

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

Author(s): Perkins, Marc C.; Ennser-Kananen, Johanna; Laihonon, Petteri; Saarinen, Taina

Title: “Mitä tummempi sininen, sitä stressaantuneempi olen” : Taidepohjainen tapaustutkimus työhyvinvoinnista yliopistossa

Year: 2024

Version: Published version

Copyright: © 2024 Tiedepolitiikka

Rights: CC BY 4.0

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

Please cite the original version:

Perkins, M. C., Ennser-Kananen, J., Laihonon, P., & Saarinen, T. (2024). “Mitä tummempi sininen, sitä stressaantuneempi olen” : Taidepohjainen tapaustutkimus työhyvinvoinnista yliopistossa. *Tiedepolitiikka*, 49(2), 52-66. <https://doi.org/10.58957/tp.142677>

“Mitä tummempi sininen, sitä stressaantuneempi olen” Taidepohjainen tapaustutkimus työhyvinvoinnista yliopistossa



Marc C. Perkins, Johanna Ennser-Kananen, Petteri Laihonon ja Taina Saarinen

Yliopistot ovat COVID-19-pandemian jälkeen olleet kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista. Hyvinvointi on iso osa yliopistojen tavoitteita ja strategioita, ja yliopistot tekevät kyselyjä hyvinvoinnista. Yliopiston työntekijöiden hyvinvointi on myös tämän artikkelin aihe. Analysoimme tässä aineistopohjaisessa artikkelissa aineistoa, jonka keräsimme taidetyöpajassa. Työpajassa osallistujat piirsivät ja maalasivat. Samalla he keskustelivat tutkijoiden kanssa hyvinvoinnista. Kun olimme analysoineet aineistoa, löysimme useita hyvinvointiin liittyviä teemoja, joista tarkastelemme tarkemmin neljää: työn imu, “reipas työntekijä”, yliopiston rakennukset ja tilat sekä kieli. Osallistujat pitivät työpajasta menetelmänä. Lopuksi me kirjoittajat pohdimme, miten yliopistotyötä voisi muuttaa, jotta hyvinvointi paranisi. Artikkelin on kirjoitettu selkosuomen tapaisella kielellä, jotta mahdollisimman monet ymmärtävät sen.

Tutkimuksen taustaa

Työhyvinvointi on tärkeä osa korkeakoulujen toimintaa. Hyvinvointi vaikuttaa sekä yksilöön että yhteiskuntaan (Martela, 2021). Työhyvinvointia on usein arvioitu kyselyillä (esim. Ballo ym., 2023). Kyselyissä ihmiset valitsevat monista vaihtoehdoista sen, joka kuvaa parhaiten heidän omaa kokemustaan tai mielipidettään. Näillä kyselyillä saa hyödyllistä tietoa esimerkiksi siitä, miten eri työntekijäryhmien hyvinvointi eroaa tai miten vähän tai paljon työntekijät kokevat voivansa hyvin (Ohadomere & Ogamba, 2021).

Työntekijän hyvinvointi on kuitenkin monimutkainen asia. Hyvinvointia ei aina voi tarkastella pelkästään luvuilla ja tilastoilla. Hyvinvointiin liittyy erilaisia asioita, jotka vaikuttavat sekä henkiseen että fyysiseen hyvinvointiin (Ford ym., 2011). Nämä eri tekijät voivat riippua henkilöstä itsestään tai hänen ympäristöstään. Myös aineistostamme löytyi viitteitä siitä, että monet meistä yliopistolaisista (eli yliopiston työntekijöistä) ovat

kyllästyneet vastaamaan kyselyihin. Kyselyissä pitää vastata muiden asettamiin kysymyksiin eikä osallistuja voi vaikuttaa aiheisiin. Tämä estää tutkittavaa tuomasta omia kokemuksia ja mielipiteitä julki niin kuin haluaisi. Tässä tutkimuksessa teemme kansatutkimusta, eli suhtaudumme osallistujiin heidän oman työhyvinvointinsa ja työympäristönsä asiantuntijoina sekä tasa-arvoisina keskustelu- ja tutkimuskumppaneina (Kulmala ym., 2023).

Usein me puhumme hyvinvoinnista siten, että tarkoitamme yksilön terveyttä tai yksilöllistä elämäntapaa, esimerkiksi miten me nukumme, mitä me syömme, käytämmekö alkoholia, tai harrastammeko liikuntaa. Olisi kuitenkin tärkeä huomata, että hyvinvointi liittyy myös rakenteelliseen eriarvoisuuteen. Tutkimuksessa yhteen yksittäiseen työntekijään liitetään esimerkiksi sukupuoli, ikä, etnisuus (kieli-, kulttuuri- ja uskontotausta) tai terveys (Dougall ym., 2021). Näiden lisäksi on myös muita rakenteellisia asioita, jotka vaikuttavat suureen joukkoon ihmisiä. Nämä rakenteelliset asiat ovat usein pitkän historian seuraus, ja ne

ovat monille näkymättömiä ja normalisoituneita. Rakenteisiin liittyviä asioita ovat esimerkiksi työsuhde, sen kesto, palkka ja työyhteisön ilmapiiri. Vaikka tasa-arvoisuudesta on säädetty laissa, tutkimuksissa on havaittu tiettyihin ryhmiin kohdistuvaa syrjintää. Esimerkiksi terveys, etninen tausta ja ikä vaikuttavat monin tavoin rekrytointiin, työsuhteen kestoon tai palkkaan (esim. Kaninen ym., 2022).

Hyvinvoinnista puhuminen on myös tapa, jolla työntekijöitä kontrolloidaan. Työntekijöiden toimintaa psykologisoidaan, eli heidän toimintaansa selitetään ajatusten ja tunteiden avulla. Samalla yhteiskunnalliset rakenteet, jotka liittyvät epä-tasa-arvoon, jäävät näkemättä. Brunila ym. (2021) puhuvat terapeuttisesta vallasta. Tällä he tarkoittavat vallankäyttöä, joka keskittyy yksilön tunteisiin ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja sivuuttaa rakenteelliset ongelmat. Jos puhumme akateemisesta hyvinvoinnista vain työntekijöiden omana ongelmana, käytämme terapeuttista valtaa.

Hyvinvointi liittyy siis sekä yksilöllisiin että yhteisöllisiin ja rakenteellisiin asioihin. Nielsen ym. (2017) korostavat, että työhyvinvoinnin tutkimuksessa pitää huomioida yksilön lisäksi myös ryhmään, johtamiseen ja organisaatioon liittyviä tekijöitä. Näiden erilaisten asioiden yhteisvaikutus on, että olemme joko tyytyväisiä tai tyytymättömiä hyvinvointiimme (Karvonen, 2019, s. 96). Ryan ja Deci (2000) puhuvat hyvinvoinnista yksilön motivaation ja persoonallisuuden näkökulmista. He ajattelevat, että hyvinvointiin liittyy yksilön autonomia, kompetenssi ja yhteisöllisyys eli kokemus yhteisöön kuulumisesta.

Ihmisen oma kokemus hyvinvoinnista on tärkeää ymmärtää. Voidaan ajatella, että työhön sitoutuminen, tyytyväisyys työssä sekä työelämässä viihtyminen kertovat hyvästä työhyvinvoinnista. Vähemmän hyvästä hyvinvoinnista kertovat työnarkomania ja työuupumus. (Bakker & Oerlemans, 2011.)

Tässä artikkelissa annamme osallistujiemme kertoa itse, mitä heidän hyvinvointinsa on. Emme siis määrittele hyvinvointia millään erityisellä tavalla vaan katsomme, mitä aineistomme kertoo. Hyvinvoinnin lisäksi puhumme myös ei-hyvinvoinnista (siitä, että hyvinvointia ei ole, mutta tunne on neutraali) ja pahoinvoinnista (työhön

liittyvät huonot ja negatiiviset asiat, eli *tunne on paha*). Sara Ahmedin (2014) tapaan ajattelemme, että tunne ei ole vain psykologinen vaan sosiaalinen, kulttuurinen ja materiaallinen tila. Samoin hyvinvointiin liittyviä tunteita ei voi tarkastella vain yksiöpsykologian vaan myös yhteiskunnan rakenteiden näkökulmasta.

