

Ammattikorkeakoulutusta toteutetaan tutkimuksellisella otteella työelämälähtöisesti

Ammattikorkeakoulu on uusin tulokas suomalaisessa koulutusjärjestelmässä. Oppilaitosmuoto kehitettiin 1990-luvulla korkea-asteen koulutuksen tarjoajaksi yliopiston rinnalle. Nykyisessä duaalimallissa oppilaitosmuodot täydentävät toisiaan eriytyneine profiileineen ja lainsäädäntöineen.

Ammattikorkeakouluja leimaa vahva ammattiosaaminen ja työelämälähtöisyys, niin tutkintokoulutuksessa, kuin soveltavassa tutkimuksessakin. Aluekehitys, innovaatiotyö ja viimeisimpänä jatkuvan oppimisen toteuttamistehtävä on lisätty joustavasti toimivien ammattikorkeakoulujen tehtäväpalettiin. Korkea-asteen koulutuksen ja kehitys ja innovaatiotyön laadukas toteuttaminen vaatii kuitenkin kunnossa olevia toimintaedellytyksiä ja riittävää resurssointia, joka ei tällä hetkellä toteudu ihanteellisella tavalla.

Työn määrään ja vaativuuteen suhteutettuna niukoiksi jääneet resurssit rajaavat opetus- ja tutkimushenkilöstön toiminnan mahdollisuuksia, aiheuttaen haitallista työkuormitusta. Pitkään jatkuva tilanne, jossa työn vaatimukset ovat korkeasti kuormittavia, eivätkä ole tasapainossa työn voimavaratekijöiden kanssa, altistaa stressille ja työuupumukselle. Työn muutos vaikuttaa ammattikorkeakoulusektoriin vahvasti, mikä asettaa lisäpaineita työhyvinvoinnin tukemiselle työyhteisöissä. Opetusaloilla työhyvinvointia voidaan tukea paitsi rajaamalla kuormitustekijöitä, myös vahvistamalla työn voimavaroja, esimerkiksi työtehtäviin, työn järjestelyihin, sosiaalisiin toimintamalleihin sekä johtamiseen ja organisaatioiden toimintaan kiinnittyen.

Uusin opetusalan työolobarometri heijastaa pandemian vaikutuksia

Opetusalan ammattijärjestö OAJ kerää tietoa opetusalojen työhyvinvoinnista, työoloista ja työturvallisuudesta kahden vuoden välein Opetusalan työolobarometrillä. Uusimpaan työolobarometrikyselyyn vastattiin viikolla 46 vuonna 2021. Kyselyyn kertyi 1294 vastaajaa, joista 92 työskenteli ammattikorkeakouluissa opetus- ja ohjaustehtävissä, pääasiassa lehtoreina, mutta mukana oli myös yksittäisiä yliopettajia, päätoimisia ja sivutoimisia tuntiopettajia sekä opoja. Kyselyyn vastasi muutama johtaja- asemassa työskentelevä, mutta heitä oli niin vähän, ettei ryhmien vertailu onnistu luotettavasti.¹

Barometrin tuloksiin heijastuu koronapandemia, joka mullisti työtapoja pakottaessaan korkeakoulut siirtymään etäopetukseen nopealla aikataululla. Tutkimusajankohtana iso osa ammattikorkeakoulutyöstä tehtiin edelleen etänä ja pandemian tilanne aiheutti epävarmuutta, työtapojen muutokset olivat kuitenkin ehtineet jo hieman vakiintua.

Digiloikan vaikutuksia korkeakoulujen työoloihin selvitettiin tarkemmin vuonna 2020, OAJ:n ja Haaga-Helian Digiä ja keitaita -tutkimushankkeessa². Tutkimus on osa Kiviä ja keitaita tutkimussarjaa, jonka tarkoitus on selvittää ammattikorkeakoulujen henkilöstön kokemuksia toimintaympäristön muutosten vaikutuksista

¹ Opetusalan työolobarometriraportti 2021: <https://www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/>

² Mäki, Vanhanen-Nuutinen, Nieminen, Mielityinen & Ilves, Digiä ja keitaita: julkaisut.haaga-helia.fi/digia-ja-keitaita-korkeakouluopettajat-pandemian-paineessa/

työhön ja osaamistarpeisiin. Digiä ja keitaita -kyselyyn vastasi 924 ammattikorkeakouluissa työskentelevää, mukana oli esihenkilöitä, opetushenkilöstöä ja erilaisissa asiantuntijatehtävissä toimivia.

Työhön käytetty aika ammattikorkeakouluissa on suuri, mutta laskenut edellisistä mittauksista

Suurin osa työolobarometrin ammattikorkeakouluvastaajista vuonna 2021 ilmoitti työaikamuodokseen vuosityöajan (87 %) ja palvelussuhteeseen vakinaisen (88 %). Kokoaikaisen ammattikorkeakoulun opettajan vuosityöaika on 1624 h, joka jakautuu 40 työviikolle. Opettajan työaikasuunnitelma vahvistetaan ennen työkauden alkua ja sen tulee sisältää opetus- ja ohjaustyön sekä muut tehtävät.

