen nimikkeisiin pohjaavaa ammattiryhmäluokittelua. Näin voidaan tehdä vertailuja eri vuosien välillä ja samalla hahmottaa tapahtuneita muutoksia.

Maantieteellisellä alkuperällä on merkitystä viiteryhmiin kuulumiseen. Siinä missä suomalaistaustaisista puolet (50 %) koki tutkijat itselleen läheisimmäksi viiteryhmäksi, siinä kansainvälisen taustan omaavista tieteentekijöistä

peräti 78 % koki itsensä tutkijoiksi. Suomalaistaustaisista opettajiksi itsensä koki 15 %, kansainvälisen taustan omaavista 6 %. Kansainvälisten rekrytointien osalta on kyse nimenomaan tutkimukseen palkkaamisesta. Asia käy hyvin selvästi ilmi, kun tarkastellaan tutkijaksi itsensä kokevien osuutta suhteessa Suomessa asumisaikaan. Tutkijoiksi itsensä kokevien osuus vähenee tasaisesti Suomessa asumisen keston noustessa. Kun korkeintaan 5 vuotta Suomessa asuneista tutkijoiksi itsensä mieltää 88 %, kymmenen vuotta Suomessa asuneista tutkijoita on 65 % ja yli 20 vuotta asuneista 61 %. Myös ikäluokalla on suuri merkitys viiteryhmiin, kuten seuraavasta kuviosta hyvin helposti on havaittavissa. Tutkijoiksi itsensä pääasiassa kokevien osuus pienenee hyvin selvästi iän myötä.



KUVIO 11. Yleisimmät viiteryhmät ikäluokittain, %

Tutkijat säilyvät yleisimpänä viiteryhmänä vastaajan iän noustessa, mutta osuus laskee selvästi. Tämä saattaa osaltaan kertoa siitä, että iän karttuessa tehtävät kuormittuvat muilla vastuilla, jolloin on vaikea mieltää itseään enää tutkijaksi. Osaltaan kyse voi olla myös siitä, että vakaamman aseman saaminen etenkin yliopistoissa edellyttää siirtymistä muihin tehtäviin. Seuraavassa taulukossa esitetään viiteryhmiin kuuluminen korkeimman suoritetun tutkinnon mukaan.

TAULUKKO 11. Viiteryhmät koulutustasoittain, %

KOULUTUS-TASO	TUTKIJAT	OPETTAJAT	TIETO-ASIAN-TUNTIJAT	ERITYIS-ASIAN-TUNTIJAT	APU-RAHAN-SAAJAT
Dosentti, n=259	65	23	1	4	1
Tohtori, n= 696	62	18	3	5	3
Maisteri, n=419	49	5	17	5	10

Maistereiden osalta tutkijoiden lisäksi erottuvat selvästi tietoasiantuntijoiden sekä apurahansaajien viiteryhmät. Tämä kertoo osaltaan liiton maisterijäsenistön eroista. Kaikki apurahansaajiksi itsensä kokevat maisterit suorittivat vastaushetkellä jatko-opintoja, kun tietoasiantuntijoista tieteellisiä jatko-opintoja suoritti sivutoimisesti 6 % vastaajista.

Kuten jo aiemmin todettiin, kyselyhetken työmarkkinatilanne ei suoraan määritä vastaajan läheisintä viiteryhmää. Tätä osoittaa se, että tohtoreista joka yhdestoista (9 %) oli vastaushetkellä apurahalla, mutta apurahansaajaksi tohtoreista itsenä mielsi vain 3 %.

Viiteryhmätarkastelu osoittaa hyvin sen, että suomalaisen tieteen, tutkimuksen ja korkeimman opetuksen parissa työskentelee paljon muitakin kuin tutkijoita ja opettajia. Suomalainen tiede- ja korkeakoulupolitiikkaa koskeva keskustelu typistyy usein kuitenkin vain TKI-keskusteluksi. Siihen, että tulisi saada selvästi enemmän tohtoreita työskentelemään tutkimuksen ja tuotekehityksen parissa. Tavoite on toki hyvä, mutta opetushallinnon tietopalvelu Vipusen ja Tilastokeskuksen tutkimus- ja kehittämistoiminnan tietoja tarkemmin tarkastelemalla huomataan, että esimerkiksi vuonna 2023 yrityksissä työskenteli 8952 tohtorintutkinnon suorittanutta, mutta ainoastaan 3480 tohtoria työskenteli tutkimuksen tai tuotekehityksen parissa. Yksityiset yritykset siten työllistivät yli 5400 tohtoria muihin kuin tutkimuksen tai tuotekehityksen tehtäviin.

Myös korkeimman opetuksen opinahjoissa työskentelee paljon muitakin kuin vain tutkijoita ja opettajia. Nämä muissa tehtävissä työskentelevät asiantuntijat luovat edellytyksiä yliopistojen tehtävien hoitamiselle, mutta missä ovat toimet muun asiantuntijahenkilöstön uramallien kehittämiselle tai sille, että omassa organisaatiossa voisi kehittyä ja siirtyä vaativampiin tehtäviin. Muuta henkilöstöä koskevien uramallien kehittely on ollut lapsen kengissä. Yliopistoilta puuttuu näkemystä siitä, kuinka omassa organisaa-

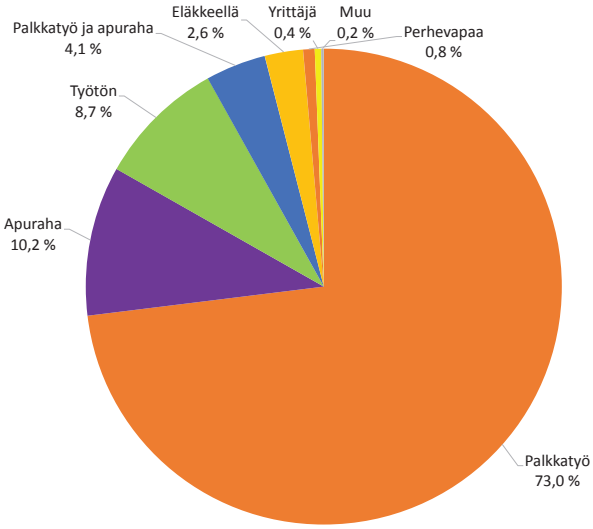
tiossa työskenteleville annettaisiin ja luotaisiin mahdollisuuksia kehittyä ja siirtyä sitä myötä vaativampiin tehtäviin. On ongelmallista, jos ainoa keino päästä siirtymään vaativampiin tehtäviin on vaihtaa työpaikkaa.

3

TYÖMARKKINA-TILANNE

Kyselyyn vastanneista tieteentekijöistä lähes kolme neljästä (73 %) oli palkkatyössä. Tämän lisäksi 4 % vastaajista oli apurahalla ja palkkatyössä samanaikaisesti. Yrittäjinä vastaajista työskenteli 0,4 % ja ei-ammatissa toimivia oli useampi kuin joka viides (22 %). Kokoaikatyö on vastaajien tyypillisin työaikatyyppi, sillä ainoastaan joka yhdestoista (9 %) työskenteli osa-aikaisessa työsuhteessa. Osa-aikaisesti työskentelevistä (n=79) apurahalla ja palkkatyössä samanaikaisesti työskenteleviä oli 32 %. Kuviossa 12 esitetään vastaajien työmarkkinatilanne helmikuussa 2026.

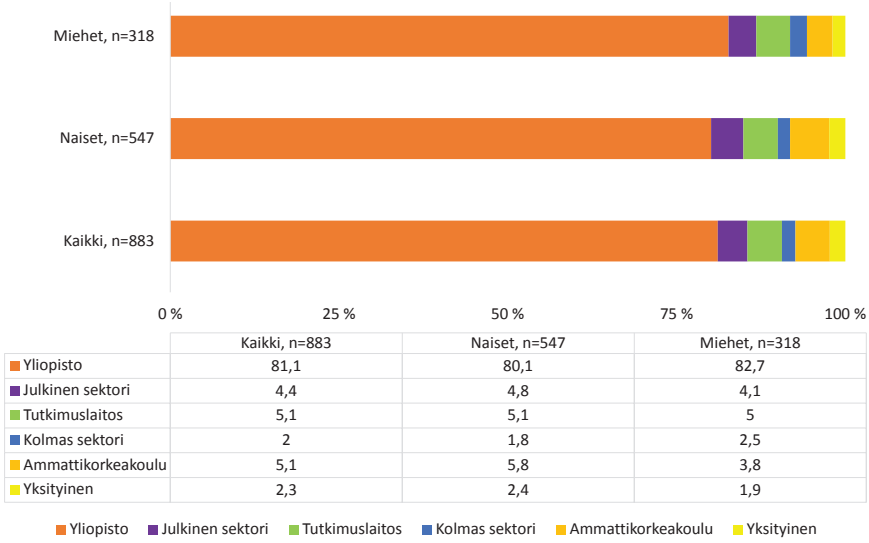
Palkkatyön ulkopuolella olevien osuus on vuosien mittaan vaihdellut jonkin verran 18–22 % välillä. Vuoden 2026 kyselyssä palkkatyön ulkopuolella olevien osuus on palannut korkeampiin lukemiin.



KUVIO 12. Työmarkkinatilanne helmikuussa 2026, n=1150

3.1 Työnantajasektorit

Yliopistot ovat selvästi tärkeimpiä tieteentekijöiden työllistäjiä (81 %), kuten seuraavasta kuviosta huomataan. Yliopistoissa työskentelevien osuus on samalla tasolla kuin edellisessä kyselyssä. Miehistä 83 %, naisista 80 % ja muun sukupuolisista 81 % työskenteli yliopistoissa.

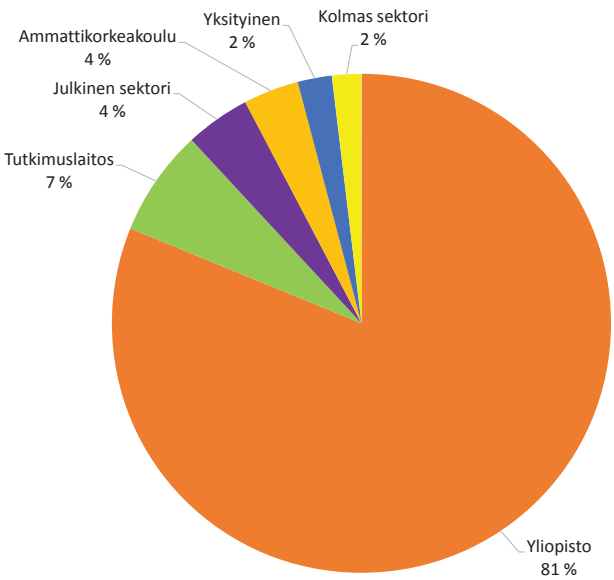


	Kaikki, n=883	Naiset, n=547	Miehet, n=318
Yliopisto	81,1	80,1	82,7
Julkinen sektori	4,4	4,8	4,1
Tutkimuslaitos	5,1	5,1	5
Kolmas sektori	2	1,8	2,5
Ammattikorkeakoulu	5,1	5,8	3,8
Yksityinen	2,3	2,4	1,9

KUVIO 13. Työnantajasektorit sukupuolittain, %

Vuoden 2022 kyselyssä erotettiin ammattikorkeakoulu omaksi työnantajasektorikseen. Tuolloin joka kolmaskymmeneskolmas nainen (3 %) ja joka viideskymmenes (2 %) mies työskenteli ammattikorkeakouluissa. Vuoden 2026 kyselyssä ammattikorkeakouluissa työskentelevien osuus on hieman lisääntynyt, sillä nyt miehistä 4 % ja naisista 6 % työskenteli ammattikorkeakouluissa. Yllä olevassa kuviossa myös yksityisen sektorin ja kolmannen sektorin työpaikat on eriytetty, mutta tarkasteltaessa vuosien mittaan tapahtuvia muutoksia nämä sektorit on jatkossa yhdistetty ammattikorkeakoulujen kanssa *Muut-sektorin* alle. Kun tarkastellaan tilannetta vuoden 2026 osalta ammattikorkeakouluja tarkastellaan omana ryhmänään. Sen sijaan yksityinen sektori ja kolmas sektori on yhdistetty luokkaan *Muut*.

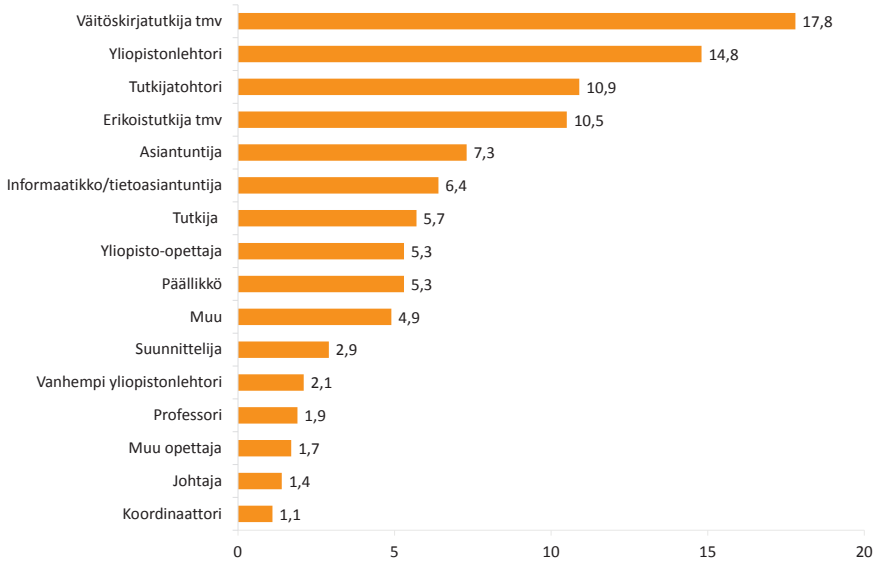
Kansainvälistaustaiset tieteentekijät sijoittuvat selvästi useammin yliopistoihin (87 %). Koulutusaloittain tarkasteltuna ei eri työnantajasektoreille sijoittumisessa ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Tohtoreiden osalta yliopistot ovat edelleen selkeästi tärkein työllistäjä (kuvio 14). Lähes joka viides (19 %) tohtori työskenteli kuitenkin muualla kuin yliopistoissa.



KUVIO 14. Tohtoreiden työnantajat, n=548

Koulutusalan tai sukupuolen mukaan ei myöskään jatkotutkinnon suorittaneiden osalta ollut eroja eri työnantajasektoreille sijoittumisessa. Kansainvälistaustaiset tohtorit olivat jonkin verran suomalaistaustaisia useammin työllistyneet yliopistoihin 86 ja 80 %.

Yliopistoissa työskentelevien suuri osuus näkyy myös yleisimmissä nimikkeissä. Vuoden 2026 jäsenkyselyssä kuitenkin poikkeuksellisen suuri osa vastaajista ei ilmoittanut nimikettään. Kuviossa 15 esitetään työssä vastaushetkellä olleiden jäsenten ilmoittamat nimikkeet suuruusjärjestyksessä. Kuviossa esitetään yli 1,1 % osuuden saaneet, loput nimikkeet on yhdistetty luokkaan *Muu*. Jäsenistön koko kuva esitetään liitteessä 1. Yleisimmät nimikkeet olivat väitöskirjatutkija tmv, yliopistonlehtori sekä tutkijatohtori. Kaikkiaan nämä kolme yleisintä nimikettä muodostavat jo 44 % työssäolevista vastaajista. Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna huomataan selviä muutoksia. Merkittävin muutos on siinä, että väitöskirjaa palkattuna tekevien määrä on selvästi noussut edellisestä kerrasta.



KUVIO 15. Nimikkeet helmikuussa 2026, %

Yliopisto-opettaja nimikkeellä työskentelevien asema vaihtelee eri yliopistoissa, ja keskustelua käydään siitä, milloin käytetään nimikettä yliopistonlehtori ja milloin yliopisto-opettaja. Vastaushetkellä yliopisto-opettaja -nimikkeellä toimivista lähes kahdella kolmesta (60 %) oli tohtorintutkinto

ja heistä valtaosa (73 %) oli tohtoroitunut jo yli 5 vuotta aiemmin. Koska yliopisto-opettajana toimii sekä maistereita että jo useita vuosia aiemmin väitelleitä, ei nimike suoraan kerro siitä, miten henkilö sijoittuisi tutkijaportaina käytettävään tilastolliseen luokitteluun.

3.2 Ammattiryhmät

Jatkoanalyyseja varten nimikkeiden pohjalta muodostettiin edellisten kyselyiden tavoin kolmiportainen luokittelu: *Tutkijat, Opettajat* sekä *Asiantuntijat.* Luokat on muodostettu vastaajien ilmoittaman työnimikkeen perusteella. Vuoden 2026 kyselyssä oli poikkeuksellisen paljon vastaajia, jotka eivät halunneet ilmoittaa nimikettään. Näin ammattiryhmä-luokittelussa on selvästi vähemmän havaintoja kuin esimerkiksi työnantajasektoria tarkasteltaessa. Taulukossa 12 esitetään näiden ryhmien keskeisiä tunnuslukuja.

TAULUKKO 12. Ammattiryhmien kuvailevia tunnuslukukuja

AMMATTIRYHMÄ	KESKI-IKÄ, V	NAISIA, %	TOHTOREITA, %	PYSYVÄ TYÖSUHDE, %
Tutkijat (n=311)	39	58	55	18
Opettajat (n=198)	49,3	66	89	73
Asiantuntijat (n=178)	49,8	71	41	84
Kaikki (n=693)	44,7	63	61	51

Ammattiryhmät eroavat merkitsevästi toisistaan. *Tutkijat* ovat selvästi nuorempia, *Opettajat* koulutetumpia ja ryhmä A*siantuntijat* muita pääryhmiä naisvaltaisempi, vakinaisempi ja koulutustasoltaan hivenen matalampi. Asiantuntijoiden koulutustaso on tosin ”matala” ainoastaan näihin poikkeuksellisen korkeasti koulutettuihin ammattiryhmiin verrattuna. On muistettava, että suomalaisesta väestöstä vain joka kahdeksaskymmenes on suorittanut tieteellisen jatkotutkinnon.

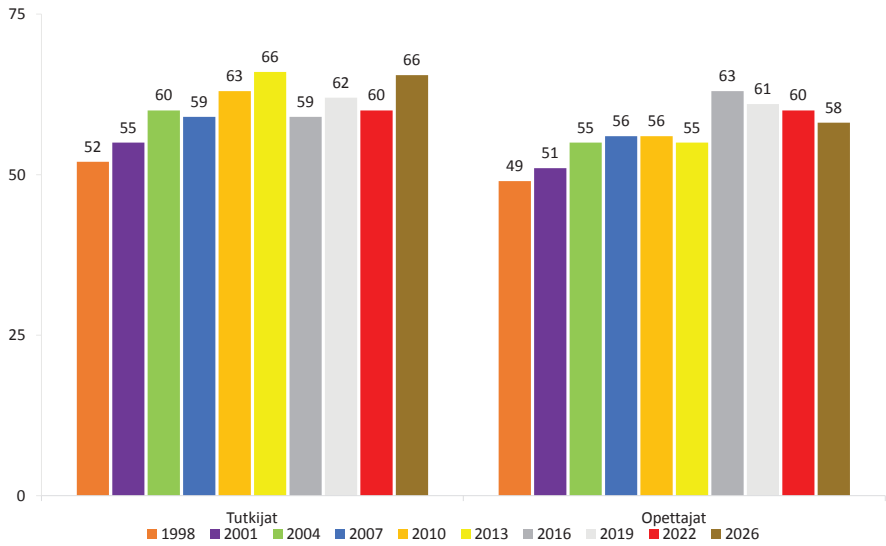
Maantieteellinen alkuperä huomioiden ammattiryhmien erot ovat erittäin suuret (taulukko 13). EU/ETA-maista kotoisin olevista tieteentekijöistä kaksi kolmesta (64 %) ja muista maista tulleista useampi kuin neljä viidestä (82 %) työskentelee tutkijana, kun suomalaisilla tutkijoiden osuus on selvästi

matalampi 36 %. Kansainvälistaustaiset näytetään siten rekrytoitavan tutkijoiksi. Kun nimittäin tarkastellaan Suomessa asumisaikaa, huomataan opettajien määrän kasvavan Suomessa asutun ajan lisääntyessä. Samaan aikaan tutkijoiden osuus pienenee ja asiantuntijoina työskentelevien osuus kasvaa. Yli 20 vuotta Suomessa asuneista kansainvälistaustaisista tieteentekijöistä nimikkeen perusteella *Opettajia* oli 50 %, *Tutkijoita* 42 % ja *Asiantuntijoita* 8 %.

TAULUKKO 13. Ammattiryhmät maantieteellisen taustan mukaan, %

TAUSTA	TUTKIJAT	OPETTAJAT	ASIANTUNTIJAT
Suomi (n=540)	36	32	31
EU/ETA-maa (n=63)	64	25	11
Muut maat (n=96)	82	13	5

Seuraavasta kuviosta huomataan sekä tutkija- että opettajakunnan naisistuminen vuosien saatossa (kuvio 16).



KUVIO 16. Naisten osuus tutkijoista ja opettajista 1998–2026, %

Ammattiryhmien keskinäisissä suhteissa on tapahtunut pieniä muutoksia edellisiin kyselyihin verrattuina, kuten seuraava taulukko osoittaa.

TAULUKKO 14. Ammattiryhmät 2001–2026, %

RYHMÄ	2001 (1679)	2004 (1893)	2007 (1679)	2010 (1563)	2013 (1354)	2016 (1476)	2019 (1207)	2022 (846)	2026 (699)
Tutkijat	40	39	40	46	44	44	50	42	45
Opettajat	31	33	29	26	25	26	25	29	29
Asiantuntijat	25	25	26	27	30	28	24	29	26

Kuten aiemmin esitetyssä viiteryhmäluokittelussa tuotiin esiin, tutkijoiksi itsensä mieltävien osuus on vieläkin suurempi. Nimiketarkastelun perusteella työelämässä olleista 45 % on tutkijoita, mutta kaikista vastanneista 56 % koki tutkijan läheisimmäksi viiteryhmäkseen.

3.3 Vakinaisuus ja määräaikaisuus

Jäsenkyselyyn 2026 vastanneista ammatissa toimivista tieteentekijöistä hieman yli puolet (54 %) työskenteli pysyvässä ja 46 % määräaikaisessa työsuhteessa. Osuus on pysynyt samana kuin edellisessä vuoden 2022 jäsenkyselyssä. Aiemmissa kyselyissä havaittu positiivinen kehitys näyttäisi siten pysähtyneen. Vuonna 2019 vakinaisia oli 44 % ja vuonna 2016 puolestaan 45 % vastaajista. Helmikuussa 2026 vakinaisessa kokopäivätyössä työskenteli 52 %, vakinaisessa osa-aikatyössä 2,8 %, määräaikaisessa kokopäivätyössä 39 % ja määräaikaisessa osa-aikatyössä 6 %. Epätyypillisiä työsuhteita oli 0,5 %:lla vastaajia.

Sukupuolten välillä ei ollut eroa palvelussuhteessa. Maantieteellisellä taustalla on asiayhteys palvelussuhteen vakinaisuuteen. Suomalaistaustaisista 62 %, EU/ETA-maista tulleista 33 % ja muista maista tulleista 17 % työskenteli pysyvässä palvelussuhteessa. Väittelyllä on tilastollisesti merkitsevä vaikutus pysyvässä palvelussuhteessa työskentelyyn, sillä 42 % tohtoreista oli määräaikaisissa työsuhteissa, kun maistereilla vastaava osuus oli 55 %. Sukupuolella ei ollut merkitystä tohtoreiden määräaikaisuuteen,

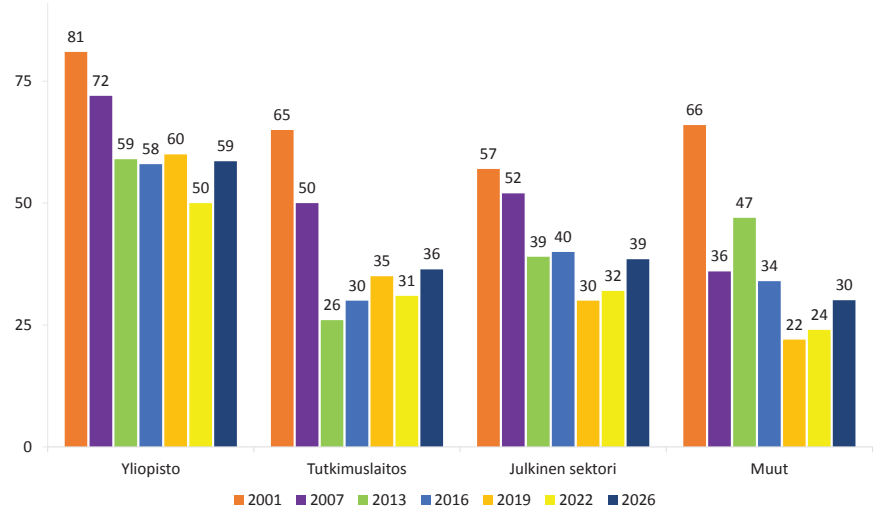
sen sijaan maantieteellisen alkuperän merkitys nähdään myös tohtoreilla. Suomalaistaustaisista 34 %, EU/ETA-maista tulleista 61 % ja muista maista tulleista tohtoreista 83 % työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan palvelussuhteen vakinaisuutta tutkinnon suoritusvuosien mukaan. Se, että 37 % ennen vuotta 2011 maisteriksi valmistuneista ja kyselyhetkellä jatko-opintoja suorittavista työskentelee vakinaisessa palvelussuhteessa vaikuttaa hämmentävältä, varsinkin kun sitä verrataan niihin jatko-opintoja suorittaviin, jotka ovat valmistuneet myöhemmin. Selvästi poikkeava osuus selittyy sillä, että ennen vuotta 2011 valmistuneet suorittavat jatko-opintojaan sivutoimisesti varsinaisen työnsä ohella.

TAULUKKO 15. Vakinaisuus koulutustasoittain tutkinnon suoritusvuoden mukaan, %

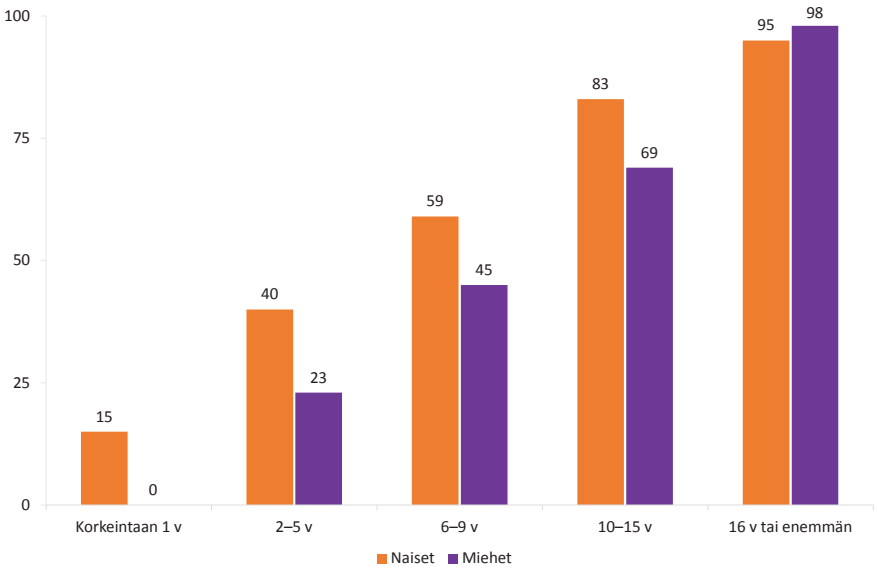
TUTKINTO	2011 TAI ENNEN	2012–2021	2022 TAI MYÖHEMMIN
Tohtori	84	49	21
Maisteri (jatko-opiskelija)	37	14	8
Maisteri (ei jatko-opiskelija)	94	88	33

Työnantajien erot palvelussuhteiden määräaikaisuuksissa ovat suuria. Kuten kuviosta 17 havaitaan, määräaikaisuudet ovat edelleen yleisimpiä yliopistoissa (59 %), ja pitkään jatkunut positiivinen kehityskulku vakinaisten palvelussuhteiden lisääntymisen osalta näyttää pysähtyneen.



KUVIO 17. Määräaikaisuudet työnantajittain 2001–2026, %

Seuraavassa kuviossa asiaa tarkastellaan pelkästään vastaushetkellä yliopistoissa työskentelevien tohtoreiden kautta sukupuolittain eriyttäen. Kuvio osoittaa, että naistohtorit ovat miehiä useammin vakinaisessa palvelussuhteessa, kun samassa yliopistossa työskentelyaika otetaan huomioon.



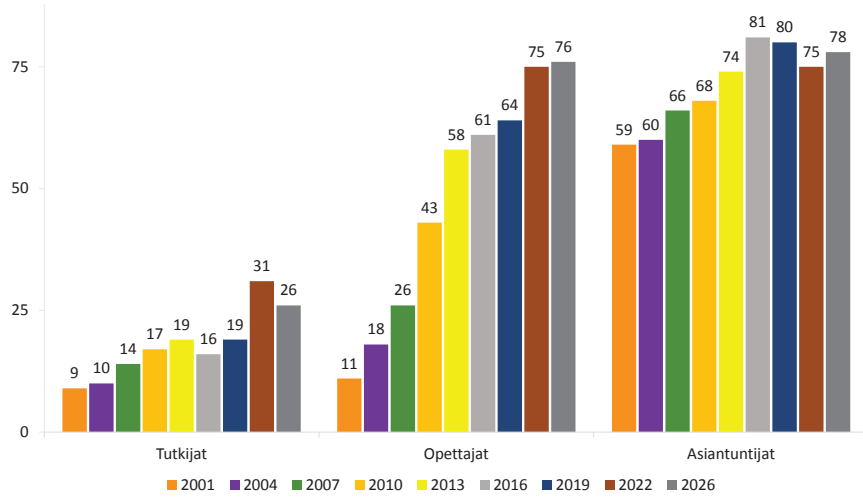
KUVIO 18. Tohtoreiden vakinaisuus sukupuolittain samassa yliopistossa työssäoloaika huomioiden, %

Taulukossa 16 esitetään pysyvien palvelussuhteiden osuudet ammattiryhmittäin vuosien mittaan. Taulukosta voidaan helposti havaita, että pysyvien palvelussuhteiden osuus on kasvanut erityisesti opettajilla ja asiantuntijoilla. Vakinaisten (n=356) yleisimmät nimikkeet olivatkin yliopistonlehtori (24 %), kirjastonhoitaja/tietoasiantuntija/informaatikko (12 %) sekä erikoistutkija/vanhempi tutkija/yliopistotukija (10 %). Tutkijoiden osalta pysyvien työsuhteiden osuus näyttää kääntyneen laskuun. Tähän vaikuttanee osaltaan se, että jatko-opintoja kyselyhetkellä suorittavien määrä oli lisääntynyt edellisiin kyselyihin verrattuna.

TAULUKKO 16. Vakinaisuus ammattiryhmittäin 2001–2026, %

RYHMÄ	2001	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2022	2026
Tutkijat	9	10	14	17	19	16	23	28	18
Opettajat	11	18	26	43	58	61	67	76	73
Asiantuntijat	59	60	66	68	74	81	83	79	84
Kaikki	24	26	33	38	46	46	49	56	51

Kuva ammattiryhmien vakinaisuudesta muuttuukin jonkin verran, kun tarkastelu keskitetään pelkästään tohtoreihin ja selvitetään kuinka suuri osa väitelleistä työskentelee vakinaisissa palvelussuhteissa eri ammattiryhmissä. Asiantuntijoista maisterin tutkinnon suorittaneet ovat selvästi tohtoreita useammin vakinaisessa palvelussuhteessa 91 ja 78 %. Tutkijoilla väittely parantaa mahdollisuuksia vakinaiseen palvelussuhteeseen maistereihin verrattuna 26 ja 8 %. Mutta väitelleidenkin tutkijoiden osalta pysyvien työsuhteiden osuus oli pienentynyt edelliseen kyselyyn verrattuna, kun muissa ammattiryhmissä osuudet olivat hieman nousseet. Tutkijoiden osalta määräaikaisuuksien lisääntyminen ei siis johdu pelkästään jatko-opintoja suorittavien määrän lisääntymisestä.



KUVIO 19. Tohtoreiden vakinaisuus ammattiryhmittäin 2001–2026, %

Kuten aiemmin jo todettiin, ammattiryhmät on rakennettu nimikkeiden pohjalta. Opettajien ja tutkijoiden osalta alkuvuosien samankaltaisuus selittyy sillä, että määräaikaisiksi määritellyt assistentin ja yliassistentin virat luokiteltiin opettajiksi. Syynä tähän oli alun perin se, että tutkijoihin verrattuna näissä nimikkeissä noudatettiin erilaista työaikamuotoa. Vuoden 2010 yliopistouudistuksen myötä myös kaikki tutkijat siirrettiin samaan kokonaistyöaikamuotoon, jossa perinteiset opettajanimikkeet jo olivat.

Tutkijanimikkeillä toimivien väitelleiden tieteentekijöiden osalta on merkittäviä eroja työnantajasektoreittain. Yliopistossa työskentelevistä väitelleistä tutkijoista 19 % oli vakinaisia, kun muilla sektoreilla väitelleet tutkijat olivat vakinaisessa palvelussuhteessa 59 % tapauksista. Suomalaistaustaisista väitelleistä tutkijoista vakinaisia oli 35 %, mutta kansainvälistaustaisista ainoastaan 9 %. Dosentuurin saaminen parantaa tutkijoiden mahdollisuuksia vakinaiseen työsuhteeseen, sillä dosenteista 54 % toimi vakinaisessa palvelussuhteessa, kun muista tohtoreista ainoastaan 14 % oli vakinaisia.

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olleet väitelleet tutkijat olivat olleet saman työnantajan palveluksessa keskimäärin 15 vuotta (KH 9,8 v), kun määräaikaiset olivat olleet saman työnantajan palveluksessa keskimäärin 4,4 vuotta (KH 4,7 v). Vakinaiset ovat selvästi vanhempia kuin määräaikaisessa palvelussuhteessa toimivat (51,3 v ja 40,7 v). Tämän vuoksi ei olekaan yllätys, että vakinaisilla on kulunut pidempi aika väittelystä kuin määräaikaisilla (16,8 v ja 6,6 v).

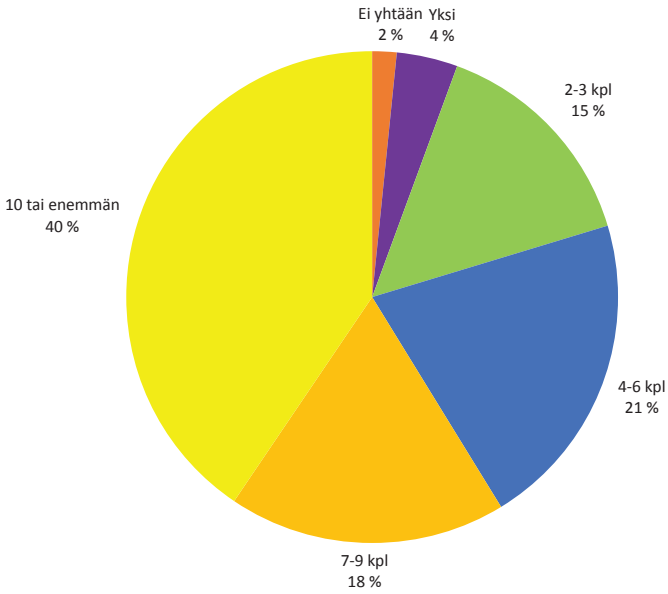
3.4 Pirstaleinen työura

Itsekin olen ollut 14 vuoden aikana yhden jakson Akatemiahankkeen kautta työsuhteessa, muuten eri mittaisilla apurahoilla jatkuvasti affilioituneena samaan oppiaineeseen, mutta en koskaan työsuhteessa.

Koska suomalainen yliopisto on pätkätyöpaikka, olisi hyvä saada opastusta siitä, miten pitää toimia viranomaisten kanssa, ettei kielteisten työvoimapoliittisten lausuntojen pelko muodostu esteeksi tutkimusten julkaisemiselle ja oman alan tapahtumiin osallistumiselle.

Yli puolella vastanneista (51 %) työura oli vähintään 20 vuoden mittainen. Kyselyyn vastanneiden työura oli kestänyt keskimäärin 21,4 vuotta (Md 21 v, KH 11,4 v). Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Kansainvälistaustaisten tieteentekijöiden työura oli selvästi suomalaistaustaisia lyhyempi (13,6 ja 23,5 v).

Työura on pirstaleinen lukuisista työsopimuksista johtuen (kuvio 20). Kyselyyn vastanneista neljällä vastaajalla kymmenestä (40 %) oli ollut työuransa aikana vähintään kymmenen palvelussuhdetta. Korkeintaan kolme palvelussuhdetta oli ollut lähes joka viidennellä (19 %) vastaajalla. Naisilla oli selvästi miehiä useammin ollut vähintään 10 työsuhdetta työurallaan (45 ja 33 %). Ammattiryhmien osalta erot olivat selkeät. Tutkijoina työskentelevillä oli ollut selvästi harvemmin yli 10 palvelussuhdetta työurallaan (29 %). Asiantuntijoilla lähes puolella (43 %) ja opettajilla lähes kahdella kolmesta (61 %) oli ollut yli 10 palvelussuhdetta. Ero selittynee ainakin osaltaan sillä, että tutkijat olivat ryhmänä selvästi muita ammattiryhmiä nuorempia. Kansainvälistaustaisten lyhyempi työura näkyy myös siinä, että heillä oli kaikissa ammattiryhmissä ollut selvästi vähemmän erillisiä palvelussuhteita omalla työurallaan.



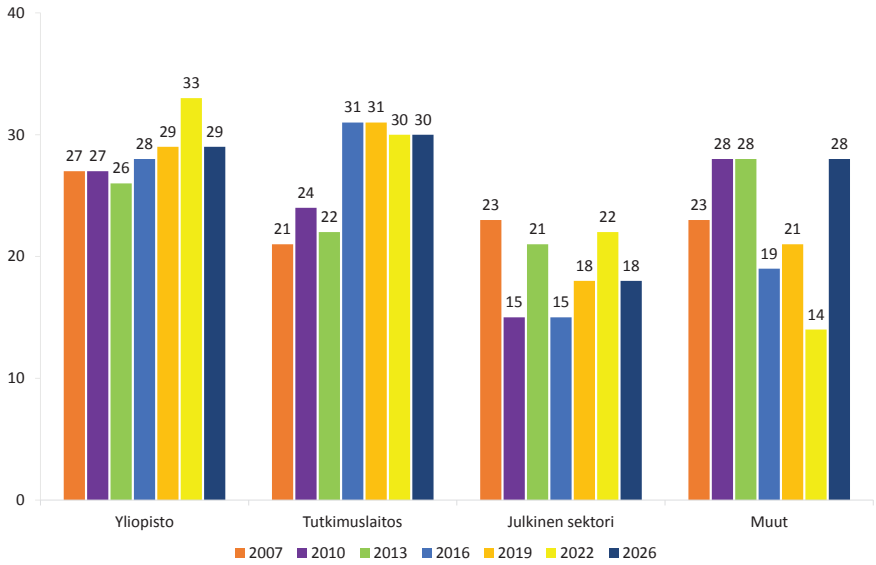
KUVIO 20. Palvelussuhteiden lukumäärät työuran aikana, n=1140

Vastaajat olivat työskennelleet yhtäjaksoisesti nykyisen työnantajan palveluksessa keskimäärin 10 vuotta (Md 6 v, KH 9,5 v). Naiset olivat vastaushetkellä olleet miehiä lyhyemmän ajan saman työnantajan palveluksessa (9,9 ja 10,4 v). Kansainvälistaustaiset tieteentekijät olivat olleet samalla työnantajalla yhtäjaksoisesti keskimäärin 4,6 vuotta (KH 4,5 v) ja suomalaistaustaiset 11,3 vuotta (KH 10 v).

Useampi kuin joka kolmas (35 %) oli työskennellyt yhtäjaksoisesti saman työnantajan palveluksessa yli 10 vuotta ja lähes joka viides (19 %) vähintään 20 vuotta. Ammattiryhmittäin erot ovat erittäin suuret. Opettajat olivat olleet samalla työnantajalla 11,6 vuotta (Md 9 v, KH 9,1 v), asiantuntijat 13,5 vuotta (Md 9 v, KH 10,4 v) ja tutkijat 5,2 vuotta (Md 3 v, KH 6,6 v). Ammattiryhmien sisällä miesopettajat olivat olleet samalla työnantajalla kolme ja puoli vuotta pidempään kuin naiset (14 ja 10,5 v). Tutkijoiden osalta erot olivat samansuuntaiset miehet olleet keskimäärin 6,4 vuotta samalla työnantajalla ja naiset 4,7 v. Myös asiantuntijoilla erot sukupuolten välillä ovat suuret miehet 15,5 v ja naiset 12,7 v. Ammattiryhmien sisällä kansainvälistaustaiset tieteentekijät olivat olleet saman työnantajan palveluksessa selvästi suomalaistaustaisia lyhyemmän aikaa: opettajat: 7,8 ja 12,2 v; tutkijat: 3,7 ja 6,1 v ja asiantuntijat: 4,4 ja 14 v.

Määräaikaisten palvelussuhteiden keston keskiarvo oli 29 kuukautta (Md 25 kk, KH 16,7 kk). Miesten määräaikaisen palvelussuhteen pituus oli yli 4 kuukautta pidempi kuin naisilla 31,3 ja 27 kk. EU/ETA-maista alun perin olleilla määräaikainen työsuhde oli selvästi pidempi kuin suomalaistaustaisilla tai muista maista tulleilla 32,2; 28,8 ja 25,7 kk.

Kyselyyn vastanneiden määräaikaisuuksien keskimääräinen pituus työnantajasektoreittain esitetään seuraavassa kuviossa. Yliopistojen osalta edellisessä kyselyssä havaittu positiivinen kehityskulku, on kääntynyt.



KUVIO 21. Määräaikaisten työsopimusten keskimääräiset pituudet työnantajittain 2007–2026, kk

Tutkijoiden määräaikaisuuksien keskiarvo oli 27 kk, opettajilla 35 kk ja asiantuntijoilla 21 kk. Maantieteellisellä taustalla ei ollut yhteyttä ammattiryhmän sisällä määräaikaisen palvelussuhteen pituuteen. Myöskään sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja työsuhteen pituuteen. Tohtoreiden määräaikainen työsuhde oli keskimäärin ottaen lähes 5 kuukautta pidempi kuin maistereilla (30,5 ja 26 kk.) Tutkintotason sisällä ei ollut eroja sukupuolen tai maantieteellisen taustan mukaan asiaa tarkasteltaessa.

3.5 Palkkatyön ulkopuolella olevat

Helmikuussa 2026 useampi kuin joka viides (22 %, 258 vastaajaa) ei ollut minkään työnantajan palveluksessa. Sukupuolten välillä ei ollut eroja palkkatyöstä poissaolon suhteen. Palkkatyöstä poissaolleista hieman alle puolet (45 %) työskenteli vastaushetkellä apurahalla. Toiseksi suurimpana ryhmänä olivat työttömät (39 %), kuten taulukosta 17 on havaittavissa. Kaikkiin vastaajiin suhteutettuna työttömien osuus (8,6 %) on selvästi lisääntynyt edellisiin kyselyihin verrattuna (2022: 5,2 %; 2019: 6,7 %; 2016: 9,6 %). Sukupuolten välillä ei ollut eroja työttömyyden osalta. Suomalaistaustaisista vastaajista helmikuussa 2026 oli työttömänä 8,4 %, EU/ETA-maista tulleista 6,2 % ja muista maista tulleissa 12,2 %. Sukupuolten välillä ei ollut eroja maantieteellinen tausta huomioiden.

TAULUKKO 17. Ei-ammatissa toimivat

ASEMA	LUKUMÄÄRÄ	% KAIKISTA	% EI-AMMATISSA TOIMIVISTA
Apurahatutkija	117	10,1	45,3
Työtön	100	8,6	38,8
Eläkkeellä	30	2,6	11,6
Äitiys-, isyys- tms. vapaa	9	0,8	3,5
Muut	2	0,2	0,8
Yhteensä	258	22,3	100

Vaikka vastaushetkellä perhevapailla olevien osuus onkin pieni, on perhevapailla oltu huomattavasti useammin, kun tarkastelu siirretään tieteentekijän koko uraan. Naisista 44 % ja miehistä 36 % oli ollut perhevapailla. Miesten perhevapailla olo on lisääntynyt vuosien mittaan selvästi: 2010: 19 %; 2013: 26 %; 2016: 34 %, 2019: 35 % ja 2022: 40 %, vaikkakin oli nykyisessä kyselyssä jonkin verran pienentynyt. Suomalainen perhevapaajärjestelmä on muuttunut merkittävästi muutamien viime vuosien aikana. Tämän vuoksi parempi kuva perhevapaiden käyttämisestä saadaan, kun tarkastellaan, oliko vastaajalla kotona asuvia huollettavia alle 18-vuotiaita lapsia. Tällöin huomataan, että 86 % näistä vastaajista oli ollut perhevapaalla, ja sukupuolten välillä ei ollut eroja perhevapailla olon suhteen.

Työttömänä oli vastaushetkellä 8,6 %, jossa lisäystä edelliseen kyselyyn on 3,4 prosenttiyksikköä. Yhtäjaksoinen työttömyys oli keskimäärin kestänyt 22 kk (Md 8, KH 36 kk) edellisessä vuoden 2022 jäsenkyselyssä 18 kk (Md 10 kk), vuonna 2019: 13 kuukautta (Md 7 kk) ja vuoden 2016 jäsenkyselyssä puolestaan 15 kk (Md 10 kk). Työttömyys on siten selvästi lisääntynyt ja työttömyysjakson kesto keskimääräisesti selvästi pidentynyt.

Maistereista 11 % ja tohtoreista 8 % oli työttömänä helmikuussa 2026. Kansainvälistaustaisista tieteentekijöistä työttömänä oli tohtoreista 9 % (suomalaistaustaisista 7 %) ja maistereista 11 % (suomalaistaustaisista samoin 11 %). Vastaushetkellä työttömänä olleiden tohtoreiden yhdenjaksoinen työttömyys oli kestänyt hieman lyhyemmän aikaa kuin maistereilla, vaikkakaan ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä (20 ja 24 kk).

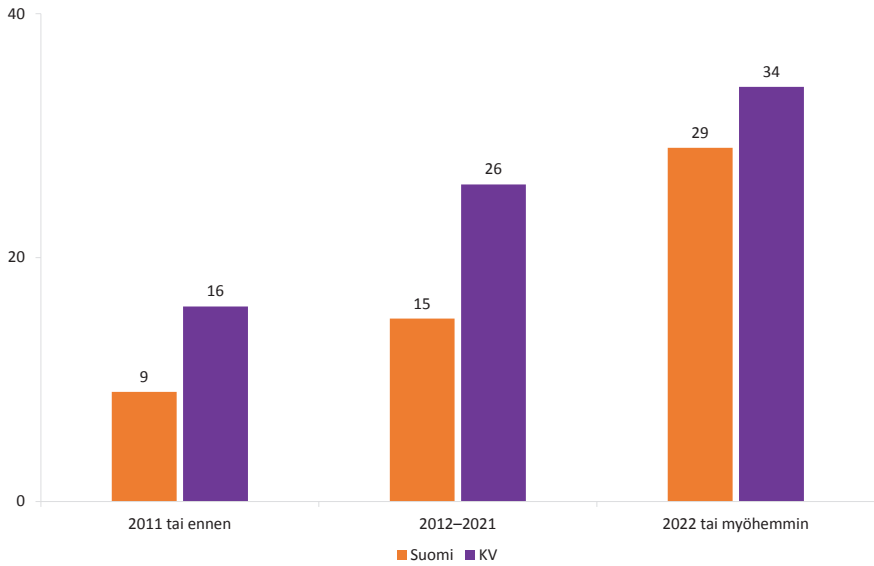
Lähes joka viides (19 %) jäsenkyselyyn vastannut oli ollut työttömänä tai lomautettuna kahden edellisen vuoden aikana. Tilanne on vain hieman parantunut edellisiin kyselyihin verrattuna: 2022: 20 %; 2019: 21 %; 2016: 25 %; 2013: 19 % ja 2010: 16 %. Sukupuolten välillä ei ollut eroja työttömänä olon suhteen. Maantieteellisellä taustalla näyttää olevan yhteys työttömänä oloon. EU/ETA-maista tulleista 16 %, suomalaistaustaisista 17 % ja muista maista tulleista peräti 36 % oli ollut työttömänä tai lomautettuna kyselyä edeltävän kahden vuoden aikana. Sukupuolten välillä ei ollut eroja maantieteellisen ryhmän sisällä.

Tohtoreista joka kuudes (17 %) ja maistereista lähes joka neljäs (24 %) oli ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisen kahden vuoden aikana. Sukupuolten välillä ei ollut eroja koulutustason mukaan. Sen sijaan maantieteellisen taustan mukaan oli selviä eroja sekä tohtoreilla että maistereilla. Joka seitsemäs (15 %) suomalaistaustainen, EU/ETA-maista olevista lähes joka viides (18 %) ja muista maista alun perin kotoisin olleista tohtoreista joka kolmas (32 %) oli ollut työttömänä kahden edellisen vuoden aikana. Myös maistereiden osalta erot ovat selvät. Useampi kuin joka viides (22 %) suomalaistaustainen, joka seitsemäs (14 %) EU/ETA-maataustainen ja peräti 40 % muista maista tulleista maistereista oli ollut työttömänä. Osuudet ovat hyvin samankaltaiset edelliseen kyselyyn verrattuna. Sillä oliko korkeimman tutkintonsa suorittanut Suomessa tai jossakin muussa maassa, ei ollut vaikutusta työttömyyskokemuksiin.

Kyselyä edeltäneiden kahden vuoden aikana työttömänä olleiden työttömyyden keskimääräinen kestoaika oli 8,9 kk (Md 6, KH 7,4 kk). Vuonna 2022 työttömyys oli kestänyt 8,6 kk, 2019 työttömyyden keston keskiarvo oli 9,4

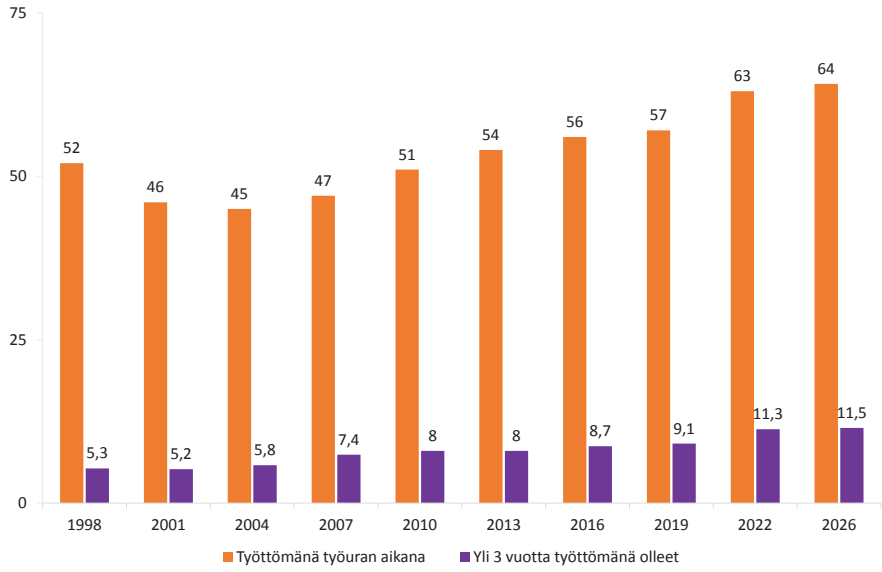
kuukautta, vuonna 2016 puolestaan 10,5 kuukautta ja vuoden 2013 kyselyssä 9 kuukautta. Sukupuolella, maantieteellisellä alkuperällä, koulutustasolla tai koulutusalalla ei ollut yhteyttä työttömyyden keskimääräiseen kestoon.

