

XLV

Tuula-Riitta Välikoski, Emma Kostiainen,  
Ella Kyllönen, Leena Mikkola (toim.)

# PROLOGI

Puheviestinnän vuosikirja 2006



**Prologos ry**  
*Jyväskylä*

## **YHTEYSTIEDOT**

Prologos ry.

Viestintätieteiden laitos / Puheviestintä

PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto

prologos@cc.jyu.fi

<http://www.prologos.fi>

Toimituskunta:

Tuula-Riitta Välikoski (päätoimittaja)

Emma Kostianen (toimitussihteeri)

Ella Kyllönen

Leena Mikkola

© Kirjoittajat ja Prologos ry.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on

tekijänoikeuslain mukaisesti kielletty ilman nimenomaista lupaa.

ISSN 1795-7613

Ulkoasu: Erkki Ahvenniemi

Taitto: Juho Kahilainen

## ESIPUHE

Tämän vuoden vuosikirjan teemana on Puheviestintätieteen innovaatiot. Vuosikirjan refereennettelyn läpikäyneet Lotta Kokkonen sekä Sini Rainivaaran ja Sanna Karhusen artikkelit ovat esimerkkejä innovaatioista. Ilmiöt, joita kirjoituksissa esitellään, eli koulujen ja työpaikkojen olosuhteet sekä maahanmuuttajien sopeutuminen ovat nykypäivänä varsin usein olleet erilaisten tutkimusten kohteina. Ilmiöt sinänsä ovat paljon tutkittuja kohteita, mutta puheviestintätiede tuo tarkasteluun uuden näkökulman, joka on viestintäprosessin ja vuorovaikutussuhteen näkökulma.

Sini Rainivaaran ja Sanna Karhusen artikkelissa *Näkökulmia koulun ja työpaikan kiusaamissuhteisiin* todetaan, että kiusaaminen on juridisesti sanktioitu niin työturvallisuuslaissa kuin koulujen velvollisuudessa tehdä turvallisuussuunnitelma. Se, mitä ei ole sanktioitu, on kiusaamisen huomaamaatta tai *bavaitsematta jättäminen*. Innovaationa kirjoittajien mukaan olisikin ennaltaehkäisy sekä koulu- että työpaikkakiusaamisessa. Konfliktien hallinta ja palautteen antaminen tekoina sekä niihin liittyvä vuorovaikutusosaaminen ja sen systemaattinen kehittäminen ovat puheviestintätieteen haasteita.

Vuorovaikutuksen näkökulmaa sopeutumisprosessiin esittelee Lotta Kokkonen artikkelissaan *Maahanmuuttajien vuorovaikutussuhteet. Vuorovaikutuksen näkökulma sopeutumisprosessiin*. Hän toteaa, että ajallisesti vuorovaikutuksen näkökulman perusajatukset eivät ole uusia, mutta tutkimukset, joissa vuorovaikutuksen näkökulmaa sovellettaisiin

maahanmuuttajien sopeutumisen tarkasteluun, ovat vielä kovin harvinaisia. Artikkelissa sopeutuminen nähdään ontologiselta luonteeltaan vuorovaikutusprosessina, ja tässä näkökulma eroaa muista artikkelissa esiteltävistä näkökulmista selkeimmin. Vuorovaikutussuhteet nähdään sopeutumisessa ja sopeutumisprosessin näkökulmasta tärkeinä ja perusteltuna. Innovaationa voisi tässä olla juuri vuorovaikutuksen näkökulma itsessään; puheviestinnän tutkimus ja teoreettiset huomiot voivat avata uuden näkökulman monikulttuurisen yhteiskunnan haasteisiin.

Innovaatio oli koko puheviestintätiede aikoinaan Suomessa, Yhdysvalloissa sillä oli jo yliopistoperinteitä. Kuten professori Aino Sallinen edellisessä vuosikirjassa (PROLOGI 2005, 7) kirjoitti, puhealan koulutuksessa tehtiin merkittäviä päätöksiä 1980- ja 1990-luvuilla. Puheviestinnän koulutus muutettiin myös Suomessa yliopistotasoiseksi, ja Jyväskylän yliopistoon perustettiin ensimmäinen professuuri, johon FT Aino Sallinen vuonna 1989 nimitettiin. Hänen väitöskirjansa oli myös ensimmäinen puheviestinnän väitöskirja vuonna 1986.

Myöhemmin väitöskirjoja on tullut tasaiseen tahtiin, ja kaikki niistä ovat olleet aikansa innovaatioita, uudennoksia niin puheviestintätieteessä kuin poikkitieteellisesti. Kaikissa tutkimuksissa ollaan puheviestintätieteen ytimessä, vuorovaikutuksen käsitteellistämässä viestinnän käsittein niin puheena ja tekoina kuin sanomina ja merkityksinäkin.

PROLOGI. Puheviestinnän vuosikirja on tieteellisenä aikakauskirjana hyvin nuori. Nyt ilmestynyt on järjestyksessään toinen vuosikirja. Vuosikirjan toimituskunnan aloittaessa toimintaansa sovittiin Prologos ry:n kanssa kahdesta asiasta: vuosikirjan tavoitteista ja siitä, että vuosikirjan toimituksellisia periaatteita kehitetään yhtä aikaa toiminnan edetessä. Näin on myös tapahtunut. Prologos ry:n johtokunta on hyväksynyt vuonna 2006 vuosikirjan toimitukselliset periaatteet, joiden mukaan vuosikirjassa voidaan julkaista referoitujen artikkeleiden ohella puheenvuoroja, esimerkiksi virkaanastujaisesityksiä, luentoja ja muita puheviestintätiedettä koskevia katsauksia.

Edellisen mukaisesti tässä vuosikirjassa on puheviestinnän professori Pekka Isotaluksen virkaanastujaisesitys *Puheviestintä tietona*, jonka hän piti 7.4.2006 Tampereen yliopistossa. Kyseinen professuuri on itsessään esimerkki tavoitteellisesta innovaatiosta, uudennoksesta, joka luotiin erilaisin virkajärjestelyin puheopin laitokselle Tampereen yliopistoon. Professuurin haluttiin vahvistavan puheviestinnän painopistealuetta puheoppi-oppiaineen toisen painopistealueen, vokologian ja puhetekniikan rinnalla. Kyseistä toimituksellista periaatetta havainnollistavat myös Leena Mikkolan lectio praecursoria, jonka hän piti väitöskirjansa *Tuen merkitykset potilaan ja hoitajan vuorovaikutuksessa* tarkastustilaisuudessa 16.12.2006 Jyväskylän yliopistossa, sekä Merja Almonkarin puheenvuoro *Puheviestinnän asiantuntijana moniammatillisessa yhteistyössä*, jossa tarkastellaan mielenkiintoisella tavalla puheviestintätieteen tarjoamia mahdollisuuksia moniammatilliseen yhteistyöhön.

Puheviestintätieteen ymmärrys ja maailman jäsentäminen ovat tähän saakka tarjonneet välineitä kehittää ihmisten välistä vuorovaikutusta yhä tarkoituksenmukaisempaan suuntaan. Jos kuitenkin vuorovaikutus- ja viestintäsuhteiden tason ymmärretään Watzlavick, Beavin ja Jacksonin (1967) mukaisesti olevan läsnä aina ihmisten kohdatessa ja jos ajatellaan, että havaittu käyttäytyminen on tulkinnan perusta, ovat myös epä-tarkoituksenmukaiset, kiusalliset, jopa ahdistavat suhteet mahdollisia. Näitä suhteita muuttamaan ja kehittämään puheviestintätiede on löytöjään tarjonnut. Suhteet ovat tutkimuksellisesti kiinnostavia jo itsessään, *an sich*.

Toimituksellisten periaatteiden mukaan sama toimituskunta pyrkii toimimaan kaksi vuotta. Tätä kirjoitettaessa Prologos ry:n johtokunta on jo valinnut uuden toimituskunnan, jonka julkaisema artikkelipyyntö on tämän vuosikirjan lopussa.

PROLOGI. Puheviestinnän vuosikirja 2006:n toimituskunta haluaa kiittää kaikkia, jotka ovat myötävaikuttaneet tämän julkaisun syntymiseen: kirjoittajia ja referenä toimineita sekä erityisesti Anne Laajalahtea

osallistumisesta tekstien kieliasun tarkastamiseen, Erkki Ahvenniemeä visuaalisesta suunnittelusta ja Juho Kahilaista kirjan taitosta. Refereenä toimineiden nimet julkaistaan PROLOGI:ssa kolmen vuoden välein.

PROLOGI. Puheviestinnän vuosikirja on nyt vankasti olemassa. Kehittyköön se edelleen uuden toimituskunnan voimin. Olemme tehtävän jättävänä toimituskuntana erittäin ylpeitä ja onnellisia siitä, että olemme saaneet aloittaa ja käynnistää PROLOGI. Puheviestinnän vuosikirjan. Alkukäynnistystä ei voi tehdä kuin kerran.

Tampereella ja Jyväskylässä joulukuussa 2006

Toimituskunta

Tuula-Riitta Välikoski, päätoimittaja

Emma Kostianen, toimitussihteeri

Ella Kyllönen

Leena Mikkola

# SISÄLLYS

---

**NÄKÖKULMIA KOULUN JA  
TYÖPAIKAN KIUSSAMISSUHTEISIIN** 8

*Sini Rainivaara & Sanna Karhunen*

---

**MAAHANMUUTTAJIEN VUOROVAIKUTUSSUHTEET  
VUOROVAIKUTUKSEN NÄKÖKULMA SOPEUTUMISPROSESSIIN** 42

*Lotta Kokkonen*

---

**VIRKAANASTUJAISESITELMÄ:  
PUHEVIESTINTÄ TIETONA** 72

*Pekka Isotalus*

---

**LECTIO PRAECURSORIA: TUEN MERKITYKSENTYMINEN  
POTILAS-HOITAJASUHTEESSA OSASTOHOIDOSSA** 82

*Leena Mikkola*

---

**PUHEENVUORO: PUHEVIESTINNÄN ASiantuntijana  
MONIAMMATILLISESSA YHTEISTYÖSSÄ** 92

*Merja Almonkari*

# NÄKÖKULMIA KOULUN JA TYÖPAIKAN KIUSAAMISSUHTEISIIN

**Sini Rainivaara, FM**

*Viestintätieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto*

**Sanna Karhunen, FM**

*Viestintätieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto*

## TIIVISTELMÄ

Tässä artikkelissa tarkastellaan koulu- ja työpaikkakiusaamista vuorovaikutussuhteiden näkökulmasta. Kiusaaminen määritellään pitkäkestoiseksi prosessiksi, jossa yksilö kokee joutuvansa toisen yksilön, ryhmän tai yhteisön järjestelmällisen ja toistuvan loukkaavan ja/tai aggressiivisen käyttäytymisen kohteeksi. Koulu- ja työpaikkakiusaamisen ilmiöissä on havaittu paljon yhteneväisyyksiä, mutta myös eroja. Kiusaamisilmiötä on tähän mennessä tutkittu pääasiallisesti yksilön, ryhmän ja yhteisön näkökulmista. Tuore näkökulma sen sijaan on kiusaamisen tarkastelu vuorovaikutussuhteiden tasolla. Artikkelissa käsitellään kiusaamisilmiötä nimenomaan vuorovaikutussuhteen – kiusaamissuhteen – näkökulmasta. Kiusaamissuhteella tarkoitetaan tässä artikkelissa ei-toivottua vuorovaikutussuhdetta, jossa esiintyy viestintää, jonka vähintään yksi osapuoli kokee kiusaamisena ja joka voi uhata hänen henkistä ja fyysistä hyvinvointiaan. Artikkelissa tarkastellaan kiusaamissuhteen osapuolia sekä kiusaamissuhteessa esiintyvää loukkaavaa ja uhkaavaa viestintää. Lisäksi pohditaan, millainen vuorovaikutussuhde kiusaamissuhde on, miten se saa alkunsa ja miten sitä ylläpidetään. Artikkelissa myös pohditaan kiusaamissuhteessa ilmenevään viestintään liittyviä tulkintaeroja. Kiusaamissuhdetta tarkastellaan koulun sekä työpaikan konteksteissa.

*Asiasanat: kiusaaminen, kiusaamissuhde, koulukiusaaminen, työpaikkakiusaaminen, viestintäkäyttäytyminen, vuorovaikutussuhde*



## JOHDANTO

Vuorovaikutussuhteissa saamamme onnistumisen elämykset ovat suoraan yhteydessä hyvinvointiimme ja onnellisuuteemme. Vastavuoroisesti vuorovaikutussuhteiden puute ja niiden karikot edustavat kokemusmaailmamme varjopuolta. Koulun ja työpaikan vuorovaikutussuhteet ovat merkittävä osa elämäämme, vietämmehän eri ikäkausina valtaosan ajastamme niiden parissa.

Tässä artikkelissa tarkastelemme sellaisia koulun ja työpaikan vuorovaikutussuhteita, joita värittää kokemus kiusaamisesta. Kiusaamisella tarkoitetaan pitkäaikaista prosessia, jossa yksilöön kohdistuu toisen yksilön, ryhmän ja/tai yhteisön toimesta järjestelmällistä ja ei-toivottua käytöstä, joka voi olla aggressiivista ja/tai eri tavoin loukkaavaa (Einarsen 2000, 381; Leymann 1996, 168; Olweus 1992, 14–15; 2003, 63; Salmivalli 1998, 30–31; 2003, 11).

Vuorovaikutussuhde on puheviestinnän peruskäsite, jonka tutkimuksella ja sovelluksilla on tieteenalallamme pitkät perinteet. Muilla tieteenaloilla, kuten psykologiassa ja kasvatustieteissä, kiusaamista on tutkittu systemaattisesti niin koulun kuin työpaikan kontekstissa. Tässä artikkelissa tarkastelemme kiusaamista vähemmän tutkitusta näkökulmasta, jossa vuorovaikutussuhde ja kiusaaminen yhdistyvät kiusaamissuhteen käsitteeksi. *Kiusaamissuhteella tarkoitamme ei-toivottua vuorovaikutussuhdetta, jossa esiintyy toistuvasti viestintää, jonka ainakin suhteen yksi osapuoli kokee kiusaamisena ja joka on jatkuessaan merkittävä uhka vähintään yhden osapuolen psyykkiselle ja fyysiselle hyvinvoinnille.*

Kiusaaminen toteutuu viestinnän keinoin ja se vaikuttaa kiusaamissuhteen osapuolten jokapäiväiseen elämään tavalla tai toisella. Tässä artikkelissa pohdimme joitakin vuorovaikutussuhteisiin liittyviä näkökulmia, joista kiusaamisilmiötä voidaan tarkastella. Lisäksi pohdimme, millainen vuorovaikutussuhde kiusaamissuhde on luonteeltaan sekä millaisia yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia kiusaamissuhteilla koulussa

ja työpaikalla on. Aluksi tarkastelemme lyhyesti, miten kiusaaminen koulussa ja työssä on määritelty ja millaisista näkökulmista sitä on tutkittu.

## KIUSAAMINEN KOULUSSA JA TYÖPAIKALLA

Pörhölä, Karhunen ja Rainivaara (2006, 251–252) ovat vertailleet kiusaamisesta käytettyjä käsitteitä, ja heidän mukaansa *bullying* (kiusaaminen) ja *victimization* (uhriutuminen) ovat varsin vakiintuneita käsitteitä lasten ja nuorten parissa tapahtuvasta häirinnästä puhuttaessa. Työpaikkakiusaamisen käsitteellä on sen sijaan monia synonyymeja, kuten esimerkiksi *harassment* (häirintä), *mobbing* (mobbaus) ja *psychological terror* sekä *emotional abuse* (henkinen väkivalta). Tässä artikkelissa käytämme käsitettä *kiusaaminen* silloin, kun tarkastelemme ilmiötä molemmissa tarkastelemissamme konteksteissa, ja käsitteitä *koulukiusaaminen* ja *työpaikkakiusaaminen* kuvatessamme ilmiötä tietyssä kontekstissa.

Työpaikkakiusaamisen synonyymeinä voidaan käyttää termejä ”häirintä” tai ”epäasiallinen kohtelu”, jotka ovat käytössä esimerkiksi vuonna 2003 voimaan astuneessa työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 28 §). On kuitenkin huomioitava, että vaikka puhumme myös tässä artikkelissa kiusaamisesta ilmiönä kahdessa eri kontekstissa, ovat ne monilta osin hyvin erilaisia. Luettavuuden vuoksi olemme kuitenkin pitäytyneet em. termeissä, mutta pyrimme tuomaan esille ilmiöiden eroavaisuuksia.

Koulun arki on täynnä konfliktitilanteita, joissa kaksi tai useampi tasavahva oppilas nahistelee keskenään. Kaikki lasten ja nuorten keskinäinen nahistelu ei kuitenkaan ole kiusaamista. Rigby (2004, 288) korostaa määritelmässään, että koulukiusaaminen eroaa olennaisesti tällaisesta konfliktista, sillä kiusaamisessa on kyse vallan epätasaisesta jakautumisesta siten, että toisen dominoidessa toinen joutuu alistumaan. Myös Naylor ja Cowie (1999, 467) näkevät kiusaamisen systemaattisena vallan väärinkäyttönä. Koulukiusaaminen määritelläänkin usein nimenomaan

pitkäkestoiseksi prosessiksi, jossa yksi oppilas joutuu *toistuvasti* toisten oppilaiden kielteisen käyttäytymisen kohteeksi (Olweus 1992; 2003; Pikas 1990; Salmivalli 2003). Olweus (1992, 14–15; 2003, 63) tiivistää kolme koulukiusaamiselle ominaista piirrettä, jotka ovat 1) aggressiivinen käyttäytyminen tai tahallinen satuttaminen, 2) kielteisten tekojen toistuvuus ja pitkäkestoisuus sekä 3) vallan epätasapainoinen jakautuminen.

Myös työelämässä esiintyy moninaisia kielteisiä ilmiöitä, vaikka työyhteisöjen vuorovaikutuksen tutkimus onkin tähän asti keskittynyt lähinnä positiivisten ilmiöiden, kuten sitoutumisen, tarkasteluun. Vardi ja Weitz (2004, xv–xviii) toteavat, että on pelkästään realistista huomioida tutkimuksissa myös työelämän kielteiset puolet. Duck (1994) on myös todennut, että voidaksemme ymmärtää vuorovaikutussuhteita, on niihin liittyvät niin myönteiset kuin kielteisetkin elementit otettava huomioon yhtä lailla.

Työpaikkakiusaamiselle on käytetyimpien määritelmien mukaan leimallista ei-toivottujen, negatiivisten tekojen ja sanojen toistuvuus, prosessin pitkäaikaisuus sekä kiusatuksi itsensä kokevan tunne siitä, että hän on kyvytön puolustautumaan ja vaikuttamaan tilanteeseen (Einarsen 2000, 381; Leymann 1996, 168; Rayner & Cooper 2006, 124; Vartia 2003, 11). Määritelmiin nojaten yksittäinen riitatilanne työtovereiden välillä ei siten täytä työpaikkakiusaamiseksi nimeämisen edellytyksiä, vaikka siinä esiintyvä viestintä olisi miten loukkaavaa tahansa.

Koulu- ja työpaikkakiusaamisen tutkimus käynnistyi erilaisten yksilötekijöiden tutkimuksella, mutta näkökulmaa on myöhemmin laajennettu useamman tason tekijöiden sekä niiden yhteisvaikutusten tarkasteluun (esim. Einarsen ym. 2003a; Salmivalli 2003). Pörhölä, Karhunen ja Rainivaara (2006, 273–286) jäsentävät kiusaamisen tämänhetkistä tutkimuskenttää koulussa ja työpaikalla yksilön, ryhmän ja organisaation näkökulmiin.

Koulukiusaamista tarkastelevassa kirjallisuudessa ja empiirisissä tut-

kimuksissa kiusaamista selittäviä tekijöitä on siis etsitty laajalti esimerkiksi erilaisista yksilötason (riski)tekijöistä, kuten esimerkiksi lasten ja nuorten fyysisestä olemuksesta, arkuudesta, itsetunnosta, aggressiosta (proaktiivinen ja reaktiivinen), sosiaalisesta älykkyydestä, itsekorostuksen tarpeesta sekä perhetaustasta (esim. Kaukiainen 2003; Olweus 1992; Salmivalli 1998; 2003; 2005). Nämä pääasiassa kiusaajiin ja kiusattuihin liittyvät yksilötason tekijät voivat tosin yhtä hyvin olla kiusaamisen seurausta, eikä niiden yksiselitteisesti voida ajatella olevan ainoastaan syitä kiusaamiselle. Selityksiä koulukiusaamisen syntymiselle ja jatkumiselle on haettu yksilötekijöiden lisäksi moninaisista ryhmätason tekijöistä, kuten rooleista, normeista, statuksesta ryhmässä sekä kiusaamisen oikeuttamiseen liittyvistä diskursseista (esim. Salmivalli 1998; 1999; Salmivalli & Voeten 2004; Teräsahjo & Salmivalli 2002).

Koulukiusaamisen yhteydessä on yhteisötason tekijöitä tutkittu vähemmän kuin yksilötason tekijöitä. Payne ja Gottfredson (2004, 159–164) sekä Salmivalli (2003, 38–39) toteavat, että organisaatiotason näkökulmasta selityksiä koulukiusaamiselle on haettu muun muassa koulun toimintakulttuurista, ilmapiiristä, koulun fyysisestä olemuksesta (sijainti, oppilasmäärä, luokkakoko, viihtyvyys) sekä niin oppilaiden kuin opettajien valmiudesta puuttua kiusaamiseen. Koulukiusaamista ja sen syitä tarkastelevassa tutkimuksessa on melko harvoin otettu samanaikaisesti huomioon niin yksilö- kuin yhteisötason tekijöitä. Ma:n (2002) laajaan kanadalaiseen aineistoon pohjautuva tutkimus tarjoaa kuitenkin näkökulmia molempiin. Ma:n tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että yksilötekijät voivat olla koulutason tekijöitä merkittävämpiä kiusaamisen selittäjiä. Tulokset kuitenkin osoittavat, että myönteinen ilmapiiri, selkeä kurinpidollinen kulttuuri sekä yhteistyö koulun ja vanhempien välillä voivat toimia kiusaamista ehkäisevällä tavalla alemmilla luokilla. Ylemmillä luokilla korkeat oppimistavoitteet voivat ehkäistä kiusaamisen syntyä.

Zapfin ja Einarsenin (2003) koonnin mukaan yksilötekijöiden yh-

teyttä työpaikkakiusaamiseen on kartoitettu muun muassa kiusatuksi identifioidun sosiaalisten taitojen, itseluottamuksen sekä aggressiivisuuden perusteella. Kiusatun luonteenpiirteiden avulla voidaan kuitenkin osoittaa vain hänelle tyypillisiä tapoja vastata kohtaamaansa kiusaamiseen. Syy-seuraussuhteita niiden perusteella ei voida tunnistaa.

Ryhmätason selityksistä tunnetuimpia on niin sanottu syntipukki-ilmiö. Tällöin yhteen työyhteisön jäseneseen projisoidaan työryhmässä ilmenevät, työympäristön ongelmallisuuden aiheuttamat aggressiot ja syytökset, jotta paine muun ryhmän sisällä helpottuisi. Syntipukin roolista muodostuukin ryhmän toimintakyvyn näkökulmasta varsin tarpeellinen. (Esim. Lahtinen ym. 2002, 100; Thylefors 1987, Vartian 2003, 17 mukaan.) Työpaikkakiusaamisen tutkimuksissa ilmiön syntyyn vaikuttavia organisaatiotason selityksiä on etsitty pääasiallisesti erilaisista työyhteisöön, työhön ja sen tekemiseen liittyvistä tekijöistä (tai niihin liittyvistä ongelmista), kuten työtehtävien jakautumisesta, johtamistavoista, uhrin sosiaalisen aseman merkityksestä työyhteisössä sekä työpaikan moraalaisesta ilmapiiristä (Einarsen 2000, 390–392).

Leymannin (1996) mukaan yksilön persoonallisuudella on vähäinen merkitys työpaikkakiusaamisen uhriksi valikoitumisessa. Suurempi merkitys on työyhteisön olosuhteilla. Zapf (1999) puolestaan näkee, että kiusaamisessa on aina viime kädessä kyse henkilökohtaisesta käyttäytymisvalinnasta. Ongelmat liittyen esimerkiksi työolosuhteisiin, johtajuuteen tai organisaation muutoksiin eivät johda kiusaamiseen, vaikka riskitekijöinä ne voidaan toki nähdä. Kolmas näkökulma yhdistää edellä kuvatut ja näkee kiusaamisen niin yksilöön kuin ympäristöön liittyvien tekijöiden vuorovaikutuksen tuloksena (Randall 2001, 22). Toisin sanoen kiusaaminen on yksilöille mahdollista vain, jos ympäristö (tietoisesti tai tiedostamattaan) mahdollistaa ja sallii sen.

Salmivallin (2003, 38) mukaan koulukiusaamista ovat valtaosin tutkineet kehityspsykologit ja työpaikkakiusaamista työ- ja organisaatiopsykologit. Tämä selittääkin hänen mukaansa sitä, että työpaikoilla

on kouluja enemmän tutkittu organisatorisen tason tekijöiden yhteyttä kiusaamiseen, kun koulukiusaamista taas on selitetty henkilökohtaisilla ominaisuuksilla. Kiusaamistutkimuksen mielenkiintoisena piirteenä on jatkuva keskustelu siitä, voidaanko syy kiusaamiseen löytää yksilöistä vai heitä ympäröivästä yhteisöstä.

Kiusaamistutkimuksessa toistaiseksi vähemmälle huomiolle on jäänyt se vuorovaikutussuhde, joka kiusaamistilanteen osapuolilla on. Kiusaamisen osapuolten viestintää on tutkittu toisistaan irrallisena mutta heidän vuorovaikutussuhdettaan ei toistaiseksi ole valotettu juurikaan. Kiusaamistutkimuksessa määritelmät ja käsittelytavat pitävät toki sisällään suhdenäkökulman. Esimerkiksi Olweuksen (1992, 14–15) näkemys koulukiusaamisesta pitkäkestoisena ja toistuvana toisen ihmisen tahallisenä satuttamisena sisältää ajatuksen kiusaamisesta *suhteena*. Olweus täsmentää määritelmänsä siten, että kiusaaminen vaatii vallan epätasaista jakautumista nimenomaan kiusaajan/kiusaajien ja kiusatun välisessä suhteessa (*asymmetrinen valtasuhde, asymmetrical power relationship*). Myös Pepler ja Craig (2000, 5–6) ovat korostaneet, että koulukiusaamisessa on nimenomaan kyse lasten ja nuorten välisistä vuorovaikutussuhteista.

Myös työpaikkakiusaamista käsittelevissä tuoreimmista artikkeleista on todettu, että kiusaamista voidaan tarkastella jatkuvana vuorovaikutussuhteena toistuvien, toisistaan irrallaan olevien kiusaamistilanteiden sijaan (esim. Keashly & Jagatic 2003; Pörhölä, Karhunen & Rainivaara 2006). Einarsen (1996) näkee, että kiusaamisen kohde ei myöskään ole vain vastaanottavainen uhri vaan aktiivinen tulkitsija. Kiusaamissuhteen molemmat osapuolet ovat siten omalla tavallaan suhteensa kehitykseen vaikuttavia osapuolia.

Vallan epätasapaino liitetään usein myös työpaikkakiusaamisen määritelmään. Einarsen ym. (2003b, 10–11) kokoavat vallan käsitteeseen kuuluvaksi tiettyyn asemaan kuuluvan vallan (kuten esimies-alaisuuhteessa) mutta myös työntekijän osaamisen mukanaan tuoman vallan.

Esimerkiksi tiettyyn tehtäväkuvaan liittyvä tieto voi antaa työntekijälle mahdollisuuden käyttää – tai väärinkäyttää – valtaansa tiedon jakamista säätelemällä. Yhtä lailla valta tai sen epätasapaino liitetään vaikutusmahdollisuuksiin vuorovaikutustilanteessa. Kun konfliktissa molemmilla osapuolilla katsotaan olevan yhtäläiset mahdollisuudet omien näkemysten esilletuomiseen, on toinen osapuoli kiusaamistilanteessa toistuvasti altavastaajana.

Lähtökohtanamme tässä artikkelissa on, että vuorovaikutussuhteen tavoin *kiusaamissuhde* kehittyy ja sitä ylläpidetään, kun suhteen osapuolet ovat vuorovaikutuksessa. Kiusaamisessa on kyse ongelmallisesta vuorovaikutussuhteesta, joka on ainakin toisen osapuolen näkökulmasta ei-toivottu ja jossa ainakin toinen osapuoli kokee toistuvasti tulevana kiusatuksi. Kiusaamissuhteen olemassaolo on myös vakava uhka vähintään toisen osapuolen hyvinvoinnille. Pohdimme kiusaamissuhteen käsitettä tarkemmin seuraavassa luvussa.

## **KIUSAAMINEN VUOROVAIKUTUSSUHTEENA**

### *Kiusaamissuhteen kehittyminen*

Aiemmissa kiusaamista tarkastelevissa tutkimuksissa on kartoitettu lähinnä joko kiusaajan toimintaa eli käytännössä erilaisia kiusaamisen muotoja tai sitä, miten kiusatut pyrkivät selviytymään yksittäisissä kiusaamistilanteissa tai koko prosessin aikana. Vähemmälle huomiolle on jäänyt se, miten osapuolet rakentavat ja ylläpitävät vuorovaikutussuhdettaan.

Kiusaamissuhde vaatii aikaa kehittyäkseen. Joissain tapauksissa jo ensikohtaaminen voi ennakoida vaikeuksia, ja suhteen kielteinen kehitys voi siten alkaa jo hyvin pian ensikohtaamisesta. Toisinaan osapuolten välillä voi olla toimiva vuorovaikutussuhde hyvinkin pitkään. Kiusaamissuhteiden alkamisesta ja niiden elinkaaresta tiedetään toistaiseksi vähän, eikä vuorovaikutussuhteen kehittymiselle kiusaamissuh-

teeksi liene edes mahdollista osoittaa tiettyä alkamisajankohtaa.

Toisaalta voidaan myös ajatella, että moni vuorovaikutussuhde ei muodostu kiusaamissuhteeksi, vaikka edellytyksiä kielteiselle kehitykselle olisikin. Tutkijan näkökulmasta saavuttamattomia, mutta hedelmällisiä tutkimuskohteita olisivat ne vuorovaikutussuhteet, jotka *melkein* johtivat kiusaamiskokemuksiin.

Pikas (1990, 70–72) näkee koulukiusaamisen taustalla kolme erilaisista ryhmämekanismia, jotka yhdessä voivat saada aikaan kiusaamista. Kiusaaminen voi saada alkunsa suhteellisen harmittomasta koululaisten tavasta testata toisiaan ja vertailla toistensa yksilöllisiä ominaisuuksia. Mikäli testauksen tuottamia havaintoja ei pidetä tuttuina ja turvallisinä, testaamisen kohde saatetaan leimata erilaiseksi. Tapahtumat voivat johtaa kiusaamiseen, mikäli testauksen kohteeseen lisäksi liitetään erilaisia uhkakuvia. Kolmantena vaikuttavana ryhmätekijänä kiusaamisen synnyssä toimii Pikasin mukaan vahvistaminen, jolla hän tarkoittaa ryhmän sisällä tapahtuvaa jäsenten kielteisen käyttäytymisen vahvistamista. Vahvistaminen lisää ryhmän sisäistä yhtenäisyyttä ja yllyttää ryhmän jäseniä uhria vastaan.

Työpaikalla yhtenä mahdollisena kiusaamiseen johtavana tapahtumana nähdään esimerkiksi ratkaisematta jäänyt, alun perin työtehtävään liittyvä konflikti. Toisen selityksen mukaan kiusaaja on valinnut kohteekseen sopivalta tuntuvan työtoverin jokseenkin satunnaisesti. Tällöin kiusaaminen voidaan nähdä intentionaalisenä ja välineellisenä, ts. keinona saavuttaa jokin tavoite (*dispute-related bullying* ja *predatory bullying*, esim. Einarsen 1999).

Kiusaamissuhteen voidaan katsoa saaneen alkunsa, kun loukkaaviksi koetut tilanteet koulussa tai työpaikalla toistuvat. Kiusaamissuhdetta tarkastellessamme lähtökohtanamme on, että vuorovaikutussuhdetta rakennetaan ja ylläpidetään viestinnällä, ja viestinnän kautta määrittäytyä myös kyseisen suhteen luonne (Littlejohn 1999, 252). Kun yksilöiden välille muodostuu vuorovaikutussuhde, synnyttää se yhteisiä merki-



tyksiä ja tulkintoja ja sitä kautta suhteen omaleimaisen ”kulttuurin” (Wilmot 1996; Wood 1996). Baxter (2004) kuvaa vuorovaikutussuhdetta vastavuoroisena ja dynaamisena prosessina, johon suhteen molemmat osapuolet vaikuttavat. Sovellettaessa tätä kiusaamissuhteisiin voidaan siis ajatella, että kiusaamissuhteen osapuolten vastavuoroisen viestinnän johdosta jokaisesta kiusaamissuhteesta muodostuu omanlaisensa. Osapuolet myös tulkitsevat toistensa viestejä suhteensa historian valossa.

Emme vielä tiedä, kuinka läheisestä tai etäisestä vuorovaikutussuhteesta kiusaamissuhteesta on kyse. Vaikka kiusaamissuhde on ongelmallinen ja ei-toivottu, ovat sen osapuolet usein päivittäin ja pitkäaikaisesti tekemisissä keskenään, osittain toki olosuhteiden pakosta. Joissakin tapauksissa he voivat jopa olla riippuvaisia toisistaan esimerkiksi toisiltaan saamansa opiskeluun tai työhön liittyvän informaation vuoksi.

Tarkoituksellinen loukkaaminen vaatii tietoa toisesta ihmisestä tai esimerkiksi tälle tärkeistä asioista, kuten tämän osaamisesta, kiinnostuksen kohteista tai perhesuhteista. Kiusaamissuhteen kehittyminen edellyttää siten ainakin jonkin verran vastavuoroista itsestäkertomista tai aktiivista tiedonhankintaa. Kiusaamisessa hyökkäyksen ja arvostelun kohteeksi voi joutua esimerkiksi kiusatun yksityiselämä, joten kiusaajaksi koetulla täytyy olla käytettävissään sitä koskevaa tietoa.

On myös selvittämättä, kuinka aktiivisena vuorovaikutussuhteena kiusaamissuhde voidaan nähdä. Kenties kiusaamissuhteen ylläpitämisessä törmätään kiusaajan ja kiusatun viestintäkäyttäytymisen ristiriitaan: toisen pyrkiessä ylläpitämään kiusaamissuhdetta kiusaamalla, voi toinen pyrkiä vetäytymään suhteesta. Pohdimme seuraavassa luvussa kiusaamissuhteen ylläpitämistä.

#### *Kiusaaminen ei-toivottuna vuorovaikutussuhteena*

Usein puheviestinnän tutkimuksessa on lähtökohtaisena oletuksena, että meitä ympäröivät vuorovaikutussuhteet lisäävät hyvinvointiamme

ja että suhteita ylläpidetään vapaaehtoisesti. Vuorovaikutussuhteiden tutkimuksessa on kuitenkin tapahtunut tällä vuosituhannella näkökulman laajennus. Tutkimuksen kohteeksi on nyt otettu myös sellaisia aselelmia, joissa vuorovaikutussuhteet eivät syystä tai toisesta ole haluttuja tai vapaaehtoisuuden pohjalta muodostettuja. (Dindia 2003, 20–22; Hess 2003, 104.) Tällaisille *ei-toivotuille vuorovaikutussuhteille* on tyypillistä, että ainakin suhteen toinen osapuoli uskoo, ettei hänellä ole muuta vaihtoehtoa kuin ylläpitää suhdetta.

Kiusatuksi itsensä kokeva ihminen on ajautunut tällaiseen ristiriitaiseen tilanteeseen: hän joutuu olosuhteiden pakosta ylläpitämään vuorovaikutussuhdetta henkilöön, josta ei pidä ja jonka käyttäytyminen on uhkaksi hänen hyvinvoinnilleen. Tämä kokemus voi kenties päteä kiusaamissuhteen kaikkiin osapuoliin.

Ei-toivotut vuorovaikutussuhteet ovat yksi esimerkki niistä erilaisista vuorovaikutussuhteista, joita meillä on. Todennäköisesti useimmilla on esimerkiksi sukulaisuussuhde, jota ylläpidetään, vaikka suhteen toinen osapuoli ei olisi millään tavoin merkittävä ja/tai pidetty (Hess 2000, 460; 2003, 104–107). Ei-toivotut vuorovaikutussuhteet eivät toki sellaisenaan ole haitallisia osapuolille. Vuorovaikutussuhde voi kuitenkin osoittautua haitalliseksi, mikäli sen ylläpitämisessä ilmenevä vuorovaikutus uhkaa osapuolten hyvinvointia (Kinney 1998). Yhtenä ääriesimerkkinä tällaisesta ei-toivotusta vuorovaikutussuhteesta on pakkomielteinen vainoaminen (*stalking, obsessive relational intrusion*, Cupach & Spitzberg 2004).

Ei-toivotut vuorovaikutussuhteet tarjoavat mielenkiintoisen näkökulman kiusaamisen tarkasteluun. Kaikki ei-toivotut vuorovaikutussuhteet eivät ole kiusaamista, mutta kiusaamista voidaan tarkastella luonteeltaan ei-toivottuna vuorovaikutussuhteena. Oletettavasti kaikki merkittävät vuorovaikutussuhteemme aiheuttavat aika ajoin mielipahaa. Kiusaaminen voidaan kuitenkin nähdä vuorovaikutussuhteena, jossa mielipaha ja ahdistus ovat suhteelle leimallisia ominaisuuksia. Kiusaamisen näkökulmas-

ta tarkasteltuna ei-toivotuissa vuorovaikutussuhteissa olennaiseksi muodostuu nimenomaan se, miten suhdetta ylläpidetään. Kiusaamissuhdetta voidaan todennäköisesti ylläpitää moninaisin keinoin samoin kuin mitä tahansa ei-toivottua vuorovaikutussuhdetta.

Kuten ei-toivotut vuorovaikutussuhteet myös kiusaamissuhde todennäköisesti loppuisi, ellei sitä ympäröisi joukko tekijöitä, jotka pitävät suhdetta koossa. Koulun ja työn ulkopuolella meillä voi olla mahdollisuus lakata tapaamasta henkilöä, josta emme pidä tai jonka kanssa ajaudumme toistuvasti konflikteihin. Koulussa ja työssä tämä ei useinkaan ole mahdollista ilman, että se vaikuttaisi myös muihin vuorovaikutussuhteisiimme ja/tai työskentelyymme koulu- tai työtehtäviemme parissa. Koululuokkaa ei useinkaan voi vaihtaa, eikä luokan vaihtaminenkaan tuo aina toivottua muutosta. Työpaikalla kaksi henkilöä voi joutua työskentelemään samassa tiimissä pitkiäkin aikoja.

Hess (2003) on eritellyt niitä keinoja, joilla ihmiset voivat pyrkiä selviytymään ei-toivotuissa vuorovaikutussuhteissa silloin, kun fyysinen etäisyys toiseen osapuoleen ei ole mahdollista. Tuolloin etäisyyttä pyritään luomaan muilla tilanteessa käytettävissä olevilla keinoilla. Pakolliset vuorovaikutustilanteet voidaan esimerkiksi pyrkiä pitämään niin lyhyinä kuin mahdollista tai toisen osapuolen läsnäolo voidaan jättää huomioimatta erilaisin verbaalisin ja nonverbaalisin keinoin (esim. itsestä kertomista ja katsekontaktia välttelemällä). Työpaikallaan kiusatuksi itsensä kokevan lausahdus ”me ei vaan kommunikoi” (Rainivaara 2004, 80) ilmentää yhtä tapaa selvitä kiusaamissuhteessa. Vuorovaikutuksen välttely voidaan nähdä selviytymiskeinona mutta myös ei-toivotun vuorovaikutussuhteen ylläpitämisenä. Kiusaamissuhteen osapuolet voivat ajatella, ettei suhdetta ole lainkaan olemassa, jos he esimerkiksi eivät puhu toisilleen. Kuitenkin mykkäkoulun pitäminen on hyvin vahva viesti siitä, miten toiseen osapuoleen suhtaudutaan.

Ei-toivottujen vuorovaikutussuhteiden näkökulma ei ole kiusaamisen tarkastelussa täysin ongelmaton, esimerkiksi kun pohditaan, kenen

näkökulmasta suhde on ei-toivottu tai millaisia strategioita osapuolet käyttävät ylläpitääkseen suhdetta. Vaikuttaa siltä, että esimerkiksi koulu- maailmassa kiusaaja voi hakeutua kohteensa seuraan hyvinkin aktiivisesti päästäkseen toteuttamaan tavoitteitaan. Koulukiusaaminen voidaankin nähdä ei-toivottuna vuorovaikutussuhteena selkeämmin nimenomaan kiusatun näkökulmasta.

Ensi silmäyksellä näyttää siltä, että kiusaamisprosessi niin kouluissa kuin työpaikoilla koostuu vuorovaikutuksesta, joka pyrkii ainoastaan hajottamaan ja loukkaamaan. Kiusaamissuhteista on vaikea havaita kovinkaan paljon sellaista vuorovaikutusta, joka rakentaisi ja ylläpitäisi suhdetta myönteisellä tavalla. Suhteilla ei siis perinteisessä mielessä näyttäisi olevan rakennusaineita vahvaan ja myönteiseen kehitykseen. Tästä huolimatta kiusaamissuhteet koulussa ja työpaikalla voivat jatkua vuosia.

Olisi mielenkiintoista selvittää tarkemmin, millaisista osapuolten välisistä kohtaamisista kiusaamissuhde kaiken kaikkiaan koostuu. Koska vuorovaikutussuhteet ovat dynaamisia, voidaan olettaa, että kiusaamissuhteissa voi olla myös valoisampia hetkiä. Todennäköisesti myöskään kaikki osapuolten kohtaamiset eivät ole kiusaamista. Koulussa ja työpaikalla kiusaamissuhteen osapuolet voivat esimerkiksi monella tavalla osoittaa yhteistyöhalukkuutta työskennellessään yhteisten tehtävien parissa. Pois ei kenties voida sulkea sitäkään, että osapuolet voivat pyrkiä ratkaisemaan niitä konflikteja, joita ongelmallisessa vuorovaikutussuhteessa esiintyy.

#### *Kiusaamisen muodot vuorovaikutussuhteessa*

Kiusaaminen on usein operationaalistettu kiusaamisteoiksi, mutta on mahdotonta kirjoittaa tyhjentävää kuvausta viestinnästä, joka voidaan selkeästi nimetä kiusaamiseksi tai joka voidaan kokea kiusaamisena. Koulukiusaamisen yhteydessä puhutaan usein kiusaamisen suorista ja epäsuorista muodoista. Suorina muotoina nähdään esimerkiksi fyysinen

väkivalta, tavaroiden rikkominen, haukkuminen ja nimittely. Hyökkäys voi kohdistua myös kiusatun koulutyöhön. Hänen piirustuksiaan voidaan sotkea, koulukirjoja tarvella tai hänen osuuttaan esimerkiksi ryhmätöissä voidaan vähätellä. Tällä tavoin kiusaaja voi vaikeuttaa uhrinsa koulutyötä ja/tai opintomenestystä. Epäsuorana kiusaamisena pidetään puolestaan esimerkiksi kiusatusta pahan puhumista tämän selän takana sekä kiusatun eristämistä muusta oppilasryhmästä. Kiusattua vahingoitetaan kiertoteitse, mistä johtuen epäsuoran kiusaamisen ajatellaan usein olevan vaikeammin havaittavaa kuin suoran kiusaamisen. (Olweus 1992, 14–15; Salmivalli 1998, 35–36.)

Puheviestinnän näkökulmasta koulukiusaamisen muotojen jako suoriin ja epäsuoriin voi olla haasteellista. Jotkut suoran kiusaamisen muodot, kuten uhkailu tai toisen alistaminen, voivat olla niin sanatonta kuin sanallistakin viestintää. Sanattomasti ilmenevää kiusaamista, kuten vihaisia katseita, voi esimerkiksi opettajan olla vaikea havaita. Myös osa sanallisista loukkaavista viesteistä voi olla hyvinkin taidokkaasti rakennettuja hienovaraisia loukkauksia, joita ulkopuolisen ei ole helppo havaita (Karhunen 2004, 89–90).

Käytetyimpien määritelmien mukaan työpaikkakiusaaminen on toimintaa, jossa pyritään joko käyttäytymään ikään kuin työtoveri ei olisi paikalla tai vastavuoroisesti häneen kiinnitetään kielteistä huomiota normaalia enemmän (Reinboth 2006, 63). Työtovereiden toisiinsa kohdistama fyysinen väkivalta on hyvin harvinaista (Einarsen ym. 2003b, 9), mutta kiusaamiseksi koettu viestintä voi myös työpaikalla ilmetä verbaalisesti aggressiivisina uhkauksina. Yhtä lailla loukata voidaan ilman näkyvää verbaalista aggressiivisuutta tai vihan osoittamista (Rayner & Cooper 2006, 125).

Työpaikallaan kiusatuksi itsensä kokevan persoonallisuus, mielen-terveys, luotettavuus ja ammattiosaaminen voivat joutua toistuvan arvostelun kohteeksi kasvotusten tai kiusatun selän takana. Työntekijä voi kokea joutuneensa eristetyksi muusta työyhteisöstä (esim. hänelle ei

puhuta tai hänen työpisteensä siirretään muista erilleen), hänen yksityiselämäänsä voidaan arvostella tai pilkata ja hänen työtehtäviään voidaan vaikeuttaa tietoa pimittämällä sekä työn määrää manipuloimalla (esim. osoittamalla hänelle liian vähän tai liian paljon työtehtäviä). Kiusatuksi itsensä kokevan työsuorituksia myös arvostellaan toistuvasti ja perusteettomasti. (Einarsen ym. 2003b, 9.)

Kiusaamiselle on ominaista viestintäkäyttäytymiselle annettujen tulkintojen moninaisuus. Ihmiset loukkaantuvat erilaisista asioista, mikä asettaakin haasteita esimerkiksi kiusaamisen tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen. Seuraavissa luvuissa pohdimme tarkemmin tulkintojen merkitystä kiusaamissuhteessa sekä kiusaamisen tunnistamisen haasteita. Tunnistaminen liittyy läheisesti kiusaamisen tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen.

#### *Kiusaaminen, tietoisuus ja tulkinta*

Merkittävä ero koulu- ja työpaikkakiusaamisen määritelmässä on, miten tietoisena ja tarkoituksellisenä ilmenevä loukkaava viestintä nähdään. Koulukiusaamisen yhteydessä puhutaan usein tavoitteellisesta ja tietoisesta toisen ihmisen satuttamisesta (Olweus 1992, 14–15; Salmivalli 1998, 30–31; 2003, 11), ja monissa koulukiusaamisen määritelmässä tietoisuus mainitaan yhtenä kiusaamisen keskeisenä tunnuspiirteenä (Pörhölä, Karhunen & Rainivaara 2006, 259–260).

Tavoitteellisuus ja tietoisuus eivät sen sijaan liity työpaikalla esiintyvän kiusaamisen määritelmiin yhtä yksiselitteisesti (Pörhölä, Karhunen & Rainivaara 2006). Työpaikkakiusaamisen tarkastelun keskiössä on kiusatuksi itsensä kokevan tulkinta siitä, mitä kiusaaminen on. Näin ajateltuna vain viestinnän, jonka kiusaamisen kohde itse tulkitsee loukkaavaksi, voidaan ajatella olevan kiusaamista (esim. Hoel, Faragher & Cooper 2004, 369; Rayner & Cooper 2006, 126). Teot satuttavat, vaikka ne kiusaajana pidetyn näkökulmasta eivät kiusaamista olisikaan (Einarsen ym. 2003b, 12).

Tulkinnallisuuden ongelma tulee esiin myös esimerkiksi silloin, kun esimiesten on oltava kriittisiä alaiensa työpanosta kohtaan. Nämä viestit voidaan tulkita uhkaaviksi, vaikka palaute annettaisiinkin kaikkia kohteliaan käytöksen ja rakentavan palautteenannon sääntöjä noudattaen. Käytännössä voi silti olla haasteellista erottaa, milloin arvostellaan työtä ja milloin sen tekijää. (Kinney 2006, 180.) Rajanveto on haasteellista myös pohdittaessa, milloin kyseessä on esimiehen legitimi oikeus tehdä alaisensa työhön liittyviä päätöksiä ja milloin taas valta-aseman väärinkäyttö ja kiusaaminen. Samanlainen viestintä voidaan tietyssä tilanteessa kokea kiusaamisena, toisessa ei. Liefvooghen ja Olafssonin (1999, 40–48) mukaan kyseessä on ilmiö, josta tehdyistä tulkinnoista yksi on kiusaaminen. Yksilö siis ikään kuin valitsee omansa eri tulkintavaihtoehtojen väliltä. Loukkaava vuorovaikutus kiusaamissuhteissa ei läheskään aina ole tunnistettavissa, tulkittavissa saati tutkittavissa vain ilmiasunsa kautta.

Työyhteisökonfliktien sovittelukeskusteluissa useammat osapuolet voivat ilmaista tulleeensa syvästi loukatuksi ongelmallisessa vuorovaikutussuhteessa (Vartia ym. 2003, 287–289). Roolijaon tekeminen kiusaajan ja kiusatun välille ei sekään ole aina yksiselitteistä. Työpaikalla loukkaantumisen osoittaminen, kuten kiusaajaksi koetun sanoihin tai tekoihin vastaaminen verbaalisella aggressiolla, voi työtoverin tai esimiehen näkökulmasta näyttää yhtä lailla epäasialliselta käyttäytymiseltä. Ulkopuolisen voikin olla vaikea nähdä, kumpaa tilanteessa lopulta kohdellaan epäasiallisesti. Joskus myös stressaantuneen ja turhautuneen kiusatun äänekkäs tapa hakea tukea työtovereiltaan voi työtovereiden silmissä näyttäytyä epäasiallisena käyttäytymisenä eikä halukkuutta tuen osoittamiseen synny (esim. Einarsen & Mikkelsen 2003, 137).

Koulussa ja työpaikalla kukin tulkitsee näkemiään tapahtumia omaan merkitysperspektiiviinsä sidottuna ja näin ollen myös tulkinnat samoista vuorovaikutustilanteista saattavat vaihdella eri osapuolten välillä. Karhunen (2006) tarkasteli nuorten kirjoittamia koulukiusaamiskerto-

muksia ja havaitsi nuorten selittävän kiusaamista sekä sen syitä hyvin eri tavoin. Koulukiusaamiselle annetut attribuutiot vaihtelivat riippuen siitä, kenen näkökulmasta nuoret kuvasivat tapahtumia ja olivatko he henkilökohtaisesti olleet jollakin tavalla mukana kiusaamisessa. Näin ollen esimerkiksi koulukiusaamistilanteita selvittelevä opettaja saattaa kohdata hyvinkin erilaisia kuvauksia siitä, mitä kiusaamistilanteissa oikeastaan on tapahtunut. Jokainen samaa kiusaamistilannetta kuvaava oppilas uskoo oman näkemyksensä totuudellisuuteen. Näin ollen erilaisten totuuksien yhteensovittamisesta voi tulla haasteellinen tehtävä.

Teräsahjo ja Salmivalli (2002) havaitsivat koulukiusaamisen tulkin-tarepertuaareja tarkastelevassa diskurssianalyttisessä tutkimuksessaan kolme puhetapaa, joita lapset käyttivät puhuessaan koulukiusaamisesta. Näistä ensimmäisessä kiusaaminen näyttäytyi tahallisenä ja paheksuttavana yrityksenä tehdä pahaa toiselle. Toisena esillä olivat puhetavat, joissa kiusaaminen koulussa näyttäytyi pikemminkin edellisen vastakohtana. Tällöin kiusaamista saatettiin vähätellä tai selittää esimerkiksi ystävyys-suhteiden oikuilla. Kolmantena korostuivat kiusaamista oikeuttavat puhetavat. Kiusattu saatettiin esimerkiksi määritellä erilaiseksi tai ärsyttäväksi, jolloin kiusattu ikään kuin ansaitsi kielteisen kohtelun. Teräsahjon ja Salmivallin tutkimus havainnollistaa sitä, miten oma osallisuus kiusaamisessa ei ole aina oppilaille selvä. Kiusaamisesta syytetty ei välttämättä pysty tai halua nähdä omaa osallisuuttaan tapahtumiin vaan selittää omaa toimintaansa esimerkiksi kiusatusta johtuvaksi.

### *Kiusatun viestintä ja selviytyminen*

Kiusaamistutkimus perustuu toistaiseksi, erityisesti työpaikan kontekstissa, kiusattujen kokemuksiin. Kiusaamissuhteen kehittymisen ja ylläpitämisen tarkastelumme pohjautuukin pitkälti siihen, mitä tiedämme kiusaamisen kohteen viestinnästä ja selviytymisestä. Tässä luvussa keskitymme tarkemmin kiusatuksi itsensä kokevaan.

Koulukiusaamisen uhreja on usein tunnistettu joko itse- tai vertais-



arvion avulla (Salmivalli 1998, 98). Toisinaan näiden arvioiden tulokset on yhdistetty siten, että kiusatuiksi katsotaan ne lapset ja nuoret, jotka identifioituvat kiusatuiksi sekä omissa että koulutoveriensä arvioissa. Työpaikkakiusaamisen tutkimuksissa vertaisarviointia on käytetty jonkin verran (esim. Coyne, Craig & Smith-Lee Chong 2004), mutta pääsääntöisesti on jäänyt kiusatuksi itsensä kokevien omien arvioiden varaan, näkevätkö myös työtoverit heidät kiusattuina.

Kiusattuja ja heidän tapaansa toimia kiusaamistilanteissa voidaan tarkastella esimerkiksi kiinnittämällä huomiota siihen, miten kiusatut pyrkivät toimimaan kiusaamistilanteissa, millaisia sisäisiä selviytymiskeinoja he käyttävät tai miten aktiivista tai passiivista heidän toimintansa on.

Salmivalli, Karhunen ja Lagerspetz (1996, 107–108) ovat havainneet, että koulukiusaamistilanteissa kiusatut ilmaisevat suoraan haavoittuvuutensa, vastaavat aggressiivisesti tai pyrkivät käyttäytymään välinpitämättömästi. Nämä luokittelut tosin kuvaavat vain kiusattujen ulkoista käyttäytymistä, eivät heidän subjektiivista tunnetilaansa tai ajatuksiaan. Vaikka kiusattu vaikuttaisikin siltä, että hän ei välitä kiusaamisesta, on välinpitämättömyys vain hänen välittämänsä viesti. Kiusaaminen sattuttaa riippumatta siitä, miten kiusattu puolustautuu. (Salmivalli 1998, 107.)

Työpaikalla työntekijä voi vastata kokemuinsa loukkauksiin rauhanomaisemmin (sovittelemalla, anteeksi antamalla) tai vihamielisemmin (esim. kostamalla) (Aquino, Bies & Tripp 2006) ja vaikuttaa kenties riitatilanteen etenemiseen. Yleisempää työpaikan arjessa on, että ristiriidat ratkeavat itsestään. Kiusaamisprosessin eteneminen kuitenkin nähdään työpaikkakiusaamisen nykytutkimuksessa nimenomaan ratkaisematta jääneen ristiriidan aiheuttamana konfliktikierteenä. Tätä prosessia kuvaavan mallin mukaan konfliktista alkunsa saanut noidankehä voi ajan myötä ajaa toisen osapuolen heikompaan asemaan ja jopa kiusatuksi. (Alberts, Lutgen-Sandvik & Tracy 2005; Andersson & Pearson 1999; Aquino, Bies & Tripp 2006.) Prosessimallit ovat kuitenkin varsin ho-

mogeenisia kuvauksia kiusaamiseen johtavien prosessien etenemisestä. Ne kuvaavat lähinnä epäasiallisen kohtelun kehityskaarta, jossa loukkaaminen saa jatkuvasti vakavampia muotoja ja johtaa lopulta kiusaamiseen. Prosessimalli ei sen sijaan kuvaa esimerkiksi vuorovaikutuksen dynamiikkaa tai miten hyökkäyksen kohteena oleva puolustautuu.

Toinen tapa tarkastella sitä, miten kiusatut toimivat jouduttuaan kielteisen kohtelun kohteeksi, on tutkia heidän käyttämiään selviytymiskeinoja. Coping-käsitteellä tarkoitetaan sitä selviytymisprosessia, jolla yksilö pyrkii kognitoidensa ja käyttäytymisensä kautta hallitsemaan ja vähentämään jonkin tekijän kielteisiä ja stressaavia vaikutuksia. Selviytymiskeinot voivat vaihdella muun muassa aktiivisesta ja suunnitelmallisesta ongelmanratkaisusta sosiaalisen tuen hakemiseen, oman käyttäytymisen ja itsetunnon hallintayrityksiin sekä ongelmatilanteen kieltämiseen tai välttelyyn. (Lazarus 1993, 237.) Työpaikalla kiusatuksi itsensä kokevat pyrkivät selviytymään esimerkiksi moninaisten sisäisten selitysmalliensa avulla (esim. Hogh & Dofradottir 2001; Ólafsson & Jóhannsdóttir 2004; Zapf & Gross 2001).

Kiusattujen toimintaa voidaan myös tarkastella arvioimalla sitä, miten aktiivisesti tai passiivisesti he pyrkivät ratkaisemaan kohtaamansa ongelman. Työpaikallaan kiusatun toiminta on toistaiseksi nähty jokseenkin mustavalkoisesti, joko aktiivisena tai passiivisena. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että nämä eivät ole keskenään vaihtoehtoisia vaan osittain samanaikaisia toimintatapoja. Työpaikallaan kiusatut ovat useimmiten aluksi aktiivisempia ratkaisemaan ongelmatilanteita esimerkiksi keskustelemalla heitä loukanneen osapuolen tai esimiehensä kanssa. Mikäli tämä ei tuota toivottua lopputulosta, voi kiusattu turvata itsensä vetäytymällä – viime kädessä irtisanoutumalla. (Ólafsson & Jóhannsdóttir 2004; Zapf & Gross 2001.) Passiivisuus siis myös kuvastaa, valitettavasti, kiusatun voimavarojen vähenemistä, kun ongelman esille nostaminen ei yrityksistä huolimatta johda toivottuihin toimenpiteisiin. Toisaalta irtisanoutuminen voidaan nähdä hyvinkin aktiivisena vastatoimenpiteenä

kiusaamiselle (esim. Lutgen-Sandvik 2006).

Parisuhdeväkivallan uhreja tutkinut Husso (2003, 55–57) ei kannata uhrien arvottamista joko aktiivisiin tai passiivisiin. Uhrin toiminnassa aktiivisuus ja passiivisuus voidaan nähdä vaihtoehtoisuuden sijaan yhtäaikaisina kokemuksina. Tämä näkemys varmasti pätee pitkälti myös koulussa tai työssään kiusattuun. Uhri voi siis samanaikaisesti olla myös selviytyjä.

Ongelmallinen ilmiö koulussa tai työpaikalla kiusatun viestintäkäyttäytymiseen liittyen on provokaatio. Provokaatio ei ole edellytys kiusaamiselle, mutta joskus uhri voi käyttäytyä provokatiivisesti tietoisesti tai tiedostamattaan (esim. Olweus 1992, 34–35; Vartia 2003, 14–16). Olweuksen (1992, 34) mukaan koulukiusaamisen uhrit voidaan jakaa kahteen eri tyyppiin: passiiviseen ja provokatiiviseen uhriin. Passiivinen uhri viestii ulospäin avuttomuutta, turvattomuutta ja kyvyttömyyttä puolustaa itseään. Tämä voi houkuttaa ja palkita kiusaajaa. On silti muistettava, että puolustuskyvyttömältä vaikuttava lapsi (tai aikuinen) voi olla hyvinkin aktiivinen etsiessään tietoa ja tukea ympäristöstään.

Provokatiivinen koulukiusatun saattaa käyttäytymisellään ärsyttää muita ympärillään olevia sekä olla itsekin aggressiivinen ja kiusata muita. Tällainen käyttäytyminen provosoi luokkatovereita ja voi luokkatoverien näkökulmasta oikeuttaa uhrin kiusaamisen. Provokatiivisia kiusattuja on kuitenkin huomattavasti vähemmän kuin passiivisia kiusattuja. (Olweus 1992, 35.)

Työpaikkaa koskevat tutkimukset antavat viitteitä siitä, että provo-kaationa voidaan nähdä esimerkiksi se, jos työntekijä korostaa toistuvasti omaa osaamistaan ja ahkeruuttaan muihin nähden (Brodsky 1976, Vartian 2003, 15 mukaan). Kiusaamisen kohteet selittävät kiusaamista useimmiten kiusaajansa ominaisuuksista ja henkilökohtaisista ongelmista, kuten kateudesta ja huonosta itsetunnosta, johtuvana (esim. Björkvist, Österman & Hjelt-Bäck 1994). On myös mahdollista, että kiusaaminen synnyttää noidankehän, jolloin on vaikea sanoa, onko esimerkiksi kiusa-

tun masennus kiusaamisen seuraus vai sen syy. Näin voi käydä esimerkiksi, jos kiusattu uupuu ja muu työyhteisö syyllistää häntä (kiusaamalla) joutuessaan vastaamaan tämän työtehtävistä (Vartia 2003, 51).

Kiusaamisen selittäminen kohteeksi joutuneen ominaisuuksilla on monin tavoin ongelmallista. Leymann (1996) esittää, että uhrin mahdollinen aggressiivinen reaktio on vain normaali tapa reagoida häntä kohdanneeseen epänormaaliin tilanteeseen, ei syy kiusaamiselle. Kiusaamisen syyn etsiminen kiusaamisen kohteesta voi myös luoda sen vaikutelman, että on olemassa käyttäytymistä, joka johtaa kiusaamiseen. Onko kiusaaminen tällöin ”ruotuun palauttava” toimenpide normeja rikkoneelle yksilölle, joka vaikeuttaa työskentelyä luokassa tai työpaikalla, vai jotain muuta? Mikäli vastaus tähän olisi löydettävissä, voitaisiin samalla osoittaa, millainen viestintä suojaa kiusaamiselta.

Koulu- ja työpaikkakiusaamista käsittelevän kirjallisuuden perusteella on vaikea viime kädessä erottaa, milloin tarkastellaan kiusatun selviytymiskeinoja, milloin puolustautumista ja milloin taas kyseessä voidaan ajatella olevan kiusaamissuhteen ylläpitämisen näkökulmasta tarkasteltava vuorovaikutus. Esimerkiksi passiivisuus ja vetäytyminen voivat olla sekä tapa selviytyä suhteessa että ylläpitää sitä. Puolustautumista voidaan tarkastella myös provokaationa tai yhtä lailla kiusaamisena.

#### *Kiusaamissubdetta ympäröivä yhteisö*

Kiusaamissuhteen osapuolet eivät ylläpidä suhdettaan irrallisena sitä ympäröivästä koulu- tai työyhteisöstä. Kiusaamissuhteen taustalla voi vaikuttaa kiusaajaa ja kiusattua ympäröivä ryhmä, joka voi tietynlaisin sanoin ja teoin palkita tai tuomita suhteessa esiintyvän vuorovaikutuksen. Esimerkiksi koululuokkien välillä on havaittu olevan eroja siinä, miten tyypillistä on asettua kiusaamistilanteessa kiusaajan tai kiusatun puolelle (Salmivalli & Voeten 2004). Yhteisö saattaakin tukea toiminnallaan kiusaamissuhteen ylläpitämistä, ei sen lopettamista.

Tämä havainnollistaa kiusaamiskokemuksen luonnetta: se määrittyy

toisaalta sekä yksilöstä itsestään että häntä ympäröivästä yhteisöstä käsin. Tällöin tulkintaeroja syntyy väkisin. Kiusaaminen on myös ryhmäprosessi; kiusaajan ja kiusatun roolit ovat yhteisössä, eivät vain kiusaamissuhteessa, muodostuneita.

Hamaruksen (2006) väitöskirjatutkimus tarjoaa näkökulmia koulu-kiusaamiseen yhteisöllisenä ilmiönä suomalaisessa kulttuurissa. Hän tarkastelee nuorten kokemuksia koulukiusaamisesta sosiaalisesta ja kulttuurisesta näkökulmasta. Hän näkeekin kiusaamisen nimenomaan keinona tuottaa ja vahvistaa oppilaskulttuuria. Erilaiset teot ja toimintatavat tuottavat kiusaajaryhmään sisäistä yhtenäisyyttä yhden jäsenen kustannuksella. Kiusaamisen sosiaalisen ja kulttuurisen luonteen vuoksi kiusaaminen ei rajoitu ainoastaan kouluun, vaan kulkeutuu tehokkaasti myös sen ulkopuolelle. Hamarus korostaa kiusaamisen olevan syvästi kietoutunut suhteisiin, joten ilmiön tunnistaminen vaatii yhteisön jäsenten välisten suhteiden, kulttuuristen merkitysten ja oppilaiden välisen vuorovaikutuksen tuntemusta.

Myös työyhteisö voi mukautua tietoisesti tai tiedostamattaan kiusaajaksi koetun viestintäkäyttäytymiseen. Esimerkiksi Hearn ja Parkin (2002, 47) toteavat, että sukupuolinen häirintä, kiusaaminen ja fyysinen väkivalta työssä eivät tapahdu sattumalta, vaan ne muodostuvat monimutkaisissa yhteisöllisissä prosesseissa, joissa liikuttavina voimina ovat ilmiöiden tunnistaminen ja tapa suhtautua niihin.

Kiusaamiseen puuttuminen edellyttää kiusaamisen tunnistamista ja tunnustamista ympäröivän yhteisön taholta. Työyhteisö ei aina kuitenkaan pidä kiusatun mielestä loukkaavaa käytöstä norminvastaisena eikä kiusaaja tällöin saa palautetta käytöksestään. (Neuman & Baron 2003, 185–186; Richards & Daley 2003.) Juoruilua, toisten kustannuksella naureskelua tai yksilön tiettyä ominaisuutta kuvaavien lempinimien käyttämistä voidaan pitää vuorovaikutussuhteen ylläpitämisen harmittomana keinona (esim. Michelson & Mouly 2004). Juorujen ja lempinimien kohde voi kuitenkin kokea tämän kiusaamisena.

Voidaan siis ajatella, että kiusaamista arvioidaan erilaisella normistolla kuin muunlaista aggressiivista käyttäytymistä. On helppo olla samaa mieltä siitä, että heikompa osapuolta kohtaan ei tulisi hyökätä tai että epäasiallinen käyttäytyminen koulussa tai työpaikalla ei ole sallittua. Esimerkiksi työpaikalla tämä normi saattaa kuitenkin kääntyä pääläelleen eikä esimerkiksi heikomman alistamista enää pidetäkään yksiselitteisesti norminvastaisena ja epäeettisenä tekona (Neuman & Baron 2003, 185–186).

Joissain työyhteisöissä aggressiivinen käyttäytyminen työtoveria kohtaan voi olla sallittua myös tietoisesti, vaikka aggressiivista kulttuuria ei sinänsä pyrittäisikään luomaan. Aggressiivisen työskentelykulttuurin voidaan katsoa syntyvän sivutuotteena erityisesti niillä aloilla (esim. armeijassa), joille on leimallista tarkka käyttäytymissäännöstö, perinteet sekä vahva hierarkia. Muun muassa simputtaminen on osa kulttuuria, jota ylläpidetään, johon kaikkien edellytetään mukautuvan ja jota jaetaan eteenpäin ”kulttuuriperintönä” uusille tulokkaille. (Esim. Archer 1999.)

Kiusaaminen koetaan usein häpeällisenä kokemuksena, eikä siitä välttämättä haluta tai uskalleta puhua ääneen tai kertoa ulkopuolisille. Erityisesti lasten on vaikea kertoa kiusaamisestaan opettajalle tai muille aikuisille (Whitney & Smith 1993). Mannerheimin Lastensuojeluliiton (2006) tekemän internetkyselyn mukaan vain noin puolet lapsista kertoo kokemuksistaan vanhemmilleen. Lisäksi kiusatut eivät useinkaan usko, että kertomisesta olisi heille apua. Lasten ja nuorten vertaisryhmissä tapahtuvaa syrjintää (*peer rejection*) tutkineet Sunwolf ja Leets (2003) havaitsivat, että lapset eivät myöskään uskalla puolustaa ryhmän ulkopuolelle jätettyä, koska he pelkäävät jäävänsä itse sen seurauksena ryhmän ulkopuolelle. Moni lapsi myös uskoo, että kiusaamiseen mukaan meneminen takaa sen, että tulee itse hyväksytyksi ryhmässä (Salmivalli 2003, 34).

Työpaikkakontekstissa yhtenä kiusaamiskokemuksista kertomista

helpottavana tai vaikeuttavana tekijänä voivat olla organisaatiotason diskurssit, jotka kuvastavat yleistä suhtautumista kiusaamiseen tai esimerkiksi sukupuoliseen häirintään ja siitä puhumiseen. Clairin (1993, 124–131) tutkimuksessa tarkasteltiin niitä puhetapoja, jotka pitävät yllä sukupuolisen häirinnän mahdollistavia valtarakenteita organisaatioissa. Clair näkee, että organisaation jäsenten puhetavat ja heidän toisilleen kertomansa tarinat sukupuolisesta häirinnästä saattavat pitää yllä jo olemassa olevia valtarakenteita ja sitä kautta entisestään luoda lisää tilaa ja mahdollisuuksia sukupuoliselle häirinnälle. Näin ollen työpaikallaan häirinnän kohteeksi joutuneet naiset saattavat tuomita saamansa kohtelun mutta silti ylläpitää olemassa olevia käytänteitä omalla puhetavallaan. Häirinnän kohteeksi joutuneet voivat vähätellä kokemuksiaan tai pitää niitä vahinkoina. Omaa kokemusta ei välttämättä osata (tai haluta) nimetä häirinnäksi.

Tyypillistä on myös, että organisaation etu asetetaan oman edun edelle. Sukupuolisen häirinnän kohde voi esimerkiksi ajatella, että esimiehelle ja yritykselle koituu enemmän harmia, jos hän nostaa häirinnästä syytteen. (Clair 1993, 124–131.) Samoin työssään itsensä kiusatuksi kokeva voi pelätä leimautuvansa hankalaksi työntekijäksi (Liefoghe & Olafsson 1999, 45–46) ja kiusaamisen pahenevan entisestään, jos siitä kertoo esimerkiksi esimiehelle (Lutgen-Sandvik 2006, 425).

Kiusaaminen on kiusallinen ongelma niin koulu- kuin työyhteisölle. Yksittäisen kiusaajaksi koetun henkilön lisäksi kiusatulla voi olla vastassaan kiusaamissuhdetta ympäröivien ihmisten joukko, jotka eivät syystä tai toisesta pysty tai halua tukea kiusaamisen loppumista. Ilmiön salailu, kieltäminen ja vähättelemine voivat liittyä myös haluun suojella organisaatiota mahdolliselta julkisuuskriisiltä.

Organisaatiot eroavat toisistaan tavoissaan määritellä kiusaaminen sekä se, miten siihen tulisi suhtautua ja puuttua. On myös eri asia, miten kiusaamisen tuomitseminen ja siihen puuttuminen näkyvät virallisissa ohjeistuksissa ja toisaalta miten nämä todentuvat jokapäiväisessä toi-

minnassa ja yhteisön jäsenten vuorovaikutuksessa. Se, miten kiusaamisesta puhutaan, millainen käyttäytyminen sallitaan ja kuinka avoimesti mahdollisten ongelmien esille nostamiseen kannustetaan, ovat oleellisia kysymyksiä kiusaamiseen liittyviä organisaatiotason tekijöitä tarkasteltaessa. Organisaatioissa ei useinkaan ole yhtenäistä käsitystä siitä, mistä kiusaamisesta on kyse. (Braithwaite 2001, 4; Hearn & Parkin 2002, 48.) Tällöin työntekijöiden voi olla vaikea suhtautua työtovereidensa kuvailuihin kiusaamiskokemuksiin.

Kiusaamiskokemusta näyttääkin leimaavan tietynlainen yksinäisyys. Mikäli työpaikalla on useita, jotka kokevat tietyn ihmisen käyttäytymisen loukkaavana, voidaan selitys huonolle käyttäytymiselle herkemmin liittää tämän henkilön persoonallisuuteen tai hänelle tyypilliseen toimintatapaan kuuluvaksi.

Työpaikan vaihtaminen olisi varmin tapa turvata itsensä ongelmallisen vuorovaikutussuhteen aiheuttamalta ahdistukselta, mutta tämä ei useinkaan ole houkutteleva vaihtoehto. Työntekijä voi kiusaamisesta huolimatta pitää suuresti työstään ja olla sitoutunut työnantajansa. Poistumalla työpaikalta hän joutuisi myös luopumaan niistä myönteisistä ihmissuhteista, joita siellä on tarjolla.

## **JOHTOPÄÄTÖKSIÄ**

Sekä koulu- että työpaikkakiusaamisen tutkimus tarjoaa nykyisellään jo melko kattavasti vastauksia kysymykseen, millaista viestintäkäyttäytymistä kiusaaminen on. Puheviestinnän tutkimus voi täydentää tutkimuskenttää esimerkiksi tarjoamalla uusia näkökulmia koulun ja työpaikan ongelmallisten vuorovaikutussuhteiden syntyyn ja niille ominaisiin luonteenpiirteisiin.

Kiusaaminen ilmiönä on hyvin monitahoinen ja siinä yhdistyvät niin yksilö-, ryhmä- kuin yhteisötasonkin tekijät. Kiusaaminen kietoutuu vuorovaikutuksessa osaksi suhteita ja ryhmien rakenteita. Onkin



ilmeistä, että kiusaamisen ymmärtäminen ilmiönä vaatii sen ilmitasoa syvempää tarkastelua. Olennaista on tutkia sitä, miten merkitykset ja tulkinnat rakentuvat vuorovaikutuksessa ja miten eri osapuolet ymmärtävät kiusaamisen ilmiönä.

Kiusaamissuhteen käsitteellistäminen on haasteellista, ja käsitteellistämisen mukana jotain merkittävää tutkittavan ilmiön olemuksesta tuntuu myös katoavan. Siten myös kehitteillä olevalla käsitteellä ja sen määritelmällä on omat rajoituksensa, eikä vuorovaikutuksen näkökulman sisällyttäminen kiusaamistutkimukseen ei ole ongelmatonta. Kiusaamissuhteen käsitteessä voi muun muassa piillä vaikutelma, että kiusaamissuhteen osapuolet vuorovaikutuksessaan tuottavat kiusaamisongelman tai että kiusaaminen on molemminpuolista.

Vaikka kiusaaminen sinänsä on vuorovaikutuksellinen ilmiö, ei kiusaamisen voida välttämättä katsoa edellyttävän kiusatun osallisuutta vastavuoroisella kiusaamisella, vaikka kiusattu nähdäänkin aktiivisena vuorovaikutussuhteen osapuolena. On lähes mahdotonta ottaa kantaa siihen, tuottavatko kiusaamissuhteen osapuolet ongelman vastavuoroisesti vai onko se lähtöisin yksilöstä.

Teoreettisena käsitteenä kiusaamissuhde sijoittuu yksilön ja ryhmän väliin, eikä kiusaamissuhteen käsitteenä siten voida olettaakaan antavan vastausta siihen, missä määrin kiusaaminen on yksilöstä ja missä määrin yhteisöstä johtuvaa. Kiusaamisen tarkastelu vuorovaikutussuhteena tarjoaa kuitenkin uuden näkökulman tarkastella kiusaamisen syntyä ja sen jatkumista. Kiusaamissuhteessa esiintyvän viestintäkäyttäytymisen piirteitä tutkimalla voidaan muun muassa hahmottaa, millaisia rutineja ja toisaalta strategisempia käytänteitä sekä käännekohtia suhteen ylläpitämiseen muodostuu sen kehityskaaren aikana.

Kiusaamisen elinkaari tuntuu tutkimuksissa päättyvän johonkin käännekohtaan, kuten opettajan puuttumiseen, työssään kiusatun irtisanoutumiseen tai sovittelukeskusteluun. Jatkossa voidaan tarkastella, miten vuorovaikutussuhde kehittyy sen jälkeen, kun kiusaaminen on

nostettu esiin. Kiintoisa tutkimuskohde olisikin, miten kiusaamissuhteen osapuolet työskentelevät esimerkiksi sovittelukeskusteluissa ratkaistakseen ongelmansa.

Kiusaamisen vaikutuksia yksilön kannalta tulisi tarkastella edelleen myös sitä kokeneiden myöhempien elämänvaiheiden vuorovaikutussuhteissa. Lapsuuden tai nuoren aikuisuuden kiusaamiskokemusten on havaittu aiheuttavan ongelmia esimerkiksi luottamuksen ja läheisyyden muodostumisessa myöhemmissä vuorovaikutussuhteissa (Ledley ym. 2005; Pörhölä 2006). Kiusaaminen voi olla riski myös kiusaajan kehitykselle. Pepler ja Craig (2000, 5) näkevät kiusaamisen ilmiönä, joka ei välttämättä ole lasten ja nuorten ohimenevä kehitysvaihe, vaan pikemminkin opittu käyttäytymismalli. Se voi toistua niin kiusaajan kuin kiusatunkin myöhemmässä elämässä ongelmina pari-, perhe- ja työsuhteissa. On kuitenkin haasteellista todistaa empiirisesti, että olisi olemassa jatkumo, jossa kouluikäisenä kiusattu ajautuu kiusatuksi myös työelämässä (Smith ym. 2003). Kiusaaminen on monitahoinen prosessi, johon vaikuttavat aina lukuisat tekijät.

*Artikkelin kirjoittajat tekevät väitöskirjatutkimuksiaan Suomen Akatemian rahoittamassa hankekeessa "Henkinen väkivalta vuorovaikutussuhteissa koulun ja työelämän konteksteissa" (bankenumero 107301). Kirjoittajat kiittävät Prologin päätoimittajaa ja toimituskuntaa, artikkelin arvioijaa sekä akatemiatutkija Maili Pörhölää artikkelin sisältöä koskevista arvokkaista kommentteista. Lisäksi kirjoittajat kiittävät lehtori Maija Karbusta ja FL Timo J. Tuikkaa artikkelin kielellistä sujuvuutta edistäneistä huomioista.*

## KIRJALLISUUS

- Alberts, J. K., Lutgen-Sandvik, P. & Tracy, S. J. 2005. Workplace bullying: A case of an escalated incivility. Paper presented at the International Communication Association Convention, May 26–30, New York.

- Andersson, L. M. & Pearson, C. M. 1999. Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review* 24, 452–471.
- Aquino, K., Bies, R. J. & Tripp, T. M. 2006. Getting even or moving on? Power, procedural justice, and types of offense as predictors of revenge, forgiveness, reconciliation, and avoidance in organizations. *Journal of Applied Psychology* 91, 653–668.
- Archer, D. 1999. “Exploring “bullying” culture in the para-military organisation. *International Journal of Manpower* 20, 94–105.
- Baxter, L. A. 2004. A tale of two voices: Relational dialectics theory. *The Journal of Family Communication* 4 (3&4), 181–192.
- Beck, C. (toim.) 2006. *Communication Yearbook* 30. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. 1994. Aggression among university employees. *Aggressive Behavior* 20, 173–184.
- Braithwaite, R. 2001. *Managing aggression*. London: Routledge.
- Brodsky, C. M. 1976. *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, DC Health.
- Canary, D. J. & Dainton, M. (toim.) 2003. *Maintaining relationships through communication. Relational, contextual, and cultural variations*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Clair, R. P. 1993. The use of framing devices to sequester organizational narratives: Hegemony and harassment. *Communication Monographs* 60, 113–136.
- Coyne, I., Craig, J. & Smith-Lee Chong, P. 2004. Workplace bullying in a group context. *British Journal of Guidance and Counselling* 32, 301–317.
- Cupach, W. R. & Spitzberg, B. H. (toim.) 1994. *The dark side of interpersonal communication*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cupach, W. R. & Spitzberg, B. H. 2004. *The dark side of relationship pursuit. From attraction to obsession and stalking*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Dindia, K. 2003. Definitions and perspectives on relational maintenance communication. Teoksessa D. J. Canary & M. Dainton (toim.) *Maintaining relationships through communication. Relational, contextual, and cultural variations*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum, 1–28.
- Duck, S. 1994. Stratagems, spoils, and a serpent’s tooth: On the delights and dilemmas of personal relationships. Teoksessa W. R. Cupach & B. H. Spitzberg (toim.) *The dark side of interpersonal communication*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 3–24.
- Einarsen, S. 1996. *Bullying and harassment at work: epidemiological and psychosocial aspects*. University of Bergen, Norway. Department of Psychology.

- Einarsen, S. 1999. The nature and the causes of bullying at work. *International Journal of Manpower* 20, 16–27.
- Einarsen, S. 2000. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior* 5, 379–401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (toim.) 2003a. Bullying and emotional abuse in the workplace. *International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. 2003b. The concept of bullying at work. The European tradition. Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (toim.) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis, 3–30.
- Einarsen, S. & Mikkelsen, E. G. 2003. Individual effects of exposure to bullying at work. Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (toim.) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis, 127–144.
- Galvin, K. M. & Cooper, P. J. (toim.) 1996. *Making connections: Readings in relational communication*. Los Angeles, CA: Roxbury Publishing Company.
- Hamarus, P. 2006. Koulukiusaaminen ilmiönä: yläkoulun oppilaiden kokemuksia kiusaamisesta. *Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 288.
- Harden Fritz, J. M. & Omdahl, B. M. (toim.) 2006. *Problematic relationships in the workplace*. New York: Peter Lang Publishing.
- Hearn, J. & Parkin, W. 2002. *Gender, sexuality and violence in organizations. The unspoken forces of organizational violations*. London: Sage.
- Hess, J. A. 2000. Maintaining nonvoluntary relationships with disliked partners: An investigation into the use of distancing behaviors. *Human Communication Research* 26, 458–488.
- Hess, J. A. 2003. Maintaining undesired relationships. Teoksessa D. J. Canary & M. Dainton (toim.) *Maintaining relationships through communication. Relational, contextual, and cultural variations*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 103–124.
- Hoel, H., Faragher, B. & Cooper, C. L. 2004. Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance and Counselling* 32, 367–387.
- Hogh, A. & Dofradottir, A. 2001. Coping with bullying in the workplace. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10, 485–495.
- Husso, M. 2003. *Parisuhdeväkivalta. Lyötyjen aika ja tila*. Tampere: Vastapaino.
- Karhunen, S. 2004. Nuorten käsityksiä viestinnästä koulukiusaamistilanteissa. *Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Puheviestinnän pro gradu*

- tutkielma.

- Karhunen, S. 2006. Miksi meidän luokassa kiusataan? Arvioitavana oleva käsikirjoitus.
- Kaukiainen, A. 2003. Social intelligence as a prerequisite of indirect aggression. Some manifestations and concomitants of covert forms of aggression. *Turun yliopiston julkaisuja. Sarja B/257*.
- Keashly, L. & Jagatic, K. 2003. By any other name: American perspectives on workplace bullying. Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (toim.) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis, 31–61.
- Kelloway, K. E., Barling, J. & Hurrell Jr, J. J. (toim.) 2006. *Handbook of workplace violence*. Thousand Oaks: Sage.
- Kinney, T. A. 1998. The psychosomatic effects of negative interactions. *Psychosomatic Medicine* 60, 114.
- Kinney, T. A. 2006. Should I stay or should I go? The role of negative communication and relational maintenance in distress and well-being. Teoksessa J. M. Harden Fritz & B. M. Omdahl (toim.) *Problematic relationships in the workplace*. New York: Peter Lang Publishing, 179–201.
- Lahtinen, M., Varti, M., Soini S. & Joki, M. 2002. Työyhteisön ongelmatilanteet kehittämisen lähtökohtana. Teoksessa K. Lindström & A. Leppänen (toim.) *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Helsinki: Työterveyslaitos, 94–102.
- Lazarus, R. S. 1993. Coping theory and research: Past, present, and future. *Psychosomatic Medicine* 55, 234–247.
- Ledley, D. R., Storch, E. A., Coles, M. E., Heimberg, R. G., Moser, J. & Bravata, E. A. 2005. The relationship between childhood teasing and later interpersonal functioning. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment* 28, 33–40.
- Lewis, S. E. 2006. Recognition of workplace bullying: A qualitative study of women targets in public sector. *Journal of Community and Applied Psychology* 16, 119–135.
- Leymann, H. 1996. The content and the development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5, 165–184.
- Liefvooghe, A. P. D. & Olafsson, R. 1999. “Scientists” and “amateurs”: mapping the bullying domain. *International Journal of Manpower* 20, 39–49.
- Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) 2002. *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Littlejohn, S. W. 1999. *Theories of human communication*. 6<sup>th</sup> edition. Belmont: Wadsworth.

- Lutgen-Sandvik, P. 2006. Take this job and...: Quitting and other forms of resistance to workplace bullying. *Communication Monographs* 73, 406–433.
- Ma, X. 2002. Bullying in the middle school: individual and school characteristics of victims and offenders. *School Effectiveness and School Improvement* 13, 63–89.
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto. 2006. Kiusattu ei saa apua. Mannerheimin Lastensuojeluliiton kiusaamiskysely. <<http://www.mll.fi/ajankohtaista/uutiset/?x28190=139832>>. Viitattu 1.12.2006.
- Michelson, G. & Mouly, V. S. 2004. Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organisations. *Corporate Communications: An International Journal* 9, 189–201.
- Naylor, P. & Cowie, H. 1999. The effectiveness of peer support system in challenging school bullying: the perspectives and experiences of teachers and pupils. *Journal of Adolescence* 22, 467–479.
- Neuman, J. H. & Baron, R. A. 2003. Social antecedents of bullying. A socialinteractionist perspective. Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (toim.) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis, 185–202.
- Ólafsson, R. F. & Jóhannsdóttir, H. L. 2004. Coping with bullying in the workplace: the effect of gender, age and type of bullying. *British Journal of Guidance and Counselling* 32, 319–333.
- Olweus, D. 1992. *Kiusaaminen koulussa*. Suom. M. Mäkelä. Helsinki: Otava.
- Olweus, D. 2003. Bullying/victim problems in school: basic facts and an effective intervention programme. Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (toim.) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis, 62–78.
- Payne, A. A. & Gottfredson, D. C. 2004. Schools and bullying: school factors related to bullying and school-based bullying interventions. Teoksessa C.E. Sanders & G.D. Phye (toim.) *Bullying: Implications for the classroom*. Amsterdam: Elsevier Academic Press, 159–176.
- Pepler, D. & Craig, W. 2000. *Making difference in bullying*. LaMarsh Report 59. Toronto: York University.
- Pikas, A. 1990. *Irti kouluväkivallasta*. Suomentaja E. Pilvinen. Espoo: Weilin+Göös.
- Pörhölä, M. 2006. Relational implications of school bullying: Developmental pathways in victims' interpersonal relationships. Paper presented at the International Association for Relationship Research Conference, July 6–10, Rethymnon, Crete.
- Pörhölä, M., Karhunen, S., & Rainivaara, S. 2006. Bullying at school and in the

- workplace. A challenge for communication research. Teoksessa C. Beck (toim.) *Communication Yearbook 30*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 249–301.
- Rainivaara, S. 2004. "Sinä olet varmasti hyvä jossakin". Kiusatun näkemyksiä viestinnästä ja työyhteisön tuesta työpaikkakiusaamistilanteissa. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Puheviestinnän pro gradu -tutkielma.
- Randall, P. 2001. *Bullying in adulthood. Assessing the bullies and their victims*. East Sussex, GB: Brunner-Routledge.
- Rayner, C. & Cooper, C. L. 2006. Workplace bullying. Teoksessa K. E. Kelloway, J. Barling & J. J. Hurrell Jr (toim.) *Handbook of workplace violence*. Thousand Oaks: Sage, 121–145.
- Reinboth, C. 2006. *Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen*. Helsinki: Yrityskirjat .
- Richards, J. & Daley, H. 2003. Bullying policy: Development, implementation and monitoring. Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (toim.) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis, 127–144.
- Rigby, K. 2004. Addressing bullying in schools. *Theoretical perspectives and their implications*. *School Psychology International* 25, 287–300.
- Salmivalli, C. 1998. *Koulukiusaaminen ryhmäilmionä*. Tampere: Gaudeamus.
- Salmivalli, C. 1999. Participant role approach to school bullying: implication for interventions. *Journal of Adolescence* 22, 453–459.
- Salmivalli, C. 2003. *Koulukiusaamiseen puuttuminen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Salmivalli, C. 2005. *Kaverien kanssa. Vertaissuhteet ja sosiaalinen kehitys*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Salmivalli, C., Karhunen J. & Lagerspetz, K. M. J. 1996. How do the victims respond to bullying? *Aggressive Behavior* 22, 99–109.
- Salmivalli, C. & Voeten, M. 2004. Connections between attitudes, group norms, and behaviors associated with bullying in schools. *International Journal of Behavioral Development* 28, 246–258.
- Sanders, C.E. & Phe, G.D. (toim.) 2004. *Bullying. Implications for the classroom*. Amsterdam: Elsevier Academic Press.
- Smith, P. K., Singer, M., Hoel, H. & Cooper, C.L. 2003. Victimization in the school and the workplace: are there any links? *The British Psychological Society* 94, 175–188.
- Sunwolf & Leets, L. 2003. Communication paralysis during peer-group exclusion. Social dynamics that prevent children and adolescents from expressing disagreement. *Journal of Language and Social Psychology* 22, 1–30.

- Teräsahjo, T. & Salmivalli, C. 2002. "Se tavallaan haluu olla yksin."  
Koulukiusaamisen tulkintarepertuaarit ala-asteen oppilaiden puheissa.  
Psykologia 37, 101–114.
- Thylefors, I. 1987. Syndabocker. Om utstötning och mobbning I arbetslivet.  
Stockholm: Natur och kultur.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 28 §
- Vardi, Y. & Weitz, E. 2004. Misbehavior in organizations. Theory, research, and  
management. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Vartia, M. 2003. Workplace bullying – A study on the work environment, well being  
and health. People and Work Research Reports 56. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vartia, M., Korppoo, L., Fallenius, S. & Mattila, M.-L. 2003. Workplace bullying.  
The role of occupational health services. Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D.  
Zapf & C. L. Cooper (toim.) Bullying and emotional abuse in the workplace.  
International perspectives in research and practise. London: Taylor & Francis,  
285–298.
- Wilmot, W. 1996. The relational perspective. Teoksessa K. M. Galvin & P. J.  
Cooper (toim.) Making connections: Readings in relational communication. Los  
Angeles, CA: Roxbury Publishing Company, 16–24.
- Whitney, I. & Smith, P. K. 1993. A survey of the nature and extent of bullying in  
junior/middle school and secondary schools. Educational Research 35, 3–26.
- Wood, J. 1996. Communication and relational culture. Teoksessa K. M. Galvin & P.  
J. Cooper (toim.) Making connections: Readings in Relational Communication.  
Los Angeles, CA: Roxbury Publishing Company, 11–15.
- Zapf, D. 1999. Organisational, work group related and personal causes of mob-  
bing/bullying at work. International Journal of Manpower 20, 70–85.
- Zapf, D. & Einarsen, S. 2003. Individual antecedents of bullying: victims and  
perpetrators. Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (toim.)  
Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in  
research and practice. London: Taylor & Francis, 165–184.
- Zapf, D. & Gross, C. 2001. Conflict escalation and coping with workplace bullying:  
A replication and extension. European Journal of Work and Organizational  
Psychology 10, 497–522.





# MAAHANMUUTTAJIEN VUOROVAIKUTUSSUHTEET

## VUOROVAIKUTUKSEN NÄKÖKULMA SOPEUTUMISPROSESSIIN

Lotta Kokkonen, FL

*Viestintätieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto*

### TIIVISTELMÄ

Uuden ja erilaisen elämäntilanteen, kuten uuden kulttuurisen ympäristön, kohtaaminen edellyttää aina tavalla tai toisella uuteen elämäntilanteeseen ja uuteen ympäristöön sopeutumista. Useat tutkijat määrittelevät sopeutumisen prosessiksi, joka aiheutuu erilaisten ihmisten ja ympäristöjen kohtaamisesta ja välittömästä kontaktista (esim. Berry 1997; Liebkind 2000; Redfield, Linton & Herskovits 1936). Käsitetäänkö prosessi ainoastaan yksipuolisena muutoksiin reagoitina, kuten psykologisina muutoksina ja käyttäytymisen muutoksina, vai vuorovaikutuksellisenä prosessina, jossa vuorovaikutuksen osapuolet yhdessä luovat merkityksiä muutosten keskellä, riippuu näkökulmasta.

Tässä artikkelissa sopeutumista tarkastellaan vuorovaikutuksen näkökulmasta. Sopeutuminen nähdään vuorovaikutusprosessina, jossa henkilö pyrkii luomaan ja ylläpitämään vuorovaikutussuhteita, jotka tukevat henkilön psyykkistä hyvinvointia ja auttavat häntä toimimaan uudessa tai muuttuneessa ympäristössä. Vaikka vuorovaikutuksen näkökulmasta sopeutuminen nähdään dynaamisena, jatkuvasti muuttavana prosessina, sopeutumisella, ja siis vuorovaikutussuhteilla, voidaan silti nähdä olevan myös tavoite. Vuorovaikutussuhteiden merkitys ja tavoite on tukea henkilön psyykkistä hyvinvointia ja kykyä toimia uudessa ympäristössä. Vuorovaikutuksen näkökulmasta sopeutumisen tavoite ei kuitenkaan ole staattinen, täysin saavutettavissa oleva tila, vaan näkökulman mukaan sopeutumiselle asetetut tavoitteet muuttuvat tilanteen,

kontekstin ja kulloisenkin vuorovaikutussuhteen mukaan. Kun sopeutumista tarkastellaan vuorovaikutuksellisen prosessina, oleellista ei Kimin (2001, 38) mukaan ole itse tavoite, vaan siihen tähtäävän prosessin ymmärtäminen.

Tässä artikkelissa ei niinkään tarkastella psyykkistä hyvinvointia ja kykyä toimia uudessa tai muuttuneessa ympäristössä sinänsä, vaan näitä tavoitteita lähestytään tarkastelemalla sitä, mikä merkitys vuorovaikutussuhteilla uudessa tai muuttuneessa ympäristössä voi olla. Tällöin vuorovaikutussuhteita ei nähdä ainoastaan välineellisesti sopeutumisen tavoitteiden saavuttamisessa, vaan keskeisinä ilmiöinä ja entiteetteinä, joissa annetaan ja vastaanotetaan tukea, vaihdetaan informaatiota ja luodaan merkityksiä.

*Asiasanat: sopeutumisprosessi, vuorovaikutussuhde ja vuorovaikutuksen näkökulma*

## JOHDANTO

Sopeutuminen uuteen kulttuuriseen ympäristöön nähdään usein prosessina, joka johtuu erilaisten kulttuuristen traditioiden kohtaamisesta. Kaikenlaiset muutokset elämässä voivat aiheuttaa tilanteita, joihin henkilön on tavalla tai toisella sopeuduttava. Ympäristömme voi muuttua siksi, että itse matkustamme erilaiseen ja uuteen ympäristöön, tai siksi, että ympäristö ympärillämme muuttuu esimerkiksi säätilan muutoksista johtuen, taloudellisen tilanteen muutosten myötä tai uusien tekijöiden ilmestyttyä meille tuttuun ympäristöön. Ympäristön muutos voi olla uusi työpaikka, uusi perheenjäsen, poliittisen tilanteen muuttuminen ympäröivässä yhteiskunnassa, oman taloudellisen tilanteen muuttuminen tai uuteen maahan muuttaminen. Johtuipa muutos elämässämme syystä tai toisesta, useissa tutkimuksissa on todettu, että niin satunnaiset kuin läheisinä pidetyt interpersonaaliset vuorovaikutussuhteet edistävät ihmisten sopeutumista erilaisiin elämänmuutoksiin (esim.

Eckenrode & Gore 1981).

Interpersonaalisten vuorovaikutussuhteiden on todettu olevan merkityksellisiä tilanteessa, jossa henkilö muutettuaan maasta toiseen sopeutuu uuteen kulttuuriseen ympäristöön (esim. Berry 1997; Black 1988; Kim 2001; Valtonen 1994; 1998). Vuorovaikutussuhteet nähdään usein yhtenä sopeutumiseen vaikuttavana tekijänä. Suomessa asuvien maahanmuuttajien vuorovaikutussuhteita on käsitelty, tai niitä sivutaan, maahanmuuttajien elinoloja, psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia ja työllistymistä käsittelevissä tutkimuksissa (esim. Ahmad 2005; Forsander 2002; Pohjanpää, Paananen & Nieminen 2003; Sourander 2003). Tähän mennessä on huomattu, että maahanmuuttajien interpersonaaliset vuorovaikutussuhteet ovat tärkeitä maahanmuuttajien sopeutumiskokemuksiin vaikuttavia tekijöitä, mutta itse vuorovaikutussuhteiden problematisointi on jäänyt vähäiseksi.

Tässä artikkelissa tarkastellaan vuorovaikutussuhteiden merkitystä tilanteessa, jossa henkilö on muuttanut maasta toiseen. Ensin on kuitenkin hyvä hahmottaa lyhyesti sitä tutkimuskenttää, johon aihe laajemmin kiinnittyy.

## **SOPEUTUMINEN UUTEEN TAI MUUTTUNEeseen YMPÄRISTÖÖN**

Maasta toiseen muuttavien henkilöiden kohtaamat muutokset ovat kiinnostaneet tutkijoita laajalti. Verrattuna muunlaisiin tilanteisiin, kuten uuteen työpaikkaan sopeutumiseen, maasta toiseen ja kulttuurisesta ympäristöstä toiseen muutettaessa ympäristössä tapahtuvat muutokset ovat usein määrällisesti ja laadullisesti hyvin merkittäviä ja merkityksellisiä. Mitä tapahtuu yksilöille tai ryhmille, jotka ovat kehittyneet yhdessä kulttuurisessa kontekstissa ja myöhemmin rakentavat elämänsä uudessa kulttuurisessa ympäristössä, on kysymys, joka on kiinnostanut tutkijoita esimerkiksi psykologiassa, sosiologiassa, kielitieteissä ja lää-

ketieteessä. Riippumatta tieteenalasta usein puhutaan sopeutumisesta (adaptation) uuteen kulttuuriseen ympäristöön. Kuitenkin on huomattava, että vaikka, ja ehkä juuri siksi, sopeutumista uuteen kulttuuriseen ympäristöön on tutkittu paljon ja useilla tieteenaloilla, sitä ei ole yksiselitteisesti määritelty tähänastisessa kirjallisuudessa ja tutkimuksissa (Kim 2001, 18–19).

Jo 1930-luvulla antropologit määrittelivät akkulturaatioksi ne ilmiöt ja muutokset, jotka seuraavat eri kulttuureja edustavien ryhmien ja yksilöiden jatkuvasta, välittömästä kontaktista (Redfield, Linton & Herskovits 1936). Myös nykyisin monet käyttävät termiä akkulturaatio viitattaessaan erilaisten ihmisten ja erilaisten kulttuurien kohtaamisesta aiheutuvaan muutosprosessiin (esim. Berry 1997; Liebkind 2000). Integraatio ja sopeutuminen ovat myös erittäin suosittuja termejä kuvaamaan muutosprosessia erilaisten kulttuurien kohdatessa (Kim 2001; Lepola 2002). Berryn (1997) ja Triandiksen (1997) mukaan uuteen kulttuuriseen ympäristöön sopeutumiseen liittyvä terminologia on kirjavaa, termejä saatetaan käyttää toistensa synonyymeina ja niillä voi tutkijasta riippuen olla hyvinkin erilaiset merkitykset.

Uuteen maahan muuttamisen yhteydessä ajatellaan usein, että sopeutuminen tapahtuu ympäröivään yhteiskuntaan ja sen traditionaaliisiin toimintatapoihin, mutta Berryn (1997, 13) mukaan sopeutuminen voi tapahtua myös suhteessa tiettyyn etniseen vähemmistöryhmään tai alakulttuuriin. Toisaalta voidaan ajatella, että sopeutuminen on vuorovaikutuksellinen prosessi, jossa osapuolet yhdessä muokkaavat ja luovat sen todellisuuden, jossa elävät, kukin muuttuen tavallaan. Tässä artikkelissa käytetään termiä sopeutuminen, mutta valinnalla ei haluta ottaa kantaa siihen, kenen tulisi erilaisten kulttuuristen traditioiden kohdatessa kyseenalaistaa, saati muuttaa, kulttuurisia arvojaan, asenteitaan tai käyttäytymistapojaan. Sopeutumista voidaan myös tarkastella yksilön tai yhteisön ilmiönä ja tässä artikkelissa sopeutumista tarkastellaan yksilön ja vieraaseen kulttuuriseen ympäristöön muuttavan henkilön eli

maahanmuuttajan näkökulmasta.

Monet sopeutumisen määritelmät puhuvat muutoksista, joita uuden ympäristön kohtaaminen aiheuttaa (esim. Berry 1997; Searle & Ward 1990; Ward ym. 1998). Muuttuvaan ympäristöön sopeutumisen tarkastelun lähtökohtana on usein ajatus ihmisen luontaisesta taipumuksesta tavalla tai toisella sopeutua ympäristön muutoksiin (esim. Cohen 1968; Lazarus 1966; Piaget 1963). Tämän kyvyn on jopa nähty olevan edellytyksenä ihmisen evoluutiolle ja ihmiskunnan kehitykselle (Dobuzinskis 1987; Jantsch 1980).

Perinteinen näkemys sopeutumisesta perustuu hyvin pitkälti ajatukseen, että yhdessä kulttuurissa (kulttuuri A) varttunut henkilö muuttuaan toiseen kulttuuriin (kulttuuri B) reagoi tilanteeseen ja uuteen ympäristöön muutoksin, jotka ilmenevät sekä psykologisella että käyttäytymisen tasolla. Uuteen kulttuuriseen ympäristöön sopeutuminen voidaan Wardin (1997) sekä Wardin ja kumppaneiden (esim. Searle & Ward 1990; Ward, Bochner & Furnham 2001; Ward & Kennedy 1992; Ward & Searle 1991) mukaan jakaa psyykkiseen sopeutumiseen ja sosiokulttuuriseen sopeutumiseen. Myös Berryn (1997, 13) mukaan uuden kulttuurin kohtaamisesta aiheutuva sopeutumisprosessi perustuu toisaalta henkilökohtaisen tason psykologisiin ja toisaalta käyttäytymisen muutoksiin.

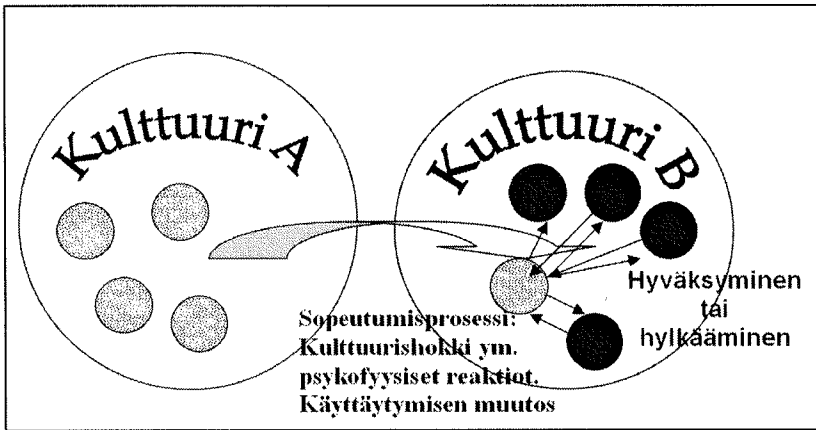
Psyykkisellä sopeutumisella viitataan usein henkilön psyykkiseen hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen. Tällöin sopeutumista ympäristön muutoksiin voidaan tarkastella sisäisenä prosessina, jonka tavoitteena on henkisen hyvinvoinnin ja psyykkisen tasapainon saavuttaminen. Kaikenlaiset muutokset ympäristössä, kuten uuteen maahan muuttaminen, voivat aiheuttaa stressiä ja ahdistusta, jolloin henkinen hyvinvointi ja psyykkinen tasapaino voivat olla uhattuina. Uuteen kulttuuriin sopeutuminen voidaan nähdä ympäristössä tapahtuvien muutosten aiheuttaman hämmennyksen, ahdistuksen ja epävarmuuden hallintana tavalla tai toisella, ja psyykkistä sopeutumista tarkastellaankin usein uuden

ympäristön kohtaamisesta johtuvan stressin ja selviytymisen puitteissa (Ward 1997, 60). Psykkinen sopeutuminen riippuu Wardin (1997, 60) mukaan henkilön persoonallisuudesta, saatavilla olevasta sosiaalisesta tuesta ja kulloiseenkin muuttuneeseen ympäristöön liittyvistä tekijöistä. Searlen ja Wardin (1990, 450) mukaan uuteen kulttuuriseen ympäristöön sopeutuminen on sisäinen, psykkinen tila, jota pystyy arvioimaan ainoastaan uuden kulttuurisen ympäristön kokenut henkilö itse.

Ympäristön muutokset johtavat Piagetin (1963) mukaan siihen, että ihminen pyrkii reagoimaan muutoksiin toiminnalla, joka johtaa myös kognitiivis-affektiivisiin muutoksiin. Tätä toiminnallista puolta sopeutumisessa voidaan tarkastella sosiokulttuurisena sopeutumisena, jolla Wardin (1997, 60) mukaan tarkoitetaan uuteen kulttuuriin tulijan kykyä sopeutua joukkoon tai kykyä olla vuorovaikutuksessa ympäröivän kulttuurin edustajien kanssa. Sosiokulttuurinen sopeutuminen on riippuvaista vieraan kulttuurin parissa vietetystä ajasta, aiemmista kulttuurienvälisistä kokemuksista ja vuorovaikutuksesta paikallisten kanssa. (Ward 1996; Ward 1997, 60.) Käytännössä sosiokulttuurinen sopeutuminen nähdään toimintana, jonka kautta tai jonka avulla henkilö oppii uudessa kulttuurisessa ympäristössä soveliaana pidettävän käyttäytymisrepertuaarin (Berry 1997, 13). Tarkastelun kohteena voi olla henkilön kyky olla vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa, mitä voidaan mitata esimerkiksi kielitaitona tai työllistymisenä. Suomessa asuvien maahanmuuttajien sosiokulttuurista sopeutumista on arvioitu useilla indikaattoreilla. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen pakolaisten elämää koskevassa selvityksessä sopeutumisen toteutumista on arvioitu esimerkiksi työllisyydellä, tuloilla, asumistasolla, tiedotusvälineiden seurannalla, äänestämällä, kansalaisuuden hakemisella, etnisellä järjestäytymisellä ja paluumuuttohalukkuudella. Lisäksi selvityksessä pyydettiin tietoja ystävien määrästä, äidinkielen ja suomen/ruotsin kielen taidoista, etnisen yhteisön ja oman kulttuurin sekä uskonnon merkityksestä. (Ekholm 1994.)

Perinteisen näkemyksen mukaan kulttuurissa A varttunut henkilö siis

saavuttuaan kulttuurin B keskelle käy läpi sopeutumisprosessin, jonka jälkeen ja jonka seurauksena hän hyvin yksinkertaistaen joko sopeutuu tai ei sopeudu. Ympäristö, eli kulttuuri B, reagoi maahanmuuttajan sopeutumisprosessiin joko hyväksymällä tai hylkäämällä tulokkaan. Kuvion 1 perinteinen näkemys sopeutumisesta kuvaa sopeutumisen staattisena tilana, jota kohti henkilön tulisi kaikin tavoin pyrkiä.



KUVIO 1 Perinteinen ajatus sopeutumisesta. Kuvio on muokattu Luoma-ahon (2006) julkaisemattoman opetusmateriaalin pohjalta.

Sopeutumista tarkastelevia tutkimuksia on paljon, ja tutkimusten lähestymistavat ovat moninaisia. Tutkimuksia voidaan myös pyrkiä jaottelemaan ja jäsentämään sitä kautta, millaisesta näkökulmasta sopeutumista tarkastellaan. Kuviossa 2 on jaoteltu neljä näkökulmaa sopeutumiseen. Kuvatut näkökulmat eivät välttämättä ole toisiaan pois-sulkevia tai rajaavia. Näkökulmissa voi olla päällekkäisyyksiä esimerkiksi sopeutumisprosessin tavoitteisiin tai sopeutumisprosessiin vaikuttaviin tekijöihin liittyen. Kuvion 2 avulla on kuitenkin mahdollista osoittaa joitakin tekijöitä, joiden avulla näkökulmat voidaan pääpiirteissään erotella toisistaan ja jolloin olemassa olevaa tutkimusta voidaan niiden



NÄKÖ- KULMA	Sopeutusprosessin tavoite/tavoitteet	Tavoitteiden saavuttamisen keinot/edellytykset	Sopeutusprosessin kuvaavat mallit/ viitekehykset	Sopeutusprosessiin vaikuttavat tekijät	Vuorovaikutuksen merkitys/ tehtävä so- peutusprosessissa	SOPEUTUMINEN NÄHDÄÄN STAATTISENA TILANA TAI OLOMUOTONA	SOPEUTUMINEN ON DYNAAMINEN PROSESSI
						SOPEUTUMINEN NÄHDÄÄN STAATTISENA TILANA TAI OLOMUOTONA	SOPEUTUMINEN ON DYNAAMINEN PROSESSI
Assimilaation näkökulma	Sulautuminen valtakulttuurin	Lineaarinen valtakult- tuurin sulautuminen ja oman kulttuurin unohdaminen ja poisoppiminen	Dikotomiset mallit	Yksilölliset tekijät	Oppiminen		
Puraistinen näkökulma	Sosio-kulttuurinen (kyky sopeutua jouk- koon) ja psyykkinen sopeutuminen	Oman kulttuurin säilyttäminen ja ympäristön kulttuurin hyväksyminen/omak- suminen	Kahden dimensioin viitekehykset/ mallit	Yksilölliset ja ympäris- tön tekijät	Oppiminen ja kon- taktit ympäristön kanssa		
Fuusion näkökulma	Tavoitteet voivat vaihdella. Tavoitteiden määrittelyssä on huo- miotettava konteksti, vuorovaikutussuhde ja tilannetekijät.	Mahdollinen ns. kol- mas kulttuuri tai jokin luova yhdistelmä ole- massa olevaa ja uutta kulttuurista traditiota	Mahdollisesti konteksti- ja tilannesidonnaiset mallit/ viitekehyk- set	Yksilölliset, ympäris- tön liittyvät ja kon- tekstiiin tai tilanteeseen liittyvät tekijät	Oppiminen, kon- taktit ympäristön kanssa ja uuden luominen		
Vuorovaikutuksen näkökulma	Hyvä toiminnallinen kyky ja psyykkinen hyvinvointi (eivät pysyvä tila)	Vuorovaikutussuhteet, jotka tukevat psyyk- kistä hyvinvointia ja toimintakykyä	Vuorovaikutusta ja vuorovaikutus- suhdetta korostavat mallit/ viitekehykset	Vuorovaikutussuh- teisiin liittyvät tekijät; yk- silölliset, ympäristöön liittyvät ja kontekstiiin sekä tilanteeseen vaikuttavat tekijät	Keskeinen ilmiö; uuden oppiminen ja yhteisten merkitys- ten luominen		

KUVIO 2 Näkökulmat sopeutumiseen ja sopeutusprosessiin. Kuviota on muokattu Kokkosen (2006) mukaan.

avulla pyrkiä hahmottamaan ja jäsentämään. Näkökulmat on jaoteltu sen mukaan 1) mitkä ja millaiset ovat sopeutumisprosessin tavoitteet ja päämäärät, 2) mitä ovat ne keinot, joilla tavoitteet saavutetaan, 3) millaisia teoreettisia malleja kustakin näkökulmasta on sovellettu, 4) minkä tekijöiden nähdään kussakin näkökulmassa vaikuttavan sopeutumisprosessiin ja 5) millainen tehtävä ja merkitys vuorovaikutuksella nähdään sopeutumisprosessissa olevan.

Sopeutuminen ja sopeutumisprosessi ovat termejä, joita käytetään kirjavasti ja joskus jopa toistensa synonyymeinä. Kahdessa kuviossa 2 esitetyssä näkökulmassa, assimilaation ja pluralismin näkökulmissa, sopeutuminen on määritelty saavutettavaksi tilaksi tai tunteeksi, joka saavutetaan tai johon pyritään tietynlaisen prosessin kautta tai sen avulla, jolloin näkökulmat noudattelevat pitkälle perinteistä näkemystä sopeutumisesta (ks. kuvio 1). Assimilaation ja pluralismin näkökulmista sopeutuminen voidaan nähdä staattisena, mitattavana ja arvioitavana tilana. Assimilaation näkökulmasta sopeutuminen on sulautumista valtakulttuuriin unohtaen samalla omat kulttuuriset arvot, normit ja toimintatavat. Sopeutumisen tavoitteet on assimilaation näkökulmasta määritelty lähinnä vastaanottavan valtakulttuurin tarpeista ja oletuksista käsin. Henkilön käyttäytyessä kuten valtakulttuurin edustajat, hänen ajatellaan sopeutuneen, jolloin sopeutumisen määrittelyssä korostuu henkilön ulkoinen käyttäytyminen. Assimilaation näkökulma sopeutumiseen lähtee siitä, että sopeutumisprosessi ja muutos ovat lähinnä uuteen kulttuuriin saapuvan henkilön tai ryhmän vastuulla. Samalla kun uuteen kulttuuriseen ympäristöön tutustuvan yksilön tai ryhmän tulisi omaksua ympäröivän yhteiskunnan arvot, normit ja tavat, assimilaation näkemys yksisuuntaisesta ja lineaarisesta sopeutumisesta pitää sisällään ajatuksen alkuperäisen tai etnisen kulttuurin häviämisestä uuden, usein valtakulttuurin oppimisen myötä (Laroche ym. 1996).

Assimilaation mukaista sopeutumisprosessia voitaisiin kuvata dikotomisena jatkumona, jonka toinen pää edustaa henkilön omaa kulttuuria

ja vastakkainen pää taas ympäröivän yhteiskunnan tai ryhmän kulttuuria. Lineaarisisissa ja yksisuuntaisissa sopeutumista kuvaavissa malleissa ongelma on Roglerin, Cortesin ja Malgady (1991) mukaan se, että ne asettavat erilaiset kulttuurit ikään kuin toistensa vastakohtiksi. Näin ei heidän mielestään välttämättä tarvitse olla. Assimilaation tavoite sulautumisesta ympäröivään valtakulttuuriin näyttäisi sitä paitsi nykytiedon ja tutkimuksen valossa olevan lähes mahdoton eikä ainakaan kovin suotava maahanmuuttajien psyykkisen hyvinvoinnin kannalta (Berry 1997; Kim 2001).

Pluralismi ja pluralismin näkökulma perustuvat ajatukseen, että ryhmät ja yksilöt säilyttävät erilaisten kulttuurien kohdatessa eriasteisia sosiokulttuurisia eroavaisuuksiaan ja erityispiirteitään (Laroche ym. 1996), jolloin ajatellaan, että prosessi voi tapahtua useampiin suuntiin eikä muutos ole aina omasta kulttuurisesta traditiosta pois päin. Pluralismin periaate on, että kaikki kulttuurit ovat yhtä arvokkaita ja että sopeutuminen ympäröivään yhteiskuntaan tapahtuu valikoiden ja kirjavasti erilaisilla sosiokulttuurisilla alueilla (Billig ym. 1988; Redfield, Linton & Herskovits 1936). Pluralismin näkökulmasta yksilön henkilökohtaisten kokemusten ja tunteiden lisäksi myös ympäristöllä on vaikutuksensa yksilön sopeutumiseen. Yksilön sopeutumista voidaan pluralismin näkökulmasta arvioida muullakin, kuin ulkoisella käyttäytymisellä ja ympäristöön sulautumisella. Käyttäytymisen arvioinnin lisäksi sopeutumisen tavoitteet määritellään henkilön psyykkisen hyvinvoinnin kannalta. Myös käyttäytyminen ja kyky toimia valtakulttuurin parissa perustellaan yksilön hyvinvoinnin kannalta, ei niinkään yhteisön tarpeista käsin (Ward 1997).

Pluralismin näkökulmasta sopeutumista voidaan mitata esimerkiksi omien etnistä vähemmistöä edustavien ja valtakulttuuria edustavien vuorovaikutussuhteiden määrällä. Berry (1997) on nimennyt useita erilaisia sopeutumisstrategioita sen mukaan, kuinka paljon henkilö ylläpitää ja vahvistaa omaa kulttuurista perinnettään edustavia vuorovaikutussuhteita ja kuinka paljon hän on tekemisissä ympäröivän

valtakulttuurin jäsenten kanssa. Berryn nimeämistä sopeutumisstrategioista integraation sopeutumisstrategiaa on pidetty niin psykologisin kuin sosiokulttuurista sopeutumistakin mittaavin mittarein mitattuna kaikkein toimivimpana (Berry 1980; 1997; Berry & Kim 1987; Berry ym. 1987; Berry ym. 1989; Berry & Sam 1997). Integraatio tarkoittaa käytännössä sitä, että henkilö säilyttää omaa kulttuurista perintöään samalla hyväksyen ja omaksuen ympäröivän valtakulttuurin arvoja ja toimintatapoja. Sopeutumisstrategioita tarkastelevat tutkimukset liittyvät usein siihen, millainen strategia johtaa parhaaseen lopputulokseen tai miten se vastaa ympäristön odotuksia (ks. Bourhis ym. 1997; Jasinskaja-Lahti & Liebkind 1997; Jasinskaja-Lahti ym. 2003). Myös pluralismin näkökulmasta sopeutuminen siis nähdään tilana ja tavoitteena, jota kohti sopeutumisstrategioiden avulla pyritään.

Vaikka pluralismin näkökulmasta sopeutuminen ympäröivään yhteiskuntaan ajatellaan tapahtuvan valikoiden ja kirjavasti erilaisilla sosiokulttuurisilla alueilla, käytännössä tutkimukset eivät juuri huomioi tätä vaihtoehtoa. Tutkimuksista myös hyvin harvoin ilmenee, miten tämä erilaisilla sosiokulttuurisilla alueilla tapahtuva valikoiva ja kirjava sopeutuminen käytännössä tapahtuu tai ilmenee.

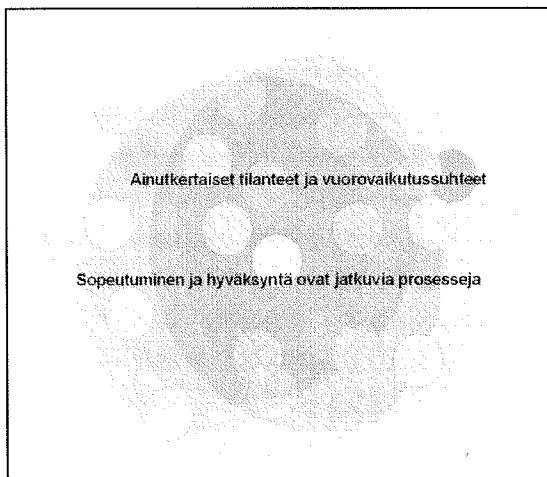
Assimilaation ja pluralismin sopeutumista tarkastelevien näkökulmien rinnalle on esitetty kolmatta, fuusion näkökulmaa. Fuusion näkökulmassa uuden kulttuurisen ympäristön vaikutus henkilön identiteettiin korostuu verrattuna assimilaation ja pluralismin näkökulmiin. Linearisessa assimilaation näkökulmassa taustalla on ajatus oman etnisen tai kulttuurisen identiteetin sulauttamisesta valtaväestöön. Pluralistisessa näkökulmassa puolestaan oman etnisen identiteetin säilyttämiselle annetaan jo vaihtoehto. Fuusion näkökulmasta sopeutuva yksilö voi sekoittaa useita kulttuurisia piirteitä uudeksi yhdistetyksi kulttuurikseen (Arends-Tóth & van de Vijver 2004). Tämä yhdistetty kulttuuri voi pitää sisällään osa-alueita sekä henkilön etnisestä tai kansallisesta kulttuurista että ympäröivän yhteiskunnan valtakulttuurista.

Toisaalta taas uuteen, yhdistyneeseen kulttuuriin voi sisältyä piirteitä, jotka eivät ole tyyppillisiä kummallekaan kulttuurille. Eräs näkemys on, että kun kaksi toisilleen erilaisista kulttuurisista taustoista kotoisin olevaa henkilöä kohtaa, he luovat oman niin kutsutun kolmannen kulttuurinsa, joka perustuu näiden kahden henkilön omiin ja jaettuihin merkityksiin (Casmir & Asunción-Lande 1990; Hermans & Kempen 1998).

Fuusion näkökulmasta ihminen nähdään aktiivisena sopeutumisprosessissa toimijana, joka on vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa ja joka pystyy luovasti soveltamaan erilaisia kulttuurisia normeja ja toimintatapoja. Jotkut ovat jopa sitä mieltä, että ihminen pystyy halutessaan muokkaamaan identiteettiään tilanteiden, vuorovaikutussuhteiden ja kontekstin mukaan. Clément ja Noels (1992) raportoivat, että Kanadassa asuvat kiinalaiset maahanmuuttajat voivat tuntea itsensä joko kiinalaisiksi tai kanadalaisiksi riippuen tilanteesta ja muista läsnä olevista ihmisistä. Fuusion näkökulmasta sopeutumiseen liittyvien muutosten ja tavoitteiden suuntaa voi olla vaikea määrittää. Muutos voi ilmetä kognitiivisena prosessina ja yksilön toimintana, mutta todennäköisesti muutokset näkyvät sekä yksilössä että ympäröivissä yhteisöissä. Tällöin myös sopeutumisen tavoitteita tulisi määritellä sekä yksilön että yhteisön näkökulmasta erilaiset kontekstit ja tilanteet huomioiden.

Neljäs kuviossa 2 esitetty näkökulma on nimetty vuorovaikutuksen näkökulmaksi. Pääpiirteitään näkökulma noudattelee hyvin pitkälti fuusion näkökulman ajatuksia ja näkemyksiä. Vuorovaikutuksen näkökulmasta sopeutumisen nähdään kuitenkin vielä voimakkaammin olevan tässä ja nyt tapahtuva ja ilmenevä prosessi, ei ainoastaan tavoite, jonka saavuttamista pyritään arvioimaan tai mittaamaan. Sopeutuminen nähdään prosessina, jonka tavoitteet muuttuvat jatkuvasti tilanteiden, kontekstien ja vuorovaikutussuhteiden mukaan. Siinä missä perinteinen näkemys sopeutumisesta käsittää sopeutumisen kahden kulttuurin vuoropuheluna tai taisteluna, fuusion ja vuorovaikutuksen näkökulmista sopeutumisen nähdään tapahtuvan tilanteissa, joissa lukuisat erilaiset

kulttuuriset tavat ja traditiot kohtaavat lukuisissa vuorovaikutussuhteissa ja tilanteissa (ks. kuvio 3).



KUVIO 3 Vuorovaikutuksen näkökulma sopeutumiseen.

Kuvio on muokattu Luoma-ahon (2006) julkaisemattoman opetusmateriaalin pohjalta.

Kuviossa 3 kuvattua vuorovaikutuksen näkökulmaa sopeutumiseen voidaan havainnollistaa vielä kuvitteellisella esimerkillä Afganistanista Suomeen saapuneista pakolaisista. Afganistanista saapuvat pakolaiset ovat usein asuneet vuosia, jopa kymmeniä vuosia Pakistanissa pakolaisleirillä ennen Suomeen tuloaan. Pakolaisleirillä on syntynyt vuorovaikutussuhteita, jotka edustavat jo uudenlaista kulttuurista perinnettä. Perheiden lapset saattavat olla syntyneet pakolaisleirillä, jolloin heidän kosketuksensa afganistanilaiseen kulttuuriin on perheen ja pakolaisleirillä asuvien muiden samalta alueelta lähtöisin olevien tuottamaa kulttuurista perinnettä. Saavuttuaan Suomeen pakolaiset solmivat vuorovaikutussuhteita usein muihin maahanmuuttajiin. Usein sama etninen tausta tai yhteinen kieli tuntuvat helpottavan vuorovaikutusta niin, että

ihmisiin tutustutaan mielellään ja ystävyyssuhteita syntyy esimerkiksi kurdien kesken riippumatta siitä, ovatko he lähtöisin Iranista, Irakista vai Afganistanista. Afganistanilainen pakolainen voi asioida venäläissyntyisen lääkärin vastaanotolla ja opiskella Suomen yhteiskuntaoppia Somaliasta kotoisin olevan opettajan avustuksella. Suomeen tulleiden pakolaisten ja muiden maahanmuuttajien vuorovaikutussuhteet harvoin kai edustavat vain kahta selkeäpiirteistä kulttuurista ryhmää. Maahanmuuttaja voi kokea olevansa sopeutunut tiettyyn kaupunginosaan ja sen elämänrytmiin, mutta aloittaa sitten työt uudessa työpaikassa, jossa vastassa on uudenlainen työkulttuuri, johon on sopeuduttava. Kun sopeutuminen nähdään kuuluvaksi ihmisen perusluonteeseen, oleellista ei ole pyrkiä tarkastelemaan tai arvioimaan, sopeutuvatko ihmiset, vaan kysymys on pikemminkin siitä, miten ihmiset sopeutuvat, Kim (2001, 58) toteaa.

Vuorovaikutuksen näkökulma sopeutumiseen kuvaa monikulttuurisissa ympäristöissä toimivia yksilöitä, jotka luovasti ja tilanteen mukaan rakentavat yhteistä todellisuutta olemalla vuorovaikutuksessa keskenään. Kuvio 3 havainnollistaa erilaisten todellisuuksien päällekkäisyyttä ja monimuotoisuutta, jossa yhtä kulttuurista ympäristöä on lopulta edes mahdotonta erottaa itsenäiseksi, muista irralliseksi kokonaisuudeksi.

## **VUOROVAIKUTUS SOPEUTUMISESSA**

Vuorovaikutus sinänsä ei ole uusi käsite sopeutumista tarkastelevissa tutkimuksissa. Muistakin näkökulmista tehdyissä tutkimuksissa on puhuttu vuorovaikutuksesta ja sen merkityksestä (esim. Berry 1997; Black 1988; Bourhis ym. 1997). Esimerkiksi Jaskinskaja-Lahti ja Liebkind (1997) ovat tarkastelleet Suomeen tulleiden maahanmuuttajien sopeutumista pääkaupunkiseudulle, ja yhtenä osa-alueena tässä sosiaalipsykologian tutkimuksessa ovat maahanmuuttajien akkulturaatiostrategiat, joita tutkijat ovat soveltaneet Bryryn (esim. 1997) sopeu-

tumisstrategioiden pohjalta. Jasinskaja-Lahti ja Liebkind (1997, 14) selittävät akkulturaatiostrategioiden muodostuvan juuri vastauksista kahteen peruskysymykseen: miten tärkeää on säilyttää omaa kulttuurista taustaa ja elämäntapaa uudessa kulttuurissa ja minkälaiset suhteet tulisi muodostaa valtaväestöön tai valtakulttuuriin. Ennustaessaan maahanmuuttajien akkulturaatiostrategioita tutkijat eivät kuitenkaan ole tarkastelleet maahanmuuttajien vuorovaikutussuhteita sinänsä, vaan selittävinä tekijöinä on tarkasteltu maahanmuuttajien identiteettiä mittaavia muuttujia, perhearvoja mittaavia muuttujia ja maahanmuuttajien kielitaitoa ja kielten käyttöä mittaavia muuttujia (Jasinskaja-Lahti & Liebkind 1997, 50).

Vuorovaikutuksen merkitys tulee esille myös tutkimuksessa, jossa Jasinskaja-Lahti, Liebkind, Horenczyk ja Shmitz (2003) ovat tarkastelleet rinnakkain nuorten maahanmuuttajien ja ympäristön asenteita sopeutumiseen liittyen. Tulokset osoittavat, että Suomessa ympäristön asettamat odotukset maahanmuuttajien assimilaatiosta johtivat maahanmuuttajien kohdalla voimakkaisiin stressioireisiin erityisesti silloin, kun maahanmuuttajan itsensä kannattama sopeutumisstrategia oli lähempänä integraatiota. Ristiriitaiset odotukset johtivat tutkimuksen mukaan syrjintään ja aiheuttivat stressioireita maahanmuuttajille myös Israelissa ja Saksassa. Ylipäänsä ne maahanmuuttajat, joiden odotukset sopeutumisesta olivat eniten ristiriidassa ympäröivän yhteiskunnan odotusten kanssa, kokivat eniten syrjintää ja raportoivat voimakkaista stressioireista. Tutkimuksissa on siis tarkasteltu molempien osapuolten odotuksia ja toiveita sopeutumisen suhteen, jolloin asetelmaa voidaan jo pitää hyvinkin vuorovaikutteisena. Berry (1997) onkin todennut, että sopeutumisstrategiasta voidaan puhua vasta sitten, kun maahanmuuttajan valitsema strategia voidaan toteuttaa kyseisessä ympäristössä niin, että vastaanottava ympäristö sen hyväksyy. Kuten edellä esitetyissä tutkimuksissa, vuorovaikutusta eri osapuolten välillä pidetään usein edellytyksenä sopeutumiselle, mutta hyvin harvoissa tutkimuksissa lopulta tarkastellaan



itse vuorovaikutussuhteita syvällisesti tai problematisoiden.

Kim (2001) on teoksessaan *Becoming intercultural* esittänyt mallin sopeutumisesta ja vuorovaikutuksesta. Kim ei kuitenkaan itse puhu vuorovaikutuksen näkökulmasta, eikä Kim esimerkiksi tee selkeää eroa sopeutumisen ja sopeutumisprosessin välille. Kimin (2001, 31) mukaan sopeutuminen on dynaaminen prosessi, jossa yksilöt tullessaan uuteen, tuntemattomaan tai muuttuneeseen kulttuuriseen ympäristöön muodostavat ja ylläpitävät suhteellisen pysyviä vastavuoroisia ja toimivia suhteita ympäristöjensä kanssa. Hänen mukaansa vuorovaikutus on nimenomaan se prosessi, joka mahdollistaa viestien vaihtamisen ja merkitysten syntyminen, uuden oppimisen ja itselle vieraaseen sopeutumisen. Kim siis puhuu sopeutumisesta prosessina, jossa ihmiset ovat jatkuvasti vuorovaikutuksessa keskenään ja vaihtavat näin informaatiota puolin ja toisin. Hänen mukaansa ihminen tuottaa vuorovaikutuksessa informaatiota ympäristölleen ja vastaavasti luo sisäisiä merkityksiä ympäristöstä tulevalle tiedolle ja palautteelle. (Kim 2001, 31.)

Toisaalta Kimin (2001) mukaan sopeutuminen uuteen kulttuuriin tarkoittaa vuorovaikutuksen kautta ja siinä osallisena olemisesta aiheutuvia ihmisen sisäisiä muutoksia, joiden tuloksena henkilön toiminnallinen kyky (functional fitness), psyykinen hyvinvointi (psychological health) ja kulttuurienvälinen identiteetti (intercultural identity) vahvistuvat (Kim 2001, 183–193). Kim myös kuvaa sopeutumista syklisenä spiraalimaisena prosessina, joka kyllä näyttäisi yhä etenevän sopeutumisen jatkumolla kohti asetettuja tavoitteita. Vuorovaikutuksen näkökulma on saanut paljon aineksia Kimin esittämistä ajatuksista ja teoreettisista näkemyksistä. Vuorovaikutuksen näkökulman yksi keskeinen ajatus on Kimin ajatus siitä, että sopeutuminen tapahtuu ja ilmenee vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutuksen näkökulma korostaakin vuorovaikutussuhteita. Myös Kim puhuu vuorovaikutussuhteiden kehittämisestä ja niiden ylläpitämiseen liittyvistä ilmiöistä ja teorioista, mutta hyvin pinnallisesti. (Kim 2001, 183–193.)

## **VUOROVAIKUTUSSUHTEIDEN MERKITYS SOPEUTUMISESSA**

Ajallisesti vuorovaikutuksen näkökulman perusajatuksot eivät ole uusia, mutta tutkimukset, joissa vuorovaikutuksen näkökulmaa sovellettaisiin maahanmuuttajien sopeutumisen tarkasteluun, ovat vielä kovin harvinaisia. Maahanmuuttajien vuorovaikutussuhteista sen sijaan on jonkin verran tietoa. Useissa Suomeen tulleiden maahanmuuttajien sopeutumista tarkastelevissa tutkimuksissa vuorovaikutussuhteet nähdään yhtenä muuttajana ja osana sopeutumista (Alitolppa-Niitamo 1994; Ekholm 1994; Hyttinen & Tikkanen 1997; Pohjanpää, Paananen & Nieminen 2003; Rommakkaniemi 1997; Salminen 1997; Valtonen 1994; 1998). Vuorovaikutussuhteet voidaankin nähdä yhdeksi merkittäväksi tekijäksi sopeutumisprosessissa tai ne voidaan asettaa sopeutumisprosessin keskiöön (ks. kuva 3). Vaikka vuorovaikutuksen näkökulmassa vuorovaikutussuhteet ja vuorovaikutus itsessään ovat sopeutumisen keskiössä, ei näkökulma kiellä muiden asioiden merkitystä tai vaikutusta sopeutumisprosessiin. Kim (2001) on jakanut sopeutumisprosessiin vaikuttavat tekijät neljään ryhmään, jotka ovat 1) henkilön tausta ja lähtökohdat, 2) ympäristö, johon sopeudutaan, 3) sopeutumisen tavoitteet ja 4) henkilökohtainen ja sosiaalinen vuorovaikutus. Vaikka henkilökohtainen ja sosiaalinen vuorovaikutus nostetaan myös yhdeksi sopeutumiseen vaikuttavaksi tekijäksi, on Kim (2001, 72) todennut, että vuorovaikutus on kaiken keskiössä, jolloin myös henkilön tausta ja lähtökohdat, ympäristö ja saavutettavat tavoitteet voidaan nähdä vuorovaikutuksen näkökulmasta. Sopeutumiseen liittyvät lukuisat henkilökohtaiset ja ympäristötekijät vaikuttavat simultaanisti ja vuorovaikutteisesti toinen toiseensa ja samalla koko sopeutumisprosessiin (Kim 2001, 37).

Vuorovaikutuksen näkökulmasta sopeutumista on tutkittu varsin vähän, mutta vuorovaikutussuhteista ja sopeutumisesta on silti saatavilla tutkittua tietoa (esim. Ahmad 2005; Alitolppa-Niitamo 1994; Ekholm 1994; Forsander 2002; Hyttinen & Tikkanen 1997; Pehkonen

2006; Pohjanpää, Paananen & Nieminen. 2003; Rommakkaniemi 1997; Salminen 1997; Valtonen 1994; 1998). Yleensä vuorovaikutussuhteiden tarkastelu on sopeutumista tarkastelevissa tutkimuksissa kuvailevaa, jolloin tuloksina kerrotaan, millaisia vuorovaikutussuhteita maahanmuuttajilla on tai ei ole. Esimerkiksi Pohjanpää (2003) on tarkastellut venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten maahanmuuttajien sosiaalisia suhteita osana laajaa maahanmuuttajien elinoloja kartoittavaa tutkimusta. Vuorovaikutussuhteita koskevat kysymykset liittyivät tämän tutkimuksen puitteissa yksinäisyyteen, ystävyysuhteisiin, naapuruus-suhteisiin ja muualla eläviin sukulaisiin. Lisäksi vastaajien sosiaalisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä kysyttiin muutamalla kysymyksellä maahanmuuttajien sosiaalisesta ja yhteiskunnallisesta aktiivisuudesta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että maahanmuuttajat tuntuivat solmivan ystävyysuhteita erityisesti maanmiestensä kanssa, kun samaan aikaan muiden ulkomaalaisten tunteminen oli tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien keskuudessa harvinaisempaa. Tutkimukseen osallistuneilla maahanmuuttajilla näyttäisi myös olevan suomalaisia ystäviä, ja naapurussuhteita pidettiin erityisesti vietnamilaisten keskuudessa hyvinä. (Pohjanpää 2003, 136.)

Vuorovaikutuksen näkökulmasta sopeutuminen on siis prosessi, jossa henkilö pyrkii luomaan ja ylläpitämään mahdollisimman monipuolisia vuorovaikutussuhteita, jotka tukisivat henkilön psyykkistä hyvinvointia ja kykyä toimia uudessa tai muuttuneessa ympäristössä. Nämä tavoitteet tulevat hyvin lähelle aiemmin esitettyjä Wardin (1997) sekä Wardin ja kumppaneiden (esim. Searle & Ward 1990; Ward, Bochner & Furnham 2001; Ward & Kennedy 1992; Ward & Searle 1991) ajatuksia psyykkisestä ja sosiokulttuurisesta sopeutumisesta. Ward sekä Ward kollegoineen viittaavat sosiokulttuurisella sopeutumisella henkilön kykyyn sopeutua häntä ympäröivään ihmisjoukkoon. Kim (2001, 185) puolestaan puhuu toiminnallisesta kyvystä ja tarkoittaa tällä sitä, että maahanmuuttajat oppivat vuorovaikutuksessa, kuinka uudessa ympäristössä ja sen arki-

päiväisissä askareissa toimitaan. Henkilö esimerkiksi tietää, mistä saa erilaisia palveluja tai miten pääsee liikkumaan paikasta toiseen.

Ajatus sosiokulttuurisesta sopeutumisesta tai Kimin (2001, 185–187) ajatus hyvästä toiminnallisesta kyvystä ja vuorovaikutuksesta oppimisen ja sopeutumisen keinona on yksilökeskeinen, eikä lopulta kovin vuorovaikutuksellinen. Vielä pidemmälle vietyinä toiminnallisella kyvyllä voitaisiin vuorovaikutuksen näkökulmasta tarkoittaa myös kykyä olla vuorovaikutuksessa niin, että vuorovaikutuksen kaikilla osapuolilla olisi mahdollisuus oppia. Tällöin hyvä toiminnallinen kyky mahdollistaisi myös uusien merkitysten ja omanlaisen kulttuurisen toimintamallin luomisen.

Henkilön psyykkisen hyvinvoinnin, stressin, henkilökohtaisten vuorovaikutussuhteiden ja uuteen kulttuuriin sopeutumisen väliltä on löydetty yhteyksiä useissa tutkimuksissa (esim. Kim, Lujan & Dixon 1998; Nishida 1985; Searle & Ward 1990; van Oudenhoven & Eisses 1998; Ward ym. 1998). Kim (2001, 187–190) viittaa psyykkisellä hyvinvoinnilla olotilaan, jossa henkilön kognitiiviset, affektiiviset ja operationaaliset pyrkimykset ovat tasapainossa keskenään. Hänen mukaansa psyykkistä hyvinvointia on ulkopuolisen hankala havaita, mutta toisaalta oireet psyykkisistä ongelmista tai pahoinvoinnista ovat selkeästi diagnosoitavissa. Psyykkisen pahoinvoinnin oireita voivat olla esimerkiksi negatiivinen kuva itsestä, huono itsetunto, sosiaalinen eristäytyminen tai yleinen tyytymättömyys elämään (ks. myös Dylan & Dylan 1981; Searle & Ward 1990). Koska vuorovaikutuksen näkökulmasta psyykkisen hyvinvoinnin tai hyvän toimintakyvyn tavoitteet eivät ole pysyvä tai staattinen tila, oleellista olisi pyrkiä ymmärtämään, mikä merkitys vuorovaikutussuhteilla on maahanmuuttajien psyykkisessä hyvinvoinnissa ja toimintakyvyssä.

Vuorovaikutussuhteita voidaan jo itsessään pitää hyvin merkityksellisinä ihmisten psyykkisen hyvinvoinnin kannalta. Vuorovaikutussuhteissa maahanmuuttajat voivat jakaa itselleen tärkeitä ja läheisiä asioita ja puhua

esimerkiksi tunteistaan. Moskeijan yhteyteen kokoontuneiden ihmisten ja vuorovaikutussuhteiden merkitys ei Suomen suurimmissa kaupungeissa asuville muslimipakolaisille ole ainoastaan uskonnollinen, vaan moskeijaa pidetään tärkeänä paikkana myös siksi, että siellä tavattavien ystävien ja tuttavien kanssa pakolaiset voivat keskustella uuteen kulttuuriin sopeutumisen haasteista ja haasteet voidaan ikään kuin kohdata yhdessä (Valtonen 1998). Vuorovaikutussuhteet mahdollistavat kokemuksen kuulumisesta johonkin, ja vuorovaikutussuhteiden voidaankin nähdä liittävän yksilön yhteisöön (Hurr & Kim 1990).

Vuorovaikutussuhteissa myös omaa identiteettiä rakennetaan ja vahvistetaan uudessa tai muuttuneessa ympäristössä (Knudsen 1988). Vuorovaikutuksessa ja sen kautta yksilö peilaa itseään ympärillään oleviin ihmisiin ja vahvistaa tai muuttaa käsityksiään itsestään yhteisön jäsenenä tai yhteisöön kuulumattomana henkilönä (Kim 2001, 72; ks. myös Rogers 1998, 77; Sigman 1998, 52). Monet tutkijat ovatkin nostaneet myös maahanmuuttajan identiteetin tärkeään rooliin sopeutumisen tarkastelussa (esim. Phinney 1993).

Suomalaisessa politiikassa ja kirjallisuudessa käytetään myös termiä kotoutuminen pakolaisten sopeutumisesta puhuttaessa (esim. Lepola 2002). Mielestäni maahanmuuttajien sopeutumisessa onkin usein kysymys siitä, että maahanmuuttajat voivat tuntea olonsa kotoisaksi uudessa ympäristössään. Vuorovaikutussuhteilla on oma merkittävä roolinsa siinä, että joku paikka tuntuu kodilta. Suomessa asuvien maahanmuuttajien kertomukset kodista ja sen merkityksestä paljastavat, kuinka Suomeen muualta muuttaneet henkilöt kaipaavat takaisin entiseen asuinmaahansa siellä olevien vuorovaikutussuhteiden takia.

Huttunen (2002) on väitöskirjatutkimuksessaan tarkastellut kodin merkityksiä Suomessa asuvien maahanmuuttajien omaelämäkerroissa. Aineisto koostuu yli 70 kirjoituskilpailuun osallistuneen maahanmuuttajan tekstistä. Kertomuksissa koti ja merkitykselliset vuorovaikutussuhteet liittyvät kiinteästi toisiinsa. Entisestä Neuvostoliitosta Suomeen

muuttanut henkilö kaipaa ystäviään ja työtovereitaan, koska niukoista resursseista ja ahtaista asuinolosuhteista huolimatta juuri vuorovaikutussuhteet mahdollistivat tunteen kuulumisesta ja kodista. Huttunen (2002, 63) toteaa, että ihmissuhteet ja sosiaaliset verkostot kodin tuottajina korostuvat myös vietnamilaisen naisen tarinassa ja että ”maantieteelliset paikat tulevat kodeiksi lopulta ihmissuhteiden ja verkostojen kautta”. Naisen tarinasta käy ilmi, kuinka Suomessa solmittu avioliitto ja täällä syntynyt lapsi kiinnittävät kertojan tiiviisti uuteen ympäristöön. Näiden vuorovaikutussuhteiden myötä Suomesta on tullut kirjoittajan uusi kotimaa. Huttunen (2002, 65) toteaa, että uuteen maahan muuttamiseen, jäämiseen tai lähtemiseen liittyvät ratkaisut tehdään usein ennen kaikkea perheen ehdoilla. Perheestä ja vuorovaikutussuhteista tulee maahanmuuttajille mukana kulkeva, matkustava koti. Myös ystävyys-suhteiden merkitys sopeutumiskokemuksissa nousee Huttusen aineistossa esille, ja se näkyy esimerkiksi tarinassa, jossa kirjoittaja kertoo kaipaavansa aikaa vankileirin sietämättömissä oloissa siellä olleiden ystäviensä vuoksi.

Psykkiseen hyvinvointiin liittyvien seikkojen lisäksi sopeutumista voidaan tarkastella toiminnallisena kykynä tai sosiokulttuurisena sopeutumisenä, jolloin myös vuorovaikutussuhteet ovat merkittävässä roolissa. Sosiokulttuurinen sopeutuminen voidaan määritellä uuteen kulttuuriin tulijan kyvyksi sopeutua joukkoon tai kykyyn olla vuorovaikutuksessa ympäröivän kulttuurin edustajien kanssa (Searle & Ward 1990, 450). Kyky sopeutua joukkoon vaatii tietoa uudesta ympäristöstä, sen tavoista ja normeista, jolloin interpersonaaliset vuorovaikutussuhteet ovat keskeisessä roolissa maahanmuuttajan hankkiessa tietoa paikallisten ihmisten tavoista ja ajatuksista. Vuorovaikutustilanteet tarjoavat maahanmuuttajille mahdollisuuden sekä oman että toisten viestintätapojen tarkkailuun ja testaamiseen. Jokainen vuorovaikutustilanne tarjoaa mahdollisuuden harjoittaa ja kehittää omia vuorovaikutustaitoja uudessa ympäristössä. Vuorovaikutussuhteet siis tarjoavat tietoa ympä-

röivästä kulttuurista ja ohjeita siitä, mikä on sosiaalisesti hyväksyttyä ja mikä puolestaan ei (Ho & Sung 1990; Milroy 1987). Samalla kun maahanmuuttajat oppivat vuorovaikutussuhteiden kautta, kuinka toimia uudessa ympäristössä, he myös saavat palautetta siitä, kuinka he ovat oppineet ja kuinka he pärjäävät (Kim 2001, 123). Vuorovaikutussuhteet myös mahdollistavat uusien yhteisten toimintatapojen ja merkitysten luomisen, jolloin esimerkiksi ns. kolmannen kulttuurin mahdollisuus voisi todentua maahanmuuttajien arjessa.

Kielitaitoa pidetään yhtenä edellytyksenä sille, että henkilö kykenee toimimaan uudessa vieraskielisessä ympäristössään. Kielitaidon ja vuorovaikutussuhteiden välistä yhteyttä voidaan tarkastella niin, että usein ne maahanmuuttajat, jotka ovat vuorovaikutuksessa ympäröivän yhteiskunnan valtaväestön edustajien kanssa, kokevat, että heidän kielitaitonsa on hyvä. Laajassa, vuosituhaten vaihteessa tehdyssä Suomessa asuvien maahanmuuttajien elinoloja tarkastelevassa tutkimuksessa kävi ilmi, että ne maahanmuuttajat, joilla oli suomalaisia ystäviä, pitivät omaa suomen kielen taitoaan hiukan parempana kuin muut tutkimuksessa mukana olleet maahanmuuttajat (Pohjanpää 2003). Selityksenä voi olla se, että suomalaiset ystävät auttavat kielenoppimista tarjoamalla mahdollisuuksia kielen käyttämiseen ja esimerkiksi uusien sanojen oppimiseen. Yhteinen kieli on siis myös vuorovaikutussuhteiden näkökulmasta erittäin keskeinen tekijä sopeutumisessa, sillä se näyttäisi edistävän uusien vuorovaikutussuhteiden solmimista. Toisaalta vuorovaikutussuhteet voivat omalta osaltaan vahvistaa henkilön kielitaitoa.

Sopeutumisen kaksi osa-aluetta, psyykinen hyvinvointi ja kyky toimia uudessa tai muuttuneessa ympäristössä, voidaan nähdä teoreettisesti ja empiirisesti erillisinä kokonaisuuksina, vaikka ne liittyvätkin kiinteästi toisiinsa (ks. Ward 1997, 60). Toimintakykyyn liittyvillä taidoilla, kuten kielitaidolla, on varmasti vaikutuksensa siihen, että henkilö voi tutustua ihmisiin, joilta voi saada sosiaalista tukea. Sosiaalisen tuen saaminen puolestaan vaikuttaa henkilön psyykkiseen hyvinvointiin ja

tyytyväisyyteen. Psykkinen hyvinvointi, kuten tyytyväisyys nykyiseen elämäntilanteeseen, vaikuttaa puolestaan varmasti siihen, miten motivoitunut henkilö on esimerkiksi uuden kielen oppimiseen. Kielitaidon puolestaan voidaan nähdä auttavan henkilöä tulemaan toimeen uudessa ympäristössään. Esimerkiksi Suomessa työnhakutilanteissa maahanmuuttajilta odotetaan erinomaista kielitaitoa ja hyvä suomen kielen hallinta näyttäisi olevan edellytys työpaikan saamiseksi. Toisaalta tutkimukset myös osoittavat, että hyväkään kielitaito ei aina riitä. Sopivan koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi maahanmuuttajien henkilökohtaiset vuorovaikutussuhteet näyttävät olevan hyvin merkittävässä roolissa maahanmuuttajien työllistymisessä. Tietoa työpaikoista ja koulutusmahdollisuuksista saadaan usein epävirallisia kanavia pitkin, ystävilta ja tuttavilta. (Ahmad 2005; Forsander 2002.)

Stressaavassa elämäntilanteessa, kuten muutettaessa maasta toiseen, vuorovaikutussuhteet mahdollistavat esimerkiksi sosiaalisen ja emotionaalisen tuen antamisen ja vastaanottamisen (Mortland & Ladgerwood 1988; Valtonen 1998). Sosiaalinen ja emotionaalinen tuki puolestaan auttavat henkilöä sopeutumiseen liittyvien stressiä aiheuttavien tekijöiden hallinnassa. Maahanmuuttajien vuorovaikutussuhteet tarjoavat monenlaista tukea ja apua. Valtosen (1994; 1998) mukaan Suomessa asuvien pakolaisten sopeutumiseen liittyvistä tutkimuksista ilmee, että varsinkin prosessin alkuvaiheessa vuorovaikutussuhteet ja niiden muodostamat verkostot toimivat epämuodollisina tukiryhminä uuteen kulttuuriseen ympäristöön saapuville. Apua tarvitaan, kun oma kielitaito ei riitä ymmärtämään uutisia, virallisia papereita tai terveydenhuollon ajanvarausjärjestelmää. Maahanmuuttajien saama käytännön apu vaihtelee hakemuslomakkeiden ja veroilmoitusten täyttämisestä tulkkaukseen, auton korjaamiseen, muuttoapuun tai lastenhoitoapuun. Vuorovaikutussuhteista saadaan apua arkipäivän rutiinien hoitamiseen, kuten virastoissa asioimiseen ja asunnon tai työpaikan löytymiseen (Ahmad 2005; Forsander 2002; Hagan 1998; Valtonen 1994; 1998).



Myös kriisitilanteissa, kuten perheväkivaltatapauksissa, suojaa saadaan ystävien ja tuttavien luota (Hautaniemi 2004; Valtonen 1994; 1998).

## LOPUKSI

Rogers ja Kincaid (1981, 45) ovat todenneet, että henkilökohtaiset vuorovaikutussuhteet antavat yksilölle hänen merkityksensä. He puhuvat vuorovaikutusverkostoista ja tarkoittavat tällä vuorovaikutussuhteiden muodostamia verkostoja, joissa henkilö on osallisena, jolloin asia voitaneen ilmaista myös niin, että henkilön kaikki vuorovaikutussuhteet yhdessä antavat yksilölle hänen merkityksensä. Vuorovaikutussuhteet nähdäänkin sopeutumisessa ja sopeutumisprosessissa näkökulmasta huolimatta tärkeinä ja vuorovaikutussuhteiden tarkastelua sopeutumisprosessin yhteydessä voidaan pitää erittäin perusteltuna. Vuorovaikutussuhteiden problematisointi on kuitenkin jäänyt sopeutumista tarkastelevissa tutkimuksissa hyvin vähäiseksi.

Vuorovaikutuksen näkökulma ei ole ajallisesti kovinkaan uusi, mutta uuteen elämäntilanteeseen, kuten uuteen kulttuuriseen ympäristöön sopeutumisen tarkasteluun se tarjoaa erilaisen, ehkä innovatiivisenakin pidettävän näkökulman. Kehityspsykologinen näkemys sopeutumisesta auttaa hahmottamaan ja erottelemaan muutokseen ja siitä selviytymiseen liittyviä tekijöitä ja muuttujia. Jos sopeutuminen nähdään ontologiselta luonteeltaan vuorovaikutukselliseksi prosessiksi, vuorovaikutussuhteiden tarkastelu ja vuorovaikutuksen näkökulma tarjoavat hyvän lisän tieteelliseen keskusteluun.

Sopeutumisen lisäksi myös vuorovaikutussuhteita voidaan tarkastella dynaamisesti kehittyvinä ja ylläpidettävänä kokonaisuuksina. Vuorovaikutussuhteiden kehittymistä ja erityisesti läheisyyden kehittymistä suhteessa on kuvattu lineaarisella jatkumolla (esim. Altman & Taylor 1973; Knapp & Vangelisti 1992; Wilmot 1987), mutta niiden voidaan nähdä myös kehittyvän jatkuvana prosessina. Baxterin ja

Montgomeryn (1996; 1997) vuorovaikutussuhteiden jännitteiden teoria kuvaa suhdetta jatkuvana ja jatkuvasti muuttuvana prosessina. Teorian mukaan vuorovaikutussuhteet kyllä kehittyvät ja muuttuvat jatkuvasti, mutta muutoksen suuntana ei aina ole läheisempänä koettu olotila suhteessa. Teoria ei kiellä, ettei suhteessa koettu läheisyys voisi syvetä ajan kuluessa ja suhteen kehittyessä. Keskeinen ajatus kuitenkin on, että suhteessa voi tapahtua muutoksia myös muihin suuntiin, ilman että se tarkoittaa suhteen hiipumista, loppumista tai menettämistä. Kun vuorovaikutussuhteet nähdään jatkuvasti muuttuvina kokonaisuuksina, myös sopeutumisen näkeminen dynaamisena prosessina olisi luontevaa.

Vuorovaikutuksen näkökulma tarjoaa fokusoidun näkökulman pohdittaessa sopeutumiseen ja vuorovaikutussuhteisiin liittyviä kysymyksiä. Jotta todella ymmärrettäisiin esimerkiksi pakolaisten interpersonaalaisia vuorovaikutussuhteita ja sopeutumisen dynamiikkaa, lisäselvitystä ja empiiristä tutkimusta kaivattaisiin kuitenkin lisää. Kiinnostavia olisivat esimerkiksi kysymykset siitä, miten yhtäältä omaa kulttuurista taustaa ja toisaalta uusia tapoja ja arvoja sovelletaan käytännön vuorovaikutussuhteissa. Erityisesti lisäselvitystä kaipaisivat Suomessa asuvien maahanmuuttajien itsensä sopeutumiselle asettamat tavoitteet ja näkemykset sopeutumisesta. Fuusion ja vuorovaikutuksen näkökulmat tarjoaisivat myös mahdollisuuden nähdä, millaisessa roolissa pakolaiset kokevat itsensä uusien kulttuuristen tapojen muokkaajina.

Tähänastisissa tutkimuksissa sopeutumista on usein pyritty mittaamaan tai siihen liittyviä muuttujia on pyritty kartoittamaan ja rajaamaan. Vuorovaikutuksen näkökulma tarjoaa mahdollisuuden ymmärtää sopeutumisprosessia, ja tutkimukseen osallistuvilla on itsellään mahdollisuus määritellä, mikä heidän mielestään on sopeutumista tai millaisia tavoitteita ja toiveita heillä on elämälleen uudessa ympäristössä. Vuorovaikutuksen näkökulma sopeutumiseen, yhdessä puheviestinnän tutkimuksen ja teoreettisten huomioiden ja ”keksintöjen” kanssa, voivat avata uuden näkökulman monikulttuurisen yhteiskunnan haastei-

siin. Yhdessä vuorovaikutuksen näkökulma ja puheviestinnän tutkimus voivat auttaa hahmottamaan, ymmärtämään ja ratkaisemaan erilaisista kulttuurisista lähtökodista tulevien ihmisten vuorovaikutussuhteisiin ja sopeutumiseen liittyviä haasteita ja ongelmia.

## KIRJALLISUUS

- Ahmad, A. 2005. Getting a job in Finland: the social networks of immigrants from the Indian subcontinent in the Helsinki metropolitan labour market. Research Reports No. 247. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Alitolppa-Niitamo, A. 1994. Somalipakolaiset Helsingissä: Sosiaaliset verkostot ja klaanijäsenyyden merkitys. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Altman, I. & Taylor, D. A. 1973. Social penetration: The development of interpersonal relationships. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Arends-Tóth, J. & van de Vijver, F. J. 2004. Domains and dimensions in acculturation: Implicit theories of Turkish-Dutch. *International Journal of Intercultural Relations* 28, 19–35.
- Baxter, L. A. & Montgomery, B. M. 1996. *Relating: Dialogues and dialectics*. New York: Guilford.
- Baxter, L. A. & Montgomery, B. M. 1997. Rethinking communication in personal relationships from a dialectical perspective. Teoksessa S. Duck (toim.) *Handbook of personal relationships*. Toinen painos. Chichester: John Wiley, 325–450.
- Berry, J. W. 1980. Acculturation as varieties of adaptation. Teoksessa A. Padilla (toim.) *Acculturation: Theory, models and some new findings*. Boulder, CO: Westview, 9–25.
- Berry, J. W. 1997. Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review* 46, 5–68.
- Berry, J. & Kim, U. 1987. Acculturation and mental health. Teoksessa J. Dasen, W. Berry & N. Stratorius (toim.) *Health and Cross-Cultural Psychology*. Newbury Park, CA: Sage, 28–64.
- Berry, J. W., Kim, U., Minde, T. & Mok, D. 1987. Communication studies of acculturative stress. *International Migration Review*, 21, 491–511.
- Berry, J. W., Kim, U., Power, S., Yound, M. & Bujaki, M. 1989. Acculturation studies in plural societies. *Applied psychology: An International Review* 38, 135–186.

- Berry, J. W. & Sam, D. 1997. Acculturation and adaptation. Teoksessa J. W. Berry, M. H. Segall & C. Kagitcibasi (toim.) *Handbook of cross-cultural psychology*. Boston: Allyn & Bacon, 291–326.
- Billig, M., Condon, S., Edwards, D., Gane, M., Middleton, D. & Radley, A. 1988. *Ideological dilemmas*. London: Sage.
- Black, J. S. 1988. Work-role transition: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies* 19, 274–291.
- Bourhis, R., Moïse, L., Perreault, S. & Senécal, S. 1997. Towards an integrative acculturation model: A social psychological approach. *International Journal of Psychology* 32, 369–386.
- Casimir, F. L. & Asunción-Lande, N. 1990. Intercultural communication revisited: Conceptualization, paradigm building, and methodological approaches. *Communication yearbook* 12. Newbury Park, CA: Sage, 278–309.
- Clément, R. & Noels, K. A. 1992. Toward a situated approach to ethnolinguistic identity: The effects of status on individuals and groups. *Journal of Language and Social Psychology* 22, 203–232.
- Cohen, Y. 1968. *Man in adaptation*. Chicago: Aldine.
- Dobuzinskis, L. 1987. *The self-organizing policy: An epistemological analysis of political life*. Boulder, CO: Westview.
- Dylan, J. & Dylan, R. 1981. Acculturation, stress and coping. *International Journal of Intercultural Relations* 5, 301–328.
- Eckenrode, J. & Gore, S. 1981. Stressful events and social support: The significance on context. Teoksessa B. Gottlieb (toim.) *Social networks and social support*. Beverly Hills, CA: Sage, 43–68.
- Ekholm, E. 1994. Syrjäytyä vai selviytyä – pakolaisten elämää Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 1994: 9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Forsander, A. 2002. Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002. Helsinki: Väestöliitto.
- Hagan, J. 1998. Social networks, gender, and immigrant incorporation: recourses and constraints. *American Sociological Review* 63, 55–67.
- Hautaniemi, P. 2004. Pojat! Somalipoikien kiistanalainen nuoruus Suomessa. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 41. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Hermans, H. J. & Kempen, H. J. 1998. Moving cultures: the perilous problems of cultural dichotomies in a globalizing society. *American Psychologist* 53, 1111–1120.
- Ho, T. & Sung, K. 1990. Role of infrastructure networks in supporting social values

- to sustain economic success in newly-industrialized nations. *International Journal of Psychology* 25, 887–900.
- Hurh, W. & Kim, K. C. 1990. Adaptation stages and mental health of Korean male immigrants in the United States. *International Migration Review* 24, 456–479.
- Huttunen, L. 2002. Kotona, maanpaossa, matkalla. Kodin merkitykset maahanmuuttajien omaelämäkerroissa. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Hyttinen, R. & Tikkanen, A. 1997. The elderly ingrian remigrants in Helsinki. Teoksessa M. Pitkäinen & A. Jaakkola (toim.), *Ingrians in municipalities*. Helsinki: The Association of Finnish Local Authorities, 77–93.
- Jantsch, E. 1980. *The self-organizing universe: Scientific and human implications of the emerging paradigm of evolution*. New York: Pergamon.
- Jasinskaja-Lahti, I. & Liebkind, K. 1997. Maahanmuuttajien sopeutuminen pääkaupunkiseudulla. Helsinki: Helsingin kaupungin tilastokeskus.
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., Horenczyk, G. & Shmitz, P. 2003. The interactive nature of acculturation: perceived discrimination, acculturation attitudes, and stress among young ethnic repatriates in Finland, Israel and Germany. *International Journal of Intercultural Relations* 27, 79–97.
- Kim, Y. Y. 2001. *Becoming intercultural. An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*. Thousand Oaks: Sage.
- Kim, Y. Y., Lujan, P. & Dixon, L. 1998. "I can walk both ways": Identity integration of American Indians in Oklahoma. *Human Communication Research* 25, 252–274.
- Kokkonen, L. 2006. Pakolaisten interpersonaaliset vuorovaikutussuhteet vieraassa maassa. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Puheviestinnän lisensiaatintyö.
- Knapp, M. L. & Vangelisti, A. L. 1992. *Interpersonal communication and human relationships*. Boston: Allyn and Bacon.
- Knudsen, J. C. 1988. *Vietnamese survivors. Processes involved in refugee coping and adaptation*. University of Bergen, Department of Social Anthropology.
- Laroche, M., Kim, C., Hui, M. & Joy, A. 1996. An empirical study of multidimensional ethnic change: The case of the French Canadians in Quebec. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 27, 114–131.
- Lazarus, R. 1966. *Psychological stress and the coping process*. St. Louis, MO: McGraw-Hill.
- Lepola, O. 2002. Johdanto. Teoksessa O. Lepola (toim.), *Koto-maana Suomi. Kertomuksia maahanmuutosta 1999–2001*. Helsinki: Työministeriö ja Edita, 1–17.

- Liebkind, K. 2000. Kun kulttuurit kohtaavat. Teoksessa Liebkind, K. (toim.), *Monikulttuurinen Suomi, etniset suhteet tutkimuksen valossa*. Helsinki: Gaudeamus, 13–27.
- Luoma-aho, V. 2006. Luentomateriaalia kurssilta Multiculturalism and intercultural communication. Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos, 24.11.2006.
- Milroy, L. 1987. *Language and social networks*. Toinen painos. Oxford: Basil Blackwell.
- Mortland, C. & Ladgerwood, J. 1988. Refugee resource acquisition: The invisible communication system. Teoksessa Y. Y. Kim & W. B. Gudykunst (toim.) *Cross-cultural adaptation: Current approaches*. Newbury Park, CA: Sage, 286–306.
- Nishida, H. 1985. Japanese intercultural communication competence and cross-cultural adjustment. *International Journal of Intercultural Relations* 9, 247–269.
- Pehkonen, A. 2006. *Maahanmuuttajan kotikunta*. Helsinki: Kunnallissalan kehittämissäätiö.
- Phinney, J. 1993. Multiple group identities: Differentiation, conflict, and integration. Teoksessa J. Kroger (toim.) *Discussions on ego identity*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 47–74.
- Piaget, J. 1963. *The origins of intelligence in children*. New York: W.W. Norton.
- Pohjanpää, K. 2003. Sosiaaliset suhteet. Teoksessa K. Pohjanpää, S. Paananen & M. Nieminen (toim.) *Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002*. Helsinki: Tilastokeskus, 128–136.
- Pohjanpää, K., Paananen, S. & Nieminen, M. 2003. *Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Redfield, R., Linton, R. & Herskovits, M. 1936. Memorandum on the study of acculturation. *American Anthropologist* 38, 149–152.
- Rogers, E. M. & Kincaid, D. L. 1981. *Communication networks. Toward a new paradigm for research*. New York: Free Press.
- Rogers, L. E. 1998. The meaning of relationships in relational communication. Teoksessa R. L. Conville & L. E. Rogers (toim.), *The meaning of "relationship" in interpersonal communication*. Westport, Connecticut: Praeger, 69–82.
- Rogler, L. J., Cortes, D. E. & Malgady, R. G. 1991. Acculturation and psychological functioning status among Hispanic: Convergence and new directions for research. *American Psychologist* 46, 585–597.
- Rommakkaniemi, H. 1997. Ingrian remigrant youth in the capital city Helsinki. Teoksessa M. Pitkänen & A. Jaakkola (toim.), *Ingrians in municipalities. The association of Finnish local authorities*, 64–76.

- Salminen, O. 1997. Entisestä Jugoslaviasta tulleiden pakolaisten kotoutuminen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 1997:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Searle, W. & Ward, C. 1990. The prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations* 14, 449–464.
- Sigman, S. J. 1998. Relationships and communication: A social communication and strongly consequential view. Teoksessa R. L. Conville & L. E. Rogers (toim.), *The meaning of "relationship" in interpersonal communication*. Westport, Connecticut: Praeger, 41–82.
- Sourander, A. 2003. Refugee families during asylum seeking. *Nordic Journal of Psychiatry* 57, 203–207.
- Triandis, H. C. 1997. Where is culture in the acculturation model? Commentary on "Immigration, acculturation, and adaptation" by John W. Berry. *Applied Psychology: An International Review* 46, 55–58.
- Valtonen, K. 1994. The adaptation of Vietnamese refugees in Finland. *Journal of Refugee Studies* 7, 63–78.
- Valtonen, K. 1998. Resettlement of Middle Eastern refugees in Finland: The elusiveness of integration. *Journal of Refugee Studies* 11, 38–60.
- van Oudenhoven, J. & Eisses, A. 1998. Integration and assimilation of Moroccan immigrants in Israel and the Netherlands. *International Journal of Intercultural Relations* 22, 293–307.
- Ward, C. 1996. Acculturation. Teoksessa D. Landis & R. Bhagat (toim.), *Handbook of intercultural training*. Toinen painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 124–147.
- Ward, C. 1997. Culture learning, acculturative stress and psychopathology: Three perspectives on acculturation. *Applied Psychology: An International Review* 46, 58–62.
- Ward, C., Bochner, S. & Furnham, A. 2001. *The psychology of culture shock*. Toinen painos. Hove: Routledge.
- Ward, C. & Kennedy, A. 1992. Locus of control, mood disturbance, and social difficulty during cross-cultural transition. *International Journal of Intercultural Relations* 16, 175–194.
- Ward, C., Okura, Y., Kennedy, A. & Kojima, T. 1998. The U-curve on trial: A longitudinal study of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transition. *International Journal of Intercultural Relations* 22, 277–291.
- Ward, C. & Searle, W. 1991. The impact of value discrepancies and cultural identity on psychological and sociocultural adjustment of sojourners. *International Journal of Intercultural Relations* 15, 209–225.

# PUHEVIESTINTÄ TIETONA

**VIRKAANASTUJAJAISESITELMÄ TAMPEREEN YLIOPISTON  
PUHEVIESTINNÄN PROFESSORIN VIRKAAN 7.4.2006**

**Pekka Isotalus, FT**

*Puheopin laitos, Tampereen yliopisto*

Kun puhun tänään puheviestinnästä tietona, niin alkajaisiksi voi kysyä, mitä hyötyä puheviestintätiedosta on minulle juuri tässä puheviestintätilanteessa. Ensinnäkin tietoni auttavat minua jäsentämään tätä tilannetta. Valmistellessani tätä esitelmää olen hahmottanut tämän tilanteen julkisena esiintymiskontekstina, johon liittyvät tietyt normit, roolit ja odotukset. Olen voinut harkita esimerkiksi odotusten vastaisuuden teorian perusteella, noudatanko kuulijoiden odotuksia vai en. Jos päätän niitä rikkoa, niin tiedän, millaisia seurauksia sillä on ja mitkä asiat kuulijoiden tulkintoihin vaikuttavat. Lisäksi ymmärrän sen, että kuulijoilla on erilaisia konstruktioita ja asenteita, jotka vaikuttavat siihen, miten he sanomaani tulkitsevat. Olen sisäistänyt sen, ettei kukaan kuulijoista ymmärrä esitelmäni sisältöä juuri siten kuin olen sen itse tarkoittanut. Toisaalta tiedän, millä tavoin voin kuitenkin lisätä kuulijoiden ymmärrystä. Tiedän myös, että juuri nyt tuntemani ikävä tunne vatsanpohjassa johtuu autonomisen hermostoni toiminnasta. Elimistöni auttaa minua tässä tilanteessa antamaan parastani. Pyrkimyksenäni onkin tulkita tämänhetkinen olotilani myönteiseksi vireystilaksi. Lisäksi olen valinnut tällaisen aloituksen tähän puheenvuoroon, koska tiedän, että konkreettinen, tilanteeseen liittyvä esimerkki lisää puhutun kiinnostavuutta. Tässä on vain muutama esimerkiksi siitä, millaista tietoa hyödynnän tässä tilanteessa. Selvää joka tapauksessa on, että tietoni puheviestinnästä ohjaavat toimintaani hyvin paljon tälläkin hetkellä.

Haluan tässä virkaanastujaisesitelmässäni puhua puheviestinnästä tietona, koska ihmisten mielikuvissa puheviestintä on liian usein en-



sisijaisesti taitoaine. Yliopiston oppiaineena puheviestintä on kuitenkin nimenomaan tietoaine. Haluan puhua puheviestinnästä tietona myös siksi, että tieteenalan sisälläkin tiedon asemaa olisi kirkastettava. Tarkastelen tässä esitelmässä puheviestintää tietona kolmesta näkökulmasta. Ensinnäkin tarkastelen tietoa puheviestintäosaamisen osana. Toiseksi käsittelen uuden puheviestintätiedon tuottamista eli alan tutkimusta. Kolmanneksi luon silmäyksen tiedon asemaan puheviestinnän yliopisto-opetuksessa.

Puheviestinnän mieltäminen taitoaineeksi on ymmärrettävää, kun katsoo puheviestintätieteen historiallista kehitystä. Tieteenalamme näyttää kummunneen käytännön tarpeesta. Puheviestintätieteen historiahan alkaa komeasti antiikin retoriikasta. Kaikki tietävät, että antiikin aikaan julkisella puheella oli keskeinen rooli yhteiskunnan toiminnassa. Yhtä lailla oikeuden toiminta kuin politiikkakin edellytti puhetaitoa. Tätä julkista puhetta myös opetettiin ja harjoiteltiin. Myös sen olemusta pohdittiin hyvinkin syvällisesti retoriikan piirissä. Retoriikan pohdiskelusta onkin säilynyt paljon sellaista tietoa, joka on edelleen vahvasti ajattelun taustalla puheviestinnän tutkimuksessa ja opetuksessa. Esimerkiksi esiintymistäidon osa-alueiden jaottelu perustuu edelleen retoriikan oppeihin. Retoriikka näkikin julkisten puheiden pitämisen ensisijaisesti taitona. Tämä näkyy selkeästi esimerkiksi Aristoteleen kirjoituksissa. Retoriikan pohjalta lähtevä opetus oli siis puheenpitämisen taidon opetusta, ja retoriikan tietoinen antoi ohjeita tämän taidon kehittämiseen.

Myös suomalaisessa yliopistolaitoksessa on sen alusta asti opetettu retoriikkaa. Tämä kuului kaunopuheisuuden professorin tehtävään. Kuuluisin tämän professuurin hoitajista oli Henrik Gabriel Porthan. Hänen mielestään kaunopuheiseksi tulemiseen tarvittiin sekä teoriaa että käytäntöä ja näiden oli kuljettava yhdessä. Mielenkiintoista on, että tuolloin kaunopuheisuus tarkoitti sekä puhumista että kirjoittamista. Kyse oli kuitenkin latinaksi puhumisesta ja kirjoittamisesta. Tämä opetustraditio katosikin latinan kielen merkityksen vähetessä.

Vaikka retoriikan ajattelumallit kantautuvat tähän päivään, niin nykyinen puheviestinnän opetus ja tutkimus eivät ole suoraa jatkumoa retoriikalle. Suomessa nykyisen puheviestintäopetuksen synty on 1800-luvun lopulla. Keskeinen vaikutus oli kansallisuusaatteella. Katsottiin, että suomalaisia piti opettaa hyviksi puhujiksi myös suomen kielellä. Ruotsinkielisten näyttelijöiden tuli oppia esiintymään suomeksi ja kansalaisten tuli viljellä suomen kieltä myös julkisissa tilanteissa. Ensimmäiset suomenkieliset kirjat keskittyivätkin opastamaan puheiden pitämisessä ja äänenkäytössä. Ensimmäisen alan oppikirjan kirjoitti Wihtori Peltonen vuonna 1901. Peltonen tunnetaan paremmin Johannes Linnankoskena eli Laulu tulipunaisesta kukasta -kirjan kirjoittajana. Puhetaito-kirjan ensipainoksen alkusanoissa Peltonen kirjoitti näin:

*Tämän kirjan tarkoitus ei kaipaa monta sanaa selitykseen. Kun pappeinkokouksissa valitellaan puhetaidon välinaisuutta uskonnollisten puhujaimme keskuudessa, kun kaikkialla valitetaan puhujoiista ja lausujoiista olevan semmoisen puutteen, että aikamme edistyspyrinnöt siitä suorastaan kärsivät, ja kun suomenkielellä ei tähän saakka ole ilmestynyt ainoatakaan puhe- ja esitystaitoa käsittelevää teosta, niin nämä tosiasiat semmoisinaan puhunevat parhaiten kirjani puolesta.*

Kirja siis syntyi käytännön tarpeesta käytännön tilanteita varten. Tämän ensimmäisen suomenkielisen teoksen jälkeen alkoi vastaavia opaskirjoja ilmestyä tiheästi. Yliopistossa puheviestinnän sisältöjä alettiin Suomessa opettaa heti 1900-luvun alussa. Ensimmäinen alan lehtoraatti tuli Helsingin yliopistoon vuonna 1928. Tuolloin opetusta annettiin ensisijaisesti papeiksi ja opettajiksi opiskeleville. Opetuksen tavoitteena oli siis kouluttaa näitä puhetyöläisiä puhumaan eli tekemään työtään paremmin.

Vuonna 1970 alkoi puheopin approbatur-opetus, ensimmäisenä Tampereen yliopistossa. Myös muissa yliopistoissa puheopin opiskelu

alkoi sivuaineena noihin aikoihin. Suomalaisessa yliopistossa puheviestinnällä onkin pitkä historia sivuaineopetusta antavana oppiaineena ennen kuin siitä on kehittynyt pääaine. Mielestäni tämä kehitys näkyy alan sisältöjen kehityksessä kaikissa yliopistoissa. Kun ainetta opetetaan pelkästään sivuaineena, on aineen rooli erilainen kuin pääaineella. Sivuaineen tehtäväksi jää helposti antaa muiden aineiden opiskelijoille jonkinlaisia lisävalmiuksia. Silloin ei kouluteta juuri oman alan tulevia asiantuntijoita. Puheviestintä sivuaineena onkin saattanut näyttäytyä jonkinlaisena välineaineena. Puheviestinnän asiantuntijan tulee kuitenkin hallita puhumisen ja vuorovaikutuksen teoreettinen tieto – tällöin on opiskeltava sisältöjä, ei välinettä. Kyse on myös paljon suuremmasta muutoksesta kuin opetussisältöjen painotuksesta. Kyse on itse asiassa siitä, että yliopiston sisällä sivuaine muuttuu tasavertaiseksi tieteenalaksi muiden tieteiden kanssa.

Retoriikan traditio, suomalaiset alan juuret ja oppiaineen aikaisempi asema yliopistoissa ovat siis mielestäni vaikuttaneet siihen, että puheviestintä nähdään usein taitoaineena ja että käytännön koulutuksen näkökulma korostuu helposti. Tämä asettaakin haasteen näkökulmalle *puheviestintä tietona*.

Tiedolla on todella keskeinen merkitys puheviestintäosaamisen näkökulmasta. Jo pitkään on tunnustettu, että taitava puheviestintä edellyttää myös tietoa. Osaamisen onkin katsottu koostuvan taidoista, tiedoista ja asenteista. Tämän näkemyksen mukaan taitavalle toiminnalle on ominaista, että ratkaisut perustuvat tietoon. Puheviestintätaitojen opetuksessa on taitoharjoittelun tueksi annettu myös tietoa harjoittelun kohteesta. Alallamme onkin runsaasti tutkimusta siitä, kuinka taidot kehittyvät ja miten taitoja tulisi opettaa. Sen sijaan meillä on todella vähän tutkimusta siitä, kuinka puheviestintätiedon lisääntyminen auttaa meitä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Selvästi suurempi tarve olisi selvittää, kuinka puheviestintätiedon opettaminen kehittää puheviestintäosaamista, kuin jatkaa puheviestinnän harjoitusopetuksen tutkimusta.

Puheviestintäosaaminen on monissa tilanteissa nimenomaan kognitiivista. Esimerkiksi viestinnän suunnittelu on täysin kognitiivista toimintaa, joka pohjautuu kokemuksen ja opetuksen kautta hankittuun tietoon. Se tutkimustieto, mikä meillä toistaiseksi on käytössä puheviestintätiedon merkityksestä käytännön vuorovaikutustilanteissa, käsittelee juuri viestinnän suunnittelua. Esimerkiksi työpaikkahaastatteluihin valmistautumisesta on havaittu, että ne, jotka osaavat tarkemmin kuvitella ja suunnitella viestintäänsä ennen työpaikkahaastattelua, pärjäävät näissä haastatteluissa myös paremmin. Puheviestinnän suunnittelulla on todettu olevan yhteys myös yksinäisyyteen. Ne, jotka osaavat tarkemmin suunnitella, mitä sanovat, onnistuvat hankkimaan itselleen paremmin seuraa vuorovaikutustilanteissa. Onnistunut puheviestinnän suunnittelu edellyttääkin nimenomaan tietoa vuorovaikutuksesta.

Tuoreessa kotimaisessa puheviestinnän tutkimuksessa tarkasteltiin farmaseuttiopiskelijoiden näkemyksiä vuorovaikutusosaamisen kehittymisestä työharjoittelussa. Opiskelijoiden arvioinneissa nousi erikseen esille puheviestinnän teorian tiedon hyöty harjoittelun aikana. Myös viime vuosina alallamme runsaasti keskustelua herättänyt viestintäbiologinen näkökulma korostaa tiedon roolia koulutuksessa. Viestintäbiologisen näkökulman mukaan meidän vuorovaikutuskäyttäytymisemme perustuu paljolti synnynnäiseen temperamenttiin. Näkökulman mukaan koulutuksella pystytään vain rajallisesti muuttamaan viestintäkäyttäytymistä. Näin ollen koulutuksessa pitäisikin antaa tietoa siitä, miten selviää niistä viestintätilanteista, jotka ovat omalle temperamentille hankalia. Täytyy toki todeta, että viestintäbiologinen näkökulma on herättänyt myös runsaasti kritiikkiä.

Monia puheviestintätilanteita on vaikea harjoitella mielekkäällä tavalla, esimerkiksi kuinka ystävystyä, kuinka ratkoa konflikteja parisuhhteessa tai kuinka antaa tukea kollegalleen työpaikalla. Näissä tilanteissa tarvitaankin nimenomaan tietoa puheviestinnästä: tietoa esimerkiksi ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen pelisäännöistä, puheviestinnän

vastavuoroisuudesta, erilaisista viestintäsuhteista, erilaisista viestinnän funktioista, emootioiden ja viestinnän yhteyksistä, vuorovaikutukseen liittyvistä virhetulkinnoista ja niin edelleen. Puheviestintäosaamisen kehittämisessä voitaisiinkin siis entisestään korostaa puheviestinnän tiedon merkitystä. Alan opetuksessa tiedon pitäisi myös kumuloitua, ja mitä osaavampia viestijöitä koulutetaan, sitä enemmän pitäisi opettaa uutta tietoa taitoharjoittelun sijasta.

Alan käytännön koulutuksen näkökulma heijastuu myös puheviestinnän tutkimukseen meillä Suomessa. Tämä johtunee ehkä osittain siitä, että alan ensimmäisillä tutkijoilla on ollut pitkä kouluttajakokemus. Toisaalta on ymmärrettävää, että kun alan tutkimus 1980-luvulla alkoi Suomessa, se joutui osoittamaan käytännön merkityksensä, sillä alan sisällä oli tuolloin runsaasti tutkimuksen hyödyn epäilijöitä. Tuolloin tutkimusasetelmat rakennettiin siis tietoisesti tai tiedostamatta sellaisiksi, että niiden tulokset palvelivat myös käytännön koulutusta. Tällaiseen tutkimuksemme hyödyllisyyden todisteluun meillä ei enää ole tarvetta, joten koulutuksen näkökulma ei enää saisi ohjata tutkimusta.

Tällaisesta käytäntölähtöisyydestä emme kuitenkaan ole vielä riittävästi päässeet irti. Koulutuksen näkökulman vahvuus näkyy edelleen esimerkiksi siinä, että opinnäytteiden tekijät ehdottavat usein ensimmäiseksi jonkinlaista puheviestintäosaamisen näkökulmaa tutkimukseensa. Usein kuitenkin jokin toinen näkökulma on tutkimuksellisesti hedelmällisempi. Sinänsä voimme olla tyytyväisiä, että alamme tutkimuksella on selvää käytännön sovellusarvoa. Vahva sidoksisuus käytäntöön saattaa kuitenkin olla myös rasite tutkimukselle, sillä tällöin tutkimusten ongelmanasettelu ei välttämättä ole teoreettisesti tarpeeksi kunnianhimoista tai tutkimustuloksia arvioidaan väärin perustein. Hyvin ilmeistä on myös, että tällaiseen tutkimukseen on sisäänrakennettuna viestinnän arvottaminen.

Huomattava osa puheviestinnän tutkimuksesta, varsinkin suo-

malaisesta, pyrkii selvittämään sitä, millainen viestintä olisi hyvää tai millaisella sosiaalisella vuorovaikutuksella olisi myönteisiä vaikutuksia. Arvotamme siis viestintää – näemme jonkinlaisen puhumisen parempana kuin jonkin toisenlaisen. Näin ei tarvitsisi olla. Erinomainen puheviestinnän tutkimuksen tavoite on, jos se auttaa meitä jotenkin paremmin ymmärtämään, miksi ihmiset puhuvat keskenään, miksi he puhuvat niin kuin puhuvat tai mihin kaikkeen jokapäiväisellä vuorovaikutuksella on yhteyksiä elämässämme. Tutkimuksesta ei myöskään tee yhtään huonompaa se, jos se ei valota hyvän viestinnän salaisuutta, jos se sen sijaan auttaa meitä jollakin tasolla paremmin ymmärtämään ihmisten puheviestintää.

Yhteiskunta tosin luo tutkijalle paineita hyvän viestinnän salaisuuden löytämiseen. Kansainvälisestikin on kiinnitetty huomiota siihen, että nykyisin vallitsee yleisesti käsitys, että puhuminen on tärkeää. Puhumisen katsotaan auttavan moneen asiaan ja ratkaisevan monia ongelmia. Esimerkiksi jos ihmissuhteissamme on ongelmia, meitä neuvotaan istumaan alas ja puhumaan asiat halki. Vanhempien pitäisi keskustella lastensa kanssa monista eri asioista. Myös kouluissa ja työpaikoilla pitäisi puhua ongelmallisista asioista. Valtioiden johtajia vaaditaan nostamaan ongelmakohdat keskusteluun. Yleisesti siis ajatellaan, että huono viestintä on synnä monenlaisiin ihmisten välisiin ongelmiin ja että paremmalla viestinnällä voitaisiin rakentaa parempaa maailmaa. Viestinnän tutkijoina meidän odotetaan ratkaisevan näitä ongelmia ja rakentavan parempaa maailmaa edistämällä parempaa viestintää. Viestinnän tutkijoina pystymme ehkä jossain määrin edistämään parempaa viestintää, mutta emme muuta. Tällainen usko viestinnän voimaan on todella idealistinen, mutta käytännössä se silti kuitenkin heijastuu viestinnän tutkimukseen monella tavalla.

Puheviestinnän tutkijoina meidän tulee suhtautua kriittisesti myös tällaisiin arvoasetelmiin, vaikka niin mielellämme haluaisimmekin uskoa tieteenalamme voimaan parantaa maailmaa. Kannattaa kiinnittää

huomiota myös siihen, millaista viestintää arvostamme. Usein viestintäihanteemme ovat idealistisia. Esimerkiksi viestinnän avoimuutta ja rehellisyyttä pidetään lähes joka tilanteessa tavoiteltavina arvoina. Onko kuitenkaan mielekästä tavoitella näitä joka tilanteessa? Esimerkiksi viestinnän avoimuus on ihanne, jonka toteutuminen ajaisi meidät täydelliseen kaaokseen ja aiheuttaisi todennäköisesti enemmän pahaa kuin hyvää ihmissuhteillemme. Mielenkiintoista on myös, että puheviestinnän pimeää puolta on alettu tutkia laajemmin vasta viime vuosina. Jokapäiväistä puheviestintäämme on kuitenkin myös se, että puhumalla ihmiset loukkaavat, valehtelevat, juoruavat ja tekevät jopa rikoksia. Eikä jako hyvään ja huonoon viestintään tässäkin tapauksessa ole itsestään selvää, sillä esimerkiksi juoruamista ja valehtelemistä suorastaan tarvitaan sosiaalisten suhteiden luomisessa ja ylläpitämisessä.

Puheviestintä tietona onkin haaste myös meille alan tutkijoille, uuden tiedon tuottajille. Vaikka alan tutkimustietoa on olemassa jo todella paljon, on edelleen ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa paljon tutkittavaa – erityisesti suomalaisesta näkökulmasta. Puheviestinnän tutkimukselle on tällä hetkellä todella paljon yhteiskunnallista tarvetta. Tarve näkyy monella eri tasolla. Esimerkiksi yhteiskunnan tasolla viestinnän merkitys on kasvanut koko ajan. Tämä näkyy vaikkapa politiikassa, liiketoiminnassa, oikeuslaitoksessa tai terveydenhoidossa. Puheviestinnän tutkimuksen haasteita ovat esimerkiksi demokratian toimivuus kansalaisten ja poliitikkojen välisenä vuorovaikutuksena tai johtamisviestintä globaalisti toimivassa yrityksessä.

Myös työelämä kaipaisi kipeästi puheviestinnän tietämystä. Työpaikoilla tapahtuu kiusaamista, ihmiset uupuvat työpaikan ilmapiiriin takia tai itse työtehtävien tekeminen tuntuu liian vaikealta puutteellisen viestintäosaamisen takia. Työelämän vuorovaikutusta muuttaa myös jatkuva viestintäteknologian kehitys. Näitä prosesseja voitaisiin paremmin ymmärtää puheviestinnän tutkimuksen avulla.

Eilisissä lehdissä (6.4.2006) uutisoitiin työministeriön tilaamasta

tutkimuksesta. Tutkimuksen mukaan työn mielekkyyteen vaikuttaa erityisesti työpaikan johtajan toiminta. Tutkijan mielestä työntekijät eivät vaadi johtajilta mahdottomia; toiveena on inhimillinen kohtelu, kannustaminen, avoimuus, palaute ja ideoiden kuunteleminen. Nämähän ovat kaikki juuri puheviestinnän osa-alueita. Mielestäni mielenkiintoista olisi myös tietää, miten ihmisten yksityiselämän ja työpaikan vuorovaikutussuhteet heijastuvat toisiinsa. Niillä saattaa olla hyvinkin vahvoja yhteyksiä esimerkiksi silloin, kun henkilö on lähellä loppuunpalamista.

Myös läheisissä ihmissuhteissa on runsaasti haasteita puheviestinnän tutkimukselle. Vasta aluillaan on tutkimus ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen ja hyvinvoinnin yhteydestä. Läheisissä ihmissuhteissa viestinnällä näyttää olevan vaikutusta sekä ihmisten fyysiseen että psyykkiseen hyvinvointiin. Esimerkiksi paljon parisuhteessa riitelevät sairastelevat myös enemmän. Parisuhteen viestinnällä on yhteyksiä jopa sydänsairauksiin. Viestinnällä ihmissuhteissa on havaittu olevan yhteyksiä myös psyykkisiin ongelmiin, kuten masentuneisuuteen, yksinäisyyteen, ahdistuneisuuteen, päihteiden käyttöön tai syömishäiriöihin. Myös yhteiskunnallinen kehitys muuttaa läheisiä ihmissuhteitamme ja niiden viestintää. Esimerkiksi avioerojen määrä kasvaa koko ajan, ja keskeisenä syynä tähän näyttäisivät olevan vuorovaikutusongelmat tai keskustelun puute parisuhteessa. Kaupunkikulttuurissa vuorostaan yksineläjien määrä kasvaa kaikissa ikäryhmissä. Miten sinkkujen lisääntyvä määrä muuttaa vuorovaikutussuhteiden ylläpitoa tai miten vanhusten kasvava yksinäisyys ja vuorovaikutussuhteet ovat yhteydessä toisiinsa?

Meillä onkin nyt erinomainen tilaisuus, myös täällä Tampereella, vahvistaa puheviestintätiedon asemaa. Opetuksemme pitää siis olla vahvasti teoreettista, sisältörikasta. Me emme kouluta pääaineopiskelijoistamme puhumisen ammattilaisia, vaan puheen ja vuorovaikutuksen korkeatasoisia ja monipuolisia asiantuntijoita. Tällainen asiantuntijuus



edellyttää nimenomaan laajaa tutkimuksellisen tiedon arsenaalia, jota voi sitten soveltaa erilaisissa tilanteissa ja tehtävissä. Ylipäänsä viestintä on yhteiskunnassamme muodostunut niin keskeiseksi ja monitasoiseksi, että alan työtehtävät edellyttävät nimenomaan viestintäalan akateemista koulutusta, muunlaisella koulutuksella niissä on enää vaikea pärjätä. Esimerkiksi tiedottajana, viestintäpäällikkönä tai vuorovaikutuksen asiantuntijana henkilöstöhallinnossa tarvitsee runsaasti puheviestinnän substanssiosaamista.

Nykyisin työelämän vuorovaikutuskoulutuksessa hääriä monenlaisia kouluttajia – esimerkiksi entisiä tanssijoita, näyttelijöitä, toimittajia tai teologeja – joka tapauksessa henkilöitä, joilta puuttuu alan tieteellinen koulutus. Se, minkä avulla puheviestinnän yliopistokoulutuksen saanut kouluttaja voi pärjätä näillä koulutusmarkkinoilla, on nimenomaan tutkimusperustainen tieto. Hänellä tulee olla tietoa, jota arkijattelun pohjalta vuorovaikutusta tarkastelevalla ei ole ja joka jäsentää koulutettavan ajattelua uudella tavalla. Tällaista tietoa meidän on kyettävä täällä yliopistossa tutkimuksen avulla luomaan sekä edelleen jakamaan sitä opiskelijoillemme roppakaupalla.

Aloitin tämän esitelmäni kysymällä, mitä hyötyä puheviestintätiedosta minulle on tässä tilanteessa. Esitelmää valmistellessani mieleeni tuli myös joukko kysymyksiä, joihin kaipaisin lisää tietoa. Haluaisin tietää esimerkiksi lisää niistä kognitiivisista prosesseista, joita tällainen puheenvuoron valmistelu edellyttää. Tai mitä erityistä valmisteluuni toi se, että kyseessä oli nimenomaan puhutun valmistelu? Toisaalta voin todeta, että kunkin meistä on vaikea havaita aukko tiedoissamme niillä osa-alueilla, joilta meillä ei ole minkäänlaista aikaisempaa tietoa. Onko siis niin, että mitä vähemmän on tietoa puheviestinnästä, sitä vähemmän sitä osaa myös kaivata? Toisaalta alalla kuin alalla on niin, että mitä enemmän tietää, sitä paremmin tiedostaa oman tietämyksensä rajallisuuden. Oleellinen kysymys onkin, millainen puheviestintätieto ja missä määrin olisi sopivasti itse kullekin.

# TUEN MERKITYKSENTYMINEN POTILAS-HOITAJASUHTEESSA OSASTOHOIDOSSA

**LECTIO PRAECURSORIA PUHEVIESTINNÄN VÄITÖSKIRJAN "TUEN MERKITYKSET POTILAAN JA HOITAJAN VUOROVAIKUTUKSESSA" TARKASTUSTILAISUUDESSA JYVÄSKYLÄN YLIOPISTOSSA 16.12.2006. VASTAVÄITÄJÄNÄ TILAISUUDESSA OLI DOSENTTI ELINA ERIKSSON (TURUN YLIOPISTO) JA KUSTOKSENA PROFESSORI MAARIT VALO.**

**Leena Mikkola, FT**

*Viestintätieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto*

Vuorovaikutusta voi pitää ihmisenä olemisen perustana. Se tekee meistä sen, mitä olemme. Vuorovaikutuksessa muiden kanssa yksilö rakentaa kuvaa omasta minästään, luo ihmissuhteita ja ylläpitää yhteisöjä ja kulttuuria. Puheviestintätiede pyrkii ymmärtämään ihmisen ajattelua ja toimintaa siitä näkökulmasta, millä tavoin vaikutamme toinen toisiimme ja millä tavoin olemme kanssakäymisessä toistemme kanssa. Inhimillisenä ilmiönä vuorovaikutus antaa mahdollisuuden hyvään ja pahaan. Sanoilla ja sanattomalla viestinnällä voimme loukata, mutta myös paikata, korjata ja rakentaa. Minua tutkijana kiinnostaa erityisesti se, millä tavoin vuorovaikutuksessa syntyy hyväksi ja positiiviseksi koettuja seurauksia ja millä tavoin vuorovaikutus voisi lisätä hyvinvointiamme. Minua kiinnostaa myös se, miksi hyvät aikomuksemme eivät aina toteudu. Miksi joskus pyrkimyksemme auttaa tulee ymmärretyksi väärin tai aiheuttaakin mielipahaa? Näihin kysymyksiin olen etsinyt vastausta tarkastelemalla vuorovaikutusta sosiaalisen tuen ilmiön ja tuelle annettujen merkitysten kautta.

Sosiaalinen tuki on monitahoinen ilmiö tai prosessi, joka kytkee yksilön hyvinvoinnin yksilön viestintäsuhteisiin. Sosiaalisen tuen käsitteellä viitataan yleensä kolmeen tekijään. Ensinnäkin tuki kuvaa yksilön

ja hänen sosiaalisen ympäristönsä välisiä kiinnikkeitä, liittymistä, joka kehkeytyy vuorovaikutuksessa. Toiseksi tuki viittaa vuorovaikutuksessa syntyviin ja yksilölle välittyviin resursseihin, jotka edistävät hyvinvointia. Kolmanneksi tuen käsitteellä tarkoitetaan sitä viestintää, jossa tuki syntyy ja jossa sitä välittyy, jossa tukea annetaan ja saadaan. Tätä prosessia voidaan kutsua myös supportiivisen eli tukea antavan viestinnän käsitteellä.

Puheviestinnän alalla sosiaalinen tuki on nähty funktionaalisenä, eli tiettyä tehtävää ja tavoitetta kantavana verbaalisena ja nonverbaalisena viestintänä, joka vahvistaa yksilön käsitystä elämänhallinnasta. Tämä tapahtuu siten, että tuki auttaa hallitsemaan epävarmuutta. Epävarmuus voi liittyä ongelmalliseen tai kuormittavaan tilanteeseen, ja se voi liittyä myös omaan itseen tai vuorovaikutuskumppaniin. Varhaiset näkemykset sosiaalisesta tuesta korostivat sitä, että tuessa on paljon kyse myös hyväksynnän kokemisesta. Nähdäkseni käsitys hyväksytyksi tulemisesta on edelleen merkityksellinen tekijä tukea tarkasteltaessa.

Sosiaalisella tuella on kiistatta vaikutuksia hyvinvointiin: se näyttää vähentävän sairastumisriskiä ja edistävän paranemista. Se on myös tärkeä selviytymistä edistävä tekijä ongelma- ja kriisitilanteissa. Sairastamista ja sairaalahoitoa voi pitää yksilön elämässä sellaisena kuormittavana tilanteena, jossa kyky selviytyä erilaisista tilanteen tuomista haasteista joutuu koetukselle. Sairaalahakso ajoittuu yleensä sairauden akuuttiin tai kriittiseen vaiheeseen, jolloin yksilön tuen tarve on erityisen suuri. Sairaalaan joutuminen hankaloittaa monien käytännön asioiden hoitamista, ja usein se vaikeuttaa myös potilaan mahdollisuuksia ylläpitää omia vuorovaikutussuhteitaan totutulla tavalla, joten sairaalahoidossa hoitohenkilökunta on tärkeässä asemassa potilaan selviytymisen tukemisessa ja jatkuvuuden turvaamisessa. Erityisesti sairaanhoitajilla on tärkeä rooli tuen antamisessa potilaalle, koska potilaat ovat osastohoidon aikana eniten tekemisissä juuri hoitajien kanssa. Hoitajien tehtäviin kuuluu myös paljon sellaista ohjausta, jonka tavoitteena on välittää tukea.

Sosiaalisen tuen näkökulmasta sairaalahoidossa välittyvä tuki on kiinnostava ilmiö paitsi lisääntyneen tuen tarpeen vuoksi, myös siksi, että kyse on ammatillisesta auttamissuhteesta. Puheviestinnässä sosiaalista tukea on tarkasteltu paljon läheisissä vuorovaikutussuhteissa ja työyhteisöjen kollegiaalisissa suhteissa, sen sijaan ammatillisia vuorovaikutussuhteita on tarkasteltu vähemmän. Ammatillisessa auttamissuhteessa toisella osapuolella on velvoite tuen osoittamiseen. Se ei kuitenkaan automaattisesti takaa sitä, että viestintä tässä suhteessa olisi supportiivista ja että tukea koettaisiin saatavan.

Aikaisemmissa tutkimuksissa, joissa on verrattu tuen antajan ja tuen saajan käsityksiä sairaalahoidon aikana välittyneestä tuesta, on näiden käsitysten todettu olevan ristiriitaisia. Potilaat ja heidän omaisensa ovat arvioineet heille osoitetun tuen vähäisemmäksi kuin hoitajat arvioivat antamansa tuen. Hoitajat, potilaat ja omaiset näyttäisivät arvioivan eri tavoin myös tuen tarvetta, erityisesti emotionaalisen tuen tarvetta. Tämän on selitetty johtuvan hoitoympäristöstä ja sairaalaorganisaatioon liittyvistä tekijöistä, tuen ajoittamisesta, hoitajien vuorovaikutustaidoista ja siitä, että potilaat ja hoitajat ymmärtävät tuella mahdollisesti eri asiaa.

Oman tutkimukseni tarkoituksena on ollut kuvata ja ymmärtää sosiaalista tukea potilaan ja hoitajan vuorovaikutuksessa osastohoidossa. Tutkimuksen pää tavoitteena oli kuvata potilaan ja hoitajan tuelle antamia merkityksiä ja ymmärtää potilas-hoitajasuhdetta tuen perustana. Pyrin myös kuvaamaan ja ymmärtämään sitä, millaisen kontekstin osastohoito luo tuen hakemiselle, osoittamiselle ja saamiselle. Tutkimus perustui laadulliseen menetelmään, ja se toteutettiin erään sairaalan kirurgisella osastolla, jossa havainnoin ja ääninauhotin potilaan ja hoitajan vuorovaikutusta sekä haastattelin niin potilaita kuin hoitajiaakin. Havainnoinnin tarkoituksena oli pystyä kuvaamaan niitä tekijöitä, jotka säätelevät potilaan ja hoitajan välistä viestintää. Haastatteluiden tarkoituksena oli kuvata, miten potilaat ja hoitajat kokevat osastohoidon kontekstin, millainen käsitys heillä on potilas-hoitajavuorovaikutuksesta ja

millaisia merkityksiä he antavat tuelle. Analysoin aineistoa soveltamalla havaintoaineistoon vuorovaikutusprosessin analyysiä, ja haastatteluiden analyysi perustui laadulliseen sisällön analyysiin.

Tämän tutkimuksen aineistossa potilaana olemisen kokemus rakentui kolmesta ulottuvuudesta: hoidon saamisen kokemisesta, hoitoympäristön kokemisesta ja sairaalan vuorovaikutuskäytänteiden kokemisesta. Näiden ulottuvuuksien voi ajatella kuvastavan sitä, että potilaana olemista säätelee sairaalan institutionaalinen luonne. Hoitajat kuvasivat omaa hoitajuuttaan tiedon hallinnan, prosessien hallinnan ja emotionaalisen hallinnan kautta. Hoitajien tavassa kertoa omasta hoitajuudestaan korostuu luonnollisesti ammatillisuus, koska he kuvaavat rooliaan työyhteisössä ja -ympäristössä. Sekä potilaan että hoitajan kokemusta osastohoidosta selittävät havaintoaineiston tulokset, jotka kuvasivat potilas-hoitajavuorovaikutuksen luonnetta.

Erityisesti aika ja paikka ovat merkityksellisiä ja myös ongelmallisia tekijöitä potilas-hoitajavuorovaikutuksessa, kuten useissa aikaisemmiskin tutkimuksissa on todettu. Tätä tutkimusta varten potilashuoneesta nauhoitettujen vuorovaikutustilanteiden keskimääräinen kesto oli alle neljä minuuttia, lyhyimmät kohtaamiset kestivät vain muutamia kymmeniä sekunteja. Tyypillistä oli myös se, että keskustelut keskeytyvät hyvin usein. Vuorovaikutusta voikin kuvata hyvin sirpaleiseksi. Sairaalan vuodeosastolla on myös vaikea löytää sellaista rauhallista paikkaa, jossa olisi mahdollisuus keskeytymättömään ja yksityiseen keskusteluun. Riittävän ajan ja rauhallisen paikan löytäminen vaikuttavat mahdollisuuksiin hakea ja osoittaa tukea. Potilaan tuen tarpeen näkökulmasta hoitoympäristöön ja hoidon käytänteisiin liittyy tekijöitä, jotka usein itsessään lisäävät kuormitusta ja siten myös tuen tarvetta.

Potilas-hoitajavuorovaikutuksella on useita sisällöllisiä funktioita kuten oireista ja voinnista puhuminen, toimenpiteen ohjaus, hoidosta puhuminen, konkreettisten ongelmien ratkaiseminen, faattinen viestintä sekä tunteiden ilmaiseminen ja tunteista puhuminen. Erityisen

merkityksellisenä hoitajat ja potilaat pitivät faattista viestintää, eli joka-päiväisistä keskustelunaiheista kuten säästä, televisio-ohjelmista ja ajan-kohtaisista asioista puhumista. Tämän tyyppisen keskustelun katsottiin palvelevan paitsi viihtymistä ja ajankulkua, myös sairauden unohtamista hetkeksi. Tärkein merkitys sillä näyttäisi olevan kuitenkin hoitajan ja potilaan vuorovaikutussuhteen rakentumiselle.

Kuvatessaan potilas-hoitajavuorovaikutusta niin potilaat kuin hoitajat korostivat relationaalisen viestinnän merkitystä. Tarkoitan relationaalisella viestinnällä niitä sanomia ja sitä viestintäkäyttäytymistä, jonka perusteella teemme tulkintoja toisen osapuolen suhtautumisesta itseemme. Potilaiden kokemusten perusteella hoitosuhteessa olennaisia tekijöitä ovat aloitteellisuus, josta potilaat tekivät päätelmiä hoitajan halukuudesta vuorovaikutukseen, sekä henkilökohtaisuus, ymmärretyksi tuleminen ja oikeudenmukaisuus, millä tarkoitetaan potilaiden keskinäistä tasavertaisuutta ja reilua kohtelua. Hoitajat puolestaan kuvaavat hoitosuhdetta sen tavoitteellisuuden, turvallisuuden, henkilökohtaisuuden ja tasavertaisuuden näkökulmasta. Kiinnostavaa on ennen muuta se, että hoitajat korostavat potilaan ja hoitajan välistä tasavertaisuutta, potilaat puolestaan potilaiden keskinäistä tasavertaisuutta suhteessa hoitavaan henkilökuntaan.

Potilaiden ja hoitajien tuelle antamat merkitykset ovat hyvin samankaltaisia. Tukena pidetään merkityksellistä tietoa, tunteiden oikeuttamista ja käsittelemistä, jatkuvuuden ylläpitämistä sekä vuorovaikutussuhteen olemassaoloa. Hoitajat korostivat myös konkreettisen avun merkitystä. Tuelle annetut merkitykset ovat sen kaltaisia, että niiden voidaan ajatella ylipäätään edustavan merkityksiä, joita suomalaisessa viestintäkuluttuurissa tuelle annetaan. Kiinnostavaa näissä merkityksissä on se, että vuorovaikutussuhde itsessään näyttää merkitykselliseltä myös ammatillisessa auttamissuhteessa. Aikaisemmissa tutkimuksissa suhteen ja tuen yhteyttä on korostettu ennen muuta läheisissä suhteissa. Mielenkiintoista on myös se, että merkityksissä korostuu hyväksytyksi

tuleminen, joka liittyy niin tunteiden oikeuttamiseen kuin vuorovaikutussuhteeseen. Tämä kertoo, että käsitystä hyväksytyksi tulemisesta voidaan todella pitää toisena tuen perustehtävistä elämänhallinnan käsityksen rinnalla ja että käsitys hyväksytyksi tulemisesta on perusteltu nostaa esille myös sosiaalista tukea määriteltäessä.

Erittäin kiinnostavana pidän sitä, että potilaat ja hoitajat antoivat samanlaisia merkityksiä tuelle ja hyvälle hoitosuhteelle. Tämä kertoo käsittäkseni siitä, että voi joskus olla vaikeaa erottaa, milloin omassa kokemuksessa kyse on tuesta ja milloin vuorovaikutussuhteen piirteistä itsessään. Jos näin on, esimerkiksi potilaan kuvaama tyytyväisyys tukeen voikin tarkoittaa tyytyväisyyttä hoitosuhteeseen tai päinvastoin. Sosiaalisen tuen ja vuorovaikutussuhteen keskinäisiä yhteyksiä pitäisi tarkastella lähemmin. Oma tutkimukseni nostaa tässä kohdin enemmän kysymyksiä kuin tuottaa vastauksia: Ensinnäkin on tärkeää kysyä, millaista vuorovaikutussuhdetta tuen toteutuminen edellyttää juuri ammatillisessa yhteydessä. Toiseksi tulisi tarkemmin pohtia, milloin vuorovaikutussuhde on tuen toteutumisen konteksti ja milloin se on tukea itsessään. Kolmanneksi tulisi pohtia viestintäkäyttäytymisen yhteyttä tuen kokemiseen ja supportiivisen vuorovaikutussuhteen syntymiseen.

Vaikka tuelle annetut merkitykset olivat hyvin yhdenmukaisia, hoitajien tavassa kuvata antamaansa tukea tuki hahmottui ensisijaisesti siitä näkökulmasta, kuinka aloitteellista tai responsiivista heidän viestintänsä on. Tuelle annetut merkitykset jäsenyivät siis aloitteelliseksi eteenpäin orientoimiseksi tai responsiiviseksi toisen viestintään reagoimiseksi ja vastaamiseksi. Potilaiden tapa antaa merkityksiä tuelle jäsenyi puolestaan siten, kokivatko he hoitajan toimivan yhdessä potilaan kanssa vai kokivatko he hoitajan olevan potilasta varten. Kanssa olemiseen liittyi merkityksiä aktiivisesta ongelmanratkaisusta ja tunteiden käsittelemisestä, kun taas varten olemiseen liittyi merkityksiä siitä, että toinen pitää huolta jaksamisesta ja kantaa vaikeita asioita tilanteessa, jossa siihen ei itse pysty. Kiinnostavaa oli se, että kuvatessaan itseään tuen saajana hoi-

tajat merkityksensivät tukea tästä jälkimmäisestä näkökulmasta.

Tutkimuksen tulosten perusteella voi päätellä, että tuen antajan ja tuen saajan rooli jäsentävät tapaa tulkita viestintätilanteessa välittyntä tukea. Hyvänä esimerkkinä tästä voi pitää niin sanottua konkreettista tukea. Kun tuen antaja tekee jotain konkreettista, auttaa pesulle tai tuo puhtaat vaatteet, on se tuen antajalle itselleen teko. Hän pyrkii vastaamaan toisen tuen tarpeeseen toimimalla. Tuen saajalle tämä teko ei kuitenkaan ole vain teko, koska tuen saaja antaa teolle merkityksen. Merkitys voi olla supporttiivinen: merkitys siitä, että toinen osapuoli välittää omasta itsestä. Tällöin teko merkityksentyy hyväksynnän ja huolenpidon ilmaukseksi. Toisaalta on mahdollista, että auttaminen saa myös päinvastaisia merkityksiä. Tukea tarvitsevalle se voi merkitä ja korostaa esimerkiksi omaa kyvyttömyyttä ja pystymättömyyttä.

Potilaiden ja hoitajien tuelle antamat merkitykset eivät siis sinänsä vaikuta kovin erilaisilta, eivätkä ne sellaisenaan selitä tuen antajan ja saajan käsityseroja. Sen sijaan tuen antajan ja tuen saajan roolit voivat näitä käsityseroja selittää. Tukea on kuvattu aiemmin monentyyppisten luokittelujen avulla, jotka perustuvat tukea antavan käyttäytymisen muotoihin, supporttiivisiin ilmauksiin ja supporttiivisten sanomien kuvailuun. Tässä tutkimuksessa tuelle annetut merkitykset ovat sen kaltaisia, että niissä on helppo nähdä yhteyksiä näihin luokitteluihin. Aiemmat luokitukset ovat kuitenkin korostaneet juuri tuen antamista tavoitteellisenä viestintäkäyttäytymisenä, kun taas tässä tutkimuksessa kuvatut merkitykset korostavat tuen ja viestintäkäyttäytymisen tulkitsemista.

Tutkija tuskin koskaan saavuttaa täysin sitä, mitä hän tutkimuslleen tavoittelee. Tämä johtuu siitä, että tutkimusprosessin edetessä ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä syvenee siten, että jo varsin pian mielessä alkaa herätä uusia kysymyksiä. Näin on käynyt tässäkin prosessissa. Vaikka aineistoani ei voi pitää valtavan suurena, hyvin rikkaaksi se on osoittautunut. Tämä tarkoittaa sitä, että mitä tahansa juonnetta voisi edelleen ja pitääkin edelleen syventää. Tämän tutkimuksen tarkoitukselle.



na oli etsiä yhteyksiä osastohoidon kontekstin, potilas-hoitajasuhteen ja sosiaalisen tuen välille. Olen mielestäni pystynyt näitä yhteyksiä osoittamaan, mutta tiedän, että näiden yhteyksien tarkasteleminen on vasta alkuvaiheessaan. Tutkijaksi kasvaminen merkitsee myös monenlaisten totuuteen ja tietoon liittyvien oletusten pohtimista ja kyseenalaistamista. Omassa prosessissani tietyt ajatukset ovat vahvistuneet, ja samalla ne ovat vaikuttaneet myös tutkimusprosessiin liittyvien valintojen tekemiseen. Tämä saattaa heijastua menetelmän koherenssiin, mutta toisaalta koen niiden myös syventäneen ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä.

Haasteensa tutkimukselle on antanut myös sosiaalisen tuen ilmiö itsessään ja varsinkin sen tarkasteleminen hoitotyön kontekstissa. Tutkiessaan sosiaalista tukea liikkuu väistämättä eri tieteenalojen rajapinnoilla, koska tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä on tutkittu useista näkökulmista. Tällöin mielestäni oleellista on, että tutkijalla on vahva oman alansa identiteetti samalla, kun hänellä on riittävän kattava kuva tuen tutkimisesta lähitieteissä. Tämän kuvan tarkkuutta on syytä pohtia kriittisesti, joskin olen pyrkinyt vastaamaan haasteeseen kiinnittymällä ennen muuta puheviestinnän teoriaan ja puheviestinnän tapaan jäsentää sosiaalisen tuen ilmiötä.

Empiirisen tutkimuksen tulokset keskustelevat tieteenalojen yli, ja tutkimukseni lähtökohtana ovat olleet erityisesti hoitotieteestä nousseet kiinnostavat kysymykset tyytyväisyydestä saatuun tukeen. Olen kuitenkin yrittänyt pitäytyä tulkinnoissa, jotka selittävät tukea viestintäprosessina. Puheviestinