

YLL:n jäsenkysely 2019

Sisällys

1 Lukijalle	3
Johtopäätökset:	
2 Korjattavaa työoloissa, työsuunnittelussa ja palkkauksessa	4
Kehittämiskohteet	
3 Näin tehdään yliopistotyöstä houkuttelevaa ja lisätään työssäjaksamista	6
Yksityiskohtaiset tulokset	
4 Palkat paikallaan, tuntikatot ennallaan, työ tyydyttää	7
4.1 Palkkaus: Palkat kehittyvät hyvin hitaasti	7
– 5 000 euron kuukausiansioita vaikea ylittää	
– Kokemus ja koulutus vaikuttavat palkkoihin jonkin verran	
4.2 Työaika: Opetustuntien katto ennallaan	10
– Kokonaistyöajan ylittävä työkohdentuu opetuksen suunnitteluun ja tutkimustyöhön	
– Hallinnollisten tehtävien määrään ei voi vaikuttaa	
– Vastaaajilta kysyttiin näkemyksiä työn sisällöstä erilaisin väittämien opetuksen eri muodoista, tutkimuksen tekemisestä ja työssä kehittymisestä	
4.3 Työtyytyväisyys ja jaksaminen: oma työ tyydyttää	14
4.4 Vapaa sana: eniten kommentteja työnkuvasta ja työajasta	19
– Työnkuva ja työaika	
– Palkkaus ja meritoituminen	
– Yliopisto työnantajana – työyhteisö ja esimiestyö	
5 Kyselyn taustatiedot	21
5.1 Vastausprosentti 24,5.....	21
5.2 Kyselyn edustavuus ja vastaajien taustatiedot.....	21
– Koulutustaso	



Lukijalle

Yliopistojen opetusalan liiton YLL:n jäsenkysely on jälleen valmistunut. Tuloksia analysoidessa ei voi välttää heräävästä tunteesta "jotain vanhaa, jotain uutta, jotain sinistä ja jotain lainattua". Ongelmakohdista osa on vanhoja ja osa on uudempia. Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön palkkaus polkee yhä paikallaan. Erityinen ongelma on mielestäni se, ettei kokemus heijastu palkkaukseen. Tästä syystä on tarpeen kehittää yliopistoihin omia opetuspainotteisten tehtävien uramalleja. Tähän on nyt yliopistoissa myös herätty.

YLL esitteli omia ajatuksiaan uramalleiksi jo muutama vuosi sitten, ja tämä on tietävästi otettu positiivisesti vastaan. Monien yliopistojen malleissa puhutaan yliopistonlehtorien uramalleista, mutta YLL:n malli otti huomioon koko opetuspainotteisten tehtävien kentän. Myös siirtymä yliopistonopettajasta yliopistonlehtoriksi tulisi huomioida uramalleissa.

Uramallien kehittälyssäkin on oltava hereillä – joissakin keskusteluissa lähdetään tenure track -tyyppisestä ajattelusta, jossa alkuvaiheessa ollaan määräaikaisessa työsuhteessa. Tämä ei kuitenkaan voi mitenkään soveltua minkään opetuspainotteisten tehtävien uramalliksi, koska opetuspainotteisten tehtävien luonne on toisenlainen. Siksi YLL:n lähtökohta uramalleissa on, että toistaiseksi voimassa olevassa tehtävässä edetään nimikkeissä ja palkkauksessa meritoitumisen edetessä.

Uusista ongelmakohdista nousee opetuksen monimuotoistuminen. Kehitys sisältää sekä positiivisia että negatiivisia аспекteja: on ilolla tervehdittävä sitä, että opettajien käytössään oleva pedagoginen paletti laajenee ja opettajat voivat valita mielekkäästi opetustavat, jotka sopivat pedagogiseen ajatteluun. Valitettavasti työehtosopimus taipuu vain välttävästi: lähtökohtana on edelleen fyysisessä opetustilassa tiettyyn aikaan sidottu opiskelijaryhmälle annettu opetus. Tämän korjaaminen on pidempi prosessi, mutta YLL:ssä olemme ajatelleet, että tämä on jäsenille prioriteetti.

Huolestuttava on myös havainto, ettei opetusansioilla pysty etenemään uralla – kokemus usein on, että tutkimus on ainoa tapa edistää uraa. Kuitenkin opetuspainotteisissa tehtävissä ei ole useinkaan tosiasiallista mahdollisuutta tehdä tutkimusta. Kuten raportissa todetaan, opetus ja muut tehtävät hoidetaan ensin ja sitten tutkitaan, jos aikaa jää. Siksi on olennaista, että tutkimusaikaa osoitettaisiin myös opetuspainotteisten tehtävien haltijoille.

Työn määrä ja oma vaikutusmahdollisuus nousee kyselyssä myös esiin. Ei ole näköpiirissä, että työelämä olisi muuttumassa tässä positiiviseen suuntaan. Siksi on välttämätöntä, että myös opetus- ja tutkimushenkilöstö kiinnittää enemmän huomiota myös omaan työhyvinvointiinsa.

Santeri Palviainen, puheenjohtaja
Yliopistojen opetusalan liitto YLL



Korjattavaa työoloissa, työn suunnittelussa ja palkkauksessa

KYSELY KERTOO YLL:n jäsenten näkemyksiä palkkauksesta, työmäärästä ja työhyvinvoinnista. Myönteistä on, että yli 70 % vastanneista jäsenistä kokee työniloa, on omaan työhönsä tyytyväistä, kehittyvä työssä ja että myös osaaminen vahvistuu. Työskentelyoloissa, työn suunnittelussa ja palkkauksessa on kuitenkin paljon kehitettävää ja korjattavaa. Tämä tulee vastauksista selvästi ilmi.

Opetuspainotteisissa tehtävissä palkkaus ei ole kehittynyt toivotulla tavalla.

YLEISIMMÄT VAATIVUUSTASOT vastaajilla ovat 5 ja 6. Yliopistoletoreilla on käytössä vaativuustaso 7. Vastauksissa tulee selkeästi esiin se, että työn vaativuus ja palkka eivät kohtaa. Yliopistoissa ei tunnusteta riittävästi opetusansioita eikä opetustyön vaativuuden muutosta palkkausjärjestelmän kautta. Taustatietojen perusteella tarkasteltaessa näyttää siltä, että kokemuksella ja koulutuksella on hieman vaikutusta palkkaan, mutta vastausten perusteella kokemus tästä on erilainen. Lähes 80 % kaikista vastaajista on sitä mieltä, että opetusansioilla ei pysty etenemään yliopistossa.

Sivistystyönantajien ansiokehitystarkastelun (2018) pohjalta nähdään, että opetus- ja tutkimushenkilökunnan käytetyimmät vaativuustasot ovat 5 ja 6. Tilastojen mukaan 43,5 % opetus- ja tutkimushenkilöstöstä on sijoitettu näille tasoille. Vaativuustasoja 7 ja 8 käytetään hyvin vähän, vain 9,3 ja 5,1 % opetus- ja tutkimushenkilöstöstä on näillä tasoilla. Yli 50 % henkilöstöstä on sijoitettu kolmelle vaativuustasolle (5–7), jossa tehtäväkohtainen palkka asettuu välille 2 935,55–3 946,50 euroa (1.4.2019). Palkkahaarukka kolmen vaativuustason välillä on siis vain 1 010 euroa. Vastaava vertailu esimerkiksi vaativuustasoilla 8–11, johon tilastojen mukaan on sijoitettu 14 % opetus- ja tutkimushenkilöstöstä, tehtäväkohtainen palkka asettuu välille 4 771,69–7 031,37 euroa ja palkkahaarukka on reilu 2 260 euroa. Jos vaativuustasona voitaisiin käyttää vaativuustason 7 lisäksi nykyistä enemmän tasoa 8, palkkahaarukka kasvaisi 1 700 euroon.

Koulutuksen merkitys lisääntyy väistämättä. Siksi henkilöstön osaamisen ja pedagogiikan vahvistamisen on nousutava yliopistoissa uudella tavalla ydinasiaksi. Opetusansiot on otettava huomioon tutkimusansioiden rinnalla entistä systemaattisemmin ja tasapuolisemmin.

Työmäärät ovat kasvaneet ja työ pirstoutuu.

AIKAISEMPIIN KYSELYIHIN verrattuna näyttää siltä, että työ pirstaloituu ja yliopistoyhteisöllisen ja muun työn osuus työajasta kasvaa. Tämän muun työn osuus on nyt neljäsosa kaikesta työstä. Nämä työtehtävät tulevat opetus- ja tutkimustehtävien päälle, sillä mahdollisuudet vaikuttaa hallinnollisten tehtävien ja muun työn määrään koettiin heikoimmiksi. Opetusmäärä ei ole vähenemässä, mutta opetuksen osuus kaikesta työstä näyttää kyselyvastauksen valossa vähenevän.

Myös tutkimusta mahtuu työaikaan entistä vähemmän. Tutkimustyötä ei sisälly työsuunnitelmiin kuin kolmasosalla vastaajista, ja tutkimusaikaa järjestyy osalle vain tutkimushankkeisiin osallistumisen kautta eli ulkopuolisen rahoituksen avulla. Työssä kipuillaan opetuksen ja tutkimuksen ristipaineessa.

Työsuunnittelun merkitystä ei kaikkialla ymmärretä, sillä lähes 40 % vastaajista kokee, että työsuunnitelmakäytännöt eivät ole selkeitä. Työnantajat eivät riittävästi tunnista opetustyön muuttumista. Monimuoto-opetusta ei tunnusteta osaksi kontaktiopetusta. Verkko-opetustyöhön ei saa riittävästi työaikaa.

Kyselyn perusteella näyttää siltä, että vastaajien oli vaikea arvioida omaa työajankäyttöään, sitä, mihin työaika kuluu ja kuinka paljon. Tulokset ovat siksi työajan osalta suuntaa-antavia. Parhaiten työajan jakautumista eri tehtäviin ja työajan käyttöä saataisiin selvitettyä työajan seuranta-tutkimuksella, jolloin työntekijä merkitsee yksityiskohtaisesti muistiin kaikki tehtävänsä ja niihin menneen työajan tietyltä jaksolta. Tämä toisi myös näkyväksi sitä näkymätöntä työtä, jota työsuunnitelmiin ei tällä hetkellä sisällytetä.

Työhyvinvointiin vaikuttaa työmäärä ja palkka.

SELVÄ ENEMMISTÖ vastaajista kokee työniloa ja nauttii työhön syventymisestä. Työyhteisö antaa voimaa. Omaan työhön ollaan jonkin verran tyytyväisempiä kuin työpaikkaan. Tyytyväisyyden kokemukset ovat lisääntyneet parin vuoden takaiseen OAJ:n työolobarometriin verrattuna. Sen vastaajaprofiili on hieman erilainen, mikä voi vaikuttaa tulokseen.

Hyvinvointia työssä parantaisivat YLL:n jäsenten mielestä selkeämmät urapolut, palkitsemisen parantaminen ja henkilöstön lisääminen. Nämä erottuvat muista vaihtoehtoista 70 %:n kannatuksella. Palkkauksen pienuus ja kehitysmättömyys suhteessa työn vaativuuteen ja työkuormaan vaikuttaa vastaajien työmotivaatioon ja hyvinvointiin. Tämä näkyy monissa vastauksissa.

