

Loppuun palamisen käryä

■ Pauliina Raento

Yliopistouran valitsevat ne, jotka haluavat tutkia ja tuottaa tietoa. Sen jakaminen opiskelijoiden, tiedeyhteisön ja tiedosta kiinnostuneiden kansalaisten kanssa on sosiaalista, luovaa ja siksi palkitsevaa työtä. Tekemisen monipuolisuus, kansainvälisyys ja älyllisyys kiihottavat uteliaisuutta. Tutkimusta voi tehdä yksin tai samanhenkisessä seurassa, ja aiheensa ja menetelmänsä saa valita. Työajat joustavat, ja sisältöä syntyy toimiston lisäksi kahvilassa ja lentokentällä.

Toisessa todellisuudessa keskittymistä haittaavat päiviä pilkkovat kokoukset, media ja hallintosilppu. Lukeminen, kirjoittaminen ja ajattelu jäävät jonon hänille, joten opetus irtautuu uudesta tutkimustiedosta. Avomien tehtävien täytöt ahdistavat, koska oma tulevaisuus on epävarma, koska ratkaisut näyttävät mielivaltaisilta tai koska on päätettävä omien työtovereiden tulevaisuudesta. Työn organisointi ja johtaminen repsottavat eikä tehtävien laiminlyöntiin tai egoonsa tikahtuvan professorin mellastukseen työyhteisössä puututa.

Olen viime vuosina saanut tilaisuuden tarkastella yliopistoa osittain sen ulkopuolelta. Olen enenevässä määrin huolestunut ja jopa järkyttynyt siitä, että koko joukko osaavia tutkijoita eri yliopistoissa voi ilmeisen huonosti ja haaveilee uran vaihtamisesta. Pahoinvointi koskee myös varttuneita tieteenharjoittajia nuorten patkätöläisten lisäksi. Oireita ovat ainakin kynnisyys, unettomuus, ahdistus, kiukku ja riittämättömyyden tunteet. Ääripäässä kummittelee kokonaisvaltainen älyllinen lässähdys, jonka seurauksena opetussisällöt jäävät päivittämättä eikä julkaisuluuttelo kasva rivillääkään. Niitä, jotka vielä jaksavat, turhauttaa se, että vapaamatkustaminen sallitaan.

Vaikutelmani on, että yliopistoissa kie-

huisi, ellei niissä oltaisi niin väsyneitä. Työn tuottavuus ja työhyvinvointi ovat ajautuneet törmäyskurssille vaikka tutkitusti tiedetään, että tuloksiin pääseminen tyydyttää ja viihtyminen töissä parantaa tuloksen laatua. Toistuvat organisaatio- ja järjestelmä uudistukset ovat uuvuttaneet, vaikka niissä on ollut hyviä ideoita ja painvastainen tarkoitus. Tutkijan maailmankuvasta käsin osa hallinnollisista ratkaisuista muistuttaa painajaismaista parodiaa, jossa Kafka kohtaa Brežnevin. Samalla kun huolehditaan organisaatiokulttuurien kohtaamattomuudesta tiede- ja yritysmaailman välillä, siitä kärsitään yliopiston sisällä.

Vähentäisikö pahoinvointia se, että resursseja kohdennettaisiin vahvemmin sisällöntuotannossa avustamiseen sen hallinnoimisen sijasta? Tai se, että tutkijat itse motivoituisivat jakamaan pieniä arkisia ratkaisuja nykyistä rohkeammin?

Kahvilaparlamentissa on pohdittu muun muassa sitä, millaisia ”lattiatason” käytäntöjä voitaisiin matkia Yhdysvalloista, koska sen mallilla on jo muokattu suomalaisen yliopistojärjestelmän ylärakenteita. Yhdysvalloissa professoria avustaa jatkotutkintoa suorittava osa-aikainen opetus- tai tutkimusavustaja. Avustaja saa korvauksen laitokselta tai tiedekunnasta sen sijaan, että apu riippuu toimenhaltijan kyvystä löytää ulkopuolisia maksajia. Erityisesti suositetaan kurssien uudistamista ja julkaisutoiminnan edistämistä, eli professorin on tehtävä työtään. Avustaja hakee tietoa, vastaa opiskelijoiden rutiinikysymyksiin, oikolukee käsikirjoituksia ja auttaa tenttivastausten ja harjoitustehtävien tarkistamisessa. Työllään hän rahoittaa opintojaan, laajentaa sisällöllisiä tietojaan ja saa arvokasta työkokemusta ja kontakteja. Opiskelijat saavat vertaistyylistä asiakaspalvelua ja julkaisutoimin-

ta etenee, koska avustajan tekemä työ tukee sitä. Professori ja avustaja saattavat myös opettaa ja kirjoittaa yhdessä.

Väsyneessä ympäristössä ideoiden testaamista jarruttaa pelko kuvitteellisen tasaveroisuuden menettämisestä, kustannuksista ja juuttumisesta hallintosaveen. Esimerkiksi avustajakäytäntöä on pidetty hierarkkisoivana tavalla, joka alentaa avustajia, vie takaisin herraprofessori-instituution mahtikaudelle ja asettaa tehtävänhaltijat eriarvoiseen asemaan. Itse tällaisena avustajana työskennelleenä sekä useita opetus- ja tutkimusassistentteja Suomessa ja Yhdysvalloissa käyttäneenä rohkenen olla sitä mieltä, että näin ajattelevat liioittelevat. Iloa ruokkivan tuottavuuden ja tiedeyhteisön kustannustehokkuuden näkökulmasta pidän epäilyttävämpänä sitä, että – kärjistäen – ”demokratiassa kaikki kallispalkkaiset asiantuntijat ottavat itse omat valokopionsa”. Onko joku laskenut mitä tutkimus- ja opetustyössä välttämättömien rutiinituntien jakaminen avustajille maksaisi suhteessa esimerkiksi professorien näihin tehtäviin kuluttamaan aikaan? Entäpä onko kukaan kysynyt suomalaisilta opiskelijoilta, kiinnostaisiko heitä akateemiseen arkeen perehtyminen tällaisten hommien välityksellä? Suositun vaihtoehto siirtää töitä kollegan pöydälle näyttää ilmaiselta vain, jos ummistaa silmänsä.

Monet tutkijat voivat myös katsoa peiliin, jos ahdistus syntyy siitä, ettei käsikirjoituksia hyväksytä julkaistavaksi eivätkä opiskelijat innostu luennolla. Yleisesti tiedetään, että moni hallitsee tärkeimmän työvälineensä viestinnän huonosti mutta ei silti paneudu kirjoitus- ja puhetautonsa parantamiseen. Esimerkiksi kirjoittamisen jälki on mitä sattuu, jos taitoa ei ensin opettele. Pulmia kumpuaa erityisesti äidinkielen huonosta hallinnasta, joka vaikeuttaa myös vieraskielisen tekstin tuottamista. Kun asia ei tartu paperiin tai

yleisö pitää tuotosta sekavana, syntyy stressiä. Asetelmaa hankaloittaa se, että aika ja kunnan yöunet ovat tärkeimpiä resursseja sisällöllisesti hallitussa ja määräaikoja kunnioittavassa viestinnässä. Kiire on todellista, mutta johtuu myös huonosta kalenterin hallinnasta ja kyvyttömyydestä kieltäytyä uusista tehtävistä silloin, kun entiset ovat hoitamatta. Yksilöllisenä haasteena on malttaa palauttaa oppiminen ja siitä syntyvä ilo tärkeyslistan kärkeen.

Myös yliopistolaisten yhteisiä työtapoja voitaisiin arvioida kriittisemmin kuormittavuuden ja tarkoituksenmukaisuuden näkökulmista. Esimerkiksi kokouskäytäntöjen parantaminen voisi olla suoraviivaisuudessaan pieni ratkaisu, joka säästäisi tutkija-opettajien aikaa. Yksikkötasolla keskittymistä voidaan tukea rauhoittamalla osa päivistä kokouksilta. Ajan hinta tajutaan selvemmin yritysmaailmassa, jossa tehdään tunnissa se, mihin yliopistossa tarvitaan kaksi tuntia. Omien kokemusteni perusteella ero syntyy vastuiden selkeydestä ja hyväksyttävän jaarittelun määrästä. Eroja on myös puheen johtamisen ammattimaisuudessa. Yksi päätelmäni on, että mikäli yliopisto- ja yritysmaailman yhteistyötä aiotaan tiivistää tuloksellisesti, työtapojen yhteen sovittamista kannattaa harjoitella jo kotipesässä.

Rasitteen tai uhkan sijasta vaihtoehtoisten toimintatapojen kokeilemista voi pitää tilaisuutena oppia uutta, virkistää mieltä ja säästää kustannuksia jatkossa. Laajamittaisen ohjeistamisen ja uudelleen järjestämisen sijasta voitaisiin kokeilla myös työrauhaa ja katsoa, parantaisiko se vointia ja tuloksia.

Kirjoittaja on vapaalla kulttuurimaantieteen professorin tehtävästään Helsingin yliopistossa.