Vuoden 2021 barometritulosten mukaan ammattikorkeakouluissa työskentelevät kokoaikaiset opettajat olivat käyttäneet työhön tutkimusviikolla keskimäärin 43,9 tuntia, vastaava luku koko aineistossa oli 41,1 tuntia. Suomalaisen palkansaajan keskimääräinen viikon työaika vuonna 2020 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan oli 39,2 tuntia³. (Taulukko 1 a ja b)

Opetusalan työaikoja on selvitetty myös aiemmissa barometrimittauksissa. Ammattikorkeakouluissa keskimääräinen työhön käytetty aika oli laskenut viimeisimpien mittausten välillä (Taulukko 1).

Vuonna 2019 ammattikorkeakouluissa työskentelevien koko aikaisten opettajien keskimääräinen viikon työaika oli 45,5 tuntia ja vuonna 2017 jopa 47 tuntia.

Opiskelijaryhmien ja oppituntien ulkopuolinen työaika ammattikorkeakoulujen koko aikaisten opettajien keskuudessa oli keskimäärin 23,8 tuntia viikossa. Korkeimmat tuntimäärät raportoitiin odotetusti korkeakouluista, kaikkien vastaajien keskiarvo oli 17,7 tuntia viikossa. Opiskelijaryhmien ulkopuolinen työaika oli laskenut ammattikorkeakouluissa edellisistä mittauksista, vuosina 2019 ja 2017 kyseinen tuntimäärä oli 30,7.

Taulukko 1 a			
Työhön tutkimusviikolla käytetty aika, kokoaikaiset opettajat, Opetusalan työolobarometri	2021	2019	2017
AMK	43,9	45,5	47,0
Kaikki	41,1	40,3	41,2

Taulukko 1 b			
Tilastokeskuksen Työvoimatutkimus, työviikon työaika	2020	2018	2016
Suomalainen palkansaaja	39,2	39,4	37,9

Työtä on usein liikaa ammattikorkeakouluissa

Barometrissä kartoitettiin avokysymyksellä kuormittavimpia tekijöitä työssä. Vuonna 2021 moni ammattikorkeakouluissa työskentelevä vastaaja nimesi liian suuren työmäärän, työn jakautumisen ajallisesti epätasaisesti, sekä työtehtävien pirstaleisuuden ja ns. silpputyön suuren määrän.

³ Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen ennen 2022 julkaistuja tuloksia: www.stat.fi/til/tyti/index.html

Työolobarometreissa on tutkittu toistuvasti, kuinka usein liiallinen työmäärä kuormittaa vastaajia. Liian suureksi koetun työmäärän yleisyyttä on arvioitu viisiportaisella asteikolla, jossa 1= erittäin harvoin ja 5= erittäin usein. Vuonna 2021 ammattikorkeakouluissa työskentelevät kokivat, että heillä on liikaa töitä hieman harvemmin, kuin barometrivastaajilla keskimäärin. Aiemmissa kahdessa mittauksessa tulos oli oppilaitosmuodoista korkeimpia. (Taulukko 2.)

Ammattikorkeakouluissa työskentelevistä liialliseksi työmääränsä koki erittäin tai melko usein 55 % vuonna 2021, 69 % vuonna 2019 ja 67 % vuonna 2017.

Digiä ja keitaita -tutkimuksen mukaan etäopetukseen ja -ohjaukseen siirtyminen kasvatti opetuksen suunnitteluun käytettyä aikaa ja venytti työpäiviä. Digiä ja keitaita -kyselyyn vastattiin loppuvuodesta 2020, kun barometrimittaus puolestaan toteutettiin loppuvuodesta 2021. Tulokset vihjaavat pandemian kasvattaman työmäärä tasaantuneen ammattikorkeakouluissa, vaikka se on edelleen korkealla tasolla.

Taulukko 2			
Liikaa töitä erittäin tai melko usein	2021	2019	2017
AMK	56 %	69 %	67 %
Kaikki vastaajat	60 %	53 %	59 %

**Liiallisen työn yleisyyttä arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1=erittäin harvoin ja 5 =erittäin usein*

Perustehtävään keskittyminen ja toisarvoisten töiden kuormittavuus

Barometrissä mitattiin työn hallintaan liittyvää kuormittumista vuonna 2021.

Ammattikorkeakouluvastaajien joukossa kuormitusta raportoitiin hiukan enemmän, kuin aineistossa keskimäärin. Yleisintä oli kuormitus liittyen toisarvoisiin töihin, jotka vievät aikaa varsinaiselta työltä. (Taulukko 3.)

63 % ammattikorkeakouluissa työskentelevistä vastaajista kertoi kokevansa toisarvoisten töiden kuormittavan itseään erittäin tai melko usein.

