

Essee

Kiire, kiireettömyys ja hidas akademia -ajattelu yliopistotyössä

Elina Valovirta

Yliopistotyö on kiireisempää kuin koskaan. Uusliberaalia, kiihtyvää työn tempoa haastamaan on viime aikoina tarjottu hidas akademia -ajattelua. Onkin syytä pohtia kiireettömyyden tarjoamia mahdollisuuksia, jossa työn kiihkeää tahtia arvioidaan kriittisesti. Tietoisesti kiireetön akateeminen työläinen voisi luoda kestävämpää aikasuhdetta yliopistotyöhön.

”Sortui tänään kiirepuheeseen, vaikka jälkikäteen ajateltuna taatusti on minua kiireisempiä ja tärkeämpiä ihmisiä, jotka eivät sitä retoriikkaa harrasta. Kiirepuhe on toki subjektiivista ja kieli-nee väsymyksestä. Oi viikonloppu, ole jo täällä” (Kirjoittaja, Facebook-päivitys 1.10.2015). Facebook-muistoissa hiljattain vastaan tullut päivitykseni kymmenisen vuoden takaa summaa tässä esseessä esiin tuomani huolen päähkinänkuoressa: siinä tunnetaan syyllisyyttä

kiireestä puhumisesta, kiireen tunnetta suhteellistetaan, ilmaistaan työhön liittyvää väsymystä ja kaivataan vapaa-aikaa eli viikonloppua. Katsaus menneisyyteen muistuttaa, ettei kiireen tunne ole uusi tai vasta keksitty, vaan se tupsahtaa esiin tämän tästä entistä voimalisempänä ja pakottavana. Kiire ei suinkaan ole vähentynyt urani edetessä, päinvastoin.

Niin ikään viimeisen kymmenen vuoden aikana kypsynyt hidas akademia (engl. *slow academia*) -liike tai -ajattelu on syntynyt vastapainoksi yliopistojen kiihtyvälle työtahdille ja kiirepuheelle. Muiden muassa Maggie Bergin ja Barbara Seeberin *The Slow Professor* -kirja (2016), Agnes Bosanquet’n *The Slow Academic* -sivusto ja Maggie O’Neillin ”The slow university. Work, time and well-being” -artikkeli (2014) tarjoavat hitautta vaihtoehdoksi akateemisen maailman nopealle tempolle. Kaikissa pohditaan, miten akateemisen työn aikaimperatiiveja voisi haastaa, ja miten tilalle voisi etsiä kestävämpää suhdetta ajankäyttöön ja alati kiihtyvään tahtiin – elämään ”nopeiden kaistalla”, kuten Filip Vostal (2015) luonnehtii yliopistotyön nopeus- ja aikavaatimuksia. Kulttuurintutkimuksen kannalta edellä mainittujen kirjoittajien viljelemä hitausajattelu on oiva väliintulo tulostavoitteellisen yliopiston talous- ja aikakurimuks-

seen. Hitausajattelu nimittäin haastaa pakottavia valtarakenteita ja -virtauksia, joilla aikaa hallitaan, mitataan ja säädel-lään yliopistotyössä. Kapitalistiseen ja managerialistiseen valtaan liittyvät teemat ovat perinteisesti olleet kulttuurintutkimuksen kiinnostuksen kohteina.

Tässä esseessä vastaan myöntävästi Maggie O’Neillin (2014, oma käännös) kysymykseen: ”voisiko hitauden ajatus suhteessa yliopistoon auttaa meitä pohtimaan vastakarvaan, harjoittamaan dialektista luovaa ajattelua ja paljastaa jähmettyneen tietoisuuden, joka tänä päivänä pyörittää yliopistoa?” Mielestäni on radikaalia olla hidas tai kiireetön, koska se asettaa näkyväksi yliopistoissa vakiintuneen, kestäättömän kiirepuheen ja performatiivisen nopeiden voittojen tavoittelun. Hitaus ei ole syntiä, vaan paheenamme on loputon kiire ja sen esittäminen.

