

Apurahatutkijoiden tilanne ja apurahatutkijoiden asemaan liittyvät ongelmat Jyväskylän yliopiston Humanistis-yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa

10.12.2020

Vierailtuaan Historian ja etnologian laitoksen henkilökunnan kokouksessa syyskuussa 2019 hallintopäällikkö Riitta Sokka pyysi laitoksen tutkijoita antamaan palautetta apurahatutkijoiden tilanteesta ja asemasta Jyväskylän yliopistossa. Tähän asiakirjaan on kerätty aihetta koskevia näkemyksiä ja parannusehdotuksia Historian ja etnologian laitoksen tutkijoilta. Esiin nostetut ongelmat koskevat kuitenkin koko tiedekuntaa ja yliopistoa. Useimmat mainituista ongelmista ovat olleet yliopistossa pitkäkestoisia tai toistuvia jo vuosia. Toivomme, että nämä ongelmat tunnistettaisiin ja käsiteltäisiin vihdoin ja että yliopiston hallinto sitoutuisi hoitamaan ne kuntoon.¹

Ongelman ytimessä on apurahatutkijan kaksijakoinen rooli: monesti heitä koskevat samat odotukset kuin työntekijöitä, mutta he jäävät vaille monia työsuhteisiin kuuluvia etuja ja oikeuksia. Väitöstutkijan kohdalla ongelmaa mutkistaa lisäksi häilyvä status henkilökunnan ja opiskelijan välillä. Statusongelma ei ole vain symbolinen, vaan aiheuttaa järjestelmällisesti käytännön haasteita, joilla on merkittäviä vaikutuksia työn sujuvuuteen, tutkimustyön edistymiseen, urakehitykseen, hyvinvointiin ja toimeentuloon.

Tässä esitetyt kommentit ja parannusehdotukset keskittyvät viiteen aihealueeseen:

- 1) Apurahatutkija – tuntematon kategoria
Väitöstutkijan opiskelijastatus
- 2) Sähköpostin ja yliopiston it-tunnuksen käyttö (toimivuus erityisesti ns. siirtymävaiheissa)
- 3) Työterveys ja työhyvinvointi
- 4) Käytännön ohjeet apurahatutkijoille
- 5) Affiliaation esittäminen ja henkilökuntakortti

¹ Tämän asiakirjan on koontanut historian ja etnologian laitoksen tutkijat ry (www.helantutkijat.fi). Se julkistetaan Historian ja etnologian laitoksen tutkijat ry:n ja Musiikin, taiteen ja kulttuurin tutkimuksen laitoksen tutkijat ry:n (www.mutkuntutkijat.com) yhteisenä kannanottona apurahatutkijan asemaan HYTK:ssa.

Aluksi toivomme yliopiston hallinnon tunnistavan seuraavat seikat:

- **Työskentelyolosuhteet eivät ole kaikille yhdenvertaiset.** Yliopistoyhteisön kehittämisohjelmassa² korostetaan strategista tavoitetta olla yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työpaikka, jossa ”Työskentelyolosuhteet ovat kaikille yhdenvertaiset.” Kehittämisohjelma ei tunnusta apurahatutkijoita omana erillisenä ryhmänä, ja useimmat tässä mainitut epäkohdat johtuvat siitä, että apurahatutkijoiden kohdalla yhdenvertaisuus ja laajaan yliopistotyöyhteisöön mukaan ottaminen eivät toteudu. Tunnustetun aseman puutteen lisäksi epäkohdista voidaan mainita konkreettisina esimerkkeinä muun muassa työterveydenhuolto, lomarahat, kannustinpalkkiot ja muut huomionosoitukset, sekä erilaiset it-resurssit. Näistä lisää jäljempänä.
- **Apurahatutkijoita on kaikilla uran asteilla.** Tutkimuksen teko apurahatutkijana ei ole vain väli- tai alkuvaihe tutkijan uralla, vaan myös väitelleille tutkijoille tyypillinen tapa tehdä tutkimusta. Väitelleellä tutkijalla voi hyvinkin olla yliopistossa jopa vuosikymmeniä kestävä pätkätyöura, joka koostuu sekä palkallisista työsuhteista että apurahakausista. Näin ollen apurahatutkijoita koskevat ongelmat eivät ole vain väitöstutkijoita koskevia ongelmia. Yliopisto odottaa kaikilta jollain tavoin affilioituneilta ulkoisen rahoituksen hakemista. Näin ollen myös vakinaisissa työsuhteissa olevia varsinaisen henkilökunnan jäseniä voi siirtyä tutkimusvapaan tai virkavapaan kautta apurahatutkijoiksi tai väliaikaisesti muihin projekteihin. Tästä johtuvat haasteet kumuloituvat monin tavoin niiden henkilöiden kohdalla, joilla ei ole toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta.
- **Suuren osan yliopistoissa tehtävästä tutkimuksesta tekevät apurahalla rahoitetut tutkijat,** etenkin humanistis-yhteiskuntatieteellisillä tieteenaloilla. Vuosina 2018-2020 Jyväskylän yliopistossa työskenteli apurahalla 360 henkilöä, joista 145 humanistis-yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa. Esimerkiksi 1.1.2020 Historian ja etnologian laitoksen henkilökunnasta vajaa puolet (32/70,5) työskenteli apurahatutkijoina. Laitoksen laskelmien mukaan vuosina 2016–2019 apurahalla tuotettiin keskimäärin 2,5 julkaisua vuodessa. Kaikilta laitoksilta näitä tietoja ei ole edes saatavilla. Yliopiston pitää tehdä apurahatutkijoiden työ ja rahoitus näkyväksi omissa julkaisuissaan, esimerkiksi tiedekunnan toimintakertomuksissa ja vuosiraporteissa³ joissa

