

## Yliopistojen työoloilla luodaan edellytykset tutkimus- ja opetustyölle

Yliopistojen tehtävää määrittävät tutkimuksen ja sivistyksen edistäminen sekä korkeimman asteen opetus- ja kasvatustehtävä. Työtä toteutetaan tavoitellen eettisesti kestävää ja riippumatonta uuden tiedon luomista tutkimuksella, ymmärrystä ja sivistystä lisäten.

Opetus ja kulttuuriministeriön Sivistyskatsaukseen 2023<sup>1</sup> on koottu kattavasti tietoa opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan kehityksestä ja tilasta kansainvälisesti vertailtuna. Katsauksen mukaan 1990-luvulta saakka sivistyssektoria luonnehtii menopaineiden hillintä ja useilla mittareilla havaittava pysähtynyt tai heikkenevä kehityssuunta, siitäkkin huolimatta, että koulutuksen tuottavuus on säilynyt hyvänä ja korkeakoulutus on yhteydessä korkeampaan työllisyyteen. Yliopisto-opintojen aloittavien määrä on laskenut siten, että toistaiseksi yleisimmin yliopisto-opinnot aloittanut ikäluokka on 1981 syntyneet (22,6 %), matalin aloittaneiden osuus on puolestaan vuonna 1991 syntyneillä (19,6 %).

Vuosina 2011–2016 yliopistojen henkilöstöä leikattiin 9 %, pääasiassa yliopistohallinnosta. Leikkaus kasvatti sekä työkuormaa, että silpputyön määrää. Viimeaikaiset rahoituslisäykset onkin kohdistettu pääasiassa henkilöstön määrän uudelleennostamiseen. Yliopistosektorin perusrahoitus ei ole kestävällä tasolla. Määräaikaista tutkimusrahoitusta jaetaan moninaisin hakumenettelyin eri tahoilta. Tämä paitsi kuormittaa henkilöstöä ja syö työaikaa, on johtanut määräaikaaisuusien kasvuun yliopistoissa. Vuonna 2021 jopa 70 % opetus- ja tutkimushenkilöstöstä oli määräaikaaisessa työsuhteessa, OAJ:n koulutuksen rahoitus kuntoon - katsauksessa<sup>2</sup> todetaan.

Kyotäkseen vastaamaan tutkimus- ja korkeakoulutustarpeisiin, on yliopistosektorin perusrahoitus ja resurssit saatava nostettua kestäväälle tasolle. OAJ:n lokakuussa 2022 julkaistujen Tiede- ja innovaatiopolitiikan linjausten<sup>3</sup> pyrkimyksenä on mahdollistaa korkeakoulujen kehittyminen niiden vahvuuksia korostaen, laadukkuuden ja vetovoimaisuuden säilyttäen, tarjoten entistä kestävämpiä mahdollisuuksia tutkimus- ja koulutustehtävän toteuttamiselle.

Työskentelyolosuhteisiin on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota, niin henkilöstön työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukemisen, kuin työnantajan houkuttelevuudenkin takia. OAJ:n kahden vuoden välein toteuttamassa OAJ:n Opetusalan työolobarometrissä näkyy koulutus-, kasvatusta ja tutkimusalan työolojen heikkeneminen, joka koskee myös yliopistoja.

### Työolobarometri kertoo työoloista ja niiden kehityssuunnista

Viimeisin työolobarometrikysely toteutettiin vuonna 2021 koronapandemia-aikana, jonka vaikutukset heijastuivat myös koulutussektorin työoloihin<sup>4</sup>. Vastaaajia barometriin saatiin yhteensä 1203, joista 73 työskenteli yliopistoissa. Barometriaineistot vuosilta 2021, 2019 ja 2017 toimivat tässä artikkelissa

<sup>1</sup> Opetus ja kulttuuriministeriön Sivistyskatsaus 2023: [urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-744-4](https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-744-4)

<sup>2</sup> OAJ, Koulutuksen rahoitus kuntoon, 2023: [www.oaj.fi/politiikassa/koulutuksen-rahoitus/#korkeakoulutus](https://www.oaj.fi/politiikassa/koulutuksen-rahoitus/#korkeakoulutus)

<sup>3</sup> OAJ:n tiede ja innovaatiopolitiittiset linjaukset, 2022: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2022/oajn-tiede--ja-innovaatiopolitiittiset-linjaukset/>

<sup>4</sup> Opetusalan työolobarometriraportti 2021: [www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/](https://www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/)

päälähteinä. Aineistoa tukee OAJ:n Fiilismittari<sup>5</sup>, jolla kartoitetaan jäsenten työhyvinvointia viikoittain vaihtuvilla väittämillä ja kommenttiosuudella.

### **Stressi on kasvanut ja työkykyisyyden kokemus heikentynyt**

Yliopistojen opetusalan liitto YLL:n vuoden 2019 jäsenkyselyn<sup>6</sup> mukaan työ koetaan mielekkääksi yliopistoissa. Työnilo on ollut myös työolobarometrien mukaan keskimääräistä korkeampaa yliopistoissa. Uusin barometrimittaus kertoo kuitenkin yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön kokeneen mahdollisuutensa vaikuttaa omaan työmääräänsä keskimääräistä heikommiksi. Muutoksiin, työyhteisön toimivuuteen ja sosiaalisiin suhteisiin liittyvä kuormitus ja stressi raportoitiin keskimääräistä korkeammaksi.

Stressiä yliopistoissa työskentelevistä vastaajista koki erittäin tai melko usein 46 % vuonna 2017, 41 % vuonna 2019 ja 47 % vuonna 2021. (Taulukko 1)

Barometrissä vastaajat ovat arvioineet terveydentilaansa verrattuna muihin samanikäisiin. Yliopistovastaajien kokemus oli oppilaitosmuodoista heikoin vuonna 2021.