Kuten John Morrissey (2015, 618) toteaa, akateeminen maailma on performatiivinen: työntekijän suoritusta eli performanssia johdetaan tulosohjauksella ja sitä mitataan monin eri indikaattorein. Performatiivisuus tarkoittaa myös, että asiat eivät välttämättä ole sitä, mitä ne ovat, vaan sitä, miltä ne näyttävät. Kiireiseltä näyttävä ja sellaiseksi itsensä tunteva on tärkeä ja tuntee itsensä tärkeäksi, mutta ei aina saavuta sen enempää kuin hidas kollegansa. Kuten

alussa esitelty sosiaalisen median päivitykseni osoittaa, tunnen syyllisyyttä kiirepuheestani ja tunnistan olevani kärsimätön luonne, mutta toistaiseksi olen voinut asialle käytännössä varsin vähän. Performoin siis myös itse kiireitäni. Onkin syytä pohdiskella, mistä kiireessä on kyse ja mitä asialle voisi tehdä hitaan akatemian keinoin.

Kiireen kolmikärki muodostuu yksityisestä, rakenteellisesta ja jaetusta tunteesta. Yhtäältä kiire on yksityinen mielessä ja kehossa tuntuva tunne (”minä olen kiireinen”). Samalla se on akateemista työtä hahmottava kestävä (aika)rakenne (”asiat ovat kiireisiä”). Lopulta kiire on myös tunnerakenne, joka jaetaan työyhteisöissä: kiire on kaikille tuttua, yhteistä ja normaalia. Samalla kiireen tunne on tarttuva, sillä se saa kollektiivisesti pakan sekaisin. Toki iso osa aikatauluistamme ja deadlineistamme on muiden asettamia; emme saa työelämässä muutenkaan aina toimia omalla aikataajuudellamme ja valitsemallamme vauhdilla. Rakenne on siinä suhteessa armoton: kaikelle on takarajansa. Mutta samalla tuota ajan tyranniaa voit tietoisesti vastustaa ja hidastella – väitän, että jopa koko työyhteisön eduksi.

Aikahavaintoja pitkin esihenkilökoulutusta

Kävin vuoden 2024 helmi-syyskuun aikana oman yliopistoni järjestämän esihenkilökoulutuksen. Kirjasin mielenkiinnosta muistiini, miten eri kouluttajat ottivat kantaa tai viittasivat aikaan ja ajanhallintaan. Havainnot ovat relevantteja siksi, että juuri esihenkilökoulutuksessa luodaan kuvaa siitä, minkälainen hyvä työntekijä ja akateeminen johtaja on. Kouluttajilla – joista suurin osa koostui yliopiston johtajistosta – on selkeä käsitys siitä, miten akateemista työtä johdetaan ja minkälaista kuvaa yliopisto työnantajana luo suhteessa aikaan ja sen hedelmälliseen käyttöön. En erittele sen tarkemmin puhujia tai heidän näkökulmiaan, sillä tarkoitus ei ole henkilöidä aikaan liittyviä näkökulmia tai asettaa valokeilaan yksittäisten toimijoiden kantoja. Päämääräni on pohtia akateemisen johtajuuden ja työntekijyyden aikasidonnaisuutta: puhetavat luonnehtivat työntekijäideaalia ja ajan hallittavuutta tai hallitsemattomuutta. Yhteen vetona voi sanoa, että seitsemän eri koulutuspäivän aikana lähes kaikki puhujat ottivat tavalla tai toisella kantaa aikaan ja sen käyttöön yliopistotyössä.

Eräs keskeisimmistä näkökannoista koski esihenkilön vastuita suhteessa aikaan: työnantajan tulee tehdä mahdol-

liseksi se, että työntekijä selviytyy töistään työajan puitteissa. Kokonaistyöajan piirissä olevan opetus- ja tutkimushenkilökunnan suhteen työnantajan ei tarvitse huolestua: työaika venyy kyllä, mutta jos työntekijä ei veny, lääkkeeksi tarjotaan ajanhallintakoulutusta. Akateemisessa työnteossa ajan hallitsemattomuus säilytetään työntekijän harteille ja ratkaisut ongelmaan ovat yksilöllisiä, kun taas ongelman taustasyynä ovat rakenteellisia, kuten koko organisaation tasoinen resurssipuute (Valovirta & Mannevuori 2022, 6).