² <https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/strategiat/kehittamisohjelma-osaava-luova-ja-hyvinvoiva-yliopistoyhteiso-final.pdf>

³

<https://www.jyu.fi/hytk/fi/henkilostolle/tiedekunnan-hallinto/vuosiraportit-toimintakertomukset/hytk-vuosiraportti-2019-final.pdf>

säätiöiltä saatuja apurahoja ei pääsääntöisesti lasketa ulkopuoliseksi rahoitukseksi. Ulkopuolisen rahoituksen hakeminen on iso osa tutkijoiden työtä, ja sen saaminen sekä säätiöiden että esimerkiksi Suomen Akatemian kohdalla on erittäin kilpailtua, sillä myönteisen rahoituspäätöksen saa vain noin 3–10 % hakijoista. Yliopisto kuitenkin osoittaa omilla toimintavoillaan, esimerkiksi puutteellisilla työskentelyolosuhteilla, että apurahan saaja on yliopistoyhteisössä vain kakkosluokan tutkija.

- **Apurahatutkijat ja muut ulkopuolista rahoitusta saavat tutkijat toteuttavat yliopiston ydintoimintoja.** Tutkimuksen tuottamisen lisäksi he esimerkiksi kirjoittavat ja toimittavat julkaisuja, järjestävät konferensseja ja muita tapahtumia, toimivat opetus- ja ohjaustehtävissä, yvv-tehtävissä ja hoitavat erilaisia ulkopuolisella rahoituksella toimivia projektinhallintatehtäviä. Historian ja etnologian laitoksen osalta tutkimuksen kokonaisarvioinnissa⁴ vuodelta 2018 todetaan, että ulkopuolisen rahoituksen merkitys laitoksella on suuri, ja että suuri osa tutkimushenkilökunnasta työskentelee määräaikaisella projektirahoituksella (sisältäen apurahat). Hallinnon näkökulmasta ulkopuolisella rahoituksella työskentelevät kuitenkin näyttävät vertautuvan vierailijoihin, jotka tekevät omaa tutkimustaan ilman suoraa kytköstä yliopiston muuhun toimintaan. Apurahatutkijan asemaan liittyvä epävarmuus ja häilyvyys, erityisesti statuksen ja/ tai rahoituksen vaihtumisen aiheuttamat ongelmatilanteet, haittaavat merkittävästi näiden ydintoimintojen toteuttamista. Apurahatutkijoiden oikeudet ja velvollisuudet, esimerkiksi mahdollisuus/velvollisuus toimia opetus- ja ohjaustehtävissä, myös vaihtelevat laitosten ja jopa oppiaineiden välillä. Yhtenäisten käytäntöjen puuttuminen asettaa apurahatutkijoita laitospohjaisesti ja tiedekuntien välillä eriarvoisiin asemiin.
- **Apurahatutkijan asemaan liittyvien epäkohtien esiin tuominen ja ehdotusten tekeminen ei pitäisi olla apurahatutkijoiden tehtävä.** Tutkimuksen kokonaisarvioinnissa vuonna 2018 esimerkiksi Historian ja etnologian laitoksesta todettiin, että tutkijayhdistys ja apurahatutkijat hoitavat asioita, joiden hoitaminen kuuluu työnantajalle (s. 71). Käytännöt vaihtelevat laitoksittain ja tiedekunnittain, mutta ns. harmaalla alueella olevia tehtäviä ja vastuita riittää apurahatutkijoilla koko yliopistossa. Näihin lukeutuvat monet erilaiset osa-alueet aina käytännön