53 % koki terveydentilansa olevan melko tai erittäin hyvä verrattuna muihin samanikäisiin (kaikki 62 %).

Poikkeuksellista väsymystä, joka on tunnistettu työuupumuksen tekijäksi, kertoi viime aikoina kokeneensa 43 % sekä yliopistoissa työskentelevistä, että kaikista vastaajista.

*”Taas ollaan tässä tilanteessa keväällä, että voimat alkavat olemaan aivan loppu. Opetusta on liikaa, silpputyötä on liikaa ja vielä pitäisi ehtiä tutkiakin.”*

*”Työt tulee ajallaan tehtyä ja hallitsen tarvittavan teknologian ja tehtäväni. Vuosikymmenien kokemus varmasti auttaa valitsemaan, miten viikon jakaa.”*

*Yliopistossa työskentelevät vastaajat OAJ:n Fiilismittarin kysymykseen ”Minkä pistemäärän antaisin nykyiselle työkyvylleni.” (vk 16/2022).*

Barometrivastaajat ovat arvioineet työkykyään tutkimushetkellä asteikolla 0-10 (0 = ei pysty lainkaan työhön, 10 = työkyky parhaimmillaan). Työkyvyn keskiarvo yliopistoissa vuonna 2021 oli aineiston keskiarvoa matalampi, sekä heikompi, kuin kahtena aiempina tutkimusvuotena (Taulukko 2).

Vuonna 2017 yliopistoissa työskentelevien vastaajien keskiarvo oli 7,6, tulos oli matalampi kuin kaikkien vastaajien keskiarvo 7,8. 27 % antoi arvosanan 9–10.

Vuonna 2019 Yliopistossa työskentelevien vastaajien keskiarvo oli 7,9, mikä vastasi kaikkien vastaajien keskiarvoa. 33 % antoi arvosanan 9–10.

Vuonna 2021 yliopistovastaajien keskiarvo oli 7,5, tulos oli matalampi, kuin kaikkien vastaajien keskiarvo 7,6. Vain 7 % antoi arvosanan 9–10.

<sup>5</sup> Lisätietoa OAJ:n Fiilismittarista: [www.oaj.fi/jasenyys/fiilismittari/](http://www.oaj.fi/jasenyys/fiilismittari/)

<sup>6</sup> YLL:n 2019 jäsenkyselyn tulokset: [yll.fi/2019/11/ylln-jasenkyselyn-tulokset-julki/](http://yll.fi/2019/11/ylln-jasenkyselyn-tulokset-julki/)

Taulukko 1			
Työstressi*	2021	2019	2017
Yliopistot	3,4	3,1	3,4
Kaikki	3,3	3,2	3,3

\* Työstressin yleisyyttä arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1= erittäin harvoin ja 5= erittäin usein.

Taulukko 2			
Työkyky*	2021	2019	2017
Yliopistoissa työskentelevät vastaajat	7,5	7,9	7,6
Kaikki vastaajat	7,6	7,9	7,8

\*Työkykyisyyttä arvioitiin Barometrissä asteikolla 0-10, jossa 0=ei pysty lainkaan työhön, 10= työkyky parhaimmillaan.

## Esihenkilötyö ja johtaminen

Esihenkilö vaikuttaa keskeisellä tavalla työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Työnantajan edustajana esihenkilö on haitallisen kuormituksen säätelyssä avainasemassa, esimerkiksi työsuunnittelun kautta.

*”Esimies suunnittelee toisarvoisia asioita, keskittyy lillukanvarsiin. Yhteisön kannalta olisi parempi, että laajempi joukko olisi mukana joissakin suunnitelmissa, sillä esimies ei aina näe asioita kovin laajasti...”*

*”Resurssien varaaminen tärkeille tehtäville, ja työtehtävien jako kollegoiden kesken.”*

*Yliopistossa työskentelevät vastaajat OAJ:n Fiilismittarin väittämään Lähin esihenkilö suunnittelee työyhteisön toimintaa (vk 38/2021).*

Barometrin vastaajat arvioivat lähiesihenkilönsä toimintaa neljässä osiossa, joissa kartoitettiin kykyä huomioida työntekijöiden mielipiteitä, tasapuolista kohtelua, tuen ja avun saamista, tiedon ja palautteen antamista sekä työssä kehittymiseen kannustamista. Lisäksi kartoitettiin käytyjä kehityskeskusteluja ja niiden vaikuttavuutta. Yliopistovastaajat arvioivat esihenkilötyön melko samoin, kuin vastaajat keskimäärin vuonna 2021, mutta arvio oli heikentynyt edellisestä mittauksesta (Taulukko 3).

Esihenkilö huomioi työntekijöiden mielipiteitä tärkeissä asioissa erittäin tai melko usein 70 % mukaan vuonna 2021, vastaava luku oli 77 % vuonna 2019.

Sekä esihenkilöltä tarvittaessa saatavan tuen ja avun että rakentavan palautteen koettiin toteutuneen heikommin vuonna 2021, kuin vuonna 2019 (Taulukko 4).

Tukea ja apua työtehtäviensä hoitamiseen täysin tai melko riittävästi koki saaneensa 54 % vuonna 2021, vastaava luku vuonna 2019 oli 69 %.

Selkeää ja rakentavaa palautetta työssä onnistumisesta koki saaneensa täysin tai melko riittävästi 44 % vuonna 2021, vastaava luku vuonna 2019 oli 54 %.

Vuoden 2021 barometriaineistossa ne, jotka arvioivat esihenkilön toiminnan erittäin tai melko onnistuneeksi, kokivat merkittävästi enemmän työn iloa, raportoivat työyhteisön ilmapiirin kannustavammaksi ja uusia ideoita tukevammaksi sekä työnsä kehitys- ja vaikutusmahdollisuudet paremmiksi.

