



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

# Apurahatutkijat

Selvitys suomalaisten yliopistojen käytänteistä liittyen apurahatutkijoihin

Taru Siekkinen, Emmi-Niina Kujala, Elias Pekkola & Jussi Välimaa  
16.9.2021

## Sisällys

1. JOHDANTO.....	2
2. APURAHATUTKIJAT YLIOPISTOISSA.....	5
2.1 Aikaisemmat työmarkkinajärjestöjen toteuttamat apurahatutkijoiden asemaan liittyvät selvitykset.....	5
3. SUOMALAISET APURAHATUTKIJAT: MYEL-TILASTOT.....	7
4. KESKEISIMMÄT HAVAINNOT YLIOPISTOJEN KÄYTÄNTEISTÄ.....	13
4.1 Dokumenttiaineisto.....	13
4.1.1 Sääntely / ohjeet .....	14
4.1.2 Tilastot .....	16
4.2 Haastattelut .....	18
5. YHTEENVETO JA SUOSITUKSET .....	21
6. LÄHTEET.....	23

# 1. JOHDANTO

Tässä selvityksessä tarkastellaan suomalaisten yliopistojen käytänteitä liittyen apurahatutkijoihin. Apurahatutkijoilla tarkoitamme tutkijoita, joille on myönnetty yliopiston tai yliopiston ulkopuolelta (yleensä säätiö) määräaikainen apuraha yliopistossa toteutettavaa tutkimustyötä varten. Apurahatutkimusta tehdään väitöstutkimuksen yhteydessä, mutta myös sen jälkeen tutkijatohtorivaiheessa tai myöhemmin akateemisella uralla. Henkilökohtainen apuraha voi olla myös osa laajempaa yhteisölle tai työryhmälle myönnettyä hankekokonaisuutta. Apurahatutkijat ovatkin hyvin moninainen joukko henkilöitä. Suurin ryhmä ovat on kuitenkin väitöstutkimustaan apurahalla rahoittavat tutkijat.

Apurahalla työskentelyyn voi olla useita syitä, kuten muun rahoituksen puute, irrottautuminen ansiotyöstä tai halu tehdä tutkimusta itsenäisesti omasta tutkimusaiheesta. Apurahatutkijat eivät siis ole määritelmällisesti homogeeninen joukko. Apurahatutkija on tässä selvityksessä yleiskäsite eikä sillä viitata tehtävänimikkeeseen, työnkuvaan, uravaiheeseen, sosioekonomiseen asemaan tai organisatoriseen asemaan. Apurahatutkijoihin viitataan kansainvälisesti usein termillä grant researcher, ja apurahoihin termeillä grant, sholarship ja myös stipend.

Tuloverolain (1535/92, 82§) mukaan opintoja, tieteellistä tutkimusta tai taiteellista toimintaa varten saadut stipendit tai muut apurahat taikka tieteellisen, taiteellisen tai yleishyödyllisen toiminnan tunnustukseksi saadut palkinnot ovat tietyin edellytyksin veronalaista tuloa. Apurahan saaja on Maatalousyrittäjän eläkelain määritelmän mukaisesti:

- a) Suomessa asuvaa henkilö, joka olematta työsuhteessa apurahan myöntäjään tekee Suomessa tieteellistä tutkimusta tai harjoittaa taiteellista toimintaa hänelle Suomesta henkilökohtaisesti myönnetyn apurahan turvin.
- b) Apurahansaajalla tarkoitetaan myös henkilöä, joka vastaavasti työsuhteessa olematta tekee tieteellistä tutkimusta tai harjoittaa taiteellista toimintaa tutkija- tai taiteilijaryhmässä, jolle apuraha on myönnetty.
- c) Henkilö, joka työsuhteessa ollessaan tai yrittäjätoimintaa harjoittaessaan saa apurahan työsuhteesta tai yrittäjä-toiminnasta erillään tehtävää tutkimusta tai taiteellista toimintaa varten.

Apurahatutkijoiden asema yliopistoissa saattaa olla epäselvä. Tämä voi osaltaan vaikuttaa tietämättömyyteen siitä, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia heille kuuluu. Se voi johtaa väärinymmärryksiin ja epätasa-

arvon kokemuksiin. Apurahatutkijat ovat samalla itsenäisiä tutkijoita, jotka saavat rahoituksensa pääasiallisesti yliopiston ulkopuolelta. He kuuluvat tavallisesti sekä tiedeyhteisöön<sup>1</sup> että opinto-oikeutensa tai työsopimuksensa kautta myös yliopistoyhteisöön<sup>2</sup>. Apurahatutkijoiden kuuluminen akateemiseen työyhteisöön on kuitenkin kompleksinen kysymys. Työyhteisö määritellään seuraavasti työsuojelusanastossaan (TSK 35 2006/2008):

”yhdessä työskentelevä ryhmä, jonka toiminnalla on yhteiset tavoitteet ja jolla on käytettävissä aineelliset voimavarat ja taidot tavoitteiden saavuttamiseksi”

Apurahatutkija työskentelee joissain tapauksissa omien tavoitteiden saavuttamiseksi ilman yliopiston resursseja tai osallisuutta tutkimusryhmään tai muuhun työyhteisöön. *Työyhteisö* käsitteenä tarkoittaa usein myös työpaikkaa ja työpaikka puolestaan ansiotyön tekemistä, fyysistä paikkaa ja työhön liittyviä normeja ja ohjeita. *Tiedeyhteisö, yliopistoyhteisö ja työskentely-yhteisö ja työpaikka* ovat kuitenkin usein limittäisiä ja päällekkäisiä käsitteitä, jotka toiminnallisesti tarkoittavat kuitenkin usein lähes samaa asiaa. Työpaikkojen ja akateemisen yhteisön tavoitteet ja resurssit limittyvät usein toisiinsa, mikä osaltaan lisää epäselvyyttä ja epätietoisuutta siitä, mitkä ovat yliopiston velvollisuudet apurahatutkijoiden suhteen.

Säätiöt rahoittavat merkittävästi tutkimusta Suomessa. Vuonna 2016 tehdyssä arviointihankkeessa (Välimaa ym. 2016) selvitimme Maatalousyrittäjien eläkelaitokselta (MELA) apurahansaajien määrää suomalaisissa yliopistoissa. Määrä oli noussut selvästi vuodesta 2010 (2757 henkeä) vuoteen 2014 (3167 henkeä). Vaihtelua oli sekä sukupuolten että tieteenalojen välillä. Vuosittain säätiöt rahoittavat yliopistoissa tehtävää tutkimusta lähes 200 miljoonalla eurolla. Valtion ja Suomen Akatemian jälkeen säätiöt ovat yhteen laskettuna suurin tieteen rahoittaja Suomessa (Tiitta 2017).

Tämän projektin tarkoituksena on selvittää a) yliopistojen henkilöstö- ja talous- ja tulospoliittisia linjauksia ja b) keskeisimpiä haasteita ja kehittämisen kohteita koskien apurahatutkijoita. Selvityksen lopuksi ehdotamme myös joitakin suosituksia tutkijoille, yliopistoille ja säätiöille apurahatutkijoiden asemaan liittyen.

Selvityksen ovat tilanneet Suomen yliopistojen rehtorineuvosto UNIFI ry ja Säätiöt ja rahastot ry. Selvityksen toteutti Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitos: professori Jussi Välimaa, FT Taru Siekkinen

---

<sup>1</sup> [Tutkijoista](#) muodostuva, maailmanlaajuinen tai kansallinen, kaikki tieteenalat kattava tai tieteenalakohtainen yhteisö, johon kuuluvat henkilöt tekevät tieteellistä [tutkimusta](#) sekä osallistuvat tieteelliseen keskusteluun ja [vertaisarviointiin](#) (Tieteentermipankki)

<sup>2</sup> Yliopistoyhteisöön kuuluvat yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstö, muu henkilöstö ja opiskelijat. Yliopistolaki 4 §

ja HM Emmi-Niina Kujala. Ulkopuolisena asiantuntijana toimi Tampereen yliopiston johtamisen ja talouden tiedekunnassa työskentelevä HT Elias Pekkola. Projekti toteutettiin touko-elokuussa 2021 ja sitä varten kerättiin tilastotietoja, dokumentteja ja haastatteluaineisto yliopistoista, sekä pyydettiin tilastoaineisto MELA:lta.