4

<https://www.jyu.fi/hytk/fi/henkilostolle/tiedekunnan-hallinto/vuosiraportit-toimintakertomukset/hytk-vuosiraportti-2019-final.pdf>

perehdyttämisestä tiedonvälitykseen, erilaisiin tukitoimiin, käytänteiden kehittämiseen ja virkistystoimintaan.

Kohta 1: Apurahatutkija – tuntematon kategoria

Apurahatutkijoita ei mainita erillisenä henkilöstöryhmänä Jyväskylän yliopiston *Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa*⁵. Tämä on erityisen ongelmallista myös siksi, kuten jo edellä mainittiin, että opetus- ja tutkimushenkilökunnalta edellytetään myös ulkoisen rahoituksen, ns. merkittävien apurahojen hakemista. Näin ollen myös vakituksessa työsuhteessa olevat väitelleet tutkijat voivat apurahalle siirtyessään ”pudota” järjestelmistä ja menettää käyttöoikeutensa, jopa yleiskustannuslisien maksamisesta huolimatta. *Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman* sisällöstä monet asiat kuten työterveyspalvelut ja henkilöstökoulutuksiin osallistuminen eivät koske apurahatutkijoita. Silti myös apurahatutkijalla on oltava mahdollisuus kehittää työkykyään ja osaamistaan tavalla, jota yliopisto henkilökunnaltaan edellyttää. Apurahatutkijana esimerkiksi yliopistopedagogisiin opintoihin tai MOVIn henkilöstölle tai väitöstutkijoille tarkoitetuille kursseille pääsy on koettu vaikeaksi. Monessa muussakin ammatillisen osaamisen kehittämiseen liittyvässä tilaisuudessa mahdollinen osallistumisoikeus jää epäselväksi, kun referenssiryhmänä on lähtökohtaisesti ”henkilökunta”. Sama koskee myös monia virkistystilaisuuksia ja jossain määrin tiedotusta. Tiedotuksen suhteen pienenä parannuksena on luotu henkilökuntatiedotukselle (jyustaff) rinnasteinen sähköpostilista⁶, mutta listasta tiedottamisessa on ollut parantamisen varaa. Vasta COVID-19 epidemian aikana esitetty kritiikki rajallisesta viestinnästä sai aikaan laajempaa informointia listan olemassaolosta. Epäselväksi myös jää, miksi apurahatutkijoille tarvitaan oma sähköpostilista, eivätkä he voi kuulua henkilökunnan tiedotuslistalle.

Apurahatutkijat unohdetaan säännöllisesti henkilöstöryhmänä. Esimerkiksi henkilökunnalle suunnatussa hyvinvointikyselyssä syksyllä 2019 valittavana oli kaksi vaihtoehtoa: määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Kun Sisu otettiin käyttöön saman syksynä, järjestelmä tunnisti ainoastaan opiskelijat ja työsuhteiset työntekijät erilaisina käyttäjäprofiileina. Apurahatutkijoilla ei ole oikeuksia päästä uusiin KOVS- ja Sisu-järjestelmiin henkilökunnan/opettajan roolissa, mikä aiheuttaa vaikeuksia

⁵

https://uno.jyu.fi/fi/yhteisomme/osaava_henkilosto/osaamisen-kehittaminen/jyu-henkilosto-ja-koulutussuunnitelma-2019-lopullinen.pdf