"Hyvin paljon ns. "sihteerin" tehtäviä on säilytetty opettajan kontolle. Myös opetukseen annettu tuntiresurssi opintopistettä kohden on pienentynyt viimeisen 10–15 vuoden aikana dramaattisesti. Opetukseen ja varsinkin opetuksen suunnitteluun/valmisteluun, jonka miellän perustehtäväksi, ei jää juurikaan aikaa."

"---Opetuksen resurssointi on pienennetty per opintopiste lähes 20 %, ryhmäkoot ovat kasvaneet ja yhä enemmän on erilaisia oppijoita, jotka pitäisi huomioida. Moodlen ylläpito tavallisilla luentokursseillakin lisää työtaakkaa entisestään. Hybridi, videot yms. vievät aikaa, kun ei ole audiovisuaalisen materiaalin tuottajakoulutusta. Tutoroinnissa vastaan tulee yhä enemmän mitä erilaisempia ongelmia, joihin ei tavallisella liiketalouden opettajalla ole osaamista. Lisäksi hallinnosta valuu erilaisia tehtäviä opettajille. ---"

Fiilismittarin ammattikorkeakoulussa työskentelevät vastaajat kysymykseen "Onko sinulla riittävästi aikaa keskittyä perustehtävääsi?" 10/2022.

Työtehtäviä ja niiden osuuksia työajasta on tarkasteltu Kiviä ja Keitaita -julkaisussa vuonna 2019 ⁴. Tulosten mukaan työ ammattikorkeakouluissa oli pirstaloitunut edellisestä, vuonna 2009 käynnistyneestä tutkimuksesta ⁵. Erityisesti hallinnollisten-, suunnittelu- ja kehitystehtävien osuus työn sisällössä oli kasvanut.

Fiilismittarissa selvitettiin lokakuussa 2022, kokevatko vastaajat voivansa keskittyä perustehtäväänsä. Suurin osa koki, että perustehtävään ei ole mahdollista keskittyä, ammattikorkeakouluissa työskentelevien tulos oli lähellä kaikkien vastaajien tulosta.

16 % ammattikorkeakouluissa työskentelevistä koki voivansa keskittyä hyvin perustehtäväänsä ja 47 % ettei voi, 15 % kaikista vastaajista koki voivansa keskittyä hyvin ja 44 % ettei voi.

Kaikista vastaajista ne, jotka kokivat, että perustehtävään keskittyminen onnistuu hyvin, pitivät oman työnsä suunnittelua ja tehtävien priorisointia keskeisenä (n= 2506). Ne, jotka eivät voineet, kertoivat työn pirstaleisuuden ja suuren työmäärän jättävän jalkoihinsa opetuksen ja sen suunnittelun.

Ammattikorkeakouluissa työskentelevät vastaajat (n=113) pohtivat oman perustehtävänsä määrittelyä. Osa koki, että niitä on useita, kun taas toiset käsittivät perustehtäväkseen opettamisen ja sen suunnittelun. Vastauksissa kuitenkin toistui kokemus siitä, että töiden priorisointi on haastavaa, kun keskeisiä tai keskeisinä pidettyjä tehtäviä on useita, eikä niihin kaikkiin ole riittävästi aikaa keskittyä.

Kiviä ja keitaita II-tutkimuksessa vuonna 2019 selvitettiin ammattikorkeakoulutoimijoiden ammatti-identiteettejä. Tulosten mukaan opetushenkilöstön ammatti-identiteetit olivat jakautuneet tasaisemmin, kuin muiden AMK-toimijoiden, yliopettajat samaistuivat erityisesti pedagogiseen- ja TKI-identiteettiin, lehtorit pedagogiseen- ja substanssi-identiteettiin. Ammatti-identiteeteillä on merkitystä esimerkiksi sen kannalta, miten henkilöstö suhtautuu toimenkuvien ja rakenteiden muutoksiin sekä valmiuksiin vastata niihin.

HyPe -hanke edistämään toimintatapojen muutosta

Pedagogisen hyvinvoinnin HyPe -hanke⁶ kuuluu TYÖ2030 toimialahankkeisiin, joiden tarkoituksena on edistää vuoropuhelua työmarkkinaosapuolten kesken, kehittää työpaikoille uudenlaisia toimintatapoja ja uudistaa työelämää digitalisaatiota hyödyntäen. HyPe -hankkeessa toimivat yhteistyössä OAJ, Sivista, Haaga-Helia ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Hanke päättyi maaliskuussa 2023.