Kirjoitamme akateemiseen hyvinvointiin liittyvistä asioista, joista on vaikeaa saada tietoa kyse-lyillä. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi hyvinvointiin liittyvät tunteet ja mielipiteet. Artikkelini on osa laajempaa tutkimusta, jossa teimme haastatteluja sekä järjestimme taidetyöpajan. Halusimme kerätä aineistoa, joka kuvastaa yliopistolaisten itse tärkeinä pitämiä asioita työhyvinvoinnista.

Olemme mukauttaneet artikkelimme kieltä selkosuomen tapaiseksi ja hyödynnämme tässä kirjoituksessa Selkokeskuksen selkokielen mittareita ja ohjeita. Tähän on monta syytä. Selkeällä kielellä voidaan edistää yhdenvertaisuutta ja osallisuutta (Shapiro & Aull, 2023). Kielen käyttäminen työpaikalla eli yliopistossa on yksi teema tutkimuksessamme. Suomen oppijat ja suomalaisten yliopistojen työntekijät, jotka ovat jo oppineet suomea, tarvitsevat aineistoja, jotka auttavat oppimaan akateemista suomea. Myös niille, jotka osaa-vat suomea, selkeä kieli on tärkeää. Suomen oppijoilla voi kuitenkin olla eri tarpeet selkeälle kielelle kuin esimerkiksi muistisairailta tai henkilöillä, joilla on vaikeuksia lukemisessa (Dahlgren, 2020). Olemme tässä tekstissä esimerkiksi käyttäneet sanoja, jotka eivät ehkä kuulu perinteiseen selkosuomeen (kuten diskurssi, etnisyys, legitimizeetti), koska ajattelemme, että akateemiset kielen oppijat ymmärtävät tällaiset sanat. Haluamme tulevaisuudessa kehittää selkeän suomen käyttöä myös akateemisissa ympäristöissä. Haluamme tällä kirjoituksella edistää sekä lukijoiden että kirjoittajien osallisuuden ja omistajuuden kokemusta. Kielellisestä osallisuudesta hyötyvät kaikki.

Kirjallisuuskatsaus

Tässä alaluvussa esittelemme, miten yliopistoissa koettua hyvinvointia on aiemmin tutkittu. Yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa töissä olevan henkilöstön hyvinvointia ei ole erityisesti määritelty. Akateeminen hyvinvointi ymmärretään Suo-

messä yleisesti työhyvinvointina korkeakouluissa työpaikkoina (ks. esim. Puhakka & Rautopuro, 2014; Puhakka, 2020).

Suomessa, kuten muualla maailmassa, akateemista hyvinvointia on tutkittu erityisesti kyselyillä. Esimerkiksi akateemisia työntekijöitä edustavat työmarkkinajärjestöt eli ammattiliitot ja työntekijöiden yhdistykset tekevät usein kyselyitä yliopistotyöntekijöiden hyvinvoinnista (esim. Puhakka & Rautopuro, 2014; Puhakka, 2020). Näissä selvityksissä on huomattu, että hyvinvointi liittyy esimerkiksi työntekijän asemaan ja työsuhteeseen. Tärkeitä asioita ovat esimerkiksi pysyvä tai pitkäaikainen työsuhte sekä hyvä asema ja siihen liittyvä palkka esimerkiksi professorina tai johtotehtävissä (Puhakka, 2020). Myös työntekijän sosiaalinen tausta sekä asema ja osallisuus työpaikalla vaikuttavat hyvinvointiin (Dougall ym., 2021).

Aiemmassa tutkimuksessa (Ballo ym., 2023) huomasimme, että etenkin väitöskirjaa tekevien tutkijoiden ja vasta tohtoriksi valmistuneiden tutkijatohtorien hyvinvointi oli heikompaa kuin muiden. Hallintohenkilöstön, kuten esimerkiksi toimistosihteerien, matkasihteerien tai hallintopäälliköiden, palautuminen eli toipuminen rasituksesta oli muita heikompaa. Hallintohenkilöstöä on tutkittu vähemmän kuin opettajia ja tutkijoita. Kaikkien yliopistoissa työtä tekevien hyvinvointia ei voi tukea samoilla keinoilla. Yliopistojen johdon pitäisi huomioida tämä (Ohadomere & Ogamba, 2021).

Yliopiston yksi tavoite on henkilökunnan tuottavuus ja akateeminen ”erinomaisuus” sekä huipun tavoittelu (Jayman ym., 2022). Hyvinvointi voi liittyä tähän diskurssiin. Ajatus on, että kun työntekijä voi hyvin, hän on myös tuottava (Ford ym., 2011). Ahdistus ja huono olo työssä voivat kuitenkin johtua yliopistojen tulosvaatimuksista ja paineista suorittaa (esim. Berg ym., 2016). Valovirta ja Mannevuola (2022) kirjoittavat uusliberaalista yliopistotyöstä. Tällaisessa työssä työntekijöiden ajankäyttöä ohjataan erilaisilla kursseilla ja koulutuksilla, jotka uusintavat sekä haitallisia tulospaineita että perinteisiä käsityksiä akateemisesta tuottavuudesta. Valovirta ja Mannevuola ehdottavat vastalääkkeeksi yhdessä tekemistä ja ajattelemista.

Tässä artikkelissa tarkastelemme yhden yliopiston työntekijöiden hyvinvointia Sara Ahmedin

(2006) *suoristamisen välineiden (straightening devices)* avulla. Näiden suoristamisen välineiden tarkoitus on sovittaa ihmiset sosiaalisiin normeihin ja tavoitteisiin. Suoristamisen välineet liittyvät sosiaalisiin vallan rakenteisiin ja järjestelmiin, kuten esimerkiksi heteronormatiivisuus (Ahmed, 2006) ja rasismi (Ahmed, 2007), jotka toteutuvat jokapäiväisessä käytöksessä. Heteronormatiivisuus suoristamisen välineenä voi olla esimerkiksi heteroparien kuvien esillepano vanhempien kodissa, kun queer-tytär tulee käymään (Ahmed, 2006). Engman ym. (2023) ovat käyttäneet termiä suoristamisen väline yliopiston kontekstissa. Kun tutkija kokee painetta kuvailla tutkimustaan ”uudeksi”, sen sijaan että hän korostaisi, että se on seurausta aiemmasta tutkimuksesta, uutuus tai innovatiivisuus toimii suoristamisen välineenä. Tämä väline painostaa tutkijan akateemisen tuottavuuden ja kilpailun tavoitteisiin yhteistyön ja kollektiivisuuden korostamisen sijaan. Suoristamisen väline voi olla esimerkiksi diskurssi, käytäntö tai sääntö.

Suoristamisen välineiden tehtävä on näyttää tietä näihin tuottavuuden tavoitteisiin ja varmistaa, ettei työntekijä eksy tai poikkea reitiltä. Meidän tutkimuksessamme se tulee näkyviksi esimerkiksi tavoissa, joilla puhutaan (tai ei puhuta) hyvinvoinnista yliopiston kontekstissa, kenen vastuulla se on ja miten sitä voi parantaa.

Tässä artikkelissa keskitymme taidetyöpajan aineistoon. Taidetyöpajassa piirsimme ja maalasimme yhdessä osallistujien kanssa kuvia, jotka kertoivat hyvinvoinnista tai pahoinvoinnista yliopistossa. Tässä artikkelissa vastaamme näihin kysymyksiin:

- Miten yliopiston työntekijät keskustelevat ja kuvaavat hyvinvointiaan tai pahoinvointiaan taidetyöpajassa kerätyssä aineistossa?
- Millaisia ”suoristamisen välineitä” näkyy työpajan osallistujien puheessa ja piirroksissa?
- Miten taidetyöpaja auttoi meitä tutkijoita ymmärtämään yliopistossa työskentelevien hyvinvointia tai pahoinvointia?

Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksessamme halusimme löytää tapoja, joilla voidaan parantaa yliopiston työntekijöiden hyvinvointia. Teimme aiemmin aiheesta kyselyn (katso Ballo ym., 2023). Tässä tutkimuksessa me emme halunneet taas käyttää kyselyä, vaan halusimme kerätä monipuolisen laadullisen aineiston. Etsimme osallistujia eri henkilöstöryhmistä (esimerkiksi tutkijat, opettajat sekä ammatti- ja asian tuntijahenkilöstö) ja eri yksiköistä (esimerkiksi tiedekunnat, avoin yliopisto ja yliopistopalvelut). Valitsimme kahdeksan yksikköä yhdestä yliopistosta, joista sitten kutsuimme osallistujia satunnaisesti verkkosivujen henkilöstölistoilta.