*”Eipä tuolla lähiesihenkilöllä tunnu olevan paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työn suunnitteluun, kun häntä ylempi taho haluaa sanella kaiken. Kyllä lähiesimies yhteyttä (ja meidän puoltamme) pitää, mutta suunnitelmien tekoon ei tunnu olevan mahdollisuuksia, intoa eikä aikaakaan.”*

*Yliopistossa työskentelevät vastaajat OAJ:n Fiilismittarin väittämään Lähin esihenkilöni suunnittelee työyhteisön toimintaa (vk 38/2021).*

Taulukko 3			
Lähimmän esihenkilön toiminta*	2021	2019	2017
Yliopistoissa työskentelevät vastaajat	3,7	3,9	3,6
Kaikki vastaajat	3,7	3,7	3,5

Taulukko 4		
Esihenkilötyö	2021	2019
<b>Tukea ja apua tarvittaessa esihenkilöltä tehtävien hoitamiseen</b>		
Täysin tai melko riittämättömästi	15 %	13 %
Siltä väliltä	25 %	18 %
Melko tai täysin riittävästi	59 %	69 %
<b>Selkeää ja rakentavaa palautetta esihenkilöltä työssä onnistumisesta</b>		
Täysin tai melko riittämättömästi	27 %	28 %
Siltä väliltä	29 %	18 %
Melko tai täysin riittävästi	44 %	54 %

\* Lähiesihenkilön ja johdon toimintaa arvioitiin asteikolla 1–5.

### Johdon toiminta arvioitiin keskimääräistä heikommaksi

Johtamista on arvioitu viidellä kysymyksellä, jotka kartoittivat kokemuksia tiedonkulun sujuvuudesta johdon ja henkilöstön välillä, koettua kiinnostusta opetushenkilöstön työtä koskevia mielipiteitä kohtaan, koettua arvostusta ja luottamusta johdon päätöksentekoa kohtaan sekä kokemuksia toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen panostamisesta. Arvio on kolmessa edellisessä barometrimittauksessa ollut yliopistoissa työskentelevien keskuudessa heikompi, kuin opetusaloilla keskimäärin. (Taulukko 5.)

Johdon päätöksentekoon vuonna 2021 luotti erittäin tai melko paljon 34 % yliopistoissa työskentelevistä vastaajista (kaikki 42 %). Luottamus oli hiukan korkeampaa, kuin vuonna 2019, jolloin vastaava luku oli 33 % (kaikki 41 %).

Tiedonkulun johdon ja henkilöstön välillä vuonna 2021 koki erittäin tai melko hyväksi 31 % yliopistoissa työskentelevistä vastaajista (kaikki 42 %). Kokemus tiedonkulun sujuvuudesta oli hieman parantunut vuodesta 2019, jolloin vastaava luku oli 29 % (kaikki 41 %).

Fiilismittarissa selvitettiin työpaikkojen tiedonkulun toimivuutta tammi-helmikuussa 2022. Monet yliopistovastaajat nostivat esiin viestintäkanavien suuren määrän, jonka he kokivat vaikeuttavan tiedon saavutettavuutta. Moni kertoi tärkeän tiedon hukkuvan informaatiotulvaan ja piti työläänä sen seuraamista. Osa mainitsi erityisesti johtotason tiedottamisen toimivan huonosti.

*” Tiedonkulkua on kyllä hieman saatu parannettua esim. Teamsin avulla, mutta edelleen osa tiedosta jää johonkin matkan varrelle tai se värityy matkalla. Hallinnossa toimivat henkilöt eivät oikein osaa kommunikoida ja tiedottaa tarpeellisista asioista, ja johtaja jakaa pieniä tiedonmurusia juoruilemalla pienille porukoille. Meillä opettajilla puolestaan on kädet täynnä omia töitä, ettemme aina ehdi ja jaksaa tiedottaa esim. kollegoita asioita, joista heidän olisi hyvä tietää.”*

*Yliopistossa työskentelevät vastaajat OAJ:n Fiilismittarin väittämään Työpaikkani tiedonkulku toimii (vk 5/2022).*

Taulukko 5			
Johdon toiminta*	2021	2019	2017
Yliopistoissa työskentelevät vastaajat	2,9	3,0	2,7
Kaikki vastaajat	3,1	3,1	3,0

\* Lähiesihenkilön ja johdon toimintaa arvioitiin asteikolla 1–5.

## Digiä ja keitaita -hankkeen tulokset johtamisesta ja tuesta poikkeusaikana olivat samansuuntaisia

OAJ:n, Haaga-Helia-ammattikorkeakoulun ja Itä-Suomen yliopiston Digiä ja keitaita -tutkimus<sup>7</sup> selvitti vuonna 2021 korkeakouluopettajien pandemia-ajan kokemuksia digiloikkaan, siitä seuranneeseen työn muutokseen, etätöiden aikaiseen tuen saamiseen ja työskentelyolosuhteisiin liittyen.

Raportin mukaan vain pieni osa vastaajista koki saaneensa riittävästi tukea ja apua lähijohtajalta digipedagogiikan ja työhyvinvoinnin eri osa-alueilla. Yliopistoissa opettavien kokemukset johdon toiminnasta, niin määrällisessä aineistossa, kuin sanallisissa vastauksissakin, vaihtelivat. Osa koki tuen toteutuneen hyvin, osa huonosti. Yleisesti hyväksi koettiin lähijohtajan viestintä; säännöllinen yhteydenpito, kannustava ja ymmärtävä suhteutuminen, sekä tuki ja apu tarvittaessa.

