

Back to work! Työ ja työelämän tutkimus kutsuvat vapaajakson jälkeen

Yliopistoissa elokuu tarkoittaa monelle työntekijälle paluuta työpisteen ääreen. Kokonaistyöajassa olevat opettajat, tutkijat ja muut henkilökuntaan kuuluvat yliopistoyhteisöjen jäsenet ovat nauttineet niin kutsutuista vapaajaksoistaan, jotka aiemmin tunnettiin myös tuttavallisemmin kesälomina. Nykyisessä kokonaistyöaikajärjestelmässä yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvat työntekijät työskentelevät vuosittain 1624 tuntia. Perinteistä vuosilomaoikeutta kokonaistyöajassa olevalla ei siis enää ole, mutta kylläkin oikeus pitää työstään vapaajaksoja, joiden aikana työntekijää ei voida velvoittaa tekemään töitä. (Yliopistojen yleinen työehtosopimus.) Aivan tuoreesta muutoksesta ei kuitenkaan ole kyse, sillä muutos lomissa ja niiden määräytymisessä tapahtui yliopistouudistuksen myötä jo vuonna 2010. Kesäloma ei tosin vielääkään taivu kaikkien suussa vaivattomasti vapaajaksoksi.

Edellä mainitun uudistuksen myötä lomasta on tullut yliopistotyöntekijöille jotain aiempaa virtuaalisempaa ja mystisempää. Kun aiemmin lomapäivien määräytyminen ilmensi konkreettisella tavalla työntekijöiden työstään ansaitsemaa lomaa, nyt epäselväksi tuntuu jäävän niin vapaajaksoksi nimettävien päivien lukumäärä kuin niiden merkitsemistavatkin. Usein vapaajaksot sijoitetaan ”johonkin”, kunhan ne vaan ”tulee merkittyä” ja kunhan ne ”eivät mene opetus- ja tutkimustehtävien kanssa päällekkäin”.

Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta lomalla on keskeinen merkitys työntekijöiden palautumisen kannalta. Loma voidaan siis ajatella virkistäytymisen ja palautumisen kaut-

ta; loma on lepoa työstä, se mahdollistaa lukuvouden aikana tyhjentyneiden akkujen lataamisen ja tehokkaan työskentelyn lomalta paluun jälkeen. (ks. Anttila 2006.) Loman päätyttyä työpisteillä pitäisi siis istua virkistäytyneitä ja levänneitä työntekijöitä, joilla riittää virtaa aina seuraavaan vapaajaksoon saakka. Kesäpäivien huvetessa varmaksi syksyn merkiksi on kuitenkin ilmestynyt sanoma- ja aikakauslehtien lomaltapaluuta käsittelevät artikkelit. Niissä eri alojen asiantuntijat neuvovat lomalta palaaville työntekijöille, kuinka selvittää työhönpaluuahdistuksesta ja kuinka loman loppumisen alkukankeudet selätetään. Kaikki eivät siis lomallaan virkisty, saati leppä ja se koskee myös yliopistotyöntekijöitä.

Terminä vapaajakso tuntuu viittaavaan työntekijän vapauteen työstä ja vapauteen päättää vapaajaksonsa sisällöistä, toisin sanoen siitä, kuinka tämän oman vapaan aikansa käyttää (ks. Anttila 2006). Meille yliopistolaisille vapaajakso voi kuitenkin tarkoittaa hyvin erilaisia asioita. Se voi olla vapautta ja iloa tehdä niitä asioita, jotka jäävät työn arjessa vähemmälle, kuten esimerkiksi viettää aikaa perheen ja ystävien kanssa sekä harastaa. Jokseenkin ongelmallista on se, että osalle vapaajakso tarkoittaa vapautta tai ainooa realistista mahdollisuutta tehdä tutkimusta. Tutkimuksen teon ja niin kutsutun tutkimusvapaan mahdollistaminen vuosittaiseen 1624:än tuntiin kun tuntuu olevan monelle yliopistolaiselle varsin haastava tehtävä. Ruuhkavuosien ryydyttämille vanhemmille loma-aika voi puolestaan aiheuttaa lisähaasteita, kun perheissä koitetaan lomittaa lasten-

hoitoa päiväkotien ja koulujen loma-aikoina. Vapaajakso voi siis olla kaikkea muuta kuin vapaata. Yliopistotyöntekijälle se voi olla epämääräistä sähköpostien pläräystä, syksyn ope- tuksiin ja rahoitushakuihin valmistautumista sekä keskeneräisten artikkelien viilaamista. Se, että työntekijä merkitsee jonkin ajanjak- son sähköisessä työaikajärjestelmässä vapaa- jaksokseen, ei siis välttämättä automaattisesti realisoitu lomana.