Lähetimme kaikille kutsuille sähköpostin, jossa oli pyyntö osallistua tähän tutkimukseen (ks. näitä sähköposteja ja lisää tietoja käyttämistämme menetelmistä aineistojulkaisuistamme Perkins ym., 2024a; Perkins 2024b). Kutsutut henkilöt saivat valita kahdesta osallistumistavasta: taidetyöpaja (ryhmätyö, jossa osallistujat tekevät taidetta) tai haastattelu (yksin). Tässä artikkelissa kerromme vain taidetyöpajasta, jonka valitsi kolme osallistujaa. Päätimme tässä artikkelissa keskittyä taidetyöpajaan ja siihen liittyvään keskusteluun, koska sellaista osallistavaa aineistoa ei yleisesti käytetä työhyvinvoinnin tutkimuksessa. Mielestämme tällainen näkökulma hyvinvointiin voisi olla muillekin tutkijoille hyödyksi.

Artikkelimme kertoo yhdestä tapauksesta. Tapauksetutkimuksella kysytään, mistä tässä tapauksessa on kyse (Flyvbjerg, 2006). Tapauksen ja sen analyysin pitää antaa tilaa erilaisille tulkinnoille ja erilaisille lukijoille. Flyvbjerg (2006) sanoo, että yleistäminen on yliarvostettua ja esimerkin tai tapauksen merkitystä tutkimuksessa ei ymmärretä riittävästi. Ajattelimme, että me olimme enemmän puhumalla osallistujien kanssa kuin tekemällä kyselyä. Seuraamme Valovirran ja Mannevuon (2022) ajatusta, ja pyrimme tekemään ja ajattelemaan yhdessä osallistujien kanssa hyvinvoinnin tutkimuksessa. Tämä tarkoitti meille taiteen tekemistä (piirtämistä ja maalaamista) työhyvinvoinnista ja siitä keskustelua.

Mielestämme tämä tapaus on tärkeä esittää näin, koska se oli yksi tapahtuma ja itsenäinen kokonaisuus. Aineisto on monimuotoinen, ja siksi

soveltuva yksityiskohtaiseen laadulliseen tarkasteluun. Tämän yhden tapauksen sisällä meillä on erilaisia aineistoja: kuvia, piirustuksia, äänitteitä ja omia keskustelujamme. Tapauksetutkimus tarkoittaa myös, että kerromme suuria tarinoita pienten tarinoiden avulla (Georgakopoulou, 2006). Lähestymistapa huomioi yhteiskunnallista dynamiikkaa ja merkityksiä (mitä voi tapahtua ja miten voimme ymmärtää sen). Mielestämme laadullisen datan tehtävänä on havainnollistaa ja laajentaa teoriaa siitä, mitä me teemme. Esimerkiksi havainnollistamme, kuinka suoristamisen välineet toimivat.

Teimme osallistavaa kansatutkimusta (ks. Kulmala ym., 2023) eli pidimme osallistujia tasa-arvoisina keskustelu- ja tutkimuskumppaneina työhyvinvoinnista. Annoimme siten heille tilaa esittää omia kysymyksiään ja tuoda keskusteluun uusia teemoja, joita emme olleet mitenkään valmistelleet. Välillä toimimme myös itse esiin omia mielipiteitämme emmekä tyytyneet neutraaliin tarkkailijan rooliin. Käytämmekin joskus osallistujista termiä kollega, koska olemme itsekkin yliopiston työntekijöitä. Emme kuitenkaan kutsuneet osallistujiksi lähimpiä työtovereita tai yhteistyökumppaneja.

Tumanyan ja Huuki (2020) ovat tehneet laajan kirjallisuuskatsauksen taidepohjaisiin menetelmiin sensitiivisten aiheiden tutkimuksessa. Heidän katsauksensa perusteella taidepohjaiset menetelmät ovat hyödyllisiä ainakin kolmella tavalla:

- 1) Ne voivat tehdä näkyväksi aiemmin näkymättömiä kokemuksia.
- 2) Ne voivat edistää muutosta.
- 3) Niillä voi tutkia näkökulmia, jotka ovat enemmän tai muita kuin inhimillisiä tai vähemmän tietoisia. (Tumanyan & Huuki, 2020.)

Kehitimme taidetyöpajan menetelmät aiemmasta tutkimuksesta (Engman ym., 2023). Taidetyöpaja tapahtui huhtikuussa 2023 yliopiston opetustilassa. Huoneessa oli pöytiä, isoja papereja ja monia erilaisia taidetarvikkeita, esimerkiksi maaleja, siveltimiä ja kyniä. Taidetyöpajassa oli kolme yliopiston työntekijää (osallistujat) ja kolme tutkijaa (kirjoittajat Ennsler-Kananen, Perkins ja Saarinen). Osallistujat olivat kolmesta eri henkilöstöryh-

mästä ja kolmesta eri yksiköstä. Tutkijat toimivat myös osallistujina. Kun puhumme myöhemmin työpajan osallistujista, tarkoitamme yleensä myös tutkijoita. Ennen kun aloitimme, kerroimme osallistujille, mitä ja miten me tutkimme. Kerroimme heille myös, että kutsutut osallistujat voivat lähteä tutkimuksesta milloin tahansa ilman seurauksia (ks. lisää Perkins ym., 2024a; Perkins 2024b). Sen jälkeen me kysyimme, jos kutsutut haluavat edelleen osallistua, eli virallisesti me pyysimme heiltä tietoon perustuvan suostumuksen.

Pyysimme osallistujia maalaamaan tai piirtämään siitä, mikä vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa. He saivat tehdä työtä yksin tai ryhmässä ja saivat maalata tai piirtää mitä tahansa. Myös tutkijat maalasivat ja piirsivät sekä keskustelivat osallistujien kanssa. Tutkijat usein kysyivät osallistujilta, mitä he olivat tehneet ja miksi sekä mitä heidän piirtämänsä tai maalaamansa kertoo hyvinvoinnista. Emme siis analysoineet kuvia vaan osallistujien reflektioita niistä. Keskustelimme sekä englanniksi että suomeksi: jotkut käyttivät pääasiassa englantia ja jotkut suomea. Yliopistolaiset tekivät työtä taidetyöpajassa noin 1,5 tuntia. Ennen kuin taidetyöpaja loppui, tutkijat keskustelivat koko ryhmän kanssa siitä, mitä kaikki osallistujat ajattelivat hyvinvoinnista ja tästä ryhmätyöstä. Kun ryhmätyö oli lopunut ja kutsutut osallistujat olivat lähteneet, tut-

kijat keskustelivat keskenään taidetyöpajasta ja sen isoista teemoista. Koko tapahtuma äänitettiin ja dokumentoitiin (ääninauhoite ja valokuvia mutta ei videota). (Perkins ym., 2024a; Perkins 2024b.)

Tutkimuksemme on aineistolähtöistä mutta hyödynnämme ja kehitämme teoreettista keskustelua hyvinvoinnista. Taidetyöpajan ja tutkijoiden keskustelun äänitteet litteroitiin eli kirjoitettiin tekstiksi automaattisesti tietokoneen kanssa (Whisper v20230124; Radford ym., 2022). Sitten kaksi tutkijaa kuunteli kaikki äänitteet ja tarkisti litteroinnit. Tämän jälkeen kaikki tutkijat lukivat litteroinnit, ja he keskustelivat isoista teemoista iteratiivisesti eli toistuvasti monta kertaa (Tracy, 2020). Isoilla teemoilla tarkoitamme sellaisia asioita, joihin liittyi paljon osallistujien tunteita tai joiden parissa vietettiin paljon aikaa. Litteroimme ja esitämme puheenvuorot niiden alkuperäisessä muodossa, ja sillä kielellä, jolla osallistujat puhuivat. Englanninkieliset lainaukset on käännetty suomeksi.

Tulokset

Työpajan alussa osallistujat avasivat taidetarvikkeita. Osallistujat eivät tunteneet toisiaan, ja kaikki alkoivat tehdä työtä yksin, eri paperilla tai eri osissa samaa paperia. Huoneessa oli usein hiljaista, kun kaikki maalasivat. Mutta kun tutkijat kysyivät, mitä



Kuva 1. Osallistujat piirsivät tämän kuvan taidetyöpajassa. Kuva: Marc C. Perkins.

kutsutut kollegat tekivät ja mitä se kertoi hyvinvoinnista, juttelu alkoi. Osallistujat tulivat hitaasti yhteen, ja he alkoivat maalata yhdessä. He esimerkiksi maalasivat jonkun toisen piirustukselle. Lopussa kaikki keskustelivat samasta piirustuksesta ja aiheesta yhdessä. (Kuva 1, s. 56.)

