

Kohti visiota – näkökulmia tulokselliseen ja hyvinvoivaan korkeakoulutyöhön

Työkykyjohtamisen kehityspäällikkö Marjo Heikkinen ja asiakkuuspäällikkö Tero Virtanen

Työhyvinvointi syntyy onnistumisesta ydintehtävässä

”Henkilöstö kokee työhyvinvointinsa heikentyneen hallinnollisen työmäärän kasvun ja siitä aiheutuvan kuormittavuuden, työsuhteen epävarmuuden sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyden vuoksi. Opetuksen ja tutkimuksen tukiprosessien digitalisaatio edellyttää henkilöstöltä uudenlaisten taitojen hankkimista. Osa henkilöstöstä kokee oman työn ja osaamisensa arvostuksen työyhteisössä vähentyneen. Johtamisjärjestelmät ovat henkilöstön kritiikin kohteena.”

(Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle - Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle)

”On koko ajan ammatillista kehittymistä.

Joka päivä oppii uutta, on mahtava homma siinä, että ei ole koskaan tylsää päivää.

Rutiinitöitä ei oikeastaan ole.

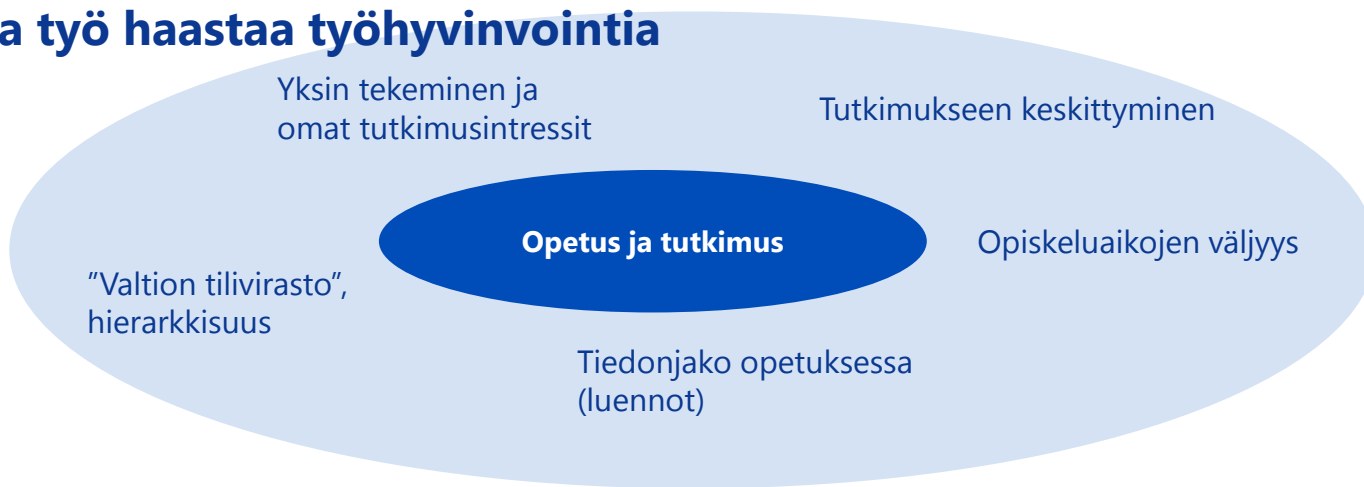
On niin kuin kirjailija tai säveltäjä, koko ajan on luomisen tuskaa, siinä on se hienous myös.”

(tutkija)