Erot EU/ETA-maista ja muista maista alun perin kotoisin olleiden tohtoreiden kokemissa työllisyysvaikeuksissa viittaavat siihen, että työmarkkinoiden suhtautumisessa on selviä eroja eri maista tulevia kohtaan. Seuraavassa kuviossa tarkastellaan tohtorin tutkinnon suoritusvuosia ja vastaajan maantieteellistä taustaa. Kansainvälistaustaiset tohtorit ovat törmänneet suomalaistaustaisia tohtoreita suurempiin työllistymisvaikeuksiin ja erot pysyvät, vaikka väittelystä kulunut aika otettaisiin huomioon.



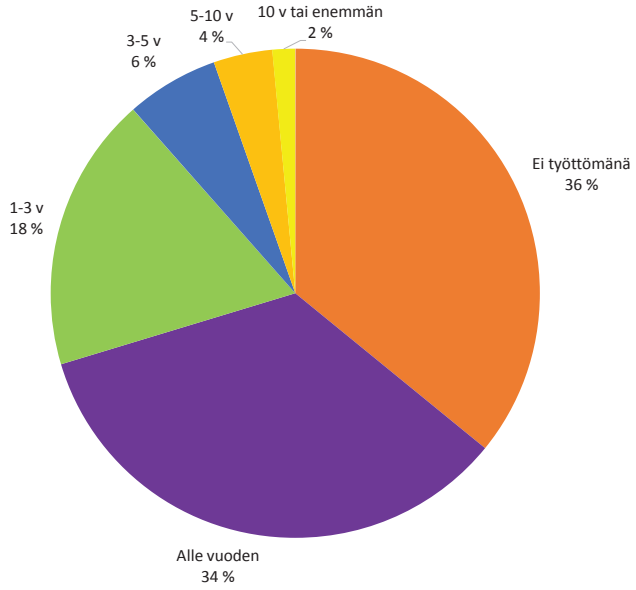
KUVIO 22. Kahden edellisen vuoden aikana työttömänä olleet tohtorit maantieteellisen taustan ja väittelyvuoden mukaan, %

Suomalaisessa tiedemaailmassa työskentelevien työurien vakauden puutteesta kertoo se, kuinka suuri osa tieteentekijöistä on jossain vaiheessa uraansa ollut työttömänä samoin kuin se, kuinka kauan työttömyysjaksot ovat kaikkiaan kestäneet. Kuviossa 23 esitetään työuranaikaisten työttömyyskokemusten muutokset liiton jäsenkyselyissä. Työttömyyskokemukset lisääntyvät vuosi vuodelta. Kuviosta huomataan myös yli 3 vuotta työttömänä työuransa aikana olleiden osuuden lisääntyminen kaiken aikaa.



KUVIO 23. Työttömänä olo sekä yli 3 vuotta työttömänä olleet 1998–2026, %

Kuviossa 24 esitetään vuoden 2026 jäsenkyselyn osalta tarkemmin kaikkien työttömyysjaksojen keston jakauma.



KUVIO 24. Työttömyysjaksojen yhteenlaskettu kesto, n=114

4

PALKKAUS

4.1 Säännöllisen työajan ansio

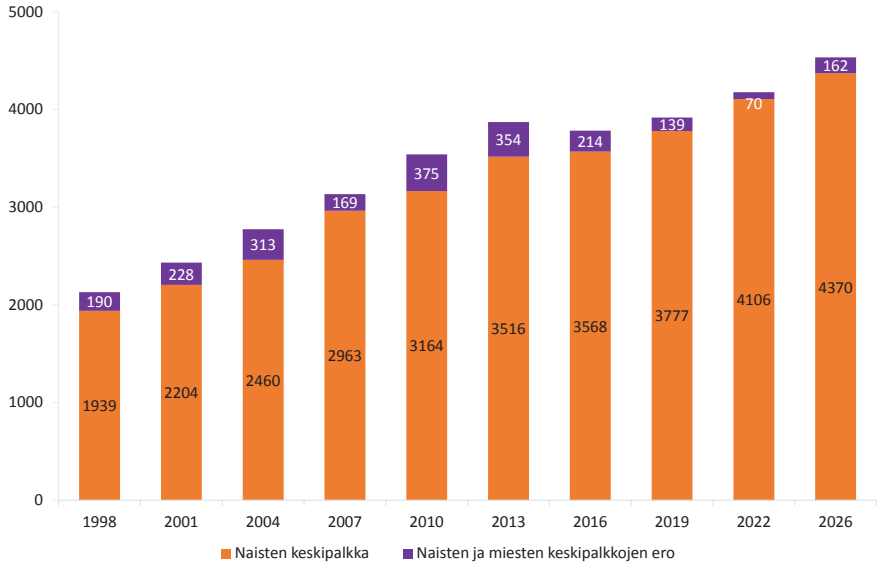
Helmikuussa 2026 ansiotyössä kokoaikaisesti työskentelevien keskipalkka oli 4428 euroa kuukaudessa (Md 4400 €, KH 1123 €). Neljännes vastaajista ansaitsi korkeintaan 3750 € ja parhaiten ansaitseva neljännes vähintään 5100 €. Vähiten ansaitsevalla desiilillä (10 %) kuukausipalkka oli korkeintaan 2805 €, kun suurinta palkkaa nauttivan desiilin palkka oli vähintään 5884 €. Vuoden 2022 kyselyyn verrattuna keskimääräiset brutto- ja mediaanipalkat ovat nousseet selvästi (4130 € ja 4100 €).

Kaikkien Suomessa asuvien kokoaikaisten palkansaajien vuoden 2024 ansioihin 4070 € (Md 3611 €) verrattuna tieteentekijöiden ansiot ovat jonkin verran yleistä tasoa korkeampia. Korkeasta koulutuksesta ei kuitenkaan näytetä ainakaan palkkauksellisesti kovin hyvin palkittavan. Keskipalkkojen ero kuukausitasolla kaikkiin suomalaisiin palkansaajiin verrattuna vuonna 2013 oli 435 €, 2016 puolestaan 316 €, 2019: 351 €, 2022: 396 € ja vuonna 2026: 421 €. Tieteentekijöiden liiton jäsenistö on kuitenkin selvästi korkeammin koulutettua kaikkiin kokoaikaisiin palkansaajiin verrattuna.

Koulutuksella on selvä vaikutus palkkaukseen: tohtoreiden keskipalkka oli 4840 € (Md 4800 €, KH 922 €) ja maistereiden 3623 € (Md 3470 €, KH 1039 €). Edelliseen kyselyyn verrattuna tohtoreiden palkat ovat nousseet keskimäärin 379 €/kk ja maistereiden 289 €/kk.

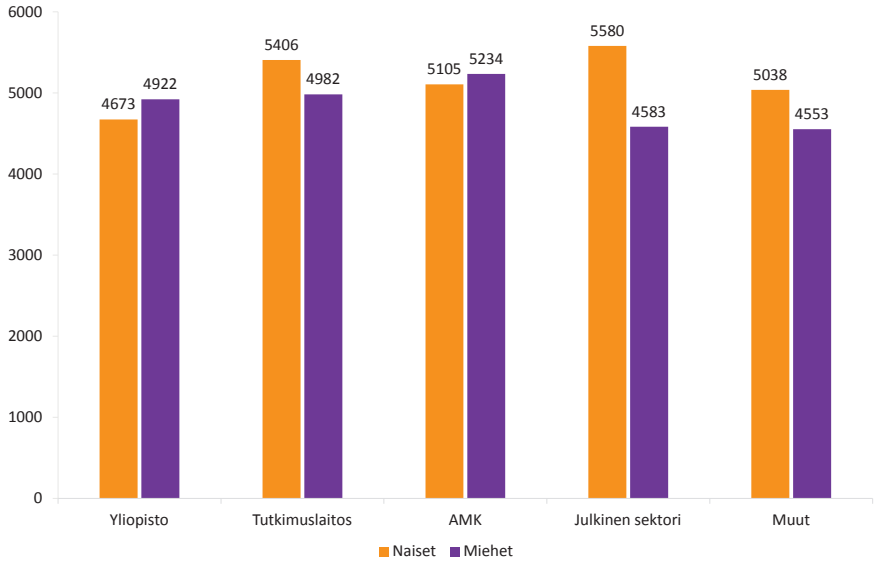
Yliopistoissa työskentely selittää tieteentekijöiden matalahkon palkkatason, kun koulutustaso otetaan huomioon. Yliopistoissa työskentelevien tohtoreiden keskipalkka (4778 €) on 482 € matalampi kuin tutkimuslaitoksissa, 288 € pienempi kuin ammattikorkeakouluissa ja 503 € pienempi kuin julkisella sektorilla työskentelevillä tohtoreilla. Yliopistoissa työskentelevien maistereiden keskimääräiset kuukausipalkat olivat peräti 1356 € pienempiä kuin julkisella sektorilla työskentelevillä ja 1158 € pienempiä kuin ammattikorkeakouluissa työskentelevillä. Tutkimuslaitoksissa työskenteli niin vähän maistereita, että vertailu ei ole mielekästä.

Kokoaikaisesti työskentelevien palkkoja tarkasteltaessa huomataan miesten ja naisten palkkaerojen hävinneen. Aiemmissa kyselyissä naisten ja miesten keskipalkkojen välillä on ollut tilastollisesti merkitseviä eroja, mutta vuodesta 2022 lähtien ero ei ole ollut tilastollisesti merkitsevä. Miesten ja naisten palkkaerojen kaventuminen nähdään seuraavasta kuviosta.



KUVIO 25. Naisten keskipalkat ja ero miesten keskipalkkoihin 1998–2026, €/kk

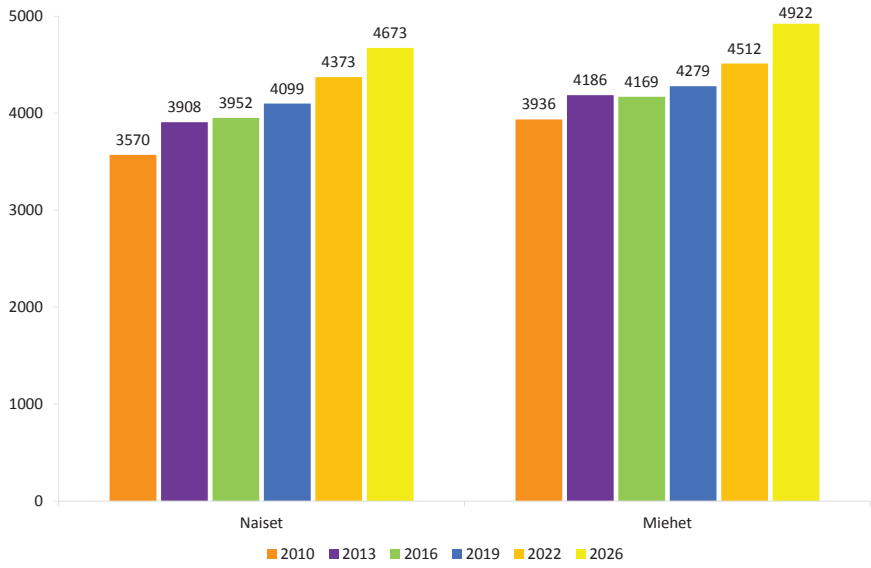
Palkkaeron kaventuminen koko jäsenistön osalta on perustunut etenkin naisten keskipalkan merkittävään nousuun. Tohtorintutkinnon suorittaneiden naisten osuushan on selvästi lisääntynyt. Kun tarkastellaan pelkästään tohtoreita, huomataan sukupuolten välisten palkkaerojen tulevan kuitenkin näkyviin työnantajatarkastelussa (kuvio 26).



KUVIO 26. Tohtoreiden keskipalkat sukupuolittain eri työnantajilla, €/kk

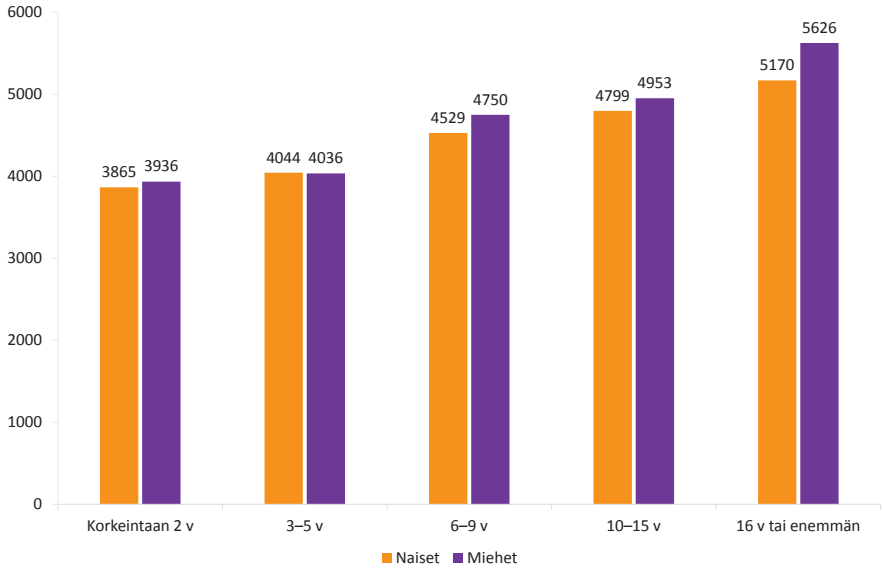
Yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa miestohtoreiden palkat ovat suuremmat ja vastaavasti tutkimuslaitoksissa, julkisella sektorilla ja sektorilla Muut pienemmät kuin naistohtoreilla. Kyselyn perusteella ei tiedetä syytä havaittuihin eroihin sukupuolten välillä. Koska suurin osa vastaajista oli töissä yliopistoissa, seuraavassa kuviossa esitetään yliopistoissa työskentelevien tohtoreiden keskimääräinen palkkakehitys uuden uljaan yliopistomaailman aikana.

Kuvio 27 kertoo karua kieltään palkkakehityksen osalta tohtorintutkinnon suorittaneiden arvostuksesta yliopistossa. Kun tarkastellaan kaikkien kokoaikaisten suomalaisten palkansaajien keskiansioiden kehitystä, huomataan ettei korkeasta koulutuksesta ainakaan yliopistoissa palkita. Kaikkien suomalaisten palkansaajien keskiansiot ovat vuosien 2010–2024 välisenä aikana nousseet 34 %. Yliopistoissa työskentelevien naistohtoreiden palkat ovat nousseet hieman pidemmällä 16 vuoden (2010–2026) tarkastelujaksolla 31 % ja miestohtoreiden vain 25 %. Vaikka naistohtoreiden palkat ovatkin suhteellisesti ottaen nousseet enemmän kuin miehillä, ansaitsevat yliopistoissa työskentelevät miespuoliset tohtorit keskimäärin 249 € enemmän kuukaudessa.



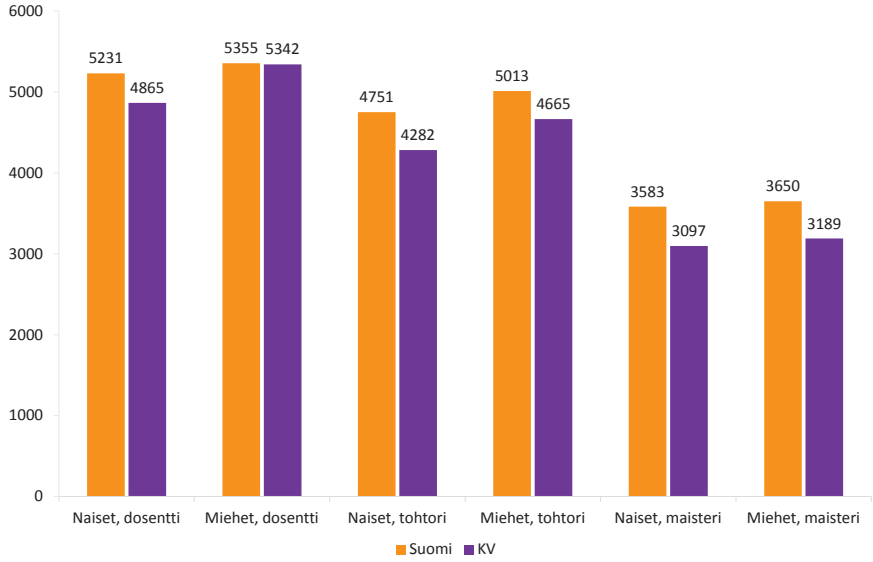
KUVIO 27. Yliopistoissa työskentelevien tohtoreiden keskipalkat sukupuolittain 2010–2026, €/kk

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan yliopistossa työskentelevien tohtoreiden keskipalkkoja sukupuolittain ottamalla huomioon väittelystä kulunut aika. Kun väittelystä on kulunut lyhyt aika, ovat väitelleiden naisten ja miesten palkat yliopistoissa hyvin lähellä toisiaan. Kun väittelystä kuluu enemmän aikaa, alkavat miestohtorit saamaan yliopistoissa selvästi naisia enemmän palkkaa. Jäsenkyselyn perusteella ei tiedetä, mistä tämä johtuu, se voi kuitenkin indikoida suurempia vaikeuksia naisten uralla.



KUVIO 28. Yliopistossa työskentelevien tohtoreiden palkat sukupuolittain väittelystä kuluneen ajan mukaan, €/kk

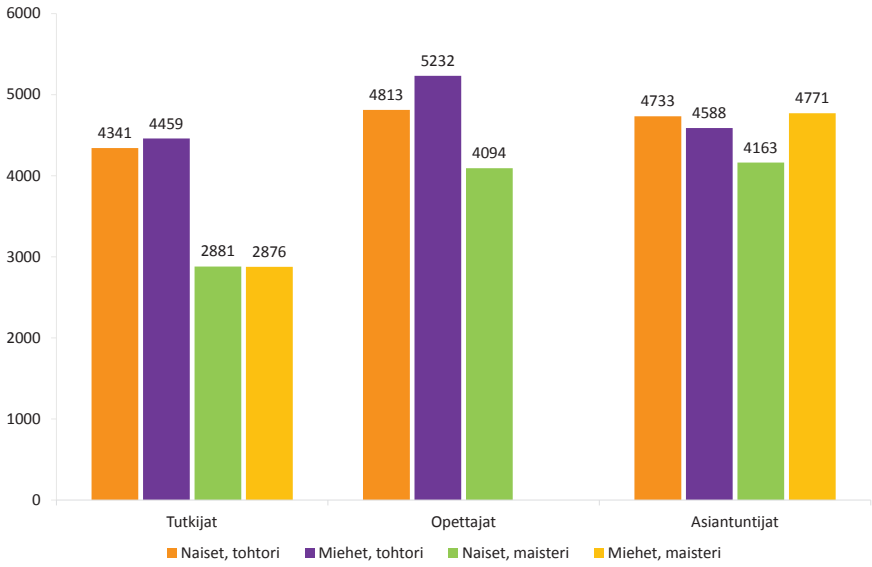
Pidemmän ajanjakson tarkastelussa palkkakehitystä on toki tapahtunut, mutta sen riittävyydestä voidaan olla monta mieltä. Seuraavaksi katse käännetään taas vuoden 2026 jäsenkyselyyn ja seuraavassa kuviossa esitetään yliopistoissa työskentelevien keskimääräiset kuukausipalkat koulutustasoittain ja sukupuolittain maantieteellinen tausta huomioiden.



KUVIO 29. Yliopistolaisten keskipalkat koulutustaso, sukupuoli ja maantieteellinen tausta huomioiden, €/kk

Kansainvälistaustaisilla yliopistoissa kokoaikaisesti työskentelevillä palkat ovat vastaavantasoisen koulutuksen suorittaneita suomalaisia pienemmät erojen vaihdellessa miesdosenttien 13 € naismaistereiden 486 €. Kyselyn perusteella ei tiedetä syytä näihin suurin keskipalkkaeroihin.

Seuraavassa kuviossa esitetään yliopistossa kokoaikaisesti työskentelevien ammattiryhmien keskipalkat sukupuolittain eriytettynä sekä tohtoreiden että maistereiden osalta.



KUVIO 30. Ammattiryhmien keskipalkat yliopistoissa koulutustasoittain ja sukupuolittain, €/kk (mies maisteriopettajien määrä on niin pieni, ettei vertailu ole mielekästä)

Kun palkkausta tarkastellaan koko jäsenistön osalta ammattiryhmittäin sukupuoli ja maantieteellinen tausta huomioiden, keskipalkkojen erot paljastuvat (taulukko 18).

TAULUKKO 18. Ammattiryhmittäiset keskipalkat sukupuolen ja maantieteellisen taustan mukaan, €/kk (– alle 5 henkilöä)

	SUOMALAISTAUSTAISET			KANSAINVÄLISTAUSTAISET		
Ammattiryhmä	**Naiset**	**Miehet**	**Kaikki**	**Naiset**	**Miehet**	**Kaikki**
Tutkijat	3857	4007	3910	3453	3706	3568
[keskihajonta]	[1133]	[1034]	[1091]	[794]	[1016]	[899]
Opettajat	4827	5314	4986	4624	5062	4866
[keskihajonta]	[826]	[724]	[826]	[682]	[968]	[838]
Asiantuntijat	4477	4621	4518	5486	–––––––	5185
[keskihajonta]	[958]	[806]	[916]	[1854]		[1522]

Kuten taulukosta havaitaan, ovat suomalaistaustaisten vastaajien keskipalkat ulkomaalaistaustaisia korkeampia. Poikkeuksen muodostavat naispuoliset asiantuntijat, joiden osalta kansainvälistaustaisten keskipalkat ovat merkittävästi suomalaistaustaisia korkeampia, mutta on huomioitava, että myös keskihajonta on heidän osaltaan erittäin suuri. Kun tarkastellaan tohtorintutkinnon suorittaneiden opettajien keskipalkkoja sukupuoli ja maantieteellinen alkuperä huomioon ottaen, huomataan suomalaistaustaisten miesopettajien olevan parhaiten palkattuja: 5270 €, kansainvälistaustaisilla miesopettajilla palkka oli 5062 €, suomalaistaustaisilla naisopettajilla 4842 € ja kansainvälistaustaisilla naisopettajilla 4699 €. Erot ovat erittäin suuret, kyselyn perusteella ei tiedetä, mihin havaitut erot perustuvat.

Tohtorintutkinnon suorittaneiden tutkijoiden osalta palkkajohtajana ovat suomalaistaustaiset naiset (4638 €), suomalaistaustaisten miesten keskipalkka on 6 € pienempi. Kansainvälistaustaisten miesten keskipalkka on 316 € ja naisten keskipalkka peräti 533 € pienempi kuin suomalaistaustaisilla väitelleillä naistutkijoilla. Erot ovat siten erittäin suuret myös tutkijoiden osalta, kun tarkastelu kiinnitetään tohtoreihin.

4.2 Työmatkojen korvaukset

Työmatkoihin kuuluvien päivärahojen ja majoituskorvausten maksaminen työntekijöille on tämänkin kyselyn tulosten perusteella varsin kirjavaa. Lähes kolme neljästä (72 %) ilmoitti veloittavansa aina työmatkoistaan. Käytännössä tämä tarkoittaa kuitenkin sitä, että työntekijä vastaa osaltaan itse työnantajansa hyväksi tekemistään työhönsä liittyvistä matkoista. Useampi kuin joka neljäs (28 %) kertoi, että ei ollut saanut aina päivärahaa työmatkoistaan. Joka kuudes (16 %) heistäkin, jotka ilmoittivat veloittavansa aina työmatkoista raportoi, ettei ole saanut päivärahoja työmatkoistaan. Useampi kuin joka neljäs (28 %) ilmoitti myös ettei ulkomaan työmatkoja käsitellä samoin kuin kotimaan työmatkoja.

Työmatkakorvausten maksaminen vaihtelee työnantajasektoreittain. Seuraavassa taulukossa esitetään työmatkakustannusten korvaaminen työnantajittain. Kaikkien työnantajasektoreiden osalta tilanne on selvästi heikentynyt kolmen vuoden takaiseen verrattuna. Kuten aiemmissakin kyselyissä yliopistot näyttävät suhtautuvan muita leväperäisemmin työehtosopimuksissa sovittujen korvausten maksamiseen.

TAULUKKO 19. Työmatkakorvauksista työnantajittain, %

TYÖNANTAJA	VELOITTAA AINA TYÖMATKAT	SAA AINA PÄIVÄRAHAN
Yliopisto, n=679	71	70
Tutkimuslaitos, n=42	71	86
Ammattikorkeakoulu, n=44	82	91
Julkinen sektori, n=36	86	67
Muu, n=36	75	78
Kaikki, n=837	72	72

Palvelussuhteen kokoaikaisuudella näyttää olevan merkittävä vaikutus työmatkakustannusten korvaamiseen. Osa-aikatyötä tekevien osalta tilanne on huono, sillä vain hieman yli puolet (53 %) ilmoitti saavansa aina päivärahan työmatkoistaan. Kokoaikatyössä olevista korvaukset saa aina 74 %. Työntekijöitä tulee kuitenkin kohdella yhdenvertaisesti, eikä osa-aikaisuus ole laillinen syy jättää työmatkakustannukset maksamatta. Asiaan on syytä kiinnittää jatkossa entistä enemmän huomiota, kun yliopistoissa on yleistynyt tapa tukea säätiöiltä apurahan saaneita tieteentekijöitä osa-aikaisilla työsuhteilla, jolloin he saavat mm. oikeuden työterveyshuollon käyttöön.

Asiantuntijat eroavat merkittävästi sekä tutkijoista että opettajista kaikkien tarkasteltavien kysymysten suhteen. Asiantuntijat veloittavat työmatkansa selvästi muita useammin: asiantuntijat 85 %, tutkijat 68 %, opettajat 67 %. Samansuuntainen tilanne on myös päivärahan saamisessa asiantuntijoista 86 %, tutkijoista 71 % ja opettajista 62 % oli saanut päivärahan aina työmatkoistaan. Sama näkyy myös ulkomaan työmatkojen asianmukaisessa käsittelyssä: asiantuntijat 83 %, tutkijat 70 % ja opettajat 68 %.

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan työmatkakustannusten korvauksia maantieteellisen alkuperän mukaan. Kansainvälistaustaisilla on enemmän ongelmia työmatkojen korvauksiin liittyen. Kyselyn perusteella ei varmuudella voida sanoa, mistä erot johtuvat, mutta on mahdollista, että erot perustuvat siihen, että työsuhteeseen liittyvät asiat on huonosti kerrottu. On toki mahdollista myös se, että kansainvälistaustaiset eivät hae, tai uskalla hakea, kustannuksia korvattaviksi.

TAULUKKO 20. Työmatkakorvauksista maantieteellisen alkuperän mukaan, %

TYÖNANTAJA	VELOITTAA AINA	PÄIVÄRAHA AINA	ULKOMAA KUTEN KOTIMAA KORVAUKSET
Suomi, n=670	76	74	75
EU/ETA, n=76	62	62	72
Muut maat, n=104	57	65	59

4.3 Palkkauksen ja palkkausjärjestelmien arviointia

Yliopiston opetushenkilökunnan palkka on ihan pielessä suhteessa muualla opetuksessa työskentelevien kanssa. Esimerkiksi lukioissa ja ammattikorkeakouluissa tienaa paremmin, vaikka meillä yliopistossa työ on tasoltaan vaativampaa ja pääosin kelpoisuusvaatimukset ovat korkeammat (pääosin pitää olla tohtorin tutkinto saadakseen paikan). Yliopiston nykyinen palkkausjärjestelmä on erittäin huono ammattikorkeakouluun verrattuna. Heillä on käytössä ikälisät, jotka nostavat palkkaa huomattavasti paremmin kuin yliopiston järjestelmä.

Kyselyyn vastanneista vuoden 2026 helmikuussa ammatissa toimineista lähes kaksi kolmesta (62 %) katsoi, että heidän palkkauksensa oli sopusoinnussa työtehtäviin nähden. Lähes neljä vastaajaa kymmenestä (37 %) piti palkkaansa liian pienenä ja harvempi kuin joka sadas (0,8 %) oli sitä mieltä, että palkka oli liian suuri työtehtäviin nähden. Vaikka omaa palkkausta sopivana pitävien osuus onkin vuosien mittaan kasvanut, kovin tyytyväinen ei edelleenkään voi olla tilanteeseen, jossa lähes neljä vastaajaa kymmenestä kokee palkkansa olevan liian pieni omiin tehtäviinsä nähden (taulukko 21). Palkkaansa liian suurena pitäviä on ollut eri jäsenkyselyissä 0,2–0,9 %. Ylipalkkaus ei siten edelleenkään näytä olevan Tieteentekijöiden jäsenistön kannalta ongelma.

TAULUKKO 21. Palkkausta liian pienenä pitävien osuus 1998–2026

1998	2001	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2022	2026
59 %	59 %	54 %	49 %	43 %	36 %	39 %	39 %	43 %	37 %

Päätoimen tehtävistä saadun palkan riittävyyden arvioinnissa ei ollut eroja sukupuolittain, työnantajasektoreittain, koulutustasoittain tai maantieteellisen alkuperän mukaan. Sen sijaan ammattiryhmien välillä oli eroja. Opettajat kokivat selvästi muita useammin oman palkkansa liian pieneksi tehtäviinsä nähden. Opettajista lähes puolet (48 %), tutkijoista kolmannes (34 %) ja asiantuntijoista samoin lähes kolmannes (32 %) koki palkkansa liian pieneksi. Opettajien osalta arviointiin vaikuttaa osaltaan tieto siitä, millaisia palkkoja opettajille muilla sektoreilla maksetaan. Kun yliopistoissa koulutetaan muiden oppilaitosten opettajat, kokevat yliopistojen opettajat, että tämän tulisi myös näkyä heidän palkoissaan.

Suurimmalla osalla (89 %) vastaajien työpaikoista oli käytössä tehtävien vaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmä. Tehtävien vaativuuteen pohjautuvien järjestelmien käyttäjistä palkkausjärjestelmää koki omalla kohdallaan sovelletun oikein 68 %. Niistä vastaajista, jotka katsoivat, että palkkausjärjestelmää ei ollut sovellettu oikein, lähes kaksi kolmesta (65 %) piti vaativuustasoaan ja kolme neljästä (76 %) henkitasoaan liian alhaisena.

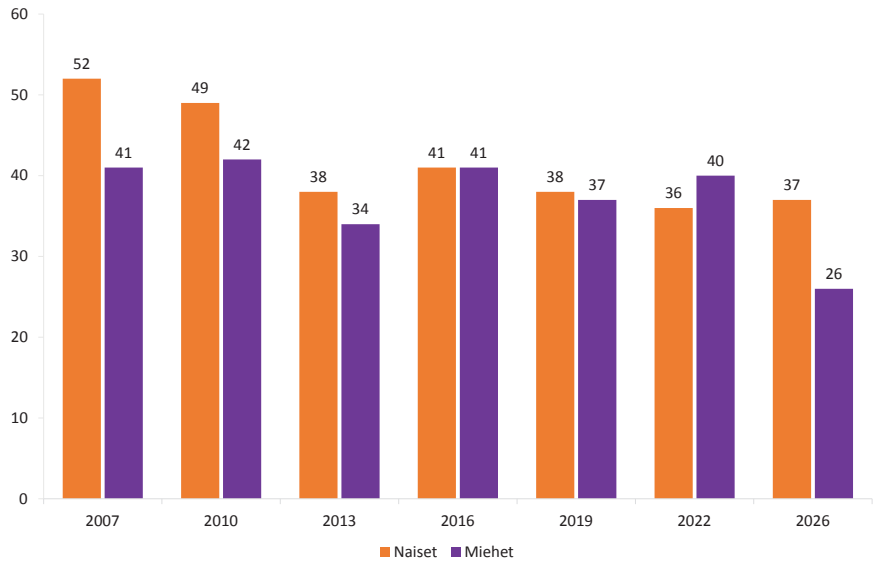
Koko henkilökohtaisen suoriutumisen osa palkasta on täysi vitsi…Olisi erinomaista, jos hyvällä suoriutumisella voisi olla mahdollisuus saada parempaa palkkaa. Se kai tuon palkanosan tarkoitus onkin, mutta tällaiset palkankorotukset eivät kuitenkaan ole mahdollisia kuin vain harvoin. On naurettavaa lukea TESin mukaista määritelmää osaamisestani ja verrata sitä siihen, mitä oikeasti työssäni teen.

There is a salary scale that is supposed to be clear, however, we never know the percentages people are receiving, and just by knowing individual cases, it is possible that such "personal performance percentage" difference might be creating unbalances.

Muun henkilökunnan suoritustasojen nostaminen on käytännössä mahdotonta. Esimerkiksi omaa suoritustasoani on nostettu viimeksi lähes 20 vuotta sitten. En suostu uskomaan, että edes minä olen niin tyhmä, etten ole lähes 20 vuoden aikana oppinut mitään.

Joka kuudestoista (6 %) yliopistossa työskentelevistä väitti, ettei heidän työpaikallaan ole käytössä tehtävien vaativuuteen perustuvaa palkkausjärjestelmää. Ulkomaisissa yliopistoissa työskentelevien osalta tämä toki voi pitää paikkansa, mutta suurin osa heistä, jotka sanoivat, ettei heidän yliopistossaan ole käytössä tehtävän vaativuuteen perustuvia palkkausjärjestelmiä työskenteli suomalaisissa yliopistoissa. On viitteitä siitä, että kansainvälistaustaisille ei ole välitetty tietoa tehtävän vaativuuteen pohjautuvan palkkausjärjestelmän olemassaolosta, sillä suomalaisissa yliopistoissa työskentelevistä kansainvälistaustaisista tieteentekijöistä joka yhdeksäs (11 %) ilmoitti, ettei työpaikalla ole käytössä tämänkaltaisia palkkausjärjestelmiä.

Seuraavassa kuviossa esitetään yliopistojen osalta se, kuinka suuri osa on kokenut palkkausjärjestelmää sovelletun väärin omalla kohdallaan ja millaisia muutoksia vuodesta 2007 alkaen on tapahtunut.



KUVIO 31. Palkkausjärjestelmän vääräksi koettu soveltaminen yliopistoissa sukupuolittain 2007–2026, %

Yleiskuvana palkkausjärjestelmän soveltamisen koetaan parantuneen vuosien mittaan. Vieläkin niiden osuus, jotka kokevat järjestelmää sovellettavan väärin on kuitenkin liian iso. Yhtenä tekijänä tähän vaikuttanee se, että yksityistettyjen yliopistojen aikana palkkatiedot muuttuivat salaisiksi, jolloin ei ole mahdollista verrata omaa palkkaansa muiden samoissa positioissa yliopistossa toimiviin. Silloin kun yliopistojen palkkausjärjestelmä luotiin, kaikkien palkat olivat julkisia, ja tämä oli yksi keskeisistä tekijöistä järjestelmässä. Kun palkat salattiin, ei vertailua enää ole voitu tehdä ja tämä aiheuttaa osaltaan epätietoisuutta järjestelmän soveltamiseen liittyen. Huomionarvioista on, että vuonna 2026 naisten ja miesten kokemus palkkausjärjestelmän oikeasta soveltamisesta on revennyt suuremmaksi kuin koskaan aikaisemmin. Ero perustuu ennen kaikkea miesten arvioinneissa tapahtuneeseen suureen muutokseen. Syytä tähän ei kyselyn perusteella tiedetä, mutta asiaa on syytä tarkasti seurata jatkossa.

5

TYÖ JA TYÖSKENTELY-OLOSUHTEET

5.1 Viikoittainen työaika

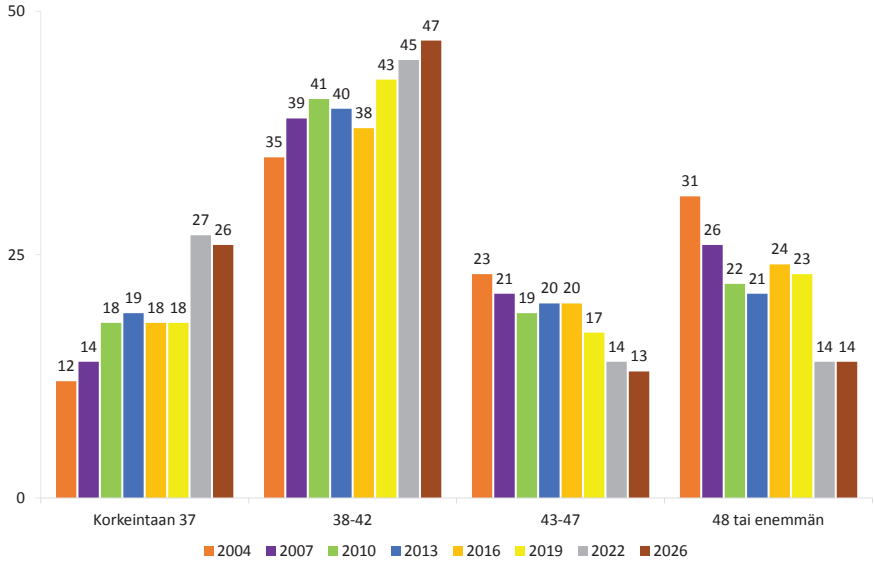
Työehtosopimusten mukaiset normaalit työajat olivat tieteentekijöille kyselyhetkellä useimmiten joko ”virkatyöaikaa” mukaillen 36,25 tuntia viikossa tai kokonaistyöajan mukaisesti 1612 tuntia vuodessa. Nämä sitovissa säädöksissä sovitut työajat ovat kuitenkin fiktiivisiä vastaushetkellä töissä olleille tieteentekijöille. Alkuvuodesta 2026 kokoaikaisessa palvelussuhteessa olleet arvioivat viikoittaiseksi työajakseen 41,4 tuntia (Md 40, KH 6,2 t). Neljännes vastaajista arvioi työajakseen vähintään 45 tuntia (maksimin ollessa 80 tuntia). Keskimääräinen viikkotuntimäärä oli hieman lyhentynyt edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna, mitä on pidettävä tervetulleena kehityskulkuna, vaikkakin se toki edelleenkin selvästi ylittää työehtosopimusten sitovat määräykset (2004: 44,2 t; 2007: 43,1 t; 2010: 42,4 t; 2013: 41,7 t; 2016: 42,7 t; 2019: 42,9 t; 2022: 41,8 t).

Kovinkaan kevyt ei näytä myöskään osa-aikatyötä tekevien taakka olevan, sillä heidän keskimääräinen viikkotyömääränsä oli 33 tuntia (Md 35,5;

KH 10,2 t). Jatkossa tarkastellaan kuitenkin ainoastaan kokoaikaisessa työssä olevia. Keskimääräisessä tarkastelussa kokoaikaisesti työskentelevät miehet tekevät pitempää työviikkoa kuin naiset. Miesten työaika oli 42 tuntia (KH 6,8 t) ja naisten 40,9 tuntia (KH 5,6 t).

Nuorten tutkijoiden kyselyssä vuodelta 2024 huomattiin merkittäviä eroja viikkotuntimäärissä siten, että pisintä työaikaa tekivät ne, joilla oli palkkatyön lisäksi myös apuraha (42,1 t), seuraavaksi eniten palkkasuhteessa olevat (39,9 t), apurahatutkijoiden viikkotyömäärän ollessa 37,1 tuntia. Vuoden 2026 liiton jäsenkyselyssä tilanne on toinen, kokoaikaisessa työssä olijat työskentelivät 41,4 tuntia, palkkatyössä ja apurahalla samaan aikaan olevat 38,4 tuntia ja apurahalla olevat 38,8 tuntia. Syytä eroille eri kyselyissä ei tiedetä.

Seuraavassa kuviossa esitetään työtuntijakauman muutokset eri jäsenkyselyissä. Vaikka edelleenkin työehtosopimusten mukaiset tunnit eivät näytä riittävän omien töiden suorittamiseen, on kehityskulku oikeansuuntainen. Tämä näkyy siinä, että keskimäärin yli 43 tuntia viikossa tekevien suhteelliset osuudet ovat pienentyneet merkittävästi vuoden 2004 yli puolesta (53 %) vuoden 2026 kyselyn runsaaseen neljännekseen (27 %).



KUVIO 32. Viikkotuntimäärien jakauma 2004–2026, %

Ammattiryhmien väliset työaikaerot ovat tilastollisesti merkitseviä (taulukko 22). Opettajien keskimääräinen työaika on merkitsevästi pidempi kuin muissa ammattiryhmissä. Asiantuntijoiden keskimääräinen työaika on selvästi muita lyhempi. Edelliseen kyselyyn verrattuna opettajien työaika on lyhentynyt keskimäärin 0,6 tuntia, sen sijaan tutkijoiden työaika on lisääntynyt 0,3 tuntia ja asiantuntijoiden 1 tunnin verran.

TAULUKKO 22. Ammattiryhmittäiset viikkotuntimäärät

AMMATTIRYHMÄ	LUKUMÄÄRÄ	KESKIARVO	KESKIHAJONTA	MEDIAANI
Tutkijat	259	41,1	6	40
Opettajat	181	43,6	6,5	40
Asiantuntijat	151	39,1	4,8	38

Ammattiryhmien sisällä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolten välillä. Myöskään maantieteellinen alkuperä ei ammattiryhmien sisällä erotellut ryhmiä toisistaan keskimääräisen viikkotuntimäärän suhteen. Keskimääräinen työaika lisääntyy kuitenkin selvästi pätevöitymisen myötä (taulukko 23).

TAULUKKO 23. Koulutustasoittaiset viikkotuntimäärät

KOULUTUSTASO	LUKUMÄÄRÄ	KESKIARVO	KESKIHAJONTA	MEDIAANI
Dosentti	204	43,1	5,6	40
Tohtori	482	42,4	6,2	40
Maisteri	246	39,5	5,6	38

Miestohtoreiden keskimääräinen viikkotyöaika oli selvästi naisia pidempi (43,2 ja 41,9 t). Muiden koulutustasojen sisällä ei eroja ollut sukupuolen tai maantieteellisen taustan mukaan tarkasteltuna. Myös työnantajittain keskimääräiset työajat vaihtelevat (taulukko 24). Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna keskimääräinen viikoittainen työaika on selvästi vähentynyt julkisella sektorilla 1,1 tuntia ja sektorilla Muut 1,4 tuntia. Työaika oli sen sijaan lisääntynyt

yliopistoissa 0,3 tuntia ja tutkimuslaitoksissa 0,7 tuntia. Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja viikkotuntimäärän suhteen työnantajasektoreiden sisällä.

TAULUKKO 24. Työnantajittaiset viikkotuntimäärät

TYÖNANTAJA	LUKUMÄÄRÄ	KESKIARVO	KESKIHAJONTA	MEDIAANI
Yliopisto	620	41,7	6,4	40
Tutkimuslaitos	35	39,9	4,7	38
AMK	41	40	6,7	37,5
Julkinen sektori	32	38,8	2,7	38
Muut	25	39,8	4	38

Ammattiryhmien väliset erot ovat yliopistoissa erittäin suuret. Yliopistossa työskentelevien opettajien keskimääräinen viikkotuntimäärä on 43,6 tuntia. Tutkijat tekevät yli 2 tuntia lyhyempää työviikkoa (41,3 t) ja asiantuntijat 4,5 tuntia lyhyempää työviikkoa (39,1). Sukupuolella tai kansainvälisellä taustalla ei ollut merkitystä ammattiryhmien sisäisiin eroihin. Opettajien osalta työtunnit olivat vähentyneet 1,1 tuntia edelliseen kyselyyn verrattuna. Muissa ryhmissä vähennykset olivat pienempiä (tutkijoilla 0,4 tuntia, asiantuntijoilla 0,1 tuntia). Opettajien muita pidemmissä työajoissa näkyvät epäilemättä yliopistojen lisääntyneet vaatimukset.

Yliopistoissa työskentelevien osalta on pieniä viitteitä siitä, että nuoremmat tieteentekijät osaisivat paremmin pitää kiinni omista oikeuksistaan. Tohtoreilla huomataan selvästi, kuinka työtunnit lisääntyvät iän myötä lähes lineaarisesti siten, että korkeintaan 39-vuotiaat tohtorit työskentelevät keskimäärin 40,9 tuntia viikossa ja 60-vuotiaat tai sitä vanhemmat 43,6 tuntia viikossa (taulukko 25). Sama ero ikäluokkien välillä säilyy, vaikka otetaan huomioon väittelystä kulunut aika tai vastaajan asema tässä kyselyssä käytetyssä tutkijaporras-määrittelyssä. Onko nuoremmilla tieteentekijöillä siten terveempi suhtautuminen yliopistotyöhön, jolloin he osaavat asettaa itse rajoja omalle työskentelylleen? Toki hekin tekevät edelleen paljon enemmän työtä kuin mistä työehtosopimuksessa on sovittu, mutta selvästi vähemmän kuin iäkkäämmät tieteentekijät.

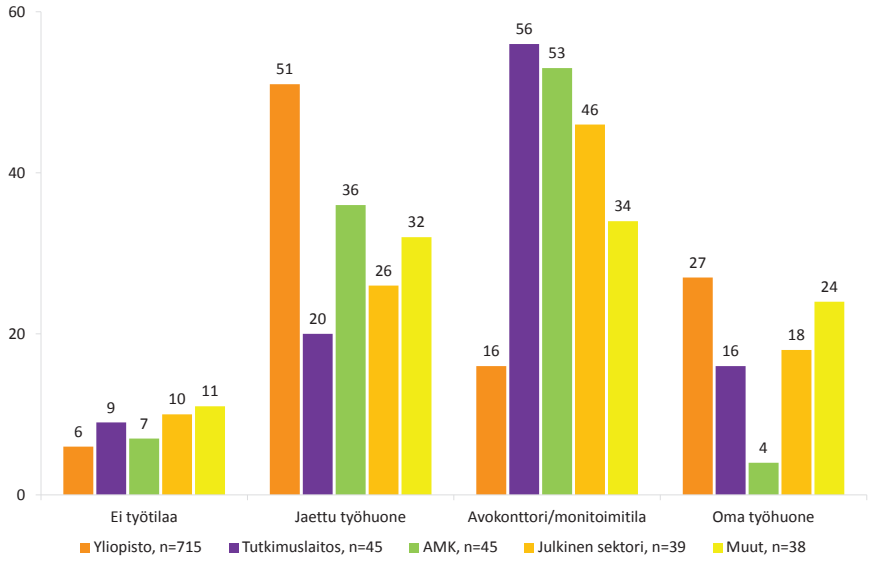
TAULUKKO 25. Yliopistossa kokoaikaisesti työskentelevien tohtoreiden viikkotuntimäärät ikäluokittain

ALLE 30	30–39	40–49	50–59	60 >
39,2	40,9	43,1	44,1	43,6

5.2 Työtilat

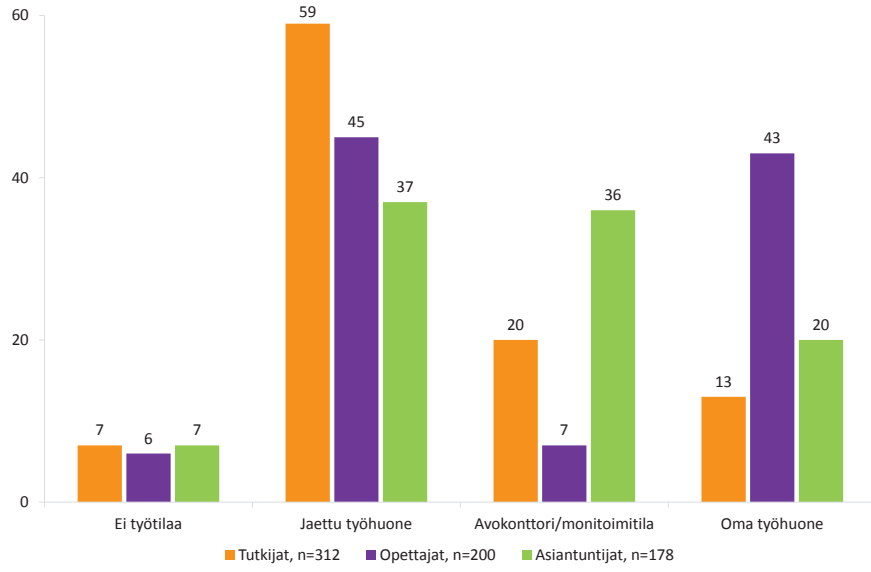
Avokonttori ei sovi kaikille, lisäksi kokoustiloja, vetäytymistiloja ja taukotiloja on aivan liian vähän suhteessa henkilökunnan määrään nyt kun työnantaja velvoittaa olemaan työpaikalla 60 prosenttia työajasta.

Suomalaisessa tiedemaailmassakin työnantajan vastuulla on huolehtia siitä, että työnteon edellytykset ovat kunnossa. Alkuvuonna 2026 palkkatyössä olleilla joka viidennellätoista (7 %) ei ollut työtilaa työnantajan taholta. Suurin osa tieteentekijöistä (47 %) jakoi työhuoneen muiden kanssa, oma työhuone oli joka neljännellä (24 %) ja monitoimitilassa tai avokonttorissa työskenteli 22 %. Omassa työhuoneessa työskentelevien osuus pienenee selvästi koko ajan. Vuonna 2019 oma työhuone oli 37 %:lla vastaajista, vuonna 2022 lähes joka kolmannella (32 %), mutta nyt vain joka neljännellä (24 %). Näyttää siten siltä, että omista työhuoneista ollaan luopumassa. Useissa yliopistoissa on ollut käynnissä erilaisia tiloihin liittyviä ”kehitysohjelmia”, joissa tarkoituksena on ensisijaisesti ollut vähentää käytettävissä olevia tiloja. Kun samaan aikaan yliopistojen henkilöstö ei ole vähenemässä, vaan jopa merkittävästi lisääntymässä, on tilojen riittävyyden ja henkilöstömäärän välinen yhtälö hankalasti ratkaistavissa muuten kuin lisäämällä jaettujen tilojen tai avokonttoreiden määrää. Kuten seuraavasta kuviosta havaitaan poikkeavat yliopistot muista työnantajista merkittävällä tavalla. Yli puolet (51 %) yliopistolaisista työskentelee jaetussa työhuoneessa yhdessä muiden kanssa.



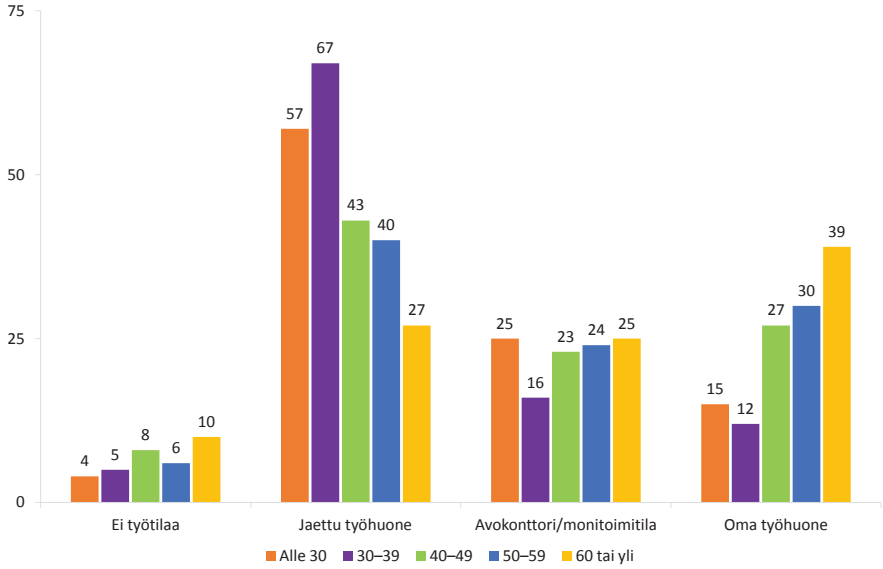
KUVIO 33. Työtilat työnantajittain, %

Ammattiryhmät eroavat toisistaan sen mukaan, millaisia työtiloja työnantaja tarjoaa työntekijöidensä käyttöön. Opettajilla on selvästi tutkijoita ja asiantuntijoita useammin oma työhuone käytössään, asiantuntijat työskentelevät muita useammin avokonttoreissa, ja tutkijat selvästi muita useammin jaetuissa työhuoneissa.