Esihenkilötyö on toisaalta myös erään kouluttajan mukaan nopeaa reagointia arjessa, reaktiivista työtä, puutumista asioihin nopeasti sekä asioiden ennakointia. Oiva löytö olikin, että esihenkilö – kuten kuka tahansa työntekijä – voi tehdä arjen asioilla paljon: jos valuttaa kiirettään muiden päälle, eli performoi kiirettään, tulee myös luoneeksi kiirettä. Kiireen tunteen karkotus ja rauhan aura lisäävät vahvaa johtajuutta ja luovat luottamusta työyhteisöön: hektisyys luo epävarmuutta ja –toivoa. Luonko siis minä itse (tai kollegani) kiirettä puhumalla kiireestä ja samalla annan valtaa pois itseltäni?

Erään puheenvuoron päätteeksi kunkin osallistujan piti kirjoittaa itselleen ylös oma palautumislupauksensa, sillä puhujan mukaan esihenkilötyö on tällä het-

kellä vaativampaa kuin koskaan. En pysy ottamaan kantaa muihin aikoihin, jolloin esihenkilötyötä on tehty, mutta tietysti ajatus on houkutteleva: olla keskiössä vaativimmassa mahdollisessa tilanteessa. Tarkoitus oli varmasti motivoida osallistujia luomaan itselle mieluisa palautumislupaus vastineeksi työn vaativuudelle. Itse kirjasin, että jatkan sähköpostin välttämistä iltaisin ja viikonloppuisin sekä ennen aamiaista. En myöskään lähetä muille ihmisille viestejä noina aikoina, jotten lisää heidän aikapainettaan tai performoi suorituskeskeistä elämäntapaa, jossa varsinaiset työt tehdään iltaisin ja viikonloppuisin. Etäpäivänä teen metsälenkin keskellä päivää aina, kun siltä tuntuu, koska aivot menevät videokokouksissa solmuun. Lähitöissä toteutan työhuonetoverini esimerkkiä ja lähden aina seuraksi kahvihuoneeseen, jos joku pyytää. Näillä käytännön toimilla koetan itse tahdittaa laukalle lähtevää nopean työn tyranniaa. Näistä (hurskaista) lupauksista päästään ajatukseen hitauden potentiaalista.

Hidas yliopisto: vähemmän mutta kestävämmiin

Hitauden saatua jalansijaa sitä vastaan on noussut myös kritiikkiä: kenellä on mahdollisuus tehdä hitaasti ja vastustaa nopeaa oravanpyörää? Ajatus jouti-

laasta tutkijasta on suorastaan elitistinen, kuin aristokraatti maalailemassa tauluaan laiskoin siveltimenvedoin pitkän lounaan ja välipalaksi tarjottavan samppanjalasin välissä. Madette Breeze ja Yvette Taylor (2020, 77) toteavat aiheellisesti, että naisten ja marginalisoitujen ryhmien on pakko pitää ääntä ja ottaa tilaa sekä tehdä hartiavoimin töitä – ei heillä ole varaa hidastella vahingoittamatta uraansa. Samalla heitä usein kehoitetaan ottamaan rennommin, rauhoittumaan, hiljentymään ja istumaan sivussa (mt., 77). Yliopistotyön positiiviset muutokset taas tapahtuvat naisten ja marginalisoitujen ryhmien kannalta aivan liian hitaasti (mt., 6). Silti jatkamme, koska tutkijantyö on kutsu- mustyötä. Kutsumus ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei voisi olla aika-aktiivisti tai säädellä, mihin ja kenelle aikaansa lahjoittaa. Suomalaisen yliopistoajan kokonaistyöajassa toimivien kannattaa miettiä tarkkaan, miten vuosityöaikansa käyttää, eritoten, kun ”työaikatutkimusten perusteella tiedämme, että kaikki akateemiset henkilöstöryhmät tekevät reilusti enemmän kuin vain 1600 (tai 1612) tuntia vuodessa” (Välimaa 2024, 25). Lahjoitamme tuntuvasti ilmaista työtä työnantajallemme, jolloin voi olla ihan järkevää miettiä, paljonko kannattaa tehdä ylitöitä.