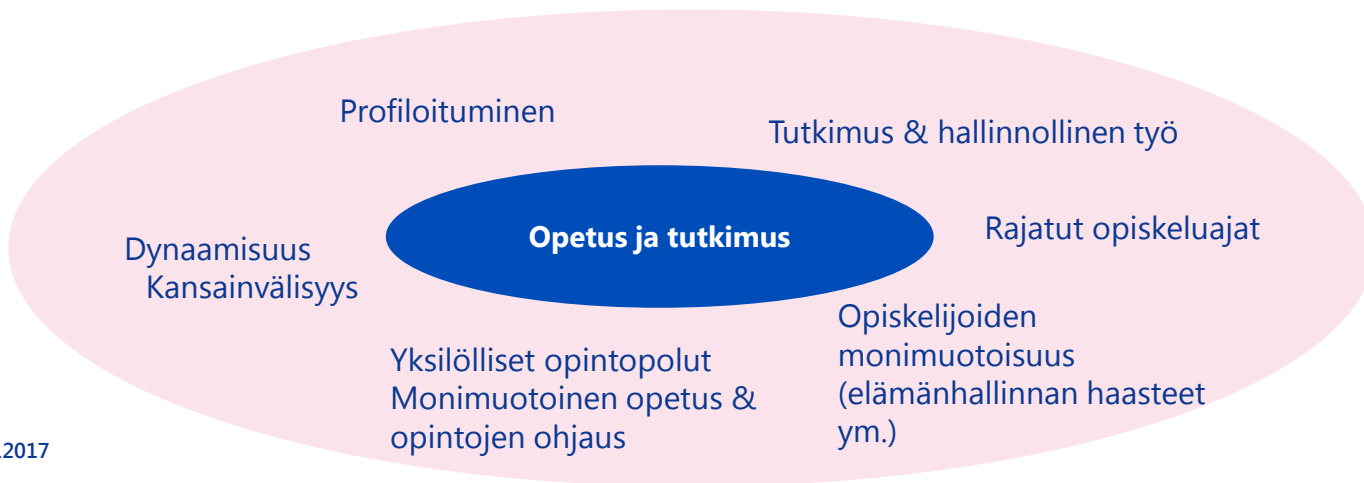


Muuttuva työ haastaa työhyvinvointia

Mistä

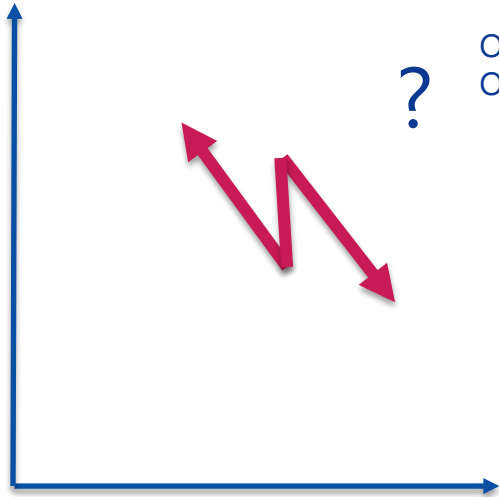


Minne



Opiskelijoiden haasteet

Opiskelijoiden opintojen edistyminen & ajoissa valmistuminen



Opiskelijoiden ohjauksen mallit
Opinto-VARTU (Turun yo)

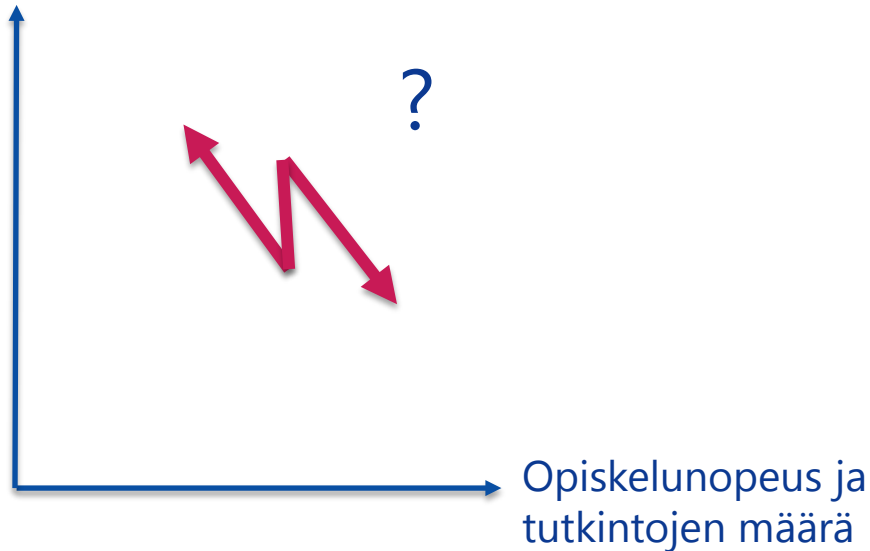
Opiskelijoiden yksilölliset haasteet ja elämäntilanteet

