

ARTIKKELIT

NEUVOTTELUJA SEURAKUNTALAISEN OSALLISUUDESTA

Päivi Thitz*

Johdanto

Kansalaisten osallisuus ja osallisuuden tukeminen suhteessa yhteiskunnallisiin toimintajärjestelmiin on ollut yksi keskeisistä 1900- ja 2000-luvun vaihteen kehittämisuuntauksista. Ihmisten vähenevä sitoutuminen yhteisten asioiden hoitoon ja niistä vastuunottamiseen on saanut poliittiset päättäjät miettimään keinoja ja kehittämään uusia mahdollisuuksia osallisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien kehittämiseksi. (Valtioneuvoston selonteko ... 2002; Demokratiapolitiikan suunta-aviivat 2010.) Toisaalta samalla, kun kiinnostus osallistumista ja poliittista vaikuttamista kohtaan on vähentynyt, ovat kansalaiset entistä tietoisempia oikeuksistaan, entistä osaavampia ja rohkeampia vaikuttamaan asioissa, jotka he kokevat itselleen merkittäväksi (Harju 2003, 102).

Myös Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa on nähtävissä keskustelu ja huoli jäsenten osallisuudesta. Uusimmat tutkimukset osoittavat, että kirkon jäsenyyteen sitoutuminen on edelleen heikentynyt. Seurakuntien järjestämään toimintaan osallistuminen on vähentynyt ja erityisesti nuorten aikuisten yhteys kirkkoon näyttää ohenevan. (Haastettu kirkko 2012, 90–91.) Muutos on haastanut kirkkoa etsimään uudenlaisia osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevia toimintamalleja (Häkkinen 2010, 222; Kirkko 2020 2010, 41–44). Kirkon tulevaisuutta

* Päivi Thitz on lehtori Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Email: *paivi.thitz@diak.fi*

luotaavissa linjauksissa korostetaan seurakuntalaisten osallisuutta tukevaa toimintaa, ihmisen kokonaisvaltaista kohtaamista, työntekijöiden ja seurakuntalaisten vuoropuhelun lisäämistä ja uudenlaisten osallistumismuotojen kehittämistä (Meidän kirkko 2007; Kirkko 2020 2010).

Kirkossa osallisuus nähdään vahvasti osana kirkon olemusta. Kirkko kuvataan yhteisönä, jonka perustehtävänä on tarjota osallisuutta sekä kirkon sanomasta että ihmisten keskinäisestä yhteydestä. Kirkon jäsenyyteen liittyvä osallisuus rakentuu sekä seurakunnan yhteyteen kuulumisen kokemusten että yhteisön elämään osallistumisen ja sen toimintaan vaikuttamisen kautta. (Meidän kirkko 2007.) Vaikka osallisuus siis on kiinteästi kirkon toiminnan ytimessä, haasteena on kehittää toimintaa siten, että se kohtaisi tämän ajan ihmisen osallisuuden tarpeet (Häkkinen 2010, 259–260).

Pohdittaessa osallisuutta seurakunnan toiminnassa on huomioitava kirkon yhteisöllinen erityisluonne, jota voidaan kuvata samanaikaisesti sekä hengellisenä että inhimillisenä yhteisönä (Meidän kirkko -mietintö 2007, 3). Yhtäältä työntekijät ja seurakuntalaiset muodostavat ”pyhien yhteisön”, jossa jokaisella jäsenellä on yleisen pappeuden perusteella tasavertainen asema ja osallisuus yhteisössä (CA 1530). Toisaalta seurakunta muodostaa maallisen instituution, jossa toimitaan kirkollisen lainsäädännön ja järjestyksen mukaan. Tämä järjestys määrittää työntekijöille omat tehtävänsä ja vastuunsa, mutta myös seurakuntalaisille mahdollisuuden käyttää valtaa luottamuselinten kautta. Kirkon yhteisökäsityksen mukaan seurakuntalaiset ovat erityiseen tehtävään kutsuttujen työntekijöiden rinnalla oleellinen osa kirkkoa. Kirkkojärjestyksen (1055/1993, 1: 5§) mukaan kirkon jäsenten tehtävänä on edistää seurakunnan tehtävän toteutumista. Kuitenkin seurakuntien toimintaa on pitkälti leimannut työntekijäkeskeisyys ja asiantuntijuuden korostus (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmä 2011), mikä on jättänyt seurakuntalaiset lähinnä työntekijöiden tuottamien palvelujen vastaanottajan rooliin. Kirkon 1980-luvulta alkaneissa uudistamisprosesseissa onkin korostettu sitä, että kirkko ei ole vain työntekijöiden toiminnallinen yhteisö, vaan myös seurakuntalaisten odotetaan yhä enemmän osallistuvan yhteisöllisen vastuun kantamiseen (Seurakunta 2000 1987). Tämän vastuun kantamisen yksi keskeinen muoto on seurakuntalaisten toteuttama vapaaehtoistoiminta, jossa voi toteutua sekä osallisuuden että osallistumisen elementit (Yeung 2003, 307).

Tässä artikkelissa tutkin sitä, miten työntekijät ja seurakuntalaiset puheessaan tuottavat merkityksiä seurakuntalaisen osallisuudelle. Määrittelen ensin osallisuuden käsitettä niistä sosiaalitieteellisistä näkökulmista, jotka liitän kirkossa kuvattuun osallisuuteen. Sen jälkeen käsittelen tutkimusaiheen muotoutumista, aineistoa ja käytettyä analyysimenetelmää. Tulososiossa tuon esille aineistosta analysoimiani puhetapoja ja pohdinnassa liitän niitä teoreettiseen jäsenyykseen ja ajankohtaiseen osallisuuskeskusteluun.

Osallisuuden taipuisa käsite

Osallisuuden käsitteellä ei ole yhtä jaettua määritelmää, mikä johtunee osin siitä, ettei sillä ole tieteen valtakielillä selkeätä vastinetta. Esimerkiksi englannin kielen *participation* voidaan kääntää sekä osallistumiseksi että osallisuudeksi, jotka taas suomen kielessä erotetaan toisistaan. Yleisesti osallisuuden kuitenkin katsotaan liittyvän ihmisenä olemisen sosiaaliseen perustaan ja subjektin position valtaistumiseen yhteisöllisissä suhteissa. Lisäksi osallisuus liitetään ihmisen toiminta- ja vaikuttamismahdollisuuksien todentumiseen sosiaalisessa ympäristössä. (Ledwith & Springett 2010, 14; Kiilakoski ym. 2012, 14–16.)

Elina Nivala (2008) määrittää sosiaalipedagogiikassa osallisuutta annettuna, osallistuvana ja koettuna yhteisön jäsenyytenä. *Annettu jäsenyys* on kuulumista yhteisöön ja oikeutta osuuteen siitä hyvästä, mitä yhteisöllä on jäsenilleen tarjottavana. Lisäksi se liittyy velvollisuuksiin, joita yhteisön jäsenyys edellyttää. *Osallistuva jäsenyys* avaa yhteisön jäsenelle mahdollisuuksia toimia yhteisössä, olla mukana sosiaalisessa kanssakäymisessä ja vaikuttaa yhteisön asioihin. Mitä laajemmin yhteisön jäsen hyödyntää toimintamahdollisuuksia osallistumalla yhteisön elämään, sitä vahvemmin jäsenelle konkretisoituu yhteisön sisäpuolisuus eli kuuluminen yhteisöön. Yhteisön jäsenen itsensä kannalta osallisuus toteutuu vasta sitten, kun hän kokee olevansa osallinen jäsenyyden sisältämistä mahdollisuuksista ja yhteisön elämästä, toiminnasta ja vuorovaikutuksesta. *Koettu jäsenyys* siis rakentuu sekä muodollisen jäsenyyden ja yhteisön toimintaan osallistumisen että yhteisöön kiinnittymisen kautta. (Nivala 2008, 166–170.)

Kansalaisyhteiskunnan näkökulmasta osallisuutta tutkinut Martti Siisiäinen (2010) sen sijaan tarkastelee osallisuuden käsitettä suhteessa siihen, mikä motivoi kansalaista osallistumiseen ja miten aktiivinen rooli toimijalla itsellään on. Hän viittaa Georg Simmel’iin (1890; 1898a ja b; 1899), jonka mukaan yhteiskuntaa voidaan kuvata sosiaalisten piirien tilana. Näitä piirejä ovat esimerkiksi valtio, kunta, kirkko tai työpaikka, yhdistykset ja harrastukset. Yksilön kuuluminen erilaisiin piireihin muodostaa tavallaan hänen oman yhteiskuntansa, johon liittyy hänen sosiaalinen elämänsä. Tätä sosiaaliin piireihin kuulumista voidaan kutsua osallisuuden käsitteellä, joka kattaa erilaiset aktiivisen ja passiivisen mukana olemisen muodot ja tavat. Piireihin kuulumista voidaan tarkastella sekä toimijalta edellytetyn aktiivisuuden että toimintaan motivoivan tai intressoivan tahon ulottuvuuksilla. Siisiäinen muodostaa näistä ulottuvuuksista neljä osallisuuden alatyyppejä, jotka ovat osallistuminen, mukautuva/suostuva osallisuus, aktivoiva osallistaminen ja pakottaminen/holhoaminen. Osallisuus ei kuitenkaan yleensä rakennu vai yhden alatyypin varassa, vaan samanaikaisesti voi olla läsnä useita osallistumiseen motivoivia tai intressoivia tekijöitä ja osallisuuden ulottuvuudet voivat osallistumisen myötä joustavasti muuntua. (Siisiäinen 2010, 10–13.)

Tutkimuksen tavoitteet

Oma kiinnostukseni seurakuntalaisen osallisuuden rakentumiseen pohjautuu käytännön seurakuntatyön kokemuksiin sekä yhteisöllisyyteen ja seurakuntalaisen osallisuuteen liittyvään kehittämis- ja tutkimustyöhön. Tutkimuksissani olen tarkastellut seurakuntalaisen osallisuutta kirkon strategiapuheessa sekä seurakunnan toiminnassa ja sen kehittämisessä (Thitz, 2006; 2011; 2012). Kiinnostavaa on ollut havaita, että vaikka seurakuntalaisen osallisuuden vahvistaminen on jo usean vuosikymmenen ajan nostettu toiminnan tavoitteena esille (mm. Kirkko 2000 1986; Seurakuntalaisten kirkko 1997; Meidän kirkko 2007), osallisuuden ajatuksen siirtäminen käytännön tasolle on osoittautunut vaikeaksi. Aiempien tutkimusten perusteella näyttää siltä, että yhtenä seurakuntalaisen osallisuutta haastavana tekijänä on työntekijöiden ja seurakuntalaisten välinen suhde ja vuorovaikutus. Vuosien saatossa syvälle juurtuneet työntekijäkeskeiset ajattelu- ja toimintamallit (Järveläinen 1994, 70; Meidän kirkko 2007, 24) ohjaavat ja rajoittavat seurakuntalaisen osallisuuden toteutumista. Tämä työntekijäkeskeinen ajattelutapa on nähtävissä sekä kirkon strategiapuheessa ja seurakuntien toimintaa kuvaavissa puhetavoissa, mutta myös seurakuntalaisten omassa suhtautumisessa osallistumisen ja toiminnan mahdollisuuksiin. (Thitz 2011; 2012.)