Esittelemme seuraavaksi neljä mielestämme tärkeää havaintoa. Kaikissa näissä näkyy jokin suorittamisen väline, jolla hyvinvointiin tai sen puuttumiseen liittyy jokin arvo tai normi:

- 1) Työn imu eli työstä saatu hyvä mieli ja energia on osa sekä hyvinvointia että ei-hyvinvointia.
- 2) ”Reippaat työntekijät” ja hyvinvointi-/ei-hyvinvointi.
- 3) Työn tekemisen paikka, luonto ja hyvinvointi.
- 4) Kieli osallisuutena.

Esimerkki 1: Aurinko ja oravanpyörä – hyvinvointi ja ei-hyvinvointi työn imuna

Jotkut osallistujat kertoivat, että he kokevat stressiä aika usein. On tietysti tärkeää ottaa yliopistohenkilöstön puhe stressistä vakavasti. Stressi voi olla

seurausta myös jostain miellyttävästä. Hyvinvointitutkimuksessa puhutaan ”työn imusta”, jolla tarkoitetaan työhön liittyvää myönteistä innostuneisuuden, omistautumisen ja uppoutumisen tunnetta (Hakanen, 2018; Kumpulainen, 2013).

Työn imu on positiivinen, omiin vahvuuksiin liittyvä asia (ks. Kumpulainen, 2013). Työn imun kääntöpuoli voi kuitenkin olla negatiivinen, haitallista stressiä aiheuttava työholismi eli haitallinen riippuvuus työstä (Puhakka, 2020). Työn imu ja työholismi voi olla vaikea erottaa toisistaan. Niillä voi myös olla yhteisiä piirteitä. Pakkomielleisyys (*compulsion*) voi olla yksi tapa erottaa sekä työholismiin että työn imuun liittyvä ”ylityöskentely” (*excessive working*) (di Stefano & Gaudiino, 2019).

Työpajassamme yksi kollega piirsi puoliympyrän eri väreillä (kuva 2). Keskiosia oli keltainen. Hän kommentoi:

Osallistuja 1: This represents the sun. When you know everything is fun, you're feeling fine, you don't have that much of a workload, but you're excited about your tasks, and you start to acquire more tasks for yourself. 'Tämä kuvaa aurinkoa. Kun tiedät, että kaikki on kivaa, sinulla on hyvä olo, sinulla ei ole niin suurta työtaakkaa, mutta olet kuitenkin innostunut tehtävistäsi ja alat hankkia niitä lisää itsellesi.'



Kuva 2. Aurinko ja oravanpyörä kuvaavat työn imun, stressin ja hallitsemattomuuden kokemusta. Kuva: Marc C. Perkins.

Keltaisen osan (“auringon”) ympärillä oli oranssi ja punainen kerros, jotka symboloivat, että työ-
määrä ja stressi nousivat:

Osallistuja 1: You become a bit more loaded with your tasks. You become a bit more stressed gradually. So these colors represent that. ‘Sinusta tulee hiukan kuormittuneempi. Alat vähitellen olla stressaantuneempi. Nämä värit kertovat siitä.’

Sininen väri osoittaa korkeaa stressitasoa:

Osallistuja 1: When it’s red, it’s like, yeah, I can still manage. It’s like I’m excited, but it’s getting a bit stressed. And it’s a bit too much. But when it gets to the blue one, then it’s too much for myself. I’m overstressed. And the darker the blue, the more stressed I am. And then I can’t sleep anymore. So that’s how it usually goes with me. I’m really excited about my tasks. I acquire more and more tasks because I’m interested in them. ‘Kun se on punainen, niin se tarkoittaa joo, pärjään vielä. Olen ikään kuin innostunut, mutta alkaa olla vähän stressaavaa. Ja vähän liikaa. Mutta kun menee siniselle, se on liikaa minulle. Olen ylistressaantunut. Ja mitä tummempi sininen, sitä stressaantuneempi olen. Ja sitten en saa enää nukuttua. Näin se yleensä minulla menee. Olen tosi innostunut tehtävistäni. Otan niitä lisää, koska olen kiinnostunut niistä.’

On tärkeä huomata, että yliopiston työntekijä korostaa, että ei-hyvinvointi ja vähitellen myös pahoinvointi on seurausta siitä, mitä hän teki vapaaehtoisesti. Hän mainitsee, että työ määrä on iso (ja stressitaso on korkea), koska hän on niin innostunut työstään. Toisin sanoen hänen ei-hyvinvointinsa johtuu hänen rakkaudestaan työhönsä. Innostus työstä voi siis olla sekä hyvä että haastava asia; etenkin, jos työn imu kääntyy työholismien puolelle (di Stefano & Gaudino, 2019). Yliopistoissa on helppo työskennellä liikaa ja uupua (Smith & Ulus, 2020).

Positiivisten ja negatiivisten kokemusten välillä on jännite. Jännitteellä tarkoitamme sellaisia käsi-

tyksiä hyvinvoinnista, jotka ovat toisilleen vastakkaisia ja haastavat toisiaan. Tässä esimerkissä innostuminen työstä eli työn imu tuotti sekä positiivisia että negatiivisia tunteita.

Esimerkki 2: “Reipas työntekijä”, hyvinvointi ja pahoinvointi

Toinen kollegakin kertoi pahoinvoinnistaan mutta eri tavalla. Hänen tarinansa pahoinvointi liittyi siihen, että hänen mahdollisuuksiaan tehdä päätöksiä oli rajoitettu. Hän sanoi:

Osallistuja 2. Ja tää on meidän yliopistoprosessi tällä hetkellä – – No. Meitä sullotaan niinu johonkin ylhäältäpäin tehtyyn niinku [- -] niin tulee semmonen vaikutelma, että niiku – – ainakaan täällä suorittavalla tasolla – – mahdollisuuksia niinku vaikuttaa mihinkä ollaan viemässä.

Tämä kollega kertoi, että hänellä on hyvin vähän mahdollisuuksia itse päättää työtehtävistään. Se vaikuttaa hänen hyvinvointiinsa negatiivisesti. Usein ajatellaan, että autonomia eli itsenäinen mahdollisuus päättää omasta työstä tuottaa hyvinvointia (Ryan & Deci, 2000).

Pinnalta tämä esimerkki näyttää vastaesimerkiltä edellisen yliopistolaisen tarinalle, joka kertoi vapaudesta ja innostuksesta. Molemmilla tarinoilla on kuitenkin jotain yhteistä. Näiden pahoinvointitarinoiden takaa löysimme reipas työntekijä -diskurssit. Nämä puhuvat kertoivat kollegoista ahkerina työntekijöinä, jotka jaksavat tehdä töitä “reippaasti”, vaikka sitä on liikaa, ja jotka tekevät, mitä heidän pitää tehdä, vaikka he eivät koe työn omistajuutta tai iloa. Tämä herättää kysymyksiä: Olisiko mahdollista kieltäytyä tehtävistä, vaikka työntekijä ei ole (vielä) uupunut? Onko mahdollista tai hyväksyttävä sanoa, että tämä ei kiinnosta tai innosta? Onko omistajuuden puute (riittävän hyvä) syy kieltäytyä tehtävistä ja, jos ei, mikä on? Onko pahoinvointi ja uupumus ainoa hyväksyttävä (legitiimi) tapa sanoa “ei”?

“Reippaan työntekijän” diskurssi muistuttaa “hitaan akatemian” (Mountz ym., 2015) tai “hitaan tutkimuksen” (Stengers, 2018) tärkei-

destä. Nämä haastavat uusliberalistisen yliopisto-työn nopeaa vauhtia ja tiukkoja aikarajoja.

Esimerkki 3: "The Cubicle" – työ, luonto ja hyvinvointi

Kolmas esimerkki liittyy rakennuksiin ja muihin paikkoihin, joissa työtä tehdään. Keskusteluun tuli mukaan luonnon tärkeys hyvinvoinnille. Yksi kollega piirsi kuution, joka näytti siltä, että se oli tehty lasista (kuva 3). Yksi tutkija kysyi, mitä kuutio tarkoitti. Samalla toiset piirsivät kollegan luvalla samaan piirroksen (kuva 4, s. 60). Tästä syntyi keskustelu luonnon ja yliopiston rakennusten suhteesta. Seuraavassa näytämme pienen osan keskustelusta:

Osallistuja 3: Well, I think... It's very strong boundaries between nature and all this artificial stuff. You can't even open the windows in... Inside. 'No siis... luonnon ja kaiken tämän keinotekoisien raja on tosi voimakas. Et voi edes avata ikkunoita täällä... Sisällä.'