## 2. APURAHATUTKIJAT YLIOPISTOISSA

### 2.1 Aikaisemmat työmarkkinajärjestöjen toteuttamat apurahatutkijoiden asemaan liittyvät selvitykset

#### Apurahatutkijat

Vuonna 2017 toteutetun tieteentekijöiden liiton nuorille tutkijoille suunnatun kyselyn mukaan noin neljännes väitöskirjan tekijöistä rahoittaa työtään apurahalla (Kokkonen, Harjuma & Salonen 2017; Torkkola & Tyni 2020). Aikaisempien selvitysten perusteella apurahatutkijat eivät kuitenkaan poikkea taustatiedoiltaan yliopistossa työsuhteessa olevista henkilöistä, eli apurahalla työskennellään kaiken ikäisinä ja kaikissa uravaiheissa, ei siis pelkästään uran alkuvaiheessa (Torkkola & Tyni 2020). Tieteentekijöiden liiton vuonna 2019 toteuttaman kyselyn mukaan kolme neljästä vastaajasta on työskennellyt urallaan ainakin jossain vaiheessa apurahan turvin. Apurahalla työskennellään tyypillisestä vähintään yksi mutta alle kolme vuotta. Apurahalla työskentelyn kokonaisaika on pidentynyt viime vuosina. (Puhakka 2019.) Uusimman Tieteentekijöiden liiton toteuttaman kyselyn mukaan apurahalla työskentelevät suhtautuvat uranäkymiinsä hieman negatiivisemmin kuin työsuhteessa olevat; valtaosa vastaajista työskentelisi mieluiten työsuhteessa (Tieteentekijöiden liitto 2021).

Suomalaisessa tieteellistä työtä käsittelevässä tutkimuksessa on havaittu, että useat apurahatutkijoiden työn haasteet liittyvät yleisempään tutkimustyön pätkittäisyyteen, väitöskirjan rahoituksen rikkonaisuuteen ja tutkijan uran alkuvaiheen pätevytyymiseen liittyvään työsuhteen määräaikaaisuuteen. Tätä tutkimustyöhön liittyvää epävarmuutta on tutkittu omana aiheenaan; se koskettaa isoa joukkoa määräaikaaisia tutkijoita yliopistoissa, joista useimmat toimivat väitöskirjatutkijoina, projektitutkijoina tai tutkijatohtoreina. Määräaikaisuuden, erityisesti lyhyisiin määräaikaisiin työsuhteisiin on havaittu liittyvän negatiivisia vaikutuksia niin yksilöille kuin tutkimusryhmillekin. On myös havaittu, että tutkimustyön epävarmuus heikentää selvästi akateemisen uran houkuttelevuutta. (Aarnikoivu ym. 2019; Kallio ym. tulossa; Kuoppala ym. 2015; Siekkinen ym. 2016; Välimaa ym. 2016.)

Apurahatutkijoiden asemaa onkin aikaisemmissa Tieteentekijöiden liiton selvityksissä verrattu työsuhteessa oleviin tutkijoihin. Eri selvityksistä nousevat esiin hyvin samat ja toistuvat haasteet, jotka useat liittyvät akateemisen uran alkuvaiheen epävarmuuteen. Keskeisimpinä ja suurimpina haasteina pidetään:

- urakehityksen ja -mahdollisuuksien vähäisyyttä
- uran ja työn katkonaisuutta
- alhaista tulotasoa ja haastavaa taloudellista tilannetta
- epäselvää asemaa yliopistolla verrattuna työsuhteisiin työntekijöihin
- työsuhde-etujen puuttumista
- työyhteisön ulkopuolelle jäämistä (Torkkola & Tyni 2020; Puhakka 2019.)

#### Aikaisempien selvitysten kehitysehdotuksia

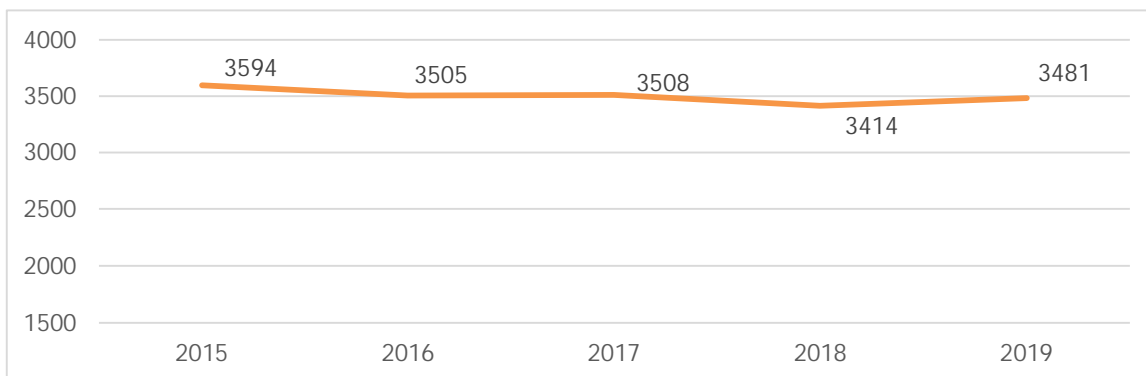
Tieteentekijöiden liiton toteuttamissa selvityksissä on esitetty myös kehittämissuhteita, joilla parantaa apurahatutkijoiden asemaa ja ennen kaikkea sitä, että apurahatutkijat kokisivat olevansa osa yliopistoyhteisöä. Apurahatutkijoiden asemaa voisi selvitysten mukaan resurssien puolesta parantaa muun muassa tarjoamalla kaikki tutkimustyön resurssit ilman erillistä korvausta mutta kiinnittämällä huomiota myös siihen, että työtiloja ja -huoneita jaettaisiin tasa-arvoisemmin (Torkkola & Tyni 2020). Lisäksi apurahojen tasoa nostamalla ja niiden kestoja pidentämällä apurahatutkijoiden taloudellista asemaa voitaisiin vahvistaa (Kokkonen, Harjumaa & Salonen 2017). Tärkeää olisi huolehtia myös siitä, että apurahakausien välissä apurahatutkijat voisivat säilyttää yhteyden yliopistoon ja että yliopistot pitäisivät paremmin huolta niistä, jotka aktiivisesti hakevat rahoitusta, mutta joilla ei sitä rahoitusten pirstaleisuudesta johtuen koko aikaa ole (Torkkola & Tyni 2020).

Viestinnän ja tiedonkulun sekä prosessien selkeys ovat nousseet monissa selvityksissä kehittämiskohteiksi. Apurahatutkijat pitäisi ottaa aktiivisemmin mukaan yliopistoyhteisöjen toimintaan ja esimerkiksi intraan tai sähköpostilistoille pääsyn pitäisi olla helpompaa kaikille. Apurahatutkijoille pitäisi myös järjestää enemmän perehdytystä ja yliopistojen pitäisi huomioida se, että myös yliopiston henkilökunnalle tulisi kertoa enemmän apurahatutkijoista ja heidän asemastaan. Yliopistoille pitäisikin laatia selkeät ja tasa-arvoiset ohjeistukset apurahatutkijoista ja heitä koskevista käytännöistä, sillä apurahatutkijoiden asioiden hoitaminen ja esimerkiksi linjausten tekeminen ei saisi riippua siitä, kuka tai mikä taho asiaa sattuu milläkin kertaa hoitamaan. (Torkkola & Tyni 2020.) Apurahatutkijat pitäisi saada mukaan myös tiedekunnan ja yliopiston arkeen ja heillä pitäisi olla mahdollisuus osallistua esimerkiksi erilaisiin hyvinvointikyselyihin ja keskusteluihin (Puhakka 2019).

### 3. SUOMALAISET APURAHATUTKIJAT: MYEL-TILASTOT

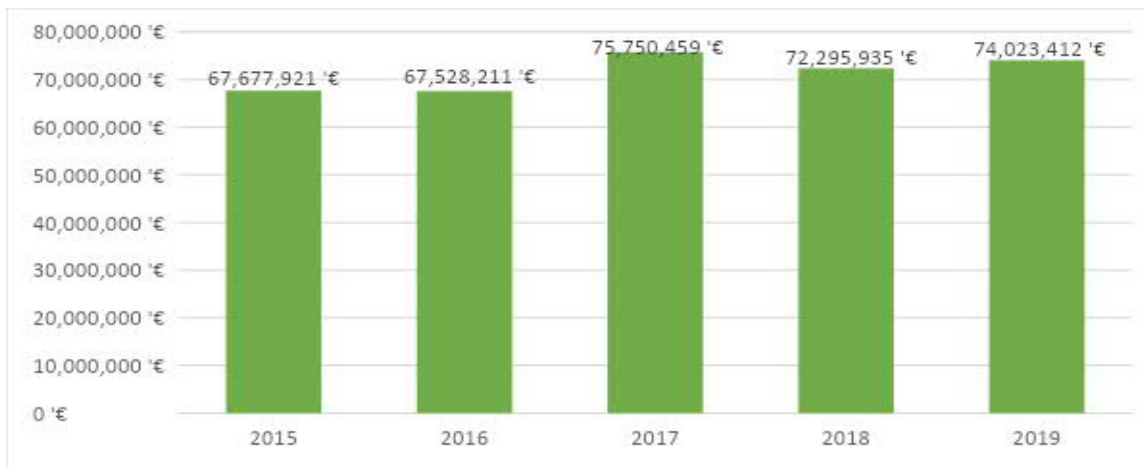
Tätä selvitystä varten saimme tilastotietoja Maatalousyrittäjien eläkelaitokselta (MELA). Se on apurahansaajien eläkelaitos, joka vakuuttaa apurahansaajat. Vuodesta 2009 lähtien apurahansaajien on tullut ottaa MYEL-vakuutus neljän kuukauden tai sitä pidemmän apurahakauden ajaksi. Alla olevat tilastot koskevat MYEL-vakuutettuja tieteellisen apurahan saajia. Tilastoissa käytetty vuositieto on apurahakauden aloitusvuosi.

