
Artikkeli

Prologi – puheviestinnän
vuosikirja 2015
75-106



Kirjallinen teksti ja keskustelijoiden oikeudet:

Episteemisten ja deonttisten oikeuksien ilmeneminen esimiehen ja alaisen välisissä kehityskeskusteluissa

Piia Mikkola

tohtoriopiskelija, FM

Vaasan yliopisto

piia.mikkola@uva.fi

Tiivistelmä

Vuorovaikutuksen tutkijat ovat viime vuosina kiinnittäneet huomiota erilaisten kirjallisten dokumenttien, kuten lomakkeiden, ohjeiden, pöytäkirjojen, karttojen ja suunnitelmien merkitykseen ammatillisissa vuorovaikutustilanteissa. Myös tämä tutkimus tarkastelee yhtä ammatillista vuorovaikutustilannetta, kehityskeskustelua, jossa kirjallinen dokumentti, kehityskeskustelulomake, on keskeisessä roolissa. Tutkimus selvittää alaisten keskustelulomakkeeseen esitättämien tekstien käyttöä vuorovaikutuksen resurssina kuudessa videokuvatussa kehityskeskustelussa. Keskustelut ovat lähtöisin suomalaisesta julkisen sektorin organisaatiosta.

Tutkimuksen tavoitteena on vastata kahteen kysymykseen: yhtäältä siihen, millaisia merkityksiä alaisten keskustelulomakkeeseen esitättämille teksteille annetaan kehityskeskusteluissa ja toisaalta siihen, millaisiin episteemisiin ja deonttisiin oikeuksiin esimies ja alainen nojautuvat esitätettyä tekstiä käsitellessään. Tutkimus osoittaa, että silloin, kun tarkastellaan esitätetyn tekstin asiasisältöä, keskustelijat pitävät alaista episteemisenä auktoriteettina tekstin käsittelyssä. Alainen voi käyttää esitätettyä tekstiä kahdella tavalla vuorovaikutuksen resurssina: asiantuntijaidentiteettinsä osoittamiseen ja keskustelunaiheiden esille ottamiseen. Esimies voi puolestaan asemoida alaisen selitysvolliseksi esittämällä alaiselle esitätettyä tekstiä koskevia kysymyksiä. Silloin kun keskustelijat neuvottelevat esitätetyn tekstin muokkaamisesta, esimiehellä on institutionaalisen asemansa vuoksi oikeus tehdä tekstiä koskevia korjausehdotuksia. Ehdotukset on kuitenkin muotoiltu hienovaraisesti, alaisen episteemiset oikeudet säilyttäen. Molemmat keskustelijat ottavat siis puheessaan huomioon alaisen erityisaseman esitätetyn tekstin kirjoittajana ja asiantuntijana. Tutkimuksen taustateorian muodostaa keskustelunanalyysi.

Asiasanat: deonttisuus, episteemisyys, kehityskeskustelu, kehityskeskustelulomake, keskustelunanalyysi

Johdanto

Kehityskeskustelut, jotka ovat tämän tutkimuksen aineistona, ovat organisaatioiden johtamisjärjestelmään kuuluvia strategisia keskusteluja, joita esimiehet käyvät alaitensa kanssa säännönmukaisin väliajoin (kehityskeskusteluista vuorovaikutuksen tutkimuksessa ks. Asmuss 2008; 2013; Clifton 2012; Mikkola 2014a; Mikkola 2014b; Mikkola & Lehtinen 2014; Nyroos & Sandlund 2014; Pälli & Lehtinen 2014; Sandlund ym. 2011). Kehityskeskustelujen käymisellä voi eri organisaatioissa olla hieman toisistaan poikkeavia tarkoituksia. Aikaisemmissa tutkimuksissa on kuitenkin tunnistettu kaksi kehityskeskustelua yhdistävää piirrettä: alaisen työsuorituksen tarkasteleminen tai arvioiminen sekä tavoitteiden määrittely tulevalle arviointikaudelle (ks. Asmuss 2008; 409; Sandlund ym. 2011: 56; Pälli & Lehtinen 2014: 92). Tutkimuksen kohdeorganisaation kehityskeskustelut ovat siinä mielessä erityisiä, että näissä keskusteluissa myös alaiset ovat yksikköjensä esimiehiä ja kehityskeskustelua nimitetään johtamiskeskusteluiksi. Kehityskeskustelujen painopiste on alaisten johtamien yksiköiden toiminnan tarkastelussa ja tulevaisuuden suunnittelussa, ei niinkään alaisten henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnissa.

Tässä tutkimuksessa kiinnitän huomiota siihen kehityskeskusteluille tyypilliseen piirteeseen, että kehityskeskusteluissa seurataan ja käsitellään usein kirjallista kehityskeskustelulomaketta. Aikaisemmassa tutkimuksessa on tarkasteltu keskustelulomakkeen kysymysten ja aihepiirien käyttöä kehityskeskusteluissa. On havaittu, että nimetessään lomakkeesta uusia aihepiirejä esimies muuntelee eri tavoin lomakkeen sanastoa (Mikkola 2014a; Nyroos & Sandlund 2014). Mikäli alaisten tehtävänä on esittäytää kehityskeskustelulomake ennen kehityskeskustelun käymistä, keskustelulomakkeessa esiintyy myös muuta tekstiä, nimittäin alaisten lomakkeeseen kirjoittamia näkemyksiä.

Tässä artikkelissa tutkin alaisten kehityskeskustelulomakkeeseen esittäytämien tekstien käyttöä vuorovaikutuksen resurssina kuudessa videokuvatussa kehityskeskustelussa. Määrittelen tekstin olevan vuorovaikutuksen resurssi, kun se otetaan keskustelussa käsiteltäväksi viittaamalla siihen sanallisesti. Siihen, millä tavoin esimies ja alainen käyttävät alaisen kirjoittamaa tekstiä vuorovaikutuksen resurssina, liittyvät osapuolten *episteemiset ja deonttiset oikeudet* (episteemisyydestä ks. Drew 1991; Heritage 2012a; 2012b; 2013; Heritage & Raymond 2005; Raymond & Heritage 2006; Stivers, Mondada & Steensig 2011, 8-19; deonttisuudesta ks. Stevanovic 2013a; Stevanovic & Svennevig 2015). Episteemisillä oikeuksilla tarkoitan keskustelijoiden oikeuksia tietää tai väittää tietävänsä jotakin

koskien alaisen kirjoittamaa tekstiä. Deonttiset oikeudet liittyvät osapuolten oikeuksiin määrätä tai ehdottaa jotakin koskien kirjoitettua tekstiä.

Tutkimuksella on kaksi tavoitetta: Yhtäältä selvitän, millaisia merkityksiä ja tehtäviä esimies ja alainen antavat alaisen esitäyttämälle tekstille. Toisaalta analysoin sitä, millaisiin episteemisiin ja deonttisiin oikeuksiin keskustelijat tukeutuvat tekstiä käsitellessään. Tutkimusaineiston kehityskeskusteluissa alaisten lomakkeeseen esitäyttämiä tekstejä tarkastellaan kahdesta näkökulmasta: tekstin asiasisällön sekä tekstin muokkaamisen ja korjaamisen näkökulmasta. Osoitan, että keskusteltaessa alaisen esitäyttämän tekstin asiasisällöstä esimies ja alainen sijoittavat alaisen episteemisen auktoriteetin asemaan. Alainen voi käyttää kirjoittamaansa tekstiä asiantuntijaidentiteettinsä osoittamiseen ja keskustelunaiheiden esiin nostamiseen. Esimies voi puolestaan asemoida alaisen selitysvolvolliseksi esittämällä alaiselle tekstiä koskevia kysymyksiä. Silloin, kun keskustelijat neuvottelevat tekstin uudesta muotoilusta, esimiehellä on oikeus ehdottaa tekstiin korjauksia. Korjausehdotukset on kuitenkin muotoiltu hienovaraisesti, alaisen episteemiset oikeudet säilyttäen.

Tutkimuksen taustateorian muodostaa keskustelunanalyysi (ks. esim. Drew & Heritage 1992; Schegloff 2007, 1-12; Hutchby & Wooffitt 2008; Sidnell 2013). Tässä lähestymistavassa vuorovaikutusta tarkastellaan sekventiaalisesti jäsentyneenä, eli siitä näkökulmasta, millaisia toimintajaksoja, *sekvenssejä*, keskustelijoiden vuorot muodostavat liittyessään toisiinsa. Sekvenssi, jota tarkastelen tässä tutkimuksessa, sijoittuu keskustelun vaiheeseen, jossa esimies on nimennyt lomakkeesta uuden topiikin. Topikalisoinnin jälkeen jompikumpi keskustelijoista aloittaa uuden aihepiirin käsittelyn ja käyttää tässä tehtävässä jollakin tavoin alaisen keskustelulomakkeeseen kirjoittamaa tekstiä. Analysoin myös sitä, miten keskustelun toinen osapuoli ottaa osaa uuden topiikin käsittelyyn.

Alaisen keskustelulomakkeeseen kirjoittaman tekstin käytön tarkasteleminen on tärkeää siksi, että se antaa uutta tietoa esimiehen ja alaisen oikeuksista ja toimintamahdollisuuksista kehityskeskustelun osapuolina. Tämän tutkimuksen valossa keskustelulomakkeen tekstin käsittely näyttää neuvoteltavana, ei esimiehen määräysvallassa olevana toimintana. Lisäksi esitetytyn tekstin käytön tarkastelu antaa tietoa tavoista, joilla kirjallisia tekstejä hyödynnetään institutionaalisissa vuorovaikutustilanteissa ja erityisesti kehityskeskustelussa. Vaikka keskustelulomakkeen merkitystä kehityskeskusteluissa on analysoitu muutamassa keskustelunanalyttisessä tutkimuksessa (ks. Mikkola 2014a; Mikkola 2014b; Mikkola & Lehtinen 2014; Nyroos & Sandlund 2014; Pälli & Lehtinen 2014), esitetytyn tekstin merkitystä ja käyttöä ei ole aikaisemmin tarkasteltu.

Tutkimuksen aineistona olevien kehityskeskustelujen analysoiminen on tärkeää käytännön työelämän näkökulmasta, sillä kehityskeskusteluihin käytetään suomalaisilla työpaikoilla paljon aikaa ja voimavaroja. Kehityskeskustelujen suosiosta suomalaisissa organisaatioissa kertoo esimerkiksi se, että vuonna 2013 61 prosenttia suomalaisista palkansaajista oli osallistunut kehityskeskusteluun edeltävän vuoden aikana (ks. Sutela & Lehto 2014: 63).

Artikkeli rakentuu seuraavasti: Aluksi kuvaan tutkimuksen aineiston. Sitten esittelen tutkimuksen kannalta keskeisiä käsitteitä, episteemisyttä ja deonttisuutta. Sen jälkeen seuraa analyysiosuus. Lopuksi kokoaan yhteen tutkimuksen keskeisimmät tulokset.

Aineisto

Tutkimusaineisto muodostuu kuudesta videokuvatusta kehityskeskustelusta ja keskusteluihin liittyvistä, alaisten esittäytämistä keskustelulomakkeista. Kehityskeskustelut ovat lähtöisin suomalaisesta julkisen sektorin organisaatiosta, kirkko-organisaatiosta. Aineistossa keskusteluja käy kaksi esimiestä kuuden alaisen kanssa. Myös alaiset toimivat esimiestehtävissä. Kehityskeskusteluja nimitetäänkin tutkimuksen kohdeorganisaatioissa johtamiskeskusteluiksi. Aineiston kehityskeskustelut vaihtelevat pituudeltaan 55 minuutista yli kahteen tuntiin. Aineistoa kerättäessä, vuonna 2010, kirkko-organisaatio kävi läpi organisaatiouudistusta ja keskusteluisa käytettiin uutta, strategiapainotteista kehityskeskustelulomaketta.