Tutkija 1: In here, in these buildings? Yeah. 'Tutkija 1: Sisällä näissä rakennuksissa? Joo.'

Osallistuja 3: Yeah. So even if there is sun in the winter and you want to have some fresh

air. You cannot. And if you go into a room after somebody's meeting and it's smelly. 'Joo. Eli jos vaikka talvella paistaa aurinko ja haluat raikasta ilmaa, et voi. Ja menet huoneeseen jonkun toisen kokouksen jälkeen ja huoneessa haisee.'

Tutkija 1: The air is yeah thick. 'Ilma on paksua joo.'

Osallistuja 3: And you cannot even open the window. So, I'm, I don't know. 'Eikä voi edes avata ikkunoita. Niin mä, en tiedä.'

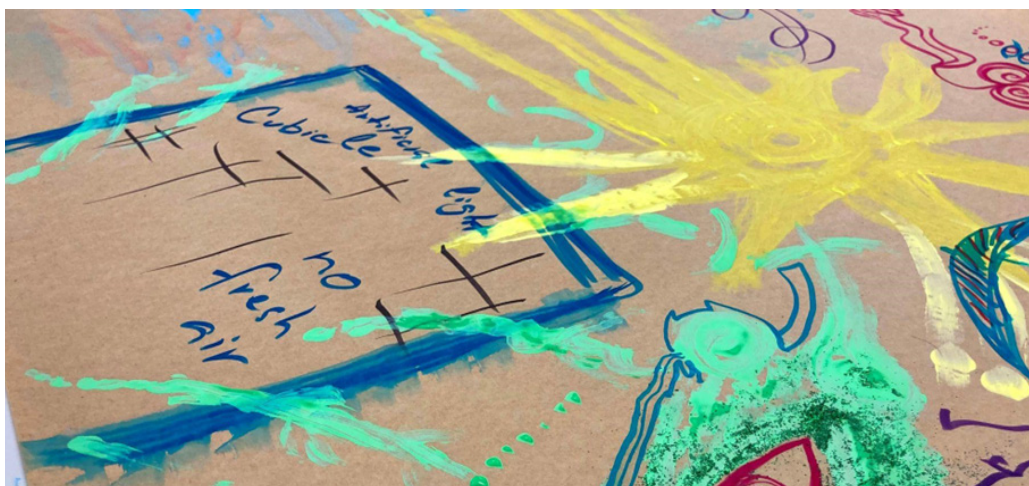
Tutkija 2: And some people don't even have windows. 'Ja joillakin ei edes ole ikkunoita.'

Tutkija 1: Yeah. 'Joo.'

Osallistuja 3: But it's true, I never thought of it like this, but this disconnection from nature is actually quite a bit... 'Mutta se on totta, en koskaan ajatellut näin, mutta tää ero luonnosta on oikeestaan aika...'

Tutkija 1: Yeah. 'Joo.'

Osallistuja 3: It's very, very strong for me, at least. 'Ainakin mulle tosi voimakas.'



Kuva 3. "Cubicle". Kollega piirsi työhuoneen. Kuva: Johanna Ennsler-Kananen.

Tutkija 2: Look, she's making your life better. [Reference to another researcher drawing branches and sprouts growing out of the cubicle toward nature.] ‘Tutkija 2: Katso, hän tekee sun elämästä parempaa. [Viittaa toiseen tutkijaan, joka piirtää oksia ja versoja kasvamaan lasikuutiosta kohti luontoa.]’

Keskustelu liittyy luonnon ja ihmisen tekemien rakennusten suhteeseen. Kollega ihmettelee, miksi istumme sisällä, kun voimme olla ulkona. Osallistujat muistelivat COVID-19-pandemian aikaa, jolloin yliopisto oli kiinni. Monet pitivät tuolloin niin sanottuja kävelykokouksia eli tapasivat työtovereitaan ulkona. He myös osallistuivat Teams- tai Zoom-kokouksiin siten, että he samalla kävelivät tai ulkoiluttivat koiraa.

Ihmettelimme keskustelussa, miksi emme enää pidä näitä kävelykokouksia, vaikka ne tuntuivat hyvältä. Sisällä rakennuksessa oleminen tuntuu väsyttävältä. Ilma on tunkkaista ja painavaa. Joissakin työhuoneissa ei ole edes ikkunaa. Tämä

raajaa luonnon ulos työstä. Kokemusta vahvistaa se, että samaan aikaan ulkona paistaa aurinko.

Tässä oli osallistujien mielestä iso ristiriita, joka vaikuttaa hyvinvointiin. On tutkimusta, jonka mukaan luonnossa olemisella ja luovuudella on yhteys (Atchley ym., 2012). Tutkijat ovat myös huomanneet, että luontokokemukset voivat edistää henkistä työhyvinvointia ja kognitiivisia kykyjä (Gritzka ym., 2020). Hyvinvointi voi liittyä raittiiseen ilmaan ja auringonvaloon. Hyvinvointia voi olla myös luonnon kauneus ja sen aiheuttama mielihyvä.

Mielestämme puhe luonnosta on yksi esimerkki myös niin sanotusta posthumanistisesta ajattelusta. Posthumanismi on ajattelutapa, jossa korostetaan muun muassa sitä, että ihminen ei ole merkittävin tai tärkein asia maailmassa. Ihminen on tasavertainen osa luontoa (Pennycook, 2018). Jotta ihminen voisi hyvin, myös luonnon on voitava hyvin. Yhdessä piirretyssä kuvassa luonto on toimija, ei vain ihmisen toiminnan kohde tai konteksti. Ei-inhimillinen toimijuus on esimerkki posthumanismista, jota emme tässä pysty tarkemmin analysoimaan vaan jonka jätämme jatkotarkasteluun.



Kuva 4. Tutkijat maalaavat yhdessä muiden osallistujien kanssa. Kuva: Marc C. Perkins.

Keskustelussa oli merkittävää myös se, miten kollegat ja tutkijat piirsivät yhdessä eli osallistivat yhdessä tiedon tuottamiseen. Kuvasta 4 näkyy, miten tutkija on piirtänyt vihreitä puun oksia ja keltaisia auringonsäteitä, jotka menevät lasisen kuution läpi. Yksi osallistuja kommentoi: ”Katso, hän tekee elämästäsi parempaa.”

Tällainen tiedon yhdessä tuottaminen voi osallistujalle tarkoittaa, että tutkija vahvistaa hänen ajatuksensa. Kun tutkija lähtee mukaan piirtämään, osallistujan kokemus saa hyväksyntää. Samalla tutkija ja osallistuja ovat samaa mieltä siitä, että asian pitää muuttua. Tutkijan osallistuminen piirtämiseen eli tutkimuksen aineiston tuottamiseen voi saada osallistujassa aikaan tunteen ja uuden kysymyksen. Yksi kollega kysyi: ”saammeko viedä opiskelijat ulos?” Hän toisin sanoen esitti ”entäs jos” -kysymyksen. ”Entäs jos” -kysymys houkuttelee ja pyytää ajattelemaan vaihtoehtoa tai utopiaa eli toivottua tulevaisuutta. Näyttää siltä, että utopiat (Azoulay, 2019) tai kontrafaktuaaliset historiat (”mitä voisi olla”) eivät ole vain tärkeä työkalu opetuksessa (Lebow, 2007) ja tutkimuksessa (Wenzlhuemer, 2009) vaan myös hyvinvoinnin keskustelussa.

Esimerkki 4: Kielen käyttäminen arvon ja osallisuuden välineenä

Taidetyöpajan aikana myös kieli nousi esille. Emme piirtäneet siitä, mutta puhuimme siitä. Kaikki olivat sitä mieltä, että kielillä ja kielenkäytöllä oli tärkeä rooli hyvinvoinnille. Kieli ei ollut vain kommunikointia, vaan se liittyy työntekijän (kokemaan tai havaitsemaan) arvoon. Erityisesti yksi yliopistolainen, joka oli suomi toisena kielinä -käyttäjä, korosti kielitaitoa puhujan arvon osoittajana:

Osallistuja 3: When it comes to the integration thing, right? It boils down usually to the language and then the value of the person becomes only through the language. 'Sitten kun puhutaan siitä integraatiosta? Useimmiten se kärjistyy kieleen ja sitten sen ihmisen arvo näyttää vain sen kielen kautta.'