Myös Digiä ja keitaita -tutkimuksessa nostettiin esiin sisäisen viestinnän toimimattomuus. Negatiivisia kokemuksia liitettiin johdon ristiriitaiseksi koettuun viestintään; ulospäin etäajasta puhuttiin myönteiseen sävyyn ja opettajien kokemat digiloikan hankaluudet jätettiin huomiotta. Lisäksi kuvailtiin koettua arvostuksen puutetta johdon taholta, työhyvinvointiseikkojen sivuuttamista, yhteydenpidon katkoksia ja saadun ohjauksen liiallista keskittymistä digitaalisten välineiden hallintaan pedagogisten seikkojen yli.

## Työyhteisöiden toiminnassa on parantamisen varaa

<sup>7</sup> Mäki, Vanhanen-Nuutinen, Nieminen, Mielityinen & Ilves; Digiä ja Keitaita, 2021, Haaga-Helien julkaisu, saatavilla: <https://www.theseus.fi/handle/10024/704522>.

*”Pääosin kyllä, joskin esiintyy epätervettä kilpailua ja sen ilmentymiä. Hyvää on, että porukka on hyvin kiinnostunut itse työstä.”*

*Yliopistossa työskentelevä vastaa OAJ:n Fiilismittarin kysymykseen Onko työilmapiiri työssäni innostava (vk 35/2022).*

Työyhteisön toimivuutta ja kehittämisaktiivisuutta on barometreissä mitattu kolmessa osiossa. Ensimmäisessä kartoitettiin työyhteisön toimivuutta selvittämällä sovittuja sääntöjä, töiden oikeudenmukaista jakautumista, ryhmätyöskentelyn sujuvuutta ja tiedonkulkua työyhteisössä, toisessa työyhteisön ilmapiirin kannustavuutta ja kolmannessa työyhteisön kehittämisaktiivisuutta selvittämällä kokemuksia tuen ja avun saamisesta yhteisön jäseniltä, yhdessä toimintaan tehtäviä parannuksia ja arvostusta työtä kohtaan.

Työyhteisön toimivuuden mittareissa yliopiston keskiarvot jäivät koko aineiston keskiarvojen alapuolelle vuosina 2019 ja 2021. Vuonna 2021 työryhmän toimivuus sai keskiarvon 3,3, kaikkien vastaajien keskiarvon ollessa 3,5. Vain yhteisesti sovittujen pelisääntöjen tilanne yliopistossa oli parantunut, muissa mittarin osioissa tulokset laskivat (Taulukko 6).

Työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä oli sovittu erittäin tai melko hyvin 44 % mukaan vuonna 2019 ja 57 % mukaan vuonna 2021.

Töiden koki jakautuneen erittäin tai melko tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti työyhteisössä 47 % vuonna 2019 ja 40 % vuonna 2021

Ryhmätyöskentelyn työyhteisössään koki erittäin tai melko hyvin toimivaksi 67 % vuonna 2019 ja 61 % vuonna 2021.

**”Työpaikkani ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva” -väittämän sopivuutta on toistuvasti arvioitu barometreissä viisiportaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Vuonna 2021 koko aineistossa osion keskiarvo pysyi samana, mutta yliopistoissa työskentelevien tulos laski vuodesta 2019.**

Vuonna 2021 yliopistossa työskentelevien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,6, vastaava luku vuonna 2019 oli 3,9.

**Työyhteisön kehittämisaktiivisuuden keskiarvo laski yliopistoissa työskentelevien vastaajien keskuudessa uusimmassa mittauksessa jyrkästi ja painui alle koko aineiston keskiarvon (Taulukko 7).**

Tukea ja apua työyhteisön jäseniltä kertoi saaneensa täysin tai melko riittävästi 78 % Vuonna 2019 ja 66 % vuonna 2021.

Vuonna 2019 yhdessä tehtäviä parannuksia toimintaan täysin tai melko riittävästi raportoi 71 % (kaikki 64 %). Vuonna 2021 vastaava luku oli 65 % (kaikki 62 %).

Vuonna 2019 työtoverien arvostuksen täysin tai melko riittäväksi koki 78 % (kaikki 71 %). Vuonna 2021 vastaava luku oli 68 % (kaikki 71 %).

**Parhaimmillaan työyhteisö toimii voimavarana ja tukee työssäjaksamista. Vuoden 2021 barometriaineistossa toimivaksi arvioitu työryhmä, työpaikan hyvä ilmapiiri ja työryhmän kehittämisaktiivisuus olivat yhteydessä korkeamman työnilon kanssa.**

YLL:n vuoden 2019 jäsenkyselyn<sup>8</sup> mukaan yliopistojen työyhteisöt toimivat kohtuullisesti. Kyselyssä havaittiin kysymyksen työilmapiirin kannustavuudesta jakaneen vastaajia tehtävänkuvittain.

Yliopistonlehtoreina työskentelevistä vain 52 % koki työpaikan ilmapiirin kannustavaksi, kun muissa tehtävissä ja yliopistonopettajina toimivista kannustavaksi sen koki 70 % (YLL jäsenkyselyn sivu 17).

Paitsi työsuhteiden ja tutkimusrahoituksen epävarmuudet, myös korona-aikana alkanut työtapojen nopea muutos ovat todennäköisesti vaikuttaneet työyhteisöiden toimivuuteen. Pandemia-aikana yliopistotyötä tehtiin pääasiassa etänä, mikä on poikkeuksellista useisiin oppilaitosmuotoihin verrattuna. Työyhteisöjen toiminnassa havaittu lasku näkyikin yliopistoissa työskentelevien keskuudessa oppilaitosmuodoista eniten.