Tarkastelun kohteena tutkimuksessa ovat kehityskeskustelujen topikaaliset siirtymät eli siirtymät puheenaiheesta – tarkemmin sanottuna kehityskeskustelulomakkeen aihepiiristä – seuraavaan (topikaalisista siirtymistä arkikeskustelussa ks. Button 1991; Button & Casey 1985; Drew & Holt 1998; Maynard 1980). Alaisten lomakkeeseen esittäytämät tekstit ovat tärkeässä roolissa näissä keskustelun vaiheissa, sillä useimmiten esimies ja alainen ryhtyvät uuteen aihepiiriin siirryttyään keskustelemaan esitetyistä teksteistä. Rajaan tutkimuksen ulkopuolelle kahdeksan topikaalista siirtymää, joissa esitetyä tekstiä ei kuitenkaan käsitellä. Tällä tavalla analysoitavaksi valikoituu 32 topikaalista siirtymää.

Aineiston kehityskeskustelut voi jakaa kahteen ryhmään sen perusteella, keskustellaanko niissä alaisen kirjoittaman tekstin asiasisällöstä, vai suuntaudutaanko esitetytyn lomaketekstin avulla kohti valmista – keskustelijoiden sanoin *klousattua* – lomaketekstiä. Ensin mainituissa tapauksissa lomaketekstin avulla tarkastellaan alaisen johtaman yksikön tilannetta ja yksikön työtehtävien suhdetta organisaation strategiaan.

Olenlaisessa osassa on alaisen tieto siitä, mitä hän on lomakkeeseen kirjoittamalla sanoilla tarkoittanut. Viimeksi mainituissa tapauksissa neuvotellaan lomakkeeseen kirjoitetun tekstin, kuten tavoitteiden, muokkaamisesta valmiiseen, *klousattuun*, muotoon. Valmiilla lomaketekstillä viitataan sellaiseen tekstiversioon, jonka esimies ja alainen laativat yhteistyössä kehityskeskustelun jälkeen, ja osittain sen aikana, käyttäen lähtökohtana alaisen keskustelulomakkeeseen esitäyttämää tekstiä. Valmiin lomaketekstin on tarkoitus olla organisaation sähköisessä järjestelmässä alaisen omien alaisten nähtävillä ja toimia suuntaviivana heidän valmistautuessa kehityskeskusteluihinsa. Ensimmäisen ryhmän tapauksia tarkastelen jaksoissa 4 ja 5 ja jälkimmäisen ryhmän tapauksia jaksossa 6.

Seuraavaksi kuvaan lyhyesti kirkko-organisaation kehityskeskustelulomakkeen rakennetta. Aluksi kirkko-organisaation kehityskeskustelulomakkeessa esitellään organisaation strategia, johon kuuluvat arvot, visio ja missio. Varsinainen keskusteluosuus on otsikoitu lausekkeella *henkilökohtaiset strategiset tavoitteet*. Lomakkeen keskusteluosuus on artikkelin liitteenä (liite 2). Keskusteluosuus jakautuu neljään aihepiiriin, joita nimitetään suuntaviivoiksi. Jokainen suuntaviiva yhdistyy strategiassa nimitettyyn kärkihankkeeseen. Lomakkeen suuntaviivat – eli kehityskeskustelussa käsiteltävät aihepiirit – ovat seuraavat:

- *Sitoudumme tukemaan uskon syntymistä ja siinä kasvamista*
- *Mahdollistamme monimuotoisen seurakuntayhteyden*
- *Edistämme yhteiskuntaa uudistavaa elämäntapaa*
- *Tavoitamme ja vaikutamme*

Alaiset ovat kirjoittaneet jokaisen lomakkeen suuntaviivan kohdalle kaksi erillistä tekstiä: *tavoitteen* ja *tavoitteen toteutuksen*. *Tavoite*-kohdassa he kommentoivat tyypillisesti suuntaviivan suhdetta johtamansa yksikön työhön tai käsittelevät tulevaisuutta. Suuntaviivojen jälkeen lomakkeessa on osuus *avoin keskustelu*, johon sekä esimies että alainen ovat voineet kirjoittaa vapaavalintaisia aiheita kehityskeskustelussa käsiteltäväksi. Jokaisen analysoimani esimerkin yhteydessä esitän tähän esimerkkiin liittyvän, alaisen keskustelulomakkeeseen kirjoittaman tekstin. Teksti on sijoitettu tarkasteltavan esimerkin alapuolelle ja merkitty kursiivilla. Tekstissä esiintyviä virheitä ei ole korjattu.

Sekä esimiehellä että alaisella on mahdollisuus lukea alaisen lomakkeeseen kirjoittamaa tekstiä kehityskeskustelun aikana, sillä molemmilla keskustelijoilla on lomakkeesta oma kappaleensa. Lomakkeet ovat konkreettisesti vuorovaikutustilanteen keskiössä: ne ovat keskustelijoiden

edessä pöydällä, jolloin niitä on helppo silmäillä suuntaamalla katse alas-päin. Keskustelijat istuvat joko pöydän vastakkaisilla puolilla tai viistosti vastatusten tuolilla ja sohvalla, joten heillä on selkeä näköyhteys toisiinsa. Keskustelut on tallennettu yhdellä videokameralla, joka kuvaa keskustelijoita sivusuunnasta.

Keskustelijoiden oikeudet koskien alaisen kirjoittamaa tekstiä

Esitetytyn tekstin käyttöön vuorovaikutuksen resurssina liittyvät tässä tutkimuksessa kiinteästi keskustelijoiden episteemiset ja deonttiset oikeudet. Vuorovaikutuksen tutkimuksessa episteemisyttä lähestytään tietoa käsittelevien väitteiden näkökulmasta (Heritage 2013, 370). Episteemisyys katsotaan ilmenevän tavassa, jolla vuorovaikutustilanteen osapuolet – esimerkiksi esimies ja alainen – suhteuttavat pääsyään tietoon ja tätä kautta oikeuttaan väittää jotakin. Samalla keskustelijat suhteuttavat omaa tietämystään keskustelukumppaninsa hallussa olevaan tietoon. (Raymond & Heritage 2006, 680; ks. myös Goodwin & Goodwin 1987, 26–28.) Episteemisyttä voidaan havainnollistaa Raymondin ja Heritagen (2006, 684) esimerkillä: henkilö joka on nähnyt elokuvan, on erilaisessa tiedollisessa asemassa verrattuna henkilöön, joka on ainoastaan kuullut puhuttavan samasta elokuvasta. Ensin mainitulla henkilöllä on elokuvasta ensikäden tietoa, kun taas jälkimmäisen henkilön tieto on toisen käden tietoa. Se, millaiseen tietoon henkilöllä on pääsy, vaikuttaa siihen, miten hän toimii vuorovaikutuksessa.

Useissa tutkimuksissa on tarkasteltu episteemisyys näkökulmasta keskustelijoiden tietoa koskien aikaisempaa tapahtumaa tai kokemusta (ks. esim. Drew 1991; Heritage & Raymond 2005). Tässä tutkimuksessa käsitellään sen sijaan keskustelijoiden oikeutta tietää ja väittää tietävänsä jotakin koskien kirjoitettua tekstiä.¹ Kehityskeskustelussa molemmilla keskustelijoilla on yhtäläinen pääsy alaisen kirjoittamaan tekstiin, sillä teksti on kehityskeskustelulomakkeessa molempien keskustelijoiden luettavissa. Lisäksi on odotuksenmukaista, että esimies on tutustunut tekstiin jo ennen kehityskeskustelun käymistä. Hänellä voi siis olettaa olevan tekstistä syvällisempi käsitys kuin sellainen, jonka hän voisi saada silmäilemällä tekstiä kehityskeskustelun aikana. Keskustelijoiden episteeminen asema kehityskeskustelussa on kuitenkin erilainen johtuen siitä, että alainen on keskustelijoista ainoa, jolla on pääsy – toisin sanoen tietoa – valmista lomaketekstiä edeltäneeseen kirjoitusprosessiin. Tämä tieto on tarkastelemisani kehityskeskusteluissa olennaista, sillä tietäminen sijoit-

¹ Tekstiä koskeva tieto liittyy kylläkin aikaisempaan tapahtumaan, tekstin kirjoittamiseen.

taa alaisen asemaan, jossa hänellä on ensisijainen oikeus tulkita kirjoittamiensa sanojen merkitystä. Lisäksi alaisella on ensisijaista tietoa omista työtehtävistään ja johtamansa yksikön tilanteesta, joita usein tarkastellaan lomaketekstin välityksellä.

Heritage (2012a) sekä Stevanovic ja Peräkylä (2014) erottavat toisistaan *episteemisen aseman* (engl. *epistemic status*) ja *episteemisen asennoitumisen* (engl. *epistemic stance*) käsitteet. Episteemisellä asemalla tarkoitetaan verrattain pysyvää tiedollista asemaa, joka keskustelijalla on jonkin asian käsittelyssä suhteessa vastakeskustelijaan (Heritage 2012a, 6; Stevanovic & Peräkylä 2014, 189). Asemaan vaikuttavat esimerkiksi tiedon omaehtaisuus, viimeaikaisuus ja varmuus (Heritage 2012a, 5). *Episteemisenä auktoriteettina* pidetään keskustelijaa, jonka elämänpiiriin kuuluvia asioita keskustelu käsittelee (ks. Drew 1991, 27; Heritage 2012a, 6). Kehityskeskustelussa alaista voidaan pitää episteemisenä auktoriteettina silloin, kun keskustelu käsittelee lomakkeeseen esitetytyn tekstin kirjoitusprosessia ja kirjoitusprosessin aikana tehtyjä valintoja, joista alaisella on suoraa ensikäden tietoa. Episteeminen asennoituminen viittaa puolestaan tapaan, jolla keskustelijat tosiasiallisesti ilmaisevat keskustelussa tietämystään (Heritage 2012a, 6; Stevanovic & Peräkylä 2014, 189). Aina tietävä osallistuja ei esimerkiksi tuo tietämystään esille (Heritage 2012a, 7). Tietäminen ei myöskään ole pysyvä ja muuttumaton oikeus keskustelussa, vaan oikeudesta tietää tai väittää tietävänsä jotakin on jatkuvasti neuvoteltava (Glenn & LeBaron 2006, 5).

Toinen tutkimukseni kannalta keskeinen käsite on deonttisuus, joka liittyy keskustelijoiden valtasuhteeseen (deonttisuudesta ks. Stevanovic 2013a). Siinä missä episteemisyydessä on kysymys oikeudesta tietää tai väittää tietävänsä jotakin, deonttisuudessa on kyse oikeudesta päättää tai määrätä asioiden tilasta tulevaisuudessa (Stevanovic & Peräkylä 2012, 297, 298; ks. myös Stevanovic & Svennevig 2015; Stevanovic & Peräkylä 2014). Deonttiset oikeudet voivat ilmetä esimerkiksi oikeuksina ohjata vuorovaikutustilanteen etenemistä, esittää pyyntöjä sekä tehdä päätöksiä (Stevanovic & Peräkylä 2014: 190). Tässä tutkimuksessa tarkastelen sitä, millaisia asioita esimies ja alainen voivat ehdottaa ja määrätä koskien alaisen keskustelulomakkeeseen kirjoittamaa tekstiä.

Myös deonttisuus voidaan episteemisyyden tapaan jakaa *deonttisen aseman* (engl. *deontic status*) ja *asennoitumisen* (engl. *deontic stance*) alueisiin (Stevanovic & Peräkylä 2014, 190, 191). Deonttisen aseman käsite viittaa keskustelijan oikeuksiin suhteessa vastakeskustelijaan. Deonttiseen asemaan vaikuttaa osapuolten yhteinen historia, mutta siihen voivat heijastua myös osapuolten ammatilliset roolit (Stevanovic & Peräkylä 2014,

190). Esimerkiksi esimiehen on todettu olevan kehityskeskustelussa määrävässä asemassa suhteessa alaiseensa tiettyjä institutionaalisia tehtäviä toteutettaessa. Esimiehellä on tyypillisesti oikeus huolehtia agendan käsitteystä (Townley 1993, 227), esittää alaiselle kysymyksiä (Adams 1981; Clifton 2012; Nyroos & Sandlund 2014) sekä johtaa tavoitteiden asettamista (Pälli & Lehtinen 2014).

Deonttinen asennoituminen viittaa tapaan, jolla keskustelijat konkreettisesti osoittavat vuorovaikutustilanteessa valtaansa – tai sen puuttumista (Stevanovic & Peräkylä 2014, 190). Esimies voi esimerkiksi pyytää alaista tekemään muutoksia esitetyttyyn lomaketekstiin ja ilmaista tällä tavalla asennoituvansa oikeuteensa velvoittaa alaista. Episteemiset ja deonttiset oikeudet kietoutuvat kuitenkin tarkastelemissani esimerkeissä monin tavoin toisiinsa. Se, millaisista asioista keskustelijat ovat aineiston kehityskeskusteluissa neuvottelemassa, vaikuttaa olennaisesti osapuolten valtasuhteeseen, tietoon ja toimintamahdollisuuksiin.

Teksti alaisen käytössä

Jaksoja 4 ja 5 (*Teksti alaisen käytössä, Teksti esimiehen käytössä*) yhdistää se piirre, että näiden osuuksien esimerkeissä keskustelijat tarkastelevat alaisen lomakkeeseen esitettävän tekstin asiasisältöä. Keskustelussa käsitellään alaisen johtaman yksikön tilannetta ja suunnitellaan tulevaisuutta. Lisäksi keskustelijat pohtivat käytännön työtehtävien suhdetta organisaation strategiaan.

Alaisella on lomaketekstin kirjoittajana usein ensisijainen oikeus, ja toisaalta myös velvollisuus, kommentoida lomakkeeseen esitettäväänsä tekstiä. Tutkimusaineistossa alaiset käyttävät kirjoittamaansa tekstiä kahdella tavalla: yleisemmin asiantuntijaidentiteetin rakentamiseen ja toisaan potentiaalisesti arkaluontoisen aiheen esille ottamiseen, esimerkiksi velvoittamiseen. Esimerkissä 1 alainen (A) rakentaa asiantuntijan identiteettiä kertomalla esimiehelle (E) kirjoitusprosessin aikana tekemistään valinnoista. Keskustelunanalyttiset litterointimerkit selityksineen ovat artikkelin liitteenä (liite 1).

Esimerkki 1

- 01 E: >mennäänkö me tähän seuraavaa<
 02 A: mennään vaa.
 03 E: .thh mahdollistamme monimuotoisen seurakuntayhteydeh.
 04 A: --> mt .hh joo. tähän olen halunnu:t ottaa siitä,
 05 (0.8)
 06 A: kirkkopolusta nää, (.) mainitut asiat muksu- >esim

- 07 muummoassa< [muksumessut ja pie[nten kirkot.
 08 E: [thhh [mhhhh
 09 (0.6)
 10 A: ja myös tän pienten kirkko piste fi-sivustot eli, (0.6)
 11 koen että s- se on sitä monimuotoista missä me erityisesti
 12 voimme olla mukana ja voimme antaa asiantuntemustamme
 13 lapsityöstä.
 14 (2.2)
 15 E: ja liittyy läheisesti tähä, (.) kärkihankke[eseenk]i
 16 A: [kyllä.]
 17 E: sitte vielä mo[nipuol]istuvaa >jumalanpalveluselämää<.
 18 A: [kyllä.]

Teksti keskustelulomakeessa:

Mahdollistamme monimuotoisen seurakuntayhteyden

Lapsityöntekijät ovat aktiivisesti mukana mm. pienten kirkkojen ja muksumessujen suunnittelussa ja toteuttamisesta sekä pientenkirkko.fi -sivustojen kehittämisessä

Esimerkin 1 katkelma alkaa, kun esimies esittää rivillä 1 eksplisiittisen kysymyksen koskien topiikin vaihtoa (>mennäänkö me tähän seuraavaa<) ja alainen hyväksyy esimiehen ehdotuksen seuraavalla rivillä. Tämän jälkeen esimies lukee lomakkeesta käsiteltävän suuntaviivan nimen, *mahdollistamme monimuotoisen seurakuntayhteyden* (rivi 3). Katkelman alku osoittaa orientoitumista keskustelun agendan toteuttamiseen, kehityskeskustelulomakkeen seuraamiseen. Samalla se osoittaa, että vaikka esimiehellä on kehityskeskustelussa yleensä oikeus ilmoittaa lomakkeen käsittelyssä etenemisestä (ks. Adams 1981; Mikkola 2014b; Nyroos & Sandlund 2014), esimerkissä 1 esimies suhtautuu varovaisesti oikeuteensa johdattaa keskustelua. Topikalisoinnin jälkeen esimies ei myöskään tee konkreettista ehdotusta siitä, miten uutta aihepiiriä tulisi käsitellä, vaan jättää alaiselle tilaa päättää, millä tavoin keskustelussa edetään. Esimerkissä 1 esimies osoittaa siis deonttisesta asemastaan huolimatta varovaista deonttista asennoitumista.

Heti esimiehen vaiettua alainen ilmaisee valmiutensa siirtyä puhujaksi: hän tuottaa maiskausäänen ja hengittää sisään (rivi 4). Seuraavaksi alainen ryhtyy kommentoimaan sitä, millaisia valintoja hän on tehnyt esittäyttyessään keskustelulomaketta. Ei ole varsinaisesti yllättävää, että alainen siirtyy puhujaksi tässä keskustelun vaiheessa. Uuden aihepiirin nimeämisen jälkeen keskustelussa on vuoron vaihdon mahdollistava

kohta ja alainen tulkitsee lomakkeen suuntaviivan lukemisen pyynnöksi aloittaa aihepiirin käsittely. Toisaalta alaisen vuoron muotoilu, *tähän olen halunnut ottaa* (rivi 4), kertoo suuntautumisesta episteemisiin oikeuksiin. Aloittaessaan kertomaan kirjoitusprosessin aikana tekemistään valinnoista alainen osoittaa, että hänellä on valintojen tekemisestä ensikäden tietoa ja tästä syystä ensisijainen oikeus tulkita ja selittää kirjoittamaansa tekstiä.

Riviltä 4 alkavassa vuorossa alainen kuvaa keskustelulomakkeen esittäytämistä tietoisena toimintana, joka on edellyttänyt valintojen tekemistä. Alainen olisi voinut kirjoittaa lomakkeeseen toisin, mutta kertoo *halunneensa* (rivi 4) valita tekstiin juuri nämä sisällöt. Kertoessaan kirjoitusprosessista alainen tuo hienovaraisesti esille kykynsä tehdä tulkintoja organisaation strategiasta. Hän nimeää puheessaan aikaisemmin käsiteltyyn keskustelulomakkeen aihepiiriin liittyvän strategisen kärkihankkeen, *kirkkopolku* (rivi 6), ja kertoo valinneensa tästä edellä käsitellystä aihepiiristä tekstiinsä kolme sisältöä: *muksumessut*, *pienten kirkot* sekä *pientenkirkko.fi -sivuston* (rivit 7, 10).² Riviltä 11 lähtien alainen muotoilee, että nämä sisällöt ovat konkreettisia esimerkkejä monimuotoisesta seurakuntayhteydestä, jota alainen ja hänen omat alaisensa, lapsityönohjaajat, voivat toteuttaa käytännön työssään.

Esimerkissä 1 sekä esimies että alainen vaikuttavat pitävän alaista episteemisenä auktoriteettina lomaketekstin käsittelyssä. Esimiehen asennoituminen tulee ilmi siten, että hän suuntautuu varovaisesti oikeuteensa johdattaa keskustelua. Hän ei tee ehdotusta tekstin käsittelystä, vaan jättää alaiselle tilaa siirtyä puhujaksi heti sen jälkeen, kun hän on nimennyt lomakkeesta uuden keskustelunaiheen. Esimies vaikuttaa siis asennoituvan lomakkeen käsittelytapaan neuvoteltavana, ei vain omassa määräysvallassaan olevana. Alaisen suuntautuminen episteemisiin oikeuksiinsa näkyy puolestaan siinä, että alainen ryhtyy oma-aloitteisesti kuvaamaan tekstissä tekemiään valintoja ja tuo esiin tekstin kirjoitusprosessia koskevaa tietoa, johon esimiehellä ei ole pääsyä. Samalla alainen käyttää kirjoittamaansa tekstiä asiantuntijaidentiteettinsä osoittamiseen: hän ymmärtää strategian merkityksen käytännön työlleen ja osaa suhteuttaa johtamansa yksikön työtä strategiaan kärkihankkeisiin.

Kun tarkastellaan esimerkkiä eteenpäin, esimiehen vuoro riveillä 15 ja 17 on mielenkiintoinen. Tässä vuorossa esimies lisää alaisen esittämään kuvaukseen uuden näkökulman. Hän määrittelee, että alaisen mainitsemat sisällöt liittyvät myös nyt käsiteltävän aihepiirin strategiseen kärkihankkeeseen, *monipuolistuva jumalanpalveluselämä*. Tällä tavalla esimies osoittaa, että myös hän kykenee esittämään tulkintoja alaisen kirjoittaman

² Tapahtumien ja sivuston alkuperäiset nimet on muutettu.

tekstin suhteesta organisaation strategiaan. Samalla esimies kuitenkin hyväksyy alaisen edellä esittämän muotoilun.

Seuraavaksi esimies siirtää episteemisen auktoriteetin roolin selvästi alaiselle (ei näy litteraatiossa): hän pyytää alaista selittämään käsitteiden *muksumessu* ja *pientenkirkko* merkitystä (*sivistäs ny mua --*). Tiedon pyytämistä pidetään keskustelussa keinona, jolla puhuja asemoi vastakeskustelijan episteemiseksi auktoriteetiksi käsiteltävässä asiassa (Heritage 2012a, 7; Raymond & Heritage 2006, 688; Stivers, Mondada & Steensig 2011, 10; ks. myös Heritage 2013, 384). Esimies kohtelee siis alaista henkilönä, joka on lomakkeeseen kirjoitetun tekstin ja oman yksikkönsä toimintatapojen asiantuntija. Alainen on kykenevä *sivistämään* esimiestä, eli avaamaan hänelle tekstissä esiintyvien käsitteiden perimmäisen merkityksen.

Seuraavaksi tarkastelen esimerkkiä 2, jossa alainen käyttää lomakkeeseen esitäyttämänsä tekstiä toisella tavalla.³ Tässä esimerkissä alainen ottaa esimiestä velvoittavan aiheen käsiteltäväksi viittaamalla velvoittavaan lomaketekstiin (rivit 9-10).