KUVIO 34. Työtilat ammattiryhmittäin, %

Kuten seuraava kuvio osoittaa, työntekijän iällä on suuri merkitys siihen, millaisia työskentelytiloja työnantaja tarjoaa. Nuoremmat ikäluokat työskentelevät jaetuissa työhuoneissa ja iän lisääntyessä mahdollisuus omaan työhuoneeseen näyttää kasvavan.

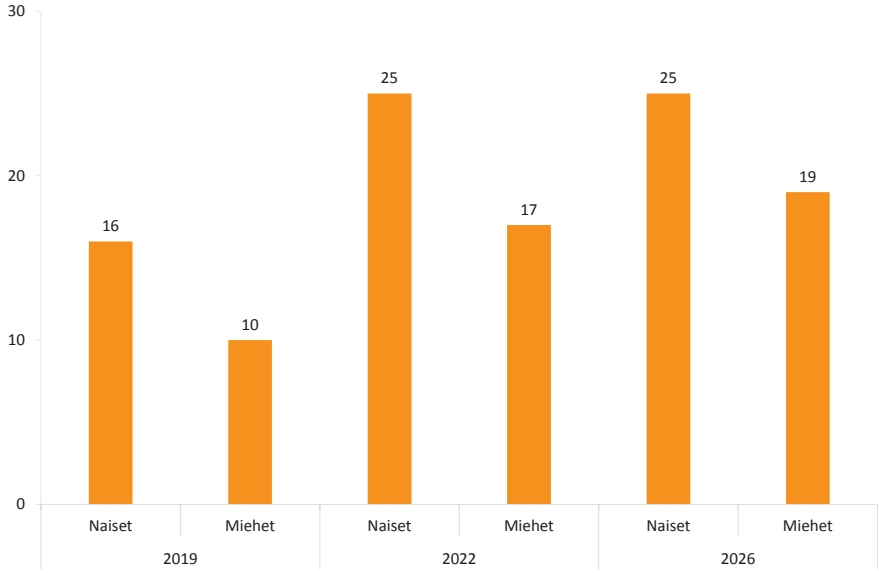


KUVIO 35. Työtilat ikäluokittain, %

Maantieteellisellä alkuperällä näyttää olevan merkitystä siihen, millaisia työtiloja työnantaja tarjoaa. Hieman useammalla kuin joka neljännellä suomalaistaustaisella (27 %) on oma työhuone, kun vain joka seitsemännellä (14 %) kansainvälistaustaisella tieteentekijällä on oma työnantajan kustantama työhuone. Kaksi kolmesta (67 %) kansainvälistaustaisesta tieteentekijästä jakaa työhuoneensa muiden kanssa, kun suomalaisista vastaava tilanne on 41 %:lla. Suomalaistaustaiset työskentelevät puolestaan useammin monitoimitilassa tai avokonttorissa (24 ja 15 %).

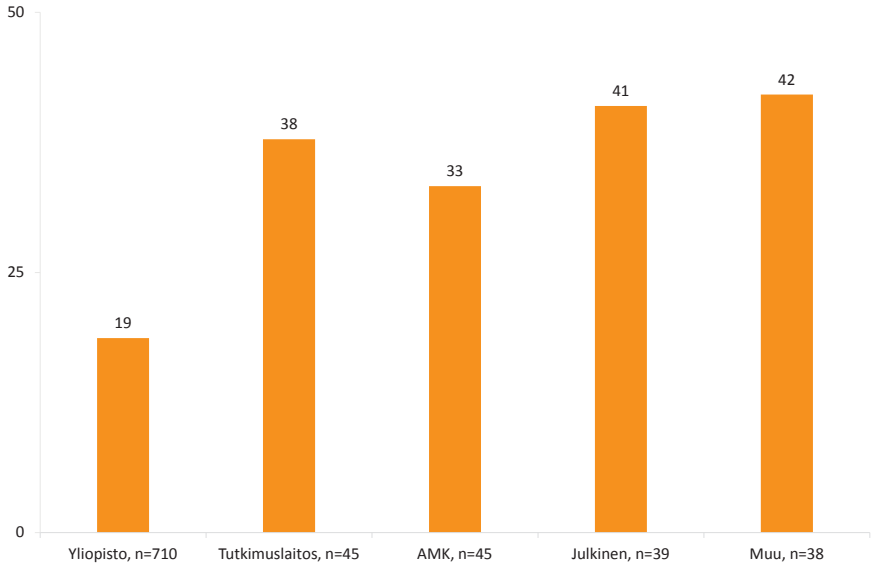
5.3 Etätyö ja työntekemispaikat

Vuoden 2019 kyselyssä kysyttiin ensimmäisen kerran etätöiden tekemisestä. Tuolloin joka seitsemäs (14 %) oli tehnyt etä- tai monipaikkatyötä koskevan sopimuksen työnantajansa kanssa. Vuonna 2022 hieman yli viidennes (22 %) oli tehnyt etätyösopimuksen ja vuonna 2026 virallisen sopimuksen tehneiden osuus oli yhtä suuri (22 %). Mielenkiintoinen on havainto siitä, että selvästi suurempi osa naisista kuin miehistä on solminut työantajansa kanssa etä- tai monipaikkatyösopimuksen (25 ja 19 %).



KUVIO 36. Etätyösopimukset sukupuolittain 2019–2026, %

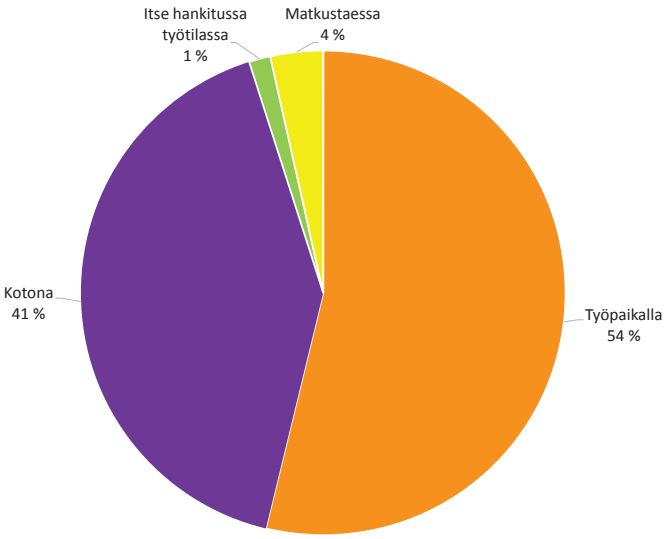
Kun tarkastellaan etätöiden tekemistä suhteessa työnantajasektoreihin, huomataan yliopistoissa solmittavan selvästi muita vähemmän etätyö- tai monipaikkatyösopimuksia. Tähän vaikuttaa osaltaan se, että yliopistoissa kokonaistyöajassa olevilla opettajilla ja tutkijoilla on vapaus valita missä he työnsä tekevät, eivätkä yliopistot aina edes solmi etätyösopimuksia muualla Suomessa työskentelyä varten.



KUVIO 37. Sopimukset etä- tai monipaikkatyötä koskien työnantajittain, %

Työnantajien välinen ero selittynee pitkälti erilaisilla työehtosopimusten työaikaa koskevilla säännöksillä. Tätä tulkintaa vahvistaa se, että yliopistoissa työskentelevistä opettajista ainoastaan joka kuudestoista (6 %), tutkijoista joka seitsemäs (14 %), mutta asiantuntijoista hieman yli puolet (51 %) oli tehnyt etätyön tekemistä koskevan sopimuksen. Muilla sektoreilla ei eroja ammattiryhmien välillä ollut. Yliopistoissa ei ammattiryhmien sisällä ollut eroja sukupuolen tai maantieteellisen alkuperän mukaan etätyösopimuksen tekemisessä.

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan palkkatyössä olevien osalta sitä, miten työn suorituspaikka jakautuu vastaajien kesken prosentuaalisen työajan suhteen. Yli puolet työstä tehdään työpaikalla työnantajan tiloissa, mutta myös kotona tehdään paljon töitä. Tieteentekijät tekevät työtä myös matkustaessaan, mutta tätä työaikaahan työnantaja ei suostu katsomaan työajaksi.



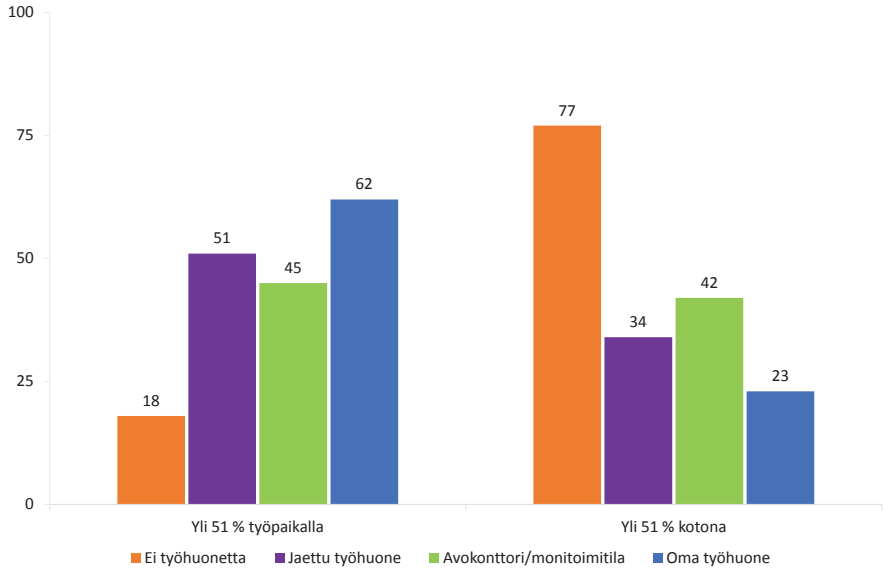
KUVIO 38. Työnsuorituspaikat työajan jakautumisen suhteen, % (n=846)

Kansainvälistaustaiset tieteentekijät työskentelevät suomalaistaustaisia selvästi useammin yli puolet työajastaan yliopistolla: 60 ja 48 %. Koulutusalalla on merkitys yliopistossa työskentelevien työpaikalla tehtävälle työlle. Yli puolet työajastaan yliopistolla työskentelee luonnontieteilijöistä 68 %, humanisteista 48 %, kasvatustieteilijöistä 36 %, yhteiskuntatieteilijöistä 42 % ja muilla koulutusaloilla 50 %. Luonnontieteilijät erottuvat selvästi muista, mikä johtunee osaltaan siitä, että tieteenalalla tarvitaan usein erilaisia yliopistolla sijaitsevia laitteita, jotta kokeellisen tutkimuksen teko onnistuu. Osa selitys voi olla myös se, että luonnontieteellisellä alalla tehdään tutkimusta enemmän ryhmissä ja myös julkaistaan enemmän yhteisartikkeleita.

Kun tarkastellaan yliopistolaisten työskentelyä ottaen huomioon millaisen työtilan yliopisto on tarjonnut tieteentekijälle, huomataan monitoimitilassa tai avokonttorissa työskentelevien siirtävän työtään kotiinsa. Seuraavassa kuviossa esitetään työhuonetilanteen mukaan eriyttäen se, kuinka suuri osa työskentelee vähintään 51 % työajastaan yliopistolla ja kuinka suuri osa työskentelee vähintään 51 % työajastaan kotona. Oman työhuoneen omaavista lähes kaksi kolmesta (62 %) työskentelee yli puolet työajastaan yliopistolla.

Kun yliopisto on osoittanut työntekijälleen työtilan avokonttorista/monitilatoimistosta, useampi kuin neljä kymmenestä (42 %) tekee yli puolet

työajastaan omassa kodissaan. Toki heistäkin hieman suurempi osa (45 %) tekee yli puolet työajastaan yliopistolla. Kun yliopistot haluavat saada työntekijänsä tulemaan kampuksille työskentelemään, tulisi niiden miettiä myös sitä, millaisia työympäristöjä ne näille yliopistoissaan tarjoavat.



KUVIO 39. Yliopistolaisten työpaikalla ja kotona tehdyn työajan jakauma työtilan mukaan, %

5.4 Palkaton ja palkallinen ylityö

Selvästi suurin osa tieteentekijöistä ei tee työaikalain tarkoittamia ylitöitä, sillä heiltä puuttuu esimiehen aloite lisä- ja ylitöiden tekemiseen. Tässä raportissa työehtosopimuksessa sitovasti sovittujen tuntimäärien ylityksiä kutsutaan kuitenkin ylitöiksi. Vaihtoehtoisesti tätä työehtosopimuksissa sovittujen työaikojen ylittämistä voitaisiin kutsua myös palkattomaksi talkootyöksi, tai muuksi vapaaehtoiseksi työnantajan tukemiseksi.

Ylityöt kuitenkin kuvaavat ilmiötä paremmin, ja ennen kaikkea sitä kuinka työaika ei riitä työtehtävien suorittamiseen. Vastaajilta kysyttiin tekevätkö he säännöllisen työnsä lisäksi ylitöitä, jolloin he saivat itse arvioida tekemänsä ylimääräisen työn tyyppiä. Hieman yli puolet (51 %) ilmoitti tekevänsä ylitöitä, mutta ainoastaan joka kahdeskymmenesviides (4 %) kertoi saavansa

siitä korvauksen. Hieman alle puolet (47 %) kertoi siten tekevänsä ylitöitä ilman lisäkorvausta.

Sukupuolten välillä ei ollut eroja ylitöiden tekemisessä. Kansainvälinen tausta sen sijaan näkyy selvästi ylitöiden tekemisessä. Suomalaistaustaisista tieteentekijöistä 47 % ja kansainvälisen taustan omaavista tieteentekijöistä peräti 64 % ilmoitti tekevänsä ylitöitä.

Yliopistoissa työskentelevien ilman korvausta ylitöitä tekevien osuus oli 51 % ja tutkimuslaitoksissa 44 %. Ammattikorkeakouluissa hieman useampi kuin joka neljäs (27 %), julkisella sektorilla lähes joka neljäs (23 %) ja muilla työpaikoilla hieman yli neljännes (26 %) ei saa korvausta harmaan työn tekemisestään. Ymmärrettävästi kuva muuttuu, kun tarkastellaan sitä millä työnantajasektoreilla maksetaan erillinen korvaus ylitöistä: joka kahdeksas (13 %) muilla työpaikoilla, joka yhdeksäs (11 %) tutkimuslaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa (11 %), joka kahdestoista (8 %) julkisella sektorilla ja joka viideskymmenes (2 %) yliopistoissa työskentelevistä saa erillisen korvauksen ylitöistään.

Sukupuolella on tilastollisesti merkitsevä ero ainoastaan ammattikorkeakouluissa, joissa kukaan naisista ei saanut erillistä korvausta tekemästään ylityöstä, mutta peräti 42 % miehistä sai erillisen korvauksen. Maantieteellinen tausta näyttäytyi erottelevana tekijänä ainoastaan yliopistoissa, joissa kansainvälistaustaiset tieteentekijät tekivät selvästi suomalaistaustaisia useammin (60 ja 49 %) palkattomia talkootunteja työnantajansa hyväksi.

Koulutustaso on yhteydessä palkattoman ylityön tekemiseen, sillä dosenteista kaksi kolmesta (67 %), tohtoreista selvästi yli puolet (57 %) ja maistereista lähes joka kolmas (31 %) kertoi tekevänsä palkatonta ylityötä. Sukupuolten välillä ei ole eroja koulutustaso huomioiden. Tohtorintutkinnon suorittaneet kansainvälistaustaiset tieteentekijät tekevät selvästi suomalaistaustaisia useammin palkattomia ylitöitä (69 ja 54 %). Samansuuntainen havainto tehdään myös maistereiden osalta Maisterin tutkinnon suorittaneista kansainvälistaustaisista tieteentekijöistä 44 % ja suomalaistaustaisista 28 % tekee palkatonta talkootyötä.

Ammattiryhmittäiset erot ovat suuret (taulukko 26). Opettajat tekevät edelleen tilastollisesti merkitsevästi useammin palkatonta ylityötä kuin muut ammattiryhmät. Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Tutkijoiden osalta maantieteellinen alkuperä näyttäytyy merkitykselliseltä, sillä suomalaistaustaisista tutkijoista 43 %, mutta kansainvälistaustaisista tutkijoista 57 % tekee palkattomia ylitöitä.

TAULUKKO 26. Ylitöiden tekeminen ammattiryhmittäin, %

AMMATTIRYHMÄ	EI YLITÖITÄ	YLITYÖ-KORVAUKSELLA	YLITÖITÄ EI KORVAUSTA
Tutkijat, n=310	48	3	49
Opettajat, n=200	35	2	63
Asiantuntijat, n=178	70	6	24

Vuonna 2013 palkattomia ylitöitä tekevien opettajien määrä oli 67 %, vuonna 2016 ja 2019 palkattomia talkootöitä tekevien osuus oli 73 %, vuonna 2022 osuus oli 70 % ja nyt hieman pienempi 65 %. Ylitöiden tekeminen kertoo osaltaan siitä, että palkkaa vastaan tehtävällä työajalla ei enää ennätä tekemään kaikkea vaadittua. Vaikka palkattomia talkootunteja tekevien opettajien osuus onkin pienentynyt edellisiin kyselyihin verrattuna, edelleen aivan liian suuri osa opettajista joutuu käyttämään omaa vapaa-aikaansa työtehtäviensä hoitamiseen. Ylitöiden suuri määrä kertoo vaatimusten ja resurssien välisestä suuresta ristiriidasta.

Keskimääräisesti laskettuna yliopistojen opettajat ja tutkijat tekevät palkatonta ylityötä vuodessa 334 tuntia, kun vuonna 2022 vastaava ylitys oli 343 tuntia palkatonta ylityötä vuodessa, vuonna 2019 398 tuntia ja vuonna 2016 vieläkin enemmän 428 tuntia. Suuntaus on toki hyvä, mutta vielä ollaan hyvin kaukana työehtosopimuksessa sovituista työmääristä.

Tutkijoiden eurooppalaisessa peruskirjassa kehotetaan tekemään erityistoimenpiteitä aloittelevien tutkijoiden tukemiseksi tarjoamalla heille työolot, jotka vastaavat muissa uravaiheissa olevien työoloja samalla välttäen sitä, että heiltä vaaditaan koulutukseen liittymättömien tehtävien suorittamista. Myöhemmin tässä raportissa tarkastellaan I tutkijaportaalla (väitöskirjaa tekevät) työskenteleviä tarkemmin, tässä yhteydessä voidaan todeta, että 47 % heistä tekee palkatonta ylityötä, mikä indikoi myös heidän osaltaan, että vaatimusten ja resurssien välillä on ristiriita ja että työaika ei riitä tehtävien tekemiseen.

5.5 Sivutyöt

Visiting Professorship; Editorial Duties; Royalties

Esitelmiä, paneelikeskusteluja, moderointia, kolumneja, asiantuntijakirjoituksia

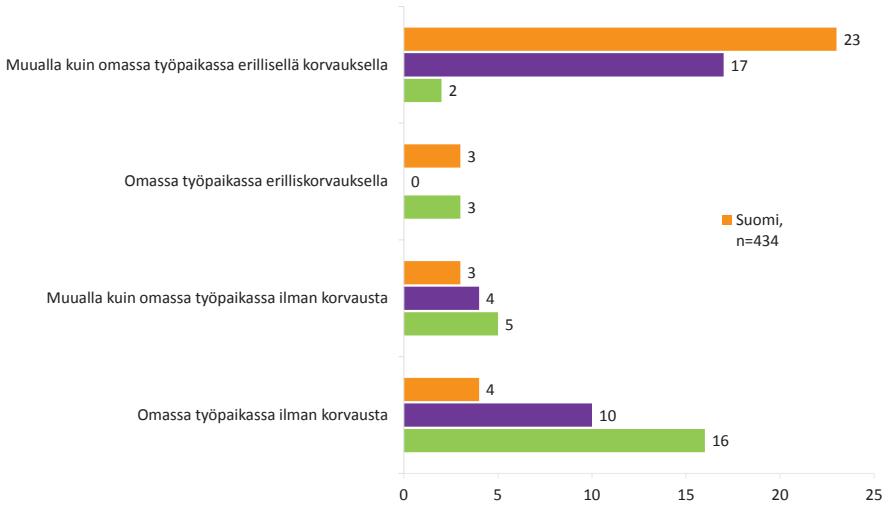
Palkkatyössä vastaushetkellä olleista tieteentekijöistä 26 % ilmoitti luennoivansa tai opettavansa sivutoimisesti säännöllisen työn lisäksi. Lähes joka seitsemäs palkkatyössä ollut vastaaja (15 %) opetti sivutoimisesti jossain muussa työpaikassa erillistä korvausta vastaan. Muualla opettamisesta ei korvausta puolestaan saanut 3 % tieteentekijöistä. Omassa työpaikassa erillisellä korvauksella opetti 3 % ja ilman korvausta 6 % vastaajista. Sukupuolet eivät eronneet toisistaan sivutöiden tekemisen tai niistä korvauksen saamisen suhteen. Opettajista joka viides (20 %), tutkijoista joka kahdeksas (12 %) ja asiantuntijoista joka kymmenes (10 %) luennoi tai opetti jossain toisessa työpaikassa erillistä korvausta vastaan. Tutkijoista joka kahdeksas (12 %) opetti tai luennoi omassa työpaikassaan saamatta siitä korvausta.

Tohtoreilla näyttää olevan enemmän mahdollisuuksia saada erillistä korvausta opettamisestaan ja luennoimisestaan kuin maistereilla. Joka viides (20 %) tohtori ja joka kahdeskymmenes (5 %) maisteri opetti muualla kuin omassa työpaikassaan erillistä korvausta vastaan.

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan sivutoimista luennointia ja opetusta ja siitä saatavaa korvausta tieteentekijän maantieteellinen alkuperä ja koulutustaso huomioiden. Suomalaistaustaisista tohtoreista 33 %, EU/ETA-maista tulevista 31 % ja muista maista alun perin tulleista 26 % antaa sivutoimista opetusta tai luennoi joko omassa työpaikassa tai muissa työpaikoissa. Kuvio osoittaa kuitenkin erittäin suuret erot siinä miten omaan työhön kuulumattomasta ylimääräisestä työstä maksetaan. Suomalaistaustaisista tohtoreista 26 % luennoi muussa kuin omassa työpaikassan ja ainoastaan 23 % tekee näin ilman erillistä korvausta. EU/ETA-maista tulevista joka kuudes (17 %) luennoi tai opettaa muualla ja kaikki saavat siitä korvaukset. Sen sijaan muista maista tulleista tohtoreista joka kahdeskymmenes (5 %) opettaa muualla, mutta vain joka viideskymmenes (2 %) saa siitä erillisen korvauksen.

Omassa työpaikassa luennoivien osalta erot ovat myös selvät. EU/ETA-maista tulleista joka seitsemäs (15 %) opettaa omaan työhönsä kuulumattomana, mutta korvauksen saa vain joka kahdeskymmenesviides (4 %). Muista

maista tulevista omaan työhön kuulumattomana omalla työpaikalla opettaa useampi kuin joka viides (21 %), mutta korvauksen saa vain joka kahdeskymmenes (5 %). Kansainvälistaustaisista tohtoreista omassa työpaikassa omaan työhönsä kuulumattomana asiana luennoi lähes joka neljäs (22 %), mutta korvauksen tästä saa vain 6 %. Suomalaistaustaisista tohtoreista omassa työpaikassa sivutoimisesti luennoi 7 % ja korvauksen saa 3 %. Se, että merkittävä osa kansainvälistaustaisista tohtoreista opettaa omassa työpaikassaan omaan työhönsä sisältymättömänä asiana ilman korvausta, viittaa ongelmiin työsuhteeseen liittyvässä perehdytyksessä.



KUVIO 40. Sivutoimisesta opetuksesta saatavat korvaukset tohtoreilla maantieteellisen taustan mukaan, %

Muita sivutöitä kuin opetusta teki 29 % töissä olleista tieteentekijöistä. Lähes joka neljäs (24 %) ilmoitti saavansa siitä erillisen korvauksen, sen sijaan joka kahdeskymmenes (5 %) ilmoitti tekevänsä sivutöitä ilman erillistä korvausta. Avovastauksissa esiin tuotuja sivutoimia olivat mm. ylioppilastutkintoon liittyvät työt, tieteelliseen työhön liittyvät tehtävät kuten esitarkastukset, vastaväitökset, dosentuurilausunnot, väitöskirjojen ohjaukset, vertaisarvioinnit, tieteellisten yhdistysten luottamustehtävät, tieteellisten lehtien toimittamiset, tieteen popularisoinnit, konsultoinnit ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät.

Tieteentekijät osallistuvat siten hyvin laajasti sekä kansallisen että kansainvälisen tiedeyhteisön toimintaan, mutta myös laajemminkin antavat panoksensa koko yhteiskunnan toimintaan. Tieteentekijät eivät olekaan norsunluutorniin eristäytyneitä tutkijoita, vaan aktiivisia toimijoita koko yhteiskunnassa.

5.6 Opetus ja ohjaus

Lisääntynyt verkko ja hybridiopetusvaatimus haastaa, resurssia tekniseen säätöön ei ole laskettu resursointiohjeisiin. Opettajalla on moniajo päällä jatkuvasti opetustilanteissa, mikä on uuvuttavaa…Kasvaneet ryhmäkoot ja oppijoiden moninaiset haasteet myös haastavat meitä.

Opetus, ohjaus ja koulutus kuuluvat keskeisenä osana useimpien tieteentekijöiden työhön, sillä peräti 71 % vastaajista ilmoitti oman työnsä sisältävän näitä asioita. Vaikka työnantajasektoreiden kesken onkin isoja eroja, kuuluu opetus, ohjaus ja koulutus usein myös muilla kuin ilmeisimmillä työnantajasektoreilla tehtäväkuvaan. Yliopistoissa näitä tehtäviä tekee 75 % vastaajista, ammattikorkeakouluissa lähes yhtä usea (73 %) ja tutkimuslaitoksissakin yli puolet (61 %) opettaa, ohjaa tai kouluttaa. Julkisella sektorilla puolestaan 41 % ja muilla sektoreilla 32 % vastaajista opettaa, ohjaa ja kouluttaa osana omia työtehtäviään. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna asiantuntijoista 45 %, tutkijoista 68 % ja opettajista 99 % opetti, ohjasi tai koulutti osana työtehtäviään. Yliopistossa suomalaistaustaisilla on selvästi kv.taustaisia useammin opetukseen liittyviä tehtäviä omassa työssään (79 ja 64 %)

Seuraavaksi tarkastellaan niitä muutoksia, joita kahden edellisen vuoden aikana on tapahtunut. Vastaushetkellä töissä olleista joka yhdeksäs (11 %) ilmoitti kontaktiopetuksen määrän vähentyneen viimeisen kahden vuoden aikana. Sen sijaan joka kuudes (16 %) ilmoitti kontaktiopetusmäärien kasvaneen. Eniten koettiin lisääntyneen opiskelijoiden ohjaukseen liittyvien tehtävien. Edellisessä kyselyssä 30 % ja nyt 35 % vastaajista ilmoitti opiskelijoiden ohjauksen lisääntyneen kahden edellisen vuoden aikana. Oletettavasti tahti tulee jatkumaan samankaltaisena tulevien vuosienkin aikana, kun Suomessa pyritään nostamaan väestön koulutustasoa merkittävästi.

TAULUKKO 27. Opetustehtävien kehitys kahden edellisen vuoden aikana, % (n=875)

OPETUSTYYPPI	EI KUULU	VÄHENTYNYT	ENNALLAAN	LISÄÄNTYNYT
Kontaktiopetus	40	11	32	16
Verkko-opetus	51	7	26	16
Opiskelijoiden ohjaus	39	4	23	35
Hybridiopetus	57	9	24	10

Sukupuolen mukaan ei ollut eroja opetustehtävien kehityksessä kahden edeltävän vuoden aikana. Myöskään kansainvälisellä taustalla ei ollut eroja opetustehtävien kehityksen suhteen.

Yliopistot eroavat muista työnantajista siinä, että opetus ja ohjaus kuuluvat selvästi useammin tieteentekijöiden tehtäviin. Yliopistoissa kontaktiopetusta antaa 88 % (tutkimuslaitos 48 %, ammattikorkeakoulu 79 %, julkinen sektori 50 %), verkko-opetusta 72 % (tutkimuslaitos 30 %, ammattikorkeakoulu 88 %, julkinen sektori 37 %) ja opiskelijoiden ohjausta 89 % (tutkimuslaitos 70 %, ammattikorkeakoulu 88 %, julkinen sektori 50 %) vastaajista. Hybridiopetuksessa erot ovat samankaltaiset: 64 % yliopistoissa, 26 % tutkimuslaitoksissa, 73 % ammattikorkeakouluissa ja 25 % julkisella sektorilla työskentelevistä on edellisen kahden vuoden aikana antanut hybridiopetusta. Seuraavassa taulukossa tarkastellaan ammattiryhmien osallistumista eri opetustehtäviin

TAULUKKO 28. Opetus- ja ohjaustehtäviin osallistuminen kahden edellisen vuoden aikana, %

OPETUSTYYPPI	KAIKKI, N=875	TUTKIJAT, N=306	OPETTAJAT, N=201	ASIANTUNTIJAT, N=177
Kontaktiopetus	60	53	97	31
Verkko-opetus	49	37	80	33
Opiskelijoiden ohjaus	61	56	97	32
Hybridiopetus	43	35	74	23

Se, että suurimmalle osalle tutkijoista kuuluu sekä kontaktiopetusta että opiskelijoiden ohjausta osoittaa osaltaan yliopistomaailmassa tapahtuneita muutoksia ”kaikki tutkii ja kaikki opettaa” -iskulauseen mukaisesti. Vaikka ammattiryhmät eroavatkin toisistaan, on tärkeää huomata se, kuinka suuri osa asiantuntijoistakin osallistuu opetukseen ja ohjaukseen. Yliopistoissa työskentelevien asiantuntijoiden osalta opetukseen osallistuneiden määrä on vielä taulukossa ilmaistua suurempi. Yliopiston asiantuntijoista useampi kuin neljä kymmenestä (42 %) ilmoitti, että omaan työhön kuuluu opetusta, ohjausta tai koulutusta. Kaikista yliopiston asiantuntijoista 30 % osallistuu kontaktiopetukseen, 33 % antaa verkko-opetusta ja yhtä suuri osa (35 %) myös ohjaa opiskelijoita. Joka neljäs (25 %) asiantuntijoista on myös antanut hybridiopetusta.

Maantieteellisellä alkuperällä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä annettuun opetukseen, kun ammattiryhmät otetaan huomioon. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna opetustehtävien määrissä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiryhmät huomioiden.

Tutkijalle opetus- ja ohjauskokemuksen puute saattaa estää uralla etenemistä. Toisaalta opetukseen ja ohjaukseen käytetty aika syö aikaa tutkimuksen tekemiseltä ja julkaisemiselta. Työehtosopimuksessa tämä ristiriita on pyritty ratkaisemaan siten, että väitöskirjaa päätyönään tekevien osalta suositellaan opetuksen liittymistä omaan tutkimusalaan, sekä sitä, että opetukseen saisi käyttää korkeintaan 5 % vuosityöajasta. Tutkijoiden eurooppalaisen peruskirjan mukaan uran alkuvaiheessa olevien tutkijoiden osalta on varmistettava, että heitä tuetaan oikein ja että opettamiseen liittyvät vastuut luennoinnin, ohjauksen ja mentoroinnin osalta sopivat yhteen heidän tutkimustoimintansa kanssa.

Kun tarkasteluun otetaan yliopistoissa työskentelevät maisterin tutkinnon suorittaneet tutkijat, huomataan, että kaksi kolmesta (63 %) osallistuu opetukseen, ohjaukseen tai koulutukseen. Nuorten tutkijoiden kyselyssä vuodelta 2024 väitöskirjatutkijoista 57 % oli opettanut ja 33 % ohjannut opinnäytetöitä. Liiton jäsenkyselyssä yliopistoissa päätoimisesti väitöskirjaa tekevistä 55 % antaa kontaktiopetusta, ja joka kuudes (17 %) arvioi oman kontaktiopetuksensa lisääntyneen kahden edellisen vuoden aikana. Opiskelijoita ohjaa 52 % väitöskirjaa päätyönään tekevistä, ja joka neljäs (24 %) arvioi tämän lisääntyneen kahden edellisen vuoden aikana. Verkko-opetusta antaa 42 % ja hybridiopetusta 34 % väitöskirjaa yliopistoissa päätyönään tekevistä. Nuorten tutkijoiden kyselyyn verrattuna opetukseen ja ohjaukseen osallistutaan siten selvästi enemmän.

Tutkijoiden eurooppalaisen peruskirjaan viitaten voidaan kysyä, osallistutaanko jo liikaa opetukseen ja ohjaukseen, ja onko se estämässä varsinaisen päätyön tekemistä. Kun yliopistojen opiskelijamäärät ovat lisääntyneet, mutta vakinaisten opettajien ja tutkijoiden määrä ei ole lisääntynyt samassa määrin, voidaan kysyä ovatko opetus- ja ohjausvastuut entistä enemmän valumassa määräaikaisille tutkijoille, jolloin heidän varsinainen päätehtävänsä kärsii tästä.

5.7 Tekoäly ja sen käyttö

Periaatteellisista ja elämänkatsomuksellisista syistä (ihmisyyden ja ajattelun diversiteetin puolustaminen ja ihmisen oikeus omaan toimijuuteen) käytän tekoälyä mahdollisimman vähän, mutta tiettyjä yksinkertaisia asioita sillä tarkistaa aika kätevästi, kunhan sen antamat vastaukset arvioi itse.

Yhteenvetojen tekemiseen, opetus- ja luentomateriaalien suunnitteluun, tilastomenetelmien tarkistamiseen, ideoiden pallotteluun.

Mundane tasks like finding sources, checking reference format. More complex tasks like trying out ideas, checking what AI thinks should be covered in a lecture I plan to give. Checking my text for coherence and whether the summary gives the idea of the text I intended. Generating images I can use in teaching.

Tekoäly ja sen käyttö on puhuttanut yhteiskuntia laajasti, ja myös tiedeyhteisöt ovat joutuneet pohtimaan omaa suhdettaan erilaisiin tekoälysovelluksiin ja niiden käyttöön. Vuoden 2026 kyselyssä haluttiinkin selvittää tilannetta. Tekoälysovelluksista kysyttiin sekä niiltä, jotka olivat vastaushetkellä töissä, että niiltä, jotka toimivat apurahojen turvin helmikuussa 2026.

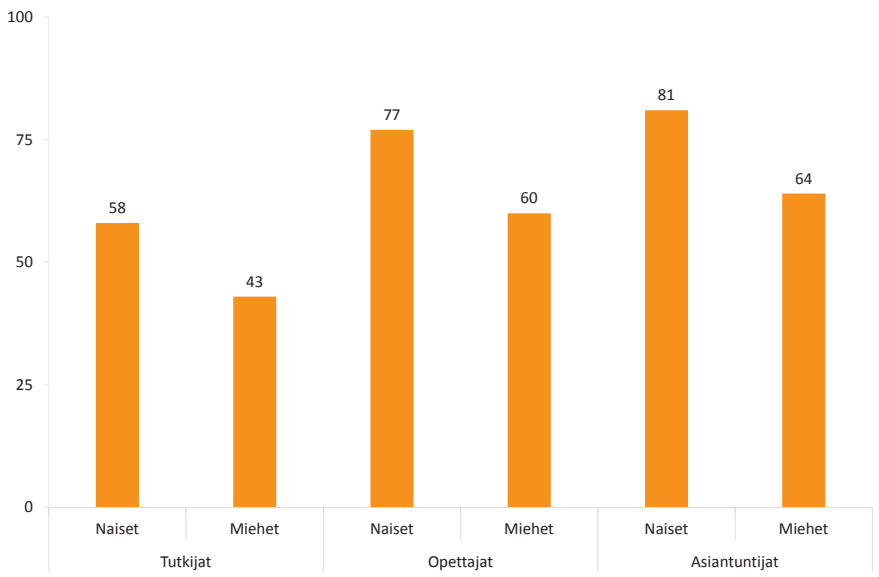
Kaikista vastaajista 85 % ilmoitti omassa työyhteisössään käytettävän tekoälysovelluksia, joka kymmenes (10 %) ei tiennyt käytetäänkö näitä vai ei, ja joka kahdeskymmenes (5 %) ilmoitti, ettei tekoälysovelluksia käytetä omassa työyhteisössä ollenkaan. Töissä olevista 87 % ilmoitti tekoälysovelluksia käytettävän työyhteisössä, kun apurahatutkijoista kaksi kolmesta (67 %) ilmoitti samoin. Sukupuolten, ammattiryhmien tai koulutustasojen välillä ei ollut eroja tekoälyn käytön havainnoimisessa. Sen sijaan työnantajasektoreiden

kesken oli eroja: julkisella sektorilla joka kymmenes (10 %), yliopistoissa joka kolmaskymmeneskolmas (3 %), ammattikorkeakouluissa joka viideskymmenes (2 %), tutkimuslaitoksissa joka kahdeskymmenes (5 %) sekä muulla sektorilla joka viides (21 %) ilmoitti, ettei tekoälysovelluksia käytetä omassa työyhteisössä. Vaikka eroja työnantajien kesken onkin, on hyvä huomata, että julkisellakin sektorilla useampi kuin kolme neljästä (77 %) ilmoitti työyhteisössään käytettävän tekoälysovelluksia. Maantieteellinen tausta näyttäytyy myös merkitykselliseltä. Suomalaistaustaisista 88 % ilmoitti työyhteisössä käytettävän tekoälysovelluksia, kun kv.taustaisista 74 % ilmoitti samoin.

Neljä vastaajaa viidestä (80 %) ilmoitti työyhteisössään olevan ohjeistukset tekoälysovelluksia koskien. Miehistä 71 % ja naisista 84 % tunnisti ohjeistuksien olemassaolon. Erot paikantuvat tarkemmassa analyysissa yliopistoihin, sillä yliopistoa työyhteisönään pitävistä miehistä kolme neljästä (74 %) ja lähes yhdeksän kymmenestä naisesta (88 %) tiesi yliopistossaan olevan ohjeistuksen tekoälysovellusten käyttöön. Kv. taustaisista kaksi kolmesta (67 %) ja suomalaisista 83 % tiesi ohjeistuksien olemassaolosta. Kun sukupuoli otetaan tarkasteluun mukaan, huomataan erojen olevan merkittävät: kv.taustaisista miehistä 58 %, kv. taustaisista naisista 74 %, suomalaistaustaisista miehistä 76 % ja suomalaistaustaisista naisista 86 % tiesi ohjeistuksien olemassaolosta. Kyselyn perusteella ei tiedetä, mistä erot johtuvat.

Kaksi kolmesta (69 %) ilmoitti työyhteisössään olleen myös koulutusta tekoälysovellusten käyttöön liittyen. Koulutuksen olemassaolon suhteenkin huomataan samankaltainen sukupuolittainen ero. Miehistä 60 % ja naisista 74 % tiesi työyhteisössään järjestetyn koulutusta tekoälysovelluksia koskien. Työantajasektoreista ammattikorkeakoulu erottui selvästi muista, sillä siellä 93 % vastaajista tiesi koulutuksen olemassaolosta, kun tutkimuslaitoksissa 71 %, yliopistossa 71 %, julkisella sektorilla 64 % ja muilla sektoreilla työskentelevistä puolet (50 %) tiesi koulutuksen olemassaolosta. Kertooko jotain työyhteisöjen tekemästä perehdytyksestä ja sen laadusta se, että tekoälykoulutuksen osalta tieto sen olemassaolosta kasvaa tasaisesti iän karttuessa: 30 v: 50 %; 30–39: 60 %; 40–49: 70 %; 50–59: 77 % ja 60 tai enemmän 90 %. Perehdytyksen tai tiedottamisen epälaatuisuudesta saattaisi kieliä se, että kv.taustaisista alle puolet (49 %) ja suomalaistaustaisista kolme neljästä (75 %) tiesi koulutuksia olevan omassa työyhteisössään. Kun sukupuoli otetaan tarkasteluun mukaan huomataan erojen olevan merkittävät kv.taustaisista miehistä 41 %, kv. taustaisista naisista 55 %, suomalaistaustaisista miehistä 66 % ja suomalaistaustaisista naisista 79 % tiesi koulutusten olemassaolosta.

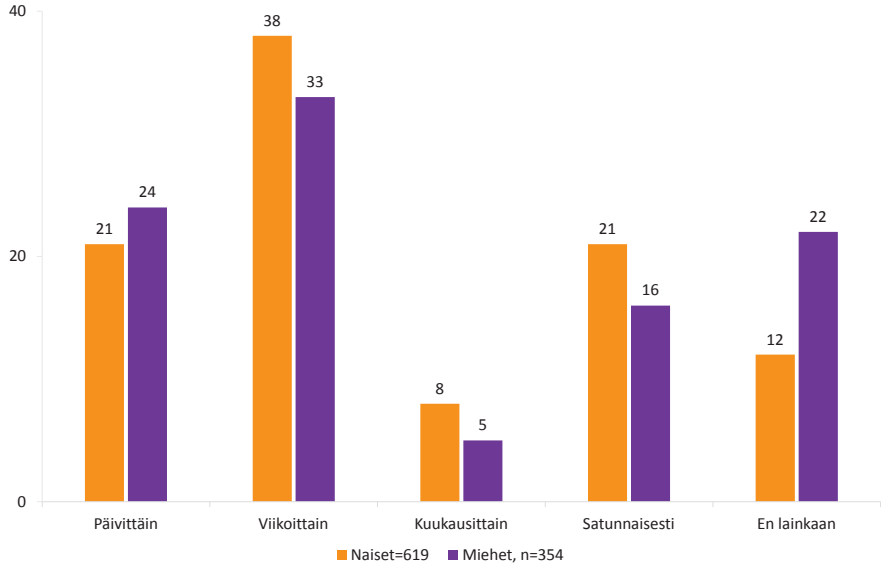
Lähes kaksi kolmasosaa (64 %) niistä vastaajista, jotka tiesivät tekoälyä koskevasta koulutuksesta, oli niihin myös osallistunut. Koulutuksesta tietävät naiset ovat osallistuneet selvästi miehiä useammin koulutukseen (69 ja 53 %). Ammattikorkeakouluissa koulutukseen on osallistuttu selvästi muita useammin 93 %, kun julkisella sektorilla osallistumisaste oli 76 %, tutkimuslaitoksissa 63 % ja yliopistoissa 62 %. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna huomataan tutkijoiden osallistuneen selvästi muita harvemmin koulutukseen, tutkijoista hieman yli puolet (54 %), opettajista 71 % ja asiantuntijoista 76 % oli osallistunut tekoälyn käyttöä koskevaan koulutukseen omassa työyhteisössään.



KUVIO 41. Tekoälykoulutukseen osallistuminen ammattiryhmittäin ja sukupuolittain, %

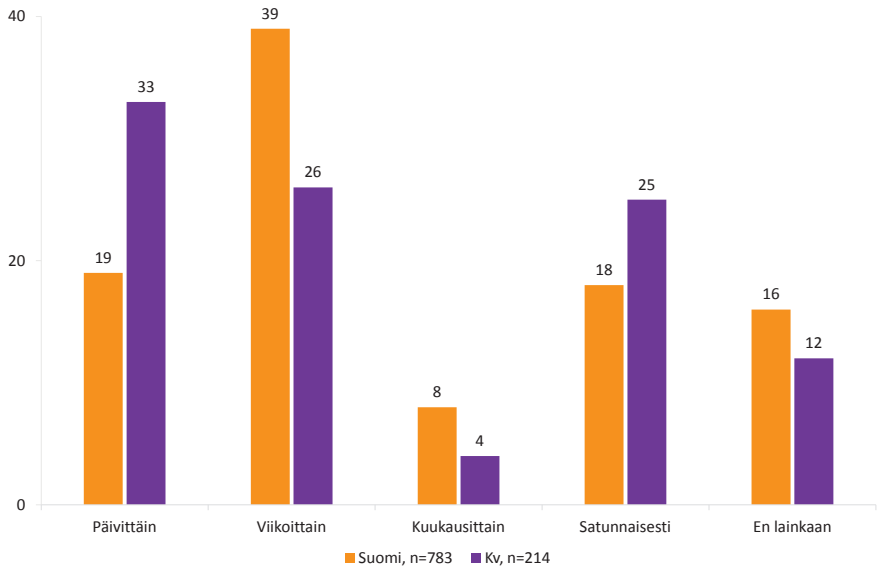
Ainoastaan joka kuudes vastaaja (16 %) ilmoitti, ettei käytä lainkaan tekoälysovelluksia oman työnsä tekemiseen. Kyselyssä ei siis kysytty vapaa-ajalla tapahtuvasta sovellusten käytöstä, vaan nimenomaan siitä, miten vastaaja hyödyntää tekoälyäsovelluksia omassa työssään. Tekoälysovellusten käytössä nähdään sukupuolittaisia eroja. Joka kahdeksas nainen (12 %) ja useampi kuin joka viides (22 %) mies ilmoitti, ettei käytä työssään ollenkaan tekoälysovelluksia. Toisessa ääripäässä jatkumoa ovat tekoälysovelluksia päivittäin

käyttävät joka viides nainen (21 %) ja lähes joka neljäs (24 %) mies. Selvästi yli puolet naisista (59 %) ja miehistä (57 %) ilmoitti käyttävänsä tekoälysovelluksia omassa työssään vähintään viikoittain. Tekoälysovelluksia käytetään siis varsin paljon suomalaisessa tiedemaailmassa.



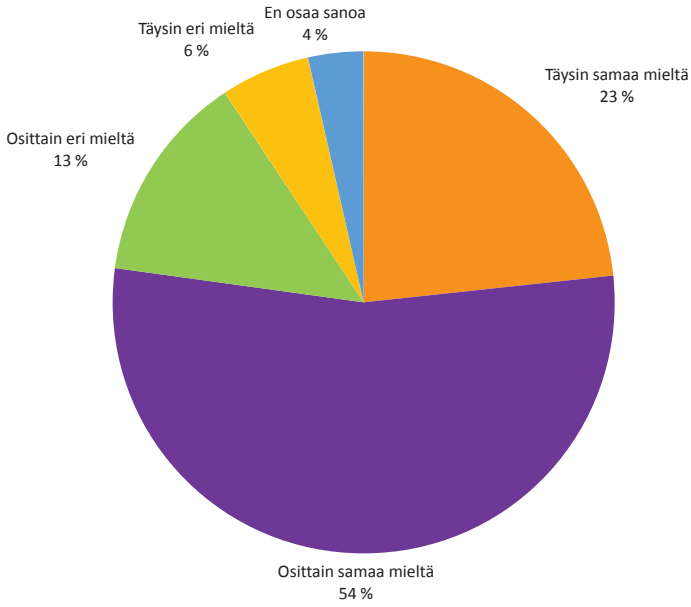
KUVIO 42. Tekoälysovellusten käytön taajuus omassa työssä sukupuolittain, %

Maantieteellinen tausta näkyy tekoälysovellusten käytössä selvästi. Suomalaistaustaisista lähes joka viides (19 %), ja kansainvälistaustaisista joka kolmas (33 %) toi ilmi käyttävänsä tekoälysovelluksia päivittäin omassa työssään.



KUVIO 43. Tekoälysovellusten käytön taajuus omassa työssä maantieteellisen alkuperän mukaan, %

Tekoälysovellusten käytöllä nähtiin olevan omaan työhön positiivinen vaikutus, sillä useampi kuin kolme neljästä (77 %) katsoi, että tekoälysovelluksia käyttämällä saa omassa työssään samassa ajassa aikaan enemmän. Tilastollisesti merkitseviä eroja ei ollut minkään taustamuuttujan suhteen (sp, ikä, alkuperä, koulutustaso, koulutusala, ammattiryhmä tai työnantajasektori).



KUVIO 44. Tekoälysovelluksia käyttämällä saan työssäni samassa ajassa aikaan enemmän, % (n=644)

Tekoälysovelluksia käytetään hyvin erilaisiin tehtäviin. Yli puolet vastaajista kuvasi avovastauksissa tapojaan käyttää tekoälysovelluksia. Kaikkiaan avovastauksia oli 556 kpl. Yhdessä vastauksessa saatettiin kuvata useita erilaisia käyttötapoja. Yleisimmin tekoälysovelluksia käytettiin avovastausten perusteella erilaisiin kielenhuoltoon liittyviin tehtäviin

> *Käytän tekoälysovelluksia kun kirjoitan englanniksi: tarkistan käyttämääni kieltä, tai pyydän sovellusta kirjoittamaan tiettyyn muottiin sopivan tekstin. Käännän myös joskus tekstiä kielistä, joita en puhu ollenkaan. Joskus pallottelen jotain työhön liittyvää ajatusta, kun en ole varma mihin suuntaan etenisin. Kielenhuollossa tekoäly helpottaa paljon, muussa työssä se on oman ajattelun apuväline.*

myös käännöstyössä tekoälysovelluksia käytetään usein

Translation of bureacratic texts from Finnish. For learning Finnish. For my own lifelong learning to structure my enquiries. Explaining or interpreting Finnish language, cultural, legal and social practices.

samoin kuin tiedonhaussa

Tiedonhaku ja muistiin palauttaminen. Relevantin tutkimuskirjallisuuden etsiminen.

koodaamisessa

mostly for troubleshooting coding complications or adapting code to my type of data.

ja tekoälyn käyttöön liittyvässä tutkimuksessa

I am in a project called XXXXX so all of my work involved either designing AI, implementing research where AI is an area of research, using AI to write code to carry out research, or teaching often about AI.

Karkealla tasolla yli puolet avovastauksissa kuvatuista tavoista, joilla tieteentekijät käyttävät tekoälysovelluksia omassa työssään liittyvät kirjoittamiseen ja viestintään. Tähän kuuluu niin kielenhuoltoa, kielen sujuvoittamista, lähetettävien viestin muotoilua kuin käännöksiäkin. Merkittävä kirjoittamiseen liittyvä tapa liittyy kirjoitusten luonnosteluun, yhteenvetojen tekemiseen ja kirjoituksen rakenteen parantamiseen. Toinen suurempi kokonaisuus liittyy tiedonkäsittelyyn, etenkin tiedonhakuun, lähteiden etsintään, faktojen tarkastamiseen ja jossain määrin ideoiden pallotteluun. Kolmas kokonaisuus liittyy selkeämmin tutkimukseen, kirjallisuuskatsauksiin, analyysien suunnitteluun, koodaukseen, tilasto-ohjelmien käyttöön jne. Myös opetuksen suunnittelussa tekoälyä käytetään jonkin verran, mutta käyttö oli vähäistä.

Suurin osa katsoi siten oman tekoälysovellusten käytön nopeuttavan oman työn tekemistä. Kun tarkastellaan näkemystä muiden henkilöiden tekoälysovellusten käytöstä ja sen vaikutuksesta oman työn helpottumiseen, kuva muuttuu merkittävästi. Nyt jo yli kolmannes (34 %) katsoi ettei oma

työ helpotu, kun muut käyttävät tekoälysovelluksia ja ainoastaan joka neljäs (26 %) katsoi oman työn helpottuvan. Suuri osa vastaajista (39 %) toki ei osannut arvioida muiden tekoälysovellusten käyttöä omaan työhön nähden. Eli vaikka oman työn arvioidaan helpottuvan, niin muiden käyttäessä asia muuttuukin toisenlaiseksi. Joko täysin tai osittain eri mieltä väitteen kanssa olleissa huomataan suuret ammattiryhmäkohtaiset erot. Opettajista hieman alle puolet (45 %), tutkijoista kolmannes (33 %) ja asiantuntijoista joka neljäs (25 %) oli eri mieltä väitteen kanssa, että muiden henkilöiden hyödyntäessä tekoälysovelluksia oma työni helpottuu.