Mitä, jos hitaus ei tarkoitaakaan italialaista lakkoa, tekemättömyyttä tai niin verkkaista tahtia, että se saa etanan- kin vilkuilemaan kelloaan? Mitä, jos hitaus tarkoittaisi sitä, että ei lähdetä jokaiseen pöhinään sinkoilemaan, vaan tehdään omaehtoisesti omassa tahdissa itsensä määrättyä tutkimusta, paremmin, kestävämmiin ja yhteisöllisemmin (Valovirta & Mannevuori 2022, 12–13)? Tarkoitus on rakentaa sellaista yliopistoa, jossa kaikilla on tilaa ja aikaa olla ja asua. Ovatko asiat todella niin kiireisiä kuin miltä ne näyttävät tai tuntuvat? Siksi nyt olisi aika pysähtyä, reflektoida ja vastustaa akateemisen elämän ”armotonta performatiivisuutta” (O’Neill 2014, oma käännös). Hitausajattelu antaa tilaa (eli aikaa) ajattelulle, ja tuo aika voi viedä pois ahdistuksesta kohti työn mielihyvää ja iloa. Työolojen pitää kestää stressin, ahdistuksen ja kiireen kriittinen tarkastelu.

Tietoisesti kiireetön

Kun O’Neill kehottaa refleктоimaan, kyse ei ole julmasta kehotuksesta katsoa peiliin, vaan tarpeesta laajentaa reflektion tilaa; tarve ei ole vain mitata suorituksia ja saavutuksia, vaan myös niiden edellytyksiä. Kyse on tavallaan hetken *mindfulnessista*, tietoisuudesta. Jos kääntää kiireettömyyden vahvuudeksi, arvioi samalla kriittisesti, mitä asioita suo-

rittua nopeammin, mitä sivuuttaa, mitä pohtia kauemmin. Se, että asioita on paljon, ei tarkoita, että niitä pitäisi suorittaa nopeammin. Silloin juuri on aika pysähtyä ja asettaa asiat järjestykseen. Työnteon raamitus, kuten asioiden järjestely sekä työnteon tauottaminen erilaisiin lomakausiin, on ehdottomasti hitaan akademian idealismin mukaista ja kannatettavaa toimintaa. Uuden kalenterin käyttöönotto alkakoon lomien merkkeistä – jos sellaisia on tarjolla.

Kyse ei suinkaan ole työtä vieroksuvasta asenteesta, vaikka pitkiin työuriin varmasti mahtuu sellaisiakin kausia. On ihan hyväksyttävää viestittää iloista tekemisen meininkiä; eihän kukaan käske olemaan aneeminen. On kuitenkin myös tärkeää ymmärtää erilaisia aikatemperamentteja ja laskea kierroksia, kun oravanpyörä alkaa rullata liian lujaa. Aivan rutiinitöitäkin voi joskus kokeilla suorittaa tietoisesti rauhallisesti ja siten tunnustella, toisiko keskittyminen yhteen asiaan kerrallaan ja tiedostaen hyvää oloa tai tyyneyttä työntekoon. Työyhteisössä kukin mallintaa tekemisen tahtia myös omalla ulkoisella käytöksellään: Juokseeko kollega käyttäviä pitkin? Vilkuileeko kokouksen puheenjohtaja jatkuvasti kelloonsa, ei salli polveilevia keskustelupuheenvuoroja tai pakottaako hän kaikki samaan kireään aikamuottiin? Mitä, jos kollega tietoisesti

höllääkin tahtia (pitäen tietenkin annetusta ajasta kiinni, jottei varasta muiden aikaa toisesta päästä) ja antaa asioiden kulkea hitaammin? Asiat tuntuvat kiireisiltä jaetussa tunnerakenteessa, mutta harvoin tutkimus- ja opetustyöt oikeasti ovat sellaisia, että kaikki asiat pitäisi saattaa alkuun ja loppuun samanaisesta kiireen alla.