Hankkeessa selvitettiin muun muassa sitä, millaisia odotuksia ja jännitteitä työnhallintaan ja sen johtamiseen kohdistuu korkeakouluissa. Tulosten mukaan korkeakouluissa korostuu kokemus työn pirstaleisuudesta, joka pohjautuu johtajälhtöiseen työtapaan ja josta seuraa työn hallinnan menettämisen ja ennakoimattomuuden kokemuksia työntekijöille. Työn hallintaa mahdollistaa järkevä ja johdonmukainen työsuunnittelu sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen. ⁷

⁴ Kimmo Mäki, Liisa Vanhanen-Nuutinen, Sampo Mielityinen, Sami-Pekka Hakamäki, Kiviä ja keitaita II, 2019: www.haaga-helia.fi/fi/ajankohtaista/artikkelit/kivia-ja-keitaita-ii

⁵ Liisa Vanhanen-Nuutinen, Kimmo Mäki, Aija Töytäri, Vesa Ilves ja Veera Farin, Kiviä ja Keitaita – Ammattikorkeakoulutyö muutoksessa, 2013: www.oamk.fi/c5/files/5915/5429/6448/HH_Kivia_ja_keitaita_verkkoon.pdf

⁶ Tietoa HYPE-hankkeesta: www.haaga-helia.fi/fi/hankkeet/pedagoginen-hyvinvointi-hype

⁷ Holvikivi, Mäki, Golnic & Louhelainen, 2022, blogiteksti Pieninä paloina vai eheänä mosaiikkina? – Asiantuntijatyötä arvostava työsuunnittelu tukee pedagogista hyvinvointia: signals.fi/kategoria/hr-ja-johtaminen/pienina-paloina-vai-eheana-mosaiikkina-%e2%80%92-asiantuntijatyota-arvostava-tyosuunnittelu-tukee-pedagogista-hyvinvointia/#ec00096e

Esihenkilötyö arvioitiin keskimääräistä paremmaksi

Esihenkilötyötä arvioitiin barometrissä kahdessa osiossa, joissa kartoitettiin mm. mielipiteiden huomioimista, tasapuolista kohtelua, tuen ja avun saamista tarvittaessa sekä rakentavan palautteen antamista työstä. Kysymyksiin vastattiin viisiportaisella asteikolla, jossa 1= erittäin harvoin/ täysin riittämättömästi ja 5= erittäin usein/ täysin riittävästi.

Esihenkilötyö koettiin ammattikorkeakouluissa hiukan paremmaksi, kuin aineistossa keskimäärin vuonna 2021. Koko aineiston keskiarvoksi saatiin 3,7, kun ammattikorkeakouluvastaajien keskiarvo oli 3,8. Koko aineistossa arvio oli pysynyt samalla tasolla, kuin vuonna 2019, ammattikorkeakouluvastaajien keskiarvo puolestaan oli hieman heikentynyt. Vuonna 2019 ammattikorkeakouluvastaajien keskiarvo oli 3,9.

72 % kertoi, että esihenkilö kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti, 68 % että esihenkilö kannustaa työssä kehittymiseen ja 64 % saavansa tukea ja apua työtehtäviensä hoitamiseen tarvittaessa erittäin tai melko usein vuonna 2021.

OAJ:n Fiilismittarissa tarkasteltiin esihenkilön toimintaa helmikuussa 2023. 69 % kaikista vastaajista kertoi esihenkilön tukevan tai jossain määrin tukevan työtään (N=2675). Ammattikorkeakouluissa tilanne koettiin hiukan keskimääräistä paremmaksi, 72 % koki esihenkilön tukevan tai jossain määrin tukevan työtään (N=106).

Kommenttiosiossa nostettiin esiin esihenkilötyön positiivisia ulottuvuuksia, tärkeänä pidettiin kuuntelemista ja kannustamista, palautteen antamista ja luottamusta, autonomian ymmärrystä, sekä tuen tarjoamista tarvittaessa. Osa vastaajista kuvaili kokevansa arvostuksen puutetta, tai kertoi esihenkilön olevan hankalasti tavoitettavissa tai kiireinen. Osa koki, ettei saa palautetta työstään, tai ettei esihenkilö huomioi työntekijän hyvinvointia tai osaamista, myös luottamuksen puute heikensi kokemusta.

”Erittäin loistava esimies! On tukena ja turvana sekä suodattimena ylös sekä alaspäin”

”Esihenkilöllä on aivan liikaa alaisia. Tuki on ollut vähäistä, mutta toistaiseksi riittävää.”

”Saan tehdä työtäni vapaasti: esimies ilmeisesti luottaa työni laatuun. Arjen todellisista haasteista esimies ei aina tiedä, eikä hän niissä osaa siksi tukea.”

Fiilismittarin ammattikorkeakoulussa työskentelevät vastaajat kysymykseen ”Tukeeko esihenkilö työtäsi?” (helmikuu 2023).

Johdon toiminta arvioitiin ammattikorkeakouluissa keskimääräistä heikommaksi

Johdon toiminta arvioitiin ammattikorkeakouluissa hieman heikommaksi, kuin aineistossa keskimäärin. Koko aineistossa keskiarvoksi saatiin 3,1, kun ammattikorkeakouluvastaajien (muut kuin johtoasemassa työskentelevät) keskiarvo oli 3. Arvio oli kuitenkin parantunut edellisistä mittauksista, vuonna 2019 kyseinen keskiarvo ammattikorkeakouluissa oli 2,8 ja vuonna 2017 2,7.