Avovastauksissa kuvattiin muiden käytön vaikutuksia hieman omaa käyttötapojen kuvausta harvemmin, mutta kuitenkin vaikutuksia tuotiin esiin 339 avovastauksessa. Myös näissä vastauksissa saattoi olla useita vaikutuksia yhden vastauksen sisällä. Nämäkin avovastaukset luokiteltiin karkeasti.

Selvästi eniten avovastauksissa kommentointiin opetukseen ja arviointiin liittyviä asioita, ja useimmiten negatiivisin painotuksin.

Olen joutunut rajoittamaan luentokurssien suoritukset sähköisiin salitentteihin, koska esseiden laatiminen tekoälyllä on niin helppoa.

Vaikutukset näkyvät siinä, että opiskelijat tuppaavat käyttämään tekoälyä kotitehtävien tekemiseen. Tämän seurauksena tuli aiemmin ongelmia siinä, että opiskelijat oppivat vähemmän kuin oletin. Seurauksena jouduin käyttämään paljon aikaa opetukseni muokkaukseen. Viime aikoina olen siirtynyt erilaisiin pedagogisiin menetelmiin, jolloin a) opiskelijat eivät tunne tarvetta tehdä kotitehtäviä tekoalyllä, ja b) vaikka tekisivätkin, niin se ei ole suuri haitta.

Toinen suurempi kokonaisuus liittyi lisääntyneeseen työmäärään ja sovellusten käytön aiheuttamiin laatuun liittyviin ongelmiin.

Tekoäly suoltaa useimmiten älytöntä sisältöä, jota joudutaan ruotimaan todella paljon jälkeenpäin. Useimmiten ihmisten tekoälyn käyttö tarkoittaa sitä, että sen sijaan että he itse tekisi ajatustyötä, johon muut voivat ottaa kantaa, he laittaa jotain huonosti valmisteltua muiden käsiteltäväksi, jolloin työtaakka käytännössä siirtyy itseltä muille.

Tekoälyn käyttö näkyy ainoastaan negatiivisella tavalla. Esimerkiksi tekstejä arvioidessa on tuskallista joutua arvioimaan tekstiä, jota kukaan ei ole vaivautunut itse kirjoittamaan. Tekoäly on vaikuttanut todella negatiivisesti työhöni.

But I'm also concerned as a librarian that the download of research articles is going down. I truly hope that it doesn't mean that the students and researchers are reading less and relying on AI-provided summaries.

Esiintuotiin myös epätervettä kilpailuasetelmaa, johon tekoälysovellusten käyttäminen saattaa liittyä.

When other people use AI to do research and write publications or grant applications they make it much harder for me to compete because they can produce text faster. Their work is crap and I do not want to use AI to do my work for both ethical and quality reasons, but I am extremely concerned that while I am doing my best to do my work carefully and to a high standard, other people are cheating their way through and getting ahead unfairly for lower quality work. Other people's use of AI also increases my workload in other ways, for example, because people are producing more articles, I get more requests from journals to do peer reviews, which become a huge waste of time because the AI-generated text is garbage and full of mistakes. It is also causing social issues at work because I am made to feel like an outcast for refusing to use it.

On jo tullut ilmi joitakin artikkeleita, joissa on viitattu tekoälyn keksimiin lähteisiin, joita ei siis ole olemassa. Pelkään, että tiede rapautuu, jos tällaisia artikkeleita julkaistaan ja niihin sitten viitataan. Tekoälyn epäeettinen käyttö voi johtaa siihen, että epäreilusti pelaavat kollegat etenevät urallaan nopeammin kuin ne, jotka eivät tähän lähde.

Kaikki eivät kuitenkaan nähneet muiden tekoälysovellusten tuottavan ongelmia itselle ja omalle työlle.

Tulee paljon laadukkaampaan tulosta. Kaikkien ja koko organisaation työn laatu on parantunut.

Tekoälyn editoimaa selkeää tekstiä on helpompi kommentoida. Monissa viesteissä nykyään huomaavaisempi tai rakentavampi sävy.

Toisaalta tuotiin esiin myös sitä, että tekoälyn käytön vaikutus on myös kontekstisidonnaista ja se saattaa sekä helpottaa että hankaloittaa oman työn tekemistä.

Jos esim. opintohallinnon ihmiset saavat automatisoitua prosesseja siten, että heillä on enemmän aikaa palvella minua, se helpottaa työntekoani. Jos taas opiskelijat käyttävät tekoälyä esim. esseitä kirjoittaessaan, sen jäljittäminen ja käsittely työllistää minua.

Kaikista vastaajista selvästi yli vastaajista (58 %) ei kokenut tekoälyn uhkaavan omaa työtä, joka viides (20 %) koki sen uhkaksi ja hieman alle neljännes (22 %) ei osannut ottaa kantaa asiaan. Uhkatuntemuksissa ei ollut eroja sukupuolen, koulutustason, työnantajasektorin, ammattiryhmän, ikäluokittelun tai maantieteellisen alkuperän mukaan.

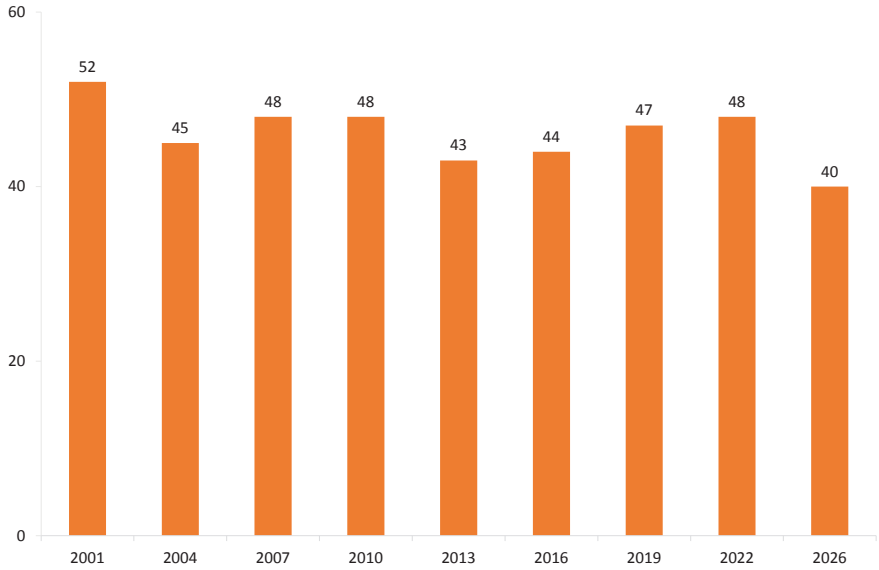
Väitöskirjan jälkeen suoraan työttömäksi kun tekoäly vie duunit.

6

TYÖPAHOINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

6.1 Työuupumus ja stressi

Työuupumusta oli kokenut jonkin verran tai paljon 40 prosenttia vastanneista (kuvio 45). Työuupumuksen kokemuksessa on havaittavissa selvä positiivinen kehitys edellisin kyselyihin verrattuna. Useampi kuin joka viides vastaaja (22 %) ilmoitti, ettei koe ollenkaan työuupumuksen oireita.

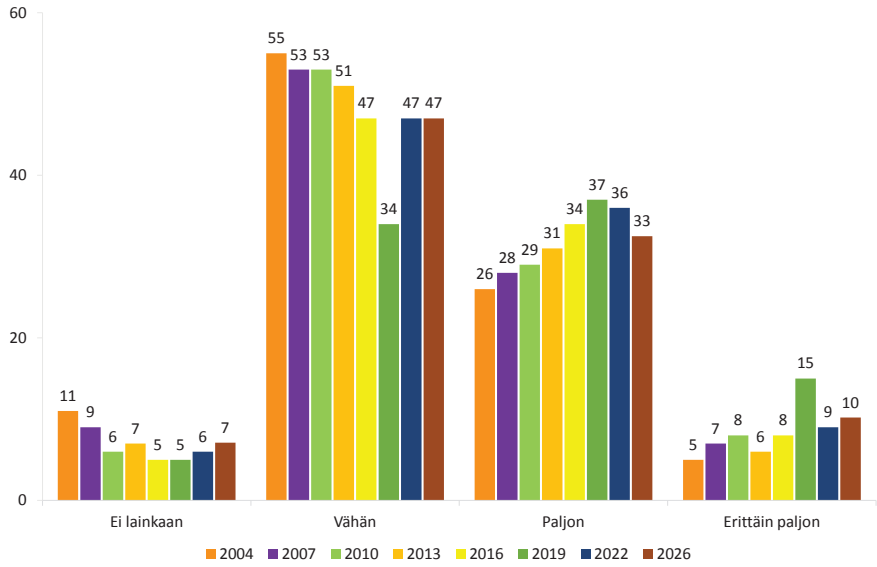


KUVIO 45. Työuupumuksen kokeminen 2001–2026, % (Jonkin verran tai paljon)

Sukupuolten, koulutustason tai työnantajien välillä ei ollut eroja työuupumuksen kokemuksissa. Ammattiryhmittäin työuupumuksen kokemuksissa oli pieniä eroja, sillä opettajista puolet (50 %) ja tutkijoista ja asiantuntijoista useampi kuin joka kolmas (36 %) ilmoitti kokevansa vastaushetkellä jonkin verran tai paljon työuupumuksen oireita. Ammattiryhmien sisällä ei ollut eroja naisten ja miesten kokemuksissa. Myöskään maantieteellinen tausta ei tuonut eroja ammattiryhmien sisälle.

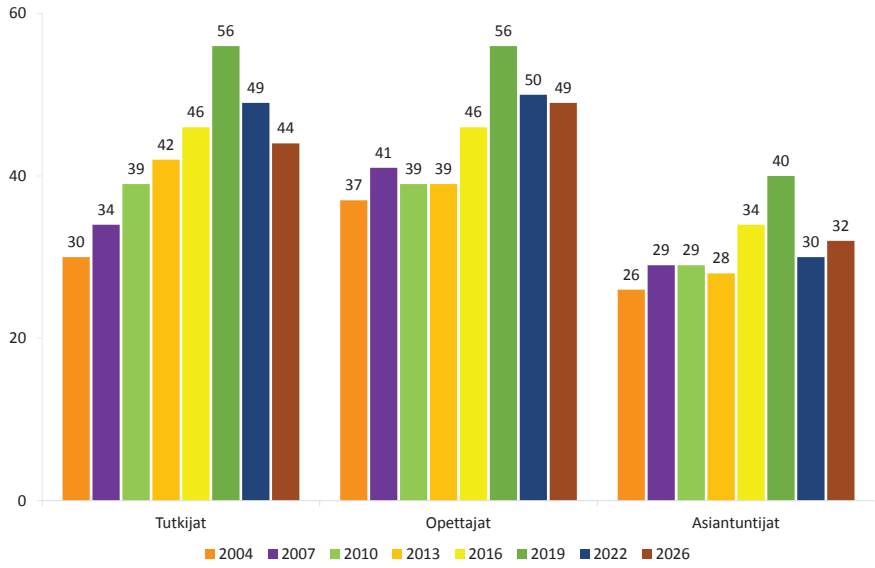
Stressi määriteltiin kyselyssä tilanteeksi, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Kuten kuviosta 46 huomataan, on stressin tuntemuksissa tapahtunut muutoksia vuosien mittaan. Seuraavasta kuviosta on jätetty pois en osaa sanoa -vastanneet, joiden osuus kyselyyn vastanneista on eri vuosina ollut 3–9 %. Kansainvälistaustaiset tieteentekijät ilmoittivat kokevansa paljon tai erittäin paljon stressiä vastaushetkellä suomalaistaustaisia useammin (63 ja 39 %). Ja ero oli selvästi kasvanut edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna, jolloin 58 % kv.taustaisista ja 44 % suomalaistaustaisista koki paljon tai erittäin paljon stressiä. On mielenkiintoinen havainto, että työnantajien välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja stressin kokemuksissa. Vuoden 2022 kyselyssä erot olivat nimittäin olleet

erittäin suuret, tuolloin yliopistoissa paljon tai erittäin paljon stressiä ilmoitti kokeneensa lähes puolet (48 %), kun muilla työnantajasektoreilla työskentelevistä korkeintaan kolmannes ilmaisi saman: tutkimuslaitos: 29 %, julkinen sektori 28 % ja muut 34 %. Muutos johtuu sekä siitä, että yliopistoissa työskentelevien yleisen stressintuntemukset ovat vähentyneet ja muilla työpaikoilla vastaavasti lisääntyneet.



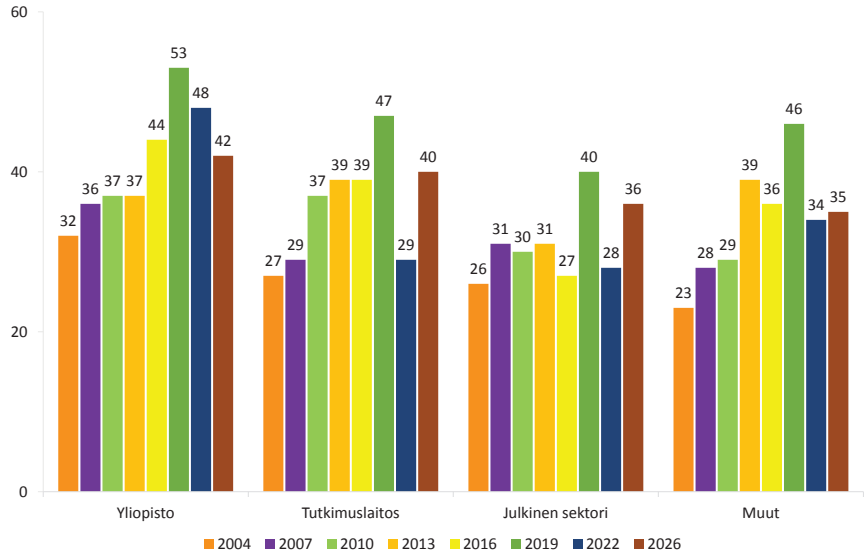
KUVIO 46. Stressin tuntemukset 2004–2026, %

Ammattiryhmittäin erot stressin tuntemuksissa olivat merkittävät. Tutkijoista 45 %, opettajista 50 % ja asiantuntijoista 34 % ilmoitti kokeneensa vastaushetkellä stressiä joko paljon tai erittäin paljon. Tutkijoiden osalta stressituntemukset ovat selvästi jatkaneet pienenemistään, opettajilla vähennys on pienempi ja asiantuntijoilla stressituntemukset ovat puolestaan hienoisessa nousussa (kuvio 47). Ammattiryhmien sisällä ei ollut eroja stressin tuntemuksissa sukupuolen, koulutustason, työnantajasektorin tai palvelussuhteen vakinaisuuden mukaan. Sen sijaan maantieteellinen alkuperä näyttäytyy erittäin merkittävältä tekijältä stressin tuntemuksiin liittyen. Kansainvälistaustaisista tieteentekijöistä selvästi suurempi osa koki paljon tai erittäin paljon stressiä suomalaistaustaisiin verrattuna: tutkijat: 55 ja 38 %; opettajat 75 ja 44 % ja asiantuntijat 75 ja 29 %.



KUVIO 47. Paljon stressiä kokeneet ammattiryhmittäin 2004–2026, %

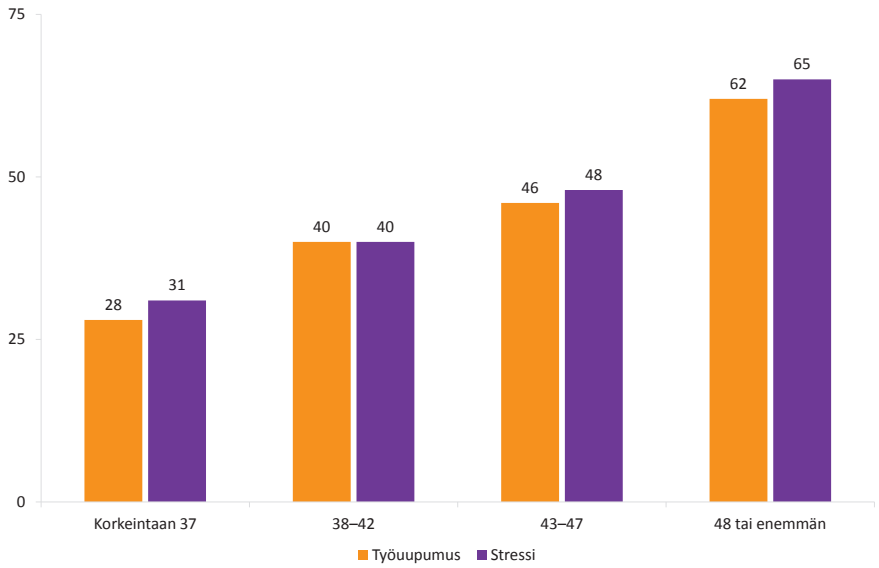
Työnantajittaiset muutokset edelliseen kyselyyn verrattuna ovat suuria (kuvio 48). Yliopistoissa stressin tuntemukset ovat vähentyneet jonkin verran, mutta vieläkin merkittävämpi havainto on se, että niin tutkimuslaitoksissa kuin julkisella sektorillakin paljon tai erittäin paljon yleistä stressiä tuntenei-den osuudet ovat lisääntyneet erittäin paljon. On hyvin todennäköistä, että tähän ovat vaikuttaneet valtionhallintoon ja tutkimuslaitoksiin kohdistuneet leikkaukset ja julkisuudessa kaiken aikaa oleva puhe julkisen sektorin liian suuresta koosta ja valtiontalouden tilasta.



KUVIO 48. Paljon stressiä kokeneet työnantajittain 2004–2026, %

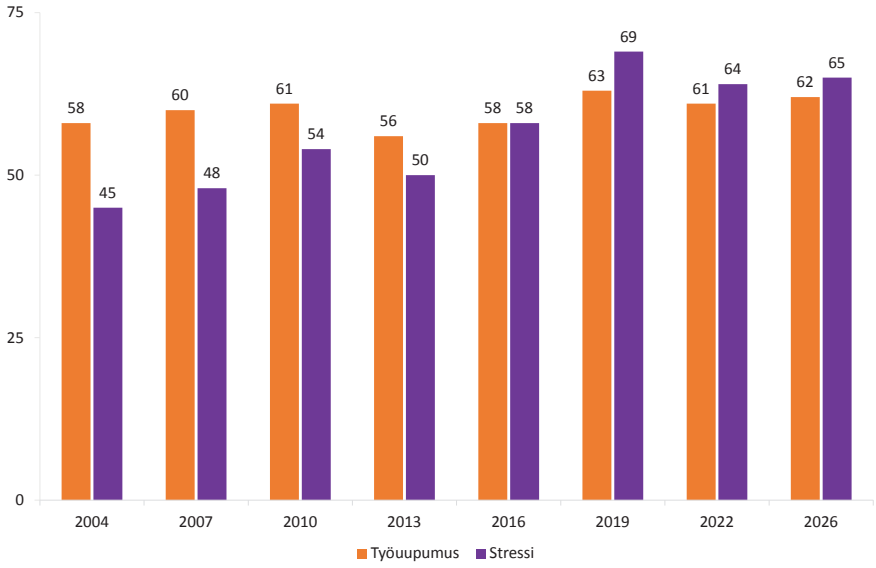
Työnantajien sisällä ei ole eroja sukupuolen, koulutustason tai ammattiryhmän mukaan. Sen sijaan maantieteellisen alkuperän mukaan tilastollisesti merkitseviä eroja havaitaan yliopistojen osalta siten, että hieman useampi kuin joka kolmas (37 %) suomalaistaustaisista, mutta peräti 59 % kansainvälistaustaisista ilmoitti kokevansa paljon tai erittäin paljon stressiä. Yliopistoissa myös palvelussuhteen vakinaisuudella on selvä vaikutus yleisen stressin kokemiseen. Pysyvissä työsuhteissa työskentelevistä joka kolmas (36 %), ja määräaikaisilla sopimuksilla työskentelevistä lähes puolet (48 %) koki paljon tai erittäin paljon stressiä.

Tehdyillä viikkotyötunneilla on tilastollisesti merkitsevä asiayhteys sekä työuupumuksen että yleisen stressin kokemiseen, kuten seuraavasta kuviosta havaitaan. Viikoittaisen työtaakan kasvu lisää työuupumusta ja stressiä.



KUVIO 49. Viikkotuntityömäärä ja työuupumuksen ja stressin kokeminen, % (Jonkin verran tai paljon työuupumusta, paljon tai erittäin paljon stressiä kokeneet)

EU:n työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden työaikadirektiivissä 48 tuntia on merkityksellinen raja. Seuraavassa kuviossa esitetäänkin eri jäsenkyselyissä vähintään 48 tuntia viikoittaiseksi työajakseen ilmoittaneiden vastaajien työuupumuksen ja stressin kokemisen yleisyys.



KUVIO 50. Yli 48 tuntia viikossa tekevien työuupumus ja stressi 2004–2026, % (Jonkin verran tai paljon työuupumusta, paljon tai erittäin paljon stressiä kokeneet)

Ylipitkät työajat ovat selvästi haitallisia työntekijälle. Täytyy muistaa, että työehtosopimuksissa sovitaan työajoista, mutta kuten aiemmin huomattiin palkattomia ”ylitöitä” tekevien tieteentekijöiden osuus on suuri. Ilman korvausta ylitöitä tekevistä 55 %, ylityökorvauksen saavista 44 % ja ylitöitä tekemättömistä hieman yli neljännes (27 %) koki paljon tai erittäin paljon stressiä. Samankaltainen huomio tehdään myös työuupumuksen osalta, ilman korvausta ylitöitä tekevistä puolet (50 %), erillisen korvauksen saajista hieman alle kolmannes (31 %) ja ylitöitä tekemättömistä 28 % ilmoitti kokevansa työuupumusta jonkin verran tai paljon.

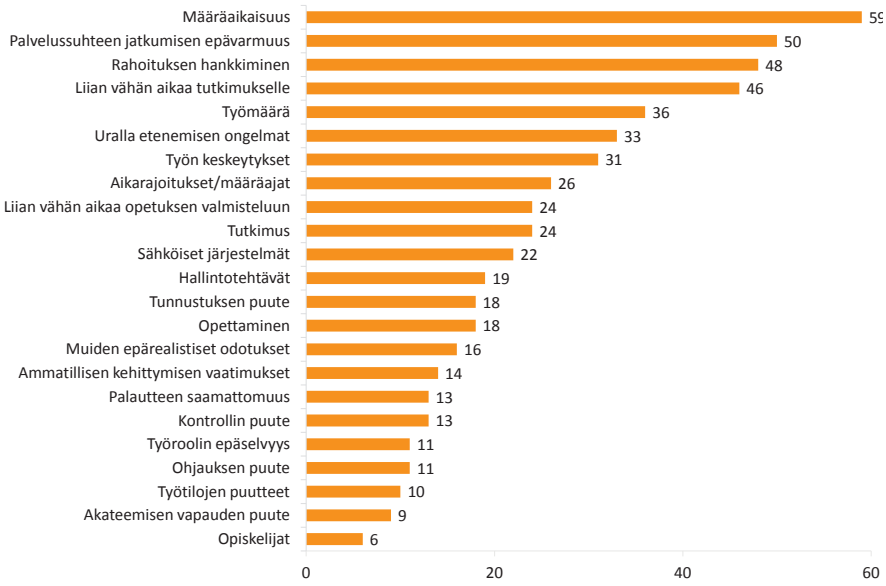
6.2 Haitallinen työstressi

Palkkasuhteeni yliopistoon loppuu elokuussa ja vuosi vielä jäljellä tohtoriopintoja eli rahoituksen saaminen stressaa.

Olisi upeaa, jos meidän määräaikaisten (itselläkin 16. määräaikainen työ 16 vuoden aikana juuri alkanut) työntekijöiden asemaa alettaisiin parantaa ja jatkuvuutta tulisi työsuhteelle. On todella raskasta elää 55-vuotiaana tohtorina samanlaista elämää kuin 20-vuotias vastavalmistunut ja tehdä 150 työpaikkahakemusta vuodessa, kun työnantajat eivät ymmärrä tohtorintutkinnon tuottamaa osaamista, ymmärrystä ja asiantuntijuutta.

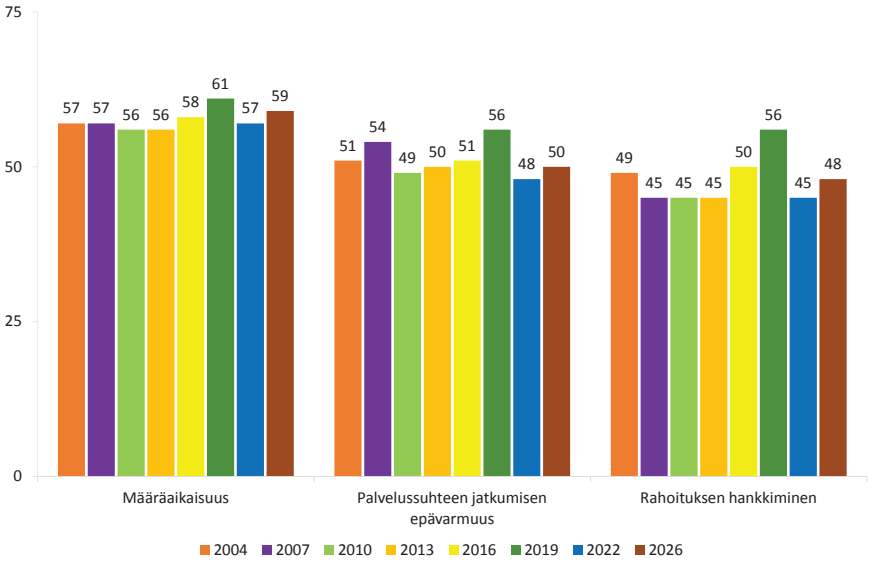
Työhyvinvoinnin parantaminen edellyttää työhön liittyvien epäkohtien tunnistamista. Tätä on kartoitettu selvittämällä haitalliseksi koetun työstressin lähteitä sekä sitä, kuinka toistuvaa yksittäisen haitallisen työstressitekijän ilmeneminen on. Syy haitallisen työstressin kartoittamiseen on siinä, että näihin työnantaja voi omilla toimillaan vaikuttaa. Yleisiin stressituntemuksiin vaikuttavat muutkin kuin työyhteisöön ja työhön liittyvät tekijät.

Kuviossa 51 esitetään yleisimmät työstressin aiheuttajat. Tarkastelussa ovat ainoastaan niiden tieteentekijöiden vastaukset, jotka ovat ilmoittaneet asian sisältyvän omaan työhönsä. Näin esimerkiksi haitallisen työstressin lähteenä olevan opetuksen osalta tarkastelusta on rajattu pois ne, jotka ovat ilmoittaneet, ettei heidän työhönsä sisälly opetusta. Kuten aiemmissakin jäsenkyselyissä määräaikaisuus, palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus sekä rahoituksen hankkiminen muodostavat haitallisen työstressin kovan ytimen. Jo aiemminhan huomattiin, että työehtosopimusten mukainen työaika ei riitä kaiken työn tekemiseen. Työnantajalla on halutessaan helppojakin keinoja, joilla haitallisen työstressin kokemuksia voi rakenteellisesti pienentää.



KUVIO 51. Haitallista työstressiä aiheuttavat tekijät, % (Usein tai lähes koko ajan stressiä aiheuttavat tekijät)

Kuviossa 52 esitetään yleisimmät haitallisen työstressin aiheuttajat jäsenkyselyissä. Määräaikaiset palvelussuhteet, työn jatkumiseen liittyvä epävarmuus yhdistettynä rahoituksen hakemisen pakkoon kuormittavat selvästi tieteentekijöitä.



KUVIO 52. Tärkeimmät haitallisen työstressin aiheuttajat 2004–2026, %

Seuraavassa taulukossa esitetään kunkin ammattiryhmän sisällä 5 eniten haitallista työstressiä aiheuttavaa tekijää sekä se, kuinka suuri osa ammattiryhmästä kokee yksittäisen tekijän aiheuttavan usein tai lähes aina haitallista työstressiä. Taulukossa on tarkasteltu koko ammattiryhmää, joten se eroaa aiemmin esitetystä kuviosta, joissa mukana olivat ainoastaan ne, joiden osalta yksittäinen tekijä sisältyi omaan työhön tai oli muuten merkityksellinen oman työn kannalta.

Tämä selittää osaltaan sitä, miksi opettajilla ja asiantuntijoilla määräaikaisuus ei ole yleisimpien haitallista työstressiä aiheuttavien tekijöiden joukossa, sillä opettajistahan määräaikaisia oli 27 %, asiantuntijoista 16 % mutta tutkijoista 82 %. Jos tarkasteltaisiin pelkästään määräaikaisia, huomattaisiin, että tutkijoista 65 %, opettajista 74 % ja asiantuntijoista 57 % kokee määräaikaisuuden aiheuttavan usein tai lähes koko ajan haitallista työstressiä. Taulukossa halutaan kuitenkin tarkastella ammattiryhmiä kokonaisuutena ilman palvelussuhteen lajin huomioimista. Kaikilla ammattiryhmillä uralla etenemiseen liittyvät asiat aiheuttavat usein tai lähes koko ajan haitallista työstressiä. On hälyttävää, että liian vähäinen aika tutkimuksen tekemiselle nousee sekä opettajilla että tutkijoilla tärkeimpien haitallisen työstressin joukkoon. Yliopistoissa opetuksen pitäisi perustua tutkimukseen, ja jos tutkimuksen tekemiseen ei ole tarpeeksi aikaa, tämä vaikuttaa myös opetukseen.

Tutkijoiden osalta määräaikaisuus ja jatkumisen epävarmuus ovat haitallisia kuormittavia tekijöitä, jotka työnantaja voisi halutessaan suhteellisen helposti ratkaista. Rahoituksen hankkimisesta aiheutuva haitallinen stressi perustuu suomalaisen tiedemaailman ongelmallisuuteen. Sen sijaan, että perusrahoitusta olisi riittävästi, rahoitusta haetaan ulkopuolisista lähteistä, ja kun myöntöprosentit ovat Koneen säätiön 5 %:sta Suomen akatemian tiettyjen rahoitusinstrumenttien 15 %:iin, tarkoittaa tämä sitä, että työaikaa käytetään tehottomasti rahoitushakemustehtailuun sen sijaan, että pystyttäisiin keskittymään itse tutkimukseen ja sen tekemiseen.

Uralla etenemiseen liittyvät tekijät aiheuttavatkin kaikille ammattiryhmille haitallista työstressiä.

> *Etenemismahdollisuuksien puute vanhana (konkr. ja kuv.) yliopistonlehtorina turhauttaa eniten.*

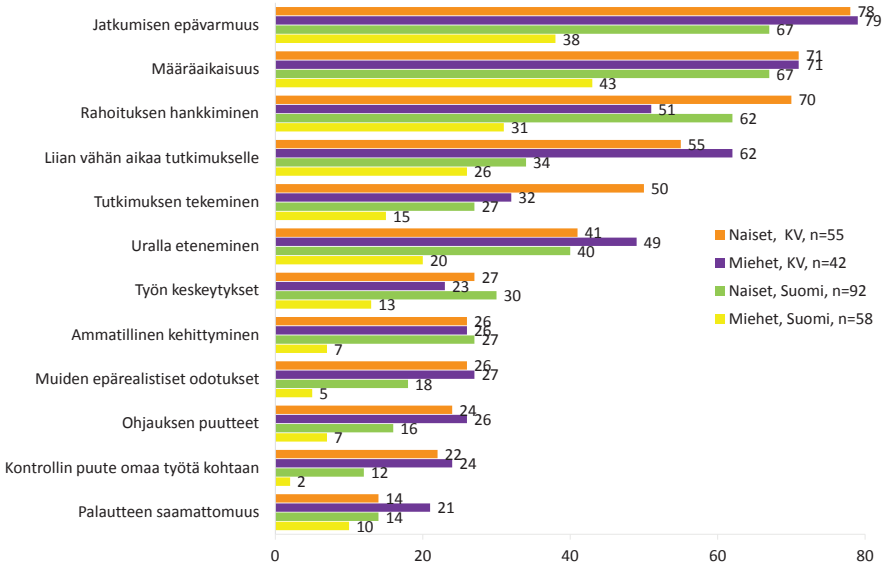
Näköpiirissä ei ole, että ainakaan yliopistoissa tilanne helpottuisi uralla etenemisen suhteen.

TAULUKKO 29. Haitallista työstressiä aiheuttavat tekijät ammattiryhmittäin

TUTKIJAT, N=304	OPETTAJAT, N=199	ASIANTUNTIJAT, N=174
Jatkumisen epävarmuus 60 %	Liian vähän aikaa tutkimukselle 60 %	Työn keskeytykset 31 %
Määräaikaisuus 54 %	Liiallinen työmäärä 53 %	Liiallinen työmäärä 25 %
Rahoituksen hankkiminen 53 %	Työn keskeytykset 39 %	Määräajat 21 %
Liian vähän aikaa tutkimukselle 38 %	Rahoituksen hankkiminen 37 %	Uralla eteneminen 20 %
Uralla eteneminen 35 %	Uralla eteneminen 33 %	Tunnustuksen puute 14 %

Kansainvälistaustaiset tutkijat kokivat kaksi kertaa useammin muiden epärealististen odotusten aiheuttavan usein tai lähes koko ajan haitallista työstressiä kuin suomalaistaustaiset (26 ja 13 %). Samankaltainen ero oli myös tutkimuksen tekemisen aiheuttamassa haitallisen työstressin taajuudessa (40 ja 19 %), sekä siinä että on liian vähän aikaa tutkimuksen teolle (53 ja 29 %). Osaltaan tätä painetta saattaa selittää määräaikaisuus, joka aiheutti selvästi useammin haitallista työstressiä kansainvälistaustaisille tutkijoille (66 ja 47 %). Tämä näkyy myös palvelussuhteen jatkumisen epävarmuuden aiheuttamassa haitallisessa työstressissä (76 ja 50 %). Kv. taustaiset tutkijat kokivat omaa työhön liittyvän kontrollin puutteen selvästi useammin kuormittavana tekijänä kuin suomalaistaustaiset (24 ja 7 %), toisaalta kv. taustaiset kokivat ohjauksen puutteen useammin stressaavana tekijänä kuin suomalaistaustaiset (23 ja 12 %).

Koska suurin osa kansainvälistaustaisista tieteentekijöitä työskentelee yliopistoissa tutkimustehtävissä, päätettiin selvittää, miten maantieteellinen alkuperä näkyy tutkijoiden osalta haitallisen työstressin kokemuksissa. Seuraavassa kuviossa esitetään ne tutkijoiden yleisimmät haitallisen työstressin aiheuttajat, joissa on eroja maantieteellisen alkuperän ja sukupuolen mukaan.



KUVIO 53. Yliopistoissa tutkijoina työskentelevien haitallisen työstressin lähteet maantieteellisen taustan ja sukupuolen mukaan, %

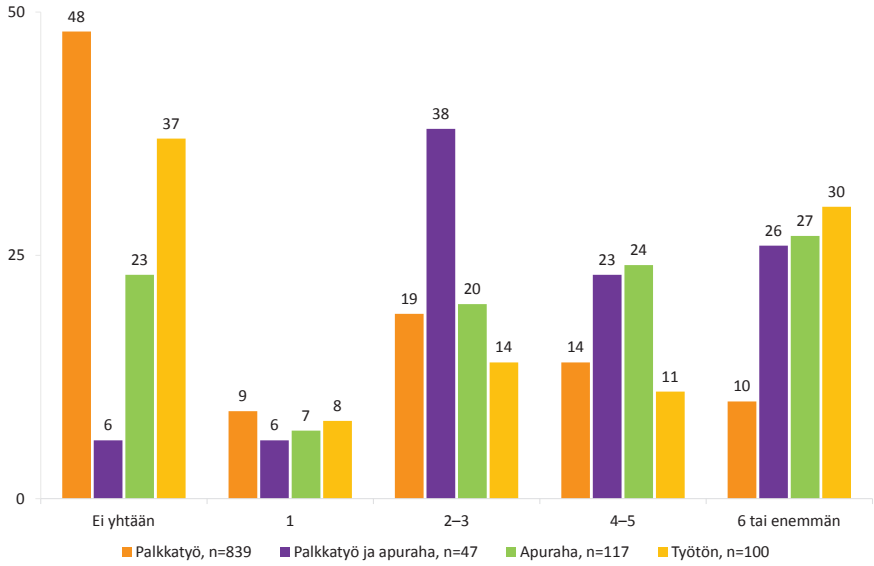
Suomalaistaustaiset yliopistoissa tutkijoina työskentelevät miehet eroavat muista ryhmistä kaikkien haitallisen työstressin osalta siten, että heissä on selvästi vähemmän niitä, jotka kokevat yksittäisen tekijän aiheuttavan usein tai lähes koko ajan haitallista työstressiä. Kyselyn perusteella ei tiedetä, mistä erot johtuvat. Se, että kansainvälistaustaisista naisista ja miehistä yli puolet kokee usein haitallista työstressiä siitä, ettei ole tarpeeksi aikaa tutkimuksen tekemiseen, on ongelmallista. Nyt tarkastelussa ovat kuitenkin henkilöt, joiden pääasiallinen tehtävä on tutkimuksen tekeminen. Syntyykö kokemus siitä, että tutkimuksen tekemiseen liittyy paljon paineita esimerkiksi julkaisemiseen tai valmistumisaikoihin liittyen, vai ovatko rahoitukset ja sen myötä työsuhteet pätkittyjä? Samoissa positioissa olevat suomalaistaustaiset naiset ja miehet eivät kuitenkaan koe asiaa yhtä usein haitallista työstressiä aiheuttavana tekijänä.

6.3 Rahoitus ja sen hakeminen

Yliopistossa työskentely on pitkälti itsensä työllistämistä. Tutkijoita ei ainakaan omalla alallani palkata määräaikaisiin työsuhteisiin vaan he hankkivat itse hankerahoituksen, jonka jälkeen yliopisto armollisesti tekee työsuhteen solmimista edellyttävät toimet ja antaa hyvin suoraan ilmi, millainen "uhraus" se on yliopistolle järjestää minulle työpiste ja työvälineet.

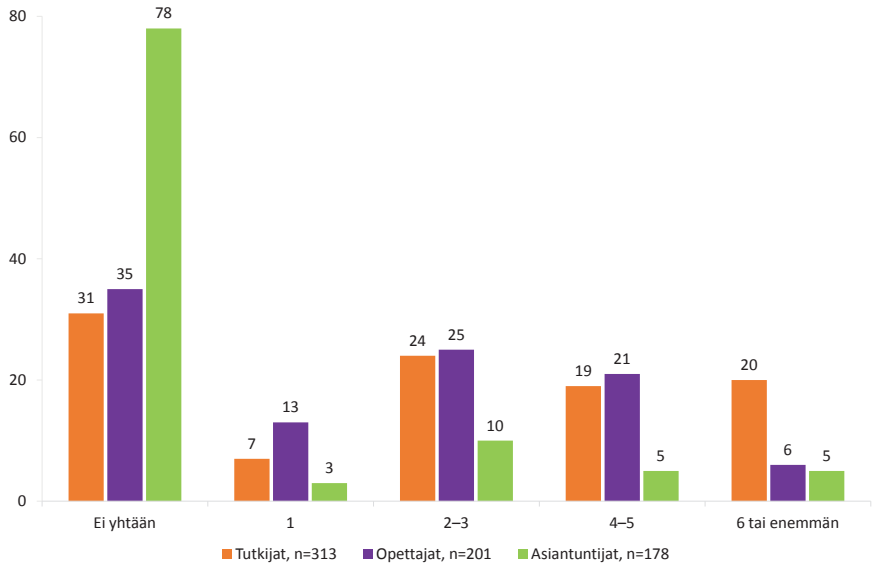
Joka tapauksessa kaikki tutkimus on joko hankkeistettu tai tehdään tutkijan vapaa-ajalla, joten on naurettavaa vedota siihen, että ei olisi rahaa palkata vakituisesti talossa vaikkapa 10 vuotta ja 5-12 sopimuksella töitä tehneitä. Jos he ovat siihenkin asti aina hakeneet oman palkkarahansa hankkeista, niin tuskinpa he vakinaistamiseen lopettavat. Eihän tutkimusta nykyään käytännössä pysty tekemään ilman hankerahoitusta, ainakaan jos tutkimukseen sisältyisi aineistonkeruuta ja matkoja.

Tieteentekijöiden pirstaleisella työuralla rahoitusta haetaan lähes koko ajan. Yli puolet (56 %) oli osallistunut rahoitushakuihin edellisen vuoden aikana. Rahoitushakuihin osallistuminen on yksi keino pyrkiä saamaan omalle uralleen – tai edes työsuhteelleen – jatkoa. Tätä osoittaa hyvin seuraava kuvio, jossa tarkastellaan rahoitushakuihin osallistumista vastaushetken työmarkkinatilanteen mukaan. Kuvio osoittaa, että työttömänä vastaushetkellä olleista lähes joka kolmas (30 %) oli edellisen vuoden aikana osallistunut vähintään kuuteen eri rahoitushakuun. Vaikka apurahat ovatkin olennainen osa nykyistä suomalaista tiedemaailmaa, on niiden hakeminen myös hyvin työlästä. Yli puolet (51 %) apurahalla vastaushetkellä olleista oli edellisen vuoden aikana osallistunut vähintään neljään rahoitushakuun. Sukupuolten välillä ei ollut eroja työmarkkinatilanteen mukaan tarkasteltuna.



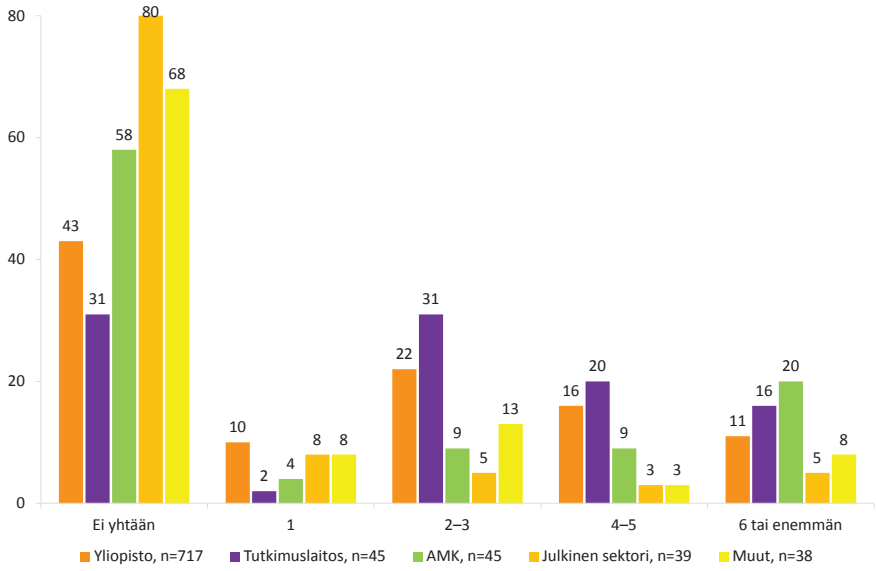
KUVIO 54. Rahoitushakuihin osallistuminen edellisen vuoden aikana työmarkkinatilanteen mukaan, %

Ammattiryhmittäiset erot rahoitushakuihin osallistumattomuudessa samoin kuin rahoitushakuihin osallistumisen määrissä ovat suuret. Asiantuntijoista selvästi suurin osa ei ole edellisen vuoden aikana osallistunut rahoitushakuihin. Sen sijaan tutkijoista 39 % on osallistunut vähintään neljään rahoitushakuun edellisen vuoden aikana (kuvio 55).



KUVIO 55. Rahoitushakujen lukumäärä ammattiryhmittäin, %

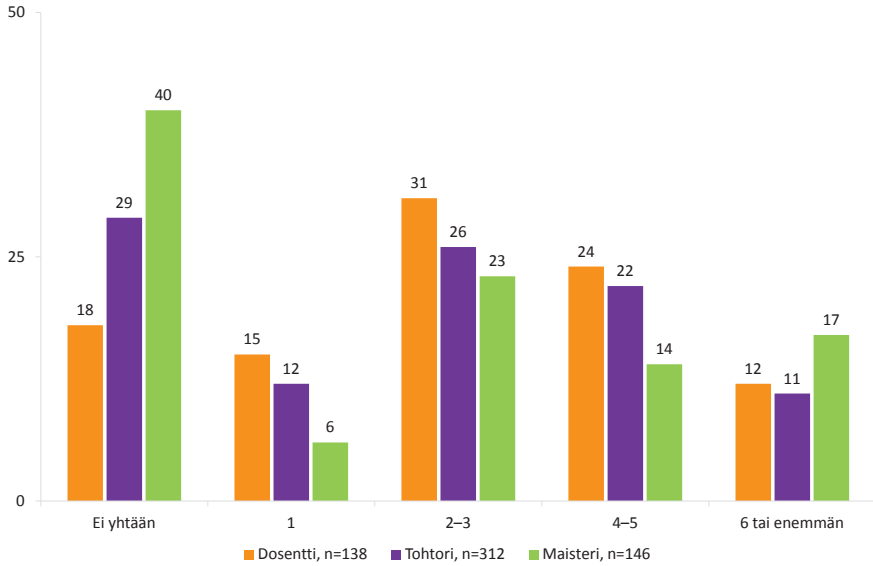
Työnantajasektorit eroavat myös toisistaan rahoitushakuihin osallistumisen osalta (kuvio 56).



KUVIO 56. Rahoitushakujen lukumäärä työnantajittain, %

Tiedemaailman rahoituksen ongelmia kuvastaa hyvin se, että rahaa tulee olla hakemassa useita kertoja vuoden aikana. Yliopistoissa työskentelevistä lähes joka toinen (47 %) ja tutkimuslaitoksissa työskentelevistä kaksi kolmesta (67 %) oli osallistunut edellisen vuoden aikana vähintään kahteen rahoitushakuun. Usein rahoitushakemuksia valmistelee suurempi ryhmä, jolloin rahan kerjäämiseen käytetään merkittävä osa tehollisesta työajasta.

Koska suurin osa tieteentekijöistä työskentelee yliopistoissa, päätettiin tarkastella yliopistoissa työskenteleviä opettajia ja tutkijoita vielä tarkemmin koulutustaso eriyttäen. Yhtenä syynä rahoitushakuihin osallistumattomuuteen edellisen vuoden aikana saattaa olla se, että henkilö on saanut pitempikestoisen rahoituksen eikä silloin voi osallistua uuteen rahoitushakuun, ainakaan pääasiallisena hakijana. Ulkopuoliset rahoittajathan eivät hyväksy sitä, että heidän rahoitustaan käytettäisiin uusien rahoitushakujen valmisteluun.



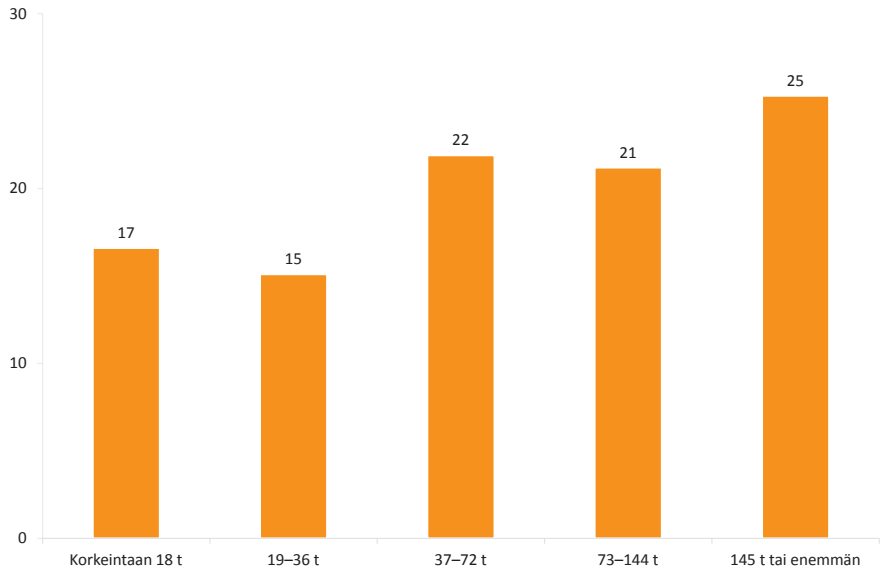
KUVIO 57. Rahoitushakujen lukumäärä yliopistojen tutkijoilla ja opettajilla koulutustason mukaan, %

Kuvio kertoo vakaan tutkijanuran puutteesta. Tätä osoittaa ennen kaikkea se, että maisterin tutkinnon suorittaneista, siis käytännössä jatko-opintoja suorittavista, lähes joka kolmas (31 %) on osallistunut useampaan kuin neljään rahoitushakuun edellisenä vuotena. Todennäköisesti he ovat hakeneet rahoitusta itselleen, jotta voivat jatkaa omaa väitöskirjansa tekemistä.

Jos en hae ja saa itselleni rahoitusta, niin ei ole työtäkään.

Kaikki rahoitushakuihin käytetty aika on kuitenkin poissa jatko-opintojen tekemisestä. Tohtori- ja dosentti-tasoiset hakijat puolestaan hakevat todennäköisesti suurempia rahoituksia, joiden turvin muutkin tutkijat voivat työskennellä heidän johtamissaan hankkeissa. Sukupuolten tai maantieteellisen alkuperän mukaan ei ollut eroja havaittavissa.

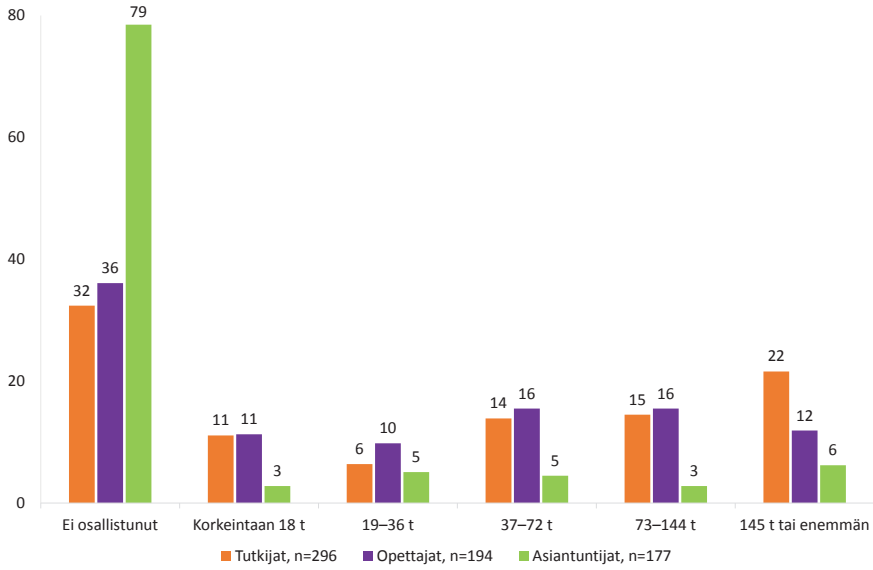
Vuoden 2026 kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan, kuinka paljon he olivat käyttäneet aikaa rahoitushakuihin edellisen vuoden aikana. Seuraavassa kuviossa esitetään rahoitushakuihin käytetyn ajan jakauma niiden osalta, jotka olivat niihin osallistuneet. Joka neljäs (25 %) rahoituksen hakemiseen osallistunut oli käyttänyt edellisen vuoden aikana yli yhden kuukauden työpanoksen verran tähän rahan hakemiseen. Panostukset ulkoisen rahoituksen hakemiseen ovat siten suuret sekä tieteentekijän itsensä puolesta, mutta myös työnantajan työajan käytön osalta.