Tässä artikkelissa haluan vielä lähemmin ja seurakuntaelämän arkisen vuorovaikutuksen tasolla paneutua siihen, miten seurakuntalaisen osallisuus työntekijöiden ja seurakuntalaisten vuorovaikutuksessa todentuu. Tutkimukseni kontekstina on kehittämishanke¹, jossa seurakunnan työntekijät ja seurakuntalaiset pyrkivät kehittämistoiminnan avulla paneutumaan seurakunnan yhteisöllisyyden ja seurakuntalaisten osallisuuden kysymyksiin (Thitz 2009). Tarkoitukseni on diskursiivisesti analysoida työntekijöiden ja seurakuntalaisten puhetta ja keskinäistä vuorovaikutusta kysyen sitä, miten seurakuntalaisten osallisuutta siinä rakennetaan ja uusinnetaan.

Tutkimukseni lähtökohtana on ajatus kielen ja kielenkäytön sosiaalisuudesta ja seurauksellisuudesta (Berger & Luckman 1966). Näen kielenkäytön sosiaalisena toimintana, jonka avulla rakennetaan käsitystä ympäröivästä todellisuudesta ja samalla myös osallistutaan sen järjestämiseen, uusintamiseen ja muovaamiseen (Jokinen ym. 1993a, 17–18; 1993b, 227). Tutkin työntekijöiden ja seurakuntalaisten puheessa esittämiä kuvauksia selontekoina, jotka perustuvat asioille yleisesti annettuihin merkityksiin ja sosiaalista järjestystä luoviin kulttuurisiin puheta-poihin. Käytän tässä tutkimuksessa selonteon käsitettä kuvaamaan osallistujien puhetta, jonka avulla he pyrkivät tekemään itseään ymmärretyiksi. (Fairclough 1997, 50; Suoninen 1999a, 20.) Puhuessaan seurakuntalaisten osallisuudesta työntekijät ja seurakuntalaiset tuottavat käsityksiä siitä, millainen osallisuus on seurakuntakontekstissa luonnollista tai toivottavaa. Samalla he neuvottelevat siitä,

millainen osallisuus seurakunnassa nähdään mahdolliseksi. En tarkastele puhetta pelkkänä puheena, vaan puhetekoina, joilla rakennetaan sosiaalista todellisuutta (Potter & Wetherell 1987). Tarkoitukseni on tehdä näkyväksi myös sitä, millaisia seurauksia erilaisilla puhetavoilla on seurakuntalaisen osallisuuden kannalta. Analysoimalla selontekoja ja puhetapoja pyrin tuomaan esille, millaista valtaa tai vallan rajoituksia osallisuuteen sisällytetään ja miten ne määrittävät seurakuntalaisen subjektiutta sekä mahdollisuuksia toimia ja vaikuttaa.

Edellä esitettyyn pohjautuen tutkimustehtäväni voi muotoilla kahdeksi kysymykseksi: Miten työntekijöiden ja seurakuntalaisten puhe merkityksellistää, uusintaa ja muovaa seurakuntalaisten osallisuutta? Millaista toimijuutta esille tulevat osallisuuden diskurssit seurakuntalaiselle tuottavat?

Tutkimusaineisto ja menetelmä

Tutkimuksen aineistoina toimivat kehittämishankkeen loppuvaiheessa käydyt arviointikeskustelut. Hankkeessa mukana olleet seitsemän seurakuntaa olivat pieniä alle 7000 jäsenen seurakuntia, joissa ajankohtaisiksi työn haasteiksi koettiin seurakuntarakenteen ja väestörakenteen muutokset sekä perinteisen yhteisöllisen toiminnan heikentyminen. Kunkin seurakunnan hankkeen keskeiset toimijat, diakoniatyöntekijä ja vapaaehtoinen seurakuntalainen, muodostivat yhteistyötä tekevän työparin. Heidän tavoitteenaan, vuorovaikutuksessa toisista seurakunnista tulevien työparien kanssa, oli löytää uudenlaisia näkemyksiä ja toimintamalleja seurakunnan yhteisöllisyyden kehittämiseksi. Seurakuntalaisten mukaan ottaminen sekä kehittämistoiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin oli osa yhteisöllisten ja osallisuutta tukevien työtapojen kehittämistä. Näin seurakuntalaisten osallisuus oli sekä hankkeen tavoite että sen keskeinen toimintatapa. Seurakuntien kirkkoherrat olivat mukana hankkeen ohjausryhmässä ja pyrkivät tukemaan kehittämistoiminnan toteutumista seurakuntien työyhteisöissä sekä luottamushenkilöiden ja seurakuntalaisten parissa.

Arviointikeskustelujen tarkoituksena oli arvioida toteutunutta kehittämistoimintaa, suunnata toiminnan jatkumista seurakunnissa ja juurruttaa kehitettyjä toimintamalleja osaksi seurakunnan perustyötä. Kunkin seurakunnan arviointikeskusteluun osallistui kirkkoherra sekä diakoniatyöntekijä ja seurakuntalainen -työpari. Keskusteluissa oli mukana yhteensä 6 kirkkoherraa, 7 diakoniatyöntekijää ja 7 seurakuntalaista. Itse toimin hankkeessa sekä tutkijan että kehittäjän roolissa ja arviointikeskusteluissa olin mukana keskustelujen vetäjänä. Käytyjä arviointikeskusteluja voidaan kuvata teemoittain eteneviksi ryhmäkeskusteluiksi, joissa osallistujat toivat esille omia kokemuksiaan ja mielipiteitään, mutta samalla pyrkivät myös muodostamaan kollektiivisesti jaettua ymmärrystä yhteis-

söllisyyden kehittämistä. Arviointikeskustelut kestivät 1,5–2 tuntia ja kaikki keskustelut nauhoitettiin. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 117 sivua. Samaa keskusteluaineistoa olen analysoinut myös toisessa maaseudun seurakuntien yhteisöllisyyden kehittämistä tarkastelevassa artikkelissa (Thitz 2011).

Käyttämässäni diskursiivisessa lähestymistavassa kiinnostus kohdistuu sekä kielen merkityssisältöihin (mitä/miksi -kysymykset) että merkitysten tuottamisen tapoihin (miten -kysymykset) (Jokinen & Juhila 1999, 66). Kysyn siis sekä sitä, mitä puhujat osallisuuteen liittyen lausuvat että sitä, miten he näitä merkityksiä tuottavat. Merkityksiä ja niiden tuottamisen tapoja analysoidaan paitsi paikallisesti tapahtuvina myös laajempina kulttuurisina prosesseina. (Jokinen ym. 1993a, 17–18.) Tutkiessani kehittämishankkeen toimijoiden puhetta kiinnostukseni ei kohdistu niinkään yksittäisten henkilöiden puheeseen, vaan seurakuntien toiminnan kehittämiseen liittyviin ja laajemmin kirkon kontekstissa vallalla oleviin osallisuuden puhetapoihin. Puhetta ja kielenkäyttöä analysoimalla pyrin siis tunnistamaan puheesta vakiintuneita tapoja, joiden kautta sosiaalinen ja kulttuurinen elää yksittäisten ihmisten puheessa (Fairclough 1997, 81–82).

Myös vuorovaikutuksessa ilmenevä valta on kietoutuneena sosiaalisiin käytäntöihin ja ilmenee keskustelun vuorovaikutusjärjestyksessä. Erityisesti kriittisessä diskurssianalyysissä kiinnostuksen kohteena on se, miten joku tieto tai ajatus saa itsestään selvänä pidetyn totuuden aseman ja miten hegemoniset diskurssit vaientavat vaihtoehtoisia totuuksia. Valta näyttäytyy myös toimijoiden välisissä suhteissa ja diskursseissa rakentuvissa positioissa. Erilaiset puhetaivat asemoivat keskustelun osapuolet positioihin, joita luonnehtivat tietynyyppiset toiminnan mahdollisuudet, oikeudet ja rajoitukset. (Jokinen & Juhila 1993, 75–86; Fairclough 1995, 38–39.) Aineistoa tulkitessani kysyin esimerkiksi sitä, kuka käyttää puhevaltaa, keiden puhe otetaan vakavasti tai millaisia oikeuksia ja velvollisuuksia tai toiminnan mahdollisuuksia selontekojen myötä toimijoille määrittyy. Foucault (1980) rinnastaa vallan yksilöiden osaamiseen, voimaan ja kyvykkyyteen, joka mahdollistaa sekä subjektin toiminnan että subjektiksi tulon. Toimijuus ei ole mahdollista, ellei toimijalla ole valtaa ja voimaa vaikuttaa asioihin, tehdä valintoja ja päätöksiä ja saada aikaan jotakin (Eteläpelto ym. 2011, 13).

Etenin analyysissäni kuuntelemalla ja lukemalla aineistoa läpi useaan kertaan. Vähitellen aineistosta valikoitui esille selontekoja, joissa seurakuntalaisen osallisuus, toimijuus tai valta joko sisällöllisesti tai puhettavan näkökulmasta tuli erityisesti esille. Jatkoisin näiden selontekojen lukemista kysymällä muun muassa sitä, millaisin kuvauksin ja kenen näkökulmasta seurakuntalaisen osallisuudesta puhutaan, millaisilla vihjeillä tai sävyillä siihen viitataan, millaiset selonteot otetaan itsestään selvinä tai miten uusiin ja vaihtoehtoisiin näkemyksiin suhtaudutaan. Eteneminen oli prosessimaista: löytäessäni vastauksia avautui samalla taas uusia kysymyksiä. Aluksi olin vahvasti kiinni aineistossa, mutta vähitellen aloin

suhteuttaa esille nousseita osallisuuden merkityksiä myös makrotasolle eli yleisempään teoreettiseen ja kirkossa käytyyn osallisuuspuheeseen.

Koska hanke oli lähtökohdiltaan toimintatutkimuksellinen, työpareilta ja kirkkoherroilta oli jo aiemmin pyydetty kirjallinen lupa hankkeen aineistojen käyttämiseen tutkimustarkoituksiin. Sen lisäksi kunkin arviointikeskustelun alussa vielä kävimme läpi nauhoittamiseen ja aineiston käsittelyyn liittyvät asiat. Kerroin hankkeen toimijoille, että tutkimusaineistoa pyritään käyttämään siten, etteivät yksittäiseen henkilöön tai seurakuntaan liittyvät asiat tule nimettyinä esille. Kuitenkin toin esille myös sen, että koska hankkeen tiedot ovat julkisia, ei voida välttämättä estää sitä, että joku tutkimuksen lukija tunnistaisi kyseessä olevan seurakunnan ja mahdollisesti myös keskusteluun osallistujan. Tässä raportissa esillä olevista aineistonäytteistä olen poistanut selkeät henkilöön tai seurakuntaan liittyvät tiedot. Tutkimuseettisistä syistä en myöskään eritellyt puhujajoukosta kirkkoherroja ja diakoniatyöntekijöitä, vaan olen käsitellyt heitä yhtenä työntekijäjoukkona. Keskusteluissa puhuviin seurakuntalaisiin viittaan kirjaimella S ja numeroilla 1–7, työntekijöihin kirjaimella T (1–13) ja tutkijaan kirjaimella H.

Osallisuuden puhetavat

Analyysiprosessin myötä olen löytänyt aineistosta kolme erilaista seurakuntalaisen osallisuutta ilmaisevaa puhetapaa, jotka olen nimennyt työntekijäkeskeiseksi osallistamispuheeksi, dialogiseksi kumppanuuspuheeksi sekä kamppailevaksi tai neuvottelevaksi rajankäyntipuheeksi. En tarkastele puhetapoja kertomuksina yksittäisten ihmisten ajattelusta, vaan näen ne sosiaalisina ja kulttuurisina ilmiöinä, jotka vaikuttavat ihmisiin ja heidän vuorovaikutukseensa (McKinlay & McVittie 2008, 8). Kuvaan puhetapoja sosiaalisina siteinä, jotka luovat ryhmittymisiä vuorovaikutuksessa esiintyvien subjektien ja objektien välille ja siten samalla ilmentävät myös vuorovaikutuksessa rakentuvia valtasuhteita (Parker 2005, 94).

Työntekijäkeskeinen osallistamispuhe

Työntekijäkeskeistä puhetapaa voisi luonnehtia myös vertikaaliseksi puhetaivaksi, joka suuntautuu hierarkkisesti ylhäältä alaspäin ja korostaa työntekijän tai työntekijäjoukon näkökulmaa. Keskeistä puhetavassa on työntekijän toimijuus seurakuntalaisen osallisuuden ehtona. Puhetapa määrittää seurakuntalaisen osallistamisen kohteen positioon. Seurakuntalainen on työntekijän osallistamistoimien kohteena ja voi toimia seurakunnan toimintakulttuurin ja työntekijän hänelle asettamissa rajoissa.

Ensimmäisessä näytteessä työntekijä argumentoi seurakunnan tilannetta, oman työnäkynsä muutosta ja samalla määrittää seurakuntalaisen osallisuutta ja toiminnan rajoja.

Näyte 1:

T5: No jos minä nyt alottasin ehkä siitä näkökulmasta, kun tää mejän työntekijätilanne on, että se on hiipumassa tässä vuosien saatossa. Että meillä jouvutaan tekemään yhä moninaisempia tehtäviä, niin tämä on minulle innostanut tätä vapaaehtoistyön kehittämistä mejän seurakunnassa, että minä oon yrittänyt nyt sitouttaa itseni tähän hommaan enemmänkin. Että mulla on tämä ollut pääpainona. Se kyllä meillä diakoniatyön painospistealueena on, mutta meillä ei oo sillä lailla koko seurakunnan kanssa mietitty niitä painospistealueita. Että mitä meillä on ollu yhteisiä, niinkun luottamushenkilöitten kanssa, niin on niitä suuria linjoja mietitty, mutta ei oo niihin yhteisiin painospistealueisiin. Mutta jollakin tavalla se minun motto on aina ollu se työntekijäkeskeisyydestä seurakuntalaisten roolin vahvistumiseen, se ajatus. Ja mä niinkun opetan samalla itseäni tähän hommaan, että mä niinkun luotan ihmisiin ja annan niille tehtäviä, niitten omien tyyppisiä tehtäviä. Että mä siihen kasvatan itseäni, että mä osaisin poimia niitä hedelmiä ja että mä olisin mahdollistaja monille asioille, että mä en olis kapuloita rattaisiin iskijä vaan että mä mahdollistaisin mahdollisimman monia juttuja.

Työntekijän puheenvuoron voidaan nähdä rakentavan kahdenlaista merkitysmailmaa. Ensinnäkin työntekijän puheenvuoro sisällöllisesti kuvaa muutosta, jossa pyritään luopumaan työntekijäkeskeisyydestä ja vahvistamaan seurakuntalaisten roolia. Toisaalta puheessa on paljon työntekijään viittaavia *minä* ja *me* -pronominien eri muotoja, jotka rakentavat työntekijälle ja työntekijäjoukolle toiminnan keskeisen subjektin asemaa. Puheenvuoro tuottaa käsityksen, että seurakuntalaisten osallisuus liittyy vahvasti työntekijöiden toimintaan eli siihen, miten työntekijät *mieltivät* asioita, *antavat tehtäviä* ja *mahdollistavat* toiminnan toteutumista. Vaikka sanat sisällöllisesti kertovat siirtymisestä uudenlaiseen ajattelutapaan, puhutavassa tulee ilmi perinteinen työntekijäkeskeinen toimintakulttuuri. Tässä toimintakulttuurissa seurakuntalaisen kohteena olemisen positio on niin luonnollista, että puhujan itsensä on sitä varmasti hyvin vaikea havaita (Fairlough 1995, 42). Huolimatta työntekijän itsensä *sitouttamiseen* ja *kasvattamiseen* liittyvistä kuvauksista, puhetapa tulee uusintaneeksi perinteistä työntekijäjohtoista toimintakulttuuria.

Keskustelu jatkuu hieman myöhemmin tilanteessa, jossa käydään neuvottelua seurakuntalaisten roolista ja mahdollisuuksista toimia kyläseurojen vetäjänä.

Näyte 2:

T5: No sitten se mejän kyläseuratoiminta, että sitä mejän pittää mieltiä. Että se saattais

osittain onnistuakii, onhan siellä osin sellasiakin vetäjiä, jotka vois aina välillä toimia, mutta meidän pittää sitä miettiä ja kehitellä sitä systeemiä.

T6: Hmm.

T5: Niillä pitäis olla aika tavalla valmis opintokerhoaineisto.

S3: Niin joku runko pitäis olla, minkä ympärille.

T5: Että mennäänkö siihen vai, kun siellä on niin monenlaista toivetta sitten. Niin me on vielä toteutettu se työntekijävoimin, seuratyypisenä.

T6: Niin. Se olis hirmusen hyvä, jos vaikka sais sillä tavalla toimimaan, että joka toinen kerta olis siellä oma vetäjä ja joka toinen kerta olis työntekijä. Kun meidän on ihan pakko se miettiä kun työntekijäresurssit vähenee.

Vuorovaikutuskatkelmassa tuotetaan selkeästi kaksi toimijaryhmää. Meillä viitataan toiminnan uudistamista miettivään ja kehittälevään työntekijäjoukkoon, kun taas ilmaisuilla *siellä* ja *niillä* tuotetaan työntekijöistä erillistä seurakuntalaisten toimijajoukkoa. Katkelma tuottaa käsitystä työntekijöistä, jotka toisaalta seurakuntalaisten erilaisia toiveita kuunnellen ja toisaalta pakon edessä ovat tekemässä seurakuntalaisten osallisuuteen liittyviä ratkaisuja. Seurakuntalaisten toimijuus jää tilanteessa marginaaliseen asemaan, kun taas työntekijöiden toimijuuteen itsestään selvänä kuuluu asioiden pohtiminen ja kehittäminen. Katkelmaa sävyttää myös epävarmuus seurakuntalaisten mahdollisuuksista tai kyvykkyydestä toimia kyläseurojen vetäjänä. Epävarmuutta rakennetaan ilmaisuilla: *saattais osittain onnistua, välillä tai joka toisella kerralla toimia*. Seurakuntalaisten osaamattomuutta vielä vahvistaa lausuma, että heille pitäisi olla *aika tavalla valmis aineisto*. Seurakuntalaisen kommentti, että *joku runko pitäis olla*, tuottaa kuitenkin seurakuntalaisen osaamattomuutta lieventävän vasta-argumentin.

Työntekijän vastuu seurakuntalaisen osallisuudesta tulee esille myös seuraavassa puheenvuorossa, jossa työntekijä itsekriittisesti arvioi omaa rooliaan seurakuntalaisten vapaaehtoistoimintaan kutsumisessa.

Näyte 3:

T11: Mutta tota, itse olen vaan miettinyt, että kyllä se vaatis kovasti meiltä työntekijöiltä semmosta niinkun asennemuutosta, että me osattais kutsua, pyytää ihmisiä ja antaa niitä oikeita tehtäviä. Ja sit vaan jotenkin se on äärimmäisen raskasta, se kutsuminen ja etsiminen, tään kaiken ohella ja lisäksi. Sitä kulttuuria en oo vielä kauheesti itsestään ikään löytäny ja sitä olen tavallaan ottanut itseni luokalle siitä, että miten voisin olla jotenkin avoimempi ja kutsuvampi ja tarjota oikeesti sitä yhteistyön tekemisen mahdollisuutta.

Puheenvuoro määrittää työntekijän position vastuulliseksi, vaikeaksi ja rasokkaaksi, josta ei ole helppo löytää ulospääsyä. Puheenvuoro tuottaa runsaasti vel-

voitteita työntekijälle, jonka pitäisi kaiken tekemänsä työn *ohella ja lisäksi* kyetä vielä *avoimemmin ja kutsuvammin* tarjoamaan seurakuntalaisille yhteistyön mahdollisuuksia. Viittaukset itseän ja meihin pitää näkökulman vahvasti työntekijän positiossa, johon itsestään selvyys liittyy vastuu ja valta seurakuntalaisten osallisuudesta. Puheenvuoro tuottaa seurakuntalaisen positioksi olla työntekijän kutsumisen ja tehtävienannon kohteena, mutta myös herättelee mahdollisuutta yhteistyön tekijän positioon.

Seuraavassa näytteessä myös seurakuntalaisen itsemäärityskehittämishankkeen toimijana vahvistaa työntekijäkeskeistä näkökulmaa.

Näyte 4:

H: Miten sä koet, että mikä sun roolis on ollu tässä?

S4: No ehkä mie niinkun oon ((työntekijää)) jollakin tavalla yrittänyt ainakin auttaa näissä kaikissa, mitä nyt on yritetty järjestää ja tuonu niitä ajatuksia.

H: Hmm.

S4: Että oon tukenut häntä ainakin kaikissa niissä hankkeissa, mitä hää on yrittäny ja tuonu meille esille.

Seurakuntalaisen luonnollisena ilmaisema puhetapa määrittää seurakuntalaisen työntekijän avustajan ja tukijan asemaan. Samalla työntekijän positio rakentuu seurakunnan toiminnan keskeiseksi subjektiksi. Puhetavassa esille tuleva vuorovaikutusjärjestys perustuu seurakunnan kulttuurissa saavutettuun yhteisymmärrykseen ideologisten asemien ja käytäntöjen kunnioittamisesta (Fairlough 1996, 35). Työntekijän avustajan positiossa seurakuntalainen *auttaa ja tuo ajatuksia*, mutta hänen toiminnan mahdollisuutensa rajautuvat tai määrittyvät sen mukaan, mitä työntekijä *yrittää* ja tuo seurakuntalaisille *esille*. Vaikka kehittämishankkeen lähtökohtana oli työntekijän ja seurakuntalaisen työparitoiminta, työntekijäkeskeisyyden puhetavassa pidetään luonnollisena vastuun ja vallan kuulumista selkeästi työntekijälle. Siten puhetapa ylläpitää ja uusintaa olemassa olevaa valtarakennetta (Fairlough 1995, 94).

Työntekijäkeskeinen puhetapa sisältää myös seurakuntalaisen ajattelun ja mielipiteiden ohjailun elementtejä. Seuraavassa näytteessä työntekijä ja seurakuntalainen muistelevat hankkeeseen liittyvän asian käsittelyä seurakuntaneuvostossa.

Näyte 5:

T4: Kun tästä alotteesta, sen hankkeen, toteuttamista keskusteltiin, niin muistatko sinä, että minkälaisia ajatuksia siinä tuli keskustelussa esille. Kun oli ajatus myöskin siitä OP-talon toisesta kerroksesta, missä on entisen terveysaseman tilat, että sellanen on sopiva tila.

T3: Niin!

T4: Mutta minkälaisen vastaanoton se sai siinä?

S2: Kyllä se minusta silleen ihan myönteinen vastaanotto oli siinä.

T4: Eikös siinä ollut pikkusen vähän semmonen maku että meillä on liian pieni yhteisö.

S2: Semmosta toki tuli kyllä varmasti esille.

T4: Että onko siinä täällä sitten sellasta toteuttamismahdollisuutta ihan sen takia, että miten sen rahoittaminen jatkossa sitten onnistuisi.

H: Hmm. - -

T4: Tämmönen mielikuva mulla on. -

S2: Kyllä siitä oli näin keskusteltu.

Työntekijän ja seurakuntalaisen vuorovaikutuksessa seurakuntalaisen muistikuva asian saamasta vastaanotosta on aluksi myönteinen, mutta muuttuu vuorovaikutustilanteen edetessä epävarmaksi ja vähitellen työntekijän näkemyksen mukaiseksi. Puhetapa vetoaa aluksi seurakuntalaisen asiantuntijuuteen neuvoston jäsenenä, mutta seurakuntalaisen vastauksen poiketessa työntekijän näkemyksestä, puhetapa muuttuu suostuttelevaksi ilmaisulla: *eikös siinä ollut*. Seurakuntalainen liittyy työntekijän esittämään näkemykseen käyttämällä vakuuttavuutta ilmaisevia sanoja *toki, varmasti*. Vaikka neuvottelu alkaa työntekijän seurakuntalaiselle esittämästä kysymyksestä, niin se päättyy työntekijän vakuuttavaan toteamukseen omasta muistikuvasta, *tämmönen mielikuva mulla on*, ja seurakuntalaisen yhtymisestä siihen. Seurakuntalaiselle määrittyvä positio työntekijän näkemyksen myötäilijänä ja vahvistajana tuo esille vuorovaikutuksessa noudatettavan järjestyksen, joka osoittaa, kenellä on valta määrittää ja antaa asioille oikeutus. Instituutioihin liittyvä valta tulee näkyväksi ihmisten välisiä suhteita ohjaavissa normeissa, jotka ovat yleensä läsnä sanattomina itsestäänselvyyksinä ja aktivoituvat keskustelun vuorovaikutusjärjestyksessä. (Fairlough 1995, 24, 35.)

Yhteenvetona voi todeta, että työntekijäkeskeisessä puhetavassa subjektiuus, toimijuus ja toimintaan liittyvä valta määrittyvät työntekijälle. Puhetta sävyttävät työntekijöiden pyrkimys muutokseen ja toisaalta muutoksen tekemisen vaikeus. Käytetyt sanat rakentavat kuvaa työntekijöistä, jotka pyrkivät seurakuntalaisia osallistamaan ajattelu- ja toimintatapaan, mutta puhetapa osoittaa, että seurakuntalaisten osallisuus määrittyy työntekijöiden toiminnan kautta ja työntekijöiden tarjoamissa rajoissa. Seurakuntalaisten toimijuus rajoittuu työntekijän kutsusta mukaan tulemiseen, työntekijän tarjoamien sopivien tehtävien toimitamiseen ja työntekijän avustamiseen ja myötäilemiseen hänen esille ottamissa asioissa. Nämä positiot eivät ole pelkästään toimijoiden kyseisessä tilanteessa määrittämiä, vaan instituutio on historiansa myötä rakentanut tietynlaisen ideologisen ja diskursiivisen subjektin (Fairlough 1995, 39), jota käytössä oleva

puhetapa uusintaa. Niin työntekijät kuin seurakuntalaisetkin toimivat kuten heidän odotetaan toimivan, ottavat vastaan normeja ja oletuksia luonnollisina tiedostamatta niiden institutionaalista alkuperää.

Keskusteluissa tulee esille kuitenkin myös pyrkimystä työntekijäkeskeisestä diskurssista ulosmurtautumiseen. Työntekijät painiskelevat monitahoisten muutospaineiden ja ristiriitaisten sisäisten ja ulkoisten vaatimusten keskellä. Yhtäältä seurakuntalaisten toimijuus tuottaa epävarmuutta olemassa olevaan järjestykseen, toisaalta se nähdään taloudellisena pakkona. Tarve muutokseen tiedostetaan, mutta sen toteuttaminen määrittyy keskusteluissa vaikeaksi ja paljon työntekijöiden miettimistä ja organisointia vaativaksi. Seurakuntalaiset taas toisaalta joko ottavat vastaan työntekijän heille tarjoaman valmiiksi määritellyn toimijuuden tai pyrkivät hienovaraisesti kiistämään tarjottua osallistamisen kohteen positiota.

Dialoginen kumppanuuspuhe

Dialoginen puhetapa suuntautuu horisontaalisesti ja korostaa seurakuntalaisten keskinäistä tai työntekijöiden ja seurakuntalaisten jakamaa toimijuutta ja vuorovaikutusta. Kumppanuuspuhe korostaa toimijoiden rinnakkaisuutta ja vuorovaikutuksessa rakentuvaa affektiivista suhdetta. Seurakuntalaisten aktiivinen toimijuus tulee esille selonteossa, jossa työntekijä kuvaa ryhmätoimintaa, jossa seurakuntalaiset ovat toiminnan keskeisiä subjekteja.

Näyte 6:

T13: Et jotenkin mulla on semmonen olo, et meillä toimii pienessä mittakaavassa esimerkiksi ryhmiä, jotka toimii siis ilman työntekijän jatkuvaa läsnäoltoa. Ja se on niinkun mulle semmonen merkityksellinen asia, et heidän kokkoontumisissa, et vaikka ne ryhmät ei ole syntyneet tässä hankkeessa, mut tään hankkeessa mukana olon aikana, mut niissä tapahtuu asioita, mistä puhutaan niissä palaverissa.

Selonteossa korostuu seurakuntalaisten keskinäinen toiminta, joka sen *pienestä mittakaavasta* huolimatta on työntekijälle merkityksellistä. Ilmaisus *meillä toimii* rakentaa kuvaa seurakunnasta toiminnallisena kokonaisuutena, jossa myös seurakuntalaisilla on toimijan positio. Viittaus *heidän kokkoontumisiin* kategorisoi seurakuntalaiset omaksi toimijajoukoksi, jossa työntekijällä ei ole keskeistä asemaa. Puheenvuoro tuottaa seurakuntalaisten keskinäisen ryhmätoiminnan toimintatavaksi, jossa *ilman työntekijän jatkuvaa läsnäoloa* rakentuu seurakuntalaisen osallisuutta tukevaa toimintaa. Seuraavassa näytteessä seurakuntalaisten keskinäisen aktiivisuuden merkitys tulee esille uusien seurakuntalaisten mukaan kutsumisessa.

Näyte 7:

T7: Että kyllä se näin on, että seurakuntalaisten tulee kutsua toinen toisiaan. Nää mejjän lehti-ilmotukset, vaikka ne tehhään silleen näyttävästi, halutaan julkisesti tehdä, niin se ei oo mitään muuta kuin vaan että kuhan noin. Et kyllä se tosiasia on, et seurakuntalaiset pystyvät aktivoimaan toinen toisensa.

S4: Yhymm.

T7: Myö työntekijät ollaan siinä sivustakatsojia. Ja näin sen pitää ollakin.

Selonteko määrittää seurakuntalaiset ja työntekijät erillisiksi toimijaryhmiksi. Puhetapa tuottaa seurakuntalaiselle aktiivista toimijuutta ja työntekijän ilmaisu *kyllä se näin on* vielä painottaa seurakuntalaisen roolin merkitystä. Perinteinen työntekijöiden lehti-ilmoituksiin perustuva kutsumistapa määrittyy toimimattomaksi ja rutiininomaisesti, *kunhan noin*, tehdyksi. Seurakuntalaisille rakentuu tässä selonteossa itsenäisen subjektin positio; heillä on keskeinen tehtävä seurakunnassa, heidän siis *tulee kutsua toinen toisiaan* ja he myös *pystyvät* näihin tehtäviin. Työntekijä vielä korostaa seurakuntalaisten asemaa määrittämällä työntekijäjoukon *sivustakatsojiksi* ja painottamalla, että tämä suuntaus on oikea toimintatapa.

Työntekijöiden ja seurakuntalaisten jaettua toimijuutta ja osallisuutta rakennetaan neuvottelemalla yhdessä esillä olevista kysymyksistä. Pyrkimys toimijoiden väliseen dialogiin tulee esille, kun työntekijä ja seurakuntalainen pohtivat miesten ja naisten välisiä osallistumisen eroja seurakunnan toiminnassa.

Näyte 8:

T10: Miten sä ((seurakuntalaisen nimi)) oot kokenut, kun minua kiinnostaa aina tää miesten ja naisten näkökulmasta, tää ero, niin tämän tyyppinen projekti, joka tämäkin on ollut, niin on varmaan olemassa joku perusero miesten ja naisten tavassa lähteä mukaan? Niinkun tässä, että naiset lähtee liikkeelle tietämättä mitä syntyy ja sitten päläpäläpäliä ja sitten tehhään. Niin että onko se yks syy siihen, että näihin on vaikea saaha miehiä mukaan?

S5: En tiijä, omalta kohalta mulla on ihmeellinen taipumus saaha tämä, että minä oon ainut mies jossakin.

T10: Mikä se on tää?

S5: En minä siinä näe erroo, ei minun miehisyys siitä kärsi, jos oon mukana. Ei tää ole erityisen naisellinen harrastus, päinvastoin.

T10: Niin mutta miks se leimaantuu niin?

H: Jos vaikka aattelis sitä alue- tai kylätoimintaa, että minkälaista se pitäis olla, että miehet?

S5: No jos se mennee semmoseen ompelu- tai leivontakerhoon, niin eihän siellä oo miehille mittään tekemistä, mutta voishan siellä kahvilla käyvä, tähänhän se mennee sitten.

T10: Niin että mies vois tulla jos ois jottain tekemistä.

S5: No jos ne jottain nuotiopaikkaa korjais siinä, niin aina parempi.

T10: Niin ja tähän suuntaan niin kuin sanoit, että sitä mitä oikeesti ossaa eikä toimintaa toiminnan vuoksi eikä keskustelukerho niinkään.

Selonteoko lähtee liikkeelle työntekijän seurakuntalaiselle esittämästä kysymyksestä. Seurakuntalaisen nimeltä kutsuminen korostaa vuorovaikutuksen henkilökohtaisuutta ja puhetapa tarjoaa seurakuntalaiselle kokemusasiantuntijan positiota. Dialogissa tulee esille osapuolten erilainen asiantuntijuus liittyen työntekijän ja seurakuntalaisen rooleihin sekä naisen ja miehen rooleihin. Työntekijä pohtii seurakunnan toimintaa ja miesten ja naisten välisiä eroja yleisemmällä tasolla kuvaten sitä, miten naiset yleensä toimii ja miten seurakunnan toiminta helposti *leimaantuu* naisten toiminnaksi. Sen sijaan seurakuntalaisen näkemykset perustuvat hänen omakohtaisiin ja konkreettisiin kokemuksiinsa siitä, että ellei miehille ole jotakin omaa tekemistä, kuten vaikka *nuotiopaikan korjaamista*, niin heidän roolikseen jää passiivinen mukana oleminen. Vuorovaikutuksessa on nähtävissä työntekijän ja seurakuntalaisen liittyminen toistensa puheenvuoroihin ja siten vuorovaikutuksen joustava liike ammatillisen ja kokemuksellisen asiantuntijuuden välillä, jonka myötä rakentuu yhteistä ymmärrystä miesten ja naisten osallistumisen eroista. Työntekijän ammatillinen yleisemmällä tasolla liikkuva puhetapa ei tässä sulje ulkopuolelle seurakuntalaisen konkreettisia kokemuksia, vaan työntekijä osoittaa ilmaisulla ”*tähän suuntaan niin kuin sanoit*” tarvitsevansa niitä ymmärtääkseen asian luonnetta.

Dialogisessa puhetavassa myös seurakuntalaiselle voi määrittyä aktiivinen ja uusia ajatuksia tuottava positio. Seuraavassa näytteessä tulee esille seurakuntalaisen aktiivinen toimijuus sekä vuorovaikutuksessa että keskustelun kuvauksessa tilanteessa.

Näyte 9:

T1: Minusta on ihan hyvä, että on joku jonka kanssa pohtia näitä asioita, minusta ihan ok. Silleen että joku on vähän enemmän tietonen tästä.

S1: Ja mihinkään minä en karkoo, vaikka projekti loppuu. Et jos joku tarvii mielipijettä, niin minähän sen hirveen nopeesti sanon. Vaikka en kauheen...

H: Hyvä, se on hyvä, mainio piirre sinussa, sinulta saa ajatuksia.

S1: En tiiä. Jos sitä joskus jotain käyttökelpoistakin sanois, kun paljon puhuu, niin siinä tulee millon mitäkin. Mut tää puolukkaretki oli hyvä ajatus, se lähti ulukoilusta ja just oli puhuttu tästä, niin sehän muljaht mulle just mieleen. Ja ((työntekijä)) tarttu siihen ja se toteutettiin välittömästi, siinä ei männyt sitten. Se toteutettiin heti, kun puolukka-aika oli just silloin.

T2: Sinähän kävit virastossakin silloin.

S1: Niin kävin vähän sinua kyselemässä, että minkälaista ilmoitusta laitetaan lehteen.

S1: Niin vähän kävin kyselemässä, että saahanko myö lähtee. [nauraen]

T2: Niin kysymässä että suatteko lähtee, lähtee puolukkaan olleenaan!

[yhteistä naurua]

T2: Minä en sitä muista, että minkälainen se oli se houkutteleva kutsu, johon ei sitten paljon tullut.

S1: Se oli ihan seurakunnan, ei, vai oliko siiä eri ilmoitus, mutta sinä olit kanssa siihen hyvin myötämielinen, et tää on hyvä juttu ja sitten kun muutamakin lähti mukaan, niin ens vuonna vois taas olla, että joku ottaa kaverinsa mukaan.

Vuorovaikutuksen dialogisuutta ilmentävä kuvaus toiminnan rakentumisesta on sävyltään avoin, luontevasti ja vastavuoroisesti etenevä. Katkelma tuo esille kanssakäymisen helppoutta ja työntekijöiden ja seurakuntalaisen tasaveroisuutta. Näytteen alkuosassa seurakuntalainen määrittyy työntekijän tukijaksi ja yhteistyökumppaniksi, jonka kanssa työntekijä voi *pohtia asioita*, mutta jatkossa seurakuntalainen saa aktiivisen ja itsenäisen toimijan position. Seurakuntalaisella on ollut toimintaidea, jonka toteuttamisesta hänen on neuvotellut ensin yhden työntekijän kanssa ja sitten vielä viestinnästä toisen työntekijän kanssa. Vaikka esillä oleva toiminta kuvataan sinällään edenneen seurakunnassa olemassa olevan hierarkkisen järjestyksen mukaan, luo puhetapa käsityksen yhteistoiminnallisesta etenemistavasta. Työntekijöiden myönteinen suhtautuminen ja seurakuntalaisen oma innostus ja aktiivisuus ovat yhdessä mahdollistaneet toiminnan toteuttamisen. Huomionarvoista on se, että vaikka seurakuntalainen aluksi vähättelee omien ajatustensa käyttökelpoisuutta, hän kuitenkin voi sanoa tuottaneensa *hyvän ajatuksen*, joka lähti sitten elämään. Kumppanuutta korostava puhetapa antaa mahdollisuuden määrittää seurakuntalainen aktiiviseksi, ideoita tuottavaksi ja toteuttavaksi toimijaksi. Työntekijät määrittyvät tässä toiminnan tukijoiksi ja mahdollistajiksi. Vuorovaikutuksessa esille tuleva vitsailu ja yhteinen nauru tuottavat käsityksen toimijoiden tasaveroisuudesta ja hyvästä yhteishengestä. Huumorin käyttäminen vuorovaikutuksessa edellyttää luottamusta siihen, että kuulija on samalla aaltopituudella ja puhuu tavallaan yhteistä kieltä.

Vähän myöhemmin puhutaan siitä, mitä työntekijän ja seurakuntalaisen tasaveroinen yhteistoiminta vaatii. Keskustelussa seurakuntalainen nostaa esille mahdollisen ristiriidan aiheen, joka puheen humoristisesta sävystä huolimatta otetaan keskustelussa myös asiallisesti pohdittavaksi.

Näyte 10:

T2: Mä ajattelen, että se vaatii keskinäisen luottamuksen ja tietynlaisen avoimuuden. Ehkä myöskin rohkeutta, että annetaan tilaa ja mahdollisuuksia toimia. Että työntekijä ei koe sitä seurakuntalaista uhkana, joka astuu hänen alueelleen, että se on yhteinen se

alue tai tiedetään miten toimitaan, tää varmaan sitä luottamusta puolin ja toisin. (4)

S1: No niin se varmaan on, mutta ei kai se työntekijä ajattele, jos seurakuntalainen jotain ideoita heittelee ja on valamis toteuttamaankin, et ei kai se rupee epäilee, et tässä työala menee nurin?

[yhteistä naurua]

T1: Niin sehän ois vaan hienoa, kun ois kauheesti niitä ihmisiä, joita, niin sehän ois helppo homma.

T2: Niin minä istun täällä toimistossa ja organisoin. [nauraen]

T1: Niin. Tosi hienoa.

S1: Ei kai se varpaille astumista?

T2: Niin, mutta kyllä sellasiakin pelkoja voi olla ja tietysti riippuu vähän siitä tehtävästä.

Toisen osapuolen kuunteleminen ja tasavertaisuuden ilmapiiri mahdollistaa myös hankalien kysymysten esille ottamisen. Seurakuntalainen ei jää pelkästään myöntelijän rooliin, vaan voi nostaa esille kriittisiä näkökulmia. Erilaisten näkemysten salliminen ja erityisesti seurakuntalaisen rohkeus niiden esilletuomiseen kertoo uudenlaisen toimintatavan murtautumisesta esiin. Dialogisessa puhettavassa yhteistä näkemystä rakennetaan kiinnittymällä toisen puheeseen ja liittämällä siihen uusia näkökulmia.

Esille tuli myös kuvauksia tilanteista, joissa passiivisen seurakuntalaisen roolista siirrytään aktiivisempaan toimijuuteen. Seuraavassa katkelmassa kuvataan tilannetta, jossa työntekijä oli kutsunut seurakuntalaisia rakentamaan yhdessä tapahtumaa, mutta osanottajia tuli paikalle liian vähän. Kiinnostavaa tilanteessa on se, että kun työntekijä on luovuttanut uuden idean eteenpäinviemisestä, niin seurakuntalainen tarttuu toimeen.

Näyte 11:

H: Mutta se voi olla aika herättäväkin kohta, kun työntekijä sanoo, et tää ei nyt ollenkaan onnistunut.

S4: Kyllä minulle ainakin, että voi hyvänen aika, kun ((työntekijä)) sano, että ei tästä tuu mitään, niin minulle nous ainakin, ett kyllä tästä tulee.

[yhteistä naurua]

S4: Et heti, et mulla ainakin se sytty ja varmaan kaikille, ketkä siellä oli, kun joku sano, et mie ainakin rupean soittamaan.

H: Joo.

S4: Et se tulee ja se, et kyl me, et me näytetään että tästä tulee.

T7: Mut tää tässä on kaiken kaikkiaan, tää on vanha juttu, siis tää kirkkovenesoutu homma, et jos työntekijä vaan yksin soutaa kirkkovenettä, niin se ei kovin kauan jaksa.

T8: Niin.

T7: Eikä se ole näin tarkotettukaan, ei seurakunnassa ole tarkotettu, että yks tekee, vaan

että myö tehään kaikki yhdessä. Mut sen oivaltaminen.

S4: Hmm.

T7: Se varmaan vaatii joskus semmosta niinkun järeitä keinoja tai semmosta, et nyt oikeesti ei onnistu ilman yhteistä ponnistusta.

Tilanteessa läsnä olevista seurakuntalaisista rakentuu kuva aktiivisena meijoukkona, joka tarttuu ponnekaasti toimeen ja haluaa näyttää, että toiminta onnistuu. Katkelman loppuosa tuo esille, että työntekijöiden ja seurakuntalaisten yhteistoiminta edellyttää asian tiedostamista, oivaltamista, ja yhteistä ponnistusta sen käytäntöön panemiseksi. Seurakunnan toiminta määrittyy tässä puhettavassa enemmän dialogisen vuorovaikutuksen kautta rakentuvaksi yhteistoiminnaksi, jossa toimijuus jakaantuu sekä työntekijälle että seurakuntalaiselle.

Dialogisessa kumppanuuspuheessa seurakuntalaisten osallisuus näyttää siis rakentuvan joko ilman työntekijän aktiivista panosta seurakuntalaisten keskinäisenä yhteistoimintana tai työntekijöiden ja seurakuntalaisten välisenä yhteistyönä. Yhteistoiminta edellyttää vuorovaikutusta, jossa molemmat toimivat oman asiantuntijuutensa ja tehtäviensä pohjalta. Yhteisen merkityksenannon lisäksi dialogisessa puheessa on kyse oman vuorovaikutustavan sovittamisesta toisen tapaan, liittymisestä toisen esittämiin ilmauksiin, toisen käyttämään kielen tai puheen sävyihin. Yhteisen vuorovaikutusasetelman rakentamista kuvataan kulttuurisen tanssin käsitteellä, joka on suostumista yhteensopivien askelten käyttämiseen (Gergen 1994, 222–234; Suoninen 1999b, 115).

Kamppaileva tai neuvotteleva rajankäyntipuhe

Kamppaileva tai neuvotteleva puhetapa nostaa esille tilanteita, joissa yhteistä puhetapaa ei ole, vaan siitä joudutaan neuvottelemaan. Asioiden näkeminen luonnollisina ja yleisenä mielipiteenä tekee niistä huomaamattomia, mutta ristiriitojen ja dilemmaattisten kysymysten tiedostaminen herättää mahdollisuuden asioiden kyseenalaistamiseen (Fairlough 1995, 41–42). Usein neuvottelu- tai kiistatilanteet liittyvät puhetapojen muutostilanteisiin, joissa kulttuurinen järjestys murtuu ja käydään rajankäyntiä vanhan ja uuden välillä. Tämä tuli näkyväksi keskusteluissa esimerkiksi puheen sisällön ja vuorovaikutuksen välittämän viestin välisenä ristiriitaisuutena. Seuraavassa näytteessä työntekijä antaa seurakuntalaisesta kehittämishankkeen toimijana vahvasti positiivisen lausunnon.

Näyte 12:

T4: Minun mielestäni hän on juuri oikea henkilö olemaan tässä seurakuntalaisena mukana. Monet puhuvat, sanotaan että talonmies, että hän on yhden talon, mutta

häneistä voi sanoa että kylän mies, hän hoitaa koko kylän. Elikkä tavattoman tämmöinen tiheä verkosto erilaisissa ihmisten välisissä yhteisöissä ja kontakteissa, tämmösissä ja vaikuttamisen mahdollisuus on ollut paljon parempi kuin jollakin toisella. Siitä sataprosenttisen varma. ((Poistettu katkelma, jossa kuvaillaan seurakuntalaisen jäsenyyttä erilaisissa yhteisöissä.)) Ja seurakunnan luottamuselimissä myöskin, seurakuntaneuvostossa ja diakoniatyön, että aivan oikea ihminen siihen.

H: Joo. Mites..

S2: Ihan kiva kuulla.

Näytteessä työntekijä puhuu tilanteessa paikalla olevasta seurakuntalaisesta käyttäen persoonamuotoa *hän*. Puheen tulkinta nostaa esille kaksi mahdollisuutta. Se voidaan yhtäältä nähdä epäsuorana, ikään kuin kiertoteitse tapahtuvana, seurakuntalaisen kehumisen tapana. Puheenvuoro sisältää ilmaisuja, joilla vahvistetaan seurakuntalaisen sopivuutta hankkeen toimijana. Puheenvuoron ilmaisut *juuri oikea henkilö, tämmöinen tiheä verkosto, paljon parempi tai aivan oikea ihminen* tarjoavat seurakuntalaiselle arvostetun toimijan positiota. Kuitenkin puhettavassa voidaan nähdä myös seurakuntalaista objektoivia muotoja. Työntekijä ei puhuttele suoraan tilanteessa paikalla olevaa seurakuntalaista, vaan puhetapa on monologinen ja puheenvuoron yleisöksi määrittyvät toiset läsnäolijat tai ulkopuolinen yleisö. Puhetapa korostaa työntekijän arvostavaa asennetta seurakuntalaista kohtaan, mutta kolmannen persoonan ilmaisu *hän* määrittää puheen kohteena olevan seurakuntalaisen tilanteesta ulkopuoliseksi. Mielenkiintoista selonteossa on se, että seurakuntalainen ei ota vastaan tai huomioi tätä objektin positiota, vaan kiinnittyy vuorovaikutukseen reagoimalla työntekijän palautteeseen myönteisesti, *ihan kiva kuulla*. Rohkeutta oman ajatuksen ilmaisuun osoittaa se, että hän antaa vastauksensa huolimatta siitä, että haastattelija on jo aloittanut seuraavan puheenvuoron. Tällä kohden seurakuntalaisen vaihtoehtoinen vastustapa olisi voinut olla itseään ja omaa toimijuuttaan vähättelevä, kun sen sijaan positiivinen ja aktiivinen palautteen vastaanottamistapa muovaa kuvaa itsetietoisesta seurakuntalaisesta, joka murtautuu ulos objektin positiosta. Tällaiset siirtymät tai puhetapaa murtavat vastaliikkeet voidaan nähdä osana puhettavan muuntumista tai kehittymistä (Fairlough 1995, 202).

Rajankäyntiä perinteisen ja uuden position välillä käydään sekä toimijoiden välillä että toimijan sisäisenä prosessina, jonka rakentuminen tulee näkyväksi vuorovaikutuksen kautta. Seurakuntalaisen puhettavan muutos ilmenee seuraavassa selonteossa, jossa hän kuvaa tunnelmiaan lähtiessään mukaan kehittämishankkeeseen.

Näyte 13:

S3: Niin ensin vähän arkaillen lähin mukkaan, mutta sitten vähän toisten päin, että olin

oikeaastaan aika otettu, että minut on tahottu tähän, että jospa sitä jotakin ossais ja sais aikasiks sitten.

Osallistamisen kohteen positiota korostavaa puhetapaa edustaa seurakuntalaisen kertoma *arkailleen* mukaan lähteminen. Puhetavassa seurakuntalaisen osana on puhua omasta osaamisesta ja toimijuudesta epävarmoin ilmauksin, *jospa sitä jotakin ossais*. Varovaiset ilmaisut viestivät siitä, että seurakuntalaisen oman osaamisen selkeä esille tuominen tai ainakaan liiallinen korostaminen ei kuulu asiaan. Selonteko ilmaisee kuitenkin myös muutosta, suuntautumista uuteen puhetaapaan, jossa on mahdollisuus oman position toisenlaiseen määrittämiseen. Seurakuntalainen kuvaa kokeneensa seurakunnan taholta tulleen mukaan kutsumisen myönteisenä ja häneen osaamistaan arvostavana. Siten selonteko tuottaa käsitteksen vähitellen oman osaamisensa arvostamista ja oman toimijuutensa tunnistamista kohti pyrkivästä seurakuntalaisesta.

Edellä olevissa näytteissä oli esillä tilanteita, joissa seurakuntalainen pyrkii irtautumaan hänelle määritetystä kohteen positiosta. Puhetapojen välistä rajankäyntiä tarkasteltaessa huomio kiinnittyy myös kohtiin, joissa yksilö aktiivisesti vastustaa hänelle tarjottua positiota tai kyseenalaistaa instituution vuorovaikutusjärjestyksen (Fairlough 1995, 50). Seuraavassa katkelmassa seurakuntalainen kiistää hänelle osoitetun position keskeyttämällä työntekijän puheen ja haastaa vastapuheellaan työntekijää arvioimaan tilannetta uudelleen.

Näyte 14:

T12: Sitten on otettava huomioon, että minun työssä on paljon sellasta, mihin en voi pyytää apua. Mä en vois sanoa, et tule tekemään mulle hautapuhe, tule tekemään mulla vihkpuheita, tee ristiäispuhe, tee tota, voitko auttaa,

S6: Tekstin lukkuun voit kyssyy.

T12: voitko auttaa saarnan tekemisessä.

S6: No saarnan, kyllä voi sinne, siihen rinkiin vois.

T12: No kyllä mulla on muutamia vakituisia avustajia, jotka sanovat, että minun pitäis saarnata sitä. Mun tekis mieli laittaa se kuukauveks saarnaamaan, tuo neuvoja, ja kahtoo kuinka ((seurakunnan nimi)) kirkko täytyy hänen saarnoillaan, että tuota on siis hyvin paljon tässä työssä, mikä täytyy tehdä yksin.

Työntekijän puhetapa on vahvasti oman tehtävän erityisyyttä ja itsenäisyyttä puolustava, mikä voidaan nähdä reaktiona itseän tai omaan asemaan kohdistuvaan uhkaan. Työntekijä kuvaa tehtäviä, joihin hän ei voi pyytää seurakuntalaisen apua ja jotka on tehtävä yksin. Seurakuntalainen pyrkii kiistämään työntekijän näkemystä, mutta työntekijä ohittaa seurakuntalaisen vastapuheen. Kuitenkin näytteen viimeinen puheenvuoro voidaan nähdä epäsuorana vastauksena,

jolla evätään seurakuntalaisen kyvyt ja toiminnan mahdollisuudet kyseisiin toimiin nähden. Selonteossa nousevat esille toimijoiden kiistanalaiset valta-asemat. Seurakuntalaisen väliintuleva puhetapa määrittää seurakuntalaisen aktiiviseen toimijuuteen tarjoutuvaan ja työntekijän toimijavaltaa kritisoivaan positioon. Työntekijän puhetapa taas korostaa työntekijän valtaa määrittää oma tehtävänsä ja rajata seurakuntalaisen osallisuus sen ulkopuolelle. Puheenvuoron hienoisesti ironinen sävy toimii vielä omaa argumentointia vahvistavana keinona (Jokinen 1999, 156).

Hegemonisen, kulttuuristen perinteiden myötä vahvaksi rakentuneen puhettavan murtaminen vaatii omaa näkemystä perustelevaa argumentointia ja retoristen keinojen käyttöä. Näiden puheessa käytettyjen keinojen avulla luodaan uusia visioita, arvioidaan olemassa olevaa, tuodaan esille itselle arvokkaita asioita ja puolustetaan omia näkökantoja (Johansson 2012, 37). Seuraavassa seurakuntalaisen ajatuksia ja kokemuksia valottavassa näytteessä kritiikki perinteistä työntekijäjohtoisuutta kohtaan on edellistä suorasanaisempaa.

Näyte 15:

S6: Että työntekijätkin voi kuvitella, ettei ne nuo osaa tai silleen, että tulee semmosia hänksätyksiä siihen välille. Jotenkin että jos ne liian paljon ruppee seurakuntalaistkii hääräämään, niin kyllähän se sekasin mäännöö. Että kyllähän ne työntekijät johtaa, johtaa ja on kapelimestareita siellä omalla sektoreillaan, mutta kyllä mä oon täällä kokenut, ettei meillä nyt kauheen hyvin oo siinä suhteessa pullat uunissa, että seurakuntalaiset pääsis sanomaan juuri, että kyllä se vähän nyt on. Että onko se sitä kulttuuria, jos on, niin toivosin, että siinä sitä kulttuurin muutosta tulis. Sanon nyt tälleen, tälleen jo vähän topakammin.

T12: Näen, että kun on huonot ajat, tämä toimeliaisuus lisääntyy pakon edessä. Sen on nähnyt tämän, kun on käynyt tuolla rajan toisella puolella, tuolla Sortavalassa tai Kupansissa tai Keltossa... mutta kun ajat paranee, niin se tahtoo sitten se homma väljähtyä.

Seurakuntalaisen puhetapa asettaa työntekijäjohtoisuuden kriittiseen valoon ja näkee seurakuntalaisen vaikutusmahdollisuudet heikkoina. Työntekijät määrittävät omilla työaloillaan valtaakäyttäviksi toimijoiksi, jotka kokevat seurakuntalaisten mukaan tuleminen häiritsevänä *hänksätyksenä*. Selonteon ilmaisu *meillä* määrittää sekä työntekijät että seurakuntalaiset kuuluviksi seurakunnan toimijayhteisöön. Tässä yhteydessä puhujan voidaan nähdä viittaavan ilmaisulla itselleen merkittävään sisäryhmään (Pälli 2003, 96–98). Seurakuntalaisen kriittissävyinen puhe, *topakampi sanominen*, rikkoo perinteistä puhetapaa ja korostaa tarvetta saada näkemyksensä huomioiduksi. Omaa näkemystä voidaan painottaa käyttämällä vahvoja retorisia keinoja (Jokinen 1999, 156), kuten metaforia (*työntekijät kapelimestareita, pullat uunissa*), retorisia kysymyksiä (*että onko se sitä*

kulttuuria) ja kategorisointia (*hyvä/huono kulttuuri*). Tavanomaista kielenkäyttöä vahvempi ilmaisu myös asettaa toiselle osapuolelle odotuksia reagoida tähän vuorovaikutuksen ”tanssiinkutsuun” (Suoninen 1999b, 114–115). Puheenvuoroa seuraava hiljaisuus ilmentää hierarkkisen puhettavan sääntöjen rikkomisen tuottamaa hämmennystä ja sitä, ettei puheenvuoroon ole helppo vastata. Työntekijä ei seuraavassa puheenvuorossa otakaan kantaa seurakuntalaisen esille nostamaan valtakysymykseen, vaan kääntää puheen oman asiantuntemuksensa tuottamaan käsitykseen seurakuntalaisten toimeliaisuuden jatkuvuuden haasteista. Kiistanalaisen kysymyksen sivuuttaminen kertoo siitä, miten vaikeaa on siirtyä perinteisestä monologisesta puhettavasta avoimeen vuorovaikutukseen.

Toisaalta vuorovaikutus voi rakentua avoimen ja vastavuoroisen kanssakäymisen suuntaan huolimatta siitä, ettei olla samaa mieltä tai ei löydetä yhteistä merkitystä asioille. Vastavuoroisuus näkyy toisen näkemyksen kuulemisena ja pyrkimyksenä vastata siihen. Seuraavassa työntekijä ja seurakuntalainen neuvottelevat vapaaehtoistyöhön mukaan tulemisen ja kutsumisen tavasta.

Näyte 16:

S6: Et sinä aattelet, et kyllä voi tulla, mutta mihinkäs minä oikein voin tulla, jos sinä et taas sano, et nyt ois tämmöstä hommaa, nyt ois perunankuorimista keittiössä. Avot, mie tulen, mie hirveen mielelläni kuorin perunoita keittiössä.

T11: Hmm.

S6: Niin että pitäis olla se tehtävä pikkusen niinkun tiijossa,

T11: että mut.

S6: että tulenks mie sit ohikulkiissan, et oisko täällä nyt sitä porkkanankuorintaa..

T11: Mut se, että tarkotankii sillä just sitä, että sitten vois niin kuin ilmineerata sitä, että vois, että olisin valmis tekemään sitä, että soita, jos sulla on jotain. Et silloin on huomattavasti helpompi myös, koska kyllä tässä tulee, että ihan selvästi huomaan, ja itselläni on vielä tää ikään liittyvä kysymys. Että meidän vapaaehtoiset on selkeesti vanhempia kuin minä. Että minä aina mietin sitä, että kehtaanko pyytää ja en väsyttäis liikaa. Että eihän vapaaehtoistyö voi olla sellanen riippakivi, jota puolikuolleena vetää perässään. Mut että on pakko luottaa siihen, että ihmiset sanoo. Mut meilläkin on vielä paljon niitä ihmisiä, jotka niinkun aattelee, että kun seurakunnan työntekijä pyytää, niin pakkohan minun on mennä. Ja niinkun se on myös sellanen kulttuurinen ero, et minun ikäluokka varmaan niinkun ajattelee, että tervetuloa, ilmaiskaa itsenne, että katotaan että mitä. Eikä aina varmaan osaa sanookkaan että mitä se vois olla, et onks sulla niinkun ajatusta siitä, että mitä täällä vois tehdä.

Näyte tuo esille seurakuntalaisen odottavan työntekijältä selkeää kutsua vapaaehtoistoiminnan tehtäviin, mutta työntekijä ei ota itsestään selvänä tätä hänelle tarjottua vastuunkantajan roolia. Työntekijän tuo esille useita peruste-

luja sille, miksi vastuu vapaaehtoistoiminnasta ei voi olla yksin työntekijällä. Hän tuo esille myös sen, miksi hänen työntekijänä on *pakko luottaa* siihen, että ihmiset ilmaisevat toimintahalunsa ja jaksamisensa rajat. Vaikka esillä olevaan kysymykseen ei löydetä selkeää tai yhteistä ratkaisua, molempien näkemykset pääsevät esille. Vuorovaikutuksen vastavuoroinen sävy rakentuu toimijoiden keskinäisen puhuttelun kautta. Käyttämällä pronomineja *minä* ja *sinä* he kutsuvat toisensa mukaan vuorovaikutukseen. Toisaalta vuorovaikutus sisältää asian kiistanalaisuutta ilmentäviä elementtejä kuten toisen puheen keskeyttämistä ja tunnepi-toista sävyä. Omaa näkemystä perusteleva puhetapa tarjoaa kuitenkin toiselle osapuolelle mahdollisuuksia ymmärtää myös erilaista ajattelutapaa.

Yhteenvetona voidaan todeta, että antautuminen kamppailevaan tai neuvottelevaan rajankäyntipuheeseen edellyttää toimijoilta rohkeutta ja itsensä alttiiksi panemista. Kun omia näkemyksiä tuodaan esille tietämättä, miten toinen niihin reagoi, astutaan tuntemattomalle maaperälle. Siellä myös ristiriitaiset tulkinnat ja kiistat ovat mahdollisia. Hierarkkisessa vuorovaikutuksessa vuorovaikutuksen säännöt ovat selkeät, kun tiedetään, ettei alemmassa asemassa oleva yleensä kyseenalaista ylemmän näkemyksiä. Siinä työntekijän johtava rooli tai seurakuntalaisen osallistamisen kohteena olemisen positio otetaan itsestään selvänä. Kohteen positiossa olevilla seurakuntalaisilla ei ole tapana nostaa esille ristiriitaisia kysymyksiä tai tuottaa uudenlaisia toiminta-ajatuksia. Sen sijaan ääneen pääseminen, mahdollisuus kriittiseen ja reflektoiivaan kielenkäyttöön ovat toimijuuden lähde ja väline (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 128). Uudenlaisen dialogisen puhutavan murtautuessa esiin, entinen itsestäänselvyys katoaa eivätkä entiset vuorovaikutuksen säännöt enää päde. Tällöin vuorovaikutustilanteesta tulee mutkikkaampi ja rajankäyntien avulla joudutaan luomaan toimijoille uuteen tilanteeseen sopivia positioita.

Pohdinta

Analyysini perusteella aineistosta on siis löydettävissä kolme seurakuntalaisen osallisuutta tuottavaa puhetapaa: työntekijäkeskeinen osallistamispuhe, dialoginen kumppanuuspuhe ja kamppaileva tai neuvotteleva rajankäyntipuhe. Tuloksiin liittyvinä rajauksina on huomattava, että esittämäni puhetavat ovat tämän arviointikeskusteluaineiston perusteella rakennettuja. Aineiston puhujajoukko on siinä mielessä valikoitunut, että he olivat kehittämishankkeen myötä paneutuneet pohtimaan nimenomaan yhteisöllisyyteen ja osallisuuden liittyviä kysymyksiä. Tekemäni tulkinnat on mahdollista liittää useisiin eri selontekoihin, vaikka tulososiossa tutkimusmenetelmän ohjaamana olen sitonut analyysini kulloinkin valittuun näytteeseen. Löydetyt puhetavat eivät ole

kiinnity yksittäisiin seurakuntiin, vaan yhden seurakunnan toimintaa arvioivassa keskustelussa saattoi olla samanaikaisesti aineksia useampaan puhetaaraan.

Tuloksia arvioitaessa on huomioitava myös oma kaksoisroolini tutkijana ja kehittäjänä ja sen merkitys haastattelutilanteissa (McKinlay & McVittie 2008, 253). Esittämälläni kysymyksillä ja välikommenteilla olen osaltani ollut ohjaamassa keskustelujen kulkua. Kehittäjän roolissani olen pyrkinyt suuntaamaan keskustelua yhteisöllisyyden kehittämisen kannalta keskeisiin tai kriittisiin teemoihin. Haastateltavien vastauksissa voidaan nähdä myös tutkijalle ja hänen taustayhteisöilleen osoitettuja selontekoja (Jokinen 1999, 128–129), joilla pyritään oikeuttamaan tai perustelemaan esimerkiksi toteutettua kehittämistoimintaa. Käsitelmäni kuitenkin on, että tässä mielessä vaikutukset näyttäytyvät enemmän puheen merkitysisällöissä kuin puheen tuottamisen tavoissa, jotka yleensä ovat osallistujille itselleen vaikeammin havaittavia (Fairlough 1995, 28). Siirtymistäni kehittäjän näkökulmasta tutkijan näkökulmaan on helpottanut se, että hankkeen päättymisen ja aineiston analyysin välillä ehti kulua kolme vuotta.

Vaikka esillä olevat puhettavat on muodostettu tämän aineiston pohjalta, ovat ne sidoksissa seurakuntien kontekstissa mahdollisiin puhetapoihin ja tarjolla oleviin kielenkäytön resursseihin. Haastatteluissa tuotettu puhe, kielenkäyttö ja siihen liittyvät valinnat ovat sidoksissa laajempaan vuorovaikutukselliseen, institutionaaliseen ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 49). Siten työntekijäkeskeisen osallistamispuheen voidaan nähdä olevan sidoksissa seurakuntien perinteiseen toimintakulttuuriin, jossa seurakuntalainen määrittyy passiiviseen työntekijää myötäilevään positioon tai jossa työntekijä pyrkii valtaistamaan häntä aktiiviseksi ja toimivaksi seurakuntalaiseksi. Työntekijäkeskeisen osallistamispuheen myötä rakentuva mukautuva osallisuus ottaa asiat ylhäältäpäin annettuina. Tällöin myös toimintaan motivoituminen voi pohjautua näennäiseen vapaaehtoisuuteen. Sen sijaan aktivoiva osallistaminen tapahtuu osallistamisen kohteen myötävaikutuksella, mutta siinäkin aloitteen tekijänä on instituutio tai muu toimijan ulkopuolinen taho. (Siisiäinen 2010, 11–12.) Seurakuntalaisen valtaistaminen voidaan nähdä Barbara Cruikshankin (1999) kuvaamana hallinnan tekniikkana, jolla osallistetaan ihmisiä värväämällä heitä toimimaan sopuisasti ja yhteisön toivomalla tavalla (Lappalainen 2012, 3–4). Voidaankin kysyä, kenen intressien ohjaamaa osallistuminen esimerkiksi seurakunnan vapaaehtoistoimintaan on. Motivoituuko seurakuntalainen osallisuuteen ja toimijaksi omasta sisäisestä halustaan tai kokiessaan toiminnan arvot itselleen tärkeiksi vai lähteekö hän mukaan ensisijaisesti työntekijän innostamana? Tai liittyykö osallistuminen yhteisön herättämään velvollisuudentunnon tai suostuttelun kautta rakentuvaan ”pakkoon”, josta ei alistaisessa asemassa tohdita kieltäytyä? Yhtäältä työntekijän aktivoimana alkanut osallistuminen voi muut-

tua seurakuntalaisen aidoksi innostumiseksi, jossa toimitaan ja ollaan mukana toteuttamassa itselle mielekkäitä tavoitteita. Mutta toisaalta se voi myös muoutua rutiininomaiseksi velvollisuusosallistumiseksi, jossa omaksutaan passiivisen mukana olijan positio. (Siisiäinen 2010, 13).

Dialoginen, toimijoiden välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä korostava kumppanuuspuhe on vahvasti sidoksissa ajankohtaiseen osallisuuskeskusteluun ja mm. kirkon strategiassa linjattuun avoimeen vuorovaikutukseen ja työntekijäkeskeisyydestä luopumiseen (Meidän kirkko 2007, 42). Kuitenkin kumppanuusajatteluun liittyy asiantuntijuuden tuoma jännite (Alasuutari 2007), mikä tulee seurakunnassa esille työntekijöiden ja maallikoiden erilaisissa asemassa suhteessa valtaan ja vastuuseen. Yleensä ammattilaisen rooli nähdään yhteistyössä johtavana ja valtaa käyttävänä, mutta myös toiminnasta ja sen suunnasta vastuuta kantavana. Maallikon toiminta taas voi olla vapaampaa, eikä se välttämättä kiinnity samalla tavoin seurakunnan toiminnan perinteisiin tai kokonaistavoitteisiin kuin mitä työntekijältä saatetaan odottaa. Seurakuntien toimintakulttuurin muutos kohti tasaveroisempaa työntekijöiden ja seurakuntalaisten kumppanuutta haastaa molempia osapuolia. Se kyseenalaistaa työntekijöiden asiantuntijoina käyttämän vallan ja muokkaa työntekijöiden ja seurakuntalaisten keskinäistä suhdetta. Uudessa asiantuntijuudessa korostuu maallikkoasiantuntijuuden käyttäminen ja arvostaminen, työntekijän ja asiakkaan kumppanuus ja yhdessä tuotettu tieto (Alasuutari 2007; Juhila 2004). Samalla kun työntekijältä odotetaan asennemuutosta, myös seurakuntalaisen uusi rooli työntekijän kumppanina edellyttää valtaistumista aktiiviseksi seurakuntayhteisön jäseneksi ja osalliseksi seurakunnan perustehtävän toteuttamisesta (Meidän kirkko 2007, 38). Osallisuuden rakentuminen edellyttää sekä yhteisön tarjoamia mahdollisuuksia että yksilön valmiuksia käyttää näitä mahdollisuuksia hyväkseen. Yksilön kasvu kriittiseen toimintakykyyn näkyy itseluottamuksena ja uskona omiin vaikuttamisen mahdollisuuksiin sekä valmiutena osallistua yhteisön elämään, toimintaan ja päätöksentekoon. (Nivala 2008, 163–169, 175.)

Kamppaileva tai neuvotteleva rajankäyntipuhe liittyy muutostilanteeseen, jossa seurakunnan perinteiset tavat toimia menettävät oikeutustaan ja tulevat kyseenalaistetuiksi. Selonteot nostavat esille työntekijän perinteisen aseman ja strategiapuheessa tavoitellun aseman välisen jännitteen. Työntekijän odotetaan olevan yhtäältä seurakunnan toimintaa ohjaava ja toteuttava asiantuntija ja toisaalta seurakuntalaisen osallisuuden mahdollistava seurakuntalaisen kumppani. Samoin seurakuntalaiset joutuvat määrittämään uudelleen omaa asemaansa suhteessa työntekijän toimivallalle alistaiseen tai tasavertaiseen toimija-asemaan. Irrottautuessaan vanhoista rutiineistaan ja rakentaessaan uudenlaista toimintatapaa yksilöt ja yhteisöt joutuvat perustelemaan toimintansa lähtökohtia ja selkeyttämään arjen toiminnan vaihtoehtoja (Filander 2000, 52). Muutoksen rajan-

käyntitilanteissa vanha ja uusi elävät rinnakkain ja puhetapojen saamasta tilasta ja hegemoniasta joudutaan neuvottelemaan. Työntekijöiden ja seurakuntalaisten keskinäinen vuorovaikutus määrittyy uudelleen eikä toimijoiden uusia positiota ole välttämättä helppo ottaa vastaan. Toiminnalliseen ja kantaa ottavaan aktiivisuuteen heräävä seurakuntalainen voidaan kokea häiritsevänä ”muukalaisena”, joka ei sovi yhteisön vakiintuneeseen muotoon, vaan järkyttää olemassaolollaan sen järjestystä (Bauman 1997, 17). Samoin kuin aktiivisesti toimiva ja kriittisesti kantaa ottava seurakuntalainen niin myös seurakuntalaista avoimesti kumppanuuteen kutsuva työntekijä saattaa herättää yhteisössä epävarmuutta, koska yhteisöllä ei ole olemassa selkeää koodia siihen, miten näissä tilanteissa tulisi menetellä. (Juppi 2004, 121–123.)

Tämän artikkelin taustalla on ollut kysymys siitä, miksi kirkon piirissä pitkään esillä ollut osallisuuden ajatus näyttää niin hitaasti siirtyneen seurakunnissa käytäntöön. Yhtenä vastauksena voidaan nähdä kielellisen toiminnan merkitys uuden ajattelutavan sisäistämässä. Muutos tapahtuu vähitellen todellisuuden uudelleentulkintana sosiaalisissa tilanteissa (Berger & Luckman 1994, 182). Kun tiettyä ideaa toistetaan, se muuttuu vähitellen luonnolliseksi asiaksi, osaksi yhteisön kulttuuria ja siihen liittyvien yksilöiden sisäistä tietoisuutta ja kokemuksia (Potter 1996, 12–13). Tässä mielessä tieto tai ymmärrys syntyy yhteisön historiaa ja kulttuuria mukanaan kantavassa kielessä, sen käsitteissä ja kategorioissa (Burr 1997, 6–7). Uuden kielellisen merkitysjärjestelmän rakentuminen tarjoaa uusia vaihtoehtoja myös sosiaalisen toiminnan resursseiksi. Seurakuntalaisen osallisuutta määrittävässä puheessa on nähtävissä rinnakkain erilaisia puhetapoja. Analyysi yhtäältä osoittaa, että puhetavat ovat vahvasti sidoksissa yhteisön toimintakulttuuriin ja toimijoiden institutionaalisiin asemiin, mutta toisaalta on havaittavissa myös vuorovaikutuksen mahdollisuudet muovata ja uusintaa yhteisön todellisuuden määrittelyä ja sen myötä seurakuntalaisen osallisuutta.

Viite

- 1 Diakonian yhteisöllisyyden kehittämishanke Koinonia toteutettiin Diakoniammattikorkeakoulun ja seitsemän itäsuomalaisen seurakunnan yhteistyönä vuosina 2007–2009. Hankkeen rahoitti työministeriön Työelämän kehittämishanke TYKES.

Kirjallisuus

- Alasuutari Maarit (2007). Kumppanuus ja asiantuntijuus varhaiskasvatuksessa. *Psykologia* 42(6), 422–434.
- Ausburgin tunnustus (CA) 1530. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon käännös. Kirkon keskusrahasto. [viitattu 1.3.2013] Saatavilla www-muodossa: <http://www.evl.fi/tunnustuskirjat/augstunn.html>.
- Bauman Zygmund (1997). *Postmodernity and its Discontents*. Cambridge: Polity
- Berger Peter L. & Thomas Luckmann (1966). *The Social Construction of Reality*. Garden City, NY: Doubleday.
- Berger Peter L. & Thomas Luckmann (1994). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Helsinki: Gaudeamus.
- Burr Vivien (1997). *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- Cruikshank Barbara (1999). *The will to empower: democratic citizens and other subjects*. Ithaca NY: Cornell University Press.
- Demokratiapolitiikan suuntaviivat (2010). OMMML 14/2010. Helsinki: Oikeusministeriö.
- Eteläpelto Anneli, Tuula Heiskanen & Kaija Collin (2011). *Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys*. Teoksessa Anneli Eteläpelto, Tuula Heiskanen & Kaija Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 11–32.
- Fairclough Norman (1995). *Critical discourse analysis: the critical study of language*. London and New York: Longman.
- Fairclough Norman (1997). *Miten media puhuu*. Tampere: Vastapaino.
- Filander Karin (2000). *Kehittämistyö murroksessa. Sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1900-luvulla*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Foucault Michel (1980). *Tarkkailla ja rangaista*. Helsinki: Otava.
- Gergen Kenneth (1994). *Realities and Relationships – Soundings in Social Construction*. Cambridge: Harvard University Press.
- Harju Aaro (2003). *Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Haastettu kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008–2011. (2012). Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Häkkinen Seppo (2010). *Ihanne ja todellisuus. Jäsenyyteen sitoutuminen Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa 1960-luvulta 2000-luvulle*. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Johansson Juhani (2012). Kolmannen sektorin asumispalvelujen tuottajien palvelu- ja kilpailuttamisen yhteydessä – tutkimus kolmesta kaupungista. *Kansalaisyhteiskunta* 1/2012, 33–63.

- Jokinen Arja & Kirsi Juhila (1993) Valtasuhteiden analysoiminen. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 75–108.
- Jokinen Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (1993a). Diskursiivinen maailma: Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 17–47.
- Jokinen Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (1993b) Päätelmiä. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 227–232.
- Jokinen Arja (1999). Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 126–159.
- Juhila Kirsi (2004). Sosiaalityön vuorovaikutuksen tutkimus. *Janus* 2/2004, 155–183.
- Juppi Pirita (2004). “Keitä me olemme? Mitä me haluamme? Eläinoikeusliike määrittelykamppailun, marginalisoinnin ja moraalisen paniikin kohteena suomalaisessa sanomalehdistössä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kiilakoski Tomi, Anu Gretschel & Elina Nivala (2012). Osallisuus, kansalaisuus ja hyvinvointi. Teoksessa Tomi Kiilakoski & Anu Gretschel (toim.) *Demokratiaoppitunti. Lasten ja nuorten kunta 2010-luvun alussa*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 9–33.
- Kirkko 2000. Kirkon toiminnan pitkän aikavälin kehittämissuunnitelma (1986). Helsinki: Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto.
- Kirkko 2020. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko (2010). Helsinki: Kirkkohallitus.
- Kirkkojärjestys (1055/1993) 8.11.1991/1055 v. 1993. [viitattu 1.3.2013]. Saatavilla [www-muodossa: http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055#L1](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055#L1).
- Lappalainen Pertti (2012). Kansalaisten osallisuus. *Kansalaisyhteiskunta* 2/2012, 1–4.
- Ledwith Margaret & Jane Springett (2010). *Participatory practice: Community-based action for transformative change*. Bristol: The Polity Press.
- McKinlay Andrew & Chris McVittie (2008). *Social Psychology and Discourse*. Oxford: Blackwell.
- Nivala Elina (2008). *Kansalaiskasvatus globaalin ajan hyvinvointiyhteiskunnassa. Kansalaiskasvatuksen sosiaalipedagoginen teoriakehys*. Kuopio: Snellman-instituutti.
- Meidän kirkko Osallisuuden yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategiaa vuoteen 2015 laatineen työryhmän mietintö (2007). Helsinki: Suomen ev-lut. kirkon keskushallinto.
- Parker Ian (2005). *Qualitative Psychology. Introducing Radical Research*. Maidenhead:

- Open University Press.
- Pietikäinen Sari & Anne Mäntynen (2009). *Kurssi kohti diskurssia*. Tampere: Vastapaino.
- Potter Jonathan & Margareth Wetherell (1987). *Discourse and Social Psychology: Beyond Attitudes and Behaviour*. London: Sage.
- Potter Jonathan (1996). *Representing Reality: Discourse, Rhetoric and Social Construction*. London: Sage Publications.
- Pälli Pekka (2003). *Ihmisyhmä diskurssissa ja diskurssina*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Seurakunta 2000 (1987). Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piispainkokouksen 11.2.1987 Helsingissä asettaman Kirkko 2000 -jatkotyöryhmän mietintö Seurakunta 2000. Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto. Sarja B 1987:5. Helsinki.
- Seurakuntalaisten kirkko – virikkeitä ja suuntaviivoja. (1997). Helsinki: Suomen ev.lut. kirkkohallitus.
- Siisiäinen Martti (2010). Osallistumisen ongelma. *Kansalaisyhteiskunta* 1/2010, 8-40.
- Simmel Georg (1890). *Sociale differenzierung. Sociologische und Psychologische Untersuchungen*. Leipzig: Duncker & Humblot.
- Simmel Georg (1898a; 1898b). The persistence of groups 1–2. *The American Journal of Sociology* 3(5), 662–689 sekä 3(6), 829–836.
- Simmel Georg (1899). The persistence of groups 3. *American Journal of Sociology* 4(1), 35–50.
- Suoninen Eero (1999a). Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 17–36.
- Suoninen Eero (1999b). Vuorovaikutuksen mikromaiseman analysoiminen. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 101–125.
- Thitz Päivi (2006). Yhteisöllisyys diakoniatyössä. *Diakonian tutkimus* 2/2006, 93–111.
- Thitz Päivi (2009). Diakonian yhteisöllisyyden kehittämishanke (2007–2009) Loppuraportti. Diakonia-ammattikorkeakoulu. [viitattu 20.9.2012] Saatavilla www-muodossa: http://pieksamaki.diak.fi/files/diak_pmk/Raportit/Koinonia-loppuraportti.pdf
- Thitz Päivi (2011). Maaseudun seurakuntien yhteisöllisyyden kehittäminen. *Maaseudun uusi aika* 19(3), 5–19.
- Thitz Päivi (2012). Seurakuntalaisen osallisuus kirkon strategiapuheessa. *Diakonian tutkimus* 1/2012, 7–31.
- Valtioneuvoston selonteko Eduskunnalle kansalaisten suoran osallistumisen kehittymisestä (2002). VNS 3/2002 vp. [viitattu 6.11.2012]. Saatavilla www-

muodossa: [http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw/?\\${APPL}=akirjat&\\${BASE}=akirjat&\\${THWIDS}=0.30/1352202810_274015&\\${TRIPPIFE}=PDF.pdf](http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw/?${APPL}=akirjat&${BASE}=akirjat&${THWIDS}=0.30/1352202810_274015&${TRIPPIFE}=PDF.pdf)

Yeung Anne Birgitta (2003) Kirkko, vapaaehtoistoiminta ja sosiaalinen pääoma. Teoksessa Eila Helander (toim.) *Muutoksen tulkkina. Kirkot ja uskonnollinen elämä osana yhteiskuntaa*. Helsinki: Kirjapaja, 306–319.