Yliopistoissa on syytä kiinnittää aktiivisesti huomiota niihin tekijöihin, joista poikkeuksellisen jyrkkä lasku on seurausta, ja etsiä keinoja työyhteisöiden toimivuuden vahvistamiseen organisaation eri tasoilla

Taulukko 6		
Työyhteisön toimivuus ja kehittämisaktiivisuus	2021	2019
<b>Työryhmän toimivuus</b>		
Yliopisto	3,3	3,4
Kaikki vastaajat	3,5	3,5
<b>Työryhmän kehittämisaktiivisuus</b>		
Yliopisto	3,7	4,0
Kaikki vastaajat	3,8	3,8

\* Työryhmän toimivuutta ja kehittämisaktiivisuutta arvioitiin molempia asteikolla 1-5, jossa 1= erittäin huonosti/täysin riittämättömästi ja 5= erittäin hyvin/ täysin riittävästi.

### Työn sosiaalisiin suhteisiin liittyvä kuormitus

Työn sosiaalisiin suhteisiin liittyvää kuormitusta kartoitettiin vuoden 2021 barometrissä viidellä kysymyksellä, joissa sitä arvioitiin viisiportaisilla asteikoilla (1 = kuormittaa erittäin harvoin/ ei koskaan, 5 = kuormittaa erittäin usein). Osiossa selvitettiin kuormittumista liittyen yksin työskentelyyn, toimimattomaan yhteistyöhön, epäjohdonmukaiseen johtamiseen, epätasa-arvoiseen kohteluun ja hankaliin vuorovaikutustilanteisiin. Yliopistovastaajien kuormitus oli monessa osiossa keskimääräistä korkeampaa.

Erityisen korkeaksi kuormitustekijäksi yliopistovastaajien keskuudessa koettiin epäjohdonmukainen johtaminen, joka kuormitti melko tai erittäin usein 29 % yliopistosektorilla työskentelevistä vastaajista (kaikki 24 %). (Taulukko 7.)

Epätasa-arvoinen kohtelu työpaikalla kuormitti 24 % (kaikki 17 %), työn yksin tekeminen 22 % (kaikki 19 %) ja toimimaton yhteistyö työpaikalla 20 % (kaikki 16 %) erittäin tai melko usein.

Työpaikan sosiaalisiin suhteisiin liittyvä kuormitus oli barometriaineistossa yhteydessä korkeammaksi arvioidun stressin ja matalammaksi raportoidun työnilon kanssa vuonna 2021.

<sup>8</sup> YLL:n jäsenkyselyn tuloksiin: [yll.fi/2019/11/ylln-jasenkyselyn-tulokset-julki/](http://yll.fi/2019/11/ylln-jasenkyselyn-tulokset-julki/)

Taulukko 7

Työpaikan sosiaalisiin suhteisiin liittyvä kuormitus: Epäjohdonmukainen johtaminen, 2021	Yliopisto	Kaikki vastaajat
KA	2,8	2,6
Ei koskaan/ erittäin tai melko harvoin	44 %	53 %
Silloin tällöin	27 %	23 %
Melko tai erittäin usein	29 %	23 %
N	71	1185

\*Kuormitusta arvioitiin asteikolla 1-5, 1= kuormittaa erittäin harvoin / ei koskaan ja 5= kuormittaa erittäin usein.

### Akateeminen rakenteellinen häirintä on kiusaamisen muoto

Akateeminen häirintä on korkea-asteella ilmenevää työpaikkakiusaamista, jolla pyritään hankaloittamaan kollegan työtä ja horjuttamaan hänen asemaansa tai itsetuntoaan. Tyypillisiä keinoja ovat esimerkiksi työnteon hankaloittaminen, tietojen pimittäminen, työpanoksen vähättely, ulos työyhteisöstä sulkeminen, juoruilu ja salaisuuksien tahallinen paljastaminen.

Barometrin mukaan 20 prosenttia yliopistoissa työskentelevistä vastaajista oli kokenut toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista vuonna 2021. Se oli ilmentynyt erityisesti väheksyvinä ja pilkkaavina puheina, työnteon tahallisen vaikeuttamisena, maineen tai aseman kyseenalaistamisena sekä jatkuvana perusteettomana puuttumisena työnteokseen.

Rakenteellinen akateeminen häirintä kumpuaa toksisesta akateemisesta kulttuurista, jota ruokkii esimerkiksi työyhteisön kilpailuasetelmat, epätasa-arvoisuus ja epäonnistunut organisaatiokulttuuri, johon toimimaton johtaminen kytkeytyy. Määräaikaisten vähentäminen ja kestävä perusrahoitus tutkimus- ja opetustyölle ovat avaintekijöitä henkilöstön yhdenvertaisuuden kokemusten lisäämisessä ja rakenteellisen häirinnän kitkemisessä. Työtä häirinnän kitkemiseksi on tehtävä myös organisaatio ja yksilötasolla.

### Työn muutoksiin ja epävarmuuteen liittyvä kuormitus on korkeaa yliopistoissa

Tutkimusrahoitusten epävarmuus, määräaikaisten työsuhteiden yleisyys, organisaatiomuutokset ja koronapandemiaan liittyvä työtapojen muutos näkyvät barometrissä korkeana muutoksiin ja epävarmuuteen liittyvänä kuormituksena yliopistovastaajien keskuudessa.

Muutoksiin ja epävarmuuteen liittyvää kuormitusta mitattiin uusimmassa barometrissä neljällä kysymyksellä, koskien työsuhteen epävarmuuteen, liian usein työssä tai työpaikalla tapahtuviin muutoksiin, henkilöstön liialliseen vaihtuvuuteen ja työpaikan taloudellisen epävarmuuden liittyvää kuormitusta. Kysymyksiin vastattiin jälleen viisiportaisella asteikolla (1 = kuormittaa erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = kuormittaa erittäin usein). Yliopistovastaajat raportoivat muita vastaajia korkeampaa kuormitusta kaikissa neljässä osiossa.