KUVIO 58. Rahoitushakuihin edellisen vuoden aikana käytetyn ajan jakauma, % (n=598)

Kun vastaajien keskimääräisiä rahoitushakuihin käytettyjä aikoja tarkastellaan helmikuun 2026 työmarkkinatilanteeseen suhteuttaen, huomataan työttömien käyttäneen edellisen vuoden aikana rahoitushakuihin osallistumiseen 86 tuntia, apurahalla olevien 89 tuntia, palkkatyössä ja apurahalla olevien 93 tuntia ja palkkatyössä olevien 120 tuntia.

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan rahoitushakuihin käytetyn ajan jakaumaa ammattiryhmittäin. Tutkijoista useampi kuin joka viides (22 %), opettajista joka kahdeksas (12 %) ja asiantuntijoista joka kuudestoista (6 %) oli käyttänyt yli kuukauden edellisen vuoden työajastaan rahoitushakuihin osallistumiseen. Epävarma tulevaisuus pakottaa tutkijat hakemaan rahoitusta eri lähteistä. Edellisen vuoden aikanahan 39 % tutkijoista oli osallistunut vähintään neljään eri rahoitushakuun vuodessa.



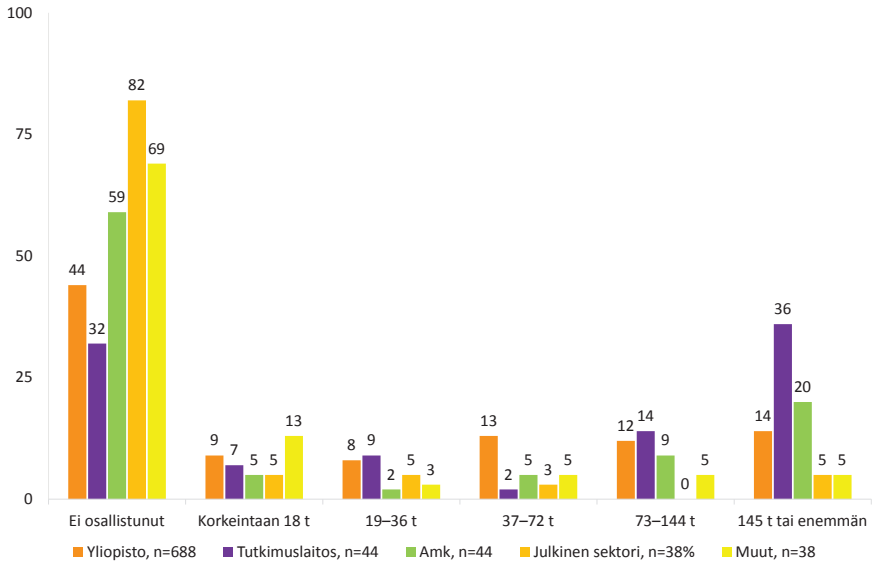
KUVIO 59. Rahoitushakuihin edellisen vuoden aikana käytetty aika ammattiryhmittäin, %

Kaikki rahoitushakuihin käytetty aika ja vaiva on poissa varsinaisesti tutkimuksen tekemisestä ja pakottaa kysymään onko järjestelmä nykyisellään mielekäs. Näin varsinkin otettaessa huomioon erilaisten rahoitushakujen myöntämisprosentit, jotka olivat esimerkiksi Suomen akatemian hauissa vuoden 2025 osalta 14 % yleisissä akatemiahankkeissa ja 12 % akatemiatutkijahauissa. Koneen säätiön myöntöprosentti hakemuksille vuonna 2025 oli puolestaan

tieteen osalta 5 %. Kun tiedetään, että useat tieteentekijät osallistuvat saman rahoitushakemuksen valmisteluun, tarkoittaa tämä sitä, että erilaisiin rahoitushakuihin käytetään Suomessa yliopistoissa vuosittain vähintäänkin satoja henkilötyövuosia. Kaikki tämä aika on pois yliopistolain mukaisesta yhdestä yliopiston perustehtävästä: vapaan tutkimuksen edistämisestä.

Jos esihenkilöt (professorit, ohjaajat) voisivat tehdä tiedettä eivätkä rahoitushakemuksia.

Kuten seuraavasta kuviosta havaitaan, valtion rahoituksella toimivissa tutkimuslaitoksissa käytetään rahoitushakuihin aikaa vielä yliopistojakin enemmän.



KUVIO 60. Rahoitushakuihin edellisen vuoden aikana käytetty aika työnantajittain, %

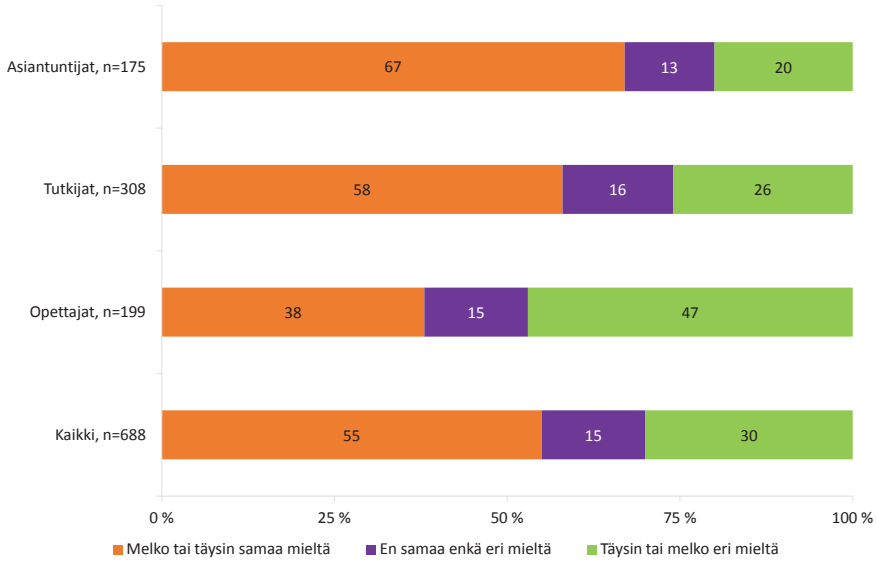
Yliopistojen ja tutkimuslaitosten perusrahoituksen ongelmat johtavat rahoitustehtailuun, jossa menestyminenkään ei aina tuota varmuutta tutkijanuran jatkumiselle.

Jos tutkija on ollut pitkään määräaikaisissa työsuhteissa, työnantaja voi kieltäytyä hyväksymästä hänen tutkimusrahoitushakemustaan siinä pelossa, että jos hakemus hyväksytään niin lain mukaan työnantajan pitäisi palkata hänet pysyvään työsuhteeseen. Minusta tämä on ketjutuslain kiertämistä ja johtaa nurinkuriseen tilanteeseen, jossa työntekijää suojelemaan laadittu laki käytännössä huonontaa työntekijän asemaa, koska työnantaja jo ennaltaehkäisevästi pyrkii välttämään lain soveltuvuusehtojen toteutumisen.

6.4 Vapaat ja palautuminen

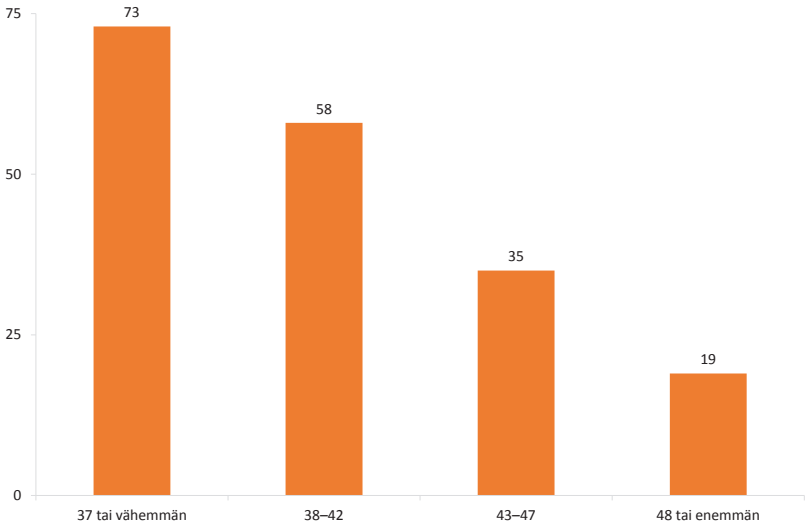
Kyselyn perusteella tieteentekijöiden jaksaminen, hyvinvointi ja työkyky kärsivät jatkuvassa kuormituksessa olosta. Onkin välttämätöntä, että tieteentekijöillä olisi riittävästi aikaa toipua työnsä aiheuttamasta kuormituksesta. Tämän vuoksi kyselyssä haluttiin selvittää, millaisia mahdollisuuksia vastaajilla on kuormituksesta toipumiseen. Vuonna 2024 toteutetun liiton nuorten tutkijoiden kyselyn mukaan työsuhteessa olevista 38 % katsoi, että heillä on riittävästi aikaa lomaan ja palautumiseen.

Liiton jäsenkyselyssä vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa väitteeseen, onko heillä riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen. Kaikista vastaajista selvästi suurempi osa (55 %) kuin nuorten tutkijoiden kyselyssä ilmoitti itsellään olleen riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen. Väitteen suhteen ei ollut eroja sukupuolen, työnantajasektorin, maantieteellisen alkuperän tai palvelussuhteen lajin mukaan. Sen sijaan ammattiryhmien välillä eroja oli (kuvio 61). Opettajista hieman alle puolet (47 %) ilmoittaa, ettei heillä ole riittävästi aikaa palautumiseen. Asiantuntijoista puolestaan kaksi kolmasosaa (67 %) katsoi itsellään olevan riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen. Apurahatutkijoista useampi kuin joka neljäs (29 %) ilmoitti ettei ole riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen.



KUVIO 61. Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen ammattiryhmittäin

Kun viikoittainen työaika otetaan huomion, ammattiryhmien väliset erot häviävät. Näin viikoittainen työaika on tärkeämpi määrittäjä riittävälle palautumiselle kuin ammattiryhmä. Seuraavasta kuviosta huomataan selvästi, kuinka työtuntien lisääntyminen vähentää vapaaseen ja palautumiseen liittyvää aikaa.



KUVIO 62. Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen työtuntien mukaan, % (Melko tai täysin samaa mieltä olleet)

Vapaaseen ja palautumiseen liittyy myös olennaisesti kysymys siitä, onko tieteentekijällä ollut mahdollisuutta lomaan tai vapaan pitämiseen. Suurin osa tieteentekijöistähän toimii yliopistojen opettajien ja tutkijoiden kokonaistyöaikajärjestelmässä, jossa heillä ei ole vuosilomalain tarkoittamaa lomaa ollenkaan, vaan kyse on järjestelmässä, jossa on sovittu vuosittaisesta työajasta (1612 tuntia) ja jossa työntekijä itse vastaa omasta vapaastaan ja sen riittävästä pitämisestä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työntekijöillä ei olisi oikeutta vapaiden pitämiseen ja että heidän tulisi työskennellä joka päivä vuoden ympäri. Mikäli kokonaistyöajassa olevien työaika suhteutettaisiin muiden yliopistoissa työskentelevien viikoittaiseen työaikaan 36,25 tuntia, jäisi heille 8 viikkoa vapaata vuodessa. Mikäli suhteutus tehtäisiin työaikalain mukaiseen 40 tunnin työviikkoon, jäisi vapaita pidettäväksi 12 viikkoa.

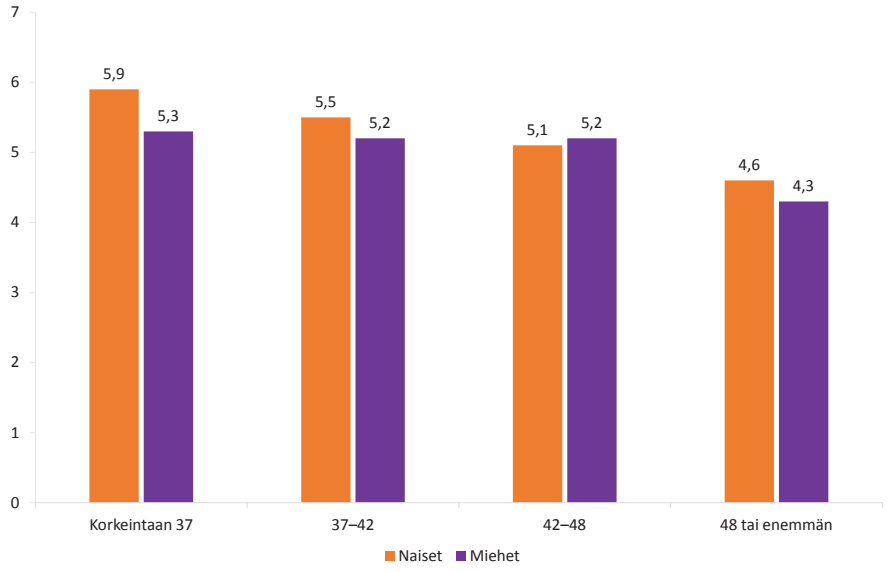
Tätä taustaa varten onkin hyvä tarkastella kuinka monta viikkoa palkkatyössä olevat vastaajat arvioivat pitäneensä lomaa tai vapaata edellisen vuoden aikana. Apurahatutkijoiden osalta vapaan pitämistä tarkastellaan myöhemmissä luvuissa. Kun tarkastellaan kaikkia töissä olleita vastaajia, huomataan keskimääräisen vapaan olleen 5,4 viikkoa (Md 5, KH 2,5 v). Naisten keskimääräinen vapaa oli hieman suurempi kuin miehillä 5,6 ja 5,2 vko. Työnantajien kesken on merkittäviä eroja vapaan/loman pitämisessä. Vapaiden keskimääräinen kesto viikoissa oli seuraava: yliopistoissa 5,3; tutkimuslaitoksissa 5,7; julkisella sektorilla 6,2 ja ammattikorkeakouluissa 6,8. Erot selittyvät pitkälti erilaisilla työehtosopimusmääräyksillä. Ammattiryhmien kesken on myös eroja: tutkijat 4,9; opettajat 5,7 ja asiantuntijat 6,1 viikkoa.

Koska suurin osa vastanneista työskenteli yliopistoissa, seuraavaksi tarkastelu siirretään vain yliopistoissa työskenteleviin. Keskimäärin yliopistolaiset olivat pitäneet vapaita 5,3 viikkoa (KH 2,4). Naisten vapaat olivat kestäneet hieman miehiä pidempään (5,4 ja 5,1 vko). Tutkijat pitävät selvästi muita ammattiryhmiä lyhempiä vapaita 4,7 vko, kun opettajilla vapaat kestävät 5,5 vkoa ja asiantuntijoilla 6,2 viikkoa. Ammattiryhmien sisällä ei ollut eroja vapaan keston suhteen. Työsuhteen pysyvyydellä on selvä yhteys vapaan pituuteen. Vakinaisessa palvelussuhteessa työskentelevät yliopistolaiset ovat pidempään vapailla kuin määräaikaiset 5,9 ja 4,7 vko. Myös ammattiryhmien sisällä vakinaiset ovat pidempään vapailla kuin määräaikaisessa palvelussuhteessa toimivat.

Suomalaistaustaisten keskimääräinen vapaa oli 5,6 viikkoa, EU/ETA-maista tulleilla 5 viikkoa, mutta muista maista tulleilla selvästi lyhyempi 3,9 viikkoa. Erot paikantuvat etenkin tutkijoihin, jossa suomalaistaustaiset

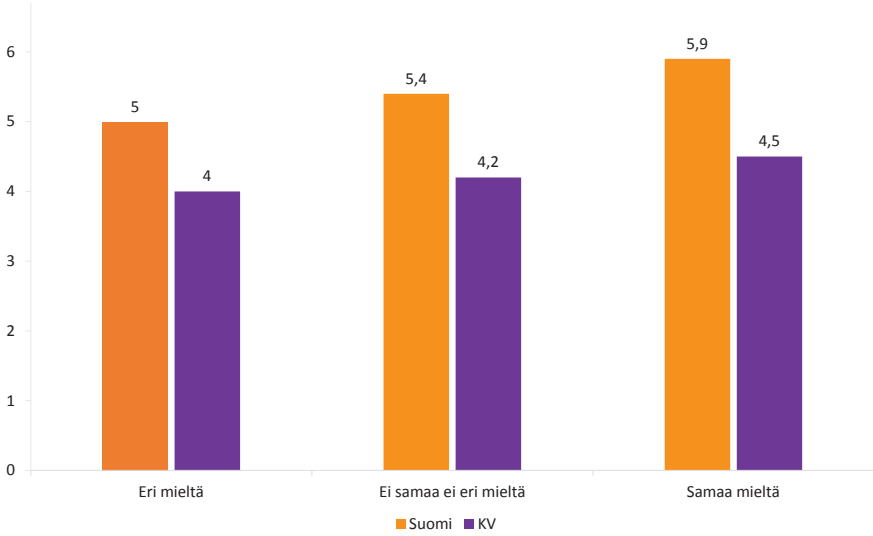
tutkijat ovat pystyneet olemaan vapailla 5,1 viikkoa, EU/ETA-maista tulleet 4,5 viikkoa, mutta muualta alun perin tulleet vain 3,8 viikkoa. Opettajien ja tutkijoiden kokonaistyöaikajärjestelmässä vuosittainen työaika on kuitenkin kaikille sama, jolloin myös vapaiden pituuden pitäisi olla saman. Muun henkilöstön järjestelmässä vuosiloman pituuteenhan vaikuttaa myös se, kuinka kauan on työskennellyt. Koska opettajien osalta tällä ei ole merkitystä, on kiinnostavaa havaita, että vapaiden kesto näyttää kuitenkin linkittyvän työuran pituuteen samassa yliopistossa. Kun korkeintaan 1 vuoden samassa yliopistossa työskennelleillä tutkijoilla ja opettajilla vapaata oli 4 viikkoa, siinä 2–5 vuotta työskennelleillä pidetyn vapaan pituus oli kasvanut 5,3 viikkoon ja 10–15-vuotta työskennelleillä 5,8 viikkoon. Ero paikantuu tarkemmassa analyysissa nimenomaan tutkijoihin, sillä opettajien osalta vapaiden pituus vaihtelee 5,1 viikosta 5,8 viikkoon. Tutkijoiden osalta puolestaan 3,9 viikosta 6 viikkoon.

Keskimääräisellä viikoittaisella työajalla näyttää olevan selvä yhteys myös mahdollisuuteen pitää vapaita. Seuraavassa kuviossa esitetään yliopistossa työskentelevien osalta edellisen vuoden aikana pidetyt vapaat ottamalla huomioon viikoittainen työaika sekä tarkastelemalla asiaa myös sukupuoli eriyttäen.



KUVIO 63. Edellisen vuoden aikana pidettyjen vapaiden kesto viikkoina yliopistossa työskennelleillä viikoittainen työaika ja sukupuoli huomioiden

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan miten näkemys siitä, onko ollut riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen suhteutuu tosiasiallisesti pidettyjen vapaiden/lomien kestoon, kun kansainvälinen tausta otetaan huomioon. Kansainvälistaustaiset yliopistolaiset ovat kaikkien väitevaihtoehtojen kohdalla olleet selvästi vähemmän aikaa vapailla kuin suomalaistaustaiset.



KUVIO 64. Edellisen vuoden aikana pidettyjen vapaiden kesto viikkoina yliopistolaisilla suhteessa väitteeseen ”Riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen” maantieteellisen alkuperän mukaan

Kun tarkastellaan heitä, joilla oman arvion mukaan on ollut riittävästi aikaa vapaaseen ja palautumiseen, huomataan kansaintaustaisten olleen keskimäärin 1,5 viikkoa vähemmän vapailla kuin suomalaistaustaiset. Samat työehtosopimusten määräykset kuitenkin koskevat kaikkia heidän maantieteellisestä alkuperästään huolimatta. Havainto on ongelmallinen yliopistojen kannalta. Kyselyn perusteella ei tiedetä mistä tämä johtuu. Onko kyse siitä, että kansainvälistaustaisille ei ole annettu riittävästi tietoa työsuhteen ehdoista? Kyse saattaa olla ilmapiiriin liittyvistä asioista, sillä kun tarkastellaan omassa työyhteisössä mahdollisesti esiintyvää haitallista kilpailua, huomataan kansainvälistaustaisten osalta se, että vapaiden keskimääräinen pituus lisääntyy mitä enemmän ollaan sitä mieltä, että omassa työyhteisössä ei ole haitallista kilpailua: eri mieltä olleet: 3,9 vko, ei samaa eikä eri mieltä 3,9 vko, samaa mieltä olleet 4,5 viikkoa.

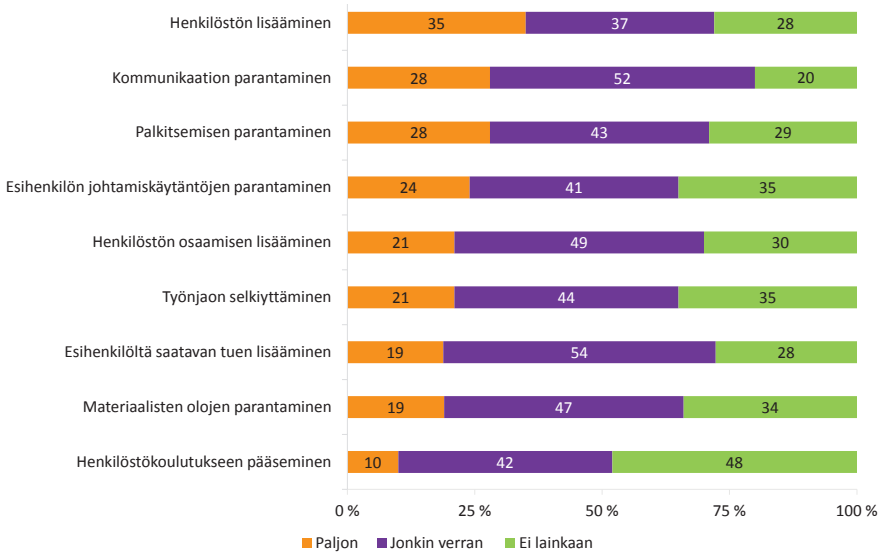
6.5 Työhyvinvoinnin parantaminen

Turhan byrokratian poistaminen, johdon paapominen, organisaation kehittäminen eri akatemioita tasapuolisesti kohtelevaksi, henkilöstön pahoinvointiin puuttuminen riittävän nopeasti ja asiallisesti.

Työpaikan hyvinvoinnin parantamiskeinoja esitetään kuviossa 65. Kuten kuviosta havaitaan, henkilöstön lisääminen koetaan selvästi tärkeimmäksi hyvinvointia parantavaksi keinoksi. Kovinkaan suurena yllätyksenä tätä ei voine pitää, kun muistetaan aiemmin esiin nostetut palkattomat ylityöt, työehtosopimuksen määräykset ylittävät työajat sekä sen että riittämätön tutkimusaika aiheutti usein haitallista työstressiä.

Sihteeri/henkilö, joka auttaisi esim. tietoteknisissä systeemeissä ym.ongelmissa. Voisi soittaa. Nyt jää yksin.

Työnantajasektoreiden välillä ei ollut eroja oman työhyvinvoinnin lisäämisen keinoissa. Naiset kokivat miehiä selvästi useammin oman työhyvinvoinnin paranevan, mikäli seuraavat asiat toteutuisivat: esihenkilöltä saatava tuki lisääntyisi (21 ja 14 %), esihenkilön johtamiskäytännöt paranisivat (28 ja 19 %) sekä työyhteisön kommunikaatio ja vuorovaikutus paranisi (32 ja 22 %).



KUVIO 65. Oman työhyvinvoinnin lisäämisen keinot, n=975

Maantieteellisen alkuperän mukaan tarkasteltuna keinoissa on eroja. Kansainvälistaustaiset kokivat esihenkilöltä saatavan tuen lisäämisen parantavan omaa hyvinvointiaan paljon selvästi suomalaistaustaisia useammin (24 ja 16 %). Samansuuntainen ero oli havaittavissa työyhteisön kommunikaation ja vuorovaikutuksen parantamisen suhteen (35 ja 26 %). Myös henkilöstön osaamisen lisäämisen katsoivat kansainvälistaustaiset vaikuttavan omaan työhyvinvointiin enemmän kuin suomalaistaustaiset (32 ja 18 %).

More coordinator staff to support professor and teachers.

Samankaltainen ero oli havaittavissa myös työpaikan materiaalisten olojen suhteen, siten, että kansainvälistaustaisista useampi kuin joka neljäs (29 %) ja suomalaistaustaisista joka kuudes (17 %) katsoi materiaalisten olojen parantamisen parantavan paljon omaa työhyvinvointia. Myös palkitsemisen parantamisella katsoivat kansainvälistaustaiset olevan suuremman merkityksen oman työhyvinvoinnin parantamiseen (37 ja 26 %). He katsoivat myös henkilöstökoulutukseen pääsyn omaa työhyvinvointia paljon parantavana tekijänä useammin kuin suomalaistaustaiset (20 ja 8 %).

Kun tarkastellaan työhyvinvointia koskevia parannusehdotuksia ammattiryhmittäin, huomataan tärkeimpien tekijöiden olevan samoja kaikissa ammattiryhmissä, joskin niiden keskinäisessä järjestyksessä on pieniä eroja (taulukko 30).

TAULUKKO 30. Oman työhyvinvoinnin parantamisen keinot ammattiryhmittäin

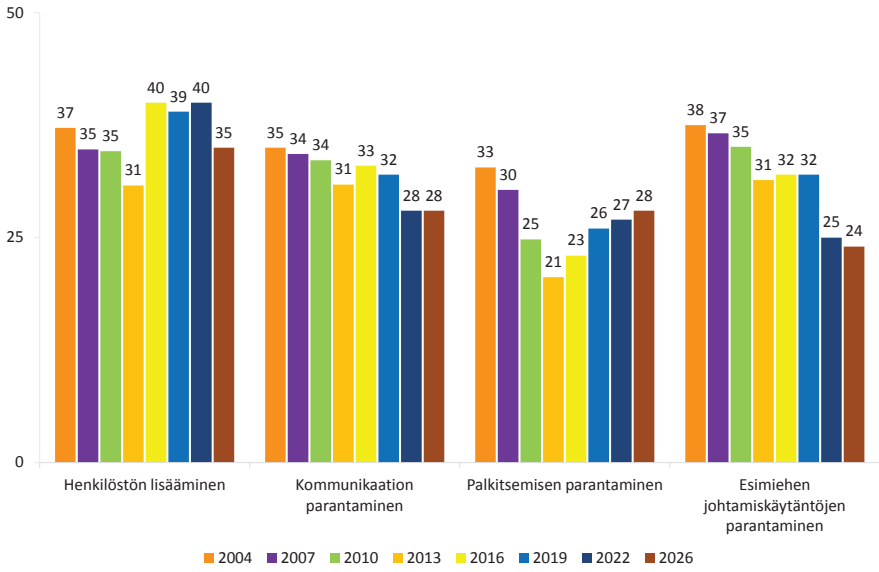
TUTKIJAT, N=304	OPETTAJAT, N=197	ASIANTUNTIJAT, N=173
Palkitsemisen parantaminen 30 %	Henkilöstön lisääminen 51 %	Henkilöstön lisääminen 32 %
Kommunikaation parantaminen 29 %	Kommunikaation parantaminen 30 %	Kommunikaation parantaminen 28 %
Henkilöstön lisääminen 26 %	Palkitsemisen parantaminen 29 %	Palkitsemisen parantaminen 27 %

Ammattiryhmien sisällä on sukupuolittaisia eroja. Tutkijoiden osalta naiset kokivat henkilöstön osaamisen lisäämisen selvästi miehiä useammin työhyvinvointia parantavana tekijänä (26 ja 15 %). Esihenkilöltä saatavan tuen lisääminen parantaisi paljon naisten työhyvinvointia tutkijoilla miehiin verrattuna (28 ja 18 %). Opettajien osalta naiset kokivat esihenkilöltä saatavan työn lisäämisen parantavan paljon omaa työhyvinvointia selvästi miehiä useammin (21 ja 6 %). Työyhteisön kommunikaation ja vuorovaikutuksen parantaminen lisäisi paljon työhyvinvointia useamman kuin joka kolmannen naisen (36 %) ja lähes joka viidennen (18 %) opettajana työskentelevän miehen mielestä.

Maantieteellisellä alkuperällä on ammattiryhmien sisällä muutamia eroavaisuuksia. Henkilöstön osaamisen lisäämistä pitivät kansainvälistaustaiset tutkijat selvästi tärkeämpänä työhyvinvoinnin parantamiskeinona kuin suomalaistaustaiset (28 ja 15 %). Työpaikan materiaalisten olojen parantamista kansainväliset pitivät selvästi omaa hyvinvointia työpaikalla parantavana tekijänä useammin kuin suomalaistaustaiset (27 ja 13 %). Palkitsemisen parantamista kansainvälistaustaiset pitivät myös tärkeämpänä keinona oman työhyvinvoinnin lisäämiseen (37 ja 26 %). Henkilöstökoulutukseen pääsyä pitivät kansainvälistaustaiset tutkijat selvästi suomalaistaustaisia tärkeämpänä tekijänä (17 ja 6 %).

Myös opettajien osalta kansainvälistaustaiset tieteentekijät kokivat henkilöstökoulutukseen pääsyn yli kolme kertaa useammin paljon omaa työhyvinvointia parantavana tekijänä (25 ja 8 %). Muun henkilöstön osaamisen lisäämisessä näkemykset olivat samansuuntaisia 46 % kansainvälistaustaisista ja 18 % suomalaistaustaisista katsoivat tämän parantavan paljon omaa työhyvinvointia.

Vuosien varrella työhyvinvoinnin keinojen arvioinnissa on tapahtunut joitakin muutoksia. Seuraavassa kuviossa esitetään vuosien 2004 ja 2026 välisen ajan neljä tärkeintä omaa hyvinvointia lisäävää tekijää ja niiden ajalliset muutokset. Suurin muutos on tapahtunut esihenkilön johtamiskäytäntöjen parantamisen osalta. Kertooko muutos siitä, että johtamisen kehittämiseen on työpaikoilla panostettu?



KUVIO 66. Tärkeimmät omaa työhyvinvointia parantavat tekijät 2004–2026, % (Paljon omaa työhyvinvointia parantaisi)

Työhyvinvoinnin ongelmien pysyminen hyvin samankaltaisena osoittaa sitä, että yliopistojen muuttamisessa Suomen parhaiksi työpaikoiksi on vielä paljon tehtävää.

Avovastauksissa muuna omaa hyvinvointia työssä lisäävänä tekijänä nousevat korostetusti esille vakinaiset työsuhteet sekä toisaalta varmuuden lisääminen työsuhteen jatkumisesta. Kyse on siis pitkälti rakenteellisista henkilöstöpoliittisista toimista, joita yliopistot voisivat halutessaan tehdä. Kun uutta uljasta yliopistomaailmaa luotiin, yksityistettyjen yliopistojen piti ruveta kilpailemaan hyvällä henkilöstöpolitiikalla – sitä odotellessa.

7

TIETEENTEKIJÄT TYÖYHTEISÖSSÄ

Minulle yliopiston ydin on tutkimus ja tutkimus on älyllistä ponnistelua ja vaivannäköä edellyttävää toimintaa. Nykyisessä työyhteisössäni tämä puuttuu eli tehdään tutkimusta, josta puuttuu älyllinen kunnianhimo. Tämän vuoksi olen jättäytynyt erilleen työyhteisöstä.

7.1 Kuuluminen työyhteisöön

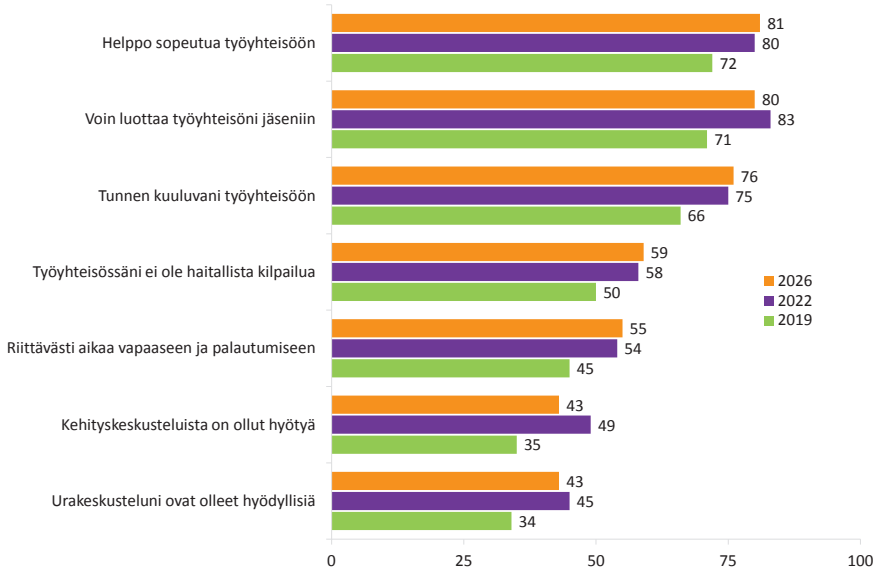
Tieteentekijän työura on katkonainen sisältäen työssäolojaksoja, apurahakausia ja toisinaan aktiivisesta työelämästä poissaoloa esimerkiksi perhevapaiden tai työttömyyskausien aikana. Myös apurahakausilla tai työttömänä ollessa osallistutaan kuitenkin aktiivisesti tutkimusrahoitushakuihin. Varsinkin yliopistoissa samoja tehtäviä, tutkimusta ja opetusta, tehdään hyvin erilaisilla työmarkkinastatuksilla. Kuuluvatko he samaan työyhteisöön, otetaanko kaikki mukaan vai suljetaanko jotkut tieteentekijät pois akateemisesta työyhteisöstä?

Se että olisi ihan oikea työyhteisö eikä joukko apurahatutkijoita. Että olisi esim. kehityskeskusteluja tai jonkinlainen kontakti laitoksen esimieheen, mitä ei nykyisin ole.

Tässäkin kyselyssä puhutaan ”työyhteisöstä” ikään kuin minulla apurahatutkijana ja pätkäpalkkalaisena eri yliopistoissa ja laitoksilla kiertävänä olisi sellaista päässyt muodostumaan, missään normaaliin työelämään kuuluvassa mielessä. Pääsyä mihinkään pysyvään ”työelämään” ei ole ollut, eikä varmaan tulekaan olemaan.

Yhteisöön kuulumista selvitettiin työyhteisöväittämien kautta. Kyselyssä työyhteisöväittämät on esitetty niille, jotka olivat helmikuussa 2026 palkkatyössä, palkkatyössä ja apurahalla samanaikaisesti tai pelkästään apurahalla. Työnantajasektoreiden kesken ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja työyhteisöväittämien suhteen.

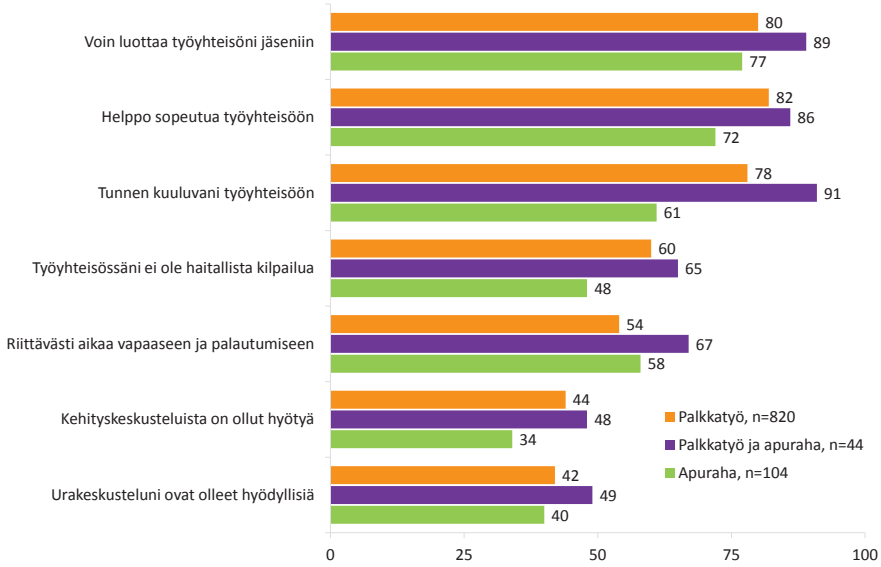
Kolme vastaajaa neljästä (76 %) tunsi kuuluvansa työyhteisöönsä ja joka seitsemäs (14 %) oli eri mieltä väitteen kanssa. Seuraavassa kuviossa esitetään kaikkien vastanneiden tieteentekijöiden osalta näkemyksiä heidän omasta työyhteisöstään. Yleisenä huomiona voidaan todeta tilanteen kehittyneen useiden väitteiden osalta hieman parempaan suuntaan. Neljä vastaajaa viidestä oli sitä mieltä, että he voivat luottaa oman työyhteisönsä jäseniin (80 %) ja että heidän on ollut helppo sopeutua työyhteisöönsä (81 %) (kuvio 67). Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja väitteiden osalta.



KUVIO 67. Työyhteisöväittämät 2019–2026, % (Jokseenkin tai täysin samaa mieltä olleet)

Koska myös apurahatutkijat ovat kiinteä osa akateemista tiedeyhteisöä, on huolestuttavaa, että erot palkkatyössä olevien ja apurahatutkijoiden välillä ovat suuret. Eräissä yliopistoissa on mahdollisuus yhdistää apuraha osa-aikaiseen palkkasuhteeseen. Seuraavassa kuviossa tarkastellaan eroja näiden kolmen ryhmän välillä, palkkatyöläiset, apurahatutkijat sekä samaan aikaan apurahalla ja palkkatyössä olijat

Ne, jotka ovat vastanneet asian olevan epärelevantin ja itselleen sopimattoman on jätetty kuviosta pois. Tämän vuoksi esimerkiksi pelkällä apurahalla olevista kehityskeskusteluja käyneistä 34 % on pitänyt niitä hyödyllisinä. Jos tarkastelussa olisivat kaikki apurahalla olevat kehityskeskusteluja hyödyllisinä pitävien osuus laskisi 21 %:iin. Kaksi kolmesta (65 %) apurahatutkijasta ilmoitti, että hänen kanssaan oli käyty urakeskusteluja, ja 60 % ilmoitti käyneensä kehityskeskusteluja. Vaikka näiden keskustelujen hyödyllisyyttä ei arvioitukaan korkealle, niitä oli kuitenkin käyty heidän kanssaan, mikä viestii siitä, että ainakin keskustelujen aikaan heidän oli ajateltu olevan akateemisen yhteisön jäseniä.

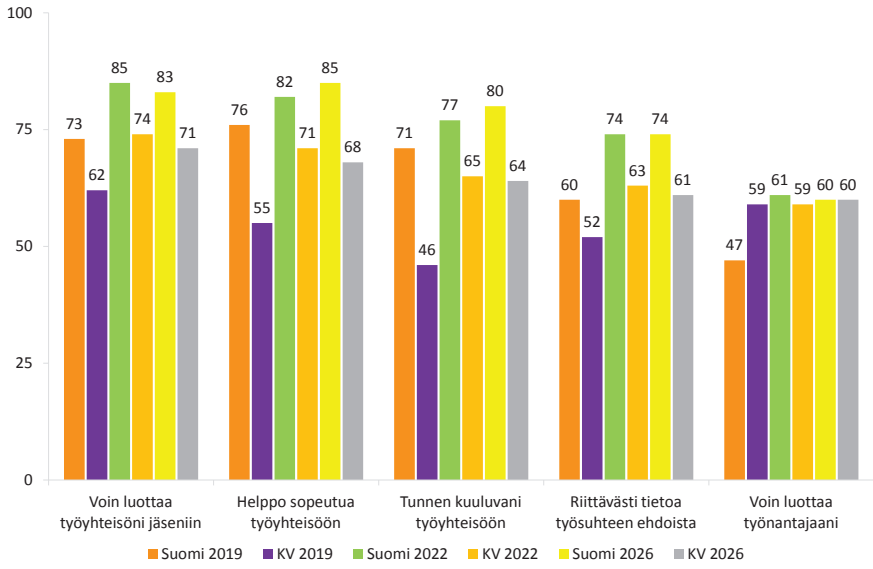


KUVIO 68. Työyhteisöväittämät työmarkkinatilanteen mukaan, % (Jokseenkin tai täysin samaa mieltä olleet)

Palkkatyössä olijoista 78 %, palkkatyössä ja apurahalla samanaikaisesti olevista 91 %, mutta apurahatutkijoista hieman alle kaksi kolmasosaa (61 %) tunsi kuuluvansa työyhteisöönsä. Samankaltainen ero havaitaan myös siinä, miten helpoksi sopeutuminen työyhteisöön koetaan: työssä olijoista 82 %, palkkatyössä ja apurahalla samanaikaisesti olevista 86 % ja apurahatutkijoista 72 % oli melko tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa.

Kuviossa esitettyjen lisäksi kyselyssä kysyttiin myös työnantajaan luottamisesta – palkkatyössä olevista lähes kaksi kolmesta (61 %) oli täysin tai melko samaa mieltä väitteen kanssa. Työyhteisön jäseniin luotti selvästi suurempi osa 80 % vastaajista. Osuudet olivat lähes samalla tasolla kuin edellisessä kyselyssä (63 ja 84 %). Kyselyn perusteella työnantajat näyttäisivät parantaneen myös työsuhteen ehdoista tiedottamista, sillä lähes kolme neljästä (73 %) palkkatyössä olleista ilmoitti saaneensa riittävästi tietoa. Lähes kaksi kolmesta (63 %) ilmoitti, ettei ole kohdannut ongelmia työyhteisössään. Kuitenkin joka neljäs vastaaja (24 %) ilmoitti ongelmia kohdanneensa. Työsuhteessa kohdattujen ongelmien esiintymisen suhteen ei ollut eroja työnantajittain, ammattiryhmittäin, sukupuolittain tai maantieteellisen alkuperän suhteen.

Tieteentekijän maantieteellisellä alkuperällä on selvä yhteys työyhteisöväittämiin. Tilastollisesti merkitsevät erot esitetään seuraavassa kuviossa.



KUVIO 69. Työyhteisöväittämät ja maantieteellinen tausta 2019–2026, % (Jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä olleet)

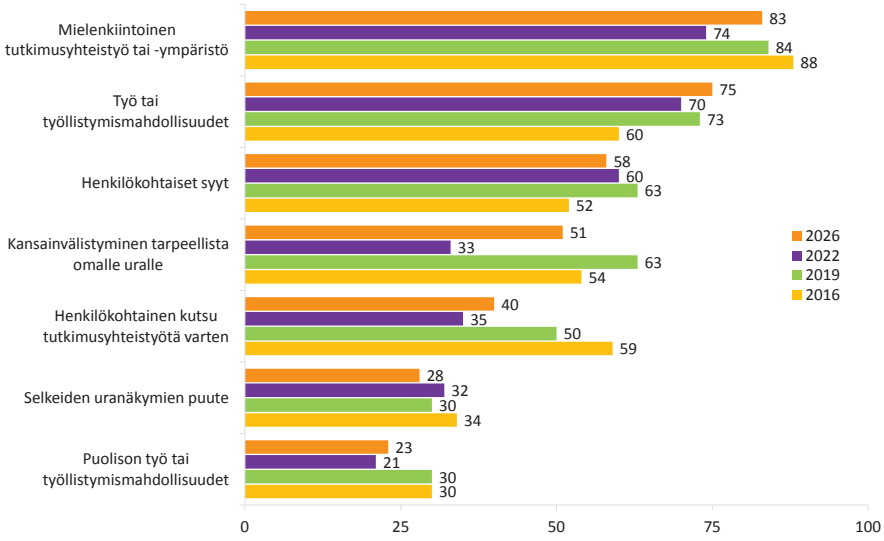
Työyhteisöön kuulumisen tunteessa sekä työyhteisöön sopeutumisessa erot suomalaistaustaisiin tieteentekijöihin verrattuna ovat pysyneet suurina vuodesta toiseen. Kun suomalaista tiedeyhteisöä on haluttu voimakkaasti kansainvälistää, osoittavat tiedot tehtävää vielä riittävän, jotta kansainvälistaustaiset tieteentekijät myös tuntevat itsensä työyhteisön täysivaltaisiksi jäseniksi.

Some key people are just friends with each other and it's virtually impossible to get into their circle, or have the same amount of information/opportunities, especially when they often hang out together outside of work.

7.2 Kansainvälistaustaiset suomalaisessa tiedemaailmassa

Vuoden 2016 jäsenkyselystä lähtien on selvitetty kansainvälistaustaisten jäsenten kokemuksia suomalaisesta tiedemaailmasta. Aiemminkin kyselyt oli lähetetty kaikille jäsenille, mutta kyselyjen taustatiedoissa ei ollut maantieteellistä alkuperää, minkä vuoksi eroja ja yhtäläisyyksiä ei pystytty havaitsemaan. Kansainvälistaustaisille tieteentekijöille on myös räätälöity muutama erillinen kysymys.

Seuraavassa kuviossa verrataan neljän viimeisimmän jäsenkyselyn vastauksia. Kuviossa kartoitetaan niitä tekijöitä, jotka olivat saaneet tieteentekijät hakeutumaan suomalaisen tiedeyhteisön palvelukseen. Sukupuolten välillä ei ollut eroja muuttoon johtaneissa tekijöissä. Henkilökohtaisen kutsun osuuden tippuminen on huomionarvoista. Onko tilanne muuttunut siten, että nykyisin tieto mahdollisista akateemisista työmahdollisuuksista suomalaisissa yliopistoissa on lisääntynyt eikä yliopistojen tarvitse enää houkutella tulijoita henkilökohtaisten kontaktien kautta (kuvio 70)?



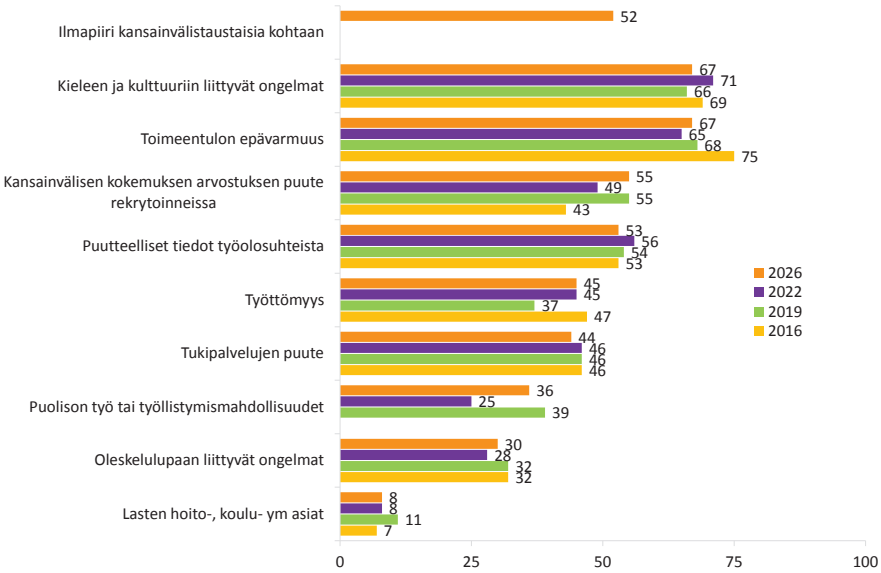
KUVIO 70. Suomeen muuttamisen syyt 2016–2026, %

Kyselyssä tiedusteltiin myös niitä ongelmia, joita jäsenet olivat Suomessa työskennellessään kohdanneet (kuvio 71). Kieleen ja kulttuuriin liittyvät ongelmat sekä toimeentulon epävarmuus olivat yleisimmät ongelmat Suomessa (67 %). Sukupuolten välillä ei ollut eroja kohdatuissa ongelmissa. Kun suomalaista tiedemaailmaa halutaan kansainvälistää entistä enemmän, tulisi työyhteisöjen kiinnittää huomiota myös kieleen liittyviin asioihin. Vaikka yliopistoissa tullaankin toimeen englannin kielellä, on kyse sielläkin kielipoliittisista valinnoista. Millä kielellä tapaamiset ja kokoukset järjestetään? Millä kielellä asiakirjat ovat saatavilla? Kannustetaanko kansainvälistaustaisia osallistumaan akateemisen yhteisön erilaisiin toimielimiin jne. Nämä kaikki ovat kysymyksiä, jotka akateemisen yhteisön on itse ratkaistava.

Toisaalta kielikysymys tulee esiin myös toisella tavalla. Vipusen tietojen mukaan vuonna 2025 uusista jatko-opiskelijoista kv.taustaisia on 37 % ja yliopistojen I portaalla työskentelevien henkilötyövuosista kansainvälistaustaisten tekemiä on jo 46 %. Kun samaan aikaan tiedetään, että kolme vuotta väittelyn jälkeen yliopistoihin sijoittuu edes määräaikaisesti korkeintaan 40 % väitelleistä, tarkoittaa tämä sitä, että työpaikkojen on löydyttävä muualta suomalaisesta yhteiskunnasta. Julkilausuttuna tavoitteenahan on saada kansainväliset osaajat jäämään Suomen työmarkkinoille. Tämä tarkoittaa kuitenkin sitä, että mahdollisuuksia suomen tai

ruotsin kielen opiskeluun tulee lisätä yliopistoissa ja että tämä opiskelu mahdollistetaan työajalla tehtäväksi kokonaistyöaikasuunnittelun kautta.

Kyselyyn lisättiin uutena kohtana yleinen ilmapiiri kansainvälistaustaisia kohtaan. Peräti puolet vastaajista on kokenut tämän aiheuttaneen ongelmia. Oleskelulupaedellytyksiin tehdyt muutokset, kansalaisuuden saamisen vaikeuttaminen ja yleinen keskustelu maahanmuutosta ja maahanmuuttajista ovat todennäköisesti vaikuttaneet asian esiin nousemiseen.



KUVIO 71. Suomessa kohdatut ongelmat 2016–2026, %

Suomalaisen tiedemaailman kannalta on huolestuttavaa, että kyselystä toiseen yli puolet (53 %) kansainvälistaustaisista tieteentekijöistä on kokenut saaneensa puutteellisesti tietoja työolosuhteista. Muualta alun perin kotoisin olevista selvästi suurempi osa oli saanut puutteellisia tietoja työoloista kuin EU/ETA-maista tulleet (61 ja 39 %). Kansainvälisen arvostuksen puutetta rekrytointien osalta olivat myös kokeneet muista kuin EU/ETA-maista tulleet enemmän (60 ja 35 %). Työttömyyttä oli kohdannut yli puolet (52 %) muista kuin EU/ETA-maista tulleista, kun näistä maista tulleista vastaavaa oli kokenut lähes joka viides (18 %). Nämä kokemukset heijastunevat myös toimeentulon epävarmuuteen liittyviin eroihin (70 ja 52 %). Tukipalvelujen ongelmia oli kohdannut yli puolet (52 %) muualta kuin EU/ETA-maista tulleista, ja joka neljäs (24 %) EU/ETA-maista tulleista.

7.3 Oleskeluluvat ja lupaprosessin toimivuus

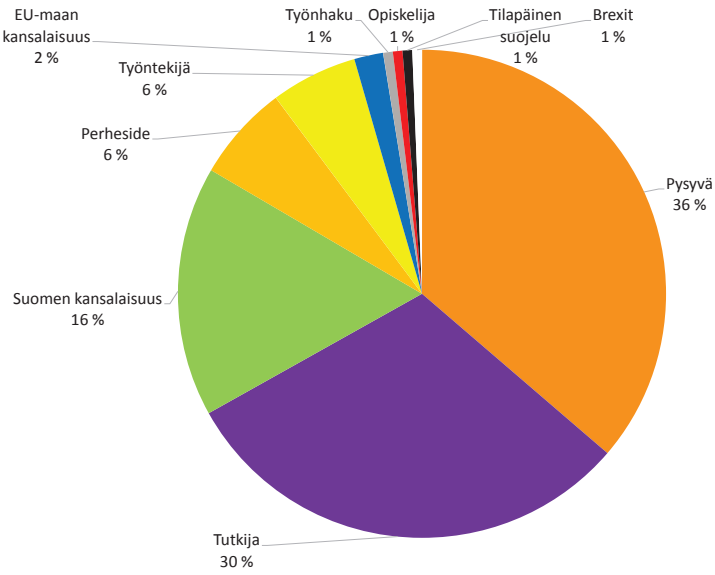
Migri keeps my documents most of the time for months on end, so I cannot leave the country without visa to participate in international events I am invited to, because they are in person. In past 3 years I missed at least 2 conferences outside Finland because Migri held my documents for more than 3 months allowed for a researcher visa application.