Esimerkki 2

01 E:	tota;, <u>A</u> VOIn keskustelu. mhhh	
02	(0.2)	
03 E:	mt	
04	(1.2)	
05 E:	ääm.	
06	(4.0)	
07 E:	millä tavoin	
08	rakennam[me es]imiehe[ni kanssa yhteistyös-,]	
09 A: -->	[.hhh] [no niin >minä oon mi]nä oon tämän<	
10	[viistosta minuuttia pannu tänneki näköjä]ä.	
	[A katse E	[A katse lomake
11 E:		[joo. (.) joo.
12	(.)	
13 E:	tästähäm [mye kerran puhut[tii.	
	[E katse A	
14 A:		[me on pu[huttu.
15 E:		[itse asias <u>sovitti</u> i.
16 A:		[joo.

³ Esimerkkiin liittyvät ei-kielelliset piirteet on esitetty keskustelurivin alapuolella lihavoinnilla merkittyinä. Ei-kielelliset piirteet on merkitty esimerkkien yhteyteen silloin, kun ne ovat analyysin kannalta keskeisiä. Keskustelijat katsovat kaikkien litteraatioiden alussa keskustelulomakkeitaan, ellei litteraatioista käy ilmi muuta.

- 17 (0.4)
- 18 A: mutta me: [sovi- me: [sovit]tii vaa yks tapaaminen
[A katse E
- 19 E: [mutta tuota me:],
- 20 A: [joka o- sitte muuttu, (.) pitemmäksi] sii oli
[A nojautuu kalenteri kädessään tuolin selkänojaan]
- 21 tärkeetä [asia[a.
[A katse kalenteri
- 22 E: [nii.
- 23 .thh [tuota mites tää [käytännössä sum mielestäs nys
[E katse kalenteri [E tarttuu kalenteriin
- 24 sitte, (.) [toteutus ettei jää puheeks.
[E laskee kalenterin eteensä pöydälle

Teksti keskustelulomakkeessa:

Avoim keskustelu. Asiat, joista vastaaja/työntekijä haluaa keskustella

Mistä työhösi liittyvästä asiasta haluat itse keskustella kanssani?

Olen edellä viidessä kohdassa kuvannut mielestäni niitä painopisteitä ja asioita, jotka ovat keskisiä työssäni.

Millä tavoin rakennamme esimieheni kanssa yhteistyösuhdetta kuulevamaksi esimieheni kiireestä huolimatta? Onko se joku säännöllinen tapaaminen, vaikka 15 min kerrallaan esim. kolmen viikon välein?

Esimerkissä 2 keskustelijat siirtyvät lomakkeen viimeiseen aihepiiriin, *avoin keskustelu*. Tähän lomakkeen kohtaan sekä esimies että alainen ovat voineet kirjoittaa vapaavalintaisia aiheita kehityskeskustelussa käsiteltäväksi. Esimies nimeää uuden topiikin rivillä 1. Topikalisoinnin jälkeen seuraa taukoja (rivit 2, 4 ja 6) sekä epäröintiänteitä (rivit 1, 3 ja 5), jotka osoittavat, ettei esimiehellä ole valmista näkemystä siitä, miten tätä lomakkeen aihepiiriä tulisi käsitellä. Myöskään alainen ei vielä tässä keskustelun vaiheessa siirry puhujaksi (vrt. esimerkki 1). Rivillä 7 esimies alkaa lukea ääneen alaisen lomakkeeseen esitäyttämää tekstiä: *millä tavoin rakennamme esimieheni kanssa yhteistyös-*. Lukeminen kuitenkin keskeytyy, sillä rivillä 9 alainen tuottaa kilpailevan vuoron ja ryhtyy nyt itse tarkastelemaan kirjoittamaansa tekstiä: *>minä oon minä oon tämän< vii-*
stosta minuuttia pannu tänneki näköjää. Kehityskeskustelulomakkeeseen esitetyistä tekstistä käy ilmi, että *viistosta minuuttia* viittaa aikaan, jonka kestoista, säännönmukaisista tapaamisista alainen toivoisi voivansa sopia esimiehen kanssa. Alaisen lomakkeeseen kirjoittamassa tekstissä on myös konkreettinen, esimiestä velvoittava ehdotus tapaamisasian järjestä-

misestä tulevaisuudessa: *Onko se joku säännöllinen tapaaminen, vaikka 15 min kerrallaan esim. kolmen viikon välein?*

Riveillä 9-10 alainen ottaa käsiteltäväksi uuden keskustelunaiheen, tapaamisasiasta sopimisen. Viittaamalla tapaamisten ajankäyttöä koskevaan ehdotukseensa keskustelulomakkeessa alainen sijoittaa esimiehen asemaan, jossa esimiehen on otettava ehdotukseen tavalla tai toisella kantaa. Alainen myös kohdistaa sanansa selvästi keskustelukumppanilleen. Viitatessaan tapaamisten ajankäyttöön rivillä 10 alainen nostaa katseensa lomakkeesta ja suuntaa sen esimieheen.

Alaisen käyttämä ilmaus *tänneki* (rivi 10) viittaa lomaketekstiin. Liitepartikkeli *-kin* vihjaa, että kehityskeskustelulomake ei olisi ainut konteksti, jossa alainen on tuonut tapaamisasiaa esille. Erityisen kiinnostava on samalla rivillä esiintyvä partikkeli *näköjää(n)*. Sen käyttäminen osoittaa alaisen kohtelevan kirjoittamaansa tekstiä sattumanvaraisena tai unohduneena, vaikka hän on täyttänyt lomakkeen ennen kehityskeskustelun käymistä. Heritage (2013, 388) on esittänyt, että puhujan episteemiset oikeudet vähenevät, jos puhuja ilmaisee unohtaneensa asian, joka on joskus kuulunut hänen tietämyksensä alueelle. Tällaisesta tilanteesta vaikuttaa olevan kysymys esimerkissä 2. Mistä sitten johtuu, että alainen vähentää *näköjää(n)*-partikkelia käyttämällä episteemisiä oikeuksiaan esitetytyn tekstin asiantuntijana?

Näköjää(n)-partikkelin valitseminen voi kertoa siitä, että esimiehen velvoittaminen on alaisen toimintana arkaluontoista. Etäisyyden ottaminen velvoittavan tekstin kirjoittamiseen voi palvella keskustelijoiden *kasvojen* (ks. Brown & Levinson 1987) suojelemista. Velvoittavan tekstin kirjoittamista ei tällöin käsitellä tietoisena ja tarkoituksellaisena toimintana, vaan sattumanvaraisena. Kirjalliseen tekstiin viittaaminen voi lisäksi helpottaa potentiaalisesti arkaluontoisen aiheen esille ottamista. Kun tapaamisasiasta on kirjoitettu molempien keskustelijoiden saatavilla olevaan keskustelulomakkeeseen, alaisen ei tarvitse selittää asiaansa kovin yksityiskohtaisesti. Aikaisemmassa tutkimuksessa onkin osoitettu, että kirjalliseen tekstiin viitataan usein eksplisiittisesti tilanteissa, joissa käsitellään potentiaalisesti arkaluontoisia aiheita ja varaudutaan vastakeskustelijan mahdolliseen erimielisyyteen (ks. Drew 2006, 74-79; Houtkoop-Steenstra 2000, 45-50).

Rivillä 13 esimies ryhtyy käsittelemään alaisen esille ottamaa tapaamisasiaa, mutta huomauttaa, että tapaamisesta olisi jo keskusteltu. Tämän jälkeen hän korjaa kantaansa vielä vahvemmaksi: asiasta olisi myös päätetty (rivi 15). Alainen myöntelee riveillä 14 ja 16. Tauon jälkeen hän tuo kuitenkin esille kritiikinhaiheen (rivit 18, 20, 21): sopimus on johtanut vain

yhteen yksittäiseen tapaamiseen – ei siis säännönmukaisesti, viidentoista minuutin kestoisiin tapaamisiin, joista alainen on kirjoittanut keskustelulomakkeeseen. Selittäessään ongelmaa alainen tarttuu pöydällä olevaan kalenteriinsa ja nojautuu kalenteri kädessään tuolin selkänojaan (rivi 20) kuin valmistautuen nyt sopimaan tapaamisasiasta konkreettisesti. Esimies seuraa alaisen esimerkkiä. Myös hän siirtää oman kalenterinsa pöydän keskelle, eteensä. Samalla esimies pyytää alaiselta toimintaehdotusta tapaamisten toteuttamisesta jatkossa (rivit 23, 24): *mites tää käytännössä sum mielestä nys sitte, (.) toteutus ettei jää puheeks*. Litteroidun katkelman jälkeen keskustelu etenee siten, että esimies ja alainen sopivat tapaavansa jatkossa säännönmukaisesti ja ensimmäisen tapaamisen ajankohta merkitään muistiin.

Kuten esimerkissä 1, myös nyt käsiteltävässä esimerkissä esimies ja alainen lähestyvät lomaketekstiä ensisijaisesti alaisen tulkittavissa olevana. Esimies jättää alaiselle tilaa siirtyä puhujaksi. Hän ei tee varsinaista ehdotusta aihepiiriin käsittelystä, vaikka ryhtyykin keskustelun katkosten jälkeen lukemaan alaisen kirjoittamaa tekstiä ääneen. Esimerkki 2 eroaa kuitenkin esimerkistä 1 siinä, että nyt tarkasteltavassa esimerkissä alainen ei osoita yhtä selvästi olevansa lomaketekstin käsittelyssä episteeminen auktoriteetti. Esimiehen keskeyttäminen ja kilpailevan topiikinkäsittelyehdotuksen tekeminen rivillä 9 osoittavat kyllä alaisen sijoittavan itsensä asemaan, jossa hänellä on ensisijainen oikeus selittää kirjoittamansa tekstin merkitystä (keskeyttämisestä episteemisen auktoriteetin merkinä ks. Asmuss & Oshima 2012: 76, 77). Partikkelin *näköjää(n)* käyttäminen kuvaa kuitenkin kehityskeskustelulomakkeen täyttämistä ei-tietoisena toimintana. Kun esimerkissä 1 alainen perustelee tehneensä valintoja sen suhteen, mitä hän on kirjoittanut lomakkeeseen, esimerkissä 2 alainen etäännyttää itsensä kirjoitusprosessista ja kuvaa sitä sattumanvaraisena. Tällä tavalla hän ottaa etäisyyttä esimiestä velvoittavaan lomaketekstiin ja suuntautuu siihen, että esimiehen velvoittaminen ei ole alaisen toimintana odotuksenmukaista.

Teksti esimiehen käytössä

Alaisella on tutkimusaineiston kehityskeskusteluissa usein ensisijainen oikeus tulkita kirjoittamaansa tekstiä. Tähän ajatukseen liittyy kuitenkin toisenlainen näkökulma: alainen on vastuussa kirjoittamistaan sanoista, ja hänen täytyy pystyä kertomaan niiden merkityksestä, jos esimies tätä pyytää (episteemisistä velvollisuuksista ks. tarkemmin Stivers, Mondada & Steensig 2011, 17-19). Esimies voi asemoida alaisen selitysvelvolliseksi esittämällä alaisen kirjoittamaa tekstiä koskevan huomion tai kysymyk-

sen. Esimerkissä 3 esimies pyytää alaista selittämään lauseen *tämä työ on jatkuvaa* (rivit 19-20) merkitystä.