Apurahansaajien määrä on pysynyt melko tasaisena viimeisten viiden vuoden aikana ja vuosittain apurahalla työskentelee noin 3500 henkilöä (kuvio 1). Verrattuna vuosiin 2010–2014 vakuutettujen apurahansaajien määrän kasvu on hiipunut ja määrä on vakiintunut noin 3500 apurahansaajaan (vrt. Välimaa ym. 2016). Myös myönnettyjen apurahojen määrät ovat pysyneet melko tasaisina, mutta pientä kasvua on havaittavissa viimeisen kolmen vuoden ajalta. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna (2010–2019) myönnettyjen apurahojen määrä on kuitenkin kasvanut tasaisesti ja esimerkiksi vuodesta 2010 vuoteen 2019 kasvua on ollut yli 30 miljoonaa euroa (vrt. Välimaa ym. 2016). Apurahoja myönnetään keskimäärin noin 9 kuukaudeksi. Viime vuosina myönnettyjen apurahakuukausien määrä on ollut kasvussa (kuviot 3 & 4). Verrattuna vuosiin 2010–2014 apurahakausien pituus on pysynyt melko vakaana (vrt. Välimaa ym. 2016).

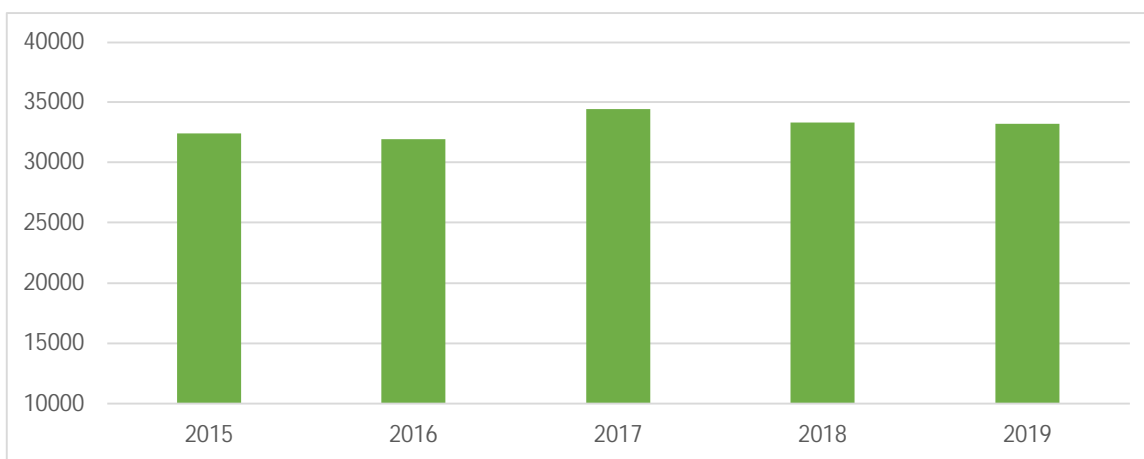


Kuvio 1. Apurahan saajien määrät vuosittain.

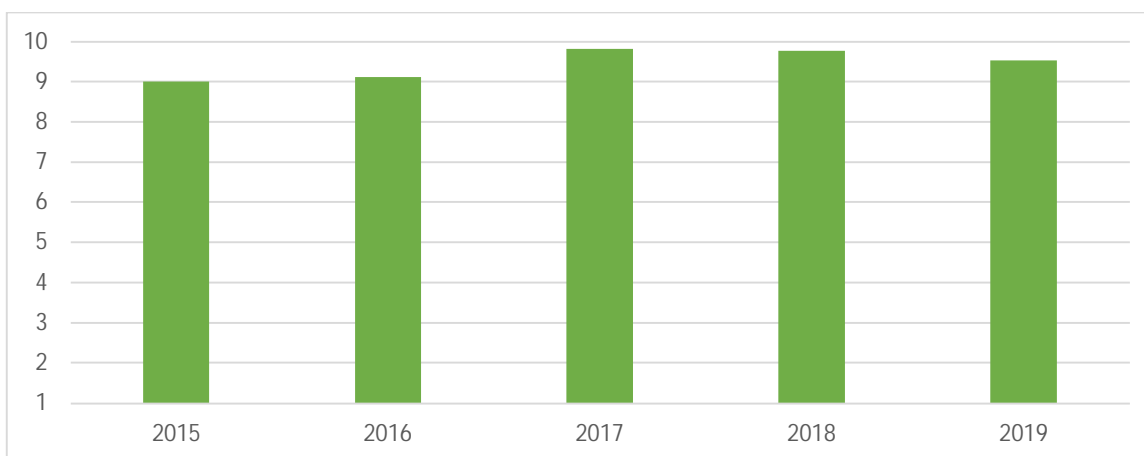




Kuvio 2. Myönnetty apurahat vuosittain.



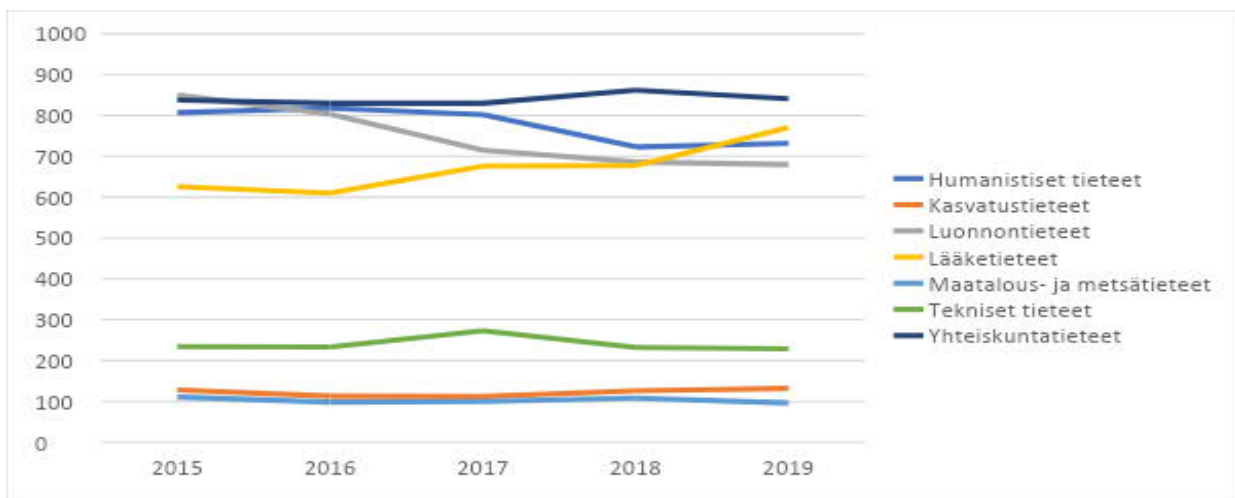
Kuvio 3. Myönnettyjen apurahakuukausien määrä vuosittain.



Kuvio 4. Myönnettyjen apurahakuukausien keskiarvo vuosittain.

Kappalemääräisesti eniten apurahoja myönnetään yhteiskuntatieteiden, humanististen, lääketieteiden ja luonnontieteiden aloille (kuvio 5). Tieteenaloille myönnettyjen apurahojen määrät ovat pysyneet melko tasaisina vuosittain, huomattavaa on kuitenkin se, että luonnontieteiden aloille myönnettyjen apurahojen

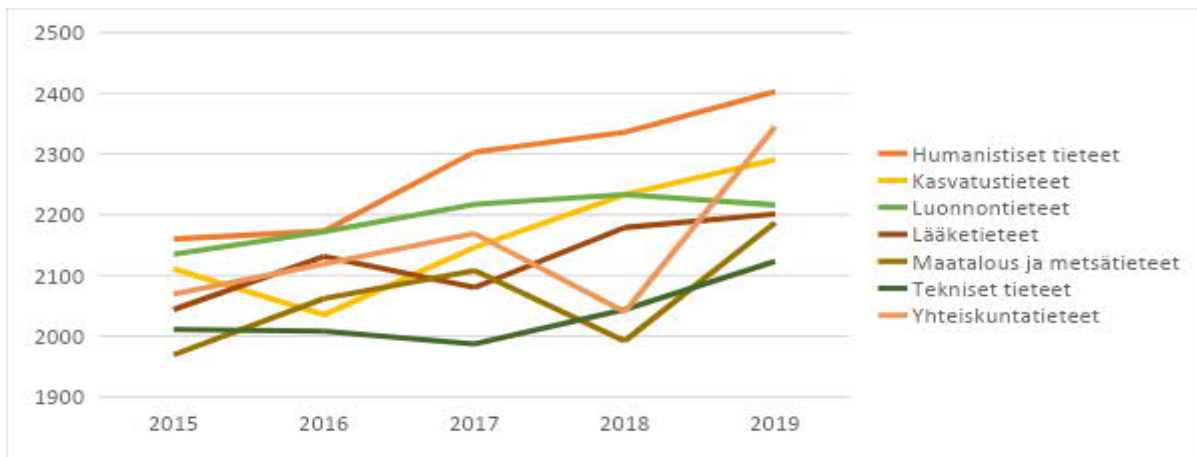
määrä on pienentynyt melko paljon, kun taas puolestaan lääketieteisiin myönnettyjen apurahojen määrä on ollut nousussa. Keskiverto apuraha vuonna 2019 oli suuruudeltaan noin 2200 euroa kuukaudessa. Kuukausittain laskettaessa keskimääräisen apurahan määrä on suurin humanistisissa tieteissä ja yhteiskuntatieteissä (taulukko 1). Kaikkien alojen keskimääräiset kuukausisummat ovat olleet nousussa lukuun ottamatta luonnontieteitä, joissa nousu on tarkastelujakson lopussa käänntynyt laskuun (kuvio 6). Kuukausittaisia apurahoja vertaillessa on hyvä ottaa huomioon, että tilastoissa ei eroteltu apurahoja saajan uratson mukaan (apurahan kuukausittainen määrä väitöskirjatutkijoilla on pienempi kuin ylempillä uratoilla).