Erityisen paljon yliopistossa työskentelevät raportoivat kuormitusta liian usein työssä tai työpaikalla tapahtuviin muutoksiin liittyen. Ne kuormittivat 50 % yliopistovastaajista erittäin tai melko usein. (Taulukko 8.)

Henkilöstön liiallisen vaihtuvuuden aiheuttamaa kuormitusta raportoi 28 %, työpaikan taloudellisen epävarmuuden aiheuttamaa kuormitusta 28 % ja työsuhteen epävarmuuden aiheuttamaa kuormitusta 16 % yliopistovastaajista erittäin tai melko usein.

Muutokseen ja epävarmuuteen liittyvät kuormituksen kokemukset olivat koko aineistossa yhteydessä korkeamman stressin ja matalamman työn ilon kanssa.

Työolojen kestävyyttä, yhteisöllisyyden rakentumista ja kuormitusta keventäisi vakituisen henkilöstön lisääminen, tutkimus- ja opetushenkilöstön meritoitumismahdollisuuksien tasa-arvoistaminen ja jatkuvien kansallisten ja korkeakoulukohtaisten perusteettomien muutosten välttäminen.

Taulukko 8			
Liian usein työssä tai työpaikalla tapahtuvien muutosten kuormittavuus, 2021		Yliopisto	Kaikki vastaajat
KA		3,4	2,9
Ei koskaan/ erittäin tai melko harvoin		28 %	40 %
Silloin tällöin		23 %	25 %
Melko tai erittäin usein		50 %	35 %
N		71	1186

\*Kuormitusta arvioitiin asteikolla 1-5, 1= kuormittaa erittäin harvoin / ei koskaan ja 5= kuormittaa erittäin usein.

### **Pandemia pakotti ottamaan digiloikan - osa löysi uusia hyviä työtapoja, osa kuormittui**

Vaikka koulutuksen digitalisaatio on pitkään jatkunut prosessi, ei nopeasti levinnyttä pandemiaa voitu ennakoida työn suunnittelussa. Digiloikan hallitsemattomuus lisäsi työkuormitusta ja näkyi työhyvinvoinnin laskuna oppilaitoksissa. Kokemukset ovat osin jakautuneet, pandemia-aika paitsi kuormitti, myös loi uusia hyviä käytäntöjä.

Fiilismittarin kaikista vastaajista 34 % koki, että työyhteisössä on löydetty korona-aikana uusia hyviä työn tekemisen tapoja ja 16 %, ettei ollut löydetty (vk 4 2022).

Monet yliopistoissa työskentelevät Fiilismittarin vastaajat kertoivat oppineensa uutta, he kokivat etätönn olleen tehokasta ja lisänneen joustavuutta. Moni koki etäkokouskäytännöt hyväksi; aikaa säästy siirtymissä ja etäällä toisistaan sijaitsevien kampusten välinen tasavertaisuus lisääntyi. Osa vastaajista kertoi etäkahvitaukojen vahvistaneen yhteisöllisyyttä.

Ne, jotka eivät kokeneet hyviä työtapoja löytyneen, kertoivat työmäärän ja vaatimusten kasvaneen. Osa vastaajista ei kokenut muutosten helpottaneen arkityötään ja moni kertoi jääneensä yksin selviytymään uusien asioiden kanssa.

*”On otettu tehokkaammin käyttöön tiedon jakamisen ja yhteisen työstämisen verkkopohjaisia työkaluja. Tieto on siksi paremmin saatavilla kuin ennen.”*

*”Digiovetusta oli suunniteltu jo aikaisemmin, nyt korona-aika nopeutti osaltaan muutenkin kehityksessä olleiden käytäntöjen käyttöönottoa. Olemme saaneet paljon uusia ideoita myös ns. uuteen normaaliin. Tästä on hyvä jatkaa, monimuotoisesti, hybridinä, läsnäolona, etänä, mikä millekin ryhmälle toimii.”*

*Yliopistossa työskentelevät vastaajat OAJ:n Fiilismittarin kysymykseen Onko työyhteisössäsi löydetty uusia hyviä työn tekemisen tapoja korona-aikana? (vk 4/2022).*

Digipedagogiikan kehitys jatkuu. Työmäärään, työkuormitukseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen on kiinnitettävä huomiota johdon ja esihenkilöiden taholta jo muutosten suunnitteluvaiheessa. Erityisesti resurssien riittävyys, laadukas ja tavoitettava kommunikaatio sekä hyvä esihenkilötyö ja johtaminen tukevat henkilöstön jaksamista ja osaamisen kehitystä. On keskeistä varmistaa opetus- ja tutkimushenkilöstön tosiasialliset mahdollisuudet osallistua jäsennellysti omaa työtään koskevien muutosten suunnitteluun ja tulla kuulluksi prosessin eri vaiheissa.

### **Autonomia ja vaikuttamisen mahdollisuudet lisäävät työhyvinvointia**

Barometrissä työn hallintaa on mitattu neljällä kysymyksellä, joissa kartoitettiin mahdollisuuksia käyttää tietoja ja taitoja työssä, työn tarjoamia mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun sekä vaikuttaa omaan työmääräänsä ja omaa työtään koskeviin päätöksiin. Yliopistovastaajien tulokset olivat kaikkien vastaajien tuloksia korkeampia kolmessa näistä osioista vuonna 2021.

93 % koki voivansa käyttää tietojaan ja taitojaan työssään erittäin tai melko usein (kaikki 89 %).

61 %:n koki, että työ tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehitykseen erittäin tai melko usein (kaikki 60 %).

36 % koki voivansa vaikuttaa omaan työmääräänsä erittäin tai melko usein (kaikki 28 %).