Muualta kuin EU/ETA-maista tulleista tieteentekijöistä 45 % oli kokenut ongelmia oleskelulupiinsa liittyen. Seuraavassa taulukossa esitetään eri jäsenkyselyissä ongelmia kokeneiden osuuksia erilaisten taustamuuttujien suhteen. Oleskelulupiin liittyvien ongelmien määrä oli pienentynyt vuosien mittaan, mutta nyt on viitteitä siitä, että tilanne olisi vaikeutumassa. Etenkin tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta ongelmia kohdanneiden määrä on merkittävästi lisääntynyt.

TAULUKKO 31. Kohdannut ongelmia oleskelulupiin liittyen, %

	2016	2019	2022	2026
Kaikki	54	51	43	45
Naiset	54	55	47	54
Miehet	55	51	40	43
Maisteri	71	72	63	57
Tohtori	34	33	30	42

Seuraavassa kuviossa esitetään kansainvälistaustaisten tieteentekijöiden oleskelulupatyypit.



KUVIO 72. Oleskelulupatyypit, n=157

Pysyvä oleskelulupa (36 %) sekä tutkijan oleskelulupa (30 %) ovat yleisimmät oleskelulupatyypit. Suomen kansalaisuuden saaminenkin on varsin yleistä. Suomen kansalaisuus samoin kuin pysyvän oleskeluluvan saaminen edellyttää pitkää Suomessa asumisaikaa, mikä osoittaa samalla sitä, että suomalaiseen tiedeyhteisöön ja yhteiskuntaan ei olla tultu vain kerryttämään omaa osaamista, vaan sitä, että tänne on tultu jäädäkseen. Näiden henkilöiden osaamiselle olisi siten hyvä löytää myös kysyntää suomalaisilla työmarkkinoilla.

Tie pysyvään oleskelulupaan tai Suomen kansalaisuuteen on kuitenkin hyvin ohdakkeinen, mitä osoittaa se, että oleskelulupia joutuu hakemaan kerta toisensa jälkeen. Keskimäärin vastaajalle oli myönnetty oleskelulupa 3,6 kertaa. Vähintään 5 kertaa oleskelulupa oli myönnetty joka kahdeksannelle vastaajalle (13 %). Oleskelulupien määrässä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolen tai korkeimman suoritetun tutkinnon mukaan. Määräaikaisen oleskeluluvan keskimääräinen kesto oli 26 kuukautta, kuitenkin korkeintaan vuoden mittainen oleskelulupa oli useammalla kuin joka neljännellä vastaajalla (26 %).

Tohtoreilla pysyvä oleskelulupa oli 49 %:lla ja Suomen kansalaisia oli 24 %, maistereilla pysyvä oleskelulupa oli 22 %:lla ja Suomen kansalaisia oli 8 %.

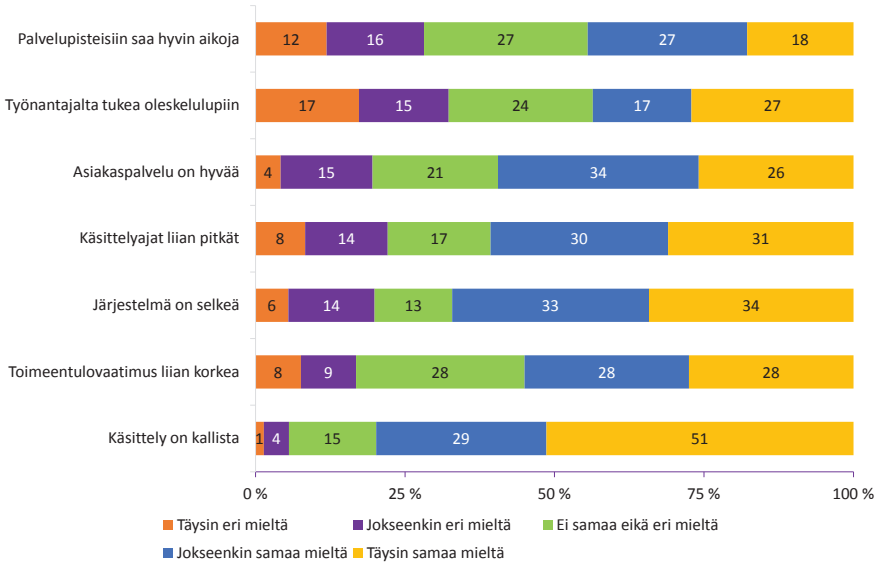
Määräaikaisen oleskeluluvan haltijat olivat asuneet Suomessa keskimäärin 49 kuukautta ja pysyvän oleskeluluvan haltijat 114 kuukautta. Seuraavassa taulukossa esitetään keskimääräinen Suomessa asumisaika sekä oleskelulupien määrä erilaisten oleskelulupatyyppien kautta tarkasteltuna.

TAULUKKO 32. Oleskelulupiin liittyviä tietoja

OLESKELULUPATYYPPI	SUOMESSA ASUMINEN KUUKAUSINA	OLESKELULUPIEN MÄÄRÄ
Tutkija	40	2,7
Perheside	66	3,6
Pysyvä	114	4,3
Suomen kansalaisuus	167	4,7

Kun pysyvään oleskelulupaan on edellytetty neljän vuoden asumista Suomessa jatkuvalla oleskeluluvalla, huomataan, että määräaikaisilla oleskeluluvalla olevien keskimääräinen asumisaika ylittää jo tämän. Tämä liittynee siihen, että aiemmin osa tutkijoista työskenteli Suomessa niin sanotulla b luvalla.

Kuten seuraavasta kuviosta huomataan, kovinkaan hyviä arviointeja eivät suomalainen oleskelulupajärjestelmä sekä siihen liittyvät Maahanmuuttoviraston palvelut saa kansainvälistaustaisilta tieteentekijöiltä. Kun peräti 80 % vastanneista pitää käsittelyä kalliina ja reilusti yli puolet (61 %) käsittelyaikaa liian pitkinä, osoittaa se, että maahanmuuttovirasto ei ole kyennyt palvelemaan riittävän hyvin.



KUVIO 73. Oleskelulupaprosessin arviointi

Kansainvälinen tieteentekijä kohtaa ongelmia myös siinä vaiheessa, kun hän haluaisi asettua pysyvästi Suomeen asumaan.

> *Restrictions imposed by Migri on how much time can be spent outside Finland without affecting my residency status/citizenship application.*

Käytännön tasolla onkin törmätty tieteen tekemistä estäviin tekijöihin myös pysyvän oleskeluluvan hakemiseen liittyen. Kun tutkijan oleskeluluvalla tiedeyhteisössä työskennellyt tieteentekijä hakee pysyvää oleskelulupaa, hän saa hakemuksen käsittelyaikana tehdä edelleen työtä Suomessa. Koska pysyvän oleskeluluvan käsittelyajat ovat pitkät, on kansainvälinen tieteentekijä tilanteessa, jossa hänen edellinen oleskelulupansa päättyy ennen kuin päätös pysyvästä oleskeluluvasta tulee. Tällöin ollaan tilanteessa, jossa työskentely suomalaisen tiedeyhteisön hyväksi voi jatkua, mutta ainoastaan Suomessa. Kansainvälinen tieteentekijä ei voi lähteä työnantajan määräämälle työmatkalle ulkomaille, esimerkiksi osallistuakseen kansainväliseen konferenssiin, sillä paluu Suomeen edellyttää joko voimassa olevaa viisumia tai oleskelulupaa. Maahanmuuttovirasto antaa vireilläolotodistuksen pysyvän oleskeluluvan hakemisesta, mutta rajavalvonta ei välttämättä päästä palaamaan takaisin

Suomeen. Näin pitkät käsittelyajat tosiasiallisesti estävät kansainvälistä tieteentekijää tekemästä työtään.

7.4 Epäasiallinen kohtelu, syrjintä ja rasismi

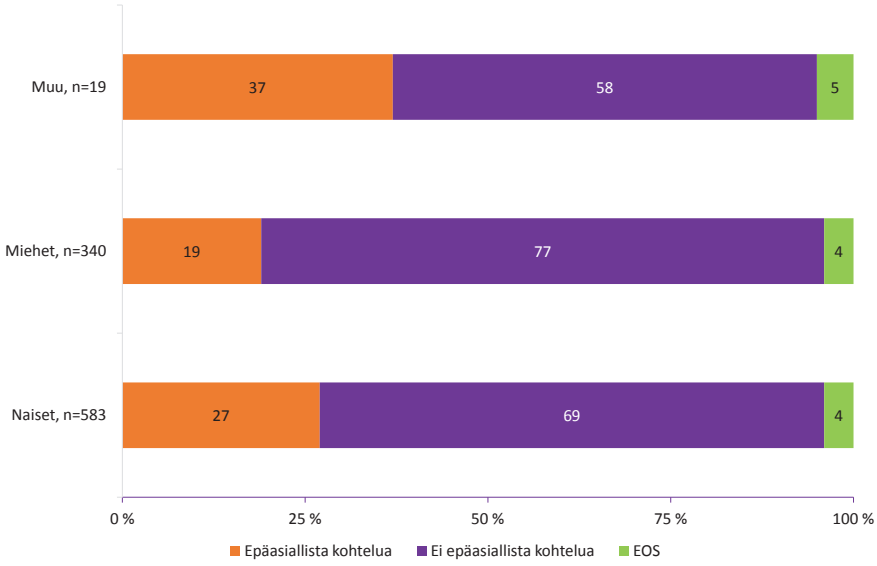
Epäasiallista kohtelua, syrjintää ja rasismia selvitettiin palkkatyössä, palkkatyössä ja apurahalla samanaikaisesti olevilta sekä apurahalla toimivilta. Arviot pyydettiin kohdistamaan nykyiseen työyhteisöön. Nykyisessä työyhteisössä erilaista henkilön ominaisuuksiin (sukupuoli, ikä, etninen tausta jne.) liittyvää epäasiallista kohtelua tai syrjintää oli havainnut joka neljäs (25 %). Joka kuudes (16 %) oli havainnut myös rasismia omassa työyhteisössään. Viimeisen vuodenkin aikana henkilön ominaisuuteen perustuvaa epäasiallista kohtelua oli havainnut joka kahdeksas (13 %) ja rasismia joka kymmenes (10 %) vastaajista. Kaikki ei siis ole hyvin suomalaisessa tiedemaailmassa. Ammattiryhmien kesken ei ollut eroja epäasiallisen kohtelun havaitsemisessa.

TAULUKKO 33. Epäasiallisen kohtelun ja rasismin havaitseminen työyhteisössä

	EDELLISEN VUODEN AIKANA	AIEMMIN	NYKYISESSÄ TYÖYHTEISÖSSÄ OLOAIKANA
Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuva	13 %	20 %	25 %
Rasismi	10 %	13 %	16 %

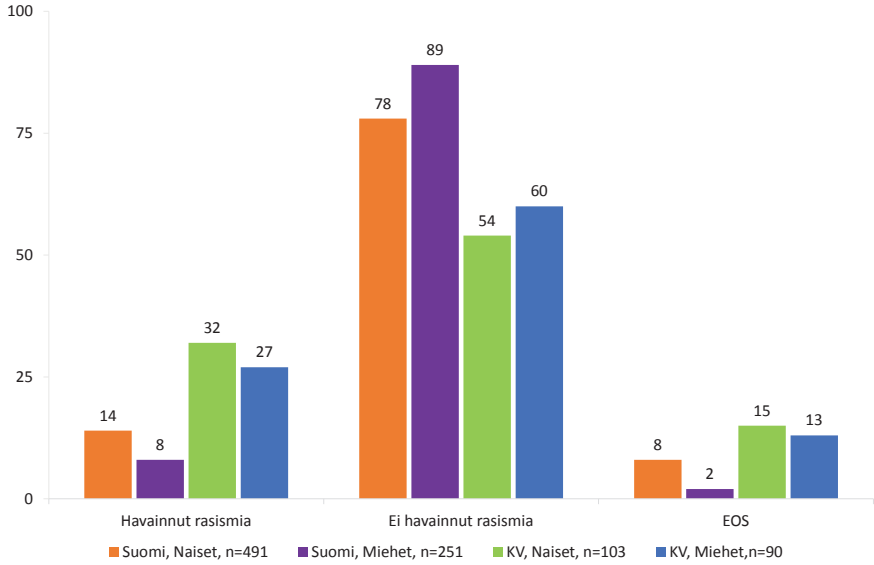
Seuraavassa kuviossa esitetään sukupuolten väliset erot henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvan syrjinnän tai muun epäasiallisen kohtelun havaitsemisessa nykyisessä työyhteisössä olon aikana. Naiset ovat havainneet miehiä useammin sukupuoleen perustuvaa epäasiallista kohtelua omassa työyhteisössään kuin miehet ja muun sukupuoliset vielä naisiakin useammin.

Vuonna 2022 useampi kuin joka kolmas nainen (35 %) ja useampi kuin joka neljäs mies (27 %) oli havainnut erilaiseen henkilöperustaiseen syyhyn liittyvää syrjintää tai epäasiallista kohtelua omalla työpaikallaan. Osuudet ovat merkittävästi laskeneet viimeisimmässä jäsenkyselyssä. Nyt naisista 27 % ja miehistä 19 % oli havainnut työyhteisössään epäasiallista kohtelua.



KUVIO 74. Henkilön ominaisuuksiin perustuvan syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun havaitseminen nykyisessä työpaikassa sukupuolittain

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan rasismin havaitsemista nykyisessä työyhteisössä maantieteellinen alkuperä ja sukupuoli huomioiden. Kuten kuviosta huomataan kansainvälistaustaiset tieteentekijät ovat suomalaistaustaisia useammin havainneet rasismia omassa työyhteisössään. Kansainvälistaustaiset naiset ovat selvästi miehiä useammin havainneet rasismia omassa työyhteisössään. Työnantajien tai ammattiryhmien välillä ei ollut eroja rasismin havaitsemisessa nykyisessä työyhteisössä.



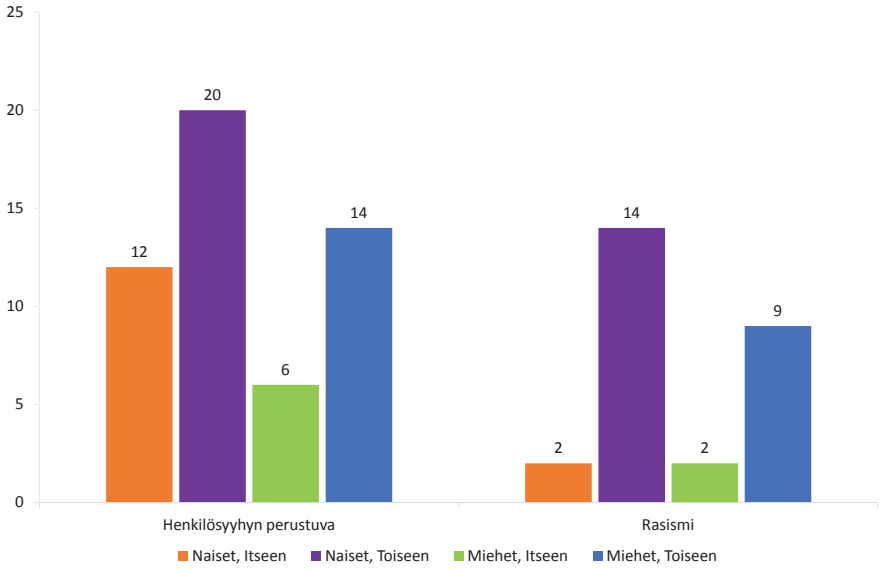
KUVIO 75. Rasismin havaitseminen nykyisessä työyhteisössä maantieteellinen tausta ja sukupuoli huomioiden, %

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan sitä, ketkä ovat joutuneet epäasiallisen kohtelun tai rasismin kohteeksi. Suurin osa havainnoista on tehty toista työntekijää koskien omassa työyhteisössä. Kyselyn vastausvaihtoehdoissa oli mukana vaihtoehto sekä minuun että toiseen henkilöön, tämä vaihtoehto on yhdistetty seuraavassa taulukossa sekä itseen että toiseen henkilöön kohdistuviin osuuksiin.

TAULUKKO 34. Epäasiallisen kohtelun ja rasismin kohdistuminen työyhteisössä

	ITSEEN	TOISEEN HENKILÖÖN
Henkilön ominaisuuteen perustuva	10 %	18 %
Rasismi	2 %	12 %

Seuraavassa kuviossa esitetään sukupuolittain eriyttäen epäasiallisen kohtelun ja rasismin havaitseminen sekä sen kohdistuminen. Naiset ovat selvästi miehiä useammin olleet sekä sukupuoleen että muuhun henkilön ominaisuuteen perustuvan epäasiallisen toiminnan kohteena samoin kuin havainneet tällaista epäasiallista kohtelua, vaikka se ei olisikaan kohdistunut heihin itseensä.

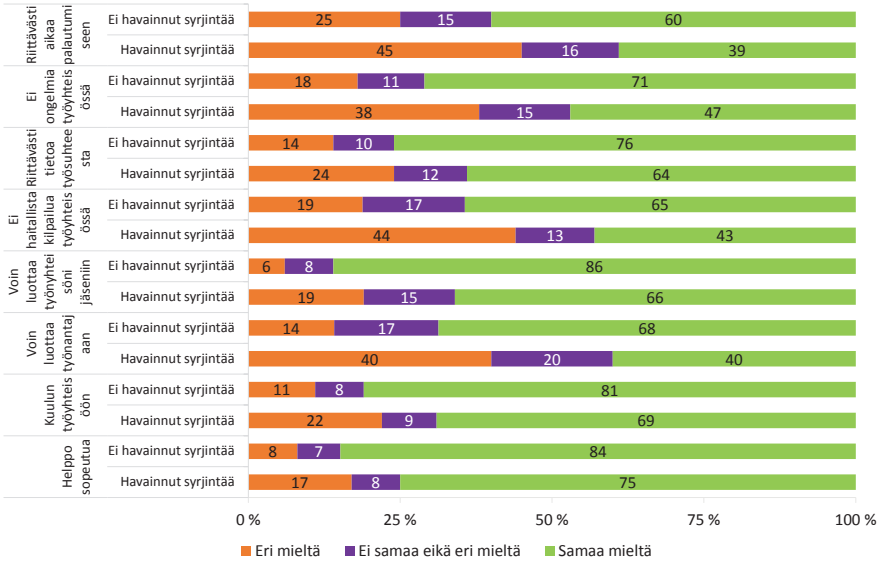


KUVIO 76. Epäasiallisen toiminnan ja rasismin havaitseminen ja toiminnan kohdistuminen sukupuolen mukaan, %

Epäasiallisen kohtelun havaitsemisella omassa nykyisessä työyhteisössä on yhteys siihen, millaiselta työyhteisö vaikuttaa. Seuraavassa kuviossa tarkastellaan työyhteisöväittämiä epäasiallisen kohtelun havaitsemisen kautta. Kun työyhteisössä havaitaan epäasiallista käyttäytymistä vaikuttaa se laajemminkin siihen, millaiselta työyhteisö siihen kuuluvalle ja myös työyhteisön ulkopuoliselle näyttäytyy.

Epäasiallisen kohtelun havaitseminen pienentää luottamusta työnantajaan ja muihin työntekijöihin, vähentää työyhteisöön kuulumisen tunnetta ja vaikeuttaa sopeutumista työyhteisöön. Suurin ero havaitaan kuitenkin siinä, koetaanko työyhteisössä olevan haitallista kilpailua. Henkilökohtaiseen ominaisuuteen perustuvan syyn takia epäasiallista kohtelua havainneista ainoastaan 43 % oli samaa mieltä haitallisen kilpailun esiintymättömyydestä, kun epäasiallista kohtelua havaitsemattomista 65 % oli samaa mieltä väitteen kanssa.

Epäasiallisen kohtelun havaitseminen kuormittaa työntekijöitä, mikä näkyy siinä, että epäasiallista kohtelua havainneista lähes puolet (45 %) ilmoittaa ettei heillä ole ollut riittävästi aikaa palautumiseen, kun havaitsemattomista joka neljäs (25 %) koki samoin.



KUVIO 77. Työyhteisöväittämät nykyisessä työyhteisössä havaitun syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun mukaan

Kun tarkastellaan rasismin havaitsemista, ovat huomiot hyvin samankaltaisia. Jokseenkin tai täysin samaa mieltä väitteiden kanssa olleet esitetään seuraavassa rasismia havainneiden ja sitten rasismia havaitsemattomien osalta: riittävästi tietoa työsuhteen ehdoista (77 ja 53 %), helppo sopeutua työyhteisöön (68 ja 86 %), ei ongelmia työyhteisössä (42 ja 69 %), riittävästi aikaa palautumiseen (42 ja 66 %), työyhteisöön kuuluminen (61 ja 82 %), luottaminen työnantajaan (42 ja 66 %), työyhteisön jäseniin luottaminen (61 ja 86 %) ja ei haitallista kilpailua työyhteisössä (45 ja 63 %).

Kaikki ei siis ole hyvin tieteentekijöiden työyhteisöissä ja työnantajien olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin taatakseen kaikille turvallisen työympäristön.

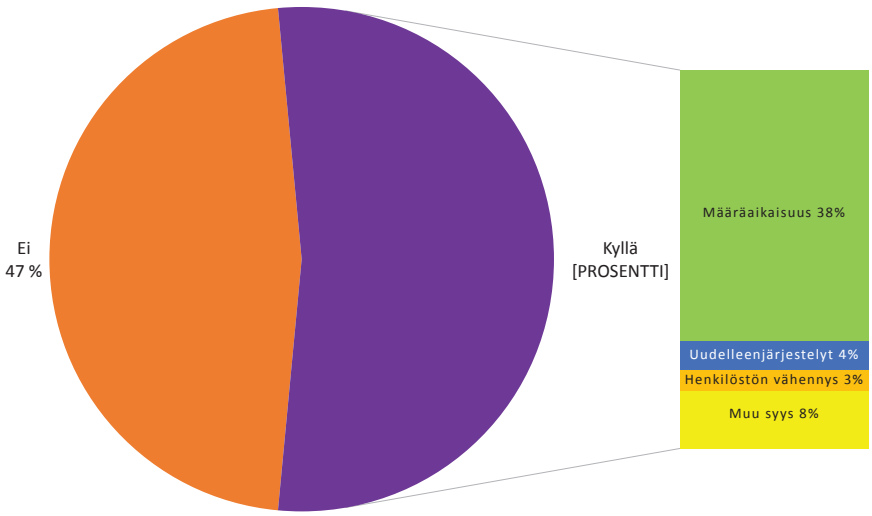
7.5 Työsuhteen uhkatekijät

Projekti, jota johdan, saa rahoituksen vuosittain ja tuntuu olevan aina enemmän tai vähemmän vaakalaudalla.

Yliopistoni on aiemminkin vähentänyt väkeä tiukassa taloustilanteessa ja se on jättänyt pelon työpaikan puolesta ellei tuottavuus ole odotettua - olkoon realistinen pelko tai ei.

Because I am a foreigner.

Yli puolet vastaajista (53 %) kokee työpaikkansa olevan uhattuna, kuten seuraavasta kuviosta huomataan. Määräaikaisuus on selvästi yleisin työsuhdetta uhkaava tekijä. Sukupuolten välillä ei ollut eroja työpaikan uhkakokemuksissa. Pysyvässä palvelussuhteessa olevistakin joka neljäs (25 %) koki työpaikkansa olevan uhattuna. Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevistä puolestaan ainoastaan joka seitsemäs (14 %) ei kokenut uhkaa omaan työsuhteeseensa liittyen. Työyksiköiden uudelleenjärjestelyt olivat suurin syy pysyvässä palvelussuhteessa olevien uhkakokemuksiin (7 %). Sukupuolten, tutkintotason tai maantieteellisen alkuperän välillä ei ollut eroja työpaikan uhkakokemusten suhteen.



KUVIO 78. Epävarmuus työsuhteesta sekä työsuhteen uhkatekijät, n=872

Avovastauksissa tuotiin esiin etenkin yliopiston rahoituksia ja pelkoja siitä, että valtio leikkaisi tulevaisuudessa koulutuksesta ja tutkimuksesta.

Velkajarru, mahdollisten tulevien budjettileikkausten seuraukset.

Poliittinen tilanne yleisesti on vaikeasti ennakoitava.

Valtion rahat ovat vähissä ja uudet yt-neuvottelut ehkä taas edessä.

Yliopistoissa 54 %, tutkimuslaitoksissa 49 %, ammattikorkeakouluissa 49 %, julkisella sektorilla 47 % ja muissa työpaikoissa 50 % koki oman työpaikkansa olevan uhattuna. Kaikilla sektoreilla määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentely on tärkein tekijä uhkakokemukselle. Kuitenkin myös vakinaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä merkittävä osa kokee oman työpaikkansa olevan uhattuna. Yliopistoissa 20 %, tutkimuslaitoksissa peräti 41 %, ammattikorkeakouluissa 35 %, julkisella sektorilla 30 % ja muilla työpaikoilla 47 % koki oman työpaikkansa olleen uhattuna vakinaisuudesta huolimatta.

Samassa työpaikassa työskentelyajalla on selvä yhteys työpaikan uhkakokemuksiin. Mitä pidempään samalla työnantajalla oli työskennelty, sitä vähemmän oman työpaikan koettiin olevan uhattuna: korkeintaan 1 v: 28 %, 2–5 v: 32 %; 6–9 v: 49 %; 10–15 v: 60 % ja 16 v tai enemmän 75 % ei kokenut oman työpaikkansa olevan uhattuna. Toisaalta kun vastaajalla oli vakinainen työsuhde ei samalla työnantajalla työskentelyn kestolla ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä uhkakokemuksiin (Korkeintaan 1 v samalla työantajalla työskennelleistä vakinaisista 64 % ei pitänyt työpaikkaansa uhattuna ja yli 16 vuotta samalla työskennelleistä vakinaisista 78 % koki samoin, muut vuodet asettuivat näiden välille).

7.6 Uranvaihdot ja uranvaihtosuunnitelmat

Kyselyssä tiedusteltiin, millaisia työuramuutoksia vastaajat olivat kahden edellisen vuoden aikana harkinneet, sekä olivatko he tänä aikana toteuttaneet jonkun muutoksen. Puolet (50 %) kaikista vastaajista oli pohtinut toiselle työnantajasektorille siirtymistä, puolet (50 %) harkinnut saman sektorin sisällä tapahtuvaa työpaikan vaihtoa, lähes puolet (48 %) siirtymistä täysin toisenlaisiin tehtäviin, ja joka neljännes (25 %) siirtymistä yliopistosektorille. Joka kahdeksas vastaaja (12 %) oli pohtinut jotakin muuta siirtymää. Kaikkiin

vastaajiin suhteutettuna 3,2 % oli pohtinut eläkkeelle jäämistä, 2,4 % opiskelua, joka oli joko jatko-opiskelua tai kokonaan uudelle alalle kouluttautumista, 1,6 % vastaajista oli pohtinut yrittäjyyttä ja 1 % vastaajista oli pohtinut ulkomaille muuttoa.

Sukupuolten välillä ei ollut eroja kahden edellisen vuoden urapohdintoihin liittyen. Kansainvälinen tausta näyttäytyy sen sijaan merkityksellisenä. Siinä missä lähes puolet suomalaistaustaisista (47 %) oli harkinnut toiselle työnantajasektorille siirtymistä, siinä kv. taustaisista 61 % oli pohtinut samaa. Samansuuntainen, joskin vielä suurempi, ero on myös saman työnantajasektorin sisällä työpaikan vaihtoa koskien (45 ja 67 %).

Dosenteista 51 %, tohtoreista 55 % ja maistereistakin 44 % oli harkinnut työpaikan vaihtoa saman työnantajasektorin sisällä. Seuraavassa taulukossa esitetään uranvaihtoharkintojen suunnat eri työnantajasektoreittain. Näennäisen epälooginen vaihtoehto, jossa yliopistossa vastaushetkellä työskentelevät ovat harkinneet siirtymistä yliopistosektorille, eivätkä saman sektorin sisällä siirtymistä, selittyy sillä, että henkilöt ovat kahden edellisen vuoden aikana tulleet yliopistoon työskentelemään joltain muulta työnantajasektorilta.

TAULUKKO 35. Uranvaihtoharkinnat kahden edellisen vuoden aikana työnantajittain, %

TYÖNANTAJASEKTORI	POIS OMALTA SEKTORILTA	YLIOPISTO-SEKTORILLE	SAMAN SEKTORIN SISÄLLÄ	TOISIIN TEHTÄVIIN
Yliopisto, n=685	48	16	53	45
Tutkimuslaitos, n=45	31	31	30	25
AMK, n=44	52	41	35	44
Julkinensektori, n=37	54	19	41	29
Muut, n=36	58	41	51	33

Se, että puolet vastaajista oli pohtinut siirtymistä pois omalta työnantajasektoriltaan, kertoo karulla tavalla työyhteisöjen houkuttelevuudesta. Yliopistoissa työskentelevien osalta se, että yli puolet vastaajista oli pohtinut yliopiston vaihtamista kertoo akateemisten urien ongelmista ja siitä, että eteenpäin menemisen katsotaan edellyttävän lähtöä pois omasta työpaikasta.

Kun tarkastelu kiinnitetään niihin vastaajiin, jotka ovat olleet saman työnantajan palveluksessa vähintään kaksi edellistä vuotta, voidaan selvittää, onko joitakin yleisiä tekijöitä, jotka ovat saaneet harkitsemaan oman työuran vaihtamista. Viikoittaisen työajan lisääntyminen lisää saman työnantajasektorin sisällä työpaikan vaihtoon liittyvää pohdintaa. Korkeintaan 37 tuntia tekevistä 39 %, 37–42 tuntia työskentelevistä 47 %, 42–48 tuntia tekevistä 55 % ja yli 48 tuntia työskentelevistä 57 % on kahden edellisen vuoden aikana pohtinut työnantajan vaihtoa kuitenkin siten, että pysyisi samalla työnantajasektorilla. Muiden urapohdintojen suhteen työajan lisääntymisellä ei ollut yhteyttä.

Paljon tai erittäin paljon stressiä kokeneet ovat selvästi muita ryhmiä useammin pohtineet kokonaan toisiin tehtäviin siirtymistä (54 %), toiselle työnantajasektorille siirtymistä (55 %) ja toiselle työnantajalle saman sektorin sisällä siirtymistä (61 %). Työuupumuksen oireita jonkin verran tai paljon kokeneista 55 % oli pohtinut täysin toisiin tehtäviin siirtymistä, 56 % toiselle työnantajasektorille siirtymistä ja 61 % saman sektorin sisällä työpaikan vaihtamista. Sitä, että kyse siirtymäpohdinnoissa näyttää olevan kyse siitä, että nykyisessä työpaikassa ja sen toiminnoissa on ongelmia, kertoo myös se, että mitä useammin vastaaja oli omassa työpaikassaan työskennellessään havainnut henkilöön liittyvien syihin perustuvaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua, sitä useammin pohdittiin sekä toiselle työnantajasektorille siirtymistä (55 ja 40 %), saman sektorin sisällä työpaikan vaihtoa (58 ja 42 %) ja täysin toisiin tehtäviin siirtymistä (53 ja 36 %).

Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 59 % ja vakinaisessa palvelussuhteessa olevista 36 % oli pohtinut siirtymistä kokonaan toiselle työnantajasektorille. Sukupuolella tai koulutustasolla ei ollut vaikutusta pois omalta työnantajasektorilta siirtymispohdintoihin. Kansainvälistaustaiset tieteentekijät olivat selvästi suomalaistaustaisia useammin pohtineet toiselle työnantajasektorille siirtymistä (59 ja 42 %).

Dosenteista 52 %, tohtoreista samoin 52 % ja maistereistakin 41 % oli harkinnut työpaikan vaihtoa saman työnantajasektorin sisällä. Määräaikaisista 57 % ja vakinaisista neljä kymmenestä (41 %) oli harkinnut siirtymistä toisen työnantajan palvelukseen samalla työnantajasektorilla. Suomalaistaustaisista 44 % ja kansainvälistaustaisista 63 % oli pohtinut siirtymistä toiselle työnantajalle saman sektorin sisällä

Kokonaan toisiin tehtäviin siirtymistä oli harkinnut 41 % vastaajista. Työnantajasektoreiden, sukupuolten tai koulutustasojen välillä ei ollut eroja

toisiin tehtäviin siirtymisen harkitsemisessa. Palvelussuhteen laatu näyttäytyy merkitykselliseltä myös tässä pohdinnassa. Määräaikaisista hieman yli puolet (53 %) ja vakinaisista joka kolmas (34 %) oli harkinnut siirtymistä täysin toisiin tehtäviin.

Tieteentekijät olivat kuitenkin myös konkreettisesti vaihtaneet työuraansa kahden edellisen vuoden aikana. Vuoden 2026 jäsenkyselyssä joka kuudes tieteentekijä (16 %) oli tehnyt omaa uraansa koskevan siirron edellisen kahden vuoden aikana. Uranvaihtajat (n=179 henkilöä) olivat useimmiten vaihtaneet saman työnantajasektorin sisällä toisen työnantajan palvelukseen (48 %). Joka kolmas (33 %) oli vaihtanut yliopistosektorille, lähes joka kolmas (30 %) oli siirtynyt kokonaan toisiin tehtäviin, ja useampi kuin joka neljäs (28 %) oli siirtynyt toiselle työnantajasektorille. Kun urasiirtymiä tarkastellaan nykyisestä ammattiryhmästä käsin, huomataan tutkijoiden eroavan selvästi muista ammattiryhmistä, sillä lähes joka neljäs (23 %) vastaushetkellä tutkijana toimiva oli tehnyt jonkun urasiirron kahden edellisen vuoden aikana. Urasiirron toteuttaneista tutkijoista (71 henkilöä) yli puolet (54 %) oli vaihtanut työnantajaa saman työnantajasektorin sisällä, lähes joka viides (19 %) puolestaan oli tullut tutkijantehtäviin täysin muista tehtävistä.

Yliopistosektorilta pois hakeutumisen pohdinnat

Yliopistoista piti tulla Suomen parhaita työpaikkoja vuoteen 2030 mennessä. Koska suurin osa tieteentekijöistä työskentelee yliopistoissa, päätettiin urasiirtymäpohdintoja tarkastella tarkemmin yliopistoissa työskentelevien osalta. Yli puolet (53 %) yliopistoissa työskentelevistähän oli, taulukossa 35 esitetyllä tavalla, edellisen kahden vuoden aikana miettinyt siirtymistä toiseen yliopistoon, lähes puolet (48 %) siirtymistä pois yliopistosektorilta ja 45 % siirtymistä täysin toisenlaisiin tehtäviin. Kun selvitetään mitkä taustatekijät ovat yhteyksissä urasiirtymäpohdintoihin, on yliopistojen kannalta huojentavaa, että sukupuoli ei näyttäydy kaikkia vastaajia tarkasteltuna merkitykselliseltä tekijältä. Selvästi suurempi osa tohtoreista oli pohtinut toiseen yliopistoon hakeutumista kuin maisterit (59 ja 46 %). Ammattiryhmittäin tutkijat ovat muita useammin pohtineet yliopistosektorilta pois siirtymistä (56 %, asiantuntijat 43 % ja opettajat 42 %).

Yliopistojen kansainvälistymiskiiman kannalta on huolestuttavaa, että kansainvälistaustaiset tieteentekijät ovat selvästi suomalaistaustaisia useammin

pohtineet niin yliopiston vaihtamista (66 ja 49 %), yliopistosektorilta poishakeutumista (62 ja 43 %) kuin kokonaan toisiin tehtäviin siirtymistä (55 ja 42 %). Kovinkaan suurena yllätyksenä ei tulle tieto siitä, että työsuhteen määräaikaisuus vaikuttaa merkittävästi uranvaihtopohdintoihin: toiseen yliopiston hakeutumisessa (63 ja 43 %), kokonaan yliopistosektorilta poishakeutumisessa (61 ja 34 %) sekä täysin toisin tehtäviin siirtymisessä (56 ja 35 %).

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan uravaihtopohdintoja suhteessa samassa yliopistossa työskentelyaikaan. Ongelmallisimmalta tilanne näyttäisi olevan heidän kohdallaan, jotka ovat olleet 6–9 vuotta samassa yliopistossa. Tämä liittynee uravaiheeseen.

TAULUKKO 36. Uranvaihtoharkinnat samassa yliopistossa työskentelyaika huomioiden, %

TYÖVUODET SAMASSA YLIOPISTOSSA	TOISEEN YLIOPISTOON	POIS YLIOPISTO-SEKTORILTA	TÄYSIN TOISIIN TEHTÄVIIN
Korkeintaan 1 v, n=100	66	62	55
2–5 v, n=218	57	51	49
6–9 v, n=101	70	60	54
10–15 v, n=79	53	43	44
16 v tai enemmän, n=156	28	28	29

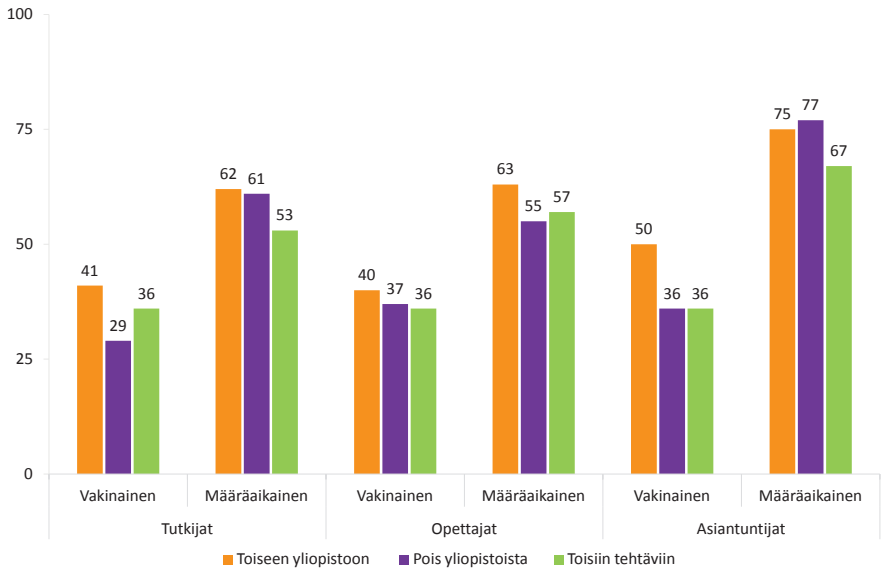
On kiinnostavaa, että kun samassa työpaikassa työskentelyvuosiin liittyvään tarkasteluun otetaan mukaan työsuhteen määräaikaisuus, työsuhteen määräaikaisuus menettää merkityksensä toiseen yliopistoon siirtymistä koskevissa pohdinnoissa. Esimerkiksi 6–9 vuotta samassa yliopistossa työskennelleistä vakinaisista 71 % ja määräaikaisista 70 % oli miettinyt toiseen yliopistoon hakeutumista. Sen sijaan kokonaan yliopistosektorilta poissiirtymistä koskeviin harkintoihin määräaikaisuudella on suuri merkitys. Korkeintaan 1 vuoden ajan samassa yliopistossa työskennelleistä määräaikaisista 63 %, 2–5 vuotta työskennelleistä 57 %, 6–9 vuotta työskennelleistä 69 %, 10–15 vuotta työskennelleistä 67 % oli kahden edellisen vuoden aikana harkinnut siirtymistä toiselle työnantajasektorille.

Ammattiryhmittäisessä tarkastelussa tutkijat erottuvat muista yliopistolaisista. Tutkijoista 56 % oli harkinnut siirtymistä pois yliopistosektorilta, 51 % siirtymistä kokonaan pois tutkimustehtävistä ja 59 % toiseen yliopistoon

siirtymistä. Mikäli samassa yliopistossa on toimittu väitöskirjatutkijana, silloin 6-9 vuotta talossa olleilla on käynnissä tai takanaan tutkijatohtorikausi. Kun seuraavan tutkijaportaan vakansseja on vähän, rahoitushakujen myöntöprosentit ovat pienet ja käytännössä yliopistoista puuttuvat uramallit tenure trackia lukuun ottamatta, näyttäytyy kenties siltä, että ainoa keino edetä uralla on vaihtaa yliopistoa, joka kenties tunnistaisi kertyneen asiantuntemuksen paremmin kuin oma yliopisto.

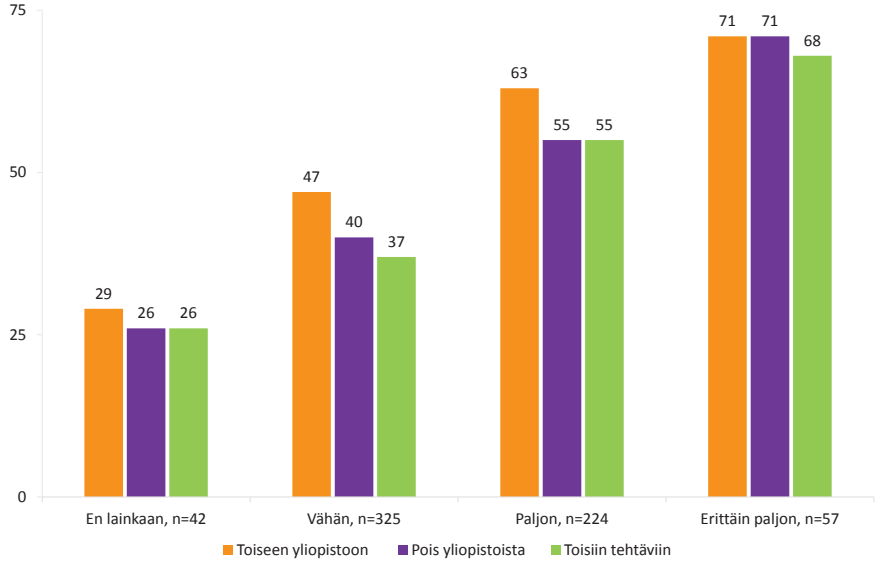
Opettajista toiselle työnantajasektorille siirtymistä oli harkinnut 42 %, opetustehtävistä pois siirtymistä 42 % ja toiseen yliopistoon siirtymistä 46 %. Asiantuntijatehtävissä toimivista useampi kuin neljä kymmenestä (43 %) oli harkinnut siirtymistä pois yliopistolta, 42 % täysin toisiin tehtäviin siirtymistä, mutta yli puolet (54 %) toiseen yliopistoon vaihtamista.

Kaikissa ammattiryhmissä palvelussuhteen laji vaikuttaa yliopistolaisilla merkittävästi käytyihin omaan uraan liittyviin pohdintoihin. Sukupuolten välillä ei ole eroja, kun määräaikaisuus otetaan huomioon. Suurena yllätyksenä ei voine pitää sitä, että määräaikaisessa työsuhteessa toimivat ovat selvästi vakinaisia useammin pohtineet erilaisia uravaihtoehtoja. Se, että asiantuntijatehtävissä toimiville määräaikaisuudella on suurempi vaikutus urapohdintoihin kuin tutkijoille ja opettajille viestinee siitä, että asiantuntijatehtävissä toimivilla urakehitysmahdollisuudet omassa yliopistossa ovat hyvin rajalliset.



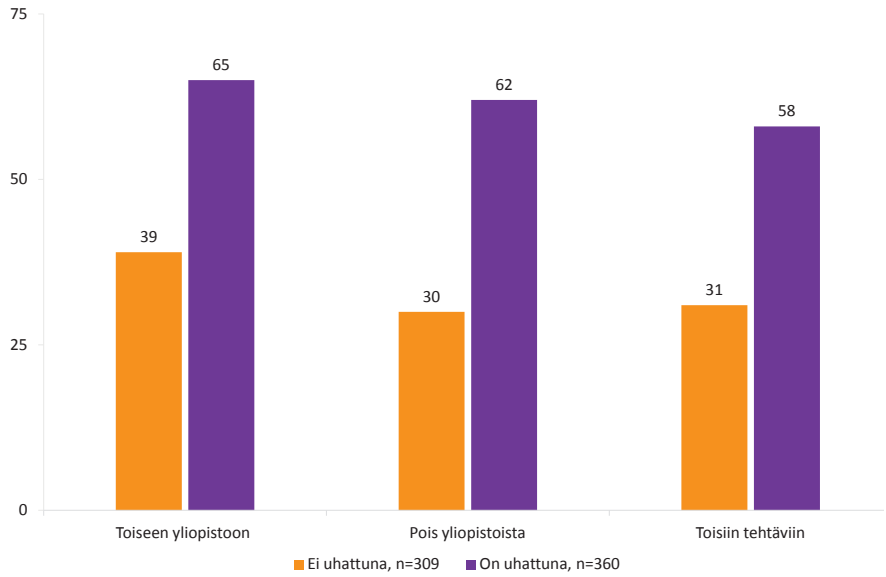
KUVIO 79. Yliopistolaisten urapohdinnat ammattiryhmittäin palvelussuhteen laji huomioiden, %

Työhyvinvoinnilla on merkityksensä urapohdintoihin. Tämä nähdään vastaajien arvioidessa omaa työkykyään työkykypisteiden muodossa. Uranmuuttamista harkinneiden työkykypisteet ovat selvästi ja tilastollisesti merkitsevällä tavalla matalammat kuin niillä, jotka eivät ole harkinneet muutoksia: toiseen yliopistoon siirtymisen osalta (7,4 ja 7,9), pois yliopistolta siirtymisen osalta (7,2 ja 8) ja tehtävien vaihtamisen osalta (7,2 ja 7,9). Samankaltainen havainto tehdään, kun pohdintoja tarkastellaan suhteutettuna yleisen stressin tuntemuksiin (kuvio 80).



KUVIO 80. Yleisen stressin tuntemukset ja urapohdinnat yliopistolaisilla, %

Mikäli yliopistolaiset kokivat oman työpaikkansa olevan uhattuna, he olivat selvästi useammin pohtineet urasiirtoja edellisen kahden vuoden aikana.



KUVIO 81. Urapohdinnat yliopistolaisilla työpaikka uhattuna kokemusten mukaan, %

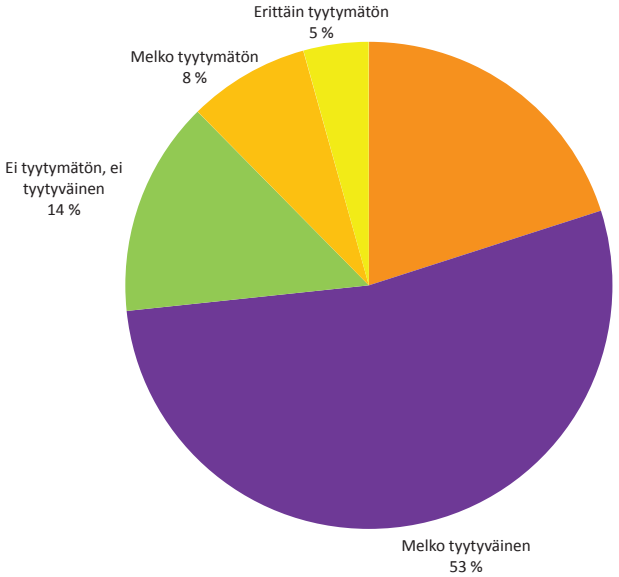
Huollettavien lasten olemassaolo lisää pohdintaa yliopistolta pois hakeutumisesta myös vakinaisessa työsuhteessa työskentelevillä. Kun vakinaisessa työsuhteessa työskentelevillä oli huollettavia lapsia, he olivat lapsettomia useammin pohtineet siirtymistä toiselle työnantajasektorille (49 ja 27 %), toiseen yliopistoon siirtymistä (57 ja 35 %) sekä kokonaan toisiin tehtäviin siirtymistä (45 ja 29 %). Tämä osoittaa työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä olevan ongelmia suomalaisissa yliopistoissa. Tutkijoiden uudessa eurooppalaisessa peruskirjassa velvoitetaan työnantajia luomaan työoloja, joissa voidaan yhdistää yksityiselämä, perhe, hoitovastuut, terveys, turvallisuus ja yleinen hyvinvointi. Tässä yliopistoissa on siten vielä paljon petrattavaa.

7.7 Tyytyväisyys työyhteisöön

Probably I'm alone in the world, but I'm very satisfied with ALL my conditions. Well being, community, leaderships, future aspects, salary.

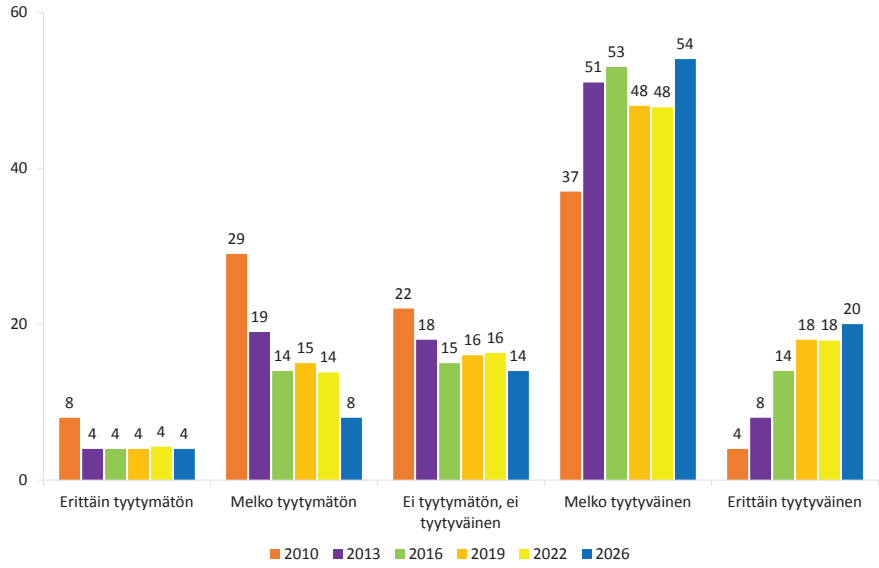
Kyselyssä asiaa kysyttiin myös apurahatutkijoilta, sillä heidän katsotaan kuuluvan akateemiseen työyhteisöön, vaikka vastaushetkellä heillä ei välttämättä olisikaan palkkasuhdetta Kyselyssä selvitettiin vastaajan tyytyväisyyttä omaan työyhteisöönsä. Kuviosta 82 huomataan, että lähes kolme neljästä (73 %) on joko melko tai erittäin tyytyväinen työyhteisöönsä. Tyytyväisyys työyhteisöön on merkittävästi noussut, sillä vuoden 2022 kyselyssä tyytyväisiä oli kaksi kolmesta (66 %).

Työnantajasektorilla, sukupuolella, koulutustasolla, ammattiryhmällä tai edes palvelussuhteen lajilla ei ollut merkitystä tyytyväisyyden kokemuksiin. Kansainvälistaustaisista tieteentekijöistä joka viides (20 %) oli melko tai erittäin tyytymätön työpaikkaansa, kun suomalaistaustaisista yhtä tyytymättömiä oli joka kymmenes (10 %). Selvästi tyytymättömimpiä omaan työyhteisöönsä ovat kansainvälistaustaiset naiset. Suomalaistaustaisista miehistä joka kahdestoista (8 %), suomalaistaustaisista naisista joka yhdeksäs (11 %), kv. taustaisista miehistä joka kuudes (16 %), ja kv.taustaisista naisista lähes joka neljäs (24 %) oli melko tai erittäin tyytymätön omaan työyhteisöönsä.