Kuvio 5. Myönnettyjen apurahojen määrä tieteenaloin (kpl/vuosi).

Taulukko 1. Myönnettyjen apurahojen määrä tieteenaloin (kpl/vuosi).

Myönnettyjen apurahojen määrä / kk								
Vuosi	Hum. tieteet	Kasv. tieteet	Luonnontieteet	Lääketieteet	Maat. ja mets. tieteet	Tekn. tieteet	Yht. tieteet	Yht.
2015	807	128	850	626	111	234	838	3594
2016	818	113	803	610	98	233	830	3505
2017	802	112	715	676	100	273	830	3508
2018	723	126	686	677	108	232	862	3414
2019	732	132	680	771	96	229	841	3481

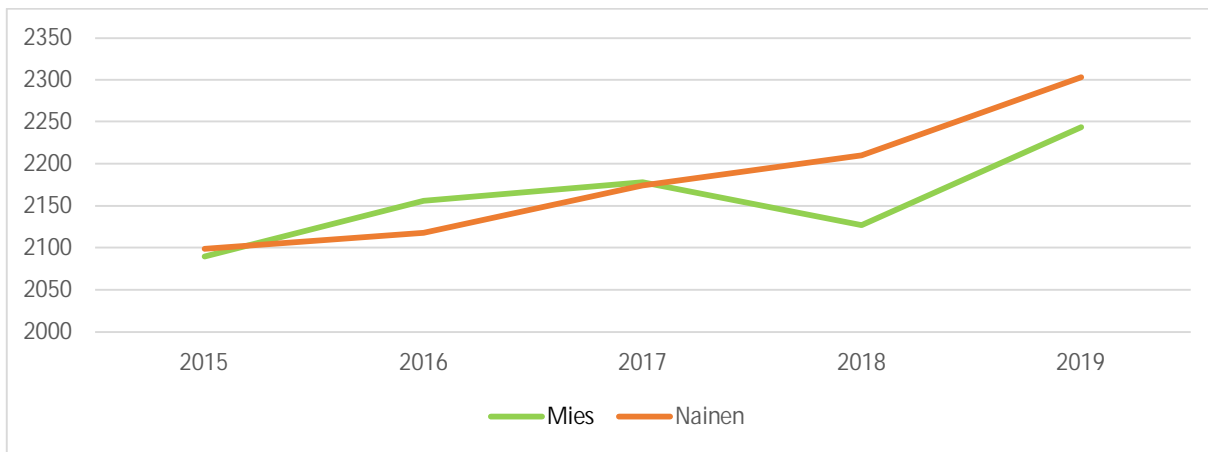


Kuvio 6. Apurahan määrä tieteenaloittain vuosittain (euroa/kk).

Taulukko 2. Apurahan määrä tieteenaloittain vuosittain (euroa/kk).

Apurahan määrä/kk								
Vuosi	Hum. tieteet	Kasv. tieteet	Luonnon-tieteet	Lääketieteet	Maat. ja met. tieteet	Tekn. tieteet	Yht. tieteet	Yht.
2015	2 160 €	2 111 €	2 135 €	2 044 €	1 969 €	2 011 €	2 069 €	2095 €
2016	2 173 €	2 035 €	2 172 €	2 131 €	2 062 €	2 008 €	2 119 €	2134 €
2017	2 303 €	2 146 €	2 217 €	2 080 €	2 108 €	1 987 €	2 169 €	2176 €
2018	2 336 €	2 233 €	2 233 €	2 179 €	1 992 €	2 044 €	2 040 €	2175 €
2019	2 403 €	2 291 €	2 216 €	2 201 €	2 187 €	2 123 €	2 345 €	2279 €
Ka	2 275 €	2 163 €	2 195 €	2127 €	2063 €	2 035 €	2148 €	2172 €

Miesten ja naisten väliset erot apurahojen määrissä ovat melko pieniä (kuviot 7). Erojen taustalla on tieteenalojen välisiä eroja sekä eroja siinä, millä uratasoilla apurahan saajat työskentelevät. Apurahan saajat ovat keskimäärin noin 35- (miehet) tai 36-vuotiaita (naiset). Iän suhteen vuosien aikana ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia (taulukko 3).

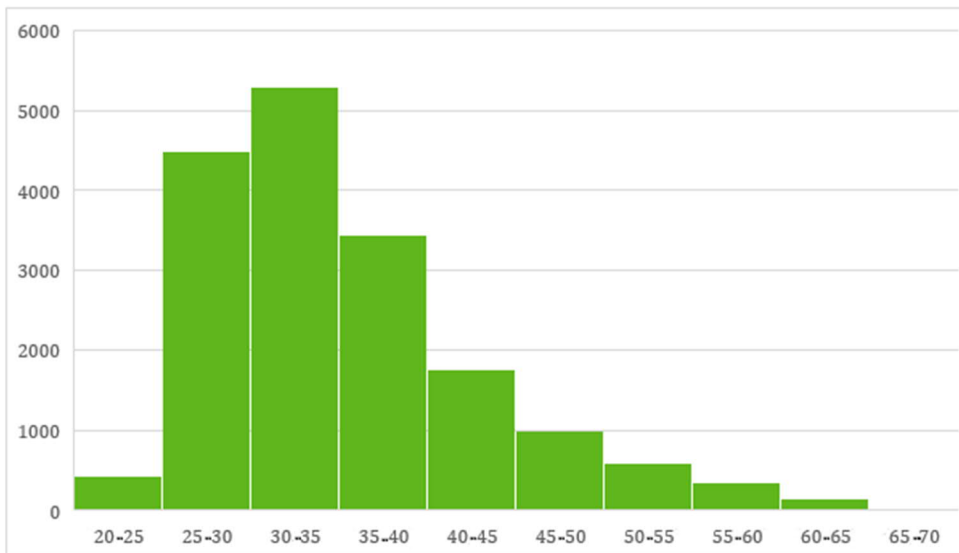


Kuvio 7: Apurahan määrä sukupuolittain vuosittain (€/kk).

Taulukko 3: Apurahojen jakautuminen sukupuolittain apurahan määrän, henkilön iän ja apurahan kestön mukaan.

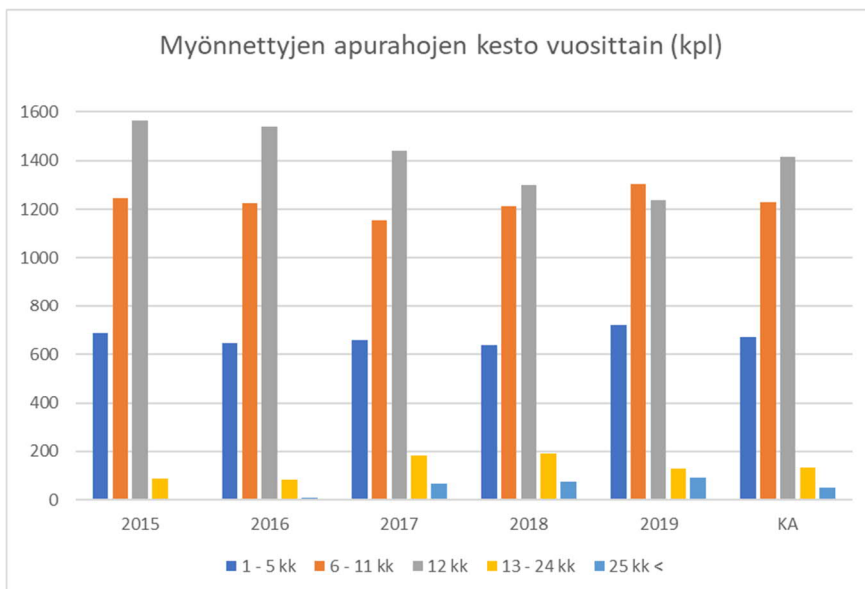
Vuosi	Apurahan määrä/kk			Ikä			Kesto, kk		
	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht
2015	2 090 €	2 099 €	2 095 €	35	36	36	9,49	8,67	9,01
2016	2 156 €	2 118 €	2 134 €	35	36	36	9,35	8,93	9,11
2017	2 178 €	2 174 €	2 176 €	35	36	36	10,15	9,58	9,82
2018	2 127 €	2 210 €	2 175 €	35	36	36	9,89	9,67	9,76
2019	2 244 €	2 303 €	2 279 €	35	36	36	9,85	9,31	9,53
Ka	2 159 €	2 181 €	2 172 €	35	36	36	9,75	9,23	9,45

Apurahansaajat ovat useimmiten iältään 30–35 -vuotiaita. Myös 25–35 -vuotiaita sekä 35–40 -vuotiaita oli tilastoaineistossa paljon. Ikäjakauma kertoo siitä, että apurahalla tehdään tutkimusta erityisesti akateemisen uran alku- ja keskivaiheessa, mutta apurahansaajia oli myös vanhemmissa ikäryhmissä (Kuvio 8).