--

I tried to communicate that the international staff has so much to offer. We have so much different kind of experience. And if we will try to communicate that in Finnish, it's not going to be valuable because for many of us we cannot communicate at the same level in Finnish as we can communicate in English. 'Yritin kertoa, että kansainvälisellä henkilöstöllä on niin paljon tarjottavaa. Meillä on niin paljon erilaisia kokemuksia. Ja jos me yritetään kommunikoida sitä suomeksi, sitä ei pidetä arvokkaana, koska monet meistä ei pysty kommunikoimaan suomeksi samalla tasolla kuin englanniksi.

--

And I was so disappointed. As if we have no value to offer. 'Ja olin niin pettynyt. Ihan kuin meillä ei olisi mitään arvokasta tarjottavaa.'

--

Either you're publishing or you're bringing money or whatever or you speak Finnish and then maybe people will see a bit more value in you. Sorry. (pause) It was difficult. 'Joko julkaiset tai tuot paljon rahaa tai joitain tai puhut suomea ja sitten ehkä ihmiset näkevät sinut vähän arvokkaampana. Anteeksi (tauko). Se oli vaikeaa.'

--

So no wonder many non-Finns don't even go to the meetings. Very few of us go. Who are really trying to sort of --. Who cares, I guess. But I'm sorry, after that I have not been going either. It's enough. Too much. 'Eli ei ihme, että monet ei-suomalaiset ei edes mene kokouksiin. Harvat meistä menevät. Jotka tosiaan yrittää niinkun --. Tai sama se, kai. Anteeksi, sen jälkeen minäkään en ole mennyt. Se on tarpeeksi. Liikaa.'

Edellä kuvatussa tilanteessa kollegan tunteet olivat selvästi näkyvissä kasvoilla, äänessä ja sanoissa. Tarina osoittaa hyvin, että pahoinvoinnin kokemukset voivat vaikuttaa ihmisiin pitkään. Muistot tulevat mieleen alkuperäisen tilanteen jälkeen. Tätä on suoristamisen välineen (Ahmed, 2006) valta ja väkivalta. Tässä tarinassa kieli, erityisesti suomen kielen eksklusiivinen eli pois sulkeva käyttö, toimi suoristamisen välineenä.

Kieli rakentaa rajan, joka pitää suomen oppijat tai muiden kielten käyttäjät ulkona. Se kertoo työntekijöille selvästi, mitä odotettu kielenkäyttö on (ja ei ole). Mutta raja ei ole vain kielellinen. Myös muiden kielten käyttäjän tai kansainvälisen työntekijän työpanos jää yhteisön ulkopuolelle. Lopulta hän luovuttaa eikä osallistu enää kokouksiin. Tästä me olimme suoristamisen välineen: ihminen, joka ei suoristu, epäilee oman työn arvoa ja katoaa työyhteisöstä.

Paikallisen kielen osaamisesta akateemisessa työssä on erilaista tutkimusta. Koveshnikov ym. (2023) huomasivat, että paikallisella kielellä ei koettu olevan merkitystä työssä mutta työn ulkopuolisissa sosiaalisissa suhteissa kyllä. Lehtimaja ym. (2021) taas huomasivat tutkimuksessaan päinvastoin, että paikallisen kielen osaaminen oli tärkeää työpaikalla ja että se on koko työyhteisön asia, ei vain kielenoppijan. Meidän tutkimuksemme esiin nousi tämä jälkimmäinen teema: paikallisen kielen, tässä tapauksessa suomen, osaaminen tuo osallisuutta koko yhteisöön.

Kommentteja menetelmästä

Osallistujat sanoivat, että he olivat nauttineet taidetyöpajasta. Osallistuminen oli ollut merkityksellistä ja hauskaa.

Osallistuja 3: I'm grateful. 'Olen kiitollinen.'

Osallistuja 1: Yeah me too. This has been fun, and educational as well. 'Minä myös. Tämä on ollut hauskaa ja opettavaista myös.'

Osallistuja 3: Grateful that I could hear other experiences and the opportunity to share. 'Kiitollinen, että sain kuulla muiden kokemuksia ja sain mahdollisuuden jakaa.'

Me olimme yllättyneitä siitä, että kollegat nauttivat taidetyöpajasta niin paljon. Toisaalta tämä menetelmä antoi heille mahdollisuuden osallistua tutkimukseen. He pystyivät kontrolloimaan keskustelua eri tavalla kuin haastattelussa. Ehkä myös vaikeista asioista oli helpompaa tai turvallisempaa puhua samalla kun piirsi niistä.

Yksi tutkija kysyi, mitä osallistujat muuttaisivat, jos heillä olisi valta. Kollegat vastasivat, että keskustelut hyvinvoinnista ovat todella tärkeitä. Toisaalta he sanoivat myös, että on tärkeä tehdä enemmän kuin keskustella: meidän täytyy muuttaa rakenteita.

Osallistuja 1: Well, I would discuss it with others because, as we see, we have common experiences in some way. So I would reach out and, you know, discuss with someone. 'No juttelisoin muiden kanssa, koska, niinkuin näkyy, meillä on yhteisiä kokemuksia. Eli yrittäisin tavoittaa ihmisiä, jutella jonkun kanssa.'

Osallistuja 3: I would also like to know who would have the power that also bring the change, you know, I agree we need to discuss it and talk about it and it's more like empowerment for ourselves. But if we want to bring some kind of structural change, just it's not enough. 'Haluaisin myös tietää, kenellä olisi valtaa saada aikaan muutos, ajattelen, että meidän pitää puhua ja keskustella, ja se on voimaannuttavaa meille itsellemme. Mutta jos haluamme rakenteellista muutosta, se ei ole tarpeeksi.'

Kuvien piirtäminen ja niistä keskusteleminen yhdessä sai aikaan keskustelua. Tutkijat ja osallistujat tuottivat uutta tietoa hyvinvoinnista yhdessä. Jotkut yliopistolaiset kertoivat, että he tunsivat iloa ja lohtua tämän tutkimuksen aikana. Tämä oli meille yllättävää. Aloimme miettiä, mitä tutkimukseen osallistuvien kollegojen ilo merkitsee meille ja muillekin tutkimuksille. Tämä sai meidät kysymään, pitäisikö tutkimukseen osallistuvien ilon ja osallisuuden olla oleellinen osa tutkimuksen tekemistä. On oikein, että tutkittavat eivät koe oloaan huonoksi tutkimuksen aikana. Mutta onko tarpeeksi saada suostumus aluksi eikä aiheuttaa haittaa osallistujille tutkimuksen aikana? Osallistuvaan kanssatutkimukseen sopiikin paremmin dynaaminen tutkimusetiikka, jolloin eettisistä kysymyksistä käydään jatkuvaa keskustelua osallistujien kanssa. Perinteinen staattinen etiikka perustuu ennen tutkimuksen aloittamista käytäviin neuvotteluihin ja lomak-

keiden täyttämiseen (ks. Kulmala ym., 2023; Tauginien et al., 2021).

Opimme paljon tutkimuksestamme, mutta kansatutkimusta hyvinvoinnista tarvitaan enemmän. Taidetyöpaja on yksi tapa tarkastella työhyvinvointia, mutta ei tietenkään ainoa. Muut tutkimuksen tavat näyttävät toisia tärkeitä osia työhyvinvoinnista. Esimerkiksi jotkut eivät ehkä osallistu tai eivät halua osallistua ryhmätöihin, joten muut menetelmät, kuten haastattelut, olisivat hyödyllisiä. Tutkimuksestamme oli kolme osallistujaa ja kolme tutkijaa. Erilaiset ihmiset eri henkilöstöryhmistä, eri yksiköistä tai eri yliopistoista voisivat keskustella eri aiheista ja näin näyttää eri ongelmia työhyvinvoinnista ja erilaisia suoristamisen välineitä. Jotkut työntekijät saattavat voida niin huonosti, että he eivät voi tai halua osallistua tutkimukseen. Myös ne työntekijät, jotka ovat lähteneet yliopistosta, eivät ole voineet osallistua tutkimukseemme.

Loppujen lopuksi tälläkin aineistolla voimme sanoa, että suoristamisen väline on hyödyllinen käsite hyvinvointitutkimuksessa. Se auttoi meitä ymmärtämään yksilön ja rakenteiden välisiä, hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Ahmed (2006; 2014) auttoi meitä näkemään hyvinvointiin liittyvät tunnekokemukset paitsi yksilöpsykologisina myös sosiaalisina, kulttuurisina, materiaalisina ja viime kädessä poliittisina.

Johtopäätökset

Tutkimuksessa löysimme monia mielenkiintoisia asioita yliopiston henkilöstön hyvinvoinnista. Hyvinvointi liittyy rakenteellisiin ongelmiin, työmäärän ongelmiin, kielikysymyksiin sekä rakennuksiin ja tiloihin. Lisäksi huomasimme, että osallistavat menetelmät olivat kollegoista tervetulleita ja aineistolähtöiset laadulliset menetelmät olivat hyödyllisiä hyvinvointia tutkiessa. Me kannustamme muita tutkijoita ja yliopistojen johtoa tukemaan ja tekemään samanlaisia osallistavia aineistolähtöisiä laadullisia kansatutkimuksia. Niin voimme ymmärtää paremmin, millaisia hyvinvointihaasteita yliopistolaiset itse tuovat esiin ja miten ne vaikuttavat työhön ja elämään.

Tarkastelimme tutkimuksessa erityisesti suoristamisen välineitä eli tapoja ohjata ihmisiä kohti

”hyväksyttävä” tapaa tehdä työtä. Hyvinvointi yksilöllisenä asiana on suoristamisen väline, koska se tarkoittaa, että työntekijöiden täytyy pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan. Työntekijät ”korjaavat itseään” eivätkä kritisoi ja uudista yliopiston toimintaa.

Voi olla, että työntekijät yrittävät ”korjata” itsensä esimerkiksi liikunnalla tai opiskelulla, vaikka ongelma syntyy heidän ulkopuoleltaan ja johtuu esimerkiksi työsuhteesta tai työoloista. Toisin sanoen yksilöllinen diskurssi suoristaa ihmiset niin, että he keskittyvät itsehoitoon (mikä on totta kai tärkeää) niin paljon, että rakenteelliset ongelmat katoavat fokuksesta. Jotkut osallistujat mainitsivat selvästi rakenteelliset ongelmat, kuten politiikat, määräykset, oikeina pidetyt toiminnan tavat ja niin edelleen. Nämä rakenteet sulki ulos osan työntekijöistä, esimerkiksi ihmiset, jotka eivät puhu suomea ensikielensä. Taidetyöpaja antoi osallistujille mahdollisuuden puhua omasta hyvin- tai pahoinvoinnistaan sekä rakenteellisista ongelmista. Sen lisäksi se auttoi osallistujia miettimään, kuinka työpaikka voisi muuttua, jotta se tukisi hyvinvointia.

”Reippaan työntekijän” diskurssi tuli esiin, kun osallistujat kertoivat suhteestaan työhön ja sen määrään. On positiivinen asia, jos työntekijät ovat innoissaan työstään. Se voi kuitenkin olla suoristamisen väline, erityisesti jos se on ainoa legitiimi eli hyväksyttävä pahoinvoinnin diskurssi. Se kertoo työntekijöille, että ainoa mahdollisuus jättää työtä tekemättä on korkea stressitaso ja uupumus, ei esimerkiksi (epä)kiinnostus tai (epä)innostus. Sen lisäksi kilpailullinen ympäristö, kuten yliopisto, rohkaisee sitä, että työntekijät tekevät liikaa töitä, koska he pelkäävät, että muuten he olisivat tarpeettomia.

Hyvinvointi ja tuottavuus voi olla suoristamisen väline, jos se tarkoittaa, että tuottavuus on tärkein tavoite hyvinvoinnin sijaan. Koska haluamme haastaa tämän diskurssin, me suosittelemme kysymään: entä jos työntekijöiden hyvinvointi olisi yliopiston tärkein tavoite? Sen lisäksi me voimme kysyä: entä jos työntekijöiden hyvinvointi ja planetaarinen hyvinvointi olisivat yliopiston tärkein tavoite? Tällä hetkellä yliopistojen työntekijät kokevat tulospaineita (Berg ym., 2016), ja yliopistojen tavoite on, että henkilöstö

on tuottavaa (Jayman ym., 2022). Yliopistot ovatkin kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista, koska hyvinvoiva henkilöstö on myös tuottava (ks. kirjallisuuskatsaus artikkelissa Christensen ym., 2020.)

Kolmas teema liittyi työpaikan rakennuksiin ja tiloihin ja samalla työpaikan ja luonnon suhteeseen. Työtila on suoristamisen väline, koska se antaa työntekijälle idean, että luonto ei ole hyvä tai oikea ympäristö tehdä töitä ja että ”oikeaa” työtä voi tehdä vain ”virallisessa” yliopiston rakennuksessa. Ehkä implikaatio on, että luonto häiritsee tai sotkee akateemisen työn, mikä voi olla ristiriidassa työntekijöiden kokemuksen kanssa. Tämä teema osoittaa, että työpaikkadiskurssia on mahdollista muuttaa aika helposti: pieni interventio voi riittää, että luonnonvastainen diskurssi muuttuu ”entäs jos” -diskurssiksi ja työntekijät alkavat kuvitella toisen tavan tehdä työtä.

Jotkut osallistujat mainitsivat kielen olevan heille tärkeää. He pitivät esimerkiksi englannin kieltä tärkeänä välineenä työyhteisöön osallistumisessa. Englanninkielisillä tiloilla tarkoitamme tässä sellaisia paikkoja, jossa voi käyttää englantia ja se on hyväksyttyä. Ilman englanninkielisiä tiloja osallistuminen oli osallistujille vaikeaa tai jopa mahdotonta. Suomen kieli on tällaisessa tilanteessa suoristamisen väline. Suomen kielen osaaminen kertoo siitä, missä tärkeät asiat yliopistolla tehdään ja kuka näihin tärkeisiin tilanteisiin voi osallistua. Tähän liittyy myös tekstimme selkokielinen tyyli. Tiedämme, että oppijoiden kieltä akateemisessa kontekstissa pitää tutkia enemmän. Kaksi tämän artikkelin kirjoittajista on suomen oppijoita, ja kaksi puhuu suomea ensikielenään. Tämän artikkelin kirjoittaminen on opettanut meille kirjoittajille paljon omasta kielestämme. Olemme keskustelleet paljon kielestä ja kirjoittamisesta. Samalla kannustamme suomen oppijoita kirjoittamaan akateemisia tekstejä itselleen sillä hetkellä sopivalla suomen kielellä. Osallisuus on osa hyvinvointia.

Yliopistojen työhyvinvoinnissa on paljon tehtävää. Toivomme, että kansatutkimuksemme voi auttaa tutkijoita, johtajia ja henkilöstöä löytämään parempia tapoja hyvinvointiin ja sen tutkimiseen. ■

Kiitokset

Kiitämme Kuntoutumis- ja liikuntasäätiö Peurunkaa ja Jyväskylän yliopistoa JYPE-tutkimusmäärärahasta tämän aineiston keräämiseen. Kiitämme nimettömiä arvioitsijoita heidän perusteellisesta ja asiantuntevasta palautteestaan, joka auttoi meitä ajattelemaan paremmin.

Lähteet

- AHMED, S. (2006). Orientations: toward a queer phenomenology. *GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies*, 12(4), 543–574. <http://dx.doi.org/10.1215/10642684-2006-002>
- AHMED, S. (2007). A phenomenology of whiteness. *Feminist Theory*, 8(2), 149–168. <https://doi.org/10.1177/1464700107078139>
- AHMED, S. (2014). *The cultural politics of emotion* (2. painos). Edinburgh University Press.
- ATCHLEY, R. A., STRAYER, D. L. & ATCHLEY, P. (2012). Creativity in the wild: improving creative reasoning through immersion in natural settings. *PLoS One*, 7(12), 1–3.
- AZOULAY, A. A. (2019). *Potential history*. Unlearning imperialism. Verso.
- BAKKER, A. B. & OERLEMANS, W. G. M. (2011). Subjective well-being in organizations. Teoksessa G. M. Spreitzer & K. S. Cameron (toim.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (s. 179–189). Oxford Library of Psychology. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0014>
- BALLO, A., ENNSER-KANANEN, J., SAARINEN, T., SALPAKOSKI, A. & TERVO, M. (2023). Akateeminen hyvinvointi mitattavana ominaisuutena ja mittaamattomana kokemuksena. Teoksessa A. Tammela, P. Hämeenaho, J. Eronen, & J. Eilola (toim.), *Hyvinvointi koettuna, kuvattuna ja tulkittuna* (s. 164–177). Jyväskylän yliopisto.
- BERG, L., HUIJBENS, E. & LARSEN, H. (2016). Producing anxiety in the neoliberal university. *Canadian Geography*, 60(2), 168–180. <https://doi.org/10.1111/cag.12261>
- BRUNILA, K., HARNI, E., SAARI, A. & YLÖSTALO, H. (2021). Terapeuttisen vallan käsitteellisiä näkökulmia ja historiallisia kehityskulkuja. Teoksessa K. Brunila, E. Harni, A. Saari ja H. Ylöstalo (toim.), *Terapeuttinen valta. Onnellisuuden ja hyvinvoinnin jännitteitä 2000-luvun Suomessa* (s. 13–30). Vastapaino.

- CHRISTENSEN, M., DYRSTAD, J. M. & INNSTRAND, S. T. (2020). Academic work engagement, resources and productivity: empirical evidence with policy implications. *Studies in Higher Education*, 45(1), 86–99.
- DAHLGREN, S. (2020). Selkokieltä S2-oppijalle - kaikille selviä hallinnollisia tekstejä. *Puhe ja kieli*, 39(4), 325–344. <https://journal.fi/pk/article/view/75056>
- DI STEFANO, G. & GAUDINO, M. (2019). Workaholism and work engagement: how are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 329–347. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1590337>
- DOUGALL, I., WEICK, M. & VASILJEVIC, M. (2021). Social class and wellbeing among staff and students in higher education settings: mapping the problem and exploring underlying mechanisms. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(10), 965–986. <https://doi.org/10.1111/jasp.12814>
- ENGMAN, M. M., ENNSER-KANANEN, J., & CUSHING-LEUBNER, J. (2023). Mapping (metaphorical) journeys in and against the academy. Teoksessa P. Jandrić, A. MacKenzie & J. Knox (toim.), *Constructing postdigital research: method and emancipation* (s. 39–61). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-35411-3_3
- FLYVBJERG, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219–245.
- FORD, M. T., CERASOLI, C. P., HIGGINS, J. A. & DECESARE, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: a review and meta-analysis. *Work & Stress*, 25(3), 185–204. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.609035>
- GEORGAKOPOULOU, A. (2006). *Thinking big with small stories in narrative and identity analysis*. Narrative Inquiry, 16(1), 122–130.
- GRITZKA, S., MACINTYRE, T. E., DÖRFEL, D., BAKER-BLANC, J. L. & CALOGIURI, G. (2020). The effects of workplace nature-based interventions on the mental health and well-being of employees: a systematic review. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 498503.
- HAKANEN, J. (2018). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
- JAYMAN, M., GLAZZARD, J. & ROSE, A. (2022). Tipping point: the staff wellbeing crisis in higher education. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.929335>
- KANNINEN, O., VIRKOLA, T., LILJA, E. & RASK, S. (2022). *Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyönnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi* (valtionneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:2). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-362-3>
- KARVONEN, S. (2019). Koetun hyvinvoinnin tila tunnuslukujen valossa. Teoksessa L. Kestilä ja S. Karvonen (toim.), *Suomalaisten hyvinvointi 2018* (s. 96–100). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-256-7>
- KOVESHNIKOV, A., BJÖRKMANN, I. & KÄHÄRI, P. (2023). A fifth wheel? Local language skills and work-related outcomes among foreign employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(21), 4110–4143.
- KULMALA M., SPIŠÁK, S. & VENÄLÄINEN, S. (toim.). (2023). *Kansatutkimus. Ihanteet ja käytännöt*. Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-042-7>
- KUMPULAINEN, K. (2013). *Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa* [väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. UEF eRepository. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1215-2>
- LEBOW, R. N. (2007). Counterfactual thought experiments: a necessary teaching tool. *The History Teacher*, 40(2), 153–176.
- LEHTIMAJA, I., KOTILAINEN, L. & KURHILA, S. (2021). Monikielisyden haasteet työyhteisössä. *Työelämän tutkimus*, 19(3), 452–463.
- MARTELA, F. (2021). Hyvinvointitaloudesta hyvinvointipoliittikkaan. Teoksessa J. Ahokas (toim.), *Hyvinvointitaloudessa eteenpäin* (s. 132–144). SOSTE. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2021/03/SOSTE-julkaisu-Hyvinvointitaloudessa-eteenpain-2021.pdf>
- MOUNTZ, A., BONDS, A., MANSFIELD, B., LOYD, J., HYNDMAN, J., WALTON-ROBERTS, M., BASU, R., WHITSON, R., HAWKINS, R., HAMILTON, T. & CURRAN, W. (2015). For slow scholarship: A feminist politics of resistance through collective action in the neoliberal university. *ACME: An International Journal for Critical Geographies*, 14(4), 1235–1259.
- NIELSEN, K., NIELSEN, M., OGBONNAYA, C., KÄNSÄLÄ, M., SAARI, E. & ISAKSSON, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: a systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101–120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- OHADOMERE, O. & OGAMBA, I. K. (2021). Management-led interventions for workplace stress and mental health of academic staff in higher education: a systematic review. *The Journal of Mental Health Training, Education*

- tion, and Practice, 16(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/JMHTEP-07-2020-0048>
- PENNYCOOK, A. (2018). *Posthumanist applied linguistics*. Routledge.
- PERKINS, M., ENNSER-KANANEN, J., SAARINEN, T. & LAIHONEN, P. (2024a). *AHJO-menetelmät: Taidepohjaisen aineiston keräämisen ohjeet yhden yliopiston henkilöstön hyvinvoinnin laadullisessa tutkimuksessa* (V. 9.1.2024) [tietoaineisto]. Jyväskylän yliopisto. <https://doi.org/10.17011/jyx/dataset/92714>
- PERKINS, M., ENNSER-KANANEN, J., SAARINEN, T. & LAIHONEN, P. (2024b). *AHJO: Suomalaisen yliopiston henkilöstön hyvinvoinnin laadullinen tarkastelu taidepohjaisiin työtavoin: työpajat ja haastattelut* (V. 10.1.2024) [tietoaineisto]. Jyväskylän yliopisto. <https://doi.org/10.17011/jyx/dataset/92715>
- PUHAKKA, A. & RAUTOPURO, J. (2014). *Sumusta nousee riski. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely*. Tieteentekijöiden liitto.
- PUHAKKA, A. (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
- RADFORD, A., KIM, J. W., XU, T., BROCKMAN, G., MCLEAVEY, C. & SUTSKEVER, I. (2022). Robust speech recognition via large-scale weak supervision. *arXiv*, 2212.04356. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2212.04356>
- RYAN, R. & DECI, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- SHAPIRO, S. & AULL, L. (13.10.2023). Plain language is key to DEI in academe. *Inside Higher Ed*. <https://www.insidehighered.com/opinion/views/2023/10/13/plain-language-key-dei-academe-opinion>
- SMITH, C. & ULUS, E. (2020). Who cares for academics? We need to talk about emotional well-being including what we avoid and intellectualise through macro-discourses. *Organization*, 27(6), 840–857. <https://doi.org/10.1177/1350508419867201>
- STENGERS, I. (2018). *Another science is possible. A manifesto for slow science*. Polity.
- TAUGINIENĒ, L., HUMMER, P., ALBERT, A., CIGARINI, A. & VOHLAND, K. (2021). Ethical challenges and dynamic informed consent. Teoksessa K. Vohland, A. Land-Zandstra, L. Ceccaroni, R. Lemmens, J. Perelló, M. Ponti, R. Samson & K. Wagenknecht (toim.), *The science of citizen science* (s. 397–416). Springer.
- TRACY, S. J. (2020). *Qualitative research methods: collecting evidence, crafting analysis, communicating impact* (2. painos). Wiley Blackwell.
- TUMANYAN, M. & HUUKI, T. (2020). Arts in working with youth on sensitive topics: a qualitative systematic review. *International Journal of Education Through Art*, 16(3), 381–397.
- VALOVIRTA, E. & MANNEVUO, M. (2022). Affective academic time management in the neoliberal university: from timeliness to timelessness. *European Journal of Cultural Studies*, 25(5), 1307–1323. <https://doi.org/10.1177/13675494221078877>
- WENZLHUEMER, R. (2009). Counterfactual thinking as a scientific method. *Historical Social Research*, 34(2), 27–54.