Johdon osoittama arvostus kaikkien työtä kohtaan sai ammattikorkeakouluvastaajien joukossa aineiston matalimman arvion vuonna 2021. 33 % koki johdon osoittavan arvostusta kaikkien työtä kohtaan erittäin tai melko paljon, vastaava luku koko aineistossa oli 37 %.

41 % ammattikorkeakouluissa työskentelevistä koki, että työpaikalla panostetaan toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen ja 44 % luotti johdon päätöksentekoon erittäin tai melko paljon vuonna 2021.

Digiä ja keitaita -raportissa todettiin ylemmän johdon jääneen ammattikorkeakouluissa henkilöstölle etäiseksi pandemia-aikana, henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisen sijaan johdon koettiin keskittyneen lähinnä opiskelijoiden hyvinvointiin. Lähiesihenkilön tuki koettiin merkityksellisemmäksi. Johdon tehtävä on tarjota puitteet ja tuki itseorganisoitumiselle, joka on korkeakouluopettajan työssä keskeinen resurssi. Digiä ja keitaita -tutkimuksen mukaan tämän toteutui lähijohdon taholta pääasiassa hyvin.

Omaan työhön vaikuttaminen

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön parantaa työn mielekkääksi kokemista ja lisää työhyvinvointia. Barometrissä on selvitetty vaikutusmahdollisuuksia niin esihenkilön ja johdon toimintaa tarkastelevissa, kuin työn hallintaa ja kuormitustekijöitäkin selvittävässä osioissakin.

Johdon kiinnostus opetushenkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa arvioitiin ammattikorkeakouluissa hieman heikommaksi, kuin barometriaineistossa keskimäärin.

Vuonna 2021 ammattikorkeakouluvastaajista 28 % koki johdon olevan kiinnostunut työntekijöiden mielipiteistä erittäin tai melko paljon, vastaava luku koko aineistossa oli 31 %.

Esihenkilöt puolestaan huomioivat ammattikorkeakouluvastaajien mukaan työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa paremmin, kuin aineistossa keskimäärin (taulukko 4).

Vuonna 2021 ammattikorkeakouluvastaajista 73 % arvioi esihenkilön huomioivan mielipiteet erittäin tai melko hyvin. Vastaava luku koko aineistossa oli 67 %.

Ammattikorkeakouluvastaajien kokemus oli parantunut edellisistä mittauksista. Vuonna 2019 kyseinen luku oli 63 % ja vuonna 2017 65 %.

Mahdollisuudet vaikuttaa työmäärään arvioitiin vuonna 2021 ammattikorkeakouluissa heikommiksi, kuin barometriaineistossa keskimäärin, erot oppilaitosmuotojen välillä olivat tosin pieniä. (Taulukko 5.)

29 % koki voivansa vaikuttaa työmääräänsä erittäin tai melko paljon, vastaava luku koko aineistossa oli 30 %.

Työn kannalta tärkeisiin päätöksiin koki voivansa vaikuttaa erittäin tai melko paljon 32 % ja erittäin tai melko vähän 25 % ammattikorkeakoulussa työskentelevistä vastaajista.

Digiä ja keitaita tutkimuksessa selvitettiin, oliko korkeakouluopettajien työtehtäviin ja -ympäristöön liittyvä hallinnan tunne heikentynyt korona-aika, kun poikkeusaika teki etäopettamisesta pakollista ja rajasi opettajien mahdollisuuksia valita käytettäviä opetusmenetelmiä. Suurin osa vastaajista kuitenkin koki, että heillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä etätöihin siirryttäessä ja siihen, miten siirtyminen on sujunut.

Taulukko 4			AMK	Kaikki
Huomioiko esihenkilö työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa?				
Opetusalan työolobarometri 2021				
Erittäin tai melko usein	73 %		67 %	
Silloin tällöin	18 %		22 %	
Erittäin tai melko harvoin	9 %		10 %	
N	95		1268	

Taulukko 5			AMK	Kaikki
Voitko vaikuttaa omaan työmäärääsi?				
Opetusalan työolobarometri 2021				
Erittäin tai melko paljon		29 %		30 %
Jonkin verran		34 %		37 %
Erittäin tai melko vähän		37 %		33 %
N		93		1273

**Esihenkilön toimintaa arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1=erittäin harvoin/vähän ja 5 =erittäin usein/paljon*

Korkeakoulutyön muutos lisää tarvetta onnistuneelle esihenkilötyölle ja johtamiselle

HyPe -hankkeen blogisarjassa⁸ nostetaan keskiöön johtaminen. Ensimmäinen blogi käsittelee realistista johtamissädettä ja jatkuvaa vuoropuhelua, toinen työn suunnittelua ja kolmas korkeakoulustrategiaa. Johtamissädettä käsittelevän blogitekstin mukaan henkilöstön odotuksissa johtamistyötä kohtaan korostuu toive siitä, että esihenkilöt ymmärtäisivät ja tuntuivat arkityön korkeakouluissa. Asiantuntijatyötä johdettaessa tulee työyhteisön organisoidut ja yhtenäiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet turvata. Realistinen johtamissäde, sopiva henkilöjohdettavien määrä ja etäisyys suhteessa esihenkilöön, kiinnittää johtamisen arkityöhön ja mahdollistaa neuvottelevan ja yhteiskehittävän otteen työn muutoksiin, sekä aidot kohtaamiset. Osallisuuden kokemuksilla lisätään luottamusta ja avoimuutta, jotka puolestaan lisäävät pedagogista hyvinvointia niin henkilöstön, kuin opiskelijoidenkin keskuudessa.

Vaikka esihenkilötyön ja johtamisen arviot eivät ole ammattikorkeakouluissa erityisen heikkoja, on esihenkilötyöhön, työn autonomisuuden tukemiseen sekä riittävään resurssointiin kiinnitettävä jatkuvaa huomiota. Työtapojen muutos korostuu ammattikorkeakouluissa, jolloin kysyntä onnistuneelle, yhteiskehittävälle ja henkilöstön autonomisuutta tukevalle esihenkilötyölle ja johtamiselle kasvaa.

Sosiaalinen kuormitus on ammattikorkeakouluissa keskimääräistä korkeampaa

⁸ HyPe -hankkeen blogisarja: esignals.fi/kategoria/hr-ja-johtaminen/lahella-vai-kaukana-%E2%80%92-toimiva-johtamissade-edistaa-pedagogista-hyvinvointia/#283ed312

Työn sosiaalista kuormittavuutta tarkasteltiin vuoden 2021 barometrissä viidellä kysymyksellä, koskien työn tekemistä yksin, toimimatonta yhteistyötä, epäjohdonmukaista johtamista, epätasa-arvoista kohtelua ja hankalia vuorovaikutustilanteita työssä. Ammattikorkeakouluvastaajien kuormitus oli korkeampaa, kuin aineistossa keskimäärin. Osion keskiarvoksi saatiin 2,6, kun kaikkien vastaajien keskiarvo oli 2,5.

Yleisimmäksi raportoitiin epäjohdonmukaisen johtamisen kuormittavuus, jonka 27 % koki kuormittavaksi erittäin tai melko usein.

Työryhmän toimivuus raportoitiin ammattikorkeakouluissa työskentelevien keskuudessa hieman matalammaksi ja työryhmän kehittämisaktiivisuus hiukan korkeammaksi, kuin aineistossa keskimäärin. Toimivuutta mittaavassa osiossa kysyttiin sovitusta pelisäännöistä, töiden tasapuolisesta jakautumisesta, ryhmätyöskentelyn sujuvuudesta tiedonkulusta ja ilmapiiristä. Kehittämisaktiivisuuden osiossa selvitettiin avun ja tuen saamista tarvittaessa, yhdessä toimintaan tehtäviä parannuksia sekä työtovereiden osoittamaa arvostusta. Kysymyksiin vastattiin viisiportaisella asteikolla, jossa 1 = erittäin huonosti, täysin eri mieltä tai täysin riittämättömästi ja 5 = erittäin hyvin, täysin samaa mieltä tai täysin riittävästi.

Työryhmän toimivuuden keskiarvoksi ammattikorkeakouluissa saatiin 3,4 (kaikki 3,5), työryhmän kehittämisaktiivisuuden keskiarvo oli 3,9 (kaikki 3,8).

Yhdessä parannuksia toimintaan täysin tai melko riittävästi raportoi 66 % ammattikorkeakouluvastaajista (kaikki 61 %).

Yhteisistä pelisäännöistä, jotka olivat koko aineiston tasolla merkittävässä yhteydessä matalamman sosiaalisen kuormituksen kanssa, oli sen sijaan sovittu ammattikorkeakouluissa hiukan harvemmin, kuin aineistossa keskimäärin.

57 % ammattikorkeakouluvastaajista koki niistä sovitun erittäin tai melko hyvin, vastaava luku koko aineistossa oli 60 %.

Fiilismittarissa tarkasteltiin työyhteisöiden toimintaa tammikuussa 2023. Kaikista vastaajista 82 % kertoi kokevansa olonsa hyväksi työyhteisössään, vastaava luku ammattikorkeakouluissa työskentelevien keskuudessa oli 74 %.

Ammattikorkeakouluvastaajien mukaan hyvän olo rakentuu muun muassa yhteisöllisestä, arvostavasta ja hyvin toimivasta työyhteisöstä, jossa toimitaan avoimesti ja tuetaan kollegoita. Ne, jotka eivät kokeneet oloaan hyväksi, toivoivat esihenkilöltä tasapuolisuutta, tasa-arvoisuutta ja avoimuutta, sekä lisää yhteisöllisyyttä työpaikalle.