Kuvio 8: Apurahansaajien ikäjakauma keskimäärin vuosina 2015–2019.

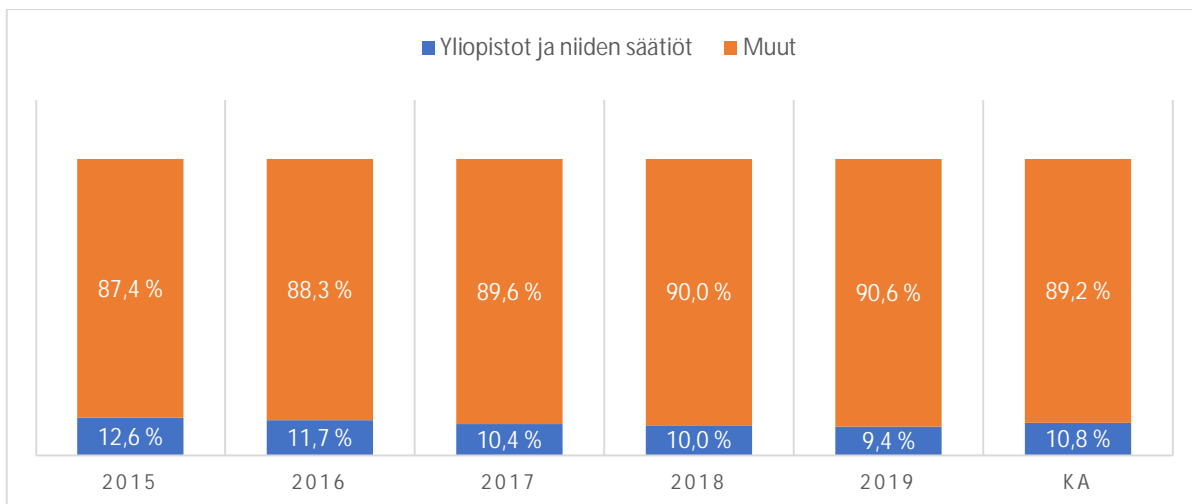
Tarkastelujaksolla apurahat olivat kestoltaan useimmiten puolesta vuodesta vuoteen, alle vuoden kestävien apurahojen määrä oli lisääntynyt hieman ja sitä pidempien määrä taas hieman vähentynyt. Myös alle puolen vuoden apurahoja myönnetään runsaasti (esim. väitöskirjan loppuun saattamiseksi) (kuviot 9 ja 10). Vuonna 2019 kaikista apurahoista 90 % oli yliopistojen ulkopuolisten säätiöiden myöntämiä ja 10 % yliopistojen tai niiden omien säätiöiden myöntämiä (kuvio 11, säätiöt liitteenä, ks. liite 1).



Kuvio 9. Myönnettyjen apurahojen kesto vuosittain.



Kuvio 10. Myönnettyjen apurahojen kesto vuosittain (osuus kaikista myönnetyistä)



Kuvio 11. Myönnetty apurahat vuosittain myöntäjän mukaan.

## 4. KESKEISIMMÄT HAVAINNOT YLIOPISTOJEN KÄYTÄNTEISTÄ

### 4.1 Dokumenttiaineisto

Lähetimme yliopistoille tietopyynnön, jolla pyydettiin tietoja apurahatutkijoita koskevista ohjeistuksista ja sääntelystä. Lisäksi yliopistoja pyydettiin toimittamaan käytössä olevan resurssisopimuksen pohja sekä mahdollisia tilastotietoja apurahatutkijoista.

Useat yliopistot ilmoittivat, etteivät ne voi toimittaa pyydettyjä tietoja ollenkaan, tai voivat toimittaa niitä vain hyvin vajaina, koska tietoja ei yliopistossa kerätä kyseisellä tarkkuudella.

#### 4.1.1 Sääntely / ohjeet

Yliopistoilta pyydettiin ajantasaista ohjeistusta ja sääntelyä liittyen muun muassa apurahatutkijoille tarjottaviin palveluihin ja etuihin, resurssisopimusten solmimiseen ja apurahan ja työsuhteen yhdistämiseen. Ohessa teemme yhteenvedon niistä dokumenteista, jotka yliopistot meille toimittivat.

##### *Tarjotut palvelut*

Yliopistot tarjoavat yksikölle useimmiten automaattisesti sähköpostin peruspalveluja sekä pääsyä intranettiin ja joihinkin käyttöjärjestelmiin. Maksullisista palveluista, kuten työtilasta, tietokoneesta ja puhelimesta, yliopistot sopivat toimitettujen resurssisopimusten perusteella tapauskohtaisesti. Pääsääntöisesti apurahatutkijat maksavat saaduista palveluistaan korvauksen yliopistolle vain, jos apurahaan on sisällytetty yliopistokorvaus. Muussa tapauksessa palveluista ja välineistä ei peritä korvauksia.

Saatujen dokumenttien mukaan resurssisopimuksia solmitaan kaikissa muissa yliopistoissa paitsi LUT-yliopistossa. Myöskään Itä-Suomen yliopistossa ei käytetä enää irrallisia resurssisopimuksia, sillä vähintään vuoden apurahalla työskentelevien kanssa solmitaan osa-aikainen työsuhde.

Resurssisopimusten solmimisperusteet vaihtelevat yliopistoittain ja jonkin verran myös yliopistojen sisällä esimerkiksi laitosten välillä. Aalto-yliopisto, Hanken ja Åbo Akademi ovat linjanneet, että kaikkien ulkopuolisten tai ei työsuhteessa olevien kanssa solmitaan resurssisopimus. Tampereen yliopistossa resurssisopimus solmitaan, jos kyseessä on henkilökohtainen apuraha. Jyväskylän yliopistossa tohtorintutkintoa suorittavien kanssa resurssisopimus solmitaan automaattisesti, mutta tutkijatohtoreiden kanssa vain harkinnan mukaan. Jos henkilö saa käyttöoikeudet IT-järjestelmiin tai tekee tutkimusta yliopiston tiloissa, hänen kanssaan tulee solmia resurssisopimus joka tapauksessa. Muut yliopistot eivät toimittaneet tarkempia linjauksia.

##### *Apurahan ja työsuhteen yhdistäminen*

Itä-Suomen yliopisto teki alkukesästä 2021 linjauksen siitä, että kaikkien vähintään 12 kuukauden mittaisella apurahalla työskentelevien kanssa solmitaan myös osa-aikainen, 10 % työajalla oleva työsuhteen

koko apurahakauden ajaksi. Myös Hankenilla apuraha ja työsuhde usein yhdistetään. Hankenilla tohtori-koulutettaville, jotka käytännössä muodostavat kaikki yliopiston apurahatutkijat, solmitaan 56 %:n työsuhde, jossa loput (44 %) heidän on rahoitettava ulkopuolisella rahoituksella. Myös muissa yliopistoissa, esimerkiksi Tampereen yliopistossa, apurahan rinnalle on mahdollista solmia osa-aikainen työsuhde.

Toinen tapa yhdistää apuraha ja työsuhde on se, että yliopisto myöntää apurahakauden ajaksi työntekijälleen työstävapautuksen, jonka aikana työntekijällä voi kuitenkin olla käytössään vastaavat resurssit kuin palvelussuhteen aikana. Tällainen malli on käytössä LUT-yliopistossa ja Åbo Akademiassa. Suurin osa yliopistoista kuitenkin tarkastelee apurahan ja työsuhteen yhdistämistä tapauskohtaisesti, mistä syystä yliopistotasoisia linjauksia ja ohjeistuksia ei ole erikseen tehty.

### *Apurahatutkijoiden mahdollisuudet osallistua opetukseen ja yliopiston päätöksentekoon sekä tehdä tuntiöitä*

Apurahansaajien on mahdollista osallistua opetukseen kaikissa yliopistossa, mutta tarkemmat käytännöt vaihtelevat yliopistoittain. Suurin osa yliopistoista maksaa opetuksista erillisen korvauksen ja osa edellyttää myös sitä, että opetustehtävistä solmitaan erillinen tuntiopettajan työsopimus. Korvaus on useimmiten erilliskorvaus tai tuntiopettajan palkkaa vastaava palkka. Joissain yliopistoissa opetustehtäviä sisällytetään työaikaan, jos tutkijalla on työsopimus, ja jossain niitä voi sisällyttää myös jatko-opintoihin.