⁶

<https://uno.jyu.fi/fi/ohjeet/viestinta/sishttps://uno.jyu.fi/fi/ohjeet/viestinta/sisainen-viestinta/apurahatutkijoiden-korppi-ryhmatainen-viestinta/apurahatutkijoiden-korppi-ryhmat>

erityisesti opetustehtäviä hoitaville apurahatutkijoille. Myös apurahatutkijoiden sähköpostiosoitteiden saatavuudessa on ollut ongelmia: niitä ei usein löydy esimerkiksi Outlookin osoitekirjasta tai yliopiston yhteystietohausta, vaikka laitoksen sivuilla tiedot olisivat. Niin sisäisen kuin ulkoisenkin viestinnän kannalta olisi tärkeää, että myös apurahatutkijoiden yhteystiedot ovat helposti löydettävissä. Converis-tutkimustietojärjestelmän julkisessa profiilissa mahdollinen apurahatutkijuus näkyy statuksena ”ei aktiivista nimitystä”, mikä on harhaanjohtavaa ja apurahatutkijan statusta alentavaa. Järjestelmä näyttää korostetusti mahdolliset päättäneet työsuhteet.

Apurahatutkijoilla ei välttämättä ole kaikkia tarvittaviin digipalveluihin ja niiden käyttöön vaadittavia oikeuksia. Tämä toistuu mahdollisesta yliopistolle maksetusta yleiskustannuslisästä huolimatta. Apurahatutkijoilla ei ole lainkaan pääsyä esimerkiksi yhteiskäyttöisiin kovalevytiloihin, ja he saattavat joutua neuvottelemaan eri tahojen kanssa myös esimerkiksi saadakseen tulostusoikeuden, henkilökuntasähköpostin tai U-aseman kovalevytilaa. Ongelmia on ollut myös muun muassa Skype for Business ja Microsoft Teams -ohjelmiin kirjautumisen kanssa. Kurssialustojen tilaaminen Moodlesta on osoittautunut hankalaksi, mikä haittaa opetuksen valmistelua. Vaikeudet ovat korostuneet entisestään COVID-19 epidemian aikana, kun etäopetus on lisääntynyt.

Väitöstutkijoiden opiskelijastatus

Erityisesti väitöstutkijoiden opiskelijastatus aiheuttaa usein käytännön ongelmia. Status on usein epäselvä esimerkiksi yliopiston tukitoimintojen henkilöstölle (kuten kirjasto, it-palvelut, tiedotus ja valitettavasti myös osalle hallintoa). Saadakseen tutkimuksen tekoon tarvittavat palvelut ja ohjelmistot apurahalla väitöstutkimusta tekevien on usein erikseen selitettävä ja selvitettävä, etteivät he ole perustutkinto-opiskelijoita. Useat tietojärjestelmiin ja IT-oikeuksiin liittyvistä ongelmista saadaan selvitettyä, mutta niiden selvittämiseen tuhrautuu tarpeettoman paljon sekä apurahatutkijoiden että tukipalveluiden henkilökunnan työaika. Opiskelijastatukseen kohdentava sähköposti-affiliaatio voi myös aiheuttaa ongelmia tiedemaailmassa myös kansainvälisesti julkaisu-, rahoitus-, yhteistyöpyyntö- ja muissa vastaavissa tilanteissa, sekä konferensseihin ja vastaaviin tieteellisiin tilaisuuksiin pyrkiessä.

Parannusehdotus 1: Kaikille apurahatutkijoille ja väitöstutkijoille luodaan tai muokataan henkilökunnan tai tutkijan status kaikkiin järjestelmiin. Väitöstutkijoiden osalta korvataan student-tunnukset, koska he eivät ole perustutkinto-opiskelijoita. He hoitavat tieteellisiä tehtäviä

osana tiedeyhteisöä, ja heidän väitöskirjan teon ohessa suorittamansa opinnot vertautuvat henkilöstökoulutuksiin, joita myös väitelleet tutkijat suorittavat.

Parannusehdotus 2: Esimeriksi amerikkalaisissa yliopistoissa on jaoteltu erikseen opiskelijat (students), hallintohenkilökunta (staff) ja tutkijat (faculty). Myös Jyväskylän yliopisto voisi ottaa käyttöön tutkija-statuksen kaikille tutkimustyötä tekeville, jolloin myös apurahatutkijat ovat osa tutkijayhteisöä monin tavoin.

Parannusehdotus 3: Tieteentekijöiden liitto suosittelee väitöskirjan tekijöistä käytettäväksi termiä väitöstutkija tai väitöskirjatutkija jatko-opiskelijan tai tohtorikoulutettavan sijaan. Myös Jyväskylän yliopiston tulisi huomioida tämä suositus. Edellä mainittu käytäntö on jo leviämässä käyttöön muissa suomalaisissa tiedeyliopistoissa ja tiedejulkaisuissa. Sanojen vallan ymmärtäminen ja niiden vaikutus olisi syytä ymmärtää, tunnustaa ja huomioida toimenpiteissä.