Toive henkilöstön lisäämistarpeesta on ymmärrettävä erityisesti työkuormasta ja vapaiden pitämisen mahdollisuuksista annettujen vastausten valossa. Jos työ on niin kokonaisvaltaista, että työstä ei palaudu tai jos työ ei salli vapaan pitämistä töiden ohessa tai lukuvuoden aikana, työn suunnitteluun ja mitoittamiseen on kiireesti tartuttava. Tämän suuntaiset signaalit ovat huolestuttavia. Kokonaisyöajassa työ tulee suunnitella niin, että vuoden aikana on mahdollisuus vapaisiin. Työn ei ole tarkoitus sitoa tekijäänsä ympärivuorokautiseen työkuormaan.

Yliopistonlehtorien kokemukset työmäärästä poikkeavat muiden opetustyötä tekevien ryhmien vastauksista.

YLIOPISTONLEHTOREISTA YLI puolet kokee, että työtä on usein liikaa. Kolmasosan mielestä työhön liittyy ristiriitaisia odotuksia erittäin usein.

Työsuunnitelmassa tutkimukselle varataan aikaa noin puolelle yliopistolehtoreista, mutta silti työajan ylittävä työ kohdentuu yliopistolehtorien vastausten perusteella eniten tutkimukseen. Opetus- ja hallintotehtävät on usein hoidettava ensin, ja vasta niiden jälkeen on tutkimuksen vuoro. Kuitenkin urallaan etenevät yliopistoissa yhä parhaiten ne, joilla on vahvimmat tutkimusansiot.

Yliopistolehtoreista 40 % kokee, että töiden ohessa ei pysty pitämään riittävästi vapaata. Tällä on vaikutusta jakamiseen ja työssä viihtyvyyteen. Kyselyssä tämä näkyy niin, että reilu puolet yliopistonlehtoreista koki työpaikan ilmapölyksi kannustavaksi. Muiden vastaajien keskiarvo oli noin 20 prosenttiyksikköä korkeampi.



Näin tehdään yliopistotyöstä houkuttelevaa ja lisätään työssäjaksamista

1. Opetuspainotteisten tehtävien palkkausta on kohennettava. Yliopistoihin tarvitaan selkeät urapolut.

OPETUSANSIOILLA ON pystyttävä etenemään yliopistotyössä. Tämä tarkoittaa sekä nimikemuutoksia että palkkakehitystä. Opetusansioilla voitaisiin painottaa erityisesti opetuskoemusta, pedagogisia opintoja, opetuksen kehittämistä ja opetukseen liittyvää tutkimusta. Esimerkki tästä on OAJ:n ja YLL:n yliopistojen opetustehtävien uramalli.

PALKKAUSJÄRJESTELMÄSSÄ ON selkeytettävä, mitä tarkoittaa opetusansioissa tehtävien vaativoituminen. Vaativuustason 8 käytön mahdollistaminen ja avaaminen yhteiskäyttöön kokeneelle, hyvin ansioituneelle yliopistonlehtorille ja aloittavalle professorille tuo joustavuutta palkkausjärjestelmän soveltamiseen. Tämä mahdollistaa myös tasapuolisempien urapolkujen rakentamisen. Urapolkumallien on pohjauduttava toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

2. Työn suunnittelu ja mitoitus kuntoon, työnjako tasapuoliseksi.

TYÖSUUNNITELMIEN TEON käytänteitä on selkeytettävä. Työsuunnitelmissa on osoitettava riittävästi työaikaa eri työtehtäville. Opetustyön mitoituksessa on varattava riittävästi aikaa myös opetuksen suunnittelu- ja jälkitöille ryhmien koon mukaan. Opetustehtäviä on vähennettävä, jos työsuunnitelmaan pitää mahtua muita töitä, kuten tutkimusta tai yliopistoyhteisöllisiä tai hallintotehtäviä. Työn suunnittelussa on huolehdittava siitä, että myös työstä palautuminen ja vapaan pitäminen on mahdollista.

3. Opetustehtävissä olevien mahdollisuuksia tutkimus- ja kehittämistyön tekemiseen on lisättävä.

YLIOPISTOISSA OPETUSPAINOTTEISESSA tehtävässä toimivilla on oltava oikeus ja mahdollisuus tehdä tutkimusta työajalla. Kaikkiin yliopistoihin tarvitaan tutkimuskausjärjestelmä, jolla mahdollistetaan tutkimustyöhön osallistuminen ja keskittyminen.



Palkat paikallaan, tuntikatot ennallaan, työ tyydyttää

KYSELYN TULOKSET on jaoteltu palkkaukseen, työaikaan ja työhyvinvointiin. Tuloksia verrataan aikaisempiin kyselyihin tai tilastoihin. Vastaajilla oli mahdollisuus jättää palautetta tai lisätietoa kyselyn lopussa. Näitä tuloksia esitetään omassa kappaleessaan.

4.1 Palkkaus: palkat kehittyvät hyvin hitaasti

VASTAAJIEN KESKIAANSIO tammikuussa 2019 oli 3 915,08 euroa (mediaani 3 931,15 euroa ja keskihajonta 885,27 euroa). Se on saman tasoinen kuin opetus- ja tutkimushenkilöstön keskiansio, 3 956 euroa Sivistystyönantajien tilastojulkaisussa (2018).

YLL-kyselyssä 2010 keskiansio oli 3 591 euroa ja 2012 jo 4 058 euroa. Nyt keskiansiot jäivät sen alle. Vanhin Sivistystyönantajien tilastojulkaisu, joihin näitä keskiarvopalkkoja voidaan verrata, on vuodelta 2013. Opetus- ja tutkimushenkilöstön keskiarvopalkka oli tuolloin 3 846 euroa. Näyttää siis siltä, ettei opetuspainotteisten tehtävien palkkaus ole kehittynyt riittävästi ja että palkkaus on jäämässä jälkeen muun opetus- ja tutkimushenkilöstön palkkakehityksestä.

Kolmen nimikkeen tarkastelu osoittaa, että kyselyssä saadut keskiarvopalkat ovat suuntaa-antavia. Sivistystyönantajien tilastojulkaisuun verrattuna OAJ:n kyselyyn vastanneiden yliopistonlehtorien, lehtorien ja yliopistonopettajien keskiarvopalkat ovat hieman alempia.

Taulukko 1: Kyselyyn vastanneiden keskiarvopalkat nimikkeittäin verrattuna Sivistystyönantajien tilastojulkaisun tietoihin.

	Keskiarvo	Keskihajonta	Sivista 2018
Yliopistonlehtori (n=107)	4 430,04	538,17	4 498,24
Lehtori (n=67)	4 212,60	659,78	4 343,35
Yliopistonopettaja (n=101)	3 497,53	512,79	3 540,66



Opetus-
painotteisten
tehtävien palkkaus
ei ole kehittynyt.

Yliopistojen palkkausjärjestelmä perustuu tehtäväkohtaiseen vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Yliopistonlehtorin keskiarvopalkka asettuu 1.1.2019 voimassa olevan palkkataulukon mukaan vaativuustasolle 6 ja suoritus keskimäärin suorituskategorian II ylärajan tuntumaan 30,8 %:iin tai vaativuustasolle 7, jolloin suoritus asettuu suorituskategorian I keskivaiheille noin 13,5 %:iin. Suurimmalla osalla (63 %) kyselyyn vastanneista yliopistonlehtoreista vaativuustasona oli 6. Palkkansa vaativuustasolle 7 oli yliopistonlehtoreista ilmoittanut 25 % vastanneista ja henkilökohtainen suoriutumisen osuus oli yli 20 %. Reilu kymmenes oli ilmoittanut vaativuustasokseen 5.

5 000 euron kuukausiansioita vaikea ylittää

Kyselyn perusteella vaikuttaa, että 5 000 euron raja on suurimmalle osalle ylittämätön. Tällainen palkka on esimerkiksi vaativuustasolla 7, jos suoritusprosentti on reilut 28 (1.1.2019 palkkataulukon mukaan laskettuna).

Yliopistonopettajien yleisimmät vaativuustasot ovat 5 ja 6 ja lehtoreilla oli vaativuustasojen 5 ja 6 lisäksi käytössä myös vaativuustaso 7. Kyselyyn vastanneiden lehtorien keskiarvopalkka vastaa vaativuustasoa 6, henkilökohtainen suoriutuminen asettuu kategoriaan II ja suoritusprosentti on 24,4 %. Yliopistonopettajilla keskiarvopalkka on vaativuustasolla 5, suorituskategoria II ja suoritusprosentti asettuu 20,5 %:iin.

Sivistystyönantajien tilastojen pohjalta yleisimmät tehtävien vaativuustasot yliopistonopettajilla ovat 5 ja 6. Yliopistonlehtoreita on vaativuustasoilla 5, 6 ja 7. Ylipäätään vaativuustasot 5 ja 6 ovat opetus- ja tutkimushenkilökunnan vaativuuskartalla kaikkein käytetyimmät. Tilastojen (2018) mukaan 43,5 % opetus- ja tutkimushenkilöstöstä on sijoitettu näille tasoille.

Keskimääräinen palkka on Sivistystyönantajien tilastojen (2016, 2017, 2018) perusteella ainoastaan hieman kasvanut, joten näyttää siltä, että uudet henkilöt palkataan alemmille vaativuustasoille tai alemmalle suoritusprosentille. Yliopistonlehtorien, kuten myös lehtorien, keskiarvopalkka notkahtaa tilastoissa vuodesta 2016 vuoteen 2017.

Taulukossa 2 on näiden nimikkeiden säännöllisen työajan ansioiden keskiarvot vuosilta 2016–2018. Taulukosta voidaan havaita, että ansiokehitys on viime vuosina ollut hyvin vaatimatonta. Yliopistonlehtorin ja yliopisto-opettajien ansiot ovat nousseet vain vajaat 22 euroa eli 0,5–0,6 % ja lehtoreiden 36 euroa (0,8 %). Vastaavana ajankohtana koko yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstön keskiansiot ovat nousseet 0,74 %. Ilman tohtorikoulutettavia ansiokehitys on ollut negatiivinen, -0,2 %. Tarkastelujaksolla on ollut yksi sopimuskorotus, 1 prosentin yleiskorotus 1.4.2018.

Taulukko 2: Opetuspainotteisten tehtävien keskiarvopalkat vuosina 2016–2018 Sivistystyönantajien tilastojen mukaan.

	2018	2017	2016
Yliopistonlehtori	4 498,24	4 469,97	4 476,38
Yliopistonopettaja	3 540,66	3 523,41	3 519,54
Lehtori	4 343,35	4 304,94	4 307,22

Kokemus ja koulutus vaikuttavat palkkoihin jonkin verran

Kyselyn mukaan iällä, työkokemuksella ja koulutuksella on jonkin verran vaikutusta palkkaan. Vanhempien ja kokeneempien keskiarvopalkka on jonkin verran suurempi kuin työuran alussa olevien nuorempien (< 39 v) henkilöiden. Kyselyyn vastanneiden dosenttien (n=54) keskiarvopalkka oli 4 679,45 euroa (keskihajonta 628,80 euroa) eli reilut 900 euroa suurempi kuin vastaajien, joilla ei ollut dosentin arvoa.

Taulukko 3: Vastaajien työkokemuksen ja iän vaikutus keskipalkkaan

Työkokemus (/vuosi)	Keskiarvo (€)	Keskihajonta (€)
< 5 (n=82)	3 189,63	782,82
6–10 (n=57)	3 900,50	700,82
11–20 (n=94)	4 106,87	674,01
21–30 (n=56)	4 325,12	696,65
31–50 (n=26)	4 713,79	840,97
Vastaajan ikä (/vuosi)		
< 39 (n=50)		
< 39 (n=50)	3 096,02	642,50
40–49 (n=92)	3 823,20	721,40
50–59 (n=99)	4 067,79	956,04
60–70 (n=77)	4 352,97	736,36

Sivistystyönantajien tilastojen nimikekohtainen tarkastelu osoittaa, että yliopistonlehtoreiden, yliopiston opettajien ja lehtoreiden palkkataso on viiden vuoden palvelun jälkeen 8–9 % korkeampi kuin alle 5 vuotta palvelleiden. Tämän jälkeen ansiot nousevat selvästi loivemmin ja keskiansiotaso on uran loppupuolella jopa laskeva.

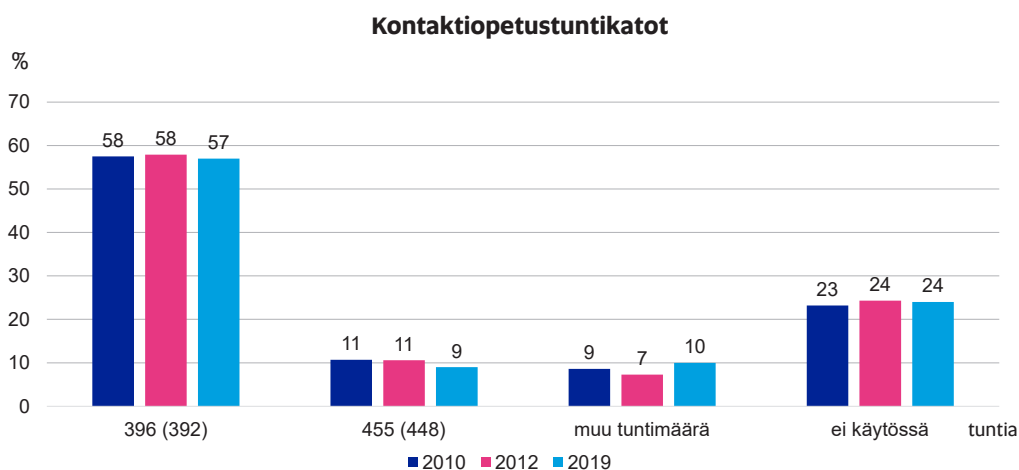
Työsuhteen laadun vaikutusta palkkaukseen tarkasteltiin yliopistonopettajien osalta. Heillä oli eniten määräaikaisia työsuhteita. Määräaikaisen yliopistonopettajan palkka on pienempi kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevän. Ero on noin 470 euroa laskettuna tässä kyselyssä ilmoitetuista keskiarvopalkoista.

Sivistystyönantajien tilastojulkaisussa (2018) ei esitetä erikseen määräaikaisten ja vakituisten keskiarvopalkkoja, vaan palkkoja tarkastellaan kaikkien, identtisten ja järjestelmäidenttisten kanssa. Identtisillä henkilöillä tarkoitetaan kumpanakin vuonna tilastossa mukana olleita henkilöitä. Järjestelmäidenttisillä henkilöillä tarkoitetaan kumpanakin vuonna samassa yliopistossa samaan henkilöstöryhmään kuuluneita henkilöitä.

Syyskuussa 2018 opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuulunut ansaitsi keskimäärin 3 956 euroa ja identtiset, vähintään vuoden työsuhteessa olleet opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvat, ansaitsivat keskimäärin 4 211 euroa.

4.2 Työaika: opetustuntikatot ennallaan

YLIOPISTON OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖN vuosittainen työaika on 1 624 tuntia. Muu henkilöstö noudattaa säännöllistä työaika, joka on keskimäärin enintään 7 tuntia ja 21 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia 45 minuuttia viikossa. Opetus- ja tutkimushenkilöstön työaika jakautuu eri työtehtäviin, ja opetuksen määrää rajoitetaan eri tehtävissä eri opetustuntikattomääritteillä. Opetuspainotteisissa tehtävissä yleisin kontaktiopetuksen enimmäismäärä on 396 tuntia, professoreilla 142 tuntia ja väitöskirjatyöntekijöillä opetus rajoitetaan 5 %:iin kokonaistyöajasta.



Kuva 1: Vastanneiden kontaktiopetustuntikatot verrattuna aikaisempiin YLL-kyselyihin (2010, 2012).

Uudessa kyselyssä ilmoitetut kontaktiopetustuntimäärät noudattavat aikaisempien YLL-kyselyjen tuloksia. Reilulla puolella vastaajista (57 %) käytössä on 396 tunnin opetuskatto ja noin kymmenesosalla vastaajista on käytössä 455 tunnin opetuskatto. 24 % vastaajista työskentelee tehtävissä, jossa opetustuntikattoa ei ole käytössä. Kyselyn perusteella vaikuttaa, että 455 tunnin opetuskaton käyttö ei ole lisääntynyt, vaan jopa hieman vähentynyt.

Vastaajat arvioivat oman työaikansa kohdentumista eri tehtävien hoitamiseen. Opetuspainotteista työtä tekevien 1624 tunnin työaika jakautuu keskimäärin opetuksen (60,7 %), tutkimuksen (14,1 %), yliopistoyhteisöisten tehtävien (12,0 %) ja muiden tehtävien (13,4 %) kesken. Opetus käsittää myös suunnittelu- ja jälkityöt. Tämän joukon työajasta neljännes kuuluu yliopistoyhteisöisten ja muiden tehtävien hoitamiseen.

Eri nimikkeiden tehtävissä painotus opetukseen ja tutkimukseen vaihtelee. Yliopistonopettajien ja lehtoreiden työhön mahtuu tutkimusta alle 10 % ja yliopistonlehtoreiden työhön alle 21 %. Yliopistonopettajilla on opetusta 61 % työajasta ja lehtoreilla yli 65 % työajasta. Yliopistonlehtoreillakin on opetustyötä reilut 57 % työajasta.

On selvää, että opetustehtävät vievät merkittävästi suurimman osan työajasta. YLL:n aikaisemmissa kyselyissä (2010, 2012) kategoriat olivat hieman erilaiset. Molemmissa aikaisemmissa kyselyissä työaika jakautui opetuksen (66 %), tutkimuksen (15 %), kouluttautumisen (6 %) ja muiden tehtävien (13 %) kesken.

Muiden ja yliopistoyhteisöisten tehtävien osuus työajasta on selvässä kasvussa. Opetushenkilöstöllä kontaktiopetustuntien määrä ei ole vähentynyt. Työaika ylittyy. Opetuspainotteista työtä tekevilla kokonaistyöajan keskiarvo on yli 1 640 tuntia.

Kokonaistyöajan ylittävä työ kohdentuu opetuksen suunnitteluun ja tutkimustyöhön

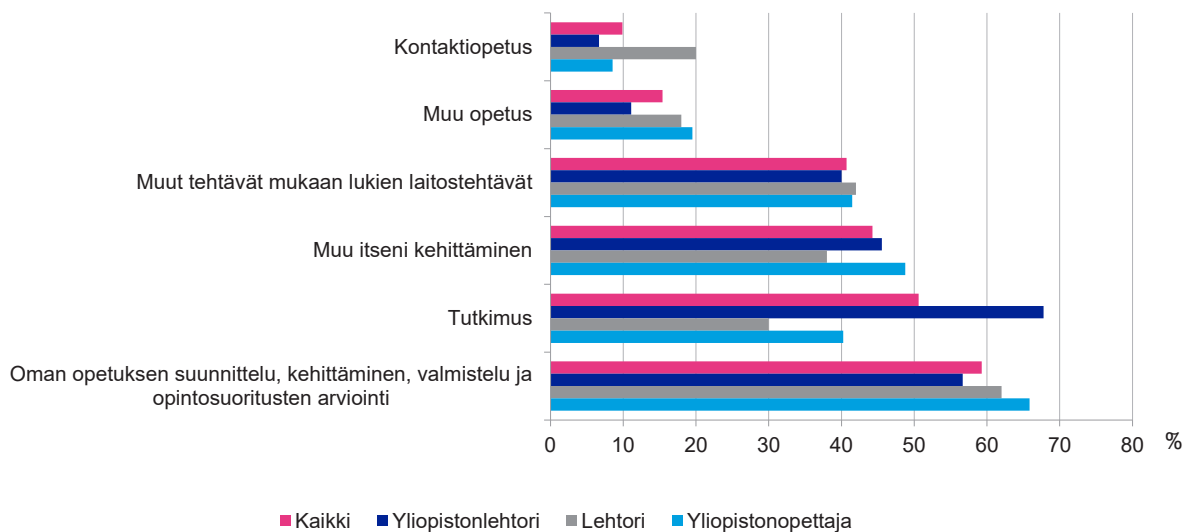
Halusimme selvittää, mihin 1 624 tunnin ylittävä työaika kohdentuu. Vastaukset eivät täsmäydy 100 %:iin, sillä vastaajat pystyivät valitsemaan useamman vaihtoehdon. Vastauksissa painottuivat eniten opetuksen suunnittelu, kehittäminen ja ns. jälkityöt. Seuraavaksi nousi tutkimuksen tekeminen ja kolmanneksi itsensä kehittämiseen käytetty aika.

Yliopistonlehtoreilla 1 624 tunnin ylittävä työaika menee erityisesti tutkimustyöhön. Tutkimusta tehdään vapaaajalla, jos sitä ei mahdu työsuunnitelmiin.

Vastaajan kommentti tutkimusajan varaamisesta työsuunnitelmaan kertoo, ettei työsuunnitelma aina vastaa todellisuutta:

”Vaikka työsuunnitelmassani allokoidaan 50 % tutkimukseen, se toteutuu ainoastaan, kun lasketaan koko toteutunut työaika ylityötunteineen. Eli opetus ja muut pakolliset hallinnolliset tehtävät syövät tutkimukselle allokoitua aikaa...”

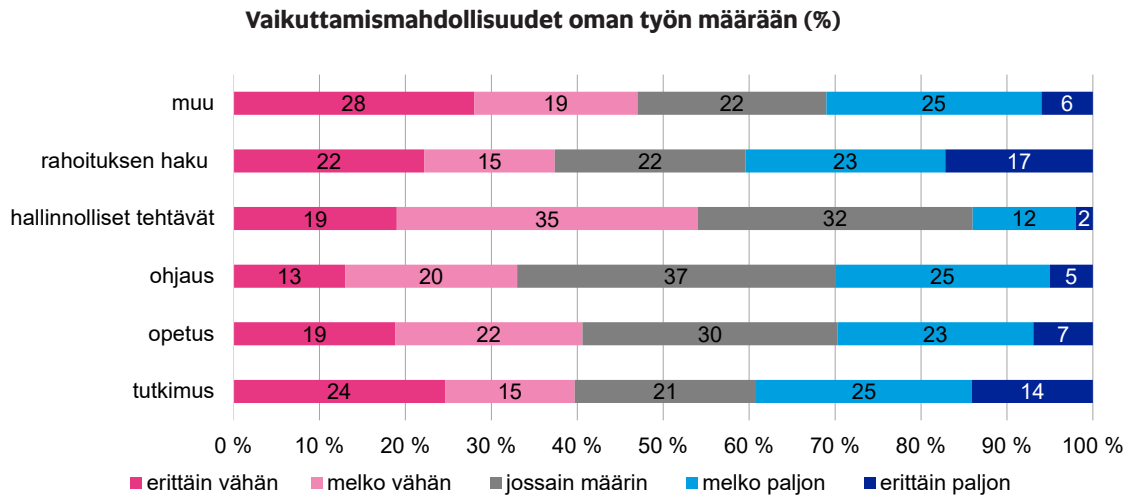
1 624 tunnin ylittävän työn kohdentuminen



Kuva 2: Kokonaistyöajan ylittävä työ kohdentuu eniten tutkimukseen ja oman opetuksen suunnitteluun (kaikki vastaajat, kolme yleisintä nimikettä).