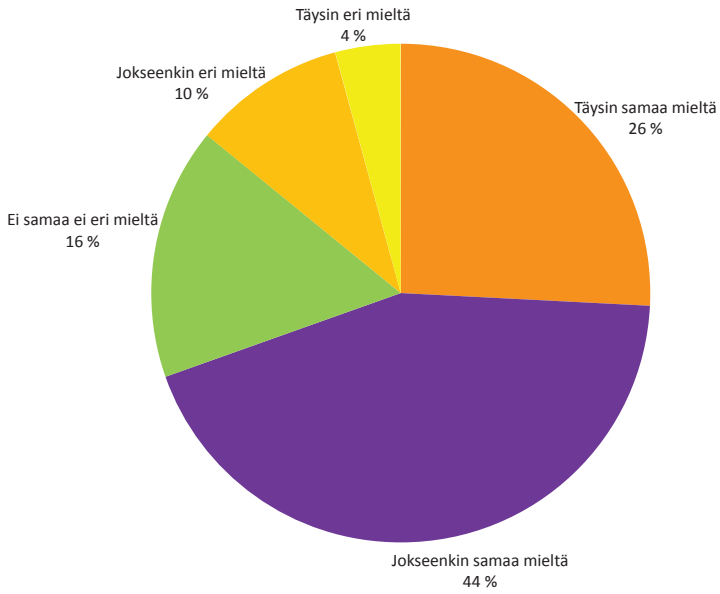
KUVIO 82. Tyytyväisyys omaan työyhteisöön, n=993

Seuraavassa kuviossa esitetään tyytyväisyys yliopistoon työyhteisönä siten, että tarkastelussa ovat mukana ainoastaan ne, jotka ovat eri jäsenkyselyjen vastaushetkellä olleet töissä yliopistosektorilla. Tyytyväisyys yliopistoon näyttää lisääntyvän. Lähes kolme yliopistolaista neljästä (74 %) oli melko tai erittäin tyytyväinen yliopistoon työyhteisönä. Tyytyväisyydessä omaan yliopistoon työpaikkana ei ollut eroja, sukupuolen, ammattiryhmän, palvelussuhteen lajin tai ylimmän suoritetun tutkinnon mukaan. Ainoastaan kansainvälinen tausta näyttäytyy merkitykselliseltä, yliopistoissa työskentelevistä kv. taustaisista joka viides (20 %) ja suomalaistaustaisista joka kymmenes (10 %) oli melko tai erittäin tyytymätön työpaikkaansa.



KUVIO 83. Tyytyväisyys yliopistoon työyhteisönä 2010–2026, %

Tyytyväisyyttä työyhteisöön voidaan lähestyä myös tarkastelemalla suosittelisivatko vastaajat nykyistä työyhteisöään muille (kuvio 84).



KUVIO 84. Suosittelisi omaa työyhteisöään muille

Joka seitsemäs (14 %) vastaaja ei suosittelisi omaa työyhteisöään muille, mutta seitsemän vastaajaa kymmenestä (70 %) voisi niin tehdä. Tilastollisesti merkitseviä eroja ei ollut sukupuolen, ammattiryhmän, työnantajasektorin, koulutustason tai ikäryhmän mukaan. Maantieteellisen alkuperän suhteen nähdään kuitenkin merkitseviä eroja. Joka kahdeksas (12 %) suomalaistaustainen, useampi kuin joka neljäs (28 %) EU/ETA-taustainen ja joka kuudes (16 %) muista maista alun perin olleista ei suosittelisi omaa työyhteisöään muille. Syytä eroihin ei kyselyn perusteella tiedetä.

Koska muut henkilöön liittyvät tekijät eivät olleet yhteydessä työyhteisön suosittelemiseen, on syytä tarkastella, löytyykö mahdollinen selitys havaituille eroille työyhteisön toiminnasta. Kovinkaan suurena yllätyksenä ei voine pitää sitä, että 70 % niistä vastaajista, jotka olivat melko tai erittäin tyytymättömiä nykyiseen työpaikkaansa ei myöskään suosittelisi työyhteisöään muille. Mikäli vastaaja ei kokenut kuuluvansa työyhteisöönsä, hän ei sitä myöskään muille olisi suosittelemassa. Lähes puolet (48 %) heistä, jotka kokivat etteivät kuulu työyhteisöönsä, ei suosittelisi sitä muille, kun tuntiessaan kuuluvansa työyhteisöön vain joka kahdestoista (8 %) jättäisi suosittelematta työpaikkaansa. Useampi kuin joka viides (22 %) palkkaansa liian pienenä

pitävänä ei suosittelisi työyhteisöään muille. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvan syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun havaitseminen vaikuttaa samankaltaisesti. Useampi kuin joka neljäs (26 %) syrjintää havaitsevista ei suosittelisi työyhteisöään, kun syrjintää havaitsemattomista vain joka kymmenes (10 %) jättäisi suosittelematta. Havaittaessa rasismia työyhteisössä suhtautuminen suosittelemiseen oli vieläkin negatiivisempaa: 29 % jättäisi suosittelematta, kun rasismia havaitsemattomista joka kymmenes (10 %) toimisi samoin. Työyhteisön suosittelematta jättäminen näyttää liittyvän työtehtävissä olevien vaatimusten ja resurssien väliseen ristiriitaan. Suosittelemattomuus lisääntyy viikkotuntimäärän lisääntymisen myötä siten, että korkeintaan 37 tuntia viikossa työskentelevistä joka seitsemäs (14 %) ei suosittelisi työyhteisöään, mutta kun viikossa tehdään yli 48 tuntia, suosittelemattomien määrä nousee jo neljännekseen (26 %). Toki on muistettava, että 48 tuntia tekevistäkin suurin osa (58 %) suosittelisi työyhteisöään muille.

8

KANSAINVÄLISYYS

Olen ollut post doc kahdessa eri ulkomaassa.

Loss of Finnish residency permit and inability to return to Finland because citizenship acquisition is so challenging.

Kotiyksikköni Suomessa on alan huippua, joten miksi hakeutua muualle.

Kuten aiemmin jo todettiin 4 % suomalaistaustaisista tieteentekijöistä oli suorittanut korkeimman tutkintonsa jossain muussa maassa kuin Suomessa. Kansainvälistaustaisilla osuudet olivat vielä paljon suuremmat: EU/ETA-maista alun perin kotoisin olleista 59 % ja muista maista peräti 69 % oli suorittanut korkeimman tutkintonsa muussa kuin omassa syntymävaltiossaan. Tieteentekijät ovat siten hyvin liikkuvia jo tutkintoja suorittaessaan.

8.1 Ulkomailla työskentely

Perustutkinnon suorittamisen jälkeen toisessa kuin tutkinnon suoritusmaassa, on työskennellyt joko apurahan tai palkkatulon turvin kolmasosa jäsenistä (33 %). Vastaava osuus korkeimman suoritetun tutkinnon jälkeen on hieman pienempi 32 %. Kun tarkastellaan pelkästään suomalaistaustaisia vastaavat prosentit ovat 25 % perustutkinnon jälkeen ja 24 % korkeimman suoritetun tutkinnon jälkeen.

TAULUKKO 37. Työskentely muussa kuin tutkinnon suoritusmassa, %

ULKOMAILLA TYÖSKENTELY	PERUSTUTKINNON JÄLKEEN	KORKEIMMAN TUTKINNON JÄLKEEN
Pelkästään apurahalla	8	8
Pelkästään palkkatyössä	13	14
Sekä apurahalla että palkkatyössä	12	10
Ei ulkomaan työskentelyä	67	68

Tarkasteltaessa pelkästään korkeimman tutkinnon suorittamisen jälkeistä ulkomailla työskentelyä suomalaistaustaiset Suomessa korkeimman tutkintonsa suorittaneet tohtorit ovat selvästi maistereita useammin olleet ulkomailla. Tohtoreista 30 % ja maistereista 6 % oli työskennellyt korkeimman tutkintonsa suorittamisen jälkeen ulkomailla joko apurahan turvin tai palkkatyössä.

Tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta havaitaan myös se, kuinka tutkinnon suorittamisesta kulunut aika näkyy ulkomailla työskentelyssä. Ennen vuotta 2011 väitelleistä 41 %, vuosina 2012–2021 väitelleistä 43 % ja vuoden 2022 jälkeen väitelleistä 30 % oli ollut ulkomailla väittelemisen jälkeen joko palkkatyössä tai apurahalla.

8.2 Kansainvälinen liikkuvuus ja yhteistyö

Kansainvälisyys on arkipäivää nykypäivän tieteentekijöille. Useampi kuin kolme neljästä (77 %) ilmoitti tehneensä kansainvälistä yhteistyötä tai osallistuneensa kansainväliseen liikkuvuuteen kolmen edellisen vuoden aikana. Osuus on merkittävästi noussut vuoden 2022 kyselyyn verrattuna, jolloin 59 % ilmoitti tehneensä kansainvälistä yhteistyötä kolmen edellisen vuoden aikana. Toisaalta vuoden 2019 jäsenkyselyssä kansainvälistä yhteistyötä oli tehnyt 70 %, jonka yli nyt siis mentiin.

Sukupuolten välillä ei ollut eroja kansainväliseen yhteistyöhön osallistumisessa. Kansainvälistaustaiset tieteentekijät olivat suomalaistaustaisia useammin osallistuneet yhteistyöhön (85 ja 75 %). Tohtoreilla kansainvälistä yhteistyötä oli ollut 84 %:lla ja siten selvästi enemmän kuin maistereilla, joista heistäkin 68 %:lla oli ollut yhteistyötä kansainvälisten kumppanien kanssa. Sukupuolella tai maantieteellisellä alkuperällä ei ollut koulutustaso huomioiden tilastollista merkitystä yhteistyön yleisyyteen, joskin oli viitteitä siitä,

että kansainvälistaustaiset maisterit olivat tehneet kansainvälistä yhteistyötä enemmän kuin suomalaistaustaiset maisterit (79 ja 65 %). Kun tarkastellaan korkeimman tutkinnon suoritusmaata, huomataan muualla kuin Suomessa suoritetun tutkinnon lisäävän kansainvälistä yhteistyötä sekä tohtoreilla että maistereilla, joskin on huomattava, että myös Suomessa tutkintonsa suorittaneilla kansainvälistä yhteistyötä on todella paljon. Suomessa väitelleistä 82 % ja muissa maissa väitelleistä 92 % oli tehnyt kv. yhteistyötä edeltävien kolmen vuoden aikana. Maistereiden osalta vastaavat osuudet olivat 65 ja 85 %.

Seuraavassa taulukossa esitetään kansainväliseen yhteistyöhön osallistuneiden kansainvälisen yhteistyön ja liikkuvuuden lajit. Taulukko kertoo siten sen, miten kansainväliseen yhteistyöhön osallistuneiden kesken osallistuminen erilaisiin kansainvälisen yhteistyön ja liikkuvuuden muotoihin jakautuu, kun vastaajan maantieteellinen alkuperä otetaan huomioon.

TAULUKKO 38. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön lajit maantieteellisen taustan mukaan, % (* tilastollisesti merkitsevä ero)

LIIKKUVUUDEN LAJIT	KAIKKI	SUOMI	EU/ETA	MUUT
Spostikirjeenvaihto ulkomaille	96	96	98	93
Verkkokoukset ulkomaille	92	91	98	93
Kv. konferenssi tai tapaaminen alle 2 vko, Suomi	79	76	77	79
Kv. konferenssi tai tapaaminen alle 2 vko, Suomi, etäosallistuminen	21	20	28	25
Kv. konferenssi tai tapaaminen alle 2 vko, ulkomaa*	77	75	88	80
Kv. konferenssi tai tapaaminen alle 2 vko, ulkomaa, etäosallistuminen	28	27	28	32
Kv. julkaisuyhteistyö	70	69	78	70
Rahoitushakuyhteistyö	45	43	53	48
Opetusyhteistyö*	26	24	41	28
Henkilökuntavaihto *	17	14	32	25
Koulutusvienti*	7	6	12	10
Kenttätyö tai aineiston keruu *	23	19	37	32
2 vko – 3 kk vierailu ulkomaille *	25	20	40	42
Vähintään 3 kk vierailu ulkomaille*	6	5	7	12
Arvioitsijana kv. julkaisuissa	64	64	70	61
Tieteelliset arviointitehtävät*	43	40	58	52

Vaikka etäosallistuminen onkin nykyään mahdollista kansainvälisissä konferensseissa ja projektitapaamisissa, on paikan päällä olossa omat puolensa. Tämä näkyy siinä, että paikan päällä osallistumista on paljon enemmän kuin etäosallistumista. Paikan päällä ollessa muu vapaamuotoisempikin sosiaalinen kanssakäyminen on mahdollista, ja se mahdollistaa yhteistyön kehittymisen jatkossa paremmin, kuin pelkkä kasvoton etäosallistuminen.

Kansainvälistaustaiset tieteentekijät ovat suomalaistaustaisia useammin osallistuneet henkilökuntavaihtoon, opetusyhteistyöhön, kenttätyöhön tai aineiston keruuseen, koulutusvientiin, yli 2 viikkoa mutta alle 3 kuukautta kestäviin työvierailuihin ulkomailla samoin kuin yli 3 kk kestäviin vierailuihin ja tieteellisiin arviointitehtäviin.

Sukupuolten välillä oli pieniä eroja osallistumistyypeissä. Naisista kaksi kolmesta (67 %) ja miehistä kolme neljästä (76 %) oli osallistunut kansainväliseen julkaisuyhteistyöhön kolmen edellisen vuoden aikana. Miehet olivat hieman useammin osallistuneet 2 vko–3 kk kestävään vierailuun kuin naiset (30 ja 22 %). Myös pidempien vierailujen osalta ero oli samansuuntainen (9 ja 4 %).

Koulutustasotarkastelussa havaitaan tohtoreiden pystyneen osallistumaan maistereita useammin paikan päällä kansainvälisiin konferensseihin tai projektitapaamisiin (80 ja 71 %). Kansainvälistä julkaisuyhteistyötä tohtorit tekevät selvästi useammin kuin maisterit (81 ja 48 %) ja sama pätee myös kansainvälisten kumppaneiden kanssa tehtäviin rahoitushakuihin (55 ja 24 %) sekä opetusyhteistyöhön (30 ja 18 %). Myös ulkomailla tehtävään kenttätyöhön tai aineiston keruuseen tohtorit osallistuvat useammin (25 ja 17 %). Kovin suuri yllätys ei ole, että kv. julkaisujen arviointitehtäviin tohtorit osallistuvat maistereita useammin (82 ja 28 %), ja että myös tieteellisiä arviointitehtäviä tohtoreilla on useammin (57 ja 17 %).

Edellisen kolmen vuoden aikana oli osallistuttu kansainväliseen konferenssiin tai projektitapaamiseen Suomessa joko paikan päällä tai etänä keskimäärin 6,5 kertaa ja ulkomailla vastaaviin keskimäärin 6,4 kertaa. EU/ETA-maista alun perin kotoisin olevat tieteentekijät ovat osallistuneet selvästi useampiin lyhytkestoisiin konferensseihin tai projektitapaamisiin (Eu/ETA: 9,4; Suomi: 5,8; Muut: 7) ulkomailla.

Tohtorit osallistuvat maistereita useammin Suomessa järjestettäviin lyhytkestoisiin tapaamiseen joko paikan päällä tai etänä (7,3 ja 4,8). Samansuuntainen ero on myös ulkomailla järjestettävien lyhytkestoisten tapahtumien osalta, tohtorit ovat osallistuneet keskimäärin 6,9 ja maisterit 5,4 tapaamiseen edellisen kolmen vuoden aikana.

Edellisen kolmen vuoden aikaisen kansainvälisen liikkuvuuden selvittämiseksi seuraavassa tarkastellaan niitä vastaajia, jotka olivat vastaushetkellä töissä ja jotka olivat olleet vähintään kolme vuotta saman työnantajan palveluksessa. Näin voimme verrata työnantajasektoreita toisiinsa. Kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana oli tehnyt yliopistolaisista 80 % (63 % vuonna 2022 ja 76 % vuonna 2019), tutkimuslaitoksissa työskentelevistä 87 (50 % vuonna 2022 ja 97 % vuonna 2019), julkisen sektorin työntekijöistä 59 % (39 % vuonna 2022 ja 61 % vuonna 2019) ja muualla työskentelevistä 73 % (48 % vuonna 2022 ja 43 % vuonna 2019). Vuonna 2022 ammattikorkeakouluissa työskentelevistä tieteentekijöistä 50 % oli tehnyt kansainvälistä yhteistyötä, vuoden 2026 jäsenkyselyssä kv. yhteistyötä tekevien osuus oli noussut merkittävästi ollen 79 %.

8.3 Yliopistolaisten liikkuvuustyypit

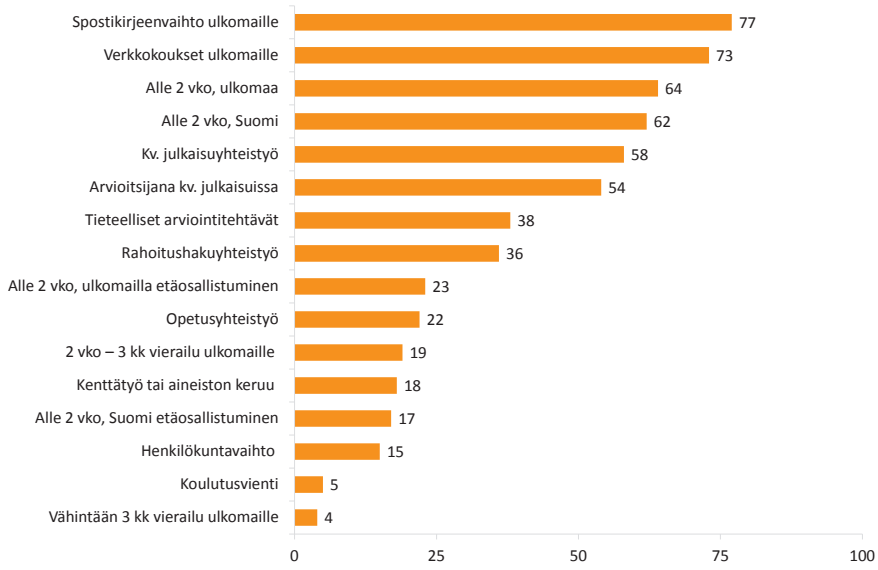
Yliopistoissa työssä olleista tieteentekijöistä neljä viidestä (80 %) ilmoitti osallistuneensa kansainväliseen yhteistyöhön kolmen edellisen vuoden aikana. Osuus on noussut vuodesta 2022, jolloin kansainvälistä yhteistyötä oli tehnyt 64 %.

Kansainväliseen yhteistyöhön osallistumisessa ei ollut sukupuolittaisia eroja. Eroja ei ollut myöskään tieteentekijän maantieteellisen alkuperän mukaan. Opettajista 85 %, tutkijoista 86 % ja asiantuntijoista 64 % oli osallistunut kansainväliseen yhteistyöhön kolmen edellisen vuoden aikana. Tohtoreista 88 % ja maistereista 68 % oli osallistunut kansainväliseen yhteistyöhön kolmen edellisen vuoden aikana jollakin tavalla.

Seuraavassa kuviossa esitetään kaikkiin yliopistolaisiin suhteutettuna eri kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön muotojen yleisyys. Sähköpostikirjeenvaihto sekä verkkokokoukset kansainvälisten kumppaneiden kanssa olivat yleisimmät kv. yhteistyön muodot. Kaksi kolmesta (64 %) yliopistoissa työskennelleistä tieteentekijöistä ilmoitti kolmen edellisen vuoden aikana osallistuneensa korkeintaan kaksi viikkoa kestävään kansainväliseen konferenssiin tai projektitapaamiseen ulkomailla joko paikan päällä tai etäosallistumalla. Lähes yhtä suuri osuus (62 %) oli osallistunut vastaaviin tapahtumiin Suomessa. Vuoden 2026 kyselyyn lisättiin uusia kansainvälisen yhteistyön muotoja. Selvästi yli puolet yliopistolaisista (58 %) tekee julkaisuyhteistyötä kansainvälisten kumppaneiden kanssa.

Yli puolet (54 %) toimii myös arvioitsijoina kansainvälisissä tiedejulkaisuissa. Muihin tieteellisiin arviointitehtäviin, kuten esimerkiksi vastaväitöksiin, rahoitushakemusten arviointiin jne. osallistuu useampi kuin joka kolmas (38 %) tieteentekijä. Myös rahoitushakujen osalta tehdään paljon yhteistyötä (36 %). Käsitys suomalaisissa yliopistoissa työskentelevästä tieteentekijästä impivaaralaisena sisäänpäin käpertyjänä on siten selvästi virheellinen.

Kansainvälisen julkaisuyhteistyön osalta havaitaan sukupuolittaisia eroja, miehistä 81 % ja naisista 69 % osallistuu tähän toimintaan. Dosenteista 91 %, tohtoreista 83 % ja maistereistakin yli puolet (53 %) julkaisee yhteistyössä kansainvälisten kumppaneiden kanssa. Kaksi dosenttia kolmesta (66 %), yli puolet tohtoreista (56 %) ja maistereista lähes joka neljäs (24 %) oli osallistunut kansainvälisiin rahoitushakuihin kumppaneiden kanssa. Sama tieteellisen pätevyyden tunnistaminen nähdään myös siinä ketkä osallistuvat arvioitsijoina kansainvälisiin julkaisuihin: dosenteista 98 %, tohtoreista 87 % ja maistereista 27 % arvioi muiden käsikirjoituksia. Tieteellisiin arviointitehtäviin oli osallistunut 83 % dosenteista, 63 % tohtoreista ja 16 % maistereista.



KUVIO 85. Yliopistolaisten kansainvälinen yhteistyö, %, (n=718)

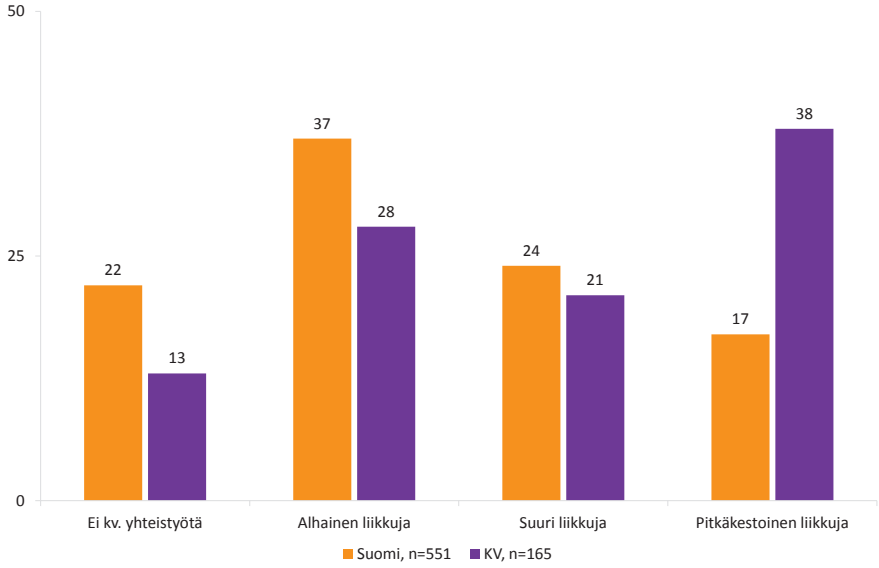
Liikkuvuutta selvitettiin tarkemmin yliopistoissa vastaushetkellä töissä olleiden osalta rakentamalla neliportainen luokittelu, joka kuvaa vastaajan tilannetta kolmen edellisen vuoden aikana jatkumolla liikkumaton–pitkäkestoisesti liikkuva. Ne, joilla ei ole ollut ollenkaan kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana muodostavat ensimmäisen luokan. Liikkuvuusluokittelussa kotimaassa ja ulkomailla tapahtuneet konferenssi- ja projektitapaamiset sekä paikan päällä että etänä toteutetut on laskettu yhteen ja käytetty luokittelijana tapahtumien määrää. Alhaiseksi kansainväliseksi liikkuvuudeksi määriteltiin ne vastaajat, joilla oli ollut korkeintaan kuusi kansainvälistä projektitapahtumaa tai konferenssia kolmen vuoden aikana. Jos tapahtumia oli vähintään 7 kertaa 3 vuoden aikana, oli kyseessä suuri liikkuvuus. Pitkäkestoista liikkuvuutta on puolestaan yli 2 viikkoa kestänyt liikkuvuus. Ylempi kategoria määrittää luokan. Kun 6 kertaa lyhyeen kansainväliseen yhteistyöhön osallistunut on ollut myös yli 2 viikkoa ulkomailla, määrittyy hän pitkäkestoiseen liikkuvuuteen.

Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna kansainvälistä yhteistyötä tekemättömien osuus on selvästi pienentynyt. Sen sijaan pitkäkestoisemmassa liikkuvuudessa nähdään selvä laskeva trendi. Vain hieman yli viidesosa (22 %) on edellisen kolmen vuoden aikana ollut yli 2 viikkoa vaihdossa. Samankaltaista tietoa fyysisen liikkuvuuden vähenemisestä saadaan esimerkiksi Vipusesta, kun tarkastellaan yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnan kansainvälistä liikkuvuutta vierailujen osalta. Kun vuonna 2019 Suomesta tehtiin Vipusen mukaan joko lyhyitä tai pitkiä vierailuja 3192, vierailujen määrä romahti: vuonna 2020: 717, vuonna 2021: 573 ja vuonna 2022: 1867. Kehitys on ollut vaatimatonta tämän jälkeenkin: vuonna 2023: 2122, vuonna 2024: 1915 ja vuonna 2025 yhteensä 2491 kappaletta. Kun kansainvälinen liikkuvuus suhteutetaan yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilötyövuosiin, huomataan vuonna 2019 yhtä henkilötyövuotta kohden tehdyn 0,2 lyhyttä tai pitkää vierailua. Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilötyövuodet ovat lisääntyneet vuosien 2019 ja 2025 välillä lähes 22 %, mutta kansainvälinen liikkuvuus on absoluuttisestikin ottaen vähentänyt yli 700 vierailun verran. Henkilötyövuosiin suhteutettuna suomalaisista yliopistoista tehtiin enää ainoastaan 0,1 vierailua yhtä henkilötyövuotta kohden.

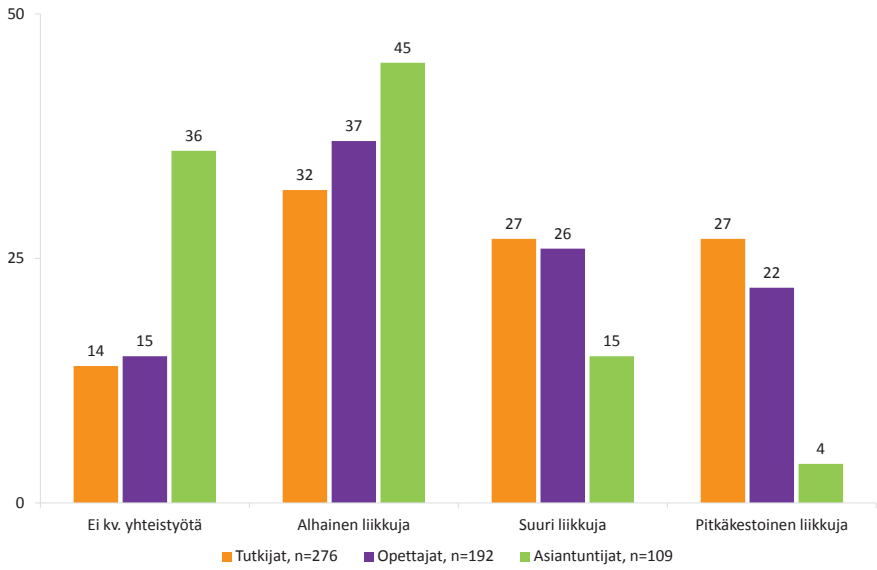
TAULUKKO 39. Yliopistolaisten kansainvälinen liikkuvuus 2016–2026, %

LIIKKUVUUSTYYPIT	2016	2019	2022	2026
Ei kansainvälistä yhteistyötä	18	24	37	20
Alhainen liikkuja	30	24	26	35
Suuri liikkuja	22	20	16	24
Pitkäkestoinen liikkuja	30	32	22	22

Tässä liikkuvuustarkastelussa ei ole tilastollisesti havaittavia ryhmäeroja sukupuolen mukaan. Tieteentekijän maantieteellisellä taustalla on selvä vaikutus liikkuvuusluokitteluun. Kansainvälistaustaisissa on selvästi vähemmän heitä, joilla ei ole ollut ollenkaan kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana ja selvästi enemmän heitä, jotka ovat liikkuneet yli 2 viikkoa.



KUVIO 86. Yliopistolaisten liikkuvuustyypit maantieteellisen taustan mukaan, %



KUVIO 87. Yliopistolaisten liikkuvuustyypit ammattiryhmittäin, %

Ammattiryhmien välillä on selkeitä eroja, joista selkein on se, että asiantuntijoista kolmasosalla (36 %) ei ole ollut kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana (kuvio 87).

Opettajien ja tutkijoiden välillä on eroja siten, että tutkijat ovat opettajia hieman useammin pitkäkestoisesti liikkuvia ja opettajat puolestaan käyvät useammissa kansainvälisissä konferensseissa. Ammattiryhmien sisällä ei sukupuolten välillä ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Tutkijoiden osalta maantieteellinen alkuperä sen sijaan on merkityksellinen. Kansainvälistaustaiset tutkijat olivat selvästi suomalaistaustaisia tutkijoita useammin pitkäkestoisesti liikkuvia (36 ja 21 %).

Koulutustaso näyttäytyy kaikissa ammattiryhmissä merkityksellisenä tekijänä kansainväliselle liikkuvuudelle. Tutkijoiden osalta huomataan, että maisterin tutkinnon suorittaneista useampi kuin joka viides (22 %) ei ollut kolmen edellisen vuoden aikana osallistunut yhteenkään kansainväliseen konferenssiin tai projektitapaamiseen tai liikkuneen pitempikestoisesti ulkomaille, kun tohtoreista joka kuudestoista (6 %) oli liikkumaton.

Palvelussuhteen lajilla on suuri merkitys liikkumattomuudelle. Määräaikaisissa työsuhteissa liikkumattomia oli 13 %, kun vakinaisista kansainvälistä yhteistyötä tekemättömiä oli 27 %. Määräaikaiset eroavat myös pitkäkestoiseen liikkumiseen

osallistumisessa vakinaisista (28 ja 15 %). Havaittu ero palvelussuhteen lajin merkityksestä liikkuvuuteen selittyy kuitenkin ammattiryhmillä, sillä ammattiryhmien sisällä ei eroja liikkuvuuden suhteen havaita määräaikaisilla ja vakinaisilla.

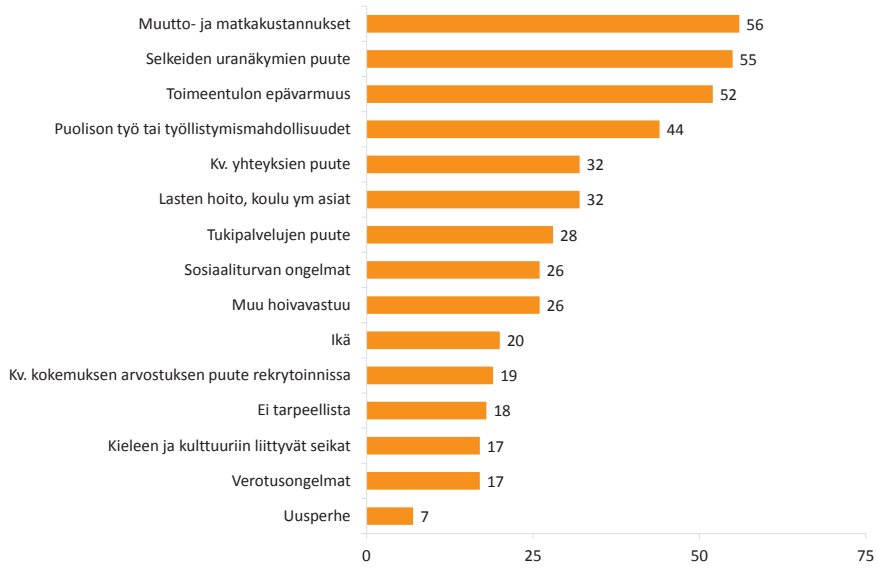
8.4 Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät

Yhteydenotto ja yhteisen tutkimuksen suunnitteleminen puuttuvat vielä, kun muilta tehtäviltä ei ole jäänyt aikaa.

It is difficult to come back to Finland after international mobility, as the funding opportunities and overall employment opportunities are extremely limited at the moment. I have unfortunately met quite a few Finns who have had no or very limited mobility in their career and have good chances to get employed, while internationals with lots of mobility struggle and eventually need to leave Finland, even if they would want to stay.

Kansainvälistä liikkuvuutta on siis paljon. Kyselyssä selvittiin myös kansainvälisen liikkuvuuden esteitä tieteentekijöiden osalta. Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät eroavat merkittävästi toisistaan niiden yleisyyden suhteen, kuten seuraavasta kuviosta voidaan havaita. Tieteentekijät eivät kuitenkaan jätä kansainvälistymättä sen vuoksi, että sitä ei koettaisi tarpeelliseksi. Selvästi alle viidennes (18 %) vastaaja ilmoitti tämän syyksi.

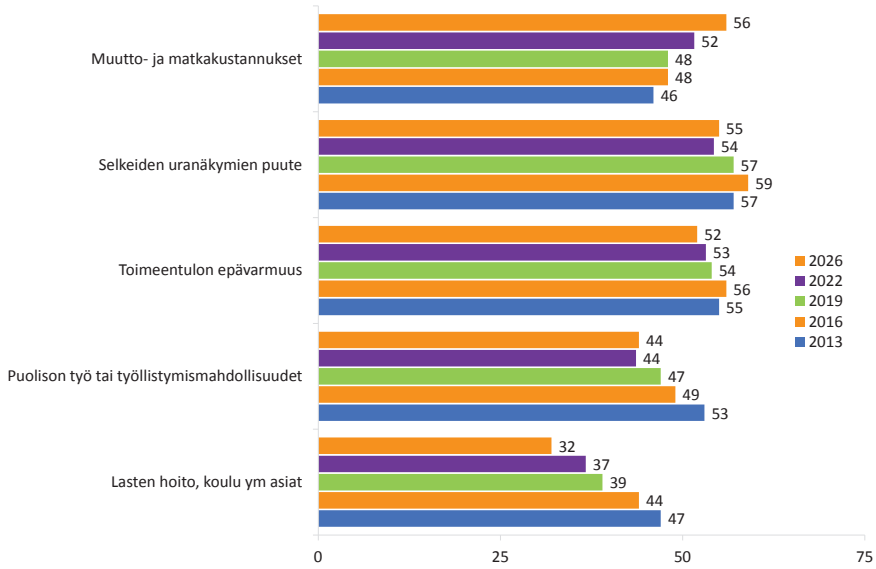
Kuten edellisessäkin kyselyssä yli puolet ilmoittivat muutto- ja matkakustannukset, selkeiden uranäkymien puutteen sekä toimeentulon epävarmuuteen liittyvät tekijät omaa kansainvälistä liikkumattomuutta estävinä tekijöinä. Edellisessä kyselyssä järjestys oli hieman toinen, mutta sielläkin samat kolme tekijää nousivat tärkeimmiksi. Muun hoivavastuun merkitys omaa kansainvälistä liikkuvuutta estävänä tekijänä on asia, joka saattaa väestön ikääntyessä nousta tulevaisuudessa entistä merkittävämpään rooliin. Asia näyttäytyy jäsenkyselyn valossa merkitykselliseltä etenkin 50–59-vuotiaille naisille. Heidän osaltaan muu hoivavastuu oli omaa kansainvälistä liikkuvuutta estävänä tekijänä useammalle kuin joka kolmannelle (34 %) vuonna 2019, useammalle kuin neljälle kymmenestä (41 %) vuonna 2022 ja vuonna 2026 osuus oli edelleen kasvanut ollen nyt 44 %. Samanikäiset miehet ilmoittavat muun hoivavastuun selvästi naisia harvemmin omaa liikkuvuutta estäväksi tekijäksi, toki heistäkin 16–24 % ilmaisi tämän olevan estämässä omaa liikkuvuutta.



KUVIO 88. Omaa kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät, % (n=1080)

Seuraavassa kuviossa esitetään kansainvälisen liikkuvuuden suurimmat esteet viidessä viimeisessä jäsenkyselyssä. Hyvin samankaltaisia kansainvälistymisen esteet ovat jäsenkyselystä toiseen. Konkreettiset keinot liikkuvuuden lisäämiseen ovat siten jääneet puuttumaan.

Selkeä käsitys siitä mikä kansainvälisen liikkuvuuden merkitys omalle uralle olisi puuttuu. Kilpailu tiedemaailman positioista on kiristynyt ja epävarmuus siitä, onko kansainvälinen liikkuvuus hyödyksi omalle uralle vai ei, herättää kysymyksiä. Epävarma tulevaisuus yhdistettynä toimeentuloon liittyviin pohdintoihin sekä ennakointi muutto- ja matkakustannusten aiheuttamasta taloudellisesta rasituksesta ovat tekemässä liikkumisesta vaikeampaa. Perheellinen tieteentekijä ei olisi myöskään yksinään liikkumassa, jolloin kysymykset puolison työstä Suomessa tai työllisyysmahdollisuuksista kohdemaassa lisäävät liikkuvuuden mielekkyyteen liittyviä pohdintoja. Kuten aiemmin on todettu, Vipusen tilastoista huomataan yliopistoissa työskentelevien kansainvälisten vierailujen vähentyneen dramaattisesti. Mikäli fyysistä liikkuvuutta halutaan lisätä, on työnantajien mietittävä keinoja, joilla liikkumista pohtivaa tieteentekijää tuetaan, jotta kansainvälinen liikkuminen ei aiheuta tälle turhaa taloudellista painolastia, tai pelkoa uraan liittyvistä vaikeuksista tulevaisuudessa.



KUVIO 89. Kansainvälisen liikkuvuuden suurimmat esteet 2013–2026, %

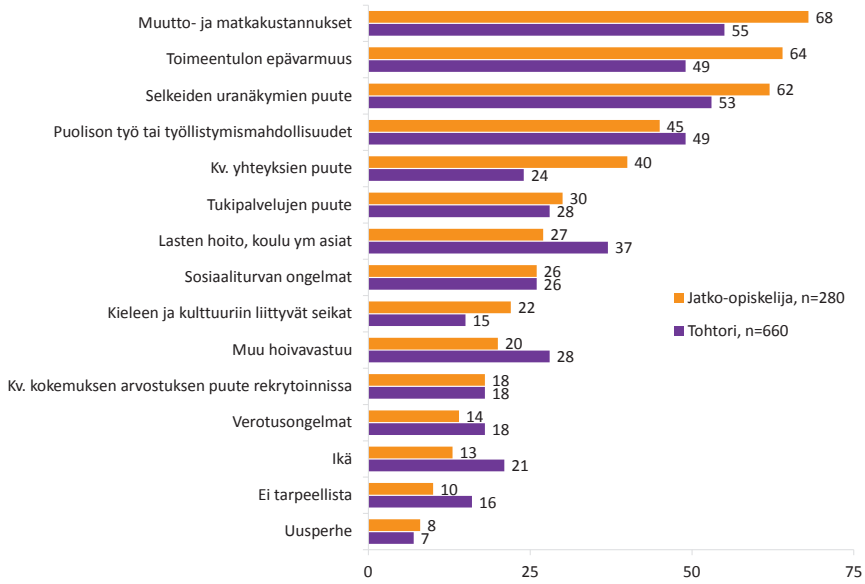
Sukupuolten välillä oli tosiasiallisesti merkitseviä eroja seuraavien tekijöiden suhteen: naisille muutto- ja matkakustannukset olivat esteinä miehiä useammin (58 % ja 48 %), tukipalvelujen puutteen kokivat naiset useammin esteeksi kuin miehet (31 % ja 22 %), miehille puolestaan puolison työ tai työllistymismahdollisuudet olivat naisia useammin esteenä (52 % ja 41 %).

Seuraavassa taulukossa esitetään ikäluokittain kolme useimmiten koettua kansainvälisen liikkuvuuden estettä sekä myös ne asiat, jotka kussakin ikäluokassa yli puolet oli kokenut omaa liikkumistaan estävänä tekijänä.

TAULUKKO 40. Kansainvälisen liikkuvuuden esteet ikäluokittain

ALLE 30	30–39	40–49	50–59	60 TAI YLI
Muutto-kustannukset 67 %	Muutto-kustannukset 68 %	Muutto-kustannukset 57 %	Uranäkymät 56 %	Ikä 47 %
Toimeentulo 54 %	Toimeentulo 63 %	Uranäkymät 55 %	Muutto-kustannukset 49 %	Uranäkymät 36 %
Uranäkymät 53 %	Uranäkymät 62 %	Puolison työllistyminen 53 %	Toimeentulo 48 %	Muutto-kustannukset 35 %
	Puolison työllistyminen 55 %	Toimeentulo 53 %		
		Lasten asiat 51 %		

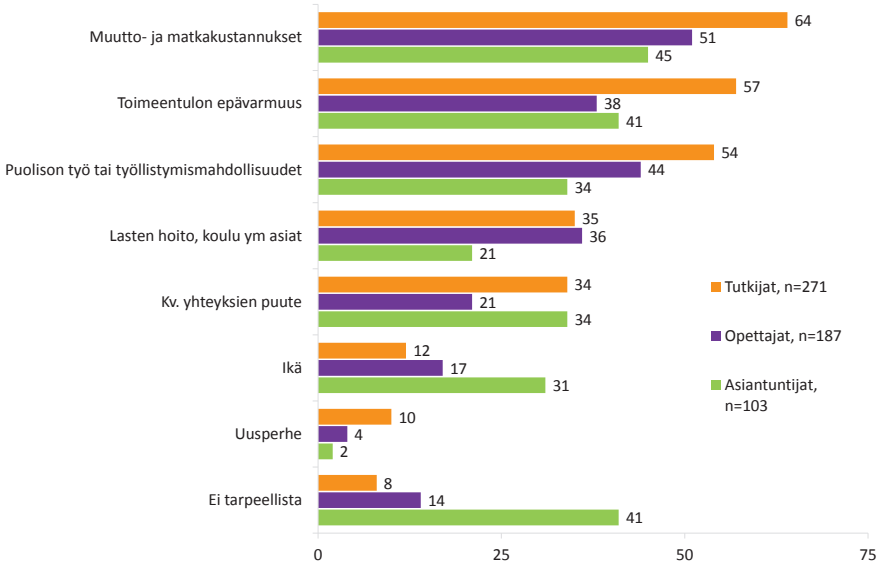
Selkeiden uranäkymien puute on kaikissa ikäluokissa esiin tuleva tekijä kuten edellisessäkin jäsenkyselyssä. Edellisten kyselyiden tapaan myös toimeentuloon liittyvät ongelmat saavat epäilemään kansainvälisen liikkuvuuden järkevyyttä. Kuviossa 90 verrataan jatko-opintoja parhaillaan suorittavien sekä tohtoroituneiden näkemyksiä heidän omaa kansainvälistä liikkuvuuttaan estävistä tekijöistä. Erot ovat selkeitä, vaikkakin esteiden tärkeysjärjestys on varsin samankaltainen.



KUVIO 90. Kansainvälisen liikkuvuuden esteet jatko-opiskelijoilla ja tohtoreilla, %

Yli puolet tohtoreista koki selkeiden uranäkymien puutteen ja muutto- ja matkakustannusten estävän omaa kansainvälistä liikkuvuuttaan, ja lähes puolet tohtoreista liitti kansainvälisen liikkuvuuden esteeksi myös toimeentulon epävarmuuden. Osuudet ovat vieläkin suuremmat jatko-opintoja suorittavilla. Suurin ero jatko-opintoja suorittavien ja tohtoreiden välillä on muutto- ja matkakustannuksissa, tohtoreistakin yli puolet (55 %) ja jatko-opintoja suorittavista peräti 68 % ilmoitti asian estävän omaa kansainvälistä liikkumista. Myös kansainvälisten yhteyksien puutteen merkityksessä erot ovat suuria tohtoreista lähes joka neljäs (24 %) ja jatko-opintoja suorittavista neljä kymmenestä (40 %) koki tämän estävän omaa kansainvälistymistä.

Sukupuolten välillä ei ollut eroja kansainvälisen liikkuvuuden esteissä jatko-opintoja suorittavilla eikä myöskään tohtoreilla. Seuraavaksi tarkastellaan yliopistoissa vastaushetkellä työskentelevien ammattiryhmien välisiä tilastollisesti merkitseviä eroja kansainvälisen liikkuvuuden esteissä.



KUVIO 91. Yliopistolaisten kansainvälisen liikkuvuuden esteet ammattiryhmittäin, %

Yliopistoissa työskenteleville tutkijoille kansainvälisestä liikkuvuudesta arvioidut kustannukset, toimeentulon epävarmuus, ja puolison työ tai työllistymismahdollisuudet olivat tekijöitä, jotka yli puolet tutkijoista ilmoitti omaa liikkuvuutta estäviksi tekijöiksi. Asiantuntijoissa oli selvästi enemmän heitä, jotka eivät katsoneet kansainvälistä liikkuvuutta tarpeelliseksi 41 %, heistä

selvästi suurempi osa ilmoitti myös iän estävän omaa kansainvälistä liikkuvuutta muihin yliopistolaisiin ammattiryhmiin verrattuna.

Perheellinen tieteentekijä ei myöskään ole yksin pohtiessaan fyysistä kansainvälistä liikkumista.

Ajankohta kun on vielä alaikäisiä perheessä.

Tutkijoiden kansainvälistymisedellytys (tutkijavaihto toiseen maahan) väittelyn jälkeen suosii perheettömiä ja mahdollisesti perheellisiä miehiä.

Yliopistoissa työskentelevien osalta huollettavien lasten olemassaolo selvästi estää omaa kansainvälistä liikkuvuutta. Peräti 83 % niistä työntekijöistä, joilla oli kotona asuvia huollettavia lapsia ilmoitti lasten hoito-, koulu- ym. asioiden estävän omaa kansainvälistä liikkuvuutta. Sukupuolten välillä ei ollut tässä suhteessa eroja.

Vaikka halua olisikin lähteä ulkomaille, saattaa työyhteisössä olla konkreettisia esteitä joko esimiehen taholta

Ohjaajan puuttuva puolto
Työnantajan vaatimukset hoitaa nykyisiä tehtäviä

yliopiston omien sääntöjen tai käytäntöjen vuoksi

Lack of clear support from home institution especially for junior staff.

Myös halu asettua pysyvästi asumaan Suomeen saattaa oleskelulupakäytäntöjen vuoksi estää kansainvälistä liikkuvuutta. Pidempiaikainen oleskelu ulkomailla katkaisee yhtäjaksoisen asumisajan, mikä estää pysyvän oleskeluluvan saamista.

Restrictions imposed by Migri on how much time can be spent outside Finland without affecting my residency status/citizenship application

Avovastauksissa tuotiin esiin myös omaa terveydentilaa, potentiaalisen kohdemaan poliittista tilannetta, ilmastonmuutosta sekä sitä, että kansainvälistymisen ei aina tarvitse tarkoittaa fyysistä liikkuvuutta ulkomaille.

Työni on jo hyvin kansainvälistä, ei voi enää kansainvälistyä enempää.

9

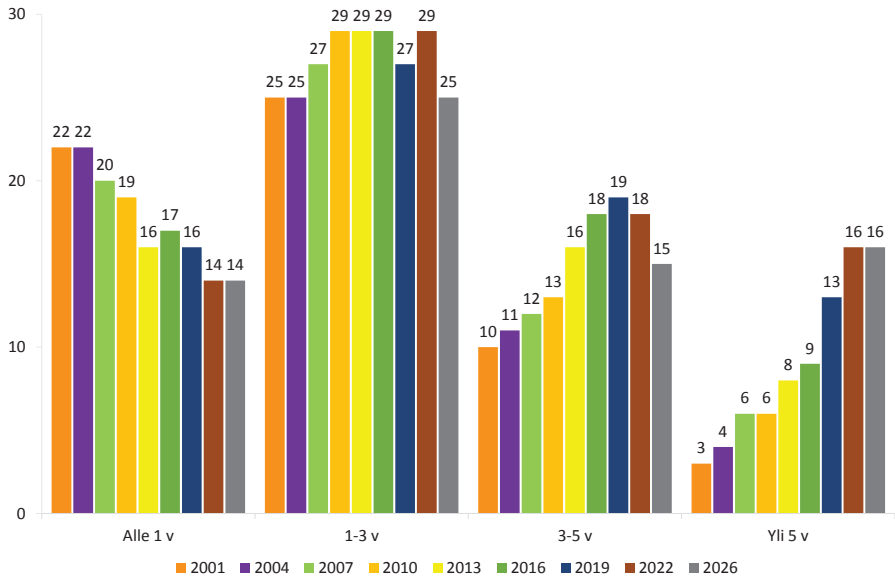
APURAHAT

Apurahatutkijalla työ on aina uhattuna.
Apurahalla oleminen on stressaavaa, koska ei tieda saako seuraavaa.

9.1 Apurahat työskentelyn rahoittajana

Apurahalla työskentely on leimaa antavaa tieteentekijöille. Lähes kolme vastaajaa neljästä (70 %) on toiminut apurahatutkijana. Kolmen vuoden takaiseen jäsenkyselyyn verrattuna apurahoilla työskentely on jonkin verran pienentynyt (1998: 48 %; 2001: 60 %; 2004: 62 %; 2007: 65 %; 2010: 69 %; 2013: 70 %; 2016 72 %; 2019: 75 %; 2022: 76 %). Tähän on todennäköisesti vaikuttanut se, että vuoden 2026 jäsenkyselyssä oli aiempiin verrattuna hieman vähemmän tohtoreita.

Tyypillisimmin apurahojen turvin on työskennelty vähintään yksi, mutta alle kolme vuotta (25 %). Kuviossa ei esitetä apurahalla työskentelemättömien osuutta, minkä vuoksi kuvion tiedot eivät summaudu sataan. Sukupuolen tai maantieteellisen alkuperän mukaan ei ollut eroja apurahatutkijana työskentelyn keston suhteen.



KUVIO 92. Apurahakausien yhteenlaskettu kesto 2001–2026, %

Työuran aikaisessa apurahalla työskentelyssä on selvät erot koulutustasoittain. Tohtoreista ainoastaan yksi seitsemästä (15 %) ei ollut työskennellyt lainkaan apurahalla. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla vastaava osuus oli yli puolet (52 %). Tohtoreista 44 % oli työskennellyt apurahatutkijana vähintään kolme vuotta kun maistereista joka yhdeksäs (11 %) oli toiminut apurahoilla yhtä pitkään. Sukupuolten välillä ei ollut eroja.

Pitkään apurahalla (yli 3 vuotta) toimineiden osuus on esitelty taulukossa 43. Dosenteista ja tohtoreista useampi kuin neljä kymmenestä on toiminut pitkään apurahalla. Pitkään apuhalla tutkimustyötään rahoittaneiden osuuden kasvu osoittaa apurahojen merkityksen suomalaiselle tieteelle lisääntyvän kaiken aikaa. Samalla tämä kertoo muun tutkimusrahoituksen riittämättömyydestä ja sitä, kuinka säätiöt ja rahastot paikkaavat omilla toimillaan tätä puutetta.