Esimerkki 3

- 01 E: OKEI palataan tähän nyt ku >sullak[i on teksti.] =
 02 A: [i:joo.]
 03 [= sitoudumme tukemaan uskon syntym]istä
[A ottaa lukulasit päästään ja kopauttaa ne pöydälle]
 04 ja siinä kasvamistah<.
 05 (1.2)
 06 A: <°joomh°.>
 07 E: mt ei tarvi toistaa kirjoitettua [mut]ta mielellään semmosta
 08 A: [ei.]
 09 E: mitä sulla on on sitten. (.) o; olen lukenut tämän
 10 ajatuksen kanssa, (.) pariinkin otteeseen >läpi<. mt .hhh
 11 (6.4)
 12 A: [joo.
[A siirtää lomakkeen päällimmäisen sivun alimmaiseksi]
 13 E: tota;,
 14 (2.0)
 15 E: kysysin tästä ykköskysymyksestä. (.) #vai [ootko,#=
[E katse A]
 16 A: =joo. >anna mennä va[a.<
 17 E: [siinä kohti, .hhh tota; (.) tästä
[E katse lomake]
 18 tavoitteen toteuttaminen. = m'ten aiot toteuttaa
 19 --> tavoitteesi. tämä työ on jatkuvaa. mitä: liittyy: >siihe ku
 20 oot näin kirjoit°tanu°<.
 21 (1.0)
 22 A: s[e-
 23 E: [>toki tämä on suomen kieltä ja ymmärrän mitä tämä
[E katse A]
 24 tarkoittaa mut et< mitä on ne [ajatuksset mitä tähän.
[E katse lomake]
 25 (2.0)
 26 A: mt no kun se on, (0.2) siis ku tää [lähtökohta on tämä että
[E katse A]
 27 sairaalasielunhoito on siis siellä missä ihminen kärsii.
 28 (0.4)
 29 ja kun tuetaan sitä kriisissä olevaa niin, (.) käytetään

- 30 tätä,
 31 (0.4)
 32 A: näitä arvovälineitä.
 (POISTETTU KOLME RIVIÄ)
 33 A: [siin on varmaan se syvin sisältö että: että
 [E katse A, A katse E
 34 sairaalasielunhoidon työn kriisipainotteisuus on jatkuvaa.
 35 = se ei l^opu.

Teksti keskustelulomakkeessa:

Sitoudumme tukemaan uskon syntymistä ja siinä kasvamista

Tavoitteen toteuttaminen

Miten aiot toteuttaa tavoitteesi?

1. Olen käytettävissä ihmisten kriisissä. Tuen alaisiani heidän toteuttaessaan tehtäväämme. 2. Tämä työ on jatkuvaa. 3. Vuositilastoissa näkyy, että olemme käyneet keskusteluja ja jakaneet sakramenteja sekä tehneet pyhiä toimituksia vähintään saman verran kuin edellisinä vuosina. 4. Vaikein este on työntekijätilanteen levottomuus sairauspoissaolojen vuoksi. 5. Pysyviä työntekijöitä tarvitaan.

Esimerkin 3 topikaalinen siirtymä muistuttaa aluksi edeltävässä jaksossa tarkasteltuja siirtymiä. Myös tässä esimerkissä esimies nimeää uuden keskustelunaiheen (rivit 3-4: *sitoudumme tukemaan uskon syntymistä ja siinä kasvamista*), mutta ei tee konkreettista ehdotusta sen käsittelystä. Alainen ei kuitenkaan esimerkissä 3 ota vuoroa, vaikka vuoronvaihdolle olisi topikalisoinnin jälkeen useita paikkoja. Aluksi topikalisointia seuraa tauko (rivi 5). Seuraavaksi alainen tuottaa hitaalla tempolla dialogipartikkelin *joo*, katsoen koko ajan lomaketta. Kun alainen ei siirry puhujaksi, esimies ryhtyy antamaan ohjeita siitä, miten käsiteltävää suuntaviivaa olisi odotuksenmukaista lähestyä: tarkoitus ei ole toistaa lomakkeeseen kirjoitettua asiaa. Tämän alainen vahvistaa painokkaalla *ei*-sanalla (rivi 8). Seuraavaksi esimies kuitenkin vihjaa (rivit 7 ja 9), että alaisen olisi toivottavaa kommentoida lomakkeeseen kirjoittamaansa tekstiä: *mielellään semmosta mitä sulla on on sitten*.

Alainen ei reagoi tähän vihjaukseen eikä asetu vuorovaikutukseen esimiehen kanssa, vaan tarkastelee edelleen vaiti lomakettaan. Seuraavaksi esimies ohjaa keskustelua toisella tavalla alaisen kirjoittaman tekstin merkitykseen. Esimies kertoo, että alaisen lomakkeeseen kirjoittama teksti on hänelle tuttu, sillä hän on lukenut sen *ajatuksen kanssa pariinkin otteeseen läpi* (rivit 9-10). Esimiehellä ei kuitenkaan ole pääsyä ”sanojen taakse”,

tekstin tulkintamahdollisuuksiin, ja tällaista tietoa alaisen olisi nyt odotuksenmukaista tarjota. Esimiehen vuoron jälkeen molemmat keskustelijat kuitenkin vaikenevat usean sekunnin ajaksi (rivi 11). Kehityskeskustelun agendan toteuttaminen – kehityskeskustelulomakkeen käsitteleminen kohta kohdalta – alkaa vaikuttaa uhatulta.

Ongelma lomakkeen käsittelyssä ratkeaa rivillä 15, kun esimies siirtyy johtamaan tekstin käsittelyä. Tässä hän käyttää apunaan alaisen lomakkeeseen esittäytämää tekstiä. Aluksi esimies ilmoittaa esittävänsä tekstiä käsittelevän kysymyksen (rivi 15). Sen jälkeen hän kohdistaa huomionsa erääseen virkkeeseen, jonka alainen on kirjoittanut tarkasteltavan suuntaviivan alapuolelle, *tavoitteen toteuttaminen* –kohtaan: *tämä työ on jatkuvaa* (rivit 18-19). Esimies pyytää alaista selittämään kirjoittamansa virkkeen merkitystä (*mitä: liittyy: >siuhe ku oot näin kirjoit^otanu<*) ja tarkentaa vielä kysymystään riveillä 23-24, kun alainen ei siirry puhujaksi välittömästi vuoronvaihdon mahdollistavassa kohdassa. Alainen vaikuttaisi kyllä olevan vastaamassa rivillä 22.

Esimerkissä 3 esimies asemoi alaisen episteemiseksi auktoriteetiksi tekstin käsittelyssä, eli vastuulliseksi ja selityselvölliseksi (ks. Glenn & LeBaron 2006, 18). Tässä tehtävässä esimies nojaa deonttiseen asemaansa kehityskeskustelun johtajana. Hän tuo asemansa esille osoittamalla tietynlaista deonttista asennoitumista, siis muotoilemalla selityspyynnön. Stevanovic ja Peräkylä (2014: 190) mainitsevatkin, että pyynnön esittäminen on keino, jolla puhuja voi osoittaa deonttisia oikeuksiaan suhteessa vastakeskustelijaan. Esimies rajaa alaisen toimintamahdollisuuksia ja ohjaa alaista toimimaan tietyllä tavalla, vastaamaan tekstiä käsittelevään kysymykseen. Kysymys *vai ootko siinä kohti* (rivit 15, 17) ilmaisee kuitenkin, ettei esimies kohtele itseään tässä tilanteessa ehdottoman deonttisen oikeuden haltijana, vaan suuntautuu agendan käsittelyyn yhteisesti neuvoteltavana.

Esimerkin 3 tilanteessa alaisen olisi hyvin vaikeata kieltäytyä esimiehen tekemästä selityspyynnöstä. Tällöin hän joutuisi kiistämään roolinsa episteemisenä auktoriteettina tekstin käsittelyssä tai vastustamaan esimiehen deonttisia oikeuksia esittää pyyntöjä. Rivillä 26 alainen siirtyykin viimein puhujaksi ja antaa selonteon tekstissä käyttämiensä sanojen merkityksestä sairaalasielunhoidossa (rivit 26-35).

Aikaisemmassa episteemisyyttä käsittelevässä tutkimuksessa on havaittu, että keskustelun tietävämpi osallistuja voi hyötyä tietämyksestään (ks. Drew 1991, 27-37). Tietävä osallistuja voi esimerkiksi testata vastapuolen tietämystä, huvitella tietämättömyydellä (Drew 1991, 30-37) tai opettaa tietämätöntä osapuolta (Keppler & Luckmann 1991). Esimerkki 3

osoittaa, että myös vähemmän tietävä keskustelija voi hyötyä epäsymmetrisestä asetelmasta. Hän voi asemoida tietävän keskustelijan selityselvöliseksi – ainakin siinä tapauksessa, että hän asennoituu oikeuteensa esittää tietävälle osallistujalle selityspyyntöjä.

Tähän mennessä tarkastellut esimerkit 1-3 osoittavat, että mikäli keskustelijat suuntautuvat topiikin vaihdon jälkeen käsittelemään alaisen kehityskeskustelulomakkeeseen kirjoittaman tekstin asiasisältöä, keskustelijat sijoittavat alaisen episteemisen auktoriteetin asemaan. Tämä näkyy esimiehen toiminnassa siten, että esimies jättää topikalisoinnin jälkeen alaiselle tilaa siirtyä puhujaksi ja suhtautuu muutenkin varovaisesti oikeuteensa johdattaa keskustelua. Esimies vähentää omia deonttisia oikeuksiaan keskustelun ohjaajana. Toisaalta myös selityspyynnön tekeminen osoittaa suuntautumista alaisen episteemisiin oikeuksiin. Alainen puolestaan ilmaisee episteemisiä oikeuksiaan tuomalla esiin kirjoitusprosessia koskevaa tietoa, jota esimiehellä ei ole. Vastaamalla esimiehen tekemään selityspyyntöön alainen osoittaa niin ikään, että hänellä on ensikäden tietoa esitetyistä teksteistä.

Neuvottelu valmiista lomaketeksteistä

Edeltävissä esimerkeissä (esimerkit 1-3) tarkastelin tapauksia, joissa esimies ja alainen käsittelevät alaisen kirjoittaman tekstin välityksellä alaisen johtaman yksikön tilannetta, suunnittelevat tulevaisuutta ja suhteuttavat käytännön työtehtäviä strategiassa nimettyihin kärkihankkeisiin. Keskeisessä roolissa näissä esimerkeissä on alaisen tieto yksikkönsä tilanteesta ja siitä, mitä hän on lomakkeeseen kirjoittamalla sanoilla tarkoittanut. Tämän luvun esimerkeissä toiminnan institutionaalinen tavoite on erillinen: esimies ja alainen muokkaavat yhteistyössä alaisen kirjoittamaa tekstiä uuteen, molempien keskustelijoiden hyväksymään muotoon. Yhdessä hyväksytyn, niin sanotun *klousatun* tekstiversion on tarkoitus toimia suuntaviivana alaisen omille alaisille heidän valmistautuessaan kehityskeskusteluihinsa. Valmiiseen lomaketekstiin suuntautuminen ja tekstin muotoilusta neuvottelemisen muuttaa osapuolten tiedollisia asemia. Nyt tarkasteltavissa esimerkeissä alaisen episteemisillä oikeuksilla ei ole yhtä suurta merkitystä kuin esimerkeissä 1-3. Tämä johtuu siitä, että tekstin kirjoitusprosessia tai yksikön tilannetta koskevalla tiedolla ei ole samantilaista merkitystä, kun keskustellaan esitetytyn tekstin muokkaamisesta ja korjaamisesta. Keskeiseen asemaan tässä osuudessa nousevatkin keskustelijoiden deonttiset oikeudet, oikeudet ehdottaa ja tehdä päätöksiä.