Vaikutusmahdollisuudet työn kannalta tärkeisiin päätöksiin koettiin kuitenkin oppilaitosmuodoista heikoimmiksi (Taulukko 9).

Oman työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin koki voivansa vaikuttaa 25 % erittäin tai melko usein (kaikki 32 %).

Monet Fiilismittarin yliopistoissa työskentelevistä vastaajista kertoivat, että työtä on niin paljon, ettei työaika riitä sen tekemiseen, eikä siihen voi vaikuttaa. Kerrottiin, että työ määritellään ylhäältä käsin henkilöstöä kuulematta. Toisaalta yliopistotyön koettiin myös olevan vapaata ja omaehtoista, osa kertoi etätyökäytäntöjen lisännen vaikutusmahdollisuuksia.

*”Voin vaikuttaa omaan työaikaani, työmääräänkin joltain osin. Lisää hallinnollisia tehtäviä valuu kuitenkin korkeakouluopettajan arkeen. On myös asioita, jotka vaikuttavat työhöni, mutta joihin en voi itse vaikuttaa (järjestelmä uudistukset, ulkoinen viestintä jne.) ja tämä aiheuttaa välissä hankaluuksia.”*

*”Työ on varsin vapaata. Opetustunnit ovat toki tiettyyn aikaan, mutta suunnittelu- ym. työtä voi tehdä haluamaansa aikaan. Pakollisia yhteisiä kokouksia ei ole edes viikoittain.”*

*Yliopistossa työskentelevät vastaajat OAJ:n Fiilismittarin väittämään Voin vaikuttaa riittävästi omaa työtäni koskeviin asioihin (vk 42/2021).*

Mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään koskeviin päätöksiin on yhteydessä matalampaan stressiin ja korkeampaan työtyytyväisyyteen uusimassa barometriaineistossa.

Erittäin vähäiset vaikutusmahdollisuudet työhön raportoineilla stressin keskiarvoksi saatiin 4 ja työtyytyväisyyden 2,8, kun taas erittäin paljon vaikutusmahdollisuuksia raportoineilla stressin keskiarvo oli 2,2 ja työtyytyväisyyden 4,5.

Taulukko 9			
Mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin, yliopistot	2021	2019	2017
<b>KA</b>	<b>3,0</b>	<b>3,2</b>	<b>3,1</b>
Erittäin tai melko vähän	27 %	23 %	30 %
Jossain määrin	49 %	42 %	33 %
Erittäin tai melko paljon	25 %	35 %	37 %
<b>N</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>87</b>

\*Vaikutusmahdollisuuksia arvioitiin asteikolla 1-5, 1= erittäin vähän, 5= erittäin paljon.

## Työnilo

Työnilo kuvaa positiivisia asenteita ja suhtautumista työhön. Työnilo on voimavara, joka tukee työssäjaksamista ja saattaa ehkäistä työuupumusta. Työn positiivisiin ulottuvuuksiin, niiden tutkimiseen ja tukemiseen, olisikin tärkeää kiinnittää enemmän huomiota työhyvinvointikeskustelussa.

*”Se työ, jota varten olen tässä ammatissa (tutkimus ja opetus), on innostavaa, ja keskustelut kollegoiden kanssa innostavat, mutta jatkuvat muutos-, kehittämis-, arviointi- ja raportointitehtävät lannistavat. Ammattitaitoisten, itsenäiseen ajatteluun ja itseohjautumiseen korkeakoulutettujen ihmisten aliarvostus ja asioiden sanelu ylhäältäpäin vie innostuksen mukanaan.”*

*”Asiasisällöt jaksavat innostaa jo kolmattakymmenettä vuotta, samoin uudet ja jatkavat opiskelijat.”*

*”Opiskelijat on ihania ja on hienoa päästä seuraamaan heidän kasvuaan asiantuntijoiksi!”*

*Yliopistossa työskentelevät vastaajat OAJ:n Fiilismittarin väittämään Työni on innostavaa (vk 35/2021).*

Työniloa on tutkittu barometreissä kolmella kysymyksellä, joissa on pyydetty arvioimaan tutkimushetkellä koettua työtyytyväisyyttä, työstä innostumista ja työhön syventymisen mukavuutta. Työtyytyväisyys yliopistoissa työskentelevien vastaajien keskuudessa on vaihdellut mittausten välillä. (Taulukko 10 ja 11.)

Vuonna 2017 erittäin tai melko tyytyväisiä oli 72 % (kaikki 71 %) ja erittäin tai melko tyytymättömiä 12 % (kaikki 13 %).

Vuonna 2019 erittäin tai melko tyytyväisiä oli 84 % ja erittäin tai melko tyytymättömiä 7 % (kaikki 11 %).

Vuonna 2021 erittäin tai melko tyytyväisiä oli 72 % (kaikki 69 %) ja erittäin tai melko tyytymättömiä 15 % (kaikki 15 %).

Erittäin tai melko usein työstään innostuneiden osuus yliopistossa työskentelevien keskuudessa oli laskenut hiukan, innostuneiden osuus oli kuitenkin suurempi, kuin aineistossa keskimäärin vuonna 2021.

Vuonna 2017 työstään innostui erittäin tai melko usein 73 % (kaikki 67 %), vuonna 2019 71 % (kaikki 68 %) ja vuonna 2021 67 % (kaikki 62 %).

Työhön syventymisen mukavaksi erittäin tai melko usein kokeneiden määrä oli laskenut hieman yliopistoissa työskentelevien vastaajien keskuudessa. Kuten innostuneiden osuus, oli myös syventymisen mukavaksi kokevien osuus pysynyt suurempana, kuin aloilla keskimäärin.

Vuonna 2017 työhön syventymisen koki erittäin tai melko usein mukavaksi 75 % (kaikki 69 %), vuonna 2019 74 % (kaikki 69 %) ja vuonna 2021 73 % (kaikki 65 %).

Fiilismittarissa kartoitettiin työn innostavuutta syksyllä 2021. Yliopistoissa innosti oma ala, uuden oppiminen sekä tutkimus- ja opetustyö. Innostusta vähensi työn sirpaleisuus, kehittämiseen, arviointiin ja raportointiin liittyvät hallinnolliset tehtävät, liiallinen työmäärä sekä työyhteisön ja johtamisen ongelmat.

YLL:n jäsenkysely (2019) kertoi työn yliopistoissa pirstaloituneen ja hallinnollisten tehtävien vievän isomman osuuden työajasta kuin aiemmin. Vaikka opetusmäärä ei ollut vähentynyt, oli sen osuus työstä pienentynyt, tutkimusta oli mahtunut työaikaan vähemmän ja, osalle se mahdollistui ainoastaan ulkopuolisella rahoituksella. Kyselyn mukaan työsuunnittelun merkitys ja opetustyön muutos ei ole kaikille työnantajille selkeää, eikä moni tiennyt työhön käyttämänsä aikaa tarkasti.

Työaikojen seurannan haaste näkyi myös Fiilismittarissa syksyllä 2022, kun vain puolet kaikista vastaajista kertoi seuraavansa sitä. Työaikaa seurattiin pääasiassa niissä oppilaitosmuodoissa, joissa työaikamalli edellyttää sitä. YLL on havainnut tarpeen työajanseurantatutkimukselle, jolla yliopistoissa eri tehtäviin käytettyä aikaa saataisiin selvitettyä luotettavasti ja samalla tehtyä näkyväksi työn pirstaloituminen ja työn määrä.

Taulukko 10			
Työnilo*	2021	2019	2017
Yliopistoissa työskentelevät vastaajat	3,8	4,1	3,9
Kaikki vastaajat	3,7	3,8	3,8

\*Työniloa arvioitiin kolmella kysymyksellä, joihin vastattiin asteikolla 1-5, 1= erittäin tyytymätön/ erittäin harvoin, 5= erittäin tyytyväinen/ erittäin usein.

Taulukko 11			
Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi? *	2021	2019	2017
<b>KA</b>	<b>3,7</b>	<b>4,1</b>	<b>3,7</b>
Erittäin tai melko tyytymätön	15 %	7 %	12 %
En tyytymätön, en tyytyväinen	13 %	10 %	16 %
Melko tai erittäin tyytyväinen	72 %	83 %	72 %
N	72	71	88

\*Työtyytyväisyyttä arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1= erittäin tyytymätön, 5= erittäin tyytyväinen

## Lopuksi

Heikkenevät työolot uhkaavat vaarantaa korkea-asteen koulutuksen ja tutkimuksen laadun Suomessa. Tietoa, innovaatioita ja korkeatasoista osaamista tarvitaan paitsi alueellisen vetovoiman ja kansallisen osaamistason nostamiseen, myös takaamaan yhteiskunnan toimintakyky maailmassa, jossa muutokset ja viheliäiset ongelmat yhä kasvavissa määrin tulevat määrittämään toimintamahdollisuuksia. Vain korkean koulutus- ja osaamistason maana voimme säilyttää korkean elintasomme.

Tieteen ja koulutuksen huipputekijöiden kysyntä on kansainvälisesti korkeaa, työskentelyolosuhteet vaikuttavat työpaikkojen veto- ja pitovoimatekijänä enemmän kuin koskaan ennen.

Koulutuspoliittisella päätöksenteolla on turvattava tutkimus-, sivistys- ja opetustehtävän toteutusmahdollisuudet nykyistä kestävämmiin ja yhdenvertaisemmin. OAJ vaati eduskuntavaalitavoitteissaan<sup>9</sup> kestäväää rahoitusta ja kestäviä perustuksia koulutukselle ja tutkimukselle, sekä hyviä työskentelyolosuhteita kaikille oppilaitosten työntekijöille. Puolueiden on syytä lunastaa vaalien alla tehdyt koulutuslupaukset. OAJ:n hallitusohjelmataavoitteissa painotetaan sitä, että koulutus- ja tutkimusrahoitus sekä kansallinen koulutustaso on nostettava kestäväälle, kansainvälisen ja Pohjoismaisen vertailun kestäväälle tasolle.

Korkeakoulutuksen rahoitusmalleja tulee kehittää koulutuksen laatua ja autonomiaa vahvistavaan suuntaan, parantaa korkeakoulujen vetovoimaa hyvinä työpaikkoina, monipuolistaa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä tukea kotimaisten korkeakoulujen asemaa kansainvälisinä toimijoina.

Kun rahoitus ja resursointi tukee yliopistoiden työtä ja hyvinvoivien, turvallisten yliopistoyhteisöiden muodostumista, myös organisaatioiden kehittyminen mahdollistuu nykyistä paremmin. Yliopistojen organisaatiokulttuuria on parannettava järjestelmällisesti, erityisesti johtamista ja esihenkilötyötä kehittämällä, henkilöstön autonomiaa ja tasa-arvoisuutta lisäämällä sekä haitalliseen psykososiaaliseen kuormitukseen puuttamalla. Laskeva työnilo on käännettävä nousuun paitsi kuormitustekijöitä hillitsemällä, myös vahvistamalla voimavaratekijöiden toteutumista arkityössä.

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ, OAJ

Sipuliina Kinanen, 5/ 2023

---

<sup>9</sup> OAJ:n eduskuntavaalitavoitteet 2022: [www.oaj.fi/politiikassa/vaalit2023/](http://www.oaj.fi/politiikassa/vaalit2023/)