"Tulee opiskelijahyvintointikysymyksiin, on paljon uupumusta ja väsymistä. Käyvät tosi paljon töissä, meillä oli opintoraha ja opintolaina. Omatoiminen opiskelu lisääntynyt - kirjatentit ja verkossa opiskelu - käyvät paljon töissä, ovat tosi kovilla. Huoli jaksamisesta on ihan aito." (tutkija)

"Jokainen menee omia polkujaan, opettajan näkökulmasta tenttejä ja korjaamista on koko ajan. ei saisi estää sitä, että opiskelijalla on mahdollisuus käydä, tehdä yksilöllistä reititystä siihen." (tutkija)

Opetuksen laatu ja määrä

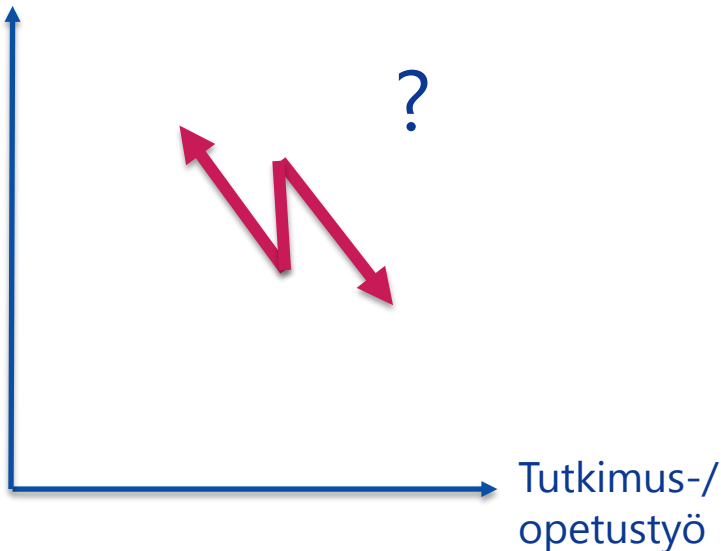
Opetuksen ja oppimisen
laatu



" Meillä on palavereita, joissa laitoksen tai tiedekunnan pomo vetää, kerrotaan että on tullut ministeriöstä, että pitäisi valmistua keskimäärin 4,5 vuodessa maisteriksi. On riski, että lähdetään - opetuksen laadun parantamisen sijaan - löystymään kriteereistä. On mentävä opetussuunnitelmiin että mitä niille tarjotaan, onko poistettava jotain sisältöjä." (tutkija)

Työn sisältö

Muu työ (hallinnollinen työ, työyhteisön kehittäminen, rahoituksen haku)



"Yksittäisen tutkijan näkökulmasta konkreettisin juttu on tietojärjestelmät, joita on jos jonkinlaisia. Pitää raportoida esim. työtunnit joka kuukausi, mitä on tehnyt, mille projektille, mihin liittyy. Oman työn raportoinnin määrä on liian iso. En oikein käsitä ketä palvelee. Koetan välttää kaikkea hallinnollista, annan amanuenssille." (tutkija)

"Ei ole hallinnollista henkilöä, jolle voisi viedä rutiinihomman. usein ovat käyttäjärjestelmään, tietojärjestelmään liittyviä ratkaisuja. Käyttöliittymä lähtenyt liikkeelle hallinnon muuttujaluettelosta, ei käyttäjästä. Kuormittaa, jos on kiire." (professori)"

Määräaikaisuus – hyvä vai huono?

Tutkija

”Meitä jotka inspiroidutaan asioista on niin paljon, että vaikka oisin kuinka hyvä, on niitä muitakin.

Neuvotteluasema työsuhteeseen liittyvissä asioissa ei ole hirveän hyvä. Pitää olla maailmanluokan tekijä että pääsisi sillä lailla esiin. Se epävarmuus on olemassa.”