Työ ja tehtävät, joista lomaillaan, ovatkin varsin suuressa roolissa sen suhteen mitä loma kullekin tarkoittaa. Onko työ jotain, mis- tä halutaan vapaaksi tai jotain josta ylipäättään voi vapautua? Yliopistolaisten subjektivoitu- neessa, yhä vahvemmin yksilöön kiinnitty- vässä työssä rajanveto työn ja vapaa-ajan vä- lillä on varsin kimuranttia (Nikkola & Harni 2015). Intohimoinen tutkimuksen tekeminen, oman osaamisen kehittäminen, sähköpostei- hin vastaaminen sekä kaikenlainen työpisteel- lä hiippailu vapaajakson aikana on yliopistois- sa ikään kuin normalisoitu (ks. Kinman 2016, 513; Nikkola & Harni 2015). Virkistäytymisen ja palautumisen osalta oleellista lienee kuiten- kin se, miten lomaillaan ja millä tavalla lomai- lu on käytännössä mahdollista, toisin sanoen, onko työntekijällä mahdollisuus tehdä vapaa- jaksollaan niitä asioita, jota hän itse pitää mer- kityksellisinä.

Loma voidaan myös nähdä osana henkilö- stön palkitsemista, siinä missä lomaltapaluu- rahatkin. Organisaatiot siis palkitsevat työn- tekijöitään, jotka näin saavat ansaittua vapaa- ta työstään. Loma ymmärretään siis palkka- työntekijöiden oikeudeksi ja se rajautuu niille onnekkaille, joilla on työtä (ks. Anttila 2006). Työntekijöiden lomista muodostuu työnan- tajille myös merkittäviä kuluja, ja siksi lomat kannattaa toteuttaa siten, että niistä hyötyvät molemmat osapuolet. Näin töihin voidaan pa- lata levänneenä ja valmiina tarttumaan työn haasteisiin. Kaikille pitäisi olla selvää, ollaan- ko oikeasti töissä vaiko lomalla; aivan liian usein akateemisessa työssä tutkimus- ja kir- joitustyötä tehdään myös loma-aikaan.

Hiljalleen syksyksi kääntyvä kesä oli poik- keuksellisen helteinen. Ehkä se on hiukan hil- jentänyt yliopistoväen työtahtia kesän vapaa- jaksolla, näin ainakin allekirjoittaneiden osal- ta. Hyvä niin, sillä näin syksyn alkaessa voim- me palata innostuneina tuoreen työelämän tutkimuksen pariin.

Vuoden kolmannen numeron keskeisiä teemoja ovat työelämän yhteisöllisyys, työ- paikkojen turvallisuus ja johtaminen. Lehden ensimmäisessä artikkelissa Jari Luomanen, Kirsi Lumme-Sandt, Elisa Virkola ja Pirjo Nikander tarkastelevat yhteisöllisyyttä ja sen ajallista muutosta Postin ikääntyvien työn- tekijöiden parissa. He havaitsevat työelämän kuormittavuuden lisääntymisen ja yhteisöl- lisyiden kokemusten muutoksen limittyvän. Minna Janhonen, Liisa Lähteenmäki ja Anne Alvesalo-Kuusi puolestaan tarkastelevat yhe- teisten työpaikkojen turvallisuuden johta- mista käyttäen aineistonaan yhteisösakkota- pauksia. Tutkimuksessa turvallisuuden joh- tamiseen liittyvät haasteet liittyivät keskei- sesti inhimillisen vuorovaikutuksen toimi- mattomuuteen. Elina Fonsén ja Marja-Liisa Keski-Rauska tarkastelevat johtajuuden dis- kurseja varhaiskasvatuksessa. He havaitse- vat, että yhteisen johtajuuden kriittisempää kuvaa tuottaa epävarmuusdiskurssi, jota lei- maa puhe muutoksien tuottamasta epävakau- den ja epävarmuuden tilasta. Viimeisessä ar- tikkelissa Henry Lipponen, Mirja Hirvensalo ja Kalervo Ilmanen analysoivat koulun johta- mista ja sen suhdetta työssä jatkamiseen ja jaksamiseen. He havaitsivat, että yhteisöllinen, kuunteleva johtamistapa vahvistaa opettajien kokemaa arvostuksen tunnetta. Toisaalta ikääntyvien opettajien työssä jaksamista tu- lisi tarvittaessa tukea pienentämällä ryhmä- kokoja ja tukemalla kevyempiä työtapoja.

Toivotamme teille mielenkiintoisia ja an- toisia lukuhetkiä lehden parissa.

*Monika von Bonsdorff
ja Maija Mänttari-van der Kuip*

Kirjallisuus

- Anttila, A. H. (2006) Yhteiskuntapoliittinen interventio lomaan. *Yhteiskuntapolitiikka* 71 (6), 610–618.
- Kinman, G. (2016) Effort–reward imbalance and overcommitment in UK academics: implications for mental health, satisfaction and retention. *Journal of Higher Education Policy and Management* 38 (5), 504–518.
- Nikkola, T. & Harni, E. (2015) Sisäistyneet ristiiriidat, tunnettyö ja tietotyöläissubjektiviteetin rakentuminen. *Aikuiskasvatus* 35 (4), 244–253.
- Yliopistojen yleinen työehtosopimus. [online] <URL: http://www.sivistystyönantajat.fi/tiedostopankki/827/Yliopistojen_yleinen_tyoehtosopimus_lopullinen_1.2.2018.pdf>. Luettu 21.8.2018.