

**This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.**

**Author(s):** Ballo, Anduena; Ennser-Kananen, Johanna; Saarinen, Taina; Salpakoski, Anu; Tervo, Minna

**Title:** Akateeminen hyvinvointi mitattavana ominaisuutena ja mittaamattomana kokemuksena

**Year:** 2023

**Version:** Published version

**Copyright:** © Kirjoittajat ja Jyväskylän yliopisto 2023

**Rights:** CC BY-NC 4.0

**Rights url:** <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

**Please cite the original version:**

Ballo, A., Ennser-Kananen, J., Saarinen, T., Salpakoski, A., & Tervo, M. (2023). Akateeminen hyvinvointi mitattavana ominaisuutena ja mittaamattomana kokemuksena. In A. Tammela, P. Hämeenaho, J. Eronen, & J. Eilola (Eds.), *Hyvinvointi koettuna, kuvattuna ja tulkittuna* (pp. 164-177). Jyväskylän yliopisto. JYU Studies, 3. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9626-0>

# 10. AKATEEMINEN HYVINVOINTI MITATTAVANA OMINAISUUTENA JA MITTAAMATTOMANA KOKEMUKSENA



Anduena Ballo<sup>1</sup>, Johanna Ennser-Kananen<sup>2</sup>, Taina Saarinen<sup>1</sup>,  
Anu Salpakoski<sup>3</sup> & Minna Tervo<sup>4</sup>

Tarkastelemme tässä luvussa akateemista hyvinvointia kahdelle monitieteisen yliopiston laitokselle tehdyn Wellness 360°indeksi -hyvinvointikartoituksen avulla. Peilaamme kartoituksen tuloksia laitosten työhyvinvointikyselyihin ja akateemista hyvinvointia koskevaan tutkimukseen. Tarkastelemme tuloksia eri uraporrasvaiheiden sekä tuki- ja hallintohenkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta. Etenkin väitöskirjatutkijoiden ja tutkijatohtoreiden hyvinvointi oli heikompaa kuin muiden. Tuki- ja hallintohenkilöstön palautuminen oli muita heikompaa. Muun tutkimuksen perusteella tiedämme, että hyvinvointi on yhteydessä erilaisiin resursseihin, joita akateemisessa työssä ovat esimerkiksi pysyvä tai pitkäaikainen työsuhde tai paikka ylemmällä uraportaalla. Mikäli tällaisia rakenteellisia tekijöitä ei huomioida, yksilöllistävällä hyvinvointipuheella päädytään vain uusintamaan akateemisen hyvin- ja pahoinvoinnin eriarvoistavia rakenteita. Esitämme lopuksi aiheita jatkotutkimukselle, joka huomioi työsuhteiden, akateemisen työn luonteen ja korkeakoulupolitiikan vaikutukset akateemiseen hyvinvointiin.

## Johdanto

Hyvinvoinnista on tullut viime vuosina yksi keskeisistä työelämäteemoista. Sen ajatellaan vaikuttavan sekä yksilöön että yhteiskuntaan monin tavoin (ks. Martela 2021). Samalla hyvinvointipuhe on kuitenkin osa yhteiskunnallisen hallinnan mekanismeja, jossa erilaiset psykologisoivat toimintatavat ja arvot ovat siirtyneet osaksi yhteiskunnallista vallankäyttöä; Brunila, Harni, Saari ja Ylöstalo (2021) puhuvat *terapeuttisesta vallasta*.

Hyvinvointikirjallisuudessa hyvinvointi määritellään teoriaperinteestä riippuen eri tavoin, ja nämä teoriat palautuvat viime kädessä ihmiskäsityksiin. Hirvilammin mukaan hyvinvointitutkimusta on viime vuosiin saakka hallinnut melko kapea *homo economicus* -ihmiskuva, joka perustuu ajatukselle omaa etuaan maksimoivasta ihmisestä. Nyttemmin yhteistä etua korostava ihmiskäsitys on vallannut sijaa hyvinvointitutkimuksessa (Hirvilammi 2015, 22–23).

1. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto
2. Kieli- ja viestintätieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto
3. Kuntoutumis- ja liikuntasäätiö Peurunka
4. Digiterveys Oy

Yleensä hyvinvoinnin ajatellaankin nykyään kattavan aineellisten tekijöiden lisäksi terveyden, sosiaalisiin suhteisiin ja sosiaaliseen identiteettiin liittyviä tekijöitä. Näiden erilaisten ulottuvuuksien nähdään summautuvan tyytyväisyydeksi elämään tai onnellisuudeksi. (Karvonen 2019, 96).

Hyvinvointia on käsitteenä kuitenkin luonnehdittu ”monimieliseksi ja liukkaaksi” (Karisto 2016), eikä se helposti antaudu määriteltäväksi. Yksinkertaisimmillaan hyvinvointi voidaan ajatella yhtäällä mitattavissa olevina asioina (kuten vaikkapa ansiotulot toimeentulon ja turvallisuuden osoittajana tai vaaleissa äänestäminen osallisuuden ilmaisijana) ja toisaalta vastajan omina subjektiivisina käsityksinä hyvinvoinnistaan.

Perinteisesti yhteiskunnan yhden tehtävän on ajateltu olevan kansalaisten onnellisuuden takaaminen (Martela 2021, 139). Hyvinvointia ajatellaan voitavan edistää esimerkiksi talouden, terveyden, turvallisuuden, ja koetun hyvinvoinnin näkökulmista (Martela 2018). Edelleen hyvin tyypillinen on Allardtin (1993) klassikkotutkimukseen perustuva *having - loving - being* -jaottelu. Tässä *having* tarkoittaa erilaisia yksilön olemassaololle tarpeellisia resursseja; *loving* suhdetta muihin ihmisiin; ja *being* itsensä toteuttamista. Akateemisen hyvinvoinnin näkökulmasta nämä palautuvat käytössä oleviin resursseihin kuteen työsuhteeseen, työoloihin, koulutukseen ja palkkaan (*having*), yhteisöön kuulumiseen ja yhteyksiin työtovereihin (*loving*) sekä työn merkityksellisyyteen ja osallisuuteen (*being*).

Yhtä lailla on pidetty tärkeänä tarkastella hyvinvoinnin puutetta sekä psykologiseksi toimintakyvyksi nimettyä tekijää, joka sisältää itsemääräämisen, kokemuksen omasta osaamisesta sekä erilaisten ihmissuhteiden kaltaiset tekijät (Martela 2018, 335).

Esimerkiksi Ryanin ja Decin (2000) yksilön motivaation ja persoonallisuuteen keskittyvä itseohjautuvuusteoria (*Self-Determination Theory, SDT*) tarkastelee hyvinvointia omaehtoisuuden (*autonomy*), kyvykkyyden (*competence*) ja yhteisöllisuuden (*relatedness*) tarpeille.

Hyvinvointi on kuitenkin nykyään terapeuttisen vallan (Brunila ym. 2021) yhtenä osatekijänä myös mitä suurimmassa määrin poliittinen ja ideologinen kysymys. Edellä esitettyjä itseohjautuvuusteorian piirteitäkään ei voi tarkastella irrallaan yhteiskunnasta, pelkästään yksilön ominaisuuksiin tai kokemuksiin liittyvänä. Hyvinvointipolitiikkaa tehdään usein talous- ja terveyspolitiikka edellä, mutta yhtä lailla tärkeää on huomioida hyvinvointiin liittyvät tasa-arvoerot paitsi yksilöllisinä, myös yhteiskunnallisina ja rakenteellisina kysymyksinä.

Hyvinvoinnin seuranta ja mittaamista on viime vuosina lisätty, koska hyvinvoinnin ajatellaan hyödyttävän sekä yksilöä itseään että hänen yhteisöjään ja laajemmin yhteiskuntaa (Martela 2021). Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Hyvinvointikompassin (s.a.) aineistossa koettua hyvinvointia tarkastellaan sosiaalisten suhteiden, turvallisuuden ja elämänlaadun näkökulmista sekä osallisuuden ulottuvuudella. Tätä aineistoa käyttäneen Karvosen (2019) mukaan vajaa kaksi kolmasosaa työikäisistä ja noin puolet eläkeläisistä arvioi elämänlaatunsa hyväksi. Alueelliset erot olivat kuitenkin suuria. Sosiaalisissa suhteissa ei juuri ollut ikäluokkakokohtaisia eroja, vaan noin kymmenesosa kaikista vastanneista kokee itsensä yksinäiseksi. Turvallisuutta tarkasteltiin koulukisaamisen tai asuinalueellisen turvallisuuden avulla. Kuusi prosenttia yläkouluikäisistä vastaajista ilmoitti tulleen kiusatuksi vähintään kerran viikossa. Asuinalueensa koki turvalliseksi 92 prosenttia vastanneista. Osallisuutta mitattiin järjestötoimintaan osallistumisella sekä poliittisella aktiivisuudella (kuntavaaleissa äänestäminen). Noin joka neljäs aikuisvastaaja osallistui järjestötoimintaan, ja hieman alle 60 prosenttia äänesti kuntavaaleissa. (Karvonen 2019, 97–98.) Tiivistäen näyttää siltä, että sosiaalisten suhteiden ajalliset muutokset ovat 2000-luvulla olleet verrattain pieniä (s. 98); ja koettu elämänlaatu

näyttää parantuneen muilla paitsi työikäisillä miehillä. Turvallisuuden näkymät eivät olleet 2000-luvun alusta myöskään juuri muuttuneet. Suomalaisia pidetään yleisesti ottaen kansainvälisessä vertailussa onnellisina (ks. esim. Martela 2018).

Myös *akateeminen hyvinvointi* on viime vuosina noussut pinnalle paitsi käytännöllisen seurannan kohteena yliopistojen säännöllisissä työhyvinvointikyselyissä, myös useiden yliopistojen strategioissa sekä yliopistojen henkilöstön että yliopistojen yhteiskunnalle ja globaalille yhteisölle tuottaman hyvinvoinnin kautta. Hyvinvointipuhe on keskeinen osa korkeakoulupolitiikkaa ja yliopistojen henkilöstöpolitiikkaa, ja sellaisenaan myös väistämättä ideologista kytkeytyessään yliopistojen strategiseen kehittämiseen.

Akateemiselle hyvinvoinnille ei kuitenkaan ole mitään yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Sillä on perinteisesti viitattu erityisesti opiskelijoiden kokemaan tai mittareilla havaittuun opintoihin liittyvään hyvinvointiin (ks. esim. Tuominen-Soini 2012; Hietajarvi ym. 2019). Akateemisen henkilöstön hyvinvointi on puolestaan suomalaisessa kontekstissa useimmiten liittynyt työhyvinvointiin akateemisessa työympäristössä (ks. esim. Puhakka ja Rautopuro 2014; Puhakka 2020). Työterveyslaitoksen määritelmä heijastaa ajatusta hyvinvoinnista osana tuottavan ja itse itseään johtavan työntekijän eetosta: sen määritelmän mukaan työn on oltava (TTL, s.a.)

- turvallista, terveellistä ja tuottavaa
- mielekästä, palkitsevaa ja elämänhallintaa tukevaa
- omaa osaamista vastaavaa ja hyvin johdettua

Kokemus työhyvin- ja pahoinvoinnista on myös yhteisöllistä. Yhteisöllisiä näkökulmia on tutkittu työyhteisöissä etenkin negatiivisten stressin ja työuupumuksen näkökulmasta, mutta positiivisena pidettyä työn imua eli työhön liittyvää myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa on tutkittu vähemmän (ks. Hakanen 2018).

Tarkastelemme tässä luvussa akateemista hyvinvointia erilaisista koetun ja mitatun hyvinvoinnin näkökulmista, analysoiden tuloksiamme kriittisen korkeakoulututkimuksen käsittein. Luku raportoi pilottitutkimusta, jossa hyvinvointia tarkastellaan terveyden, organisaatiotutkimuksen, professiotutkimuksen ja kommunikaatiotutkimuksen lähtökohdista. Käyttämämme hyvinvointikartoitus (Rask 2015) keskittyy erityisesti yksilön kokemukseen omasta terveydestään, liikunnasta, palautumisesta, ravinnosta sekä omasta käsityksestä mielen voimavaroista. Kyselyn työhön liittyvässä osiossa on myös yhteisöä koskevia kysymyksiä. Pilotissa kahden laitoksen henkilöstölle ja väitöskirjatutkijoille<sup>1</sup> tehtiin marraskuussa 2020 eli COVID-19-etätyösulun aikana hyvinvointikysely, jonka tuloksia tulkitsemme erilaisista kriittisistä lähtökohdista. Hyödynnämme olemassa olevaa tutkimuskirjallisuutta, osallistuneiden laitosten henkilöstökyselyjä, sekä hankkeen piirissä tehtyjen haastattelujen alustavia tuloksia. Sitä ennen tarkastelemme akateemiseen työhön ja akateemiseen työhyvinvointiin liittyvää aikaisempaa tutkimusta.

## Akateemisen työn ja akateemisen hyvinvoinnin kipukohtia

Akateeminen työ näyttää olevan enenevästi polarisoitunutta sukupuolen, sukupolvien, position ja identiteettien näkökulmasta (Siekkinen ym. 2016, 21–22). Tämän vuoksi myös akateemisen hyvinvoinnin kysymyksiä pitää tarkastella erilaisten ryhmien ja monesti yhteen kietou-

tuneiden ja risteävien tarpeiden näkökulmasta. Akateemista hyvinvointia tarkastellaan usein uravaiheeseen ja binäärisesti ymmärretyn sukupuolen pohjalta. Tällöin näkymättömiksi jäävät usein esimerkiksi kieleen, sosiaaliluokkaan, etnisyyteen, rotuun, uskontoon, sukupuolen moninaisuuteen, seksuaalisuuteen tai muuhun vähemmistöstatukseen liittyvät hyvinvointitekijät.

Viime vuosien muutokset akateemisessa työssä, kuten lisääntyvä kansainvälistyminen, haavoittuvien työsuhteiden suhteellinen pysyvyys ja rahoituksen lyhytjänteisyys ja hankepainotteisuus saattavat osaltaan myös vaikuttaa akateemiseen hyvinvointiin (Pekkola ym. 2020). Tästäkin on toistaiseksi lähinnä viitteellistä tutkimusta ja anekdootinomaista tietoa.

Työhyvinvointiselvityksissä akateemista hyvinvointia on yleensä operationalisoitu palkkauksen, työajan, työhyvinvoinnin kokemuksen ja tulevaisuuden ennakoitien kautta (ks. esim. Puhakka ja Rautopuro 2014). Yliopistot seuraavat henkilöstönsä hyvinvointia erilaisin menetelmin, usein säännöllisin työhyvinvointikyselyin, joiden pohjalta myös tässä luvussa tarkastelemiemme laitosten on suunniteltava erilaisia seuranta- ja kehittämistoimia.

Yliopistojen henkilöstön työhyvinvointi ei näytä tehtyjen tutkimusten perusteella viime vuosina selvästi parantuneen. Puhakan (2020) tutkimuksessa työuupumusta oli kokenut lähes puolet vastanneista. Työuupumusta kokeneiden osuus on vaihdellut vuodesta 2001 alkaen kolmen vuoden välein tehdyissä Tieteentekijöiden liiton tutkimuksissa 43 ja 52 prosentin välillä. Erot eivät niinkään liity sukupuoleen tai koulutustasoon, vaan jonkin verran ammattiryhmiin: yli puolet tieteentekijöiden liiton jäsenopettajista koki vastaushetkellä uupumusta, kun taas asiantuntijanimikkeillä toimivien vastaava lukema oli 42 prosenttia.

Stressin kokemukset olivat sen sijaan Puhakan tutkimuksessa nousseet selkeästi kaikissa ryhmissä. Kasvu oli suurinta tutkijoiden ryhmässä: kun vuonna 2001 vajaa kolmannes (30 %) tutkijoista ilmoitti kokeneensa stressiä, vuonna 2019 tuo luku oli 56 prosenttia. Tässäkin ammattiryhmien erot näkyvät: tutkijoista ja opettajista 56 prosenttia ja erilaisilla asiantuntijanimikkeillä (erityisasiantuntija, tietoasiantuntija) toimivista 40 prosenttia ilmoitti kokeneensa vastaushetkellä stressiä. Ilta- ja viikonlopputöiden tekemisellä on selkeä yhteys työuupumuksen ja stressin kokemiseen. Kansainvälistäustaiset kokivat suomalaistaustaisia selvästi useammin stressiä (Puhakka 2020, 93).

Tyypillisesti kuormittumista aiheuttavat työsuhteiden määräaikaisuus (etenkin alemmilla uraportilla<sup>ii</sup>), urakehitykseen liittyvät kysymykset, työn määrä sekä työurien katkonaisuus (Puhakka 2020). Työn imu ja työn valuminen vapaa-ajalle on tyypillistä paitsi akateemisessa työssä, myös laajemmin tietotyössä. Työn imu nähdään yleensä positiivisena, motivaatioon ja omien vahvuuksien toteuttamiseen liittyvänä asiana (ks. esim. Kumpulainen 2013). Puhakan (2020) tutkimuksessa se näyttäytyy myös haitallisen stressin aiheuttajana.

Kovin selkeää tietoa ei ole siitä, onko akateeminen hyvin- tai pahoinvointi kytkeytynyt samoihin tekijöihin kuin muilla vastaavan tyyppisillä aloilla (Salmela-Aro ja Upadyaya 2018). Kaikkiaan näyttää siltä, että akateemista työhyvinvointia on tutkittu suhteellisen kapeasti yksilön terveyteen ja työhön liittyvistä näkökulmista, emmekä tiedä tarkkaan, onko nimenomaan akateemisessa työssä hyvinvoinnin näkökulmasta jotain erityistä verrattuna tietotyöhön yleensä. Kuitenkin Puhakan (2020) selvityksessä asiantuntijanimikkeillä toimineiden stressi- ja työuupumustasot olivat alempia kuin opettajien ja tutkijoiden.

Hallinto- ja tukitehtävissä olevien työhyvinvointia ei ole tutkittu läheskään yhtä paljon kuin akateemisen henkilöstön. Yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa (Ablanedo-Rosas ym. 2011) niin sanotun akateemisen ja hallinnollisen henkilöstön stressikokemusten välillä ei ollut suuria eroja, vaan sielläkin akateemisen henkilöstön stressiä selitti lähinnä suuri työmäärä. Käl-

käjän (2014) pro gradu -työssä tarkasteltiin kyselyllä Helsingin yliopiston hallinto- ja tukehtävissä toimivien työhyvinvointia. Keskeiset tulokset olivat, että henkilöstön hyvinvointia voidaan parantaa työpaikan ilmapiiriin ja työn merkitystä parantamalla. Kälkäjän työssä myös korostettiin esimiehen työtyytyväisyyden tärkeyttä, se kun heijastuu koko työyhteisöön.

Oman viimeaikaisen lisänsä akateemisen työn kuormitukseen on tuonut vuoden 2020 alussa maailmanlaajuisesti levinnyt Covid 19 -pandemia ja sen aiheuttama laajamittainen etätyö. Kartoituksemme toteutettiin marraskuussa 2020, jolloin yliopistojen sulkua oli kestänyt noin kahdeksan kuukautta. Etätyö on luonnollisesti saattanut vaikuttaa kyselyn tuloksiin. On kuitenkin mahdollista, että niin sanottuun vanhaan normaaliin ei enää palata, vaan erilaisen toistuvien kriisien ja työn uudenlaisen hallinnoinnin seurauksena jonkinlainen hybridityö saattaa jäädä pysyväksi osaksi myös akateemista asiantuntijatyötä (Nokkala, Aarnikoivu ja Saarinen 2023). Yleisesti ottaen näyttää siltä, että suomalainen yliopistolaitos julkisrahoitteisena järjestelmänä on ainakin lyhyellä tähtäimellä selvinnyt pandemiasta kohtuullisesti (Pekkola ym. 2021; Kivistö & Kohtamäki 2022) verrattuna lukukausimaksurahoitteisiin järjestelmiin (esim. Ross 2020).

Myös suomalaisten yliopistojen verrattain korkeaa autonomiaa on pidetty yhtenä syynä siihen, että ainakin yliopistojen hallinnon näkökulmasta pandemian hoito on onnistunut hyvin (Pekkola ym. 2021). Pekkola ym. esittävät, että tämä yliopistojen luonne auttaa niitä selviytymään myös koronapandemian tyypisistä kriiseistä. Kääntöpuolena on, että yliopistojen autonomia ei välttämättä ole kaikkien eduksi samalla tavalla. Kansainvälisistä tutkimuksista ilmenee, että myös pandemian aikana muutenkin haavoittuvassa asemassa olevat, kuten vähemmistöihin kuuluvat, prekaareissa työsuhteissa olevat ja rodullistetut henkilöstön ja opiskelijakunnan jäsenet, ovat olleet heikoimmassa asemassa (esim. Blackmore 2020; Carr ym. 2021). Etenkin tiukalla aikataululla ja määräaikaisella rahoituksella toimivat väitöskirjatutkijat ovat olleet ahtaalla pienenkin aineistonkeruun estymisen, yhteisön puuttumisen, liikkuvuuden estymisen ja rahoituksen keskeytymisen vuoksi (Le 2021).

Toisaalta pandemian on arveltu voivan tarjota myös mahdollisuuden työn muutokseen esimerkiksi etä- ja lähityön joustavamman yhdistämisen ja sitä seuraavan paremman työn hallinnan ja mielekkyyden avulla. Tämä joustokin on kuitenkin sidoksissa työntekijän asemaan organisaatiossa. Esimerkiksi Martela (2021) on todennut, että työntekijän itseohjautuvuus on merkittävä tekijä: valta päättää oman työn tekemisestä ja osallisuus organisaation kehittämiseen ovat yhteydessä ainakin suurempaan työn imuun ja alhaisempaan työuupumukseen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Etenkin korkeammassa asemassa olevat, enemmän palkkaa saavat ja korkeammin koulutetut työntekijät kokivat enemmän itseohjautuvuutta. Hyvinvointi onkin kytköksissä työntekijän (valta-) asemaan organisaatiossa.

## Aineisto ja menetelmät

Tämä tutkimus on osa laajempaa kokonaisuutta, jossa hyvinvointia tarkastellaan erilaisista terveyden, organisaatiotutkimuksen, akateemisen professiotutkimuksen ja kommunikaatiotutkimuksen lähtökohdista. Luvussamme esitelty pilottitutkimus sisälsi kahden laitoksen henkilöstölle ja väitöskirjatutkijoille suunnatun hyvinvointikartoituksen. Kartoituksen tuloksia analysoitiin sekä tilastollisesti että laadullisesti keskusteluttamalla sen tuloksia laitosten työpaikkakyselyihin sekä akateemista hyvinvointia koskevaan kirjallisuuteen. Tulosten tulkinassa hyödynnettiin monitieteisen (korkeakoulupolitiikka, muuttoliikkeet, kansainvälistymi-

nen, monikielisyys ja -kulttuurisuus, terveys- ja liikuntatieteet ja hyvinvointiteknologia), eri uravaiheissa (väitöskirjatutkijasta professoriin) ja eri sektoreilla toimivien kirjoittajien asiantuntemusta. Lisäksi hankkeen ohessa kerättiin haastatteluaineistoa kansainvälisten väitöskirjatutkijoiden (N=14) hyvinvoinnista, mutta tästä aineistosta on käytössä vasta alustavia tuloksia Anduena Ballon ja Melina Aarnikoivun tekeillä olevassa tutkimuksessa.

Sähköinen kyselylomake lähetettiin linkkinä marras-joulukuussa 2020 osallistuvien laitosten henkilöstölle, apurahatutkijoille ja väitöskirjatutkijoille. Tätä ennen molempien laitosten henkilöstölle ja väitöskirjatutkijoille oli käyty esittelemässä tutkimusta. Kaikkiaan kysely lähetettiin 147 vastaanottajalle. Yhden muistutuskierroksen jälkeen vastauksia saatiin 64 kappaletta. Vastausprosentti oli siis 44, mitä voi pitää sähköiselle kyselylle vähintään tyydyttävänä. Vastaajat jakautuivat seuraavasti (taulukko 1):

Taulukko 1 Vastaajat henkilöstöryhmittäin

Väitöskirjatutkijat	Nuoremmat tutkijat	Senioritutkijat	Johtajat	Tuki ja hallinto	Yhteensä
n = 10	n = 23	n = 17	n = 4	n = 10	n = 64

Väitöskirjatutkija= uraporras 1 Nuorempi tutkija= uraporras 2 Senioritutkija = uraporras 3 ja 4

Alkukartoitus toteutettiin Wellness 360°indeksi -kyselyllä, jossa kerätään tietoa viidellä hyvinvoinnin osa-alueella: mieli, palautuminen, työ, liikunta ja ravitsemus. Kukin osa-alue sisältää 7–10 kysymystä ja kysymyksiä on yhteensä 40. Kartoitusta on käytetty pääsääntöisesti toimihenkilöillä osana Digiterveys oy:n hyvinvointiohjelmaa, ja sen avulla on tuettu yrityksen palveluiden ja toimenpiteiden kohdentamista. Kyselyä on tehty kaikkiaan noin 200 000 kertaa. Wellness 360° indeksi -kyselyn on kehittänyt ActPro Oy, jolta suomalainen terveysalan yritys Digiterveys on lisensoinut käyttöoikeuden sekä kehittänyt raportointia Digiterveyden tarpeisiin. Hyvinvointikartoituksen tavoitteena on pysäyttää hetkeksi tarkastelemaan oman kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tilaa. Kartoituksen on ollut tarkoitus toimia ennen kaikkea itsereflektion välineenä. Sitä voidaan siis hyvällä syyllä pitää osana yksilöllistävää hyvinvointikäytännettä ja -politiikkaa.

Organisaatioille suunnatuissa palveluissa koetun hyvinvoinnin ja toimintakyvyn tilaa kartoittavan kartoituksen on tarkoitus olla tehokas, jotta yksilöä ja/tai organisaatiota rasitetaan mahdollisimman vähän tarvittavan tiedon saamiseksi. Tuloksellisuuden takaamiseksi vastausasteet tulisi saada korkeiksi. Tehokkaan kartoituksen tulee olla käytettävyydeltään helppo sekä riittävän kevyt, mutta samalla kyetä erottelmaan vastaajajoukkoa. Tulosten anonyymi yhteenvetoraportti antaa kuvan henkilöstön hyvinvoinnin ja voimavarojen nykytilasta. Tämä antaa kartoituksen tekijälle mahdollisuuden kohdentaa ja mitoittaa mahdollisia tukipalveluita.

Tässä luvussa käytetty Wellness 360° indeksi -kartoitus ei perustu yhteen teoriaan, eikä kartoituksen näkökulmasta sellaista teoriaa käytännössä ole, joka selittäisi yksilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin. Kyselyn kehittäjien kokemus on myös osoittanut, että hyvinvoinnin eri osa-alueiden välillä ei löydy yleistettäviä yhteyksiä, vaan kartoituksen näkökulmasta yhteydet ovat yksilöllisiä. Hyvinvoinnin viidelle osa-alueelle (mieli, palautuminen, työ, liikunta ja ravitsemus) valitut kysymykset sen sijaan pohjautuvat terveys- ja hyvinvointiteorioihin ja tutkimustietoon. Kartoituksen kysymyksiä on validoitu vertaamalla tuloksia muiden menetelmien tuloksiin sekä haastatteleamalla kartoituksen osallistuneita.

Kartoitus on menetelmällisesti subjektiivinen painottaessaan vastaajan henkilökohtaista kokemusta hyvinvoinnin tilasta. Subjektiivisen kokemuksen voidaan terapeuttisen vallan näkökulmasta katsoa toimivan yhtenä motivaattorina hyvinvoinnin kehittämiseksi tai ylläpitämiseksi. Kartoitus onkin sillä tavalla jännitteinen, että se yhtäällä painottaa ajatusta itsenäisiä valintoja tekevästä yksilöstä, mutta se saattaa samalla antaa mahdollisuuden reflektoida näitä toimia kriittisesti (ks. Brunila ym. 2021, 14–15).

Ammattiryhmien välisiä tilastollisia eroja eri hyvinvointikartoituksen osa-alueissa analysoitiin Wellness 360° indeksi -kartoituksella saatavien hyvinvointiprofilien lisäksi kartoituksen raakadatan avulla. Ryhmien välisiä eroja tarkasteltiin T-testin sekä Mann-Whitney U testin avulla. Kvantitatiiviseen analyysiin käytettiin SPSS 27.0.1 -ohjelmistoa (IBM, NY, USA).

Wellness 360° indeksi -kartoituksen lisäksi käytössämme oli kohdeyliopiston henkilöstökyselyt kahdelta tapauslaitokseltamme vuosilta 2017 ja 2019. Henkilöstökyselyn osio ”työolot” kertoo spesifisti koetusta hyvinvoinnista, mutta myös yhteisöllisyyteen ja oman työn sisältöön liittyvät kysymykset ovat luvussamme oleellisia. Henkilöstökyselyjä on hyödynnetty laitoskohtaisesti, eikä saamissamme aineistoissa ole eritelty työntekijäryhmiä.

## Tulokset

Kartoitukseen osallistuneiden laitosten henkilöstökyselyissä vuosina 2017 ja 2019 molempien laitosten työhyvinvoinnin taso on yleisesti ollut vähintäänkin kohtuullisella tasolla. Yliopiston ohjeiden mukaan laitoksia on pyydetty suunnittelemaan kehittämistoimia kysymyksiin, joiden vastausten keskiarvo on ollut 3,7 tai alle, kun korkein mahdollinen on 5. Työhyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä molempien laitosten keskiarvot esimerkiksi yhteisöllisyydestä tai oman työn sisällöstä ja osaamisesta olivat yli 3,7 keskiarvon. Nämä koostuvat elementeistä kuten yhteisöllinen tuki ja vaikeiden asioiden käsitteleminen (yhteisöllisyys), tai mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja mahdollisuus kehittää osaamista (työn sisältö).

Sen sijaan työoloihin liittyvät kysymykset ovat olleet lähempänä 3,7 keskiarvon toimenpiderajaa. Ensimmäisessä laitoksessa työolojen keskiarvo oli noussut vuosina 2017–2019 3,7:stä 3,8:aan; toisessa keskiarvo samoina vuosina nousi 3,6:sta 3,7:ään. Erityisen negatiivinen oli kokemus siitä, että töitä ei saa tehtyä työaikana, mikä vastaa Puhakan (2020) tuloksia työn määrästä stressin ja työuupumuksen aiheuttajana. Myös mahdollisuus keskittyä työhön ilman häiriötä koettiin suhteellisen pienenä. Sen sijaan työn ja muun elämän tasapaino koettiin vähintään kohtuullisena. Laitoksessa 1 työn ja muun elämän koettu tasapaino nousi vuosina 2017–2019 keskiarvosta 3,8 keskiarvoon 4,0. Laitoksessa 2 samalla aikavälillä työn ja muun elämän välinen tasapaino pysyi lukemassa 3,7. Molemmilla laitoksilla kokemus siitä, että vastaaja ei ollut kokenut epäasiallista kohtelua oli aikavälillä 2017–2019 myönteinen (laitoksen 1 muutos 4,3 => 4,7 ja laitoksen 2 muutos 4,2 => 4,2). Kaikkiaan edellä mainitut laitosten henkilöstökyselyjen tulokset vastaavat aiemmissa työhyvinvointitutkimuksissa esitettyjä tuloksia (esim. Puhakka ja Rautopuro 2014; Puhakka 2020).

## Hyvinvointikartoituksen tulokset

Taulukossa 2 on esitetty Wellness 360° -kyselyn ammattiryhmien väliset keskiarvot sekä keskihajonnat eri hyvinvoinnin osa-alueissa. Maksimilukema kaikissa osa-alueissa on 100.



Taulukko 2 Wellness 360 -hyvinvointikartoituksen eri osa-alueet ryhmittäin (mean ± SD)

	Väitöskirja- tutkijat n = 10	Nuoremmat tutkijat n = 23	Seniori- tutkijat n = 17	Johtajat n = 4	Tuki ja hallinto n = 10	Kaikki n = 64
Mieli	73.0 ± 13.1	71.1 ± 14.5	80.8 ± 8.2	77.5 ± 15.3	75.4 ± 8.0	75.0 ± 12.3
Palautuminen	68.3 ± 17.0	65.5 ± 17.4	73.4 ± 15.6	77.1 ± 6.7	58.4 ± 19.5	67.7 ± 17.2
Työ	78.4 ± 10.4	73.7 ± 16.9	86.6 ± 5.9	82.9 ± 12.8	80.2 ± 16.0	79.5 ± 14.0
Liikunta	63.5 ± 16.5	61.2 ± 14.6	66.7 ± 10.9	68.8 ± 12.7	68.3 ± 10.9	64.6 ± 13.3
Ravitsemus	84.1 ± 10.1	79.6 ± 13.5	81.8 ± 11.0	72.5 ± 18.5	78.4 ± 14.2	80.3 ± 12.7
Kokonais- hyvinvointi	73.2 ± 11.4	70.0 ± 12.1	77.5 ± 7.1	75.6 ± 10.9	72.1 ± 6.5	73.2 ± 10.2

Väitöskirjatutkija= uraporras 1 Nuorempi tutkija= uraporras 2 Senioritutkija = uraporras 3 ja 4

Keskimäärin laitosten kokonaishyvinvointi kartoituksen perusteella oli keskitasoa eli 73 asteikolla 0–100. Työn mielekkäys koettiin kohtuullisen korkeaksi, kun taas kokemus palautumisesta ja liikunnasta oli alemmalla tasolla. Palautumisessa ja liikunnassa oli myös suurta hajontaa.

Wellness-kartoituksessa nuorempien tutkijoiden hyvinvointi näytti heikoimmalta, kun taas senioritutkijat (uraportaat 3 ja 4) ja johtajat näyttivät keskimäärin voivan parhaiten. Erityisesti palautumisen näkökulmasta tuki- ja hallintohenkilöstö voi erityisen huonosti, kun taas pieni johtajaryhmä näytti palautuvan erityisen hyvin. Ravitsemukseen ja työhön liittyvät osa-alueet olivat erityisen hyvällä tasolla, kun taas liikunta ja palautuminen näyttivät heikoimmilta.

Työn osa-alueella etenkin nuoremmat tutkijat olivat heikoimmilla, kun senioritutkijoiden, johtajien sekä tuki- ja hallintohenkilöstön työn osa-alue oli hyvällä tasolla. Ravitsemuksellisesti väitöskirjatutkijat ja senioritutkijat olivat vastausten perusteella hyvällä tasolla, kun taas johtajien kohdalla ravinnon tarkasteluun perustuva hyvinvoinnin osatekijä näytti heikoimmalta.

Taulukossa 3 on esitelty tarkemmin eri osa-alueiden tilastolliset merkitsevyydet ryhmien välillä.

Taulukko 3 Wellness 360 -hyvinvointikartoituksen eri osa-alueet tilastolliset merkitsevyydet ryhmien välillä

		Väitöskirja- tutkijat n = 10	Nuoremmat tutkijat n = 23	Seniori- tutkijat n = 17	Johtajat n = 4	Tuki ja hallinto n = 10
Mieli	Väitöskirjatutkijat	–	0.727	0.069	0.588	0.623
	Nuoremmat tutkijat	0.727	–	0.011	0.427	0.284
	Seniori tutkijat	0.069	0.011	–	0.551	0.113
	Johtajat	0.588	0.427	0.551	–	0.741
	Tuki ja hallinto	0.623	0.284	0.113	0.741	–
Palautuminen	Väitöskirjatutkijat	–	0.677	0.438	0.342	0.244
	Nuoremmat tutkijat	0.677	–	0.150	0.037	0.306

		Väitöskirja- tutkijat n = 10	Nuoremmat tutkijat n = 23	Seniori- tutkijat n = 17	Johtajat n = 4	Tuki ja hallinto n = 10
	Senioritutkijat	0.438	0.150	–	0.469	0.038
	Johtajat	0.342	0.037	0.469	–	0.091
	Tuki ja hallinto	0.244	0.306	0.038	0.091	–
Työ	Väitöskirjatutkijat	–	0.338	0.014	0.511	0.761
	Nuoremmat tutkijat	0.338	–	0.002	0.317	0.307
	Senioritutkijat	0.014	0.002	–	0.371	0.253
	Johtajat	0.511	0.317	0.371	–	0.780
	Tuki ja hallinto	0.761	0.307	0.253	0.780	–
Liikunta	Väitöskirjatutkijat	–	0.739*	0.562*	0.581	0.458
	Nuoremmat tutkijat	0.739*	–	0.170*	0.489*	0.290*
	Senioritutkijat	0.562*	0.170*	–	0.857*	0.860*
	Johtajat	0.581	0.489*	0.857*	–	0.942
	Tuki ja hallinto	0.458	0.290*	0.860*	0.942	–
Ravitsemus	Väitöskirjatutkijat	–	0.352	0.595	0.147	0.313
	Nuoremmat tutkijat	0.352	–	0.583	0.363	0.819
	Senioritutkijat	0.595	0.583	–	0.194	0.491
	Johtajat	0.147	0.363	0.194	–	0.527
	Tuki ja hallinto	0.313	0.819	0.491	0.527	–
Kokonais- hyvinvointi	Väitöskirjatutkijat	–	0.481	0.297	0.730	0.788
	Nuoremmat tutkijat	0.481	–	0.018	0.397	0.615
	Senioritutkijat	0.297	0.018	–	0.652	0.057
	Johtajat	0.730	0.397	0.652	–	0.464
	Tuki ja hallinto	0.788	0.615	0.057	0.464	–

p-arvot T-testi (\* Mann-Whitney U testi), tilastollisesti merkitsevä  $p \leq 0.05$

Ryhmien välisten tulosten vertailu osoitti, että nuorempien tutkijoiden (uraporras 2) kokonaisyhyvinvointi näytti olevan tilastollisesti merkitsevästi heikompi ( $p=0.018$ ). Heillä myös sekä mielen ( $p=0.011$ ) että työn ( $p=0.002$ ) osa-alueiden hyvinvointi oli heikompaa kuin senioritutkijoilla (uraportaat 3 ja 4). Lisäksi nuoremmat tutkijat erosivat tilastollisesti merkitsevästi johtajista huomomman palautumisen suhteen ( $p=0.037$ ). Väitöskirjatutkijat erosivat muista ryhmistä tilastollisesti merkitsevästi vain huomomman työ osa-alueen suhteen ( $p=0.014$ ). Tuki- ja hallintoryhmän vastaajien palautuminen oli heikompaa kuin senioritutkijoilla ( $p=0.038$ ). Lisäksi tuki- ja hallintoryhmän kokonaisyhyvinvoinnin pisteet olivat matalat, mutta ero ei ollut aivan tilastollisesti merkitsevä ( $p=0.057$ ) (Taulukko 3).

## Tulosten tulkintaa

Hyvinvointikyselyn tulokset ovat yleisesti ottaen linjassa aiemman tutkimuksen kanssa. Myös Ballon ja Aarnikoivun alustavat tulokset näyttävät tukevan käsitystä alempien uraporrasvaiheiden ongelmista. Vaikuttaa siltä, että tutkijayhteisöön kuulumisen on hyvinvoinnin näkökulmasta merkityksellisempää kuin esimerkiksi ohjaajan tuki. Tässä mielessä Wellness 360°

indeksi -kartoituksen tulokset ensimmäisen ja toisen uravaiheen tutkijoiden verrattain heikosta hyvinvoinnista voisivat selittyä yhteisön tuen puutteena erityisesti korona-aikana (ks. myös Nokkala ym. 2023). On mahdollista, että koronapandemia on vahvistanut yhteisön tuen tarvetta ja tehnyt näkyväksi opiskelija- ja henkilöstöryhmän väliin sijoittuvien väitöskirjatutkijoiden yhteisöön kuulumisen ongelmia pidemmälläkin aikavälillä (ks. Le 2021; Blackmore 2020).

Nuoret tutkijat eli uraportaalla 2 olevat tutkijatohtorit ja vastaavat ovat yleensä määrääikäisissä ja lyhyissä työsuhteissa, mitkä ovat työpahoinvointia aiheuttavia tekijöitä (Puhakka 2020). Myös tämä korostaa akateemisen hyvinvoinnin eriarvoisuutta sekä Suomessa (Puhakka 2020) että muualla (esim. Blackmore 2020).

Toisaalta senioritutkijat eli uraportaiden 3 ja 4 tutkijat ja professorit tekevät eri tutkimusten mukaan pitkää päivää, minkä on todettu tuottavan työpahoinvointia (esim. Puhakka 2020; Ablanedo-Rosas ym. 2011). Myös laitosten henkilöstökyselyissä henkilöstön yleinen kokemus oli, että töitä ei saa tehtyä työajalla. Tilastokeskuksen jo ikääntyneen (2006) työaikaselvityksen mukaan professorit tekevät keskimäärin 600 ylityötuntia vuodessa. Kuitenkin tekemässämme hyvinvointikartoituksessa uravaiheen 3 ja 4 vastaajat sekä laitosten johtoporras näytti voivan yleisesti ottaen keskimäärin paremmin kuin uraportaan 2 nuoret tutkijat. Heitä ilmeisesti suojaavat tutkimusten mukaan uupumukselta paitsi työn tietynlainen itsenäisyys (ks. esim. Martela 2021), vakituinen työsuhde ja hyvät tulot, myös positiivinen työn imu (Kumpulainen 2013), innostavuus ja merkityksellisyys (esim. Professoriliitto 2012).

Ballon ja Aarnikoivun alustavien tulosten mukaan myös kansainväliset väitöskirjatutkijat näyttäisivät nimeävän hyvinvointia lisäävinä tekijöinä tasapainoisen elämän, resurssien (tiedon, ohjaajan ja taloudellisten resurssien) saatavuuden sekä akateemisen vapauden. Kuitenkin akateemisen vapauden (joissakin konteksteissa ”joustavuus”) toteutuminen edellyttää resursseja, joita väitöskirjatutkijoilla ei välttämättä ole. Kaikkiaan kuulumattomuuden aiheuttamat työpahoinvoinnin tekijät keskustelevat yleisemminkin akateemisten valtarakenteiden kanssa: stressi, paineet ja kuulumisen puute ovat helpommin hoidettavissa, kun henkilö on asemassa, jossa hänellä on (aineellisia, asemaan, palkkaan, arvostukseen ja työsuhteeseen liittyviä) resursseja käsitellä tuota stressiä.

## Keskustelu

Tarkastelemme lopuksi tuloksiamme eri työntekijäryhmien näkökulmasta, sekä esitämme aiheita jatkotutkimukselle.

Ensinnäkin; nuorten tutkijoiden ja väitöskirjatutkijoiden asema näyttää systemaattisesti heikolta. Hyvinvointikartoituksen mukaan nuoremmilla tutkijoilla (uravaihe 2) näyttää olevan muita ammattiryhmiä heikompi hyvinvointi useammalla eri osa-alueella. Vastaavasti senioritutkijoiden eli uraportaan 3 ja 4 vastaajien hyvinvointi vaikuttaisi olevan parempi kuin muilla uraportailta tai ammattiryhmillä. Olemassa olevan tutkimuksen lisäksi Ballon ja Aarnikoivun sekä Nokkalan, Aarnikoivun ja Saarisen (2023) tutkimusten tulokset tukevat käsitystä osallisuuden ja yhteisön merkityksestä nuorten tutkijoiden työlle.

Toiseksi; akateeminen(kaan) hyvinvointi ei ole pelkästään henkilökohtainen tai yksilöllinen kysymys. Hyvinvointidiskurssit ovat osa poliittisia hallinnon mekaniismeja, jossa yhteiskunnallisten ilmiöiden tarkastelu rajautuu yksilöllistävään ja psykologisoivaan puhee-

seen (Brunila ym. 2021). Samoin hyvinvoinnin kokemukset kytkeytyvät erilaisiin risteäviin tekijöihin, vastaajien asemaan ja resursseihin. Hyvä esimerkki tästä on usein kuultu ehdotus liikunnan tai levon lisäämisestä hyvinvoinnin edistämiseksi: kehoitus levätä tai liikkua kohdistaa katseen (sinänsä tärkeisiin) yksilöllisiin tekijöihin, mikä ei riitä, ellemmme samalla ymmärrä, mitä rakenteellisia esteitä yksilön hyvinvoinnin edistämiseksi olisi poistettavissa, tai mitkä muut tekijät hyvinvointiin liittyvät. Pienen tapausaineistomme perusteella ei voi tehdä voimakkaita yleistyksiä, mutta me näemme viitteitä siitä, että prekaareissa (lyhyt- tai osa-aikaisissa) työsuhteissa olevien sekä hallintotehtävissä toimivien hyvinvointi näyttää muita ryhmiä heikommalta esimerkiksi palautumisen näkökulmasta tarkasteltuna.

Kolmanneksi; hyvinvointidiskurssit, jotka eivät huomioi hyvinvointitekijöihin liittyviä valan näkökulmia ovat ongelmallisia siinä mielessä, että ne uusintavat epäoikeudenmukaisia rakenteita. Esimerkkinä tästä toimii taannoinen JYUNITY-blogi, jossa tutkimukseen vedoten todettiin, että tavoitettavuus työajan ulkopuolella ei ole pelkästään negatiivista lisääntyneen stressin tai puutteellisen työstä irtautumisen näkökulmasta, vaan voi myös ”auttaa vähentämään työuupumusta” (Kananen 2021) mikäli tavoitettavuus liittyy suurempaan autonomiaan. Lyhyestä blogikirjoituksesta ei käynyt ilmi, oliko tutkimuksessa huomioitu kysymys siitä, kenellä on mahdollisuus hyödyntää tätä joustoa ja saada siitä tukea työssään, ja kenellä ei. Näyttää siltä, että mahdollisuus organisoida työpäivä yksilöllisesti voi lisätä hyvinvointia, mutta tällöin on kysyttävä, kenellä on tähän mahdollisuus. Työntekijän valta päätää omasta työstään ja sen kehittämisestä on resurssi, joka ei ole kaikkien käytettävissä, vaan joka vaihtelee esimerkiksi uravaiheen, työtehtävien ja -aseman sekä perhetilanteen mukaan. Yksilöllistävä hyvinvointipuhe häivyttää nämä tekijät.

Jatkotutkimuksen aiheina tutkimuksemme tarjoaa eri ryhmiin kuuluvien tarkempaa ja nyansoidumpaa tarkastelua laadullisia ja määrällisiä menetelmiä hyödyntämällä. Hyvinvointikartoituksemme vastaajajoukko oli kohtuullisen pieni kvantitatiivista tarkastelua varten, ja suurempi vastaajajoukko saattaisi tuoda lisää tarkkuutta ja eroja ammattiryhmien sisälle ja välille. Varsinkin tuki- ja hallintohenkilöstön hyvinvointia on tutkittu huomattavasti vähemmän kuin opetus- ja tutkimushenkilöstön hyvinvointia.

Avoimia kysymyksiä riittää. Onko prekaareissa työsuhteissa työsuhteen keston lisäksi muita hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä? Akateemisella koulutuksella päädytään usein tutkimus- ja opetustehtävien lisäksi myös hallinnollisiin (johto-)tehtäviin. Vaikuttaako tämä työntekijän tai hänen yhteisönsä hyvinvointiin? Miten sellaiset työhön ja koulutukseen varsinaisesti kuulumattomat tekijät kuten oman työn markkinointi tai itsebrändäys vaikuttavat hyvinvointiin? Mitkä tekijät suojelevat senioriasemassa olevien hyvinvointia? Onko akateeminen hyvinvointi jotenkin erityislaatuista suhteessa tietotyöhön yleensä? Miten urakehitysmallien olemassaolo tai puuttuminen, tai koulutuksen ja urakehityksen yhteensopimattomuus vaikuttavat hyvinvointiin? Akateeminen työ on myös luonteeltaan kommunikatiivista ja yhteisöllistä: monikieliset ja monia kielellisiä repertuaareja vaativat työympäristöt sekä tietotyön tekstuaalinen ja kielellinen luonne asettavat vaatimuksia työnteolle. Kaikella tällä on moninaiset vaikutukset myös akateemiseen hyvinvointiin (Angouri, 2014).

Näihin kysymyksiin vastaamiseksi tarvitaan monitasoista laadullista analyysia, joka huomioi yksilötekijöiden lisäksi yliopistotyön ja yliopiston sosiokulttuurisen ja rakenteellisen luonteen. Tämä tarkoittaa katseen kohdistamista esimerkiksi siihen, miten erilaisten resurssien, informaation tai henkilösuhteiden saavutettavuus vaikuttaa hyvinvoinnin kehittymiseen, tai mil-laista valtaa yliopistoissa työskentelevillä on tehdä päätöksiä, tulla nähdyksi tai kuulluksi, tai

työskennellä itsenäisesti. Kyse onkin siis siitä, miten hyvinvointi ymmärretään yhteiskunnallisesti, historiallisesti ja institutionaalisesti. Akateemisten työläisten ja heidän yhteisöjensä näkökulmasta tärkeää on, miten näitä hyvinvointikäsitteitä siirretään osaksi akateemisen yhteisön hyvinvoinnin seurantaa ja kehittämistä, ja kuka nämä hyvinvointitavoitteet pääsee esittämään.

## Lähteet

- Ablanedo-Rosas, José Humberto, Randall C. Blevins, Hongman Gao, Wen-Yuan Teng ja Joann White. 2011. "The impact of occupational stress on academic and administrative staff, and on students: An empirical case analysis." *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(5): 553–564.
- Allardt, Erik. 1993. "Having, Loving, Being: An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research." Teoksessa *The Quality of Life*, toimittajat Martha C. Nussbaum ja Amartya Sen, 88–94. Oxford: Oxford University Press.
- Angouri, Jo. 2014. "Multilingualism in the workplace: Language practices in multilingual contexts." *Multilingua* 33(1–2): 1–9.
- Blackmore, Jill. 2020. "The carelessness of entrepreneurial universities in a world risk society: a feminist reflection on the impact of Covid-19 in Australia." *Higher Education Research & Development*, 39(7): 1332–1336.
- Brunila, Kristiina, Esko Harni, Antti Saari ja Hanna Ylöstalo. 2021. "Terapeuttisen vallan käsitteellisiä näkökulmia ja historiallisia kehityskulkuja." Teoksessa *Terapeuttinen valta. Onnellisuuden ja hyvinvoinnin jännitteitä 2000-luvun Suomessa*, toimittajat Kristiina Brunila, Esko Harni, Antti Saari ja Hanna Ylöstalo, 13–30. Tampere: Vastapaino
- Carr, Rotonya, Meghan Lane-Fall, Eugenia South, Donita Brady, Florence Momplaisir, Carmen Guerra, Diana Montoya-Williams, George Dalembert, Risa Lavizzo-Mourey, ja Roy Hamilton. 2021. "Academic careers and the COVID-19 pandemic: Reversing the tide." *Science Translational Medicine* 13, no. 584.
- Hakanen, Jari. 2018. *Työn imu*. Työterveyslaitos.
- Hietajärvi, Lauri, Katariina Salmela-Aro, Heta Tuominen, Kai Hakkarainen ja Kirsti Lonka. 2019. "Beyond screen time: Multidimensionality of socio-digital participation and relations to academic well-being in three educational phases." *Computers in Human Behavior* 93: 13–24.
- Hirvilammi, Tuuli. 2015. *Kestävän hyvinvoinnin jäljillä. Ekologisten kysymysten integroiminen hyvinvointitutkimukseen*. Kela. <http://hdl.handle.net/10138/154175>
- Hyvinvointikompassi. Ei päiväystä. <https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/haku?g=590> Sivustolla vierailtu 2.12.2021.
- Kananen, Anitta. 2021. "Tavoitettavuus työajan ulkopuolella voi vähentää uupumusta." *JYUnity-blogi*. <https://jyunity.fi/tieteessa/tavoitettavuus-tyoajan-ulkopuolella-voi-vahentaa-uupumusta/>
- Karisto, Antti. 2016. "Hyvinvointi ja vastavuoroisuus." Teoksessa *Vastavuoroinen sosiaalityö*, toimittajat Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lundén, Petra Salovaara ja Minna Veistilä, 25–38. Helsinki: Gaudeamus.
- Karvonen, Sakari. 2019. "Koetun hyvinvoinnin tila tunnuslukujen valossa." Teoksessa *Suomalaisten hyvinvointi 2018*, toimittajat Laura Kestilä ja Sakari Karvonen, 96–100. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

- Kivistö, Jussi ja Vuokko Kohtamäki. 2022. "COVID-19 and Finnish universities: A flexible policy response." Teoksessa *Higher education and the COVID-19 pandemic: cross-national perspectives on the challenges and management of higher education in crisis times*, toimittajat Fulufhelo Netswera, Ayenachew A. Woldegiyorgis ja Tatiana Karabchuk, 303–315. Leiden: Brill.
- Kumpulainen, Kristiina. 2013. "Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa." Väitöskirja, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, Itä-Suomen yliopisto, Kuopio. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12817/urn\\_isbn\\_978-952-61-1215-2.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12817/urn_isbn_978-952-61-1215-2.pdf)
- Kälkjä, Niko. 2014. "Hallinto- ja tukitehtävissä työskentelevien henkilöiden työhyvinvointi Helsingin yliopistossa." Pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/135410>
- Le, Ai Tam. 2021. "Support for doctoral candidates in Australia during the pandemic: the case of the University of Melbourne." *Studies in Higher Education* 46(1): 133–145.
- Martela, Frank. 2018. "Maailman onnellisin vai keskinkertaisen masentunut kansa – miten onnellisuutta politiikan päämääränä tulisi mitata Suomessa?" *Yhteiskuntapolitiikka* 83 (3): 330–337.
- Martela, Frank. 2021. "Hyvinvointitaloudesta hyvinvointipolitiikkaan." Teoksessa *Hyvinvointitaloudesta eteenpäin*, toimittaja Jussi Ahokas, 132–144. SOSTE.
- Nokkala, Terhi, Melina Aarnikoivu ja Taina Saarinen. 2023. "We shouldn't let academia exhaust ourselves anymore!": Pandemic practices and the changing psychological contract in the twenty-first century academia." Teoksessa *The impact of Covid-19 on the institutional fabric of higher education: Accelerating old patterns, imposing new dynamics, and changing rules?*, toimittajat Elizabeth Balbachevsky, Pundy Pillay, Rómulo Pinheiro ja Aki Yonezawa. Palgrave Macmillan.
- Pekkola, Elias, Taru Siekkinen, Emmi-Niina Kujala, Jari-Pekka Kanninen ja Harri Laiho. 2021. "An assessment of COVID-19's impact on Finnish University Leadership." *Knowledge Management Research & Practice* 1–7. Online first. <https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1906773>
- Pekkola, Elias, Taru Siekkinen, Emmi-Niina Kujala ja Jari-Pekka Kanninen. 2020. "Professoreiden rekrytoinnit." Helsinki: Professoriliitto. [https://www.professoriliitto.fi/@Bin/548e732cbbc9fda074e15245b854f630/1619427335/application/pdf/1281889/Professoreiden%20rekrytoinnit\\_Pekkola%20ym.\\_22.10.2020\\_julkinen%2027112020%20klo%2013.pdf](https://www.professoriliitto.fi/@Bin/548e732cbbc9fda074e15245b854f630/1619427335/application/pdf/1281889/Professoreiden%20rekrytoinnit_Pekkola%20ym._22.10.2020_julkinen%2027112020%20klo%2013.pdf)
- Professoriliitto. 2012. "Professorin työ kuormittaa – mutta tuottaa iloa." <https://www.professoriliitto.fi/@Bin/53241/Kyselyn+tulokset.pdf>
- Puhakka, Antero ja Juhani Rautopuro. 2014. "Sumusta nousee riski." Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Puhakka, Antero. 2020. "Niin pitkä on matka." Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2019. Tieteentekijöiden liitto. [https://tieteentekijat.fi/assets/uploads/2020/09/Tieteentekijoiden-jasenkysely2019\\_Niin-pitka-on-matka.pdf](https://tieteentekijat.fi/assets/uploads/2020/09/Tieteentekijoiden-jasenkysely2019_Niin-pitka-on-matka.pdf)
- Rask, Hanna-Maija. 2015. *Wellness 360° -indeksi – viitekehys*. Helsinki: ActPRO Oy.
- Ross, John. 2020. "Economic ramifications of the COVID-19 pandemic for higher education: a circuit breaker in Australian universities' business model?" *Higher Education Research & Development* 39 (7): 1351–1356.

- Ryan, Richard ja Edward Deci. 2000. "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, And Well-Being." *American Psychologist* 55(1), 68–78.
- Salmela-Aro, Katariina ja Katja Upadyaya. 2018. "Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages." *Journal of Vocational Behavior* 108: 190–200.
- Siekkinen, Taru, Terhi Nokkala, Jussi Välimaa ja Elias Pekkola. 2016. "Muuttuvat akateemiset urat: Työurat yliopistoissa -hankkeen loppuraportti." Työpapereita/Koulutuksen Tutkimuslaitos, (33).
- Työterveyslaitos (TTL). s.a. Työhyvinvointi on yhteinen asia. <https://www.ttl.fi/perhdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/> Sivustolla vierailtu 2.12. 2021
- Tuominen-Soini, Heta. 2012. "Student motivation and well-being: Achievement goal orientation profiles, temporal stability, and academic and socio-emotional outcomes." Väitöskirja, Helsingin yliopisto. Studies in Educational Sciences 245. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37422/studentm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>