TAULUKKO 41. Yli 3 vuotta apurahalla työskennelleet koulutustasoittain, %

KOULUTUSTASO	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2022	2026
Dosentti	29	25	28	35	36	43	45	45
Tohtori	27	28	27	33	36	43	44	44
Lisensiaatti	18	16	17	29	27	36	40	25
Maisteri	7	8	10	12	11	14	14	11
KAIKKI	16	17	19	24	26	32	34	31

Pitkään apurahalla työskentely vaihtelee merkitsevästi ammattiryhmittäin. Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiryhmien sisällä. Opettajista lähes joka kolmas (31 %) ja tutkijoista joka neljäs (25 %) oli ollut apurahalla yli 3 vuotta. Asiantuntijoistakin lähes joka neljäs (24 %) oli toiminut apurahalla yhtä kauan.

Tämä viittaa siihen, että nykyisin asiantuntijoina työskentelevät ovat aiemmalla urallaan toimineet tutkimustehtävien parissa. Kun tutkimustehtävissä vakiintuneiden työsuhteiden saaminen on vaikeaa, on mahdollista, että vakaampia työskentelyolosuhteita on haettu asiantuntijatehtäviin hakeutumisella. Toki on muistettava, että ammattiryhmäjako on tehty nimikkeiden perusteella ja voi olla, että asiantuntijoiksi luokitellut toimivat tosiasiallisesti tutkimuksen parissa. Tähän viittaisi se, että asiantuntijoiksi luokitelluista 12 % ilmoitti tutkijat läheisimmäksi viiteryhmäkseen.

9.2 Apurahatutkijat helmikuussa 2026

Kuten aiemmin on todettu, joka kymmenes (10 %) työskenteli apurahalla ja tämän lisäksi palkkatyössä ja apurahalla samanaikaisesti oli 4 % vastaajista. Hieman alle puolet (45 %) vastaushetkellä apurahalla olevista ilmoitti suorittavansa jatko-opintoja (42 % päätoimisesti ja 3 % sivutoimisesti). Näin apurahatutkijat jakautuvat selvästi kahteen erilaiseen ryhmään – jatko-opintoja suorittaviin ja muihin. Apurahatutkijoiden välisiä eroja selvitetään näiden ryhmien kesken. Seuraavassa taulukossa on koottu yhteen keskeisiä tietoja apurahatutkijoista.

TAULUKKO 42. Perustietoja apurahatutkijoista

	JATKO-OPINTOJA SUORITTAVAT, N=74	MUUT APURAHALLA OLEVAT, N=90	KAIKKI VASTAAJAT, N=1149
Naisia	64 %	68 %	62 %
Koulutustaso			
Dosentin arvo	0 %	19 %	23 %
Tohtori	4 %	99 %	61 %
Maisteri	96 %	1 %	37 %
Koulutusala			
Humanistinen	38 %	43 %	29 %
Luonnontieteellinen	14 %	9 %	21 %
Yhteiskuntatieteellinen	19 %	23 %	20 %
Kasvatustieteellinen	7 %	4 %	7 %
Muut	22 %	20 %	25 %
Ikä			
Alle 30	18 %	4 %	9 %
30–39	60 %	32 %	25 %
40–49	19 %	47 %	31 %
50–59	4 %	17 %	21 %
60 ja yli	0 %	0 %	13 %
Keski-ikä	35,6	42,2	45,7
Apurahakausien kesto			
Ei lainkaan	0 %	0 %	30 %
Alle 1 v	15 %	12 %	14 %
1–3 v	56 %	19 %	25 %
3–5 v	19 %	16 %	15 %
5–10 v	8 %	35 %	13 %
Yli 10 v	0 %	16 %	3 %

Taulukosta ilmenevällä tavalla apurahatutkijaryhmät eroavat merkittävästi sekä toisistaan että kaikista vastaajista. Yli puolet muista kuin jatkotutkintoa suorittavista apurahatutkijoista on työskennellyt yli 5 vuotta apurahoilla ja joka kuudes (16 %) heistä yli kymmenen vuotta. Tämä osoittaa sitä, että apurahoista on muodostunut erittäin merkittävä tekijä joillekin tieteentekijöille. Taulukosta käy myös hyvin selvästi ilmi apurahojen merkitys humanisteille

sekä jatkotutkinnon aikana että väittelyn jälkeen. Säätiöiden ja rahastojen apurahat paikkaavat muiden rahoituslähteiden niukkuutta. Tätähän osoittaa osaltaan myös se, että Suomen akatemian toimikuntakohtaisessa tarkastelussa Kulttuurin ja yhteiskunnan tutkimuksen myöntöprosentti on vuodesta toiseen pienempi kuin muissa toimikunnissa.

Apurahansaajista 88 % oli hankkinut lakisääteisen eläkevakuutuksen Melasta. Osa myönnetyistä apurahoista oli kestoltaan niin lyhyitä, ettei velvollisuutta hankkia vakuutusta ole ollut. Apuraha on voitu saada myös muualta kuin Suomesta, jolloin vakuutusta ei voi edes hankkia, vaikka niin haluaisikin tehdä. Oman apurahakauden aikana 4 % oli saanut Mela-sairauspäivärahaa.

Kaikkien apurahansaajien osalta keskimääräinen apurahan kesto oli 23,7 kuukautta (Md 18 kk, KH 17,9 kk). Nuorten tutkijoiden jäsenkyselyssä vuodelta 2024 apurahan keskimääräinen kesto oli 18,6 kuukautta, eli siis selvästi lyhyempi. Kuten ylläolevasta taulukosta kuitenkin kävi ilmi, apurahansaajatyypeissä on suuria eroja, minkä vuoksi asiaa on tarkasteltava erilaiset ryhmät erottaen. Naisten ja miesten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien sisällä sen paremmin apurahan keston kuin sen suuruudenkaan suhteen. Seuraavassa taulukossa esitetään tiedot apurahojen kestosta sekä niiden suuruudesta niiden vastaajien osalta, jotka eivät samanaikaisesti toimineet palkkatyösuhteessa.

TAULUKKO 43. Apurahan kesto ja laskennallinen suuruus

	KESKI-ARVO	KESKI-HAJONTA	MEDIAANI	MINIMI	MAKSIMI
Kesto, kk					
Jatko-opiskeleva	18,7	16	12	2	78
Muu apurahatutkija	30,4	19,3	30	3	120
Suuruus, €/kk					
Jatko-opiskeleva	2358	401	2500	1200	2700
Muu apurahatutkija	3115	550	3200	800	3800

Tieteentekijöiden liiton nuorten tutkijoiden kyselyssä vuodelta 2024 apurahan suuruus oli keskimäärin 2354 €/kk ja mediaani 2300 €/kk. Liiton jäsenkyselyssä 2026 apuraha oli jatko-opiskelijoilla lähes yhtä suuri kuin nuorten

tutkijoiden kyselyssä. Jatko-opiskelevilla apurahatutkijoilla oli muita tuloja keskimäärin 79 € kuukaudessa, jolloin kokonaistulot ovat 2437 €/kk. Muilla apurahansaajilla muita tuloja on keskimäärin 165 € kuukaudessa, jolloin kokonaistulot ovat 3280 €/kk. Kyselyn perusteella ei tiedetä, mistä nämä muut tulot koostuvat.

On kiinnostava havainto, että kun apurahansaajalla oli samaan aikaan työsuhde, olivat keskimääräiset apurahat pienempiä kuin pelkästään apurahalla olevilla. Samaan aikaan palkkatyössä olleilla jatko-opintoja suorittavilla apurahansaajilla keskimääräinen apurahan suuruus oli 1975 €/kk ja muilla apurahansaajilla 2596 €/kk. Toki tämän ryhmän kokonaisansiot kuukausittain olivat suuremmat kuin pelkästään apurahalla olevilla: jatko-opiskelevilla 3021 € ja muilla 3613 €. Palkkasuhteessa olevilla apurahantutkijoilla keskimääräiset apurahakauden pituudet olivat jatko-opintoja suorittavilla 17,8 kk (KH 15,5 kk) ja muilla apurahatutkijoilla 23 k (KH 15,9 kk).

9.3 Apurahatutkijat akateemisen yhteisön jäseninä

One of the most significant factors contributing to my stress and unhappiness at work is that grant funded researchers are shut out of teaching (unless they have one of the big university co-funded grants like Academy of Finland, which I do not have). I became a university worker because I care about teaching and do not see the point in producing research if I cannot share it with people. I am a highly skilled and passionate teacher, but my department will not pay for me to teach, or even to give occasional guest lectures. I'd like to see the union push for keeping grant-funded researchers connected to teaching (and being paid for it) as part of the overall campaign to improve conditions for grantfunded researchers.

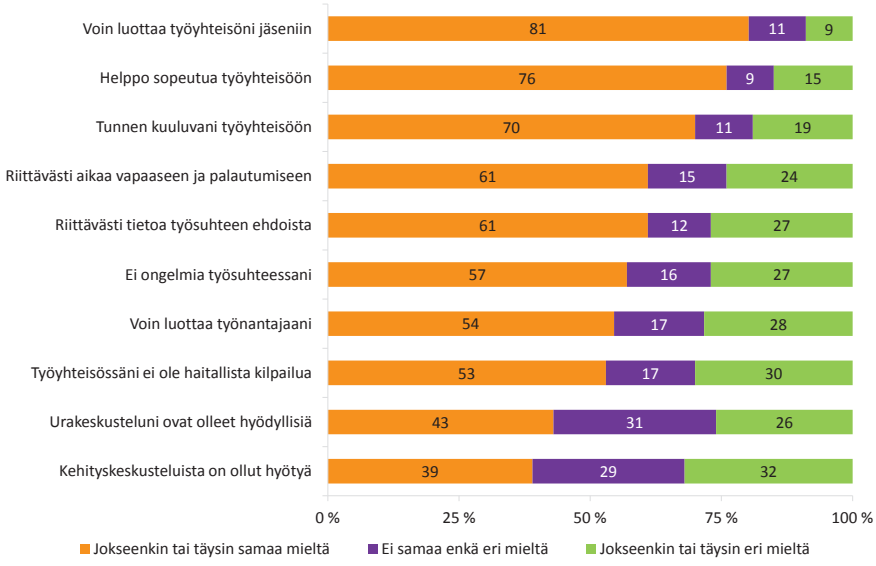
Suurimmalla osalla (77 %) apurahatutkijoista on työtila yliopistolla tai tutkimuslaitoksessa. Osuus on edelleen pienentynyt edellisistä kyselystä, vuonna 2022 oma työtila työyhteisössä oli 80 %:lla ja vuonna 2019 vieläkin useammalla (87 %). Helmikuussa 2026 oma työhuone oli 6 %:lla apurahantutkijoista, kuten vuonna 2022, avokonttorissa tai monitoimitiloissa työskentelevien osuus oli lisääntynyt ollen 15 % ja jaetussa työhuoneessa työskentelevien osuus hieman pienentynyt ollen 55 %.

Joka kymmenennellä (10 %) kansainvälistaustaisista apurahatutkijoista ei ollut työtilaa yliopistolla tai tutkimuslaitoksissa kun suomalaistaustaisista useampi kuin joka neljäs (27 %) työskenteli muualla. Jaetussa työhuoneessa työskenteli apurahatutkijan lisäksi keskimäärin 3,5 henkilöä ja avokonttorissa tai monitoimitilassa 13,7 henkilöä.

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan jo aiemmin esiteltyjä työyhteisöön liittyviä väittämiä apurahansaajien vastausten perusteella, niiden osalta, jotka ovat ilmaisseet väitteen olevan relevantti omalta kohdaltaan. Samanaikaisesti palkkatyössä ja apurahalla olevat kokivat pelkällä apurahalla olevia useammin kuuluvansa työyhteisöön (91 ja 61 %). Nuorten tutkijoiden kyselyssä vuodelta 2024 työsuhteessa olevista 61 % koki kuuluvansa työyhteisöön, kun apurahalla työskentelevistä vain 43 % ajatteli samoin. Erot kyselyiden välillä ovat siten erittäin suuret.

Joka viideskymmenes (2 %) palkkatyössä ja apurahalla samanaikaisesti oleva oli eri mieltä työyhteisöön sopeutumisväitteen kannalta, kun pelkällä apurahalla olevista useampi kuin joka viides (21 %) koki samoin. Muiden väitteiden osalta ei eroja näiden ryhmien välillä ollut.

Sukupuolten välillä oli ero ainoastaan työyhteisössä olevan haitallisen kilpailun suhteen siten, että miehistä 70 % oli samaa mieltä haitallisen kilpailun puuttumisen osalta, kun naisista selvästi alle puolet (45 %) koki samoin. Väitteisiin vastaamisessa ei ollut eroja koulutustason tai maantieteellisen alkuperän mukaan.



KUVIO 93. Työyhteisöväittämät apurahatutkijoiden osalta, n=150

Apurahatutkijoiden osalta yleisen stressin tuntemukset ovat merkittävästi pienentyneet edelliseen kyselyyn verrattuna. Vuoden 2026 helmikuussa apurahatutkijoista paljon tai erittäin paljon stressiä ilmoitti kokeneensa hieman alle puolet (47 %). Kehityskulku on ollut positiivinen, sillä vielä vuonna 2019 kaksi kolmesta (66 %) ja vuonna 2022 selvästi yli puolet (57 %) ilmoitti kokeneensa paljon tai erittäin paljon stressiä. Myös työuupumuksen oireiden osalta kehityssuunta on ollut oikeansuuntainen. Nyt alle puolet (45 %) ilmoitti kokevansa jonkin verran tai paljon työuupumuksen oireita, kun vuonna 2022 osuus oli ollut korkeampi 52 %. Apurahansaajat eivät eronneet sukupuolen, koulutustason tai apurahatyypin perusteella toisistaan stressi- ja työuupumuskysymyksissä. Sen sijaan kansainvälistaustaisista apurahatutkijoista peräti 70 % ilmoitti kokevansa paljon tai erittäin paljon stressiä kun suomalaistaustaisista hieman useampi kuin joka kolmannes (39 %) ilmoitti samoin.

Edellisessä kyselyssä työpahoinvoinnista kertovat asiat osoittivat apurahatutkijoiden selvästi huonompaa asemaa työssäolijoihin verrattuna. Nyt erot niin yleisen stressin kuin työuupumuksen oireiden osalta olivat pienentyneet ja muuttuneet tilastollisesti merkityksettömiksi. Työkykypisteiden osalta pieniä eroja on kuitenkin havaittavissa. Neljännes (25 %) apurahansaajista arvioi oman työkykynumeronsa korkeintaan 6, työssä olijoista joka seitsemäs (14 %) arvioi työkykynsä yhtä huonoksi.

Haitallisen työstressin esiintyvyyden osalta apurahatutkijoiden ongelmat tulevat selvästi näkyviin. Seuraavassa taulukossa verrataan apurahatutkijoiden viittä yleisintä haitallista työstressiä aiheuttavaa tekijää kaikkiin vastanneisiin.

TAULUKKO 44. Haitallista työstressiä usein tai lähes koko ajan aiheuttavat tekijät, %

TYÖSTRESSITEKIJÄT	APURAHATUTKIJAT	KAIKKI
Määräaikaisuus	75	61
Jatkumisen epävarmuus	73	54
Rahoituksen hankkiminen	65	50
Uralla eteneminen	48	35
Liian vähän aikaa tutkimukselle	34	44

Taulukko puhuu karua kieltään siitä, kuinka apuraha ei näytäkään tarjoavan mahdollisuutta keskittyä tutkimuksen tekemiseen ilman huolia ja murheita. Ainoastaan joka kuudes (16 %) apurahatutkijoista ei ollut huolissaan oman uransa jatkumisesta. Kun kyselyssä tarkasteltiin kuinka paljon vapaata tai lomaa edellisen vuoden aikana oli pidetty, huomattiin pelkällä apurahalla olevien pitävän vapaata muita ryhmiä vähemmän 4,5 viikkoa, apurahalla ja palkkatyössä samanaikaisesti olevat 4,9 viikkoa ja palkkatyössä olevat 5,5 viikkoa.

Apurahoja myöntävät säätiöt ja rahastot ovat merkittäviä suomalaisen tieteen rahoittajia. Ilman näiden rahallista panostusta suomalaisen tutkimuksen volyymi laskisi merkittävästi. 2020-luvulla säätiöt ja rahastot ovat rahoittaneet tiedettä lähes 1,5 miljardilla eurolla. Vuonna 2024 säätiöt ja rahastot jakoivat tieteelle 327 miljoonaa euroa. Mittakaavasta saa paremman kuvan, kun summaa verrataan yliopistojen tutkimusrahoitukseen. Ainoastaan Helsingin yliopistossa tutkimukseen käytetty rahoitus oli vuonna 2024 suurempaa kuin säätiöiden tuki tutkimukselle. Vuonna 2024 säätiöt rahoittivat tutkimusta enemmän kuin seitsemän pienintä yliopistoa yhteensä käyttivät tutkimukseen.

Apurahoilla tehtävä tutkimus ei ole riippuvainen yliopistojen strategisista kohdevalinnoista. Siten säätiöt ovat edistämässä vapaata tutkimusta, jonka tekemisen mahdollisuudet yliopistoissa ovat kaventuneet. Apurahatutkijoiden mukaan ottaminen suomalaisiin tiedeyhteisöihin on kuitenkin edelleen puutteellista, ja työyhteisöjen tulisi aktiivisesti tehdä toimia, jotta rahoituslähde ei määrittäisi sitä, miten tutkimusta tekeviä kohdellaan.

Apurahatutkijoissa on selvästi muita vastaaja ryhmiä enemmän heitä, jotka eivät tiedä käytetäänkö akateemisessa työyhteisössä tekoälysovelluksia (24 ja 9 % työssäolijat), heitä, jotka eivät tiedä onko työyhteisössä ohjeistusta tekoälysovellusten käyttöön (21 ja 9 %) ja heitä, jotka eivät tiedä onko tekoälysovellusten käyttöön järjestetty koulutusta (27 ja 13 %). Pelkällä apurahalla toimivissa on myös muita enemmän heitä, jotka eivät itse käytä ollenkaan tekoälysovelluksia (27 ja 14 % työssäolijat ja 9 % apurahalla ja palkkatyössä samanaikaisesti olevat). Rasismin tai henkilöön perustuvan epäasiallisen kohtelun havaitsemisessa eivät apurahatutkijat erottuneet muista työyhteisössä toimivista.

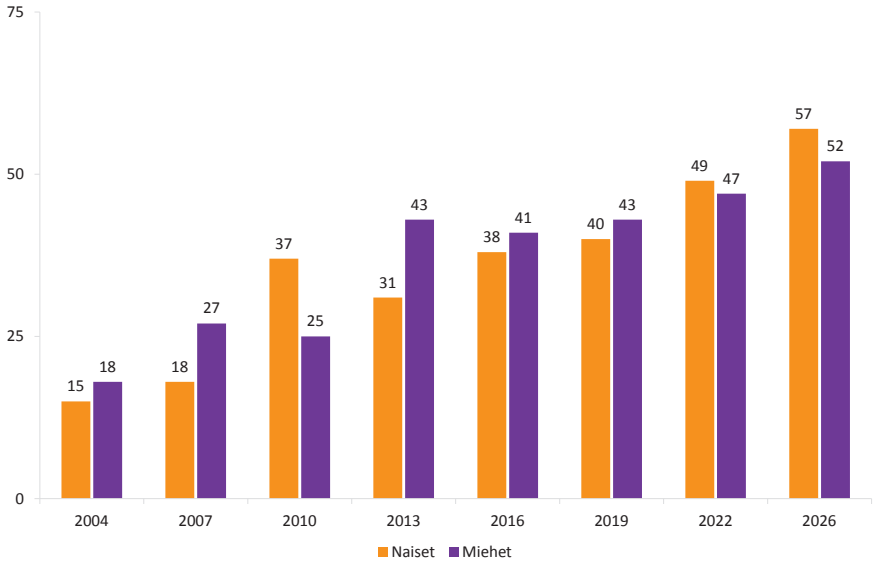
10

HAAVEKUVA TUTKIJANURASTA

10.1 Lähtökohtia tutkijanuralle

Ensimmäisestä tutkijoiden eurooppalaisen peruskirjan suosituksista on kulunut jo 21 vuotta. Komission suositukset perustuivat Euroopan tasolla ennakoituun merkittävään tutkijapulaan. Jotta EU ei menettäisi asemiaan kansainvälisessä talouskilpailussa muiden talousmahtien kanssa, nähtiin tutkijanuran houkuttelevuuden lisääminen välttämättömäksi. Sittemmin tutkijoiden eurooppalainen peruskirja uudistettiin vuonna 2023. Sen keskeinen sanoma on kuitenkin edelleen tutkijanuran houkuttelevuuden lisääminen.

Koska suurin osa yliopistoista on sitoutunut noudattamaan peruskirjaa, rajataan tarkastelu seuraavassa yliopistoissa työskenteleviin opettajiin ja tutkijoihin. Ensin tarkastellaan miten yliopistoissa tutkijana tai opettajana työskentelevien tohtoreiden vakinaisten työsuhteiden osuudet ovat kehittyneet vuosien mittaan. Tätä selvitetään tarkastelemalla vakinaisuuksien lisääntymistä näissä tehtäväryhmissä sukupuolittain (kuvio 94).



KUVIO 94. Yliopistossa opettajina tai tutkijoina työskentelevien tohtoreiden vakinaisuus sukupuolittain 2004–2026, %

Kuten kuviosta havaitaan vakinaisten tohtoreiden osuus on kasvanut. Nyt ensimmäisen kerran liiton jäsenkyselyissä ollaan tilanteessa, jossa yli puolet tohtoreista työskentelee vakinaisissa palvelussuhteissa. Toki alkuvuosien osalta on muistettava, että tietyt opettajanimikkeet oli virkamiesaikana yliopistoissa määrätty aina määräaikaisiksi.

Sitä onko tutkijanuraa olemassa, voidaan tarkastella vakinaisten tohtoreiden kautta. Tällöin selvitetään yliopistoissa työskentelevien tohtoreiden ikää, väittelystä kulunutta aikaa sekä samassa yliopistossa työskentelemisen kestoa. Jos urat ovat vakaat ja tutkijoita kohdellaan ammattilaisina, meidän tulisi nähdä, että entistä useampi saisi vakinaisen palvelussuhteen sekä aiempaa nuorempana, mutta myös siten että väittelystä olisi kulunut entistä lyhyempi aika.

Huolestuttava on kuitenkin seuraavan taulukon välittämä tieto siitä, että vakinaisten keski-ikä on ollut kasvussa, samoin kuin se, että väittelystä kulunut aika on vuosien mittaan lisääntynyt merkittävästi. Koska tiedossa ei ole, milloin henkilö on saanut vakinaisen palvelussuhteensa, ei voida suoraan arvioida kuinka kauan kuluu keskimääräisesti väittelystä siihen, että saa yliopistossa pysyvän työsuhteen joko opettajana tai tutkijana. On kuitenkin oletettavaa, että vakinaisen tehtävän saaminen on vaikeutunut. 2000-luvulla

suomalaisista yliopistoista on valmistunut yli 41000 tohtoria, mutta yliopistojen henkilöstömäärissä ei nähdä samanlaista kasvua. Kun tohtoreita valmistuu entistä enemmän, tämä tarkoittaa myös sitä, että kilpailu vakaammista positioista yliopistoissa vääjäämättä kiristyy.

TAULUKKO 45. Yliopistossa tutkijoina tai opettajina työskentelevät vakinaiset tohtorit tunnuslukujen valossa

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2022	2026
Keski-ikä, v	47,3	47,2	49,5	49,8	50,6	49,5	50,6	50,9
Naisten keski-ikä	45,3	46,6	48	49	50,4	49,1	50,3	51,3
Miesten keski-ikä	48,8	47,6	50,8	50,5	50,8	50,2	51	50,3
Väittelystä aikaa, v	9,7	9,4	11	12,2	13,3	12,5	13,9	15
Naiset	8,1	9,1	9,4	11,2	12,2	11,9	13,5	14,5
Miehet	11	11,3	12,4	13,3	14,8	13,4	14,2	15,8
Samassa yliopistossa, v			14,8	14	15	12,6	13,8	14,1
Naiset			13,1	12,7	14,2	12,1	12,8	13,1
Miehet			16,2	15,2	16,2	13,4	16,1	16

Yllä olevan taulukon tietojen perusteella eivät tutkijoiden asemat suomalaisissa yliopistoissa näytä merkittävällä tavalla vakiintuneen. Koska on erittäin kyseenalaista onko yliopistoissa olleenkaan tutkijanuraa tenure trackia lukuunottamatta, tässä raportissa puhutaan tutkijaportaista, ei tutkijanuraportaista.

Vuoden 2019 jäsenkyselyssä tutkijoiden positioita selvitettiin ensimmäisen kerran eri tutkijaportaita vertaillen. Samaa vertailua tehdään nytkin. Tarkastelussa ovat mukana yliopistoissa työskentelevät tutkijat ja opettajat sekä ne, jotka yliopistoissa työskennellessään ilmoittivat läheisimmäksi viiteryhmäkseen tutkijat, vaikka heitä ei nimikkeen perusteella oltukaan luokiteltu tutkija- tai opettajaryhmiin kuuluvaksi. Tarkastelusta rajattiin pois henkilöt, jotka ilmoittivat, ettei heidän työtehtäviinsä kuulu ollenkaan tutkimusta. Tämän lisäksi mukana ovat kaikki apurahatutkijat, sillä apurahakaudet leimaavat tutkijoina toimimista.

Vastaajat on luokiteltu kolmeen kategoriaan seuraavin periaattein: I vaiheen tutkijoita ovat kaikki ne, jotka tekevät väitöskirjaa joko palkattuna tai apurahan turvin. II vaiheen tutkijoita ovat ne, joiden väittelystä on kulunut

alle 5 vuotta. III vaiheen tutkijoita ovat ne, joiden väittelystä on yli 5 vuotta, sekä ne, joilla on dosentin arvo, vaikka väittelystä olisikin alle 5 vuotta. II ja III vaiheen tutkijat voivat olla joko palkkatyösuhteessa tai apurahatutkijoina. Sukupuolta lukuun ottamatta muissa tekijöissä erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

TAULUKKO 46. Keskeisiä tietoja tutkijaportaittain

	I	II	III
	(n=205)	(n=122)	(n=312)
Naisia, %	63	61	62
Keski-ikä, vuotta	35	39,6	48,8
Maantieteellinen alkuperä, %			
Suomi	63	70	81
EU/ETA	13	11	10
Muut maat	24	19	9
Palkkatyössä ulkomailla perustutkinnon jälkeen, %	25	22	36
Apurahoilla ulkomailla perustutkinnon jälkeen, %	17	16	22
Apurahalla yli 3 vuotta, %	13	44	42
Työmarkkinatilanne, %			
Palkkatyö	67	66	86
Palkkatyö ja apuraha	8	11	5
Apuraha	25	23	9
Samassa yliopistossa olo, vuotta	2,9	4,4	11,7
Vakinaisia (työssä olevista), %	11	20	61
Määräaikaisen sopimuksen kesto, kk	27,6	27,4	33,5
Palkkatulojen keskiansio, €/kk	2858	3818	4829
Apurahan keskiarvo, €/kk	2250	2907	3071

Kuten taulukosta hyvin selvästi nähdään, tutkijaportaat eroavat selvästi toisistaan useissa suhteissa. Ylempiä tutkijaportaita näytetään saavutettavan pitkiä apurahajaksoja hyödyntämällä. Useampi kuin neljä vastaajaa kymmenestä tutkijaportaalla II (44 %) ja tutkijaportaalla III (42 %) on työskennellyt apurahan turvin yli 3 vuoden ajan. Taulukko osoittaa selvästi myös sen, kuinka yliopistoissa kansainvälistaustaisia rekrytoidaan

väitöskirjaa tekemään, mutta sen jälkeen heidän osuutensa tasaisesti laskee. Tätähän osoittavat myös Vipusen tiedot, jossa väitöskirjatutkijoiden henkilötyövuosista kv.taustaisten tekemiä vuonna 2025 oli 46 %, tutkijatohtorivaiheessa 40 %, varttuneen tutkijan vaiheessa 18 % ja professorivaiheessa 12 %.

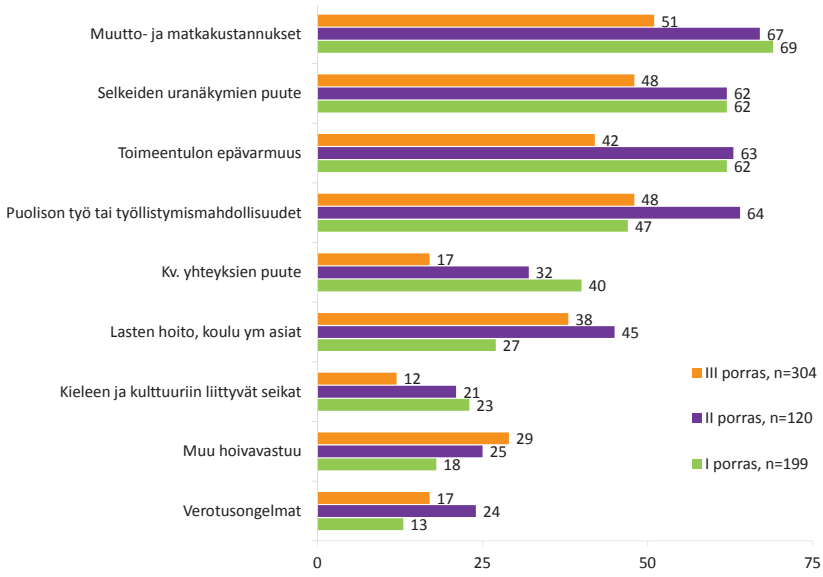
Korkean koulutuksen arvostuksen puutetta osoittaa hyvin se, että yliopistoissa työskentelevien kokoaikaisesti väitöskirjaa palkattuna tekevien keskipalkka on 1212 €/kk ja alle viisi vuotta aiemmin väitelleiden tohtorin tutkinnon suorittaneiden opettajien ja tutkijoiden keskipalkka 252 €/kk alhaisempi kuin suomalaisen työvoiman keskipalkka. Ja on muistettava, että suomalaisesta väestöstä vain 11 % on suorittanut vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon. Ainakaan palkkauksellisesti tieteentekijä ei siis saa arvostusta työnantajaltaan.

Myöskään työsopimuksen pituuden kasvun puuttuminen kertoo yliopistoilta saadusta arvostuksesta. Yliopistoissa työskentelevien opettajien ja tutkijoiden keskimääräinen määräaikaisen työsopimuksen pituus on I vaiheen tutkija-opettajilla 16 kk (vuonna 2022: 32 kk ja 2019: 25 kk), II vaiheessa 27 kk (2022: 29 kk, 2019: 26) ja III vaiheessa 34 kk (2022: 36 kk, 2019:35 kk).

10.2 Tutkijaportaat

Vuoden 2022 jäsenkyselyssä havaittiin kansainvälisen yhteistyön ja liikkuvuuden vähentyneen voimakkaasti vuoden 2019 jäsenkyselyyn verrattuna. Nyt tilanne näyttää tältä osin palautuneen vähintäänkin entiselle tasolle. Kansainvälistä yhteistyötä tekemättömiä oli ensimmäisellä portaalla 22 %, II portaalla 8 % ja III portaalla 8 %. Nämä vastaajat olivat ilmoittaneet, ettei ollut tehnyt kolmen edellisen vuoden aikana kansainvälistä yhteistyötä tai liikkunut kansainvälisesti. Sukupuolten välillä ei ollut eroja

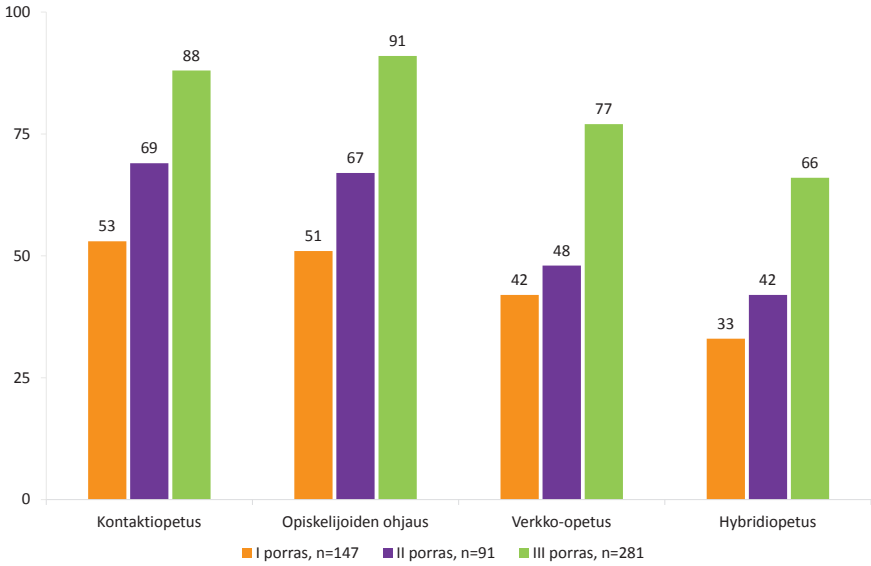
Seuraavassa kuviossa esitetään kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät tutkijaportaittain.



KUVIO 95. Kansainvälistä liikkuvuutta estävät tekijät tutkijaportaittain, %

Kuten edellä olevasta kuviosta on havaittavissa, etenkin alemmilla tutkijaportailla yliopistoilla olisi vielä paljon parannettavaa. Selkeiden uranäkymien puute osoittaa kaikilla tasoilla hyvin selvästi sitä, että kansainvälistymisvaatimuksesta huolimatta tutkijoiden tulevaisuuden näkymät ovat hyvin epävarmoja. Väitöskirjatutkijoiden osalta kansainvälisten yhteyksien puute on selvästi useammin este kansainväliselle liikkuvuudelle kuin ylemmillä portailla (40, 32 ja 17 %). Liikkuvuuden edistäminen edellyttää yliopistojen taholta selkeitä toimia näiden yhteyksien luomiseksi. Kansainvälisen yhteyksien puute oli vieläkin selkeämmin estämässä liikkuvuutta niiden nuorempien tutkijoiden osalta, jotka eivät olleet tehneet kansainvälistä yhteistyötä edellisen kolmen vuoden aikana ollenkaan. Heistä selvästi yli puolet (57 %) koki yhteyksien puutteen estävän omaa kansainvälistymistään. Muutto- ja matkakustannukset sekä toimeentulon epävarmuus olivat selvästi useammin estämässä kansainvälistä liikkuvuutta I ja II portaan tutkijoilla kuin III portaalla olevilla.

Näyttää varsin selvältä, että mitä ylemmäs tutkijaportaita edetään, sitä useammin opetukseen osallistutaan (kuvio 96).

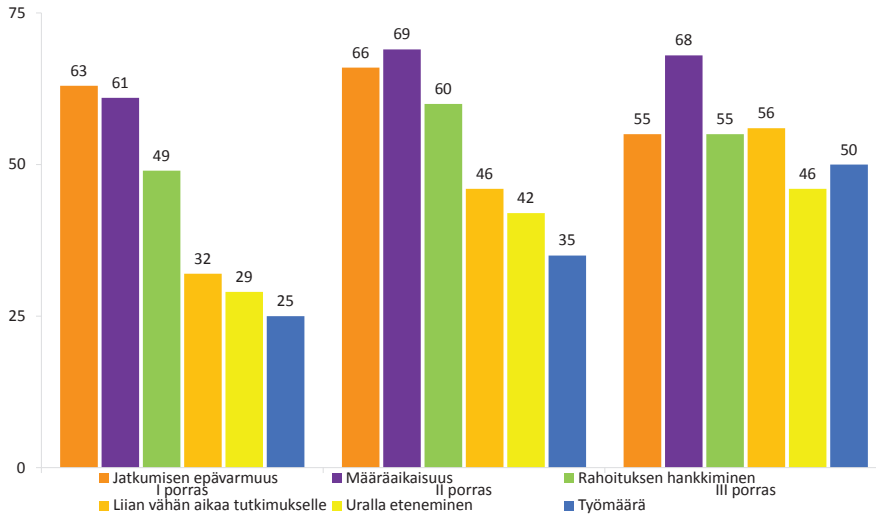


KUVIO 96. Opetukseen ja ohjaukseen osallistuminen tutkijaportaittain, %

Tutkijaportaiden sisällä ei ollut eroja sukupuolten kesken. Maantieteellinen alkuperä tulee näkyviin etenkin III tutkijaportaalla, suomalaistaustaiset osallistuvat selvästi useammin niin kontaktiopetukseen (92 ja 69 %), opiskelijoiden ohjaukseen (94 ja 76 %), verkko-opetukseen (72 ja 47 %) sekä hybridiopetukseen (71 ja 44 %) kuin kansainvälistaustaiset yliopistoissa työskentelevät tieteentekijät. Muilla tutkijaportailla ero havaitaan ainoastaan opiskelijoiden ohjaukseen osallistumisessa, jossa toisella tutkijaportaalla olevista suomalaistaustaisista ohjausta antaa 80 %, kun kansainvälistaustaisista ohjaukseen osallistuu ainoastaan 40 % vastanneista. Tutkijaportailla noustessa myös hallintotehtäviin osallistuminen lisääntyy. I portaalla olevista lähes joka kolmas (31 %) ilmoitti, ettei tehtävään kuulu ollenkaan hallintotehtäviä, II portaalla olevista useampi kuin joka viides (21 %) ei tee hallintotehtäviä, ja III portaalla olevista joka kahdeksannelle (12 %) ei kuulu hallintotehtäviä. Hallintotehtäviin osallistuminen näyttää lisääntyneen vuosien mittaan. Vuonna 2022 I portaalla olevista hallintotehtäviä ei kuulunut 41 %:lle vastaajista ja II portaallakin 29 % ei osallistunut hallintotehtäviin. Nyt hallintotehtävien tekevien osuus oli selvästi lisääntynyt kaikilla portailla.

Kuviossa 97 esitetään yleisimmät haitallisen työstressin lähteet. Palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus, määräaikaisuus, ja rahoituksen

hankkiminen aiheuttavat usein tai lähes koko ajan haitallista työstressiä yliopistojen tutkija-opettajille. Kovin vakaasta tutkijanurasta nämä eivät kerro. III portaalla liian vähäinen aika tutkimuksen tekemiselle aiheuttaa haitalliseksi koettua työstressiä usein tai lähes koko ajan yli puolelle vastaajista. Tämä on todennäköisesti vaikuttamassa myös siihen, että kenties odotusten vastaisesti III portaalla olevat kokevat muilla tutkijaportailla olevia enemmän haitallista työstressiä uralla etenemiseen liittyen.



KUVIO 97. Yleisimmät haitallisen työstressin lähteet tutkijaportaittain, % (Usein tai lähes koko ajan aiheuttavat)

Tutkijaportaiden sisällä ei juurikaan ollut eroja sukupuolten kesken haitallisen työstressin osalta. I portaalla olevista miehistä joka kolmaskymmeneskolmas (3 %) koki palautteen saamattomuuden usein tai lähes koko ajan haitallista työstressiä aiheuttavana tekijänä, kun naisista lähes joka viides (18 %) koki samoin. I portaalla olevat naiset kokivat selvästi useammin rahoituksen hankkimisesta aiheutuvaa haitallista työstressiä (57 ja 34 %). II portaalla eroja ammatillisen kehittymisen vaatimukset aiheuttivat selvästi useammin haitallista työstressiä naisille kuin miehille (37 ja 11 %). Myös rahoituksen hankkimisessa erot olivat samansuuntaiset naisista 73 % ja miehistä 41 % koki tämän haitallisen työstressin lähteenä usein tai lähes koko ajan. III portaalla ei ollut eroja sukupuolten välillä.

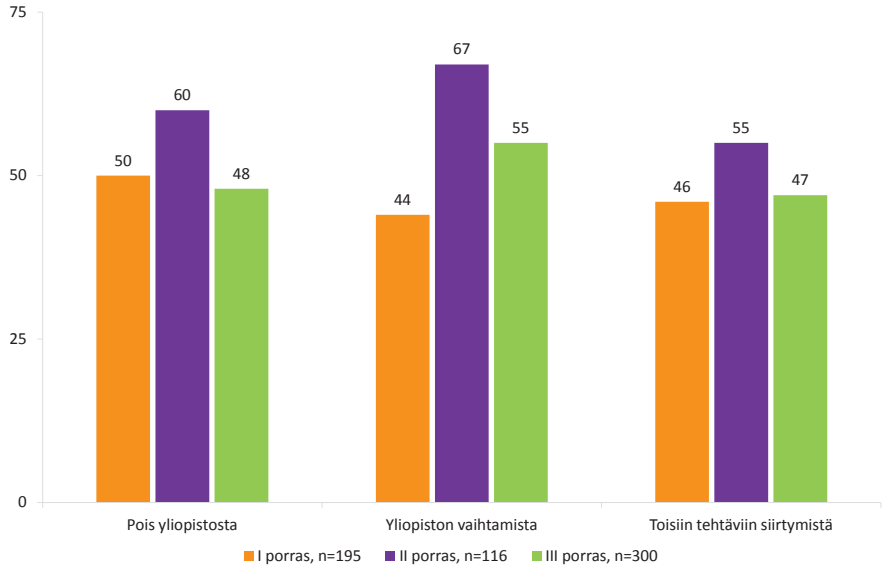
Kansainvälinen tausta näkyi III tutkijaportaalla olevilla palvelussuhteen jatkumisen epävarmuuden osalta siten, että suomalaistaustaisista tieteentekijöistä epävarmuus aiheutti usein tai lähes koko ajan haitallista työstressiä 48 %:lle vastaajista, kun kansainvälistaustaisilla osuus oli paljon suurempi 78 %. Myös ohjauksen puute aiheutti III portaalla oleville kansainvälistaustaisille tieteentekijöille selvästi useammin haitallista työstressiä (28 ja 6 %). Samoin oli asianlaita myös ammatillisen kehittymisen vaatimusten aiheuttaman työstressin osalta (27 ja 10 %). Samaan asiaan liittyvät myös muiden epärealistiset vaatimukset, jotka aiheuttivat joka neljännelle (25 %) kansainvälistaustaiselle ja joka seitsemännelle (14 %) suomalaistaustaiselle tieteentekijälle haitallista työstressiä lähes koko ajan. Epärealistiset odotukset, ammatillisen kehittymisen vaatimukset sekä ohjauksen puute kuvastavat sitä, että yliopistoissa ei ole onnistuttu kertomaan mitä senioripositiossa yliopistoissa työskenteleviltä odotetaan.

10.3 Uranvaihtopohdinnat

Urapolku on kaltaiseltani postdocilta tällä hetkellä tukossa, kun kymmenen vuotta vanhemmat dosentit ovat jonossa avautuviin muutamiin virkoihin.

Kokeneiden ja osaavien tutkijoiden on hakeuduttava toisille aloille, koska varttuneemmille tutkijoilla on olemattoman vähän työ- ja rahoitusmahdollisuuksia.

Sitä, kuinka houkuttelevalta ja omia tavoitteita vastaavalta yliopistoissa työskentelevien tutkijan tehtävät näyttävät, voidaan selvittää tarkastelemalla millaisia uranvaihtopohdintoja tieteentekijöillä on kahden edellisen vuoden aikana ollut. Seuraavassa kuviossa esitetään, kuinka suuri osa eri tutkijaportailla olleista on pohtinut yliopiston jättämistä toiselle työnantajasektorille siirtymisen vuoksi, yliopistosta toiseen siirtymistä sekä kokonaan pois tutkijan tehtävistä siirtymistä.



KUVIO 98. Uranvaihtopohdinnat tutkijaportaittain, %

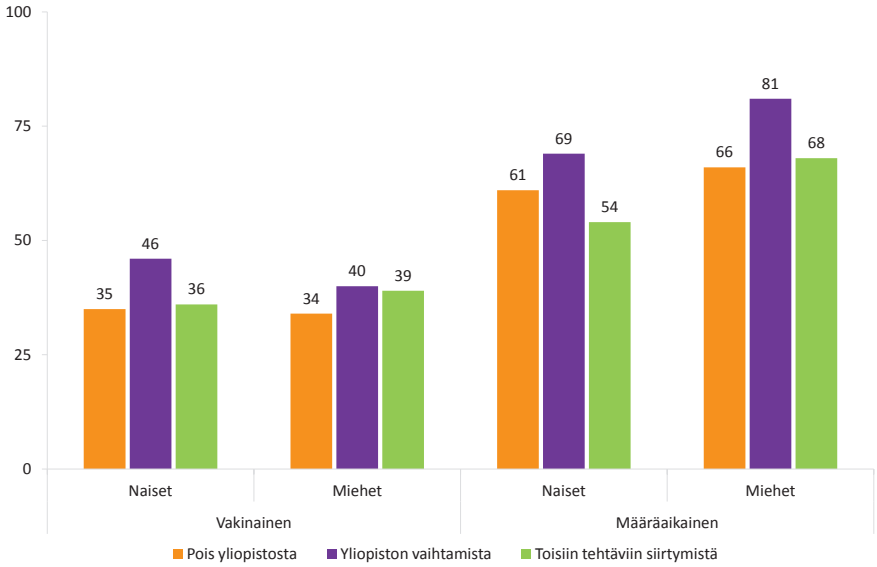
Yliopiston vaihtamista koskevat pohdinnat saattavat viestiä siitä, että mahdollisuudet edetä tutkijaportailla, tai edes saada jatkoa työsuhteelleen, vaikka samalla portaalla pysyisikin, ovat omassa yliopistossa tukossa.

> *Yliopistossa palkattiin postdoc-tutkijan nimikkeellä avoimena olleeseen työhön dosentti ja senioritutkija. Voisiko pitää vähän meteliä siitä, että nuorten tutkijoiden työtilanne on jo valmiiksi paska ilman että pitää kilpailla vielä selvästi eri tasolla olevien ihmisten kanssa. Oli irvokasta lukea nimityspäätöstä kun valittu oli erinomainen kaikessa - ihmekös tuo jos työura on 5 vuotta pidempi kuin muilla hakijoilla.*

Tulkintaa tukee se, että suurimmat pohdinnat yliopiston vaihtamisesta havaitaan II tutkijaportaalla, siis hiljattain väitelleillä. Tämä ryhmä on myös pohtinut selvästi muita useammin hakeutumista pois yliopiston palveluksesta. Tämä kuvastaa suomalaisen tiedeyhteisön yhdeksi tulpaksi muodostunutta post doc -vaihetta. Tutkijatohtorirahoituksen saaminen on jo vaikeaa, mutta entistä vaikeammaksi muodostuu eteneminen tästä vaiheesta eteenpäin. On muistettava, että ainoastaan 20 % II portaalla olevista tieteentekijöistä työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa. Se, että I portaalla olevat

ovat muita harvemmin miettineet toiseen yliopistoon hakeutumista, osoittaa sen, että he ovat tiedostaneet ne vaikeudet mitkä liittyvät oman väitöskirjan siirtämiseen yliopistosta toiseen. Suomalaisen tiedemaailman kannalta on huolestuttavaa, että yli puolet kaikilla tutkijanportailla työskentelevistä on kuitenkin harkinnut siirtymistä kokonaan pois tutkimuksen piiristä.

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan kokeneimpien tutkijoiden uranvaihtosuunnitelmia. Kyse oli siis kokeneista tutkija-opettajista, joiden väittelystä oli kulunut vähintään viisi vuotta tai jotka olivat dosentteja. Kuviosta huomataan selvästi, kuinka palvelussuhteen vakinaisuus pienentää poishakeutumista koskevia pohdintoja. Kuviosta nähdään selvästi myös sukupuolten erilaiset pohdinnat.



KUVIO 99. III tutkijaportaalla olevien uranvaihtopohdinnat palvelussuhteen lajin ja sukupuolen mukaan, %

Se, että määräaikaisista III portaalla olevista naisista 69 % ja miehistä peräti 81 % on pohtinut yliopiston vaihtamista osoittaa tutkijanuran ongelmien vakavuutta. Kyse on siis kokeneista tutkijoista, jotka ilmeisesti tuntevat, että omassa yliopistossa etenemistie on tukossa, ja ainoa keino saada vakaampia uria ja arvostusta on katsella muiden yliopistojen tarjoamia mahdollisuuksia.

Korkeakouluvision 20230 yhtenä tavoitteena oli se, että korkeakoulut ovat Suomen parhaita työpaikkoja. Uudessa visiossa 2040 tähän ei enää edes pyritä. Nyt katse on suunnattu enemmän muualle, tohtoreiden määrää halutaan nostaa etenkin yritysten t&k henkilöstössä. Tutkimuksesta ja opetustyöstä pitäisi kuitenkin muodostaa houkuttelevia uravaihtoehtoja.

Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely osoittaa, että tutkijanurista puhuminen on harhaanjohtavaa. Työsopimukset ovat lyhyitä, tulevaisuus on epävarma ja rahoitus on pirstaleinen. Ehkä olisikin parempi ryhtyä puhumaan pelkästä työstä uran sijaan. Jos ”ura” tarkoittaa seuraavan rahoitushaun tekemistä, jotta oma työsuhde voisi jatkua jonkin toisen projektin parissa, ei uralla etenemisestä ole kyse.

Tutkijanuran kehittämisen ponnin on Suomessa ja myös laajemmin Euroopan unionissa ollut ennen kaikkea elinkeinopolitiikan vahvistaminen. Tutkijanuraa on haluttu lähteä kehittämään järjestelmätasoisten tarpeiden perusteella. Sinänsä tutkijana toimimisen epäkohdat on tunnistettu, ja niitä on haluttu lähteä poistamaan, koska on pelko siitä, että tutkiminen ja tuotekehitys ei muuten enää kiinnosta. Lähtökohtana ei siten ole ollut yksilö ja yksilön uralla eteneminen. Tämä näkyy hyvin ns. neliportaisen tutkijanuran kehikossa. Neliportaisuuden idea on siinä, että kun henkilöt voidaan kokemuksensa, pätevyytensä ja osaamisensa turvin sijoittaa tietylle portaalle, myös muissa organisaatioissa työskentelevien on helpompi hahmottaa minkälaisesta tutkijasta on kyse. Puhuminen uraportaista on kuitenkin luonut väärää mielikuvaa siitä, että olisi olemassa jonkinlainen mahdollisuus edetä portaalta toiselle. Neliportainen uramalli ei itsessään pidä sisällään elementtiä, jossa uralla etenemistä tarkasteltaisiin yksilölähtöisesti.

Ongelmalliseksi asia muodostuu silloin, kun uramalleista puhuminen saa tutkijat luulemaan, heillä olevan jotenkin etenemismahdollisuuksia oman pätevöitymisensä perusteella. Mahdollisuus edetä tutkijanuralla ja nousta portaalta toiselle perustuu yliopistojen tarpeisiin, ei tutkijan tarpeisiin. Tämän vuoksi koko tutkijanura-ajattelu voidaan kyseenalaistaa. Tutkija kyllä voi hahmottaa oman urapolkunsa, sen kuinka hän on päätynyt tarkasteluhetken asemaansa, mutta uran hahmottaminen tulevaisuuden suuntaan on lähes mahdotonta.

Liiton jäsenkyselyt osoittavat, että Suomessa yliopistojen ei ole tarvinnut tehdä mitään henkilöstöpolitiikkansa parantamiseksi, sillä tutkijan paikkoihin on ollut riittävästi hakijoita, vaikka tarjolla on vain huonoa palkkatasoa, pätkittäisiä työsuhteita ja jatkuvaa epävarmuutta tulevaisuuden suhteen.

Yliopistot näyttävät tuudittautuneen siihen, että hakijoita jatkossakin riittää, vaikka lupauksia uralla etenemisestä tai edes jatkuvuudesta ei ole tarjolla kuin harvoille ja valituille. Yliopistot kuuluvat saman lainsäädännön piiriin kuin muutkin työpaikat, vaikka yliopistolakiuudistuksessa muuta yritettiinkin määräaikaisuuksien suhteen väittää. Näyttää siltä, että yliopistot eivät muuta toimintaansa ennen kuin niiden on pakko niin tehdä, joko sen vuoksi että hakijoita ei enää ole tutkimustehtäviin tai sen vuoksi, että tutkimuksen rahoittajien vaatimukset muuttuvat.

LIITE 1. Jäsenistön koko kuva