Muistamme hyvin, että Aisopoksen sadun juoksukilpailussa jänis jäi kakkoiseksi: kilpikonnan voitti juoksukilpailun, kun se keskittyi olennaiseen ja eteni hitaasti mutta varmasti. Kehuskeleva jänis kadotti ajantajunsa eikä nopeusominaisuuksiltaan ylivoimaisena menestynyt, koska siltä puuttui tietoisuus hetkestä ja tilanteesta, *mindfulness*. Kiireetön kilpikonnan tarjoaa hitaan akademian tavoin kestävämmän tavan ajatella ja harjoittaa sellaista olemisen tapaa, joka vastustaa jatkuvaa täysillä paahtamista. Kuten O'Neill (2014) muistuttaa, tulevaisuutemme yliopiston kannalta on viisasta luoda henkistä tilaa, tilavuutta, ajatella ja reflektoida, erityisesti sitä minkälaisista yhteisöistä ja yliopistosta haluamme. Samalla on todettava, että hidastaessakin säätelemme ja tarkkailemme itseämme ja optimoimme suorituksiamme. Itse-säätelystä tuskin pääsee koskaan eroon, mutta ainakin sen keinot voivat olla hie- man kestävämmät kuin aiemmin.

Akateemisessa työssä jatkuvan – suorastaan häiritsevän individualistisen – yksilön säätelyn lisäksi yhteistointa on keskiössä: emme kirjoita, julkaise, emmekä opeta yksin itsellemme, vaan usein ryhmissä, yhteisöissä, jopa laumoissa. Näin tehdään myös kulttuurintutkimuksessa. Tätä kirjoittaessa työn alla on Turussa järjestettävien Kulttuurintutkimuksen päivien 2025 järjestelyt. Olen mukana järjestelytoimikunnassa, ja tähän mennessä olemme saaneet kaikki tarvittavat järjestelyt tehtyä ilman nimettyä johtoa: puheenjohtajaa, sihteeriä tai assistenttia. On vain kollektiivinen järjestelyporukka. Työtoverit eivät taida tietääkään, että käytän ryhmäämme (ja itseäni) koelaboratoriona kestävä toiminnan ja ajanhallinnan saavuttamiseksi. Piiloagendana on pitää kokoukset ajan kannalta mielekkäinä: tunti riittää, sillä kiireettömyyden tavoittelussa keskeistä on myös ajan säästäminen, ei hitaus sinänsä. Tehtäviä ei nakiteta tai kopiteta, vaan kukin tekee, mitä osaa ja haluaa. Demokratia ei luonnollisesti onnistu aina ja kaikkialla, mutta sitä on silti hyvä tavoitella. Tähän asti järjestelyt ovat sujuneet yhteisöllisesti, humoristisesti ja optimiaikataulussa. Joulukuussa 2025 Turussa testataan, miten aikalaboratoriokokeiluni kesti aikaa.

LÄHTEET

Berg, Maggie & Seeber, Barbara (2016) *The Slow Professor: Challenging the Culture of Speed in the Academy*. Toronto, ON: University of Toronto Press.

Bosanquet, Agnes (ei pvm.) *The Slow Academic*. <https://theslowacademic.com/> (Tarkistettu lokakuussa 2024)

Breeze, Maddie & Taylor, Yvette (2020) *Feminist Repetition in Higher Education: Interrupting Career Categories*. Cham: Palgrave Pivot by Palgrave Macmillan.

Morrissey, John (2015) Regimes of performance: Practices of the normalised self in the neoliberal university. *British Journal of Sociology of Education* 36(4), 614–634. <https://doi.org/10.1080/01425692.2013.838515>

O'Neill, M. (2014). The Slow University: Work, Time and Well-Being. *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*, 15(3). <https://doi.org/10.17169/fqs-15.3.2226>

Valovirta, Elina & Mannevu, Mona (2022) "Affective Academic Time Management in the Neoliberal University: From Timeliness to Timelessness". *European Journal of Cultural Studies* 25(4), 1–17. <https://doi.org/10.1177/13675494221078877>

Vostal, Filip (2015) Academic life in the fast lane: The experience of time and speed in British academia. *Time & Society* 24(1), 71–95.

Välimaa, Jussi (2024) Miten päädyimme kokonaistyöaikaan? *Acatiimi* 2024(4), 20–25.

Kirjoittaja on Turun yliopiston englannin kielen yliopistonlehtori ja Itä-Suomen yliopiston dosentti.