Tuntitöiden tekeminen on myös mahdollista kaikissa yliopistoissa. Osa yliopistoista kieltää tuntityön tekemisen sellaisissa tapauksissa, joissa apuraha on yliopiston itsensä maksama. Myös tuntityön kohdalla osa yliopistoista solmii apurahansaajien kanssa erillisen tuntityösopimuksen.

### *Apurahansaajille tarjottavat edut ja yliopistojen odotukset*

Yliopistot tarjoavat apurahansaajille joitain työntekijöiden etuuksiin vertautuvia etuuksia. Apurahalla työskentelevien tutkijoiden osalta on kuitenkin huomioitava apurahan luonne verottomana ansiona ja mahdollisten etuuksien vaikutus apurahan verottomuuteen.

Yliopistot kertoivat tarjoavansa muun muassa seuraavia etuuksia tai palveluita (yliopistot toimittivat materiaaleja vajavaisesti, listassa saattaa olla puutteita):



Taulukko 4. Yliopistojen tarjoamat etuuden ja palvelut apurahatutkijoille.

	AY	Hanken	HY	UEF*	JY	LY	LUT	OY	TAU	TY	VY	ÅA
Matka-apuraha tai vastaavat avustukset	x		x		x			x	x	x		x
Lisääminen oppiaineen tai vastaavan sähköpostilistalle automaattisesti	x	x	x		x				x	x		x
Työterveyspalvelut									x**		x***	
Henkilöstökoulutukset			x		x					x	x	x
Mielen hyvinvoinnin palvelut					x							
Varhaisen tuen malli										x		
Yliopiston liikuntapalvelut esim. henkilökunta-alennuksella			x		x					x		
Tapaturmavakuutus							x					x
Viestintä- ja tutkimuspalvelujen käyttö			x								x	

\*= Itä-Suomen yliopisto tarjoaa 10 % työsuhteen vähintään vuoden apurahan saaneille, joten kaikki työsuhteeseen sisältyvät edut kuuluvat myös näille apurahatutkijoille.

x\*\*= tarjottavat työterveyspalvelut ovat rajoitetumpia kuin työsuhteessa oleville

x\*\*\*= riippuen rahoittajasta

Tutkimuspanosten lisäksi osa yliopistoista odottaa apurahansaajilta myös muita panostuksia. Helsingin, Jyväskylän ja Vaasan yliopistot odottavat myös apurahansaajien kirjaavan tutkimustietojaan tutkimustietojärjestelmään. Jyväskylän yliopisto edellyttää myös sitoutumista hyvään tieteelliseen käytäntöön sekä apurahahakemusten ja -päätösten kirjaamista järjestelmiin. Aalto-yliopisto ja Åbo Akademi odottavat, että myös apurahansaajat ovat osa tutkimusryhmien toimintaa, ja että he myös viestivät tutkimustuloksistaan ja esiintyvät mediassa ja konferensseissa.

#### 4.1.2 Tilastot

Yliopistoja pyydettiin vastaamaan kysymyksiin koskien apurahojen ja niistä saatavien tietojen tilastointia ja tunnuslukuja. Lisäksi yliopistoja pyydettiin toimittamaan tilastoja ja tunnuslukuja viimeisen viiden vuoden ajalta, mikäli tilastotietoa on saatavilla. Tilastoaineistoa toimitti kuitenkin vain kolme yliopistoa ja nämäkin tilastot olivat puutteellisia eivätkä kattaneet kaikkia kysytyjä tunnuslukuja. Yliopistojen vastauksen perusteella on selvää, että apurahansaajiin liittyvä tilastointi on puutteellista, sillä moni yliopisto ilmoitti useamman kysymyksen kohdalla siitä, että kyseistä tietoa ei tilastoida tai seurata.

Taulukko 5: Apurahatutkijoihin ja apurahoihin liittyvä tilastointi yliopistoissa

	AY	Hanken	HY	UEF*	JY	LY	LUT	OY	TAU	TY	VY	ÅBO
Tilastoidaanko yliopistossanne apurahatutkijoiden määrää?	yli 4000€ apurahat	ei	ei		kyllä		ei**	ei	ei	ei	kyllä	ei
Tilastoidaanko henkilökohtaisten apurahojen rahallista määrää?	kyllä	ei	kyllä		kyllä		ei	ei	ei	ei	ei	ei
Tilastoidaanko apurahatutkijoiden resurssisopimukseen käytettyä rahallista arvoa?	ei	ei	ei		ei		ei	ei	ei	ei	ei	ei
Tilastoidaanko apurahalla työskentelevien työn tuloksia?	ei	ei	ei		ei		ei	ei	ei	ei	kyllä	ei
Tilastoidaanko apurahojen myöntäjiä?	ei	ei	kyllä		kyllä		ei	ei	ei	ei	ei	ei*
Tilastoidaanko apurahoilla mahdollistettujen tohtorintutkintojen määrää / suhteellista osuutta / apurahoilla mahdollistettua opintoaikaa / opintoja?	ei	ei	ei		ei*		ei	ei	ei	ei	ei	ei
Tilastoidaanko apurahalla mahdollistettuja työstä vapautuksia?	ei	ei	ei		ei		ei*	ei	ei	ei	ei	ei
Tilastoidaanko jotain muita tunnuslukuja?	ei	ei	työtilojen käyttö		resurssisopimuksen kesto		ei	ei	ei	ei	ei	

\*= Itä-Suomen yliopisto tarjoaa 10 % työsuhteen vähintään vuoden apurahan saaneille, joten ainakin nämä apurahatutkijat on tilastoitu työsuhteisiksi.

ei\*\*= tieto on saatavilla esim. HR-järjestelmästä tai dokumenteista, mutta varsinaista tilastointia ei ole

*Suurin osa yliopistoista ei siis tilastoi tai seuraa apurahatutkijoiden määriä.* Poikkeuksen tästä muodostavat Aalto-yliopisto, jossa tilastoidaan kaikki yli 4000€ apurahan saajat sekä Helsingin ja Jyväskylän yliopistot, joissa apurahansaajia tilastoidaan, jos heidän kanssaan on tehty resurssisopimus. LUT-yliopistossa ja Oulun yliopistossa ei ole varsinaista tilastointia ja aktiivista seuranta apurahansaajien määristä, mutta tieto on saatavilla HR:n järjestelmästä. Osa yliopistoista nosti esiin kuitenkin sen, että esimerkiksi laitostai yksikkötasolla tilastointia voi olla saatavilla enemmän, mutta yliopistotasolla tietoa ei kerätä. Apurahojen rahallista määrää tilastoidaan vain Helsingin ja Jyväskylän yliopistoissa sekä Aalto-yliopistossa.

Apurahalla työskentelevien työn tulosten seurannassa on myös paljon vaihtelua yliopistoittain. Suuressa osassa yliopistoja varsinaista seuranta ei ole lainkaan ja esimerkiksi Hankenissa ja Aalto-yliopistossa apu-

rahalla työskenteleviä seurataan yleisellä tasolla samalla tavalla kuin muitakin tutkijoita, eli heitä ei erotella esimerkiksi tutkimusjulkaisujen määrissä omaksi joukokseen. Osa yliopistoista, kuten Helsingin ja Jyväskylän yliopistot, edellyttävät apurahansaajilta julkaisujen kirjaamista tutkimustietojärjestelmiin, mutta varsinaista seurantaa ei välttämättä ole tämän enempää.

Apurahojen myöntäjiä seurataan Aalto-yliopistossa ja Åbo Akademiassa sekä Jyväskylän yliopistossa. Muut yliopistot eivät seuraa tai tilastoi apurahojen myöntäjiä. Myös apurahalla mahdollistettujen tohtorintutkintojen seuranta on harvinaista, sillä tieto on saatavilla vain Jyväskylän yliopiston tilastoista. Apuraha-työskentelyyn liittyvistä työstä vapautuksista on saatavilla tietoa vain LUT-yliopistossa ja Åbo Akademiassa, joissa kummassakaan varsinaista seurantaa ei kuitenkaan tehdä. Muita apurahatutkijoihin liittyviä tilastoja ja tunnuslukuja ovat muun muassa työtilojen käyttö (Helsingin yliopisto) sekä resurssisopimuksen voima- saolo ja kesto (Jyväskylän yliopisto).

## 4.2 Haastattelut

Yliopistojen henkilöstöjohtajat (tai muut apurahatutkimuksesta ja sen kehittämisestä vastuussa olevat asiantuntijat) haastateltiin selvitystä varten lyhyesti verkon välityksellä. Haastattelujen tarkoituksena oli selvittää keskeisimpiä haasteita apurahatutkijoiden asemasta sekä mahdollisia kehittämiskohteita ja -keinoja näiden haasteiden suhteen. Haastatteluja toteutettiin seuraavissa yliopistoissa: Aalto-yliopisto, Helsingin yliopisto Itä-Suomen yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto LUT, Oulun yliopisto, Svenska handelshögskolan, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto, Vaasan yliopisto ja Åbo Akademi.