Kohta 2: sähköpostin ja yliopiston it-tunnuksen toimivuus erityisesti ns. siirtymävaiheissa

Hallintopäällikkö Riitta Soka kanssa käydyssä keskustelussa (Historian ja etnologian laitoksella) Soka esitti, että sähköpostiin liittyvät ongelmat ovat olleet kertaluontoisia järjestelmän päivityksiin liittyviä virheitä. Kyse ei kuitenkaan ole vain yksittäisistä päivityksistä, vaan apurahatutkijoilla on yliopiston sähköpostin ja it-tunnusten käytössä jatkuvasti ongelmia:

- a) yliopiston järjestelmien päivitysten vuoksi
- b) tutkijan siirtyessä yhdestä pätkästä toiseen tai rahoitukselta toiselle tai mahdollisten pää- ja sivutoimisten tehtävien risteytyessä ja esimerkiksi lyhytaikaisten tuntiopetustehtävien päättyessä
- c) siihen liittyen, että väitöstutkijoilla on opiskelijan ja henkilökunnan sähköpostiosoite käytössä rinnakkain.

Sekä tutkimustyössä että yliopiston toimintojen hoitamisessa ajaututaan usein ongelmiin, kun tutkijan status vaihtuu työsuhteesta apurahalle tai päinvastoin, tai yksi apuraha vaihtuu toiseen. Kuten edellä jo mainittiin, ongelmia liittyy myös apurahakauden aikaisiin lyhytkestoisiiin, esimerkiksi tuntiopetukseen liittyviin työsuhteisiin: työsopimuksen päättyessä apurahatutkija voi pudota pois kaikista yliopiston järjestelmistä apurahakauden jatkumisesta huolimatta. Vaikka tieto siirtymästä pyritään välittämään

yliopiston hallintoon ajoissa, usein yliopiston järjestelmiin tarvittavat oikeudet katoavat ja sähköposti lakkaa toimimasta siirtymävaiheessa. Vaikka tutkijalla olisi voimassa olevat sopimukset tunnusten ja palveluiden käytöstä, ne voivat silti joissain tapauksissa katketa statuksen muuttuessa. Katkot voivat kestää myös pitkään, koska it-palvelut ovat jo muutenkin ylikuormittuneet ja kentältä kuuluvien viestien mukaan aliresursoituja. Järjestelmätason automaattinen päivitys ongelman korjaamiseksi ja statuksen validoimiseksi katkoita ei ainakaan vielä keväällä 2020 ollut onnistunut, vaan digipalveluiden työntekijöiden on pitänyt hoitaa ID-päivitykset manuaalisesti. Jopa korkean prioriteetin varautumisesta ja ennakoivista toimenpitepyynnöistä (esimerkiksi laitossihteerin tai johdon yhteydenotto digipalveluihin asian hoitamiseksi ennen mahdollista katkoa tai katkon välttämiseksi) huolimatta käyttöoikeus- ja sähköpostikatkoja on saattanut ilmetä. Erityisen ongelmallinen ja laaja tapaus oli uuteen sähköpostijärjestelmään ja sähköiseen identiteettiin siirtyminen, jossa monilla palvelut katkesivat. Joiden kohdalla kävi niin, että jo pitkään voimassa olleet, sidosryhmien, kollegoiden ja varsinaisten opiskelijoiden osalta tutut yhteydenpitokanavat eivät yhtäkkiä enää toimineetkaan, kun sähköpostiosoite ei ollutkaan voimassa tai edes omiin verkkopalvelimella oleviin tiedostoihin ei päässyt käsiksi.

Sähköpostiin ja IT-tunnuksiin liittyvien ongelmatilanteiden ja niiden aiheuttamien kommunikaatiokatkosten selvittäminen vie huomattavan paljon työaikaa sekä tutkijoilta, it-palveluilta että niiltä jotka yrittävät pitää yhteyttä tutkijaan. Toimintakatkoksilla voi olla vakavia seurauksia tutkimustyön ja muun akateemisen toiminnan kannalta. Näiden kumulatiiviset vaikutukset työtehtävien hoitamiseksi voivat olla jopa järkyttäviä. Yhteistyötahot tai opiskelijat eivät tavoita tutkijaa, mahdollisia mediakontakteja, lausunto- ja arviointipyyntöjä, tiedetehtäviä tai jopa julkaisutoimintaan liittyviä mahdollisuuksia, päätöksiä tai tiedonantoja. Jopa rahoituspäätöksiä voi kadota, kun eri järjestelmiin ilmoitettu sähköpostiosoite ei yhtäkkiä toimikaan. Tietoomme on tullut ja aktiivisesti myös tuotu lukuisia tapausesimerkkejä, mutta emme yksilöi niitä tässä anonymiteetin vaarantavien tapauksista johdettavien epäsuorien tunnistetietojen vuoksi.

Esimerkiksi konferenssien järjestäminen ja rahoitushakemusten teko edellyttävät pääsyä omiin tiedostoihin, kirjautumista yliopiston omiin järjestelmiin sekä lukuisten sopimusten ja dokumenttien tekoa kollegoiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa sähköpostitse. Jos vaikka rahoituksen siirtymäkausi ajoittuu syyskuulle, jolloin tutkijat tekevät hakemuksia Koneen säätiölle ja Suomen Akatemialle, koko tutkimustyön jatko voi olla vaarassa. Humanistis-yhteiskuntatieteellisillä aloilla myös kevätlukukauden alkupuoli on samanlainen ruuhkainen rahoituksen hakujakso. Monesti rahoitusta haetaan myös rahoituskausien välissä. Jos rahoitusta haetaan Jyväskylän yliopistossa työskentelyyn, niin hakemuksia

laadittaessa ja niihin liittyviä kansainvälisiä yhteistyöverkostoja luotaessa olisi mielekästä affilioitua yliopistoon ja käyttää yliopiston sähköpostia. Toistuvien ongelmien takia edes yliopistossa määräaikaaisella sopimuksella työskentelevän tutkijan ei kuitenkaan välttämättä edes kannattaisi käyttää yliopiston sähköpostiosoitetta työasioiden hoitamiseen. Asioiden hoitaminen affiliaatiotta taas sisältää oman potentiaalisen stigmansa ja vaikeutensa, vaikka niin kutsutun vapaan tutkijan statuksella toimivien määrä onkin ollut jo nousussa jonkin aikaa – eikä vähiten näiden ongelmien vuoksi.

Parannusehdotus 1: Siirtymävaiheisiin liittyvät ongelmat on korjattava viipymättä: kun yksi pätkä vaihtuu toiseen sähköpostin toiminnassa ja yliopiston tunnusten käytössä ei saa olla katkoksia. Vähin mitä voidaan edellyttää, on lisätä liikkumavaraa tunnusten voimassaoloaikaan. Tämä voi kuitenkin vain siirtää ongelmia edemmäs.

Parannusehdotus 2: Dosentuurin saaneille tutkijoille voisi tarjota automaattisen oikeuden käyttää jyu.fi-sähköpostia (jolloin mitään siirtymiä ei enää ole), ja post doc -tutkijoille voisi tarjota esim. 5 vuoden määräaikaaisen sopimuksen, eikä vain rahoituskauden mittaista.

Parannusehdotus 3: Kaikilla väitöstutkijoilla tulisi olla suoraan käytössä yksi osoite, (tutkimus)henkilökunnan käyttämä yliopiston Outlook-sähköpostiosoite, päätteellä -jyu.fi. Väitöstutkijoiden kohdalla olisi imagosyistäkin järkevää luopua perusopiskelijoihin rinnastuvasta -student.jyu.fi päätteestä ja ottaa @jyu.fi -osoite käyttöön heti väitöstutkimuksen alkumetreillä.

Parannusehdotus 4: Myös apurahatutkijoilla ja väitöstutkijoilla tulisi olla täydet oikeudet päästä Sisuun ja KOVSiin, koska moni apurahatutkija myös opettaa, mahdollisesti erillisellä tuntikorvauksella, tai järjestää yliopistolla tieteellisiä konferensseja ja seminaareja tai yvv-tilaisuuksia, jolloin olisi ehdottoman tärkeää päästä käsiksi esimerkiksi salien varauskalentereihin. Näistä toimista yliopisto saa kuitenkin meriittiä ja erilaisin mittaristoin kerättäviä ”pisteitä”, joten toimivat järjestelmät olisivat perusedellytys.

Parannusehdotus 5: Tietoa sähköpostiin ja it-järjestelmiin liittyvistä ongelmista olisi hyvä kerätä systemaattisesti yhteen paikkaan sen sijaan, että niitä käsitellään yksittäisinä teknisinä ongelmina. Näin tieto ongelmista välittyisi kentältä myös yliopiston hallintoon. Asian parantaminen ja lisäresurssien kohdentaminen voisi olla myös merkityksellistä yliopiston maineelle työnantajana, tiedeyhteisönä, sekä konkreettisemmin digipalveluiden työssäjaksamiselle ja työnkuvan mielekkyydelle – ja sitä kautta myös ko. instanssiin rekrytoinneille.

Kohta 3: Työterveys ja työhyvinvointi

Apurahatutkijat eivät ole oikeutettuja työterveyshuollon palveluihin, koska he eivät ole työsuhteessa yliopistoon. Työnantajan juridinen asema ja velvoitteet ovat tässä asiassa yksiselitteisiä.

Apurahatutkijoiden taas ei. Yliopiston kannalta työterveyspalveluilla on keskeinen rooli terveysongelmien ennaltaehkäisyssä ja varhaisessa puuttumisessa. Jos tutkija tekee yliopistossa tutkimusta apurahalla useita vuosia peräkkäin, esimerkiksi uupumiseen liittyvät tekijät ehtivät kehittyä jo pitkälle siinä vaiheessa, kun hän mahdollisesti, jos koskaan, ”pääsee” työterveyspalvelujen piiriin. Julkisessa terveydenhuollossa apurahatutkijan työnkuvaa ja tilannetta ei useinkaan ymmärretä. Apua hakevaa apurahatutkijaa saatetaan esimerkiksi ohjata työterveyteen, johon hänellä ei ole pääsyä. Miten yliopisto seuraa koko työyhteisön terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia, kun apurahatutkijat eivät ole työterveyshuollon piirissä? Yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti myös apurahatutkijoilla pitäisi olla mahdollisuus pitää yllä työkykyään ja edistää työhyvinvointiaan.

Yksi hyvinvointia kuormittava tekijä on toimeentulo, ongelmana on erityisesti sen pätkittäisyys, epävarmuus ja toimeentuloon liittyvä byrokratia. Apurahatutkijan ja erityisesti väitöstutkijan määrittämätön asema yliopiston sisällä heijastelee muuallekin yhteiskuntaan. Asiointi esimerkiksi Kelan, verottajan ja Työ- ja elinkeinotoimiston kanssa on uuvuttavaa, koska näillä tahoilla ei välttämättä ole tietoa apurahatutkijan / väitöstutkijan statuksesta ja työnkuvasta. Koska akateemisille keskitetyt palvelut on ajettu alas näistä palveluista, niillä ei ole yhtenäisiä ohjeistuksia siitä, miten apurahatutkijoiden ja väitöstutkijoiden kanssa menetellään. Tämän seurauksena asioiminen on hankalaa ja johtaa usein paradoksaalisiin tilanteisiin ja ongelmiin toimeentulon kanssa. Yliopistojen tulisi tehdä yhteistyötä myös näiden tahojen kanssa tilanteen selkiyttämiseksi. Jo apurahatutkijoiden aseman julkinen legitimoiminen osaksi työ- ja tiedeyhteisöä olisi tärkeä avaus.

Merkittävä terveyttä ylläpitävä ja edistävä tekijä on työergonomia. Työergonomia voi olla ongelma erityisesti apurahatutkijoilla, jotka eivät saa hyvin varustettua työpistettä yliopiston tiloista. Mahdollisuus saada käyttöön ainakin nostettava työtaso ja suuri näyttö parantaisi heidän tilannettaan. Kotitoimistojen työergonomian merkitys korostuu entisestään Covid-19 pandemian aikana, kun yhä useampi tutkija työskentelee kotoa käsin.

Parannusehdotus 1: Jyväskylän yliopiston on otettava aktiivinen rooli apurahatutkijoiden työterveyspalveluiden järjestämiseksi yhdessä säätiöiden, muiden yliopistojen ja Tieteentekijöiden liiton kanssa.

Parannusehdotus 2: Yliopistojen tulisi tehdä yhteistyötä Kelan, työvoimatoimiston ja verottajan kanssa apurahatutkijoiden toimeentuloa koskevien ongelmien ratkaisemiseksi.

Parannusehdotus 3: Nykyaikana tutkimus on luonteeltaan kansainvälistä ja sisältää ulkomaanmatkoja. Nämä edellyttävät usein esimerkiksi tarvittavien rokotusten hankkimista, ja olisi hyvä, että apurahatutkija voisi hakea ne ilmaiseksi työterveydestä. Kokonaiskustannukset suuren sopijapuolen, kuten yliopiston osalta tuskin nousisivat neuvotteluissa kovin suuriksi, ja mainearvo taas olisi sekä työterveyden sopimuskumppanille että yliopistolle merkittävä.

Parannusehdotus 4: Niin kauan kuin apurahatutkijat ovat työterveyshuollon ulkopuolella, yliopistolla tulisi muilla keinoin seurata ja edistää apurahatutkijoiden terveyttä, hyvinvointia ja työssä jaksamista. Yhdenkin, saati sitten useamman työyhteisön jäsenen pahoinvointi heijastuu yleensä koko yhteisöön ja vaikuttaa ilmapiiriin sekä moraaliin.

Kohta 4: Ohjeet apurahatutkijoille

Yliopiston intrassa olevalta alisivulta Yliopisto työnantajana⁷ löytyvät kattavat ohjeet henkilöstölle kaikkeen mahdolliseen työntekoon ja työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Apurahatutkijoille on ehdottomasti saatava oma, henkilöstöön rinnastuva sivusto, esim. otsikolla *Apurahatutkijana yliopistossa*, jossa on kootusti kaikki käytännön tieto sekä kattavat tiedot apurahatutkijoiden oikeuksista ja velvollisuuksista. Tällä hetkellä ohjeita löytyy tohtorikoulutusta koskevien sivujen alla⁸, mutta niiden tulisi myös olla omana alisivunaan yliopiston henkilökuntasivuilla. Sivuilla tulee olla tieto esimerkiksi siitä, minne tiedot päivittyvät automaattisesti ja minne ne täytyy ilmoittaa tai päivittää itse apurahatutkijan sopimuksen laatimiseen jälkeen tai apurahakauden vaihtuessa uuteen. Lisäksi sivuilla tulee olla tietoa siitä, miten muutos työsuhteesta olevasta tutkijasta apurahatutkijaksi vaikuttaa tutkijan käytännön elämässä, kun tutkijan tiedot poistuvat yliopiston henkilökuntarekisteristä. Tietojen poistuminen henkilökuntarekisteristä voi aiheuttaa esimerkiksi katkoksia ohjaussuhteessa tietojärjestelmien tasolla, mikä voi pahimmillaan johtaa jopa ohjattavien väitöstilaisuuden viivästymiseen kuten karneimmat esimerkit ovat osoittaneet. Esimerkiksi ohjausasiakirjojen kirjoittaminen on mahdotonta, ja myös muita kerrannaisongelmia ilmenee.

⁷ <https://uno.jyu.fi/fi/ohjeet/yliopisto-tyonantajana>

⁸ <https://www.jyu.fi/fi/tutkimus/tohtorikoulutus/opas/apurahatutkijalle>

Kohta 5: Affiliaation esittäminen ja henkilökuntakortti

Yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti apurahatutkijan on muun henkilökunnan tavoin saatava kuvallinen henkilökuntakortti.

Paitsi että kuvallinen henkilökuntakortti viestii yhdenvertaisuudesta symbolisesti, kysymys on myös käytännöllinen. Kuvallinen henkilökuntakortti osoittaa affiliaation niin yliopistolla kuin sen ulkopuolellakin, arkistoissa, kirjastoissa tai muissa tutkimuslaitoksissa vieraillessa. Sekä ulkomaan vierailuilla että vieraita omalla kampuksella isännöidessä kuvallinen henkilökuntakortti toimii tärkeänä affiliaation osoittajana. Lisäksi kuvallisia kortteja voidaan pitää turvallisuutta lisäävänä tekijänä kotikampuksella.

Lisää aiheesta

<http://www.mutkuntutkijat.com/2019/02/kannanotto-apurahatutkijoiden-aseman.html>

<http://www.mutkuntutkijat.com/2019/06/apurahatutkijana-tyoelaman-marginaalissa.html>

<https://tieteentekijat.fi/apurahatutkijoiden-tyon-tulokset-on-tunnistettava-ja-tunnustettava/>