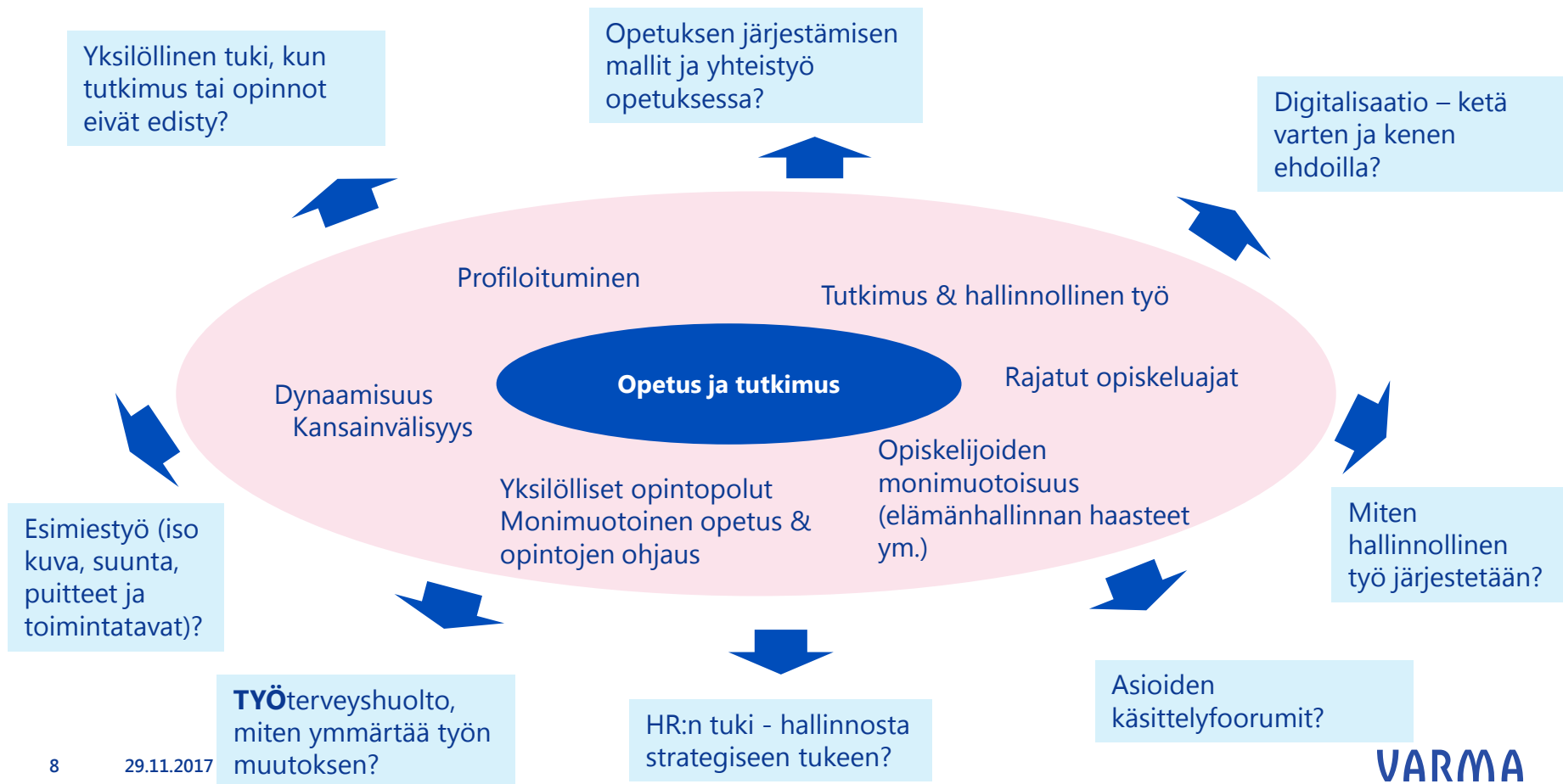
Professori

”Yliopisto ei ole niin houkutteleva työpaikka, kuin akateemisen vapauden ja kiinnostavuuden kannalta voisi olla, jos siinä on työn suhteen epävarmuus.”

Laitoksen johtaja

”Pätkätyö ei ole pelkästään negatiivinen asia. Huipputyypit ei halua välttämättä sitoutua pidemmälle.”

Tulosta ja työhyvinvointia



Kiitos!

VARMA