### *Apurahansaajien asema yliopistoissa*

Ensimmäinen havainto myös haastatteluiden perusteella on se, että apurahansaajien asema vaihtelee yliopistoittain. Vaihtelu on merkittävää yliopistojen sisällä, sillä monet käytänteet määrittyvät esimerkiksi laitoksittain tai tiedekunnittain. Vaihtelun taustalla on yksikköjen talouteen liittyviä resurssikysymyksiä sekä tieteenalakohtaisia kulttuuri- sekä työskentelyeroja. Tiedekuntien väliset erot näkyvät myös henkilöstöjohtajien kertomana siinä, että vaikka yliopistotasolla apurahatutkijoita ei esimerkiksi tilastoida tai erikseen seurata, osa tiedekunnista tekee omaa seurantaa ja tilastoja.

Apurahansaajien määrät vaihtelevat yliopistoittain. Osassa yliopistoja apurahansaajia on määrällisesti vähän, eivätkä apurahatutkijat muodosta varsinaista "henkilöstöryhmään" verrattavaa joukkoa, jonka asemaa ja etuuksia olisi syytä ohjeistaa tai seurata. Toisaalta osassa yliopistoja apurahansaajia on paljon.

Silloin on todennäköisempää, että heidän asemansa ja esimerkiksi heille kuuluvista palveluista on ohjeistettu ja määritelty tarkemmin. Tosin tässä tilanteessa jo pienet parannukset apurahatutkijoiden asemassa (resursseja vaativissa, kuten työhuoneiden saatavuudessa tai työterveyshuollossa) saattavat aiheuttaa huomattavia kuluja yliopistolle.

Apurahansaajien asema jakaa mielipiteitä henkilöstöjohtajien keskuudessa; suurin osa henkilöstöjohtajista katsoi, että apurahatutkijoiden asema on heikko ja että parannuksia voitaisiin tehdä paljonkin, kun taas osa oli sitä mieltä, että apurahatutkijoiden asema on kuitenkin yleisesti luultua paremmalla tasolla. Yhteisöllisesti ja kulttuurillisesti apurahansaajat ovat samalla viivalla kuin työsuhteessa olevat ja heidät koetaan yliopistoissa esimerkiksi tutkijoiden keskuudessa täysin samanarvoisiksi tutkijoiksi. Eräs henkilöstöjohtaja sanoi, ettei ongelma ole missään nimessä ole siinä, että jotakuta esimerkiksi syrjittäisiin tai kiusattaisiin asemansa takia, vaan ongelma keskittyy lähinnä resurssikysymyksiin. Apurahansaajilla ei ole käytössään samoja resursseja tai etuuksia kuin työsuhteisilla, jolloin kokemus eriarvoisuudesta voi olla voimakas. Henkilöstöjohtajien haastattelujen perusteella kyse on siis organisatorisesta ja resurssointiin liittyvästä ongelmasta, ei niinkään työyhteisön tai kollegiaalisuuden ongelmasta.

#### *Keskeisimmät haasteet*

Yksi keskeisimmistä haasteista, joka toistui usean henkilöstöjohtajan haastattelussa, on se, että *apurahansaajat pitäisi pystyä pitämään riippumattomina ja ilman suurempia sidonnaisuuksia ja velvollisuuksia yliopistoihin, mutta samaan aikaan heille pitäisi voida tarjota enemmän etuuksia ja heidän tunnettansa kuulumisesta yhteisöön tulisi vahvistaa entisestään*. Apurahansaajat voisivat siis olla vahvemmin osa yhteisöä, mutta esimerkiksi verotuksellisissa kysymyksissä tulee olla tarkkana, jotta apurahansaajat säilyttävät edelleen itsenäisyytensä suhteessa yliopistoihin. *Haasteena on myös esimerkiksi väitöskirjatutkijoiden kohdalla tehdä rajanveto ohjauksen ja esimiestyön välillä etenkin silloin, jos apurahatutkija ei ole työsuhteessa yliopistoon*.

Toinen usean henkilöstöjohtajan haastatteluista esiin noussut asia on yliopistotasosten linjausten, tilastoinnin ja seurannan puuttuminen, mikä aiheuttaa eriarvoisuutta ja yleistä epätietoisuutta apurahansaajien asemasta ja myös heidän lukumäärästään. Monessa yliopistossa apurahansaajien asioita hoidetaan paljon enemmän laitos- tai tiedekuntatasolla, mikä vaikeuttaa asian hahmottamista yliopistossa ja samalla saattaa estää laajojen uudistusten tekemisen. Puutteellinen tai olematon tilastointi ja seuranta vaikuttavat myös apurahansaajien kokemuksiin omasta asemastaan, ja henkilöstöjohtajat nostivatkin esiin sen, että apurahansaajat saattavat kokea jäävänsä kaiken muun sekaan huomaamattomiksi, jos heitä ei kunnolla huomioida yliopistotasolla.

Apurahansaajat voisivat olla tiiviimmin osa yliopistoyhteisöä, mutta haasteena ei ole pelkästään yliopistoyhteisöön kuuluminen, vaan laajemmin esimerkiksi yliopiston hallinnolliset ja viestinnälliset asiat. Yksi henkilöstöjohtajista nosti esiin sen, että esimerkiksi viestintä ja tiedottaminen riippuvat organisaatiorakenteesta ja ylipäättänsä asemasta organisaatiossa: jostain uudistuksesta saatetaan tiedottaa yksiköille esimiesten kautta ja jakelulistat saatetaan ajaa nimenomaan tietyn organisaationrakenteen osan perusteella. Apurahansaajat eivät kuulu virallisesti yliopiston organisaatioon, jos heillä ei ole työsuhdetta yliopistoon. Tästä syystä heitä ei löydy henkilöstölistoilta, ja he jäävät tiedotteiden ulkopuolelle. Tiedotettavat asiat saattaisivat kuitenkin koskettaa myös apurahansaajia tai ainakin lisätä heidän yhteisöönsä kuuluvuuden tunnettaan. Tämäkin olisi siis eräs parannettava asia.

Muita esiin nousseita haasteita ovat muun muassa *apurahansaajille tarjottavien palvelujen epäselyys* ja se, että *yliopiston oma henkilökunta ei välttämättä ole riittävän tietoinen apurahatutkijoihin liittyvistä kysymyksistä, erityispiirteistä tai esimerkiksi niistä palveluista, joihin apurahatutkijat ovat oikeutettuja siitä huolimatta, etteivät he ole palvelussuhteessa yliopistoon*. Haasteita yliopistoille aiheuttaa myös apurahan myöntäjien ohjeiden erilaisuus, sillä rahoittajat ovat keskenään hyvinkin erilaisia ja asettavat apurahoilleen erilaisia ehtoja. Tästä syystä yliopistot joutuvat tekemään paljon työtä yksittäisten apurahansaajien kohdalla sen sijaan, että linjaukset ja ohjeistukset olisivat aina kaikille samat.

#### *Kehittämistoimet ja -ideat*

Yliopistot ovat viime vuosina tehneet töitä apurahansaajien aseman parantamiseksi, ja monessa yliopistossa on suunnitteilla kehittämistoimia myös tulevaisuudessa. Erityisen paljon huomiota sai ns. Itä-Suomen malli, jossa vähintään vuodeksi apurahan saaneille tehdään automaattisesti 10 % osa-aikainen työsuhde yliopiston kanssa. Monessa yliopistossa ainakin keskustellaan mallista ja pohditaan sen mahdollista käyttöönottoa. Toinen kehittämistoimi, jota monessa yliopistossa on seurattu mielenkiinnolla, on Tampereen yliopiston malli, jossa yli 6 kuukauden mittaisella apurahalla työskentelevät ovat oikeutettua työterveyspalveluihin, jotka ovat tosin rajoitetummat kuin työsuhteilla työskentelevien työterveyspalvelut. Moni henkilöstöjohtaja mainitsi myös sen, että yliopistossa pyritään jatkossa tekemään entistä useammin resurssisopimuksia ja tätä kautta vähintään saamaan näkyvyyttä apurahansaajien määriin ja muihin kysymyksiin, jotta jatkossa kehittämistä voitaisiin tehdä enemmän.

## 5. YHTEENVETO JA SUOSITUKSET

Tässä selvityksessä tarkasteltiin suomalaisten yliopistojen käytänteitä liittyen apurahatutkijoihin ja apurahoihin. Aineistona käytimme yliopistolta kerättyjä dokumentteja ja tilastoja, henkilöstöjohtajien haastatteluja sekä MELA:lta saatuja tilastoja apurahoista ja apurahatutkijoista.

Yhteenvetona aineistoon perustuen voimme todeta, että apurahatutkijoiden asemassa on edelleen epäselvyyksiä yliopistoissa, mikä aiheuttaa tietämättömyyttä sekä epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia apurahatutkijoilla. Apurahatutkijoihin liittyvät ohjeistukset eroavat yliopistojen välillä ja myös yliopistojen sisällä; niissä on eroja myös tiedekuntien välillä. Apurahatutkijoista olisi usein saatavilla tietoa tiedekuntatasolla, mutta yliopistot eivät läheskään aina näitä tietoja kerää. Tämä aiheuttaa ongelmia yliopistoissa, koska ei ole täsmällistä tietoa siitä, kuinka paljon apurahatutkijoita on, mitkä ovat heidän apurahakautensa ja rahoittajansa, mitä tarkoitusta varten apuraha on saatu, sekä kuinka paljon resursseja eri palveluiden tarjoaminen tälle tutkijaryhmälle käytännössä tarkoittaisi. Suurin osa apurahatutkijoista on uran alussa olevia väitöskirjatutkijoita, mutta eivät suinkaan kaikki. Tämä apurahatutkijajoukon moninaisuus olisi hyvä tunnistaa paremmin.

Selvitysryhmä totesi, että yliopistojen siiloutuneet toiminnot ovat osaltaan syyä siihen, että apurahatutkimusta ja apurahoja ei yliopistoissa nähdä kokonaisuutena, eikä niihin liittyvät tiedonkeruut ole kehittyneet. Yhteistyö säätiöiden kanssa saattaa olla henkilöstä riippuvaista ja henkilön vaihtuessa tieto katoaa; "hiljaisen tiedon" puuttuminen yliopistoissa hankaloittaa näihin liittyvää pitkäjänteistä kehittämistä.

Säätiöt rahoittavat merkittävästi yliopistojen tutkimustoimintaa ja tohtorintutkintoja apurahoin. Apurahatutkijoiden panos yliopistoille on huomattava. Näin ollen koordinoitu tiedonkeruu apurahatutkijoista ja apurahoista on tarpeen sekä perusteltua.

## Suosituksia

Tämän selvityksen pohjalta suosittelemme seuraavia asioita apurahatutkijoille, yliopistoille ja säätiöille:

### *Apurahatutkijat*

- Aktiivinen yhteydenpito säätiöön ja yliopistoon oman tutkimuksen rahoituksesta.
- Aktiivinen tiedonhankinta liittyen tutkimuksen rahoitukseen ja omiin oikeuksiin/velvollisuuksiin: kysyminen ohjaajalta (väitöskirjan tekijät) ja/tai yliopistoyhteisön muilta jäseniltä. Tiedon etsiminen verkosta. Osallistuminen yliopiston, säätiön tai muun tahon järjestämiin tapahtumiin, joissa kerrotaan apurahatutkijoille keskeisistä asioista: apurahatutkijoiden asemasta yliopistolla, eri rahoitusvaihtoehdoista, akateemisen työn ja uran erityispiirteistä jne.

### *Yliopistot*

- Apurahatutkija-käsitteen moninaisuuden avaaminen ja linjausten selkeyttäminen
- Apurahatutkijoiden aseman selkeyttäminen: Yliopistotasoiset ohjeet apurahatutkijoiden oikeuksista ja velvollisuuksista, sisältäen yksityiskohtaiset resurssisopimukset (yliopistosopimukset).
- Tilastojen keruu ja niiden päivittäminen apurahatutkijoista, heidän rahoittajistaan sekä apurahakausien kestosta. Tämän tiedon avulla yliopistot pystyvät paremmin suunnittelemaan apurahatutkijoihin kohdistuvia tukitoimia ja heille tarjottavia resursseja.
- Yliopistojen henkilöstölle koulutusta apurahoihin liittyen: eri rahoitusvaihtoehdot (työsuhde, henkilökohtainen apuraha, hankerahoitus), apurahatutkijoiden asema, apurahan ja työsuhteen yhdistäminen sekä apurahoihin liittyvät reunaehdot kuten verotus, säätiöiden sääntely jne.
- Nuorille tutkijoille enemmän tietoa siitä, miten työsuhde ja apuraha eroavat, sekä akateemisen työn ja uran erityispiirteistä.
- Seuranta siitä, miten eri yliopistojen käytänteet ja mallit toimivat (esim. työsuhdemalli Itä-Suomessa ja rajattu työterveyshuolto Tampereen yliopistossa)
- Seurataan yliopistoittain sekä valtakunnallisesi apurahatutkijoiden toimintaedellytyksiä. Läpinäkyvät ja oikeudenmukaiset resurssisopimukset mahdollistavat seurannan.

### *Säätiöt*

- Rahoittajat tarkentavat tilastointiaan apurahan käyttötarkoituksista.
- Aktiivinen viestintä yliopistoille ja apurahansaajille apurahan ja muiden rahoituslähteiden yhdistämisen mahdollisuuksista.
- Pyrittävä tarjoamaan vähintään 12 kk pituisia apurahakausia (erityistapauksena esim. väitöskirjan loppuun saattamiseksi myönnettävät lyhyemmän apurahat), jatkorahoituksen mahdollisuus suositeltavaa.

## 6. LÄHTEET

Aarnikoivu, M., Nokkala, T., Siekkinen, T., Kuoppala, K. & Pekkola, E. (2019) Working outside academia? Perceptions of early-career, fixed-term researchers of changing careers. *European Journal of Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/21568235.2018.1548941>

Kallio, T., Siekkinen, T., Pekkola, E., Kivistö, J., Nokkala, T. & Kuoppakangas, P. Push and pull factors affecting in leaving academia. Artikkelin arvioinnissa.

Kokkonen, T., Harjumaa, T. & Salonen A.S. (2018). *Hullun hommaa? Tieteentekijöiden liiton kysely nuorille tutkijoille 2017*. Tieteentekijöiden liitto. Saatavilla verkosta: [https://tieteentekijat.fi/assets/uploads/2020/07/nuoret\\_tutkijat\\_raportti\\_pe\\_valmis\\_sivut.pdf](https://tieteentekijat.fi/assets/uploads/2020/07/nuoret_tutkijat_raportti_pe_valmis_sivut.pdf) (tieteentekijat.fi)

Kuoppala, K., Pekkola, E., Kivistö, J., Siekkinen, T., & Hölttä, S. (Toim.). (2015). *Tietoyhteiskunnan työläinen : suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö*. Tampere, Finland: Tampere University Press. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9979-1>.

MELA 2021: <https://www.mela.fi/apurahansaajat/> Internetsivu. Viitattu 13.9.2021.

Puhakka, A. (2019). *Niin pitkä on matka... Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2019*. Tieteentekijöiden liitto. Saatavilla verkosta: [https://tieteentekijat.fi/assets/uploads/2020/09/Tieteentekijoiden-jasenky-sely2019\\_Niin-pitka-on-matka.pdf](https://tieteentekijat.fi/assets/uploads/2020/09/Tieteentekijoiden-jasenky-sely2019_Niin-pitka-on-matka.pdf)

Tieteentekijöiden liitto (2021): *Uravaihtoehtojen risteyksessä. Tieteentekijöiden kysely nuoremmille tutkijoille 2020–2021*. Tulossa 09/2021.

Tiitta, A. (2017) *Tieteen tukijoukot. Suomalaiset säätöt tieteen ja korkeimman opetuksen kehittäjinä 1917–2017*. Helsinki: WSOY

Torkkola, S. & Tyni, P. (2020). *Sisällä ja ulkona. Kyselytutkimus Tampereen yliopistossa apurahalla tutkijamusta tekeville*. Tampereen yliopiston tieteentekijät Tatte ry. Saatavilla verkosta: <https://tieteentekijat.fi/assets/uploads/2021/01/Apu-Tampereen-yliopistossa-PAINOON.pdf>

Siekkinen, T., Kuoppala, K., Pekkola, E. & Välimaa, J. (2016) Reciprocal commitment in academic careers? Finnish implications and international trends. *European Journal of Higher Education*. <http://dx.doi.org/10.1080/21568235.2016.1248990>

Välimaa, J., Stenvall, J., Siekkinen, T., Pekkola, E., Kivistö, J., Kuoppala, K., Nokkala, T., Aittola, H. & Ursin, J. (2016). *Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihanke: Loppuraportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2016:15.



Liite 1. Yliopistot ja niiden säätiöt, jotka ovat myöntäneet yli 4kk mittaisia apurahoja 2015–2019.

Forskarskolan vid Åbo Akademi
Aalto-yliopiston tekniikan tukisäätiö
Helsingin kauppakorkeakoulun tukisäätiö
Helsingin yliopisto
Helsingin yliopiston rahastot
Helsingin yliopiston tiedesäätiö
Itä-Suomen yliopisto
Jyväskylän yliopisto
Lapin yliopisto
Lappeenrannan teknillisen yliopiston tukisäätiö
Oulun yliopisto
Stiftelsen för Åbo Akademi
Stiftelsen Svenska Handelshögskolan
Svenska Handelshögskolan
Tampereen korkeakoulusäätiö sr
Tampereen teknillisen yliopiston tukisäätiö
Tampereen teknillinen yliopisto
Tampereen yliopisto
Turun yliopisto
Turun yliopistosäätiö
Vaasan yliopisto
Åbo Akademi