Esimerkissä 4 esimies ja alainen neuvottelevat alaisen lomakkeeseen kirjoittaman tekstin muokkaamisesta. Riveillä 7-11 esimies tekee konkreettisen ehdotuksen alaisen kirjoittaman tekstin korjaamiseksi ja asemoi

itsensä tällä tavalla deonttiseksi auktoriteetiksi tekstin käsittelyssä. Alainen puolestaan hyväksyy esimiehen oikeuden esittää korjausehdotuksia ryhtyessään käsittelemään ehdotuksen toteuttamista.

Esimerkki 4

- 01 E: .hh no sitte kolmas. = edistämme yhteiskuntaa uudistavaa
 02 elämän<tapaah>.
 03 (.)
 04 A: @mm.@ (.) [mt] no niin. (.) no sit siinäkin on juuri tää
 05 E: [°mm.°]
 06 A: näin et m:: mä oon monikossa [m:] [°puhunu°]
 07 E: --> [joo.] [.hh niin] siis mä i-
 08 ihan ajattelin näitä sun sun[kirjoi]ttamia juttuja tähän
 09 A: [aa:,]
 10 E: esimerkiks tän tyyppiseen muotoon et arvojemme selkeä
 11 esillä pi[tämi]nen.
 12 A: [aa.]
 13 aa?
 14 (.)
 15 E: ja niiden pohjalta to[teutet]tava yh[tei]styö ja niin
 16 A: [a-a.] [aa.]
 17 edelleen.=
 18 A: = nii se täytyy v[aa]lause kääntää toi[sinpäin].
 19 E: [joo.] [niin tai,

Teksti keskustelulomakkeessa:

Edistämme yhteiskuntaa uudistavaa elämäntapaa

Pidämme selkeästi esillä arvojamme ja teemme niiden pohjalta yhteistyötä muiden varhaiskasvattajatahojen kanssa lasten ja lapsiperheiden parhaaksi, niin kotimaassa kuin maamme rajojen ulkopuolellakin.

Rivillä 1 esimies nimeää lomakkeesta seuraavaksi käsiteltävän suuntavii-
 van, *edistämme yhteiskuntaa uudistavaa elämäntapaa*. Alainen siirtyy pu-
 hujaksi mikrotaun jälkeen rivillä 4 ja ryhtyy arvioimaan lomakkeeseen
 kirjoittamaansa tekstiä. Hän esittää, että tekstissä esiintyy ongelmallista
 monikkomuodon käyttöä: *siinäkin on juuri tää näin et m:: mä oon mo-
 nikossa m: °puhunu°*. Lomaketekstiin viittaava *siinäkin* (rivi 4) osoittaa,
 että tarkasteltava tekstikohta ei ole yksittäistapaus, vaan vastaava ongel-
 ma ilmenee muidenkin lomakkeen suuntaviivojen kohdalla. Huomion-
 arvoista on, että alainen suuntautuu heti ensimmäisessä topiikinvaihtoa

seuraavassa vuorossa (rivi 4) arviomaan tekstinsä muotoilua. Hän ei siis ryhdy käsittelemään tekstin asiasisältöä, vaan kiinnittää huomiota käyttämänsä monikkomuotoon. Alainen orientoituu toisin sanoen siihen, että nykyinen tekstiversio on vain välivaihe matkalla kohti lopullista, valmista lomaketekstiä, jonka muotoilusta keskustelijat päättävät yhdessä.

Vaikka alaisen vuoro riveillä 4-6 suuntaa keskustelijoiden huomion potentiaaliseen ongelmakohtaan tekstissä, monikkomuodon käyttöön, alainen ei tee ehdotusta asian korjaamiseksi. Tekstin muokkaaminen yhteistyössä edellyttää kuitenkin ehdotusten tekemistä, jotta uutta muotoilua voidaan arvioida ja se voidaan mahdollisesti hyväksyä tekstin uudeksi versioksi. Esimiehen kilpaileva vuoro (rivit 7, 8, 10, 11) onkin konkreettinen ehdotus. Tässä vuorossa esimies tarjoaa alaisen kirjoittaman virkkeen tilalle yksityiskohtaisesti muotoillun, uuden virkkeen: *mä i- ihan ajattelin näitä sun sun kirjoittamia juttuja tähän esimerkiks tän tyyppiseen muotoon et arvojemme selkeä esillä pitäminen ja niiden pohjalta toteutettava yhteistyö --.*

Tekstin muokkaaminen muistuttaa toimintana läheisesti tekstin tuottamista yhteistyössä, jota ovat tutkineet esimerkiksi Komter (2006), Pälli ja Lehtinen (2014) sekä Nissi (2015). Tekstin muokkaamiseen ja tuottamiseen liittyy samankaltaisia vaiheita, kuten ehdotusten tekeminen ja hyväksyminen. Tekstin tuottamista käsittelevät tutkimukset ovat osoittaneet, että vaikka teksti lähtökohtaisesti tuotetaan yhteistyössä, jollakin henkilöllä voi olla tekstin tuottamisessa keskeisempi rooli institutionaalisen – siis deonttisen – asemansa vuoksi (ks. Komter 2006; Nissi 2015, 19; Pälli ja Lehtinen 2014, 106). Keskustelijan deonttinen asema voi puolestaan näkyä hänen deonttisessa asennoitumisessaan – siinä, miten hän konkreettisesti muotoilee vuoronsa ja toimii keskustelussa (Stevanovic & Peräkylä 2014: 191). Tavoitteiden asettamista kehityskeskusteluissa tutkineiden Pällin ja Lehtisen (2014, 106) mukaan esimies pystyykin lomakkeeseen kirjoittamalla osoittamaan, mitkä keskustelussa käsiteltävät asiat ovat yhteisiksi tavoitteiksi soveltuvia.

Myös esimerkissä 4 keskustelijoiden asennoituminen heijastaa sitä, että he ovat tekstin muokkaajina epätasa-arvoisessa asemassa. Alainen nimeää ongelmallisena pitämänsä kohdan kirjoittamastaan tekstistä, mutta ei muotoile sen tilalle korjausehdotusta. Esimies puolestaan ohittaa alaisen huomion monikkomuodon käytöstä ja esittää oman, yksityiskohtaisesti muotoillun korjausehdotuksensa. Stevanovicin (2013b, 5) mukaan ehdotusten tekeminen kytkeytyy deonttisuuteen, sillä ehdotuksen tekijä pyrkii vaikuttamaan asioiden tilaan tulevaisuudessa. Esittämällä ehdotuksen esimies myös osoittaa, että hänellä on oikeus arvioida lomakkeeseen

kirjoitetun tekstin soveltuvuutta yhteisesti hyväksytyksi lomaketekstiksi.

Kiinnostava piirre esimiehen ehdotuksessa on kuitenkin ehdotuksen muotoileminen ajatukseksi: *mä i- ihan ajattelin näitä sun sun kirjoittamia juttuja -- tän tyyppiseen muotoon --*. Ehdotuksen muotoileminen ajatukseksi voi liittyä pyrkimykseen pitää yllä *deonttista symmetriaa* keskustelijoiden välillä ja jakaa vastuu päätöksestä (Stevanovic 2013a, 46, 47; 2013b). Esimies ei siis osoita esimerkissä 4, että hänellä olisi yksinoikeus arvioida ja korjata alaisen laatimaa tekstiä. Muotoilemalla vuoronsa ajatukseksi, josta on mahdollista vielä keskustella, esimies kutsuu alaisen osallistumaan tekstin muokkaamiseen.

Stevanovic (2013a, 20, 21) toteaa, että deonttisuus ei ilmene keskustelussa ensisijaisesti siten, että keskustelija osoittaa olevansa auktoriteetti, vaan siten, että muut hyväksyvät hänet tähän asemaan. Esimerkissä 4 alainen hyväksyy esimiehen deonttiset oikeudet, sillä hän tulkitsee esimiehen vuoron velvoittavaksi ja ryhtyy käsittelemään sen toteuttamista (*nii se täytyy vaa lause kääntää toisinpäin*, rivi 18). Alainen ei siis itsekään palaa tarkastelemaan huomiotaan monikkomuodon käytöstä. Huomautus lauseen kääntämisestä toisinpäin voi kuitenkin pitää sisällään hienovaraista kritiikkiä. Se vihjaa, ettei alkuperäiseen tekstiin tarvitsisi tehdä kovin suuria muutoksia. Tätä tulkintaa vahvistaa alaisen rivillä 18 käyttämä partikkeli *vaa (vain)*, joka vähättelee korjausten merkittävyyttä. Litteroidun katkelman lopussa ilmaus *niin tai* (rivi 19) kuitenkin ilmaisee, ettei esimies ole aivan samanmielinen alaisen näkökulmasta korjausehdotukseen. Esimerkki jatkuu katkelman jälkeen siten, että esimies tarkentaa korjausehdotustaan.

Esimerkissä 4 esimiehen deonttinen asema keskustelun ohjaajana vastaa hänen deonttista asennoitumistaan. Myös alainen vaikuttaa pitävän esimiestä oikeutettuna ehdottamaan korjauksia esitetyttyyn tekstiin, sillä hän kohtelee esimiehen ehdotusta velvoittavana. Seuraavaksi tarkastelen toisenlaista esimerkkiä (esimerkki 5), jossa alainen ei hyväksy esimiehen pyyntöä tekstin uudelleenmuotoilusta, vaan pitää kiinni omasta tulkin-
nastaan.

Esimerkki 5

- 01 E: ja sitte tota kakkoskohta mahdollistamme monimuotoisen
 02 [seurakuntayhteyden ni tässä koin niinku,
 [A kääntää lomakkeen sivua
 03 A: mm.
 04 E: ku ääm [katsoin, (0.4) mitä itse oon laittanu nii mullaki
 [E avaa lomaketta

- 05 on vähän niinku siinä [ehk]ä turhan paljon tavoitteena?=
 06 [mm,]
 07 A: [=nii.
[A kääntää lomaketta
 (POISTETTU KAHDEKSAN RIVIÄ)
 08 E: --> pystyyk sielt löytää niinku mitää semmosta et mikä
 09 se sun <tavoitees> on jota sä sitten toteutat .hhh
 10 esimerkiks näillä e: erilaisilla messuilla ja niiden
 11 mukana, (.) >tai siis että on suunnittelemassa ja
 12 toteuttamassa niitä< .hh tai että;, (.) käy öö, (.)
 13 juhlassa tai [kirkontuvassa,
[E katse A
 14 (2.0)
 15 A: no nää, (.) nää on yksinkertasesi syntyny taas sitte
 16 täältä strategiat[a str]ategiaa lukiessani ja sitte
 17 E: [a-haa?]
 18 A: myöskin [Koivulan .hh Koivulan tota nii seurakunnan, (.)
[A katse E
 19 h toi- tavoitteita ja myös lapsityön nää on tää on niinku
 20 kooste siitä että sielhan keskitytään meillä ja sama myös
 21 Koivulassa on nyt ihan keskitetysti kuusvuotiaat.

Teksti keskustelulomakkeessa:

Mahdollistamme monimuotoisen seurakuntayhteyden

Tavoitteen toteuttaminen

Miten aiot toteuttaa tavoitteesi?

Kotikirkkotutustumisen mahdollisuuden tarjoaminen kaikille Koivulan eskariryhmille yhteistyössä päivähoidon henkilökunnan ja Koivulan eri työntekijäryhmien kanssa

Taapero- vauva- ja kansanlaulumessujen järjestäminen Koivulassa

Joulujuhlien ja muiden juhlatilaisuuksien järjestämisen tukeminen perustyössä

Vierailut kirkontuvissa

Rivillä 1 esimies nimeää lomakkeesta seuraavan keskustelunaiheen. Tämän jälkeen hän kiinnittää huomiota alaisen kirjoittamassa tekstissä havaitsemaansa ongelmaan, tavoitteen toteuttamisen muotoiluun (rivit 2, 4, 5). Esimies ottaa ongelman esille hienovaraisesti. Ensin hän rinnastaa sen vastaavaan ongelmaan itse kirjoittamassaan tekstissä⁴: *ku ääm katsoin,*

⁴ Esimies viittaa tässä tekstiin, jonka hän itse on kirjoittanut kehityskeskustelulomakkeeseen valmistautuessaan oman esimiehensä kanssa käymäänsä kehityskeskusteluun.

(0.4) *mitä itse oon laittanu nii mullaki on vähän niinku siinä ehkä turhan paljon tavoitteena.* Tällä tavalla esimies osoittaa, että alaisen tulkinta tavoitteen toteuttamisen muotoilusta on ymmärrettävä: myös esimiehellä on ollut samankaltaisia vaikeuksia tämän osuuden kirjoittamisessa. Seuraavaksi esimies selittää yksityiskohtaisesti (ei näy litteraatiossa), että tekstissä tulisi usean tavoitteen sijasta olla korkeintaan kaksi selkeästi muotoiltua tavoitetta.

Pohjustettuaan ongelmaa varovaisesti esimies etenee rivillä 8 esittämään ehdotuksen kysymyksen muodossa: *pystyyk sielt löytää -- mitää semmosta et mikä se sun <tavoittees> on --*. Kysymys vihjaa, että lomakekustissa ei tällä hetkellä ole selkeästi muotoiltua tavoitetta ja *tavoitteen toteuttaminen* -kohdan teksti olisi kirjoitettava uudella tavalla. Esimies antaa vuorossaan myös esimerkkejä siitä, millaiset asiat olisivat keskeisiä tavoitteen muotoilun näkökulmasta (rivit 10-13). Esimerkki 5 eroaa esimerkistä 4 siinä, että esimerkissä 5 esimies ei itse tee ehdotusta alaisen kirjoittaman tekstin uudelleenmuotoilemiseksi, vaan jättää konkreettisen muutosehdotuksen tekemisen alaisen vastuulle. Esimiehen käyttämä kysymysmuoto (*pystyyk sielt löytää*) osoittaa varovaisempaa deonttista asennoitumista kuin varsinaisen korjausehdotuksen esittäminen esimerkissä 4. Esimerkissä 5 uuden korjausehdotuksen muotoileminen nähdäänkin riippuvaisena alaisen toiminnasta.

Alainen pysyy esimiehen riviltä 8 alkavan vuoron aikana vaiti ja pitää katseensa lomakkeessa. Esimiehen kysymyksen jälkeen alainen ei myöskään välittömästi ota vuoroa, ja seuraa kahden sekunnin pituinen tauko (rivi 14). Tauon aikana esimies katsoo alaista ja alainen lomakettaan. Alaisen toiminta ilmaisee tyytymättömyyttä ja osoittaa esimiehen tekemän ehdotuksen vastustamista. Pomerantzin (1975: 72, 73) mukaan yksi erimielisen vuoron tunnusmerkeistä onkin sen viivästyminen suhteessa edeltävään vuoroon. Kun alainen siirtyy puhujaksi rivillä 15, hänen erimielisyytensä tulee selvästi esille. Alainen sivuuttaa vuorossaan ehdotuksen tavoitteen uudelleenmuotoilusta ja ryhtyy rivillä 15 selittämään, miksi hän on muotoillut tavoitekokonaisuuden nykyisellä tavalla. Tässä tehtävässä alainen nojautuu episteemisiin oikeuksiinsa tekstin kirjoittajana: Hän tuo esille kirjoitusprosessia koskevaa tietoa (*no nää, (.) nää on yksinkertaisesti syntyny taas sitte täältä --*), jota esimiehellä ei ole. Perusteeksi tavoitteen muotoilulle alainen esittää tavoitteen perustuvan organisaation strategiaan (rivi 16) sekä Koivulan seurakunnan⁵ (rivi 18) ja alaisen oman työyksikön, lapsityön, tavoitteisiin (rivi 19). Kertomalla esitetytyn tekstin lähtökohdista alainen osoittaa, että hänellä on perusteltu syy tavoitekokonaisuuden muotoilemiselle.

⁵ Seurakunnan nimi on muutettu.

Toisin kuin esimerkissä 4, esimerkissä 5 alainen asettuu siis vastustamaan esimiehen deonttisia oikeuksia. Tämän hän tekee käyttämällä hyödykseen tietoaan organisaation strategiasta sekä seurakuntansa ja työyksikkönsä tavoitteista. Esimerkki jatkuu litteroidun katkelman jälkeen siten, että esimies muotoilee uudestaan pyyntönsä esitätetyn tekstin korjaamiseksi. Esimies näyttää siis yhtä kaikki pitävän kiinni oikeudestaan pyytää alaiselta muutosehdotusta esitetyttyyn tekstiin.

Esimerkki 5 osoittaa, että aina keskustelijat eivät ole yksimielisiä siitä, miten alaisen keskustelulomakkeeseen esitättämää tekstiä tulisi käsitellä. Esimerkissä 5 esimies pyytää alaiselta korjausehdotusta, mutta alainen asettuu vastustamaan tekstin muokkaamista. Molemmat tässä jaksossa käsitellyt esimerkit todistavat sen asian puolesta, että vaikka esimiehellä ja alaisella on kehityskeskustelussa vakiintuneet institutionaaliset roolit, oikeuksista määrätä, ehdottaa ja tehdä päätöksiä täytyy neuvotella paikallisesti (vrt. Asmuss & Oshima 2012: 82, 83).

Johtopäätökset

Tässä artikkelissa olen analysoinut keskusteluanalyysin menetelmällä suomalaisen julkisen sektorin organisaation kehityskeskusteluja. Olen selvittänyt sitä, millaisia merkityksiä alaisten kehityskeskustelulomakkeeseen esitättämille teksteille annetaan kehityskeskusteluissa sekä sitä, millaisiin episteemisiin ja deonttisiin oikeuksiin esimies ja alainen nojautuvat esitätetystä tekstistä keskustellessaan. Vaikka kehityskeskusteluissa käsitellään usein alaisen työssäsuoriutumista ja asetetaan tavoitteita tulevalle arviointikaudelle, kehityskeskustelun institutionaalinen tavoite on monitahoinen. Tämä näkyy myös tutkimuksen kohdeorganisaation kehityskeskusteluissa ja tavoissa, joilla alaisen esitättämää tekstiä käsitellään. Yhtäältä keskustelijat tarkastelevat esitätetyn tekstin asiasisältöä ja keskustelevat tekstin valossa alaisen johtaman yksikön tilanteesta ja tulevaisuudesta. Toisaalta he muokkaavat yhteistyössä esitätettyä tekstiä, esimerkiksi tavoitteita.

Mikäli kehityskeskustelussa tarkastellaan alaisen lomakkeeseen kirjoittaman tekstin asiasisältöä, keskustelijat sijoittavat alaisen episteemisen auktoriteetin asemaan. Alaisen oletetaan kommentoivan valmista lomaketekstiä edeltänyttä kirjoitusprosessia ja kuvaavan tekstin avulla johtamansa yksikön tilannetta. Alaisella on episteemisen auktoriteetin roolissa mahdollisuus käyttää lomaketekstiä kahdella tavalla vuorovaikutuksen resursseina. Ensinnäkin alainen voi rakentaa asiantuntijan identiteettiä kertomalla kirjoitusprosessin aikana tekemistään valinnoista. Toiseksi alai-

nen voi tekstiin viittaamalla nostaa potentiaalisesti arkaluontoisen aiheen kehityskeskustelussa käsiteltäväksi. Alainen voi kuitenkin itse vähentää episteemisiä oikeuksiaan tekstin asiantuntijana, jos hän kuvaa tekstin kirjoitusprosessia sattumanvaraisena tai unohtuneena. Esimies voi puolestaan asemoida alaisen selityselvölliseksi. Hän voi pyytää alaista avaamaan lomakkeeseen kirjoittamiensa sanojen merkitystä. Tilanteissa, joissa käsitellään alaisen kirjoittaman tekstin asiasisältöä, esimies vähentää deonttisia oikeuksiaan keskustelun ohjaajana. Hän suhtautuu varovaisesti oikeuteensa johdattaa kehityskeskustelun agendan käsittelyä ja jättää alaiselle tilaa siirtyä puhujaksi ja kertoa näkemyksiään esitetyistä tekstistä.

Mikäli keskustelijat neuvottelevat alaisen esitettävän tekstin muokkaamisesta, he ovat tasa-arvoisemmassa tiedollisessa asemassa. Tämä johtuu siitä, että molemmilla keskustelijoilla on yhtäläinen pääsy läsnä olevaan versioon lomaketekstistä, jota tarkastellaan yhteistyössä. Esimiehellä on kuitenkin keskustelun ohjaajana oikeus tehdä ehdotuksia tekstin korjaamiseksi ja muokkaamiseksi. Huomionarvoista on, että korjausehdotukset on muotoiltu selkeän hienovaraisesti. Esimies säilyttää siis myös näissä tapauksissa alaisen episteemiset oikeudet esitettävän tekstin kirjoittajana ja suuntautuu tekstin muokkaamiseen pikemmin neuvoteltavana kuin omassa määräysvallassaan olevana.

Tässä artikkelissa olen osoittanut, että keskustelijoiden episteemiset ja deonttiset oikeudet kietoutuvat monimutkaisella tavalla toisiinsa silloin, kun keskustelijat tarkastelevat alaisen kehityskeskustelulomakkeeseen esitettävää tekstiä. Vaikka esimiehelle kuuluu kehityskeskustelussa tiettyjä institutionaalisia oikeuksia deonttisen asemansa vuoksi, tutkimukseni osoittaa, että molemmat keskustelijat ottavat episteemisessä ja deonttisessa asennoitumisessaan huomioon alaisen erityisaseman esitettävän tekstin kirjoittajana. Alainen on erityisasemassa siksi, että hänellä on tietoa keskustelulomakkeeseen kirjoittamansa tekstin perimmäisestä merkityksestä, tulkintamahdollisuuksista ja tekstin kirjoitusprosessista. Lisäksi alaisella on ensisijaista tietoa johtamansa yksikön tilanteesta ja työtehtäviensä suhteesta organisaation strategiaan, joita lomaketekstin välityksellä usein käsitellään.

Viime vuosina muutamassa keskusteluanalyysisessä tutkimuksessa on analysoitu kehityskeskustelulomakkeen merkitystä ja roolia kehityskeskusteluissa (ks. Mikkola 2014a; 2014b; Mikkola & Lehtinen 2014; Nyroos & Sandlund 2014; Pälli & Lehtinen 2014). Alaisten keskustelulomakkeeseen esitettävien tekstien käyttöä ei kuitenkaan ole aikaisemmin tarkasteltu. Esitetyt tekstien käytön tarkastelu osoittaa tekstien olevan keskeisessä roolissa esimiehen ja alaisen välisissä kehityskeskusteluis-

sa. Tekstien käsittelyyn orientoidutaan topikaalisissa siirtymissä: yhtäältä tekstien sisältöä tarkastellaan, toisaalta tekstejä muokataan ja korjataan yhteistyössä. Esitetyt tekstien käytön analysoiminen, ja siihen liittyen episteemisten ja deonttisten oikeuksien tarkasteleminen, antaa uutta tietoa esimiehen ja alaisen valtasuhteesta ja tiedollisista asemista kehityskeskustelun osapuolina. Kehityskeskustelu ei tämän tutkimuksen valossa näyttäydy vuorovaikutustilanteena, jossa agendan käsittely olisi yksinomaan esimiehen vastuulla. Pikemminkin vaikuttaa siltä, että keskustelijat ottavat jatkuvasti huomioon alaisen aseman lomaketekstin kirjoittajana ja asiantuntijana. Esitetyttä tekstiä tarkastellessaan esimies ja alainen joutuvatkin implisiittisesti neuvottelemaan omista ja keskustelukumppaninsa oikeuksista määrätä, ehdottaa ja tietää jotakin koskien lomakkeeseen esitetyttä tekstiä.

Artikkeli on osa väitöskirjatutkimustani, jonka ohjaajina toimivat Esa Lehtinen Vaasan yliopistosta sekä Pekka Pälli Aalto-yliopistosta. Tutkimus on saanut rahoitusta Koneen Säätiöltä ja Suomen Akatemialta (projektinumero 253350).

Kirjallisuus

Asmuss, B. 2008. Performance appraisal interviews: preference organization in assessment sequences. *Journal of Business Communication* 45, 408-429.

Asmuss, B. 2013. The emergence of symmetries and asymmetries in performance appraisal interviews: An interactional perspective. *Economic and Industrial Democracy* 34, 553-570.

Asmuss, B. & Oshima, S. 2012. Negotiation of entitlement in proposal sequences. *Discourse Studies* 14 (1), 67-86.

Adams, K. 1981. Question/answer adjacency pairs in performance appraisal interview. *Journal of Applied Communication Research* 9, 72-84.

Brown, P. & Levinson, S. C. 1987. *Politeness: some universals in language usage*. Cambridge: University Press.

Button, G. 1991. Conversation-in-a-series. In D. Boden & D. H. Zimmerman (Eds) *Talk & social structure. Studies in Ethnomethodology and Conversation Analysis*. Cambridge: Polity Press, 251-277.

- Button, G. & Casey, N. 1985. Topic nomination and topic pursuit. *Human Studies* 8, 3–55.
- Clifton, J. 2012. Conversation analysis in dialogue with stocks of interactional knowledge: facework and appraisal interviews. *Journal of Business Communication* 49, 283-311.
- Drew, P. 1991. Asymmetries of knowledge in conversational interactions. In I. Marková & K. Foppa (Eds) *Asymmetries in dialogue*. Herdfordshire: Harvester Wheatsheaf, 21-48.
- Drew, P. 2006. When documents 'speak'. Documents, language and interaction. In P. Drew, G. Raymond & D. Weinberg (Eds) *Talk and interaction in social research methods*. London: Sage Publications, 98–122.
- Drew, P. & Heritage, J. 1992. Analysing talk at work. An introduction. In P. Drew & J. Heritage (Eds) *Talk at work. Interaction in institutional settings*. Cambridge: University Press, 3-65.
- Drew, P. & Holt, E. 1998. Figures of speech. Figurative expressions and the management of topic transition in conversation. *Language in Society* 27, 495–522.
- Glenn, P. & LeBaron, C. 2011. Epistemic authority in employment interviews: Glancing, pointing, touching. *Discourse & Communication* 5 (1), 3-22.
- Goodwin, C. & Goodwin M. H. 1987. Concurrent operations on talk: Notes on the interactive organization of assessments. *IPra Papers in Pragmatics* 1, 1-55.
- Heritage, J. 2012a. Epistemics in action: Action formation and territories of knowledge. *Research on Language and Social Interaction* 45 (1), 1-29.
- Heritage, J. 2012b. The epistemic engine: Sequence organization and territories of knowledge. *Research on Language and Social Interaction* 45 (1), 30-52.
- Heritage, J. 2013. Epistemics in conversation. In J. Sidnell & T. Stivers (Eds) *The Handbook of Conversation Analysis*. West Sussex: Blackwell Publishing Ltd, 370-394.
- Heritage, J. & Raymond, G. 2005. The terms of agreement: Indexing epistemic authority and subordination in talk-in-interaction. *Social Psychology Quarterly* 68 (1), 15-38.
- Houtkoop-Steenstra, H. 2000. *Interaction and the standardized survey interview. The living questionnaire*. Cambridge: University Press.

- Hutchby, I. & Wooffitt, R. 2008. What is conversation analysis? In I. Hutchby & R. Wooffitt (Eds) *Conversation analysis*. Cambridge: Polity Press, 11-40.
- Keppler, A. & Luckmann, T. 1991. 'Teaching': Conversational transmission of knowledge. In I. Marková & K. Foppa (Eds) *Asymmetries in dialogue*. Herdfordshire: Harvester Wheatsheaf, 143-165.
- Komter, M. 2006. From talk to text: The interactional construction of a police record. *Research on Language and Social Interaction* 39 (3), 201-228.
- Maynard, D. 1980. Placement of topic changes in conversation. *Semiotica* 30, 263-290.
- Mikkola, P. 2014a. Arvioivasta lomaketekstistä hienovaraisiin sananvalintoihin. Vuoron muotoilu ja rekontekstualisaatio kehityskeskustelun topikaalisissa siirtymissä. *Virittäjä* 118 (4), 525-552.
- Mikkola, P. 2014b. Samanlinjaisuus ja erilinjaisuus kehityskeskustelussa. Alaisen mahdollisuudet vaikuttaa topiikkien määrittelyyn ja tulkintaan. *Puhe ja kieli* 34 (4), 175-199.
- Mikkola, P. & Lehtinen L. 2014. Initiating activity shifts through use of appraisal forms as material objects during performance appraisal interviews. In M. Nevile, P. Haddigton, T. Heinemann & M. Rauniomaa (Eds) *Interacting with objects. Language, materiality, and social activity*. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company, 57-78.
- Nissi, R. 2015. From entry proposals to a joint statement: Practices of shared text production in multiparty meeting interaction. *Journal of Pragmatics* 79, 1-21.
- Nyroos, L. & Sandlund, E. 2014. From paper to practice. Asking and responding to a standardized question item in performance appraisal interviews. *Pragmatics and Society* 5, 165-190.
- Pomerantz, A. 1975. *Second Assessments: A study of some features of agreements / disagreements*. Julkaisematon väitöskirja. California: Californian yliopisto.
- Pälli, P. & Lehtinen E. 2014. Making objectives common in performance appraisal interviews. *Language & Communication* 39, 92-108.
- Raymond, G. & Heritage, J. 2006. The epistemics of social relations: Owning grandchildren. *Language in Society* 35, 677-705.
- Sandlund, E., Olin-Scheller, C., Nyroos, L., Jakobsen, L. & Nahnfeldt, C. 2011. The performance appraisal interview – an arena for the reinforcement of norms for employeeship. *Nordic journal of working life studies* 1, 59-75.

Schegloff, E. A. 2007. *Sequence organization in interaction*. Cambridge: University Press.

Sidnell, J. 2013. Basic conversation analytic methods. In J. Sidnell & T. Stivers (Eds) *The Handbook of Conversation Analysis*. West Sussex: Blackwell Publishing Ltd, 77-99.

Stevanovic, M. 2013a. *Deontic rights in interaction. A conversation analytic study on authority and cooperation*. University of Helsinki. Doctoral dissertation of Social Sciences.

Stevanovic, M. 2013b. Constructing a proposal as a thought: a way to manage problems in the initiation of joint decision-making in Finnish workplace interaction. *Pragmatics* 23 (3), 1-30.

Stevanovic, M. & Peräkylä, A. 2012. Deontic authority in interaction: The right to announce, propose and decide. *Research on language and social interaction* 43 (3), 297-321.

Stevanovic, M. & Peräkylä, A. 2014. Three orders in the organization of human action: On the interface between knowledge, power, and emotion in interaction and social relations. *Language in Society* 43, 185-207.

Stevanovic, M. & Svennevig, J. 2015. Introduction: Epistemics and deontics in conversational directives. *Journal of Pragmatics* 78, 1-6.

Stivers, T., Mondada L. & Steensig J. 2011. Knowledge, morality and affiliation in social interaction. In T. Stivers, L. Mondada & J. Steensig (Eds) *The morality of knowledge in conversation*. Cambridge: University Press, 3-24.

Sutela, H. & Lehto, A. (2014). *Työolojen muutokset 1977-2013*. Helsinki: Tilastokeskus.

Townley, B. 1993. Performance appraisal and the emergence of management. *Journal of Management Studies* 30 (2), 221-238.

LIITE 1. KESKUSTELUNANANLYYTITSET LITTEROINTIMERKIT

.	laskeva sävelkulku
,	tasainen sävelkulku
?	nouseva sävelkulku
[päällekkäispuhunnan alku
]	päällekkäispuhunnan loppu
(0.6)	tauon kesto sekunteina
(.)	mikrotauko (alle 0.2 sekuntia)
=	toisiinsa liittyvät puhunnokset
<joo>	ympäröivää puhetta hitaampi jakso
>joo<	ympäröivää puhetta nopeampi jakso
°joo°	ympäröivää puhetta hiljaisempi jakso
JOO	voimakas ääni
siellä	painotus
siellä:	äänteen venytys
si-	kesken jäänyt sana (esim. si- siellä)
.hhh	sisäänhengitys (yksi h-kirjain 0.1 sekuntia)
hhh	uloshengitys
.joo	sana lausuttu sisäänhengittäen
kirjoittaa	Ei-kielellinen toiminta esitetty keskustelurivin alapuolella lihavoinnilla merkittynä. Hakasulkeet osoittavat toiminnan keston suhteessa puheeseen.
E katse A	katseen suunta sekä katsoja ja katseen kohde (esimies katsoo alaista)
£siellä£	hymyillen lausuttu sana tai jakso
s(h)iellä	nauraen lausuttu sana
#siellä#	nariseva ääni
.nff	niiskaus
mt	maiskaus
(siellä)	epäselvästi kuultu jakso sulkeiden sisällä

LIITE 2. KEHITYSKESKUSTELULOMAKKEEN KESKUSTELUOSUUS

Henkilökohtaiset strategiset tavoitteet

1. Sitoudumme tukemaan uskon syntymistä ja siinä kasvamista

Tavoitteen toteuttaminen

Miten aiot toteuttaa tavoitteesi?

Sovitut asiat

Mitä sovimme asiasta?

2. Mahdollistamme monimuotoisen seurakuntayhteyden

Tavoitteen toteuttaminen

Miten aiot toteuttaa tavoitteesi?

Sovitut asiat

Mitä sovimme asiasta?

3. Edistämme yhteiskuntaa uudistavaa elämäntapaa

Tavoitteen toteuttaminen

Miten aiot toteuttaa tavoitteesi?

Sovitut asiat

Mitä sovimme asiasta?

4. Tavoitamme ja vaikutamme

Tavoitteen toteuttaminen

Miten aiot toteuttaa tavoitteesi?

Sovitut asiat

Mitä sovimme asiasta?

Tavoite 5

Tavoitteen toteuttaminen

Miten aiot toteuttaa tavoitteesi?

Sovitut asiat

Mitä sovimme asiasta?

Avoin keskustelu

Asiat, joista vastaaja/työntekijä haluaa keskustella

Mistä työhösi liittyvästä asiasta haluat itse keskustella kanssani?

Sovitut asiat

Mitä sovimme asiasta?

Asiat, joista keskustelu käynnistäjä/esimies haluaa keskustella

Haluan keskustella kanssasi alla olevasta asiasta

Sovitut asiat

Mitä sovimme asiasta?