”Luottamukselliset välit työkavereihin. Avunanto ja ideoiden vaihto tasa-arvoisesti ja -puolisesti. Tiukassa paikassa tukeminen. Toisen onnistumisesta iloitseminen.”

”Osaavista ja osallistuvista kollegoista, hyvästä johtamisesta, selkeistä tavoitteista ja laadukkaasta viestinnästä.”

Fiilismittarin ammattikorkeakoulussa työskentelevät vastaajat kysymykseen ”tukeeko esihenkilö työtäsi?” (helmikuu 2023).

Pandemia-aika ja etäopetukseen siirtyminen muokkasi korkeakoulujen sosiaalista työympäristöä, kavensi vuorovaikutusta työssä ja vaikutti työhyvinvointiin ja pedagogiseen hyvinvointiin. Yhteisöllisyyttä pidettiin Digiä ja keitaita -tutkimuksen mukaan yllä verkossa järjestetyillä kohtaamisilla, jotka koettiin positiivisina ja

työtä tukevin. Kohtaamiset kuitenkin olivat vähentyneet pandemian jatkuessa, ja moni koki yhteisöllisyyden ylläpitämisen jääneen oman aktiivisuutensa varaan.

Vaikka työyhteisön merkitys ja odotukset sitä kohtaan eroavat yksilötasolla, on sen toimivuuden tukeminen keskeistä kuormituksen vähentämisen ja työn positiivisten ulottuvuuksien vahvistamisen kannalta. Poikkeusajan päätyttyä työpaikoilla on ajankohtaista rakentaa uudelleen yhteisöllisyyttä, tehtävä on yhteinen, tekoja ja toimenpiteitä tarvitaan niin yksilöiden, esihenkilöiden kuin johdonkin taholta.

Työn ilo ammattikorkeakouluissa on lähellä barometriaineiston keskitasoa

Työn positiiviset ulottuvuudet lisäävät yksilöiden ja työyhteisöiden työhyvinvointia ja tukevat jaksamista. Työn imua kasvattavat muun muassa työtehtäviin liittyvät voimavarat, kuten työn palkitsevyys, kehittävyys ja monipuolisuus, sekä työn järjestämiseen liittyvät voimavarat, kuten vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työroolien ja tavoitteiden selkeys sekä työaikojen joustavuus. Myös työyhteisön vuorovaikutukseen ja organisaatioon liittyvät voimavarat vavistavat työn imua.

Barometreissä työn positiivisia ulottuvuuksia on tarkasteltu työn ilon osiossa kolmella kysymyksellä liittyen työtyytyväisyyteen, työstä innostumiseen ja työhön syventymisen mukavuuteen. Kysymyksiin on vastattu viisiportaisella asteikolla (1= erittäin tyytymätön/ erittäin harvoin ja 5 = erittäin tyytyväinen/ erittäin usein).

Työn ilon keskiarvo koko aineistossa vuonna 2021 oli 3,7, tulos on laskenut säännöllisesti barometrimittauksien välillä. Ammattikorkeakouluvastaajien tulos oli aineiston keskitasoa.

Työn ilon keskiarvo ammattikorkeakouluissa vuosina 2017 ja 2021 oli 3,7 ja vuonna 2019 3,8.

Työhönsä erittäin tai melko tyytyväisten osuus ammattikorkeakouluissa työskentelevien keskuudessa oli hiukan keskimääräistä matalampi, vaikka työtyytyväisyyden keskiarvo vastasi koko aineiston keskiarvoa vuonna 2021. (taulukko 6)

67 % ammattikorkeakouluissa työskentelevistä vastaajista oli erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä, vastaava luku koko aineistossa oli 69 %.

Työstä innostuminen ja työhön syventymisen mukavuus ammattikorkeakouluissa oli hieman keskimääräistä yleisempää.

67 % koki innostusta työstään erittäin tai melko usein (kaikki 63 %) ja 67 % piti työhön syventymistä erittäin tai melko usein mukavana, (kaikki 66 %).

Taulukko 6			
Työtyytyväisyyden keskiarvo	2021	2019	2017
AMK	3,7	3,9	3,6
Kaikki vastaajat	3,7	3,8	3,7

**Työtyytyväisyyttä nykyisessä työssä arvioitiin Opetusalan työolobarometrissä asteikolla 1-5, jossa 1=erittäin tyytymätön ja 5 =erittäin tyytyväinen.*

Mikä tuo työhön iloa?

Fiilismittarissa selvitettiin työn innostavuutta syyskuussa 2021. Puolet kaikista vastaajista (N 2442) kertoi kokevansa työnsä innostavaksi, ammattikorkeakouluvastaajien (N 133) osuudet jakautuivat vastaavasti.

”vapaus, oikean kokoiset haasteet, työyhteisö, opiskelijat”

” Työn on vaihtelevaa ja kiinnostavaa eikä tunnu tylsältä. Toki se sisältää samalla sudenkuopan, pitäisi jatkuvasti uudistua ja muuttaa toteutuksia. Olisikin erittäin tärkeää, että opettajien suunnitteluresurssien riittävydestä huolehdittaisiin eikä kävisi niin, että innostuneet opet suunnittelevat ja kehittelevät opetusta omalla ajallaan.”

Fiilismittarin ammattikorkeakoulussa työskentelevät vastaajat kysymykseen ”Onko työsi innostavaa?” (syyskuu 2021).

Ammattikorkeakouluvastaajat kokivat työssään innostavaksi opiskelijat ja opetettavan aineen, mahdollisuudet kehittää työtään, työn monipuolisuuden ja luovuuden sekä työyhteisöt. Ne, jotka eivät kokeneet työtään innostavaksi, kertoivat että innostusta lisäisi esimerkiksi palkkauksen tasa-arvoisuus eri opetusalojen välillä, kilpailun väheneminen, keskittymisen mahdollistuminen, korkeakoulurahoituksen lisääminen ja TKI-toiminnan vähentäminen, osa koki kuitenkin kehittämistyön nimenomaan mahdollisuutena lisätä innostusta.

Barometriaineistossa työn ilon muutoksia selitti parhaiten työn hallinta, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet työhön, työryhmän kehittämisaktiivisuus ja työn vaativuuteen liittyvä kuormitus. Myös tehtävät ja tavoitteet, ammattiryhmien välinen yhteistyö ja johdon toiminta saavat muita osioita korkeammat selitysarvot.

Kun selitysarvoja tarkastellaan kysymystasolla tietojen ja taitojen käyttäminen työssä, työn tarjoamat mahdollisuudet henkilökohtaiseen kasvuun, vaihtelun puute työssä ja työn liiallinen vaativuus selittivät työn ilon vaihtelua parhaiten. Näiden tekijöiden toteutuminen onkin syytä arvioida ja ottaa huomioon korkeakoulutyön suunnittelussa.

Lopuksi

Suomessa on jääty tutkimuksen, koulutuksen ja innovaatiotoiminnan rahoituksessa jälkeen kansainvälisesti, mutta korkeakoulutettujen osuutta ikäluokissa halutaan nostaa reilusti. OAJ kannattaa koulutustason nostoa, mutta tällä hetkellä panostukset eivät mahdollista tavoitteen toteutumista. Aika laahaavalle rahoitukselle ja niukoille resursseille on mahdollisimman väärä.

Tulevaisuutta leimaavat tekijät, kuten ikäjakauman, väestörakenteen ja työelämän muutokset, teknologinen kehitys, konfliktit ja ilmastonmuutos pakottavat yhteiskuntamme kehittymään turvatakseen toiminta- ja kilpailukykyä.

Kyky kouluttaa korkean tason ammattilaisia sekä tutkimus, kehitys- ja innovaatiokyky ovat niitä tekijöitä, joilla tulevaisuuden haasteisiin voidaan vastata ja Suomen tulevaisuus korkean osaamisen maana ja hyvinvointivaltiona turvata. Riittämätön rahoitus ja siihen 2010-luvulla tehdyt tiukennukset näkyvät edelleen paitsi ammattikorkeakouluhenkilöstön työoloissa, myös niiden toiminnan tuloksissa.

OAJ:n vuonna 2022 julkaistuissa eduskuntavaalitavoitteissa⁹ vaadittiin vakaata ja riittävää rahoitusta, joka vastaa yhteiskunnan korkeakouluille asettamia tehtäviä, sekä vahvistaa niiden autonomisuutta. Osaamis- ja koulutustason nostaminen ei onnistu, mikäli korkeakoulujen rahoitus ja resurssit eivät ole riittävät. Uudelta hallitukselta¹⁰ vaaditaan samaa; koulutuksen perusrahoitus on saatava kuntoon ja koulutustaso nousuun, kestävästi.

Korkeakoulujen työolosuhteet on saatava tukemaan opetus- ja tutkimustyötä nykyistä paremmin ja kyettävä siten varmistamaan korkeakoulujemme tulevaisuus hyvinä ja houkuttelevina työpaikkoina, sekä kotimaisille, että kansainvälisille huippuosaajille. Suomen tulevaisuus rakennetaan oppilaitoksissa.

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ, OAJ

Sipuliina Kinanen, 5/ 2023

⁹ OAJ:n eduskuntavaalitavoitteet, 2022: www.oaj.fi/politiikassa/vaalit2023/vaalitavoitteet/#yliopisto-ja-ammattikorkeakoulutavoitteet

¹⁰ OAJ:n näkemysartikkeli, 4 kynnyskysymystä Suomen tulevaisuudelle, 2032:

www.oaj.fi/ajankohtaista/nakemyksemme/2023/hallitusneuvottelut-4-kynnyskysymysta-suomen-tulevaisuudelle/#kynnys1