Hallinnollisten tehtävien määrään ei voi vaikuttaa

Kyselyssä selvitettiin myös henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työmäärään. Vastaajat arvioivat heikoimmiksi vaikutusmahdollisuutensa hallinnollisiin tehtäviin ja muuhun työhön. Tämä nousi erityisesti esille yliopistonopettajien vastauksissa: yli 60 % vastaajista koki, että he pystyvät vaikuttamaan erittäin tai melko vähän hallinnollisista tehtävistä johtuvan työn määrään. Puolet vastanneista yliopistonlehtoreista koki, että he voivat vaikuttaa rahoituksen hakuun (52 %) erittäin tai melko paljon, mutta eivät opetuksen määrään (51 %).



Kuva 3: Hallinnollisista tehtävistä johtuvan työn määrään voi vaikuttaa vain vähän.

Opetus ja muut tehtävät on hoidettava ajallaan ja usein tutkimus on se, josta joustetaan. Erityisesti avovastauksista on nähtävissä, että henkilöstö joutuu valitsemaan, mihin työaikaa käytetään ja mikä väistyy. Tätä tasapainoilua kuvaavat hyvin kahden eri vastaajan kokemukset:

"Vastasin, että tutkimuksen määrään työssä voin vaikuttaa melko paljon, mutta käytännössä se tarkoittaa sitä, että olen melko vapaa jättämään tutkimuksen tekemättä. Eli siitä saa tinkiä, jos raaskii, opetukset on pakko hoitaa niillä resursseilla, joita on, ja loppuajan (jos sitä jää) saa tehdä tutkimusta tai lisätä sitä työsuunnitelmaan. Ei siis mikään ideaalitalanne (koska haluaisin tutkimustakin tehdä), mutta siinä on pieni mahdollisuus vaikuttaa työtaakkaansa kuitenkin (tutkimusta ei "vaadita" samalla tavalla). Rahoituksen hakua ei meillä ohjeisteta kirjaamaan erikseen työsuunnitelmaan, kai se lasketaan tutkimuksen teon osaksi."

"... fuusiossa kokoukset ja kehittäminen priorisoidaan niin, että kaiken muun pitää kalenterista väistyä, ml. opetus. Tiimikokouksia putkahtelee kalenteriin vain parin viikon varoitusajalla sellaisiin aikoihin, joita kevään lukujärjestyksestä tehdessä ei tiennyt."

Vastaajilta kysyttiin näkemyksiä työn sisällöstä erilaisin väittämien opetuksen eri muodoista, tutkimuksen tekemisestä ja työssä kehittämisestä

Yli puolet vastaajista koki, että ei pysty vaikuttamaan kontaktiopetuksen opetusmääriin. Erityisesti yliopistolehtoreilla (59 % vastaajista) ja yliopistonopettajilla (55 % vastaajista) tämä kokemus oli hyvin vahva.

Monimuoto-opetuksen huomioimisessa vastaajien näkemykset jakautuvat. Reilu kolmannes vastaa, ettei monimuoto-opetusta oteta huomioon kontaktiopetustunneissa, reilu neljännes taas vastaa, että se otetaan huomioon.

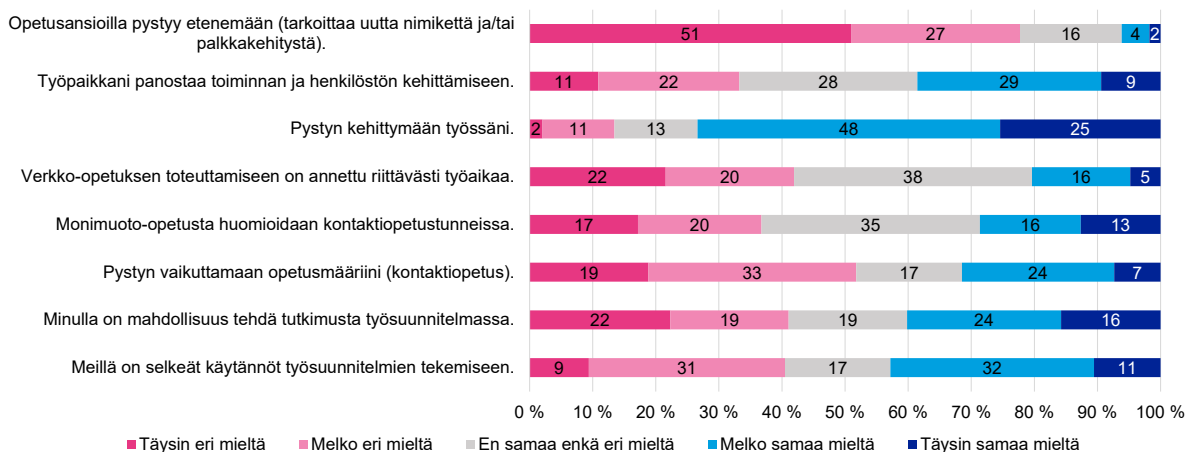
Opetuspainotteista työtä tekevien vastaukset erosivat nimikkeittäin. Yliopistolehtoreista 38 % vastaa, ettei monimuoto-opetusta huomioida kontaktiopetustunneissa. 20 %:lla näin oli tehty. Yliopistonopettajista taas 43 prosentilla monimuoto-opetusta ei huomioida kontaktiopetustunneissa, ja lähes yhtä monella oli kokemus (40 %), että monimuoto-opetus otetaan tunneissa huomioon.

Vastausten perusteella näyttää, että yliopistojen käytännöt monimuoto-opetuksen huomioimisessa ja työsuunnitelmien tekemisessä poikkeavat melkoisesti toisistaan.

Vastaukset työsuunnitelmakäytännöistä jakautuivat vielä selvemmin. 43 %:lla vastaajista on selkeät käytännöt niiden tekemiseen, 40 %:lla ei. Vastaajista 42 % katsoo, ettei verkko-opetukseen anneta riittävästi työaikaa. Siinä, miten aikaa voi käyttää verkko-opetukseen, on kyselyn perusteella havaittavissa erilaisia käytänteitä. Yliopistolehtoreista 14 % koki saaneensa riittävästi työaikaa verkko-opetukseen. 44 % heistä katsoo, ettei ollut saanut siihen tarpeeksi työaikaa. Osalla yliopistonopettajista oli myönteisempi kokemus: lähes kolmannes oli mielestään saanut riittävästi työaikaa verkko-opetukseen, mutta 43 % ei.

Enemmistö, 73 % vastaajista katsoo pystyvänsä kehittymään omassa työssään. Silti vain vajaan 40 %:n mielestä oma työpaikka panostaa toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen.

Työn sisällön mitoittaminen ja työssä kehittyminen (%)

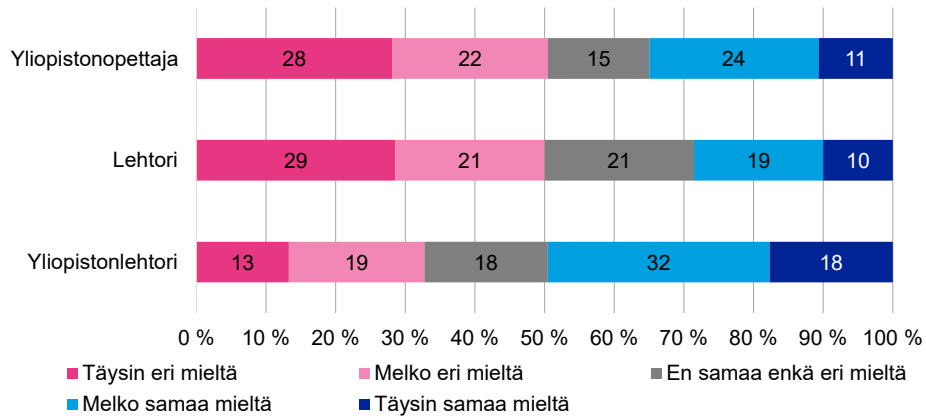


Kuva 4: Työn käytännöt ja työssä kehittyminen (kaikki vastaajat).

Vastaajien kokemukset tutkimustehtäviin käytettävän ajan sisällyttämisestä työsuunnitelmaan jakautuvat: 41 %:lla vastaajista ei ole työsuunnitelmassa mahdollisuutta tehdä tutkimusta, 40 %:lla on. Nimikekohtaisessa jakaumassa (kuva 5) yliopistonlehtoreista puolella tutkimus sisältyy työsuunnitelmaan. Kolmasosalla lehtoreista tai yliopistonopettajista tutkimus ei mahdu työsuunnitelmaan. Yliopistonlehtoreista reilulla kymmenesosalla ei ole työsuunnitelmaan varattu aikaa tutkimukselle. Opetuspainotteisissa tehtävissä voidaan tehdä tutkimusta vain alle 15 % työajasta.

Yliopistojen käytännöt monimuoto-opetuksen huomioimisessa ja työsuunnitelmien tekemisessä poikkeavat toisistaan.

Työsuunnitelmaani sisältyy mahdollisuus tehdä tutkimusta



Kuva 5: Eri nimikkeiden näkemyksiä tutkimuksen teon mahdollisuuksista työsuunnitelmassa.

Kysyimme tutkimukseen teon mahdollisuuksista myös kahdella tarkentavalla tutkimushankkeita koskevalla kysymyksellä. Kaikista vastaajista 24 % oli saanut aikaa tutkimukselle osallistumalla hankkeeseen. Tutkimushanke oli mahdollistanut tutkimusaikaa kolmasosalle vastanneista yliopistonlehtoreista, kymmenesosalle lehtoreista ja noin viidesosalle yliopistonopettajista. Tutkimusaikaa on siis mahdollista saada ulkopuolisen tutkimusrahoituksen kautta.

Vastaajien kokemuksen kiteyttää hyvin kyselyyn vastanneen yliopistonopettajan kokemus:

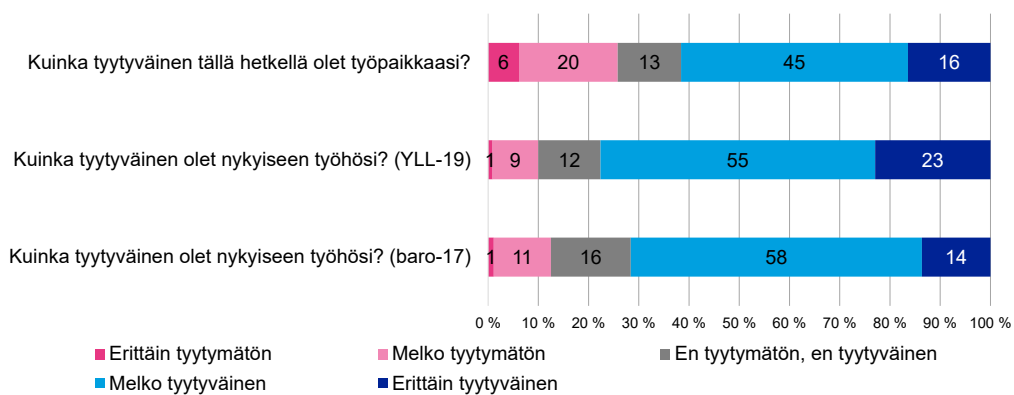
”Tällä hetkellä tutkimukseen on hyvin aikaa, koska teen pääosin hanketyötä, mutta normaalisti yliopistonopettajan työssäni ei ole tutkimusaikaa, vaan sitä pitäisi tehdä vapaa-ajalla harrastuksena.” (väitellyt)

4.3 Työtyytyväisyys ja jaksaminen: oma työ tyydyttää

TYÖTYTYVÄISYYTTÄ JA JAKSAMISTA selvitettiin kyselyssä useammalla kysymyssarjalla, myös niin, että kysymyksiä voitiin tarvittaessa verrata OAJ:n työolobarometrin (2017) tuloksiin.

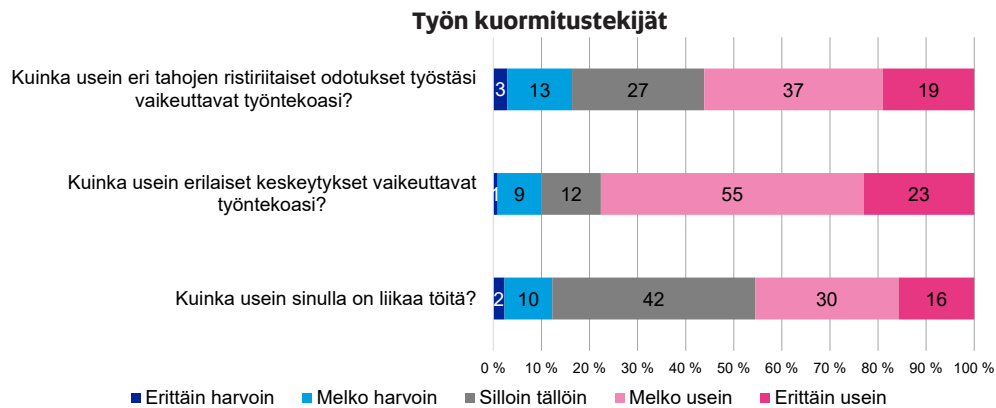
Työn sisältöön ja omaan työhön ollaan tyytyväisempiä kuin työpaikkaan. Työhönsä erittäin tyytyväisten osuus (23 %) on kasvanut kahden vuoden takaiseen OAJ:n työolobarometriin verrattuna noin yhdeksän prosenttiyksikköä eli 14 %:iin. Barometrissä 72 % oli melko ja erittäin tyytyväisiä työhönsä.

Työtyytyväisyys



Kuva 6: Vastaajat ovat tyytyväisempiä omaan työhönsä kuin työpaikkaan. Työtyytyväisyyttä omaan työhön on verrattu OAJ:n työolobarometriin (2017).

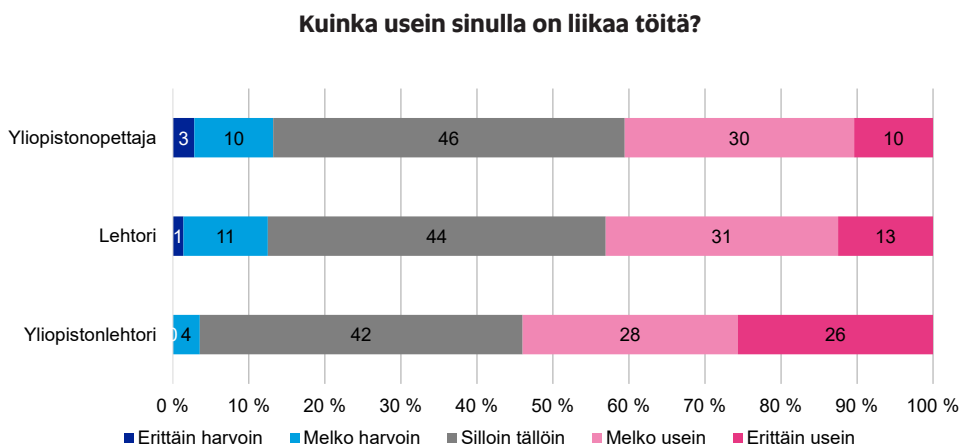
Yliopistolaisten työtä kuormittavat eniten keskeytykset: lähes 80 % vastaajista koki niitä melko tai erittäin usein. Lähes puolella (46 %) on liikaa töitä melko tai erittäin usein. Liian työn kokemukset ovat kuitenkin hieman vähentyneet barometrin tuloksiin verrattuna. Tuolloin liikaa työtä oli erittäin usein 18 %:lla barometrin yliopistovastaajista ja melko usein 34 %:lla.



Kuva 7: Kaikkien vastaajien kokemukset työn kuormitustekijöistä (prosentteina vastauksista). Keskeytykset vaikeuttavat työntekoa melko tai erittäin usein lähes 80 %:lla vastaajista.

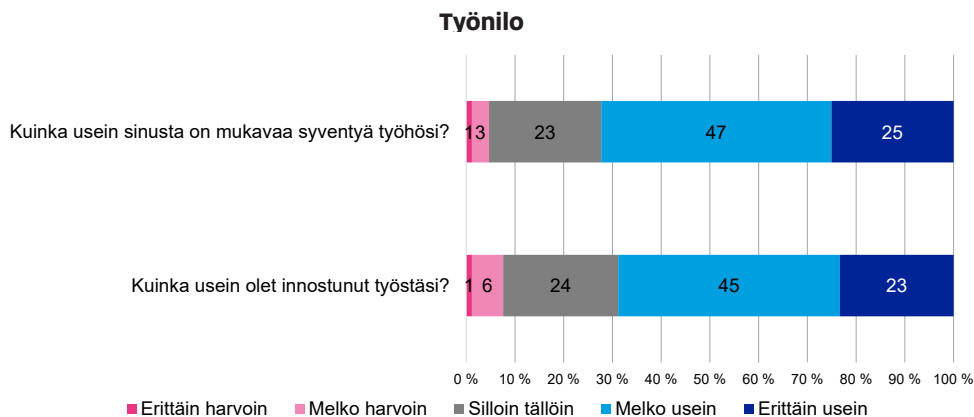
Yliopistonlehtorien vastaukset erottuvat muiden opetuspainotteista työtä tekevien vastauksista. Heistä reilu viidesosa kokee, että työtä on liikaa erittäin usein ja yhteensä yli puolella on usein liikaa työtä. Eri tahojen ristiriitaiset odotukset vaikeuttavat yliopistonlehtorien työtä selkeästi enemmän kuin lehtoreiden tai yliopistonopettajien työtä. Kolmasosa yliopistonlehtoreista kokee erittäin usein, että työhön liittyy ristiriitaisia odotuksia.

”Pidän työstäni ja koen sen merkitykselliseksi. Työkaverit ja työyhteisö auttavat jaksamaan. Työhön liittyyvät paineet ja pirstaleisuus (esim. monet erilaiset tehtävät, epäselvät ajankäytön mahdollisuudet, 24/7 tavoitettavuuden oletus, opetuksen ja tutkimuksen vaatimukset ja erilaiset tavoitteet) heikentävät omaa jaksamista ja työhyvinvointia.” (yliopistonopettaja)



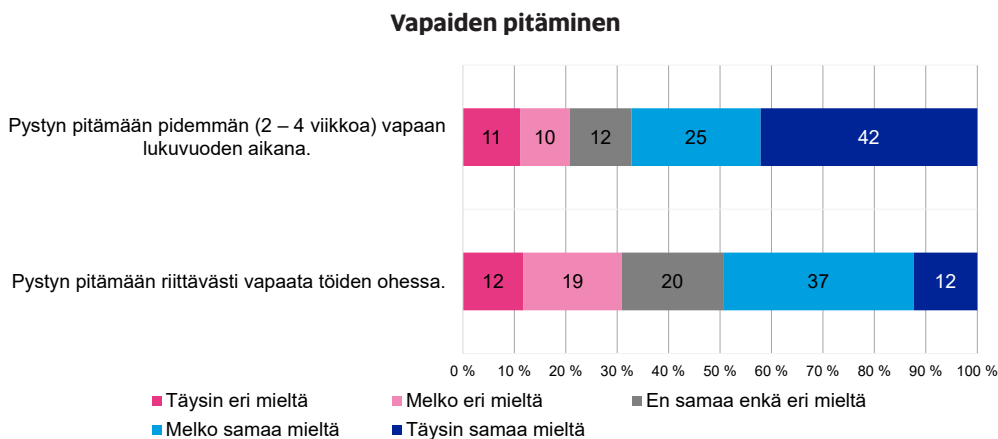
Kuva 8: Työmäärän kokemukset kolmen nimikkeen osalta (prosentteina vastauksista). Yliopistonlehtoreilla töitä on melko tai erittäin usein enemmän kuin lehtoreilla ja yliopistonopettajilla.

Työssä koetaan myös iloa. Työhön on mukavaa syventyä
72 %:n mielestä melko tai erittäin usein ja työstä innostuu
68 % melko tai erittäin usein.



Kuva 9: Työn ilon kokemukset työhön syventymisen ja innostuneisuuden kautta (prosenttiosuudet vastauksista).

Tiedot työmäärän lisääntymisestä viittaavat siihen, että työtä on ympäri lukuvuoden. Huolestuttava on tieto, jonka mukaan 31 % vastaajista ei töiden ohessa ehdi pitää riittävästi vapaata palautuakseen. Vastaajista kymmenesosa ei pysty pitämään yhtäjaksoista vapaata lukuvuoden aikana. Vastanneista yliopistolehtoreista 41 % kokee, ettei pysty pitämään riittävästi vapaata töiden ohessa. 15 % vastanneista yliopistolehtoreista koki, että he eivät pysty pitämään myöskään yhtäjaksoista pitkää vapaata lukuvuoden aikana.



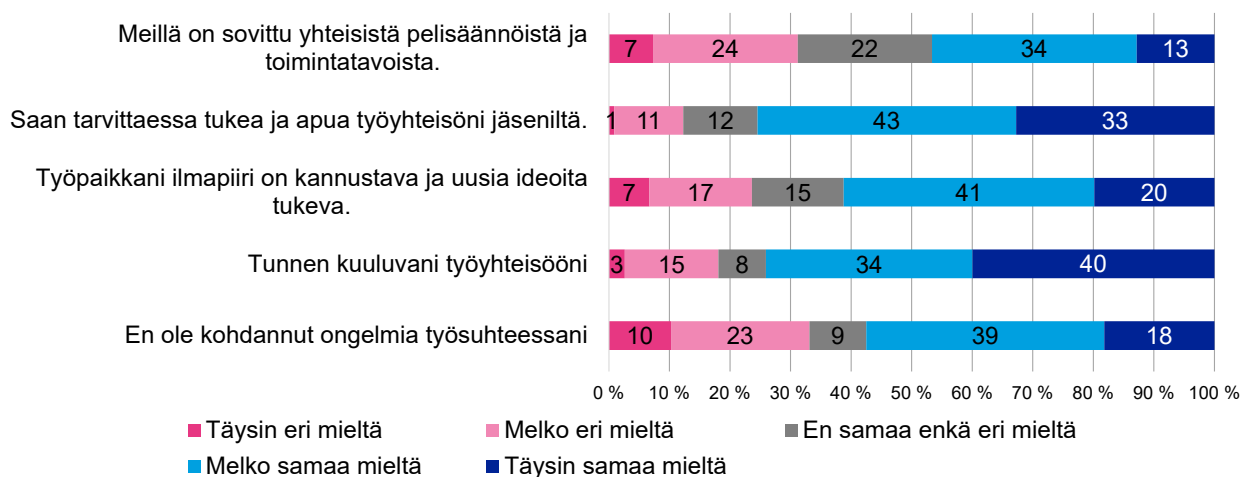
Kuva 10: Vapaiden pitäminen lukuvuoden aikana ja töiden ohessa.

Työyhteisöjen toimivuus

Työyhteisöt toimivat kohtuullisesti, sillä lähes 76 % vastaajista kokee saavansa tukea ja apua työyhteisönsä jäseniltä ja 74 % vastaajista kokee kuuluvansa työyhteisöön. Työpaikan ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva 61 %:n mielestä.

Kysymys työilmapiirin kannustavuudesta kuitenkin jaa vastanneita. Vastaajista muissa tehtävissä ja yliopistonopettajina toimivista noin 70 % kokee työpaikan ilmapiirin kannustavaksi. Yliopistonlehtorin tehtävissä olevista reilu puolet (52 %) kokee näin. Epäkannustavaksi ilmapiirin kokee yliopistolehtoreista lähes kolmannes, muista ryhmistä noin viidennes. Vajaa puolet vastaajista, 45 %, kertoo, että työpaikalla on sovittu pelisäännöistä ja toimintatavoista. Ongelmia työsuhteessaan on kokenut kuitenkin reilu kolmasosa vastaajista. Työyhteisökokemuksista oli tietoa myös avovastauksissa.

Työyhteisökokemukset (%)



Kuva 11: Työyhteisökokemukset ja käytännöt (prosenttiosuudet vastauksista).
Työyhteisöltä saa tarvittaessa tukea ja apua suurin osa vastaajista.

Kyselyssä haluttiin myös selvittää, mitä seikkoja olisi muutettava tai kehitettävä, jotta hyvinvointi vahvistuisi nykyisessä työpaikassa. Vastaajat pystyivät valitsemaan useita vaihtoehtoja, ja siksi vastaukset eivät summaudu 100 %:iin. Työpaikan hyvinvointia parantaisivat vastaajien mukaan eniten selkeämmät urapolut, palkitsemisen parantaminen sekä henkilöstön lisääminen. Toive henkilöstön lisäämisestä on ymmärrettävä erityisesti työkuormasta ja vapaiden pitämisen mahdollisuuksista annettujen vastausten valossa. Yliopistorahoituksen niukkenemisellä on ollut vaikutusta työnkuviin ja jaksamiseen. Moni kehitettävistä asioista liittyi johtamiseen, johtamiskäytäntöihin, työyhteisön kommunikaation ja vuorovaikutuksen parantamiseen, työnjaon selkeyttämiseen.

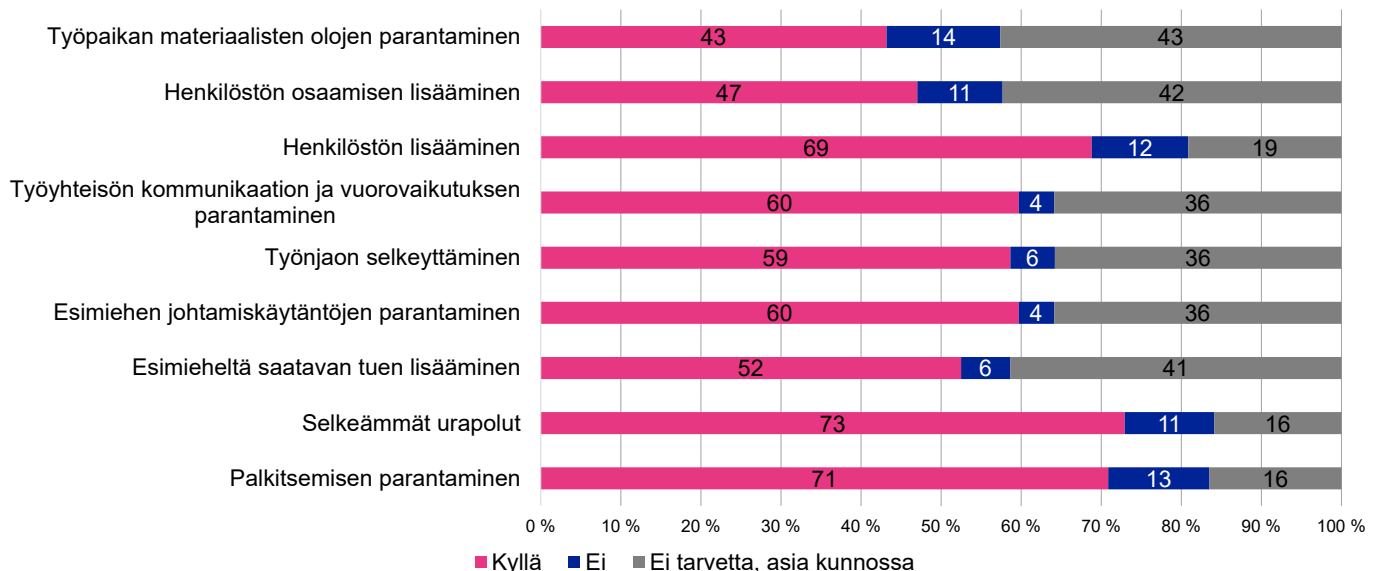
"Niukkuutta tarjotaan koko ajan. Olen ollut vuodesta 2006 alkaen eikä mikään vuosi ole alkanut niin, että nyt on resursseja satsata opetukseen vaan yleensä eletään entistä pienemmällä. Henkilöstön kontaktitunnit ovat tapissa ja samalla pohditaan miksi väki ei tee tutkimusta ja julkaisuja. Uudet henkilöt palkataan tutkimaan ja opetus kaadetaan vielä talossa olevien niskaan. Osa on jo äänestänyt jaloillaan. Eläköityneiden tilalle ei palkata uutta väkeä vaan opetustunnit jaetaan olemassa oleville ja kontakti-opetusta vähennetään entisestään, jotta opetus saataisiin joten kuten hoidettua."

"Yliopistonlehtorin on vaikea edetä urapolulla, mikä vaikuttaa motivaatioon heikentävästi."

"Yliopistonopettajalla ei ole urakehitystä."

"Työ on vaativaa ihmissuhde- ja vuorovaikutustyötä, jonka taitava osaaminen vaatii todellista asiantuntijuutta. Työ edellyttää luovuutta, jatkuvaa uudistumiskykyä ja -halua sekä jatkuvaa kouluttautumista. Palkkaus on surkea työn haastavuuteen nähden. Kehno palkka on merkityksellisin työhyvinvointiini vaikuttava tekijä. Tällä palkalla ei perhettä elätetä ja laskuja maksella. Toivoton ajatus on myös se, että opetustehtävässä ei palkkaus koskaan nouse tai titteli (joka toisi tuntuvasti enemmän palkkaa) muutu."

Toimenpiteet, jotka parantaisivat hyvinvointia työpaikalla



Kuva 12: Erityisesti urapolkujen selkeys, parempi palkitseminen ja henkilöstön määrän lisääminen kohentaisivat hyvinvointia työpaikoilla (prosenttiosuudet vastauksista).

4.4 Vapaa sana: eniten kommentteja työnkuvasta ja työajasta

KYSELYLOMAKKEEN LOPPUUN oli jätetty vastaajille mahdollisuus jättää omia näkemyksiä tai palautetta kyselyn aihepiireistä. Mahdollisuutta käytti hyväkseen 134 vastaajaa eli reilu kolmasosa kaikista kyselyyn vastanneista. Vastaukset analysointiin ja jaettiin seuraavaan kuuteen osioon:

- a) Työnkuva ja työaika (33,6 %)
- b) Palkkaus ja meritoituminen (24,6 %)
- c) Työyhteisö ja esimiestyö (18,7 %)
- d) Yliopisto työnantajana (16,4 %)
- e) Verkko-opetus (1,5 %)
- f) palautetta OAJ:lle (5,2 %).

Useampaa teemaa koskeneista vastauksista valittiin se kategoria, johon vastaus suurimmaksi osaksi sopi.

Jos työyhteisö ja esimiestyö niputetaan yhteen yliopisto työnantajana -kategorian kanssa ja tällä kuvataan esimerkiksi työpaikkaa, muodostuu siitä suurin yksittäinen vastausten määrä 35,1 %:n osuudella. Pääosassa vastauksissa tuodaan esille käytänteitä syvemmin kuin kyselyn yksittäisiin kysymyksiin vastaamalla voidaan antaa.

Työnkuva ja työaika

Avovastauksissa moni nostaa esille sen, että työtä on liikaa, ja pohtii, kuinka ja miten työmäärää voi hallita. Vastauksissa tunnetaan huolta sekä omasta että kollegan jaksamisesta. Myös riittämättömyyden tunteet nousevat vastauksissa esille. Opetuspainotteisissa tehtävissä kipuillaan tiukentuvia käytäntöjä, tutkimusajan puutetta tai pirstaloituneita tehtävänkuvia. Osa tehtävistä ei näy työsuunnitelmassa. Työsuunnitelmat ovat erilaisia, eikä työ välttämättä jakaudu tasaisesti. Monessa vastauksessa tuodaan esille, että koulutustehtävä on jäänyt tutkimuksen jalkoihin.

Osa vastaajista kokee, että opettajuus heissä on vahvaa ja että he ovat kutsumusammattissa. Vastaajat ovat hyvin innostuneita työstään ja kokevat sen merkitykselliseksi. Työyhteisö koetaan voimavaraksi.

"Ympärillä ihmiset tekevät valtavasti ylitöitä ja siitä ollaan tietoisia, mikä aiheuttaa itselle huonoa omatuntoa siitä, että tekee vain 1624 tuntia vuodessa eikä tee töitä iltaisin tai viikonloppuisin. Olisi todella tärkeää, että työyhteisössä tuotaisiin työhyvinvointi ja vapaa-ajan tärkeys esille ja pidettäisiin sitä arvona sen sijaan, että puheessa tuodaan esille, kuinka töitä on tehty aamusta iltaan maanantaista sunnuntaihin. Myös uusien työntekijöiden perehdyttämisessä olisi paljon petrattavaa"

"There is far too much hidden work that does not appear in the work plan. Some of this consists of work that emerges during the year after the work plan has been made and which is simply added on top of the planned work. A lot of extra work is caused by learning and working with electronic systems and correcting timetables made by admin staff. Other hidden work (which takes total working hours well over 1624) includes constructing online courses, supporting students with special needs, inventing special alternatives for students who have not completed courses in the normal way and providing feedback on these, and finding special solutions for those in a hurry to graduate."

"Sekä tutkimukseen että opetukseen käytettävien resurssien ja käytäntöjen jatkuva kiristymisen ja niukentamisen alkaa tuntua absurdilta. Hirvittää opiskelijoihin kohdistuvat paineet – niin monilla on jo nyt mielenterveydellisiä ongelmia. Todellakinko voimme paremmin, jos ihmiset opiskelevat vähemmän ja nopeammin? Inhottavinta on näiden kiristystoimien tuleminen mahtikäskyinä, joita on vaikea vastustaa – en haluaisi olla käsikassara ihmisten elämän, opetuksen ja tutkimuksen ehtojen kiristämisessä. Jonkun pitäis viheltää peli poikki kunnolla."

"Jag vill faktiskt undervisa och inte forska. Att handleda diplomarbeten och gradun ger mig tillräcklig inblick i nya teknologier. Jag upplever att ett forskningsprojekt skulle minska på mina möjligheter att jobba med mångsidig handledning och undervisning och innebära ökad stress."

"Olen kuullut viimeisen viikon aikana useita kertoja mainittavan, että henkilöstömme työsuunnitelmassa on väljyyttä, jota voitaisiin käyttää esimerkiksi täydennyskoulutuksen lisäämiseen. Sikäli kuin itse tiedän, henkilöstömme työsuunnitelmat ovat tupaten täynnä opetusta ja monenlaisia hallinnollisia tehtäviä ja moni on väsynyt ja ylikuormittunut. On huolestuttavaa, jos tällaisessa tilanteessa yksikkömme johdon näkemys on, että olemme niin sanotusti alityöllistettyjä."

Palkkaus ja meritoituminen

Palkkauksesta vastaajilla oli yhtenevät käsitykset: työnvaativuus ja palkkaus eivät kohtaa. Palkka on liian pieni, eikä palkkakehitys ole riittävää. Tämä vähentää vastaajien työmotivaatiota ja heikentää työhyvinvointia. Opetuspainotteisten tehtävien vaativuutta ei tunnusteta. Meritoituminen (väitöskirja, opetukselliset ansiot) sivuutetaan. Vastaajat toivovat, että opetuspainotteisten tehtävien uramalleja kehitettäisiin ja koulutustehtävää arvostettaisiin tutkimustehtävien veroisesti. Laitosten rahoituksen niukkuus näkyy vastauksissa. Moni kokee, ettei palkkausjärjestelmä toimi: palkka ei muutu, vaikka tehtävät vaativoituvat.

"Motivaatiotani laskee pätkätöyläisyys ja eriarvoinen palkka suhteessa työmäärään ja työtehtäviin sinänsä hyvässä työyhteisössä, mutta jossa kaikki kuitenkin tekevät samankaltaista työtä."

"... olisi tärkeää kehittää myös opetuspainotteisen työn urapolkua (vrt. tenure track) ja kohottaa opetuksen arvostusta yliopistossa, koska strategian mukaan se on rinnakkainen ja tutkimuksen veroinen tehtävä."

"Opetustyötä tekevien palkat ovat myös palkkakuopassa, samoin vaatitasot. Henk.koht suoriutumista ei mielestäni arvioida aidosti, vaan pakotetaan skeemaan, minkä resurssit sanelevat. Uusi palkkausjärjestelmä epäonnistui mielestäni tavoitteessaan palkita ihmisiä ansioiden mukaan. Voitaisiin ottaa käyttöön esim. jokin senior teacher -nimike, jossa kokemus jotenkin huomioitaisiin, kuten ymmärtäakseni muualla maailmassa"

"Tohtorintutkimuksen suorittaminen ei näkynyt mitenkään palkassa ei myöskään tästä saatu kansallinen palkinto eivätkä myöskään hyvät opiskelijapalautteet"

"...Tuntiopettajan näkökulmasta on ongelmallista, että työnantaja järjestää tilaisuuksia, joihin tiimityön nimissä pitää mennä, mutta sitten siitä ei saakaan palkkaa. Toinen ongelma on se, että kuukausipalkkainen saa samasta työstä tuntitasolla korkeampaa palkkaa kuin tuntityöntekijä samalla koulutuksella ja kokemuksella. Epäoikeudenmukaisuus syö motivaatiota ja lisää pahoinvointia. Miksi ihmisiä pitää kohdella epätasa-arvoisesti?"

"Palkka pysyy samana, vaikka kokemusta ja vaativia työtehtäviä tulee lisää, esimerkiksi enemmän syventävän tason opetusta ja gradujen ohjausta. Palkkakehitys ei ole seurannut työn muuttumista, koska palkankorotuksiin ei ole rahaa (tai ei ole halua ohjata rahoja palkankorotuksiin). Tuntuu, että vain tutkimusansioilla on merkitystä. Lisää palkkaa kehtaisi pyytää vain, jos olisi saanut esimerkiksi merkittävän ulkopuolisen rahoituksen."

Yliopisto työnantajana – työyhteisö ja esimiestyö

Vastauksissa nousee esille kollegoiden tuki ja kannustus. Toisaalta on kokemuksia siitä, että työyhteisö on kahtia jakautunut: on niitä, jolla menee erinomaisesti ja ne, jotka ovat syrjäytyneet tai väliin pudonneita. Työssä on iloa ja työn imua, mutta työtä hankaloittavat tietojärjestelmien toimimattomuus ja monimutkaisuus, hallinnon kaukaisuus, toimintakulttuurin sekavuus, vaikuttamismahdollisuuksien väheneminen. Hyvää esimiestyötä kehutaan, mutta vastauksissa nostetaan esille myös jatkuvat yt:t, resurssien niukkuus ja pelolla johtaminen, joilla työyhteisön ilmapiiri pilataan.

"Many colleagues very good and supportive. A few very problematic managers make the situation extremely difficult. "We're all in this together" doesn't help, when the reality is different."

"Nykyinen esimieheni on erittäin kannustava. Aiemmat kokemukset ovat olleet vähemmän hyviä."

"Myös monimutkaiset mutta jäykät tietojärjestelmät aiheuttavat hankaluuksia. Nyt opetus täytyy sopeuttaa tilavarausten hankaluuksiin, eikä toisinpäin. Yliopisto on nipistänyt tiloistaan liikaa, eikä opetukselle ole aina saatavissa asianmukaisia tiloja."

"...yliopistonopettajaksi tuloni jälkeen minulle on selvinnyt, miksi yliopistot työpaikkana eivät houkuttele tai miksi yliopistosta työpaikkana opiskeluaikana varoiteltiin. Yliopistojen kilpailuhenkisyydestä johtuva jännitteisyys työtovereiden välillä sekä epäselvä johtaminen (professoreita kiinnostaa vain oman uran edistäminen) aiheuttavat sen, että selvitäksesi järjissäsi sinua ei saisi mitkään epäselvyydet hetkauttaa. Palkkauksen epäselvyys ja läpinäkyvä mättömyys sekä opetustuntimäärä johtavat siihen, että luottamus alkaa olla aika vähissä."

"Yliopiston johto on yhä kauempana opettajien arjesta. Vaikutusmahdollisuudet ovat hyvin vähäiset."

"Yliopistotyön suurin yksittäinen haaste on johtaminen. Johtajiksi ja esimiehiksi ajautuu/pyrkii pääasiassa ihmisiä, joilla ei ole ymmärrystä asiantuntijaorganisaation johtamisesta. Heiltä puuttuu kyky luoda luottamusta, arvostusta ja kyky hahmottaa asiantuntijoiden erityistä osaamista. Johtamisessa korostuu pikkusievä hallinnoiminen ja ylhäältä tulevat säännöt. Yliopistojen johtamiskulttuuri on kaukana muun työelämän johtamisen eetosmuutoksesta, jossa erilaisten ihmisten erityislahjakkuus ja motivaatio otetaan paremmin huomioon."

5

Kyselyn taustatiedot

YLL:N JÄSENKYSELYLLÄ 2019 haluttiin kartoittaa jäsenistön koulutusta, palvelussuhteita, palkkausta, työnkuvia ja työssä viihtyvyyttä. Kyselyitä on tehty aina muutaman vuoden välein. Edelliset kyselyt ovat vuosilta 2010, 2012 ja 2015.

Aineiston analysoinnissa käytettiin pääasiassa kuvailevia tilastollisia menetelmiä, kuten prosenttiosuuksia, graafisia esityksiä sekä keski- ja hajontalukuja. Tuloksia verrattiin soveltuvien aikaisempina vuosina toteutettuihin YLL-kyselyihin (2010, 2012, 2015), OAJ:n työolobarometriin (2017) sekä erilaisiin yliopistoista saataviin tilastotietoihin, kuten palkkatietojen osalta Sivistystyönantajien tilastojulkaisuun (2018).

5.1 Vastausprosentti 24,5

KYSELY TOTEUTETTIIN helmikuussa 2019. Kysely lähetettiin niille YLL:n jäsenille, joilla oli jäsenrekisterissä sähköpostiosoite. Vastauksia kyselyyn tuli määräaikaan mennessä 346 kpl, ja kyselyn vastausprosentti oli 24,5 %. Vastausprosentti jäsenten kokonaistutkimukseen perustuvassa kyselyssä on alhainen, mutta kuitenkin suuntaa antava. Jäsenkyselyssä vuonna 2015 vastausprosentti oli 22,5.

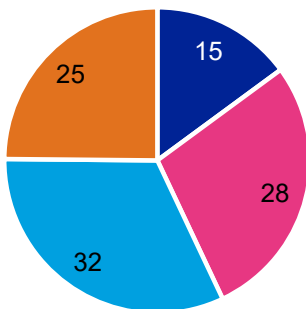
5.2 Kyselyn edustavuus ja vastaajien taustatiedot

Vastaajien perustiedot

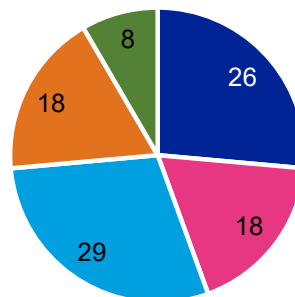
KYSELYYN VASTANNEISTA 69 % oli naisia, mikä vastaa täysin jäsenistön sukupuolijakaumaa. Vastaajien ikäjakauma on esitettyä kuvassa 13, ja reilu kolmasosa vastauksista tuli ikähaarukkaan 50–59 vuotta kuuluvien joukosta. Vastaajien työkokemus yliopistoissa on esitetty kuvassa 13, eniten vastauksia tuli 11–20 vuotta yliopistokokemusta olleilta vastaajilta. Vastaajissa on hiukan aliedustettuina nuorin ikäryhmä (< 39-vuotiaat).

Nimikkeistä painottuivat yliopistonlehtori (33 %), yliopistonopettaja (31 %) ja lehtori (21 %). Vastaajien nimi-kekirjo oli kuitenkin laaja. Vastauksia tuli muun muassa väitöskirjatyöntekijöiltä, tuntiopettajilta (4 %), eri tutkijanimikkeissä toimivilta (3 %), apulaisprofessoreilta, suunnittelijoilta. Kyselyyn saatiin vastauksia kaikista yliopistoista (kuva 14), suurimmat vastausmäärät Jyväskylän yliopistosta (18 %), Helsingin yliopistosta (15 %) ja Tampereen yliopistosta (15 %). Yliopistoittain vastaajien jakauma vastasi perusjakaumaa. Aloina vastaajilla painottuivat kasvatustieteellinen (28 %), humanistinen (18 %) ja kielten opetus (20 %), mutta vastauksia saatiin eri aloilta toimivilta jäseniltä kauppatieteistä, yhteiskuntatieteistä, taidealoilta, matemaattis-luonnontieteellisestä ja teknillisistä tieteistä.

Vastaajien ikäjakauma (%)



Työkokemus (%)

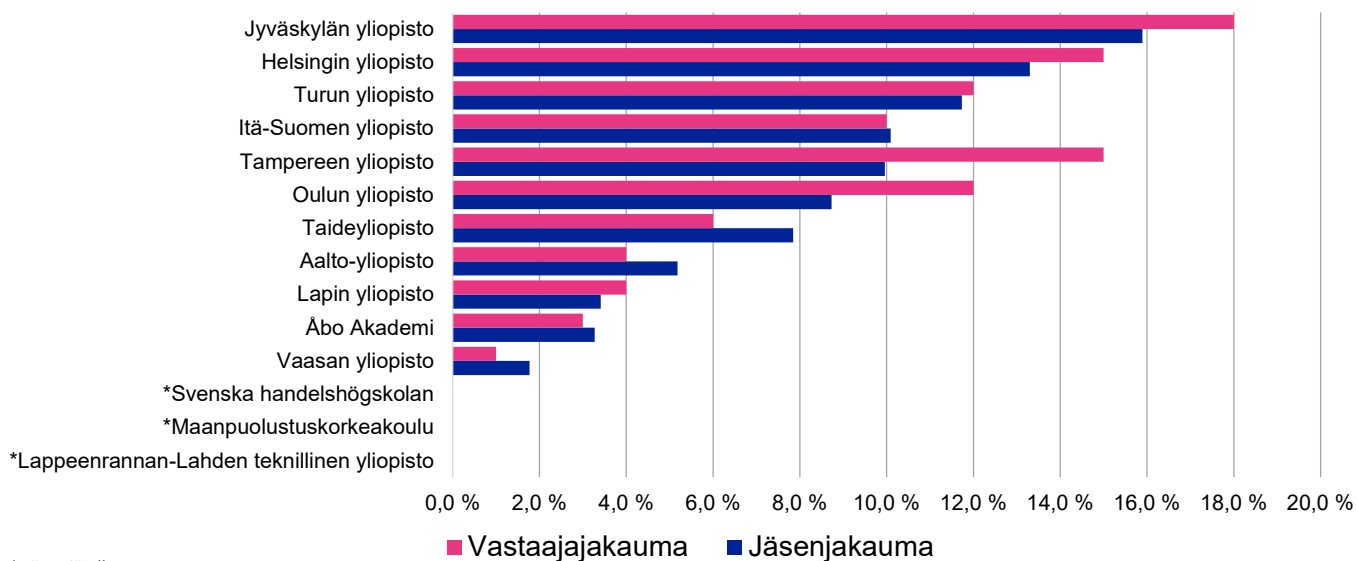


■ -39 ■ 40 - 49 ■ 50 - 59 ■ 60 - 70

■ 0-5 ■ 6 - 10 ■ 11 - 20 ■ 21 - 30 ■ 31 - 50

Kuva 13: Vastaajien ikäjakauma (n= 342) ja työkokemus vuosina (n= 333) % osuutena vastaajajoukosta.

Jäsenet ja vastaajat



* Jäseniä alle 10.

Kuva 14: Vastausten jakautuminen yliopistoittain verrattuna jäsenrekisteristä saatavaan jäsenjakaumaan.

Kolmen päänimikkeen (n = 288; yliopistonlehtori, yliopistonopettaja ja lehtori) osalta vastaajien yliopistot vaihtelivat niin, että esimerkiksi yliopistonlehtoreista eniten vastauksia tuli Helsingin yliopistosta, Itä-Suomen yliopistosta ja Tampereen yliopistosta.

Työn kuva ja työsuhteen laatu

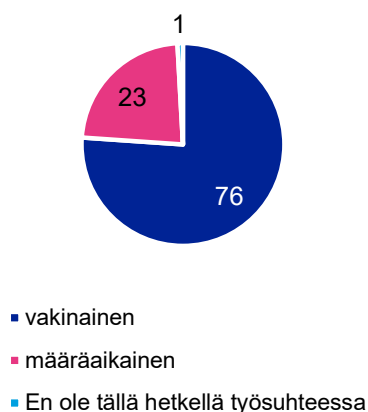
Vastaajista (n= 344) opetuspainotteisissa tehtävissä työskentelee suurin osa 87 %, tutkimuspainotteisissa 9 % ja hallintopainotteisissa 4 %. Tilanne on vastaava kuin aikaisemmassa YLL-kyselyssä (2012).

Kun tarkastellaan kolmen päävastaajanimikkeen tehtävänkuvaa, opetuspainotteisuus korostuu entisestään. Lehtori- ja yliopistonopettaja-nimikkeillä opetuspainotteisissa

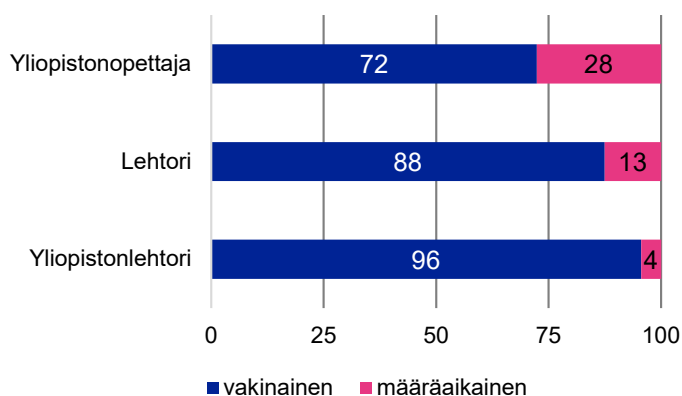
tehtävissä työskentelee 99 ja 98 % vastaajista. Yliopistonlehtori-nimikkeellä vastanneista (n= 112) 6 % työskenteli tutkimuspainotteisissa tehtävissä ja 93 % opetuspainotteisissa ja 1 % hallintopainotteisissa tehtävissä.

Kyselyyn vastaajista suurin osa (76 %) tekee työtä toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Määräaikaista koko vastaajajoukossa oli 23 %. Yliopistonopettajista 28 % ilmoitti työskentelevänsä määräaikaissa työtehtävissä, mikä on suhteellisen suuri luku verrattaessa tehtävää muihin opetuspainotteisiin tehtäviin ja vastaajien keskiarvoon. Kokonaisina työtä tekee 93 % vastaajista. Verrattaessa tilannetta vuoden 2012 YLL-kyselyyn vakinaisten määrä on pienentynyt noin neljällä prosenttiyksiköllä ja määräaikaisten lisääntynyt viidellä prosenttiyksiköllä.

Työsuhteen laatu (%)

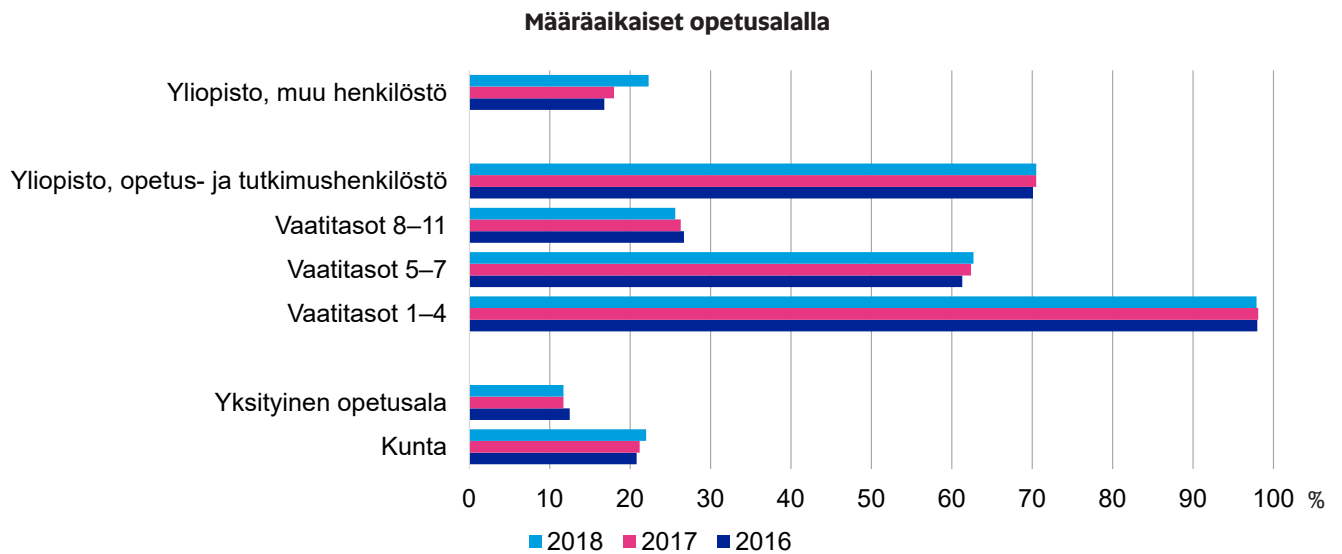


Työsuhteen laatu (3 nimikettä)



Kuva 15: Kyselyyn astanneiden työsuhteen laatu kyselyyn vastanneiden osalta eroteltuna kaikkien vastaajien sekä yleisimpien nimikkeiden osalta.

YLL 2019 -kyselyyn vastanneista oli vakituksessa työsuhteessa useampi kuin yliopiston työntekijöistä keskimäärin. Yliopistossa määräaikaiset työsuhteet ovat huomattavan paljon yleisempiä kuin muulla opetusalailla. Sivistystyönantajien tilastojulkaisun mukaan vakinaisia työsuhteita oli reilu puolet kaikista työsuhteista vuonna 2018. Vakinaisten osuudet eroavat kuitenkin merkittävästi opetus- ja tutkimushenkilöstön (30 %), muun henkilöstön (78 %) ja harjoittelukoulujen opetushenkilöstön (76 %) välillä. Kokoaikaista työtä tekevien osuus yliopistojen henkilöstöstä vastaavana ajankohtana oli 86 %.




Kuva 16: Määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrät opetusalailla vuosina 2016–2018. Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta myös palkkausjärjestelmän vaativuustasojen määräaikaistus tilanne on eritelty. Opetuspainotteinen henkilöstö sijoittuu pääosin vaativuustasoille 5–7. Kuvan tiedot Tilastokeskuksesta ja Sivistystyönantajien tilastoista.

Koulutustaso

Kyselyyn vastanneista 47 % ilmoitti olevansa tohtoreita. Dosentin arvo oli 17 %:lla vastaajista. Yliopistonlehtoreista tohtoreita oli 91 % vastanneista ja dosentin arvo 41 %:lla. Vastaavasti yliopistonopettajista tohtoreita oli 23 % ja heillä painottui ylempi korkeakoulututkinto (63 %).

Pedagoginen kelpoisuus (60 op) oli 68 %:lla vastaajista (n = 345). Perusopintoja vastaavan yliopistopedagogisen kokonaisuuden (25 op) oli tehnyt 10 % vastaajista. 4 %:lla vastaajista ei ollut pedagogisia opintoja lainkaan.

Yliopistonopettajista pedagoginen kelpoisuus (60 op) oli 79 %:lla vastaajista, lehtoreista kelpoisuus oli 56 %:lla ja yliopistonlehtoreista 60 %:lla. Perusopintoja (25 op) vastaavan yliopistopedagogisen koulutuksen tai yksittäisiä yliopistopedagogisia kursseja oli suorittanut vastanneista yliopistonlehtoreista ja lehtoreista 29 % ja yliopistonopettajista 17 %.


Määräaikaaisuudet kasvussa.

Yliopistojen opetusalan liiton YLL:n jäsenkysely 2019 on valmistunut. Ongelmakohtista osa on vanhoja ja osa on uudempia. Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön palkkaus polkee yhä paikallaan. Kokemus ei heijastu palkkaukseen ja siksi onkin tarpeen kehittää yliopistoihin omia opetuspainotteisten tehtävien uramalleja.



KYSY LISÄÄ

Hanna Tanskanen, yliopistoasiamies
hanna.tanskanen@oaj.fi, puh. 020 748 9621

Vesa Ilves, tutkija
vesa.ilves@oaj.fi, puh. 020 748 9617

SEURAA SOMESSA

Facebook /oajry
Twitter @oajry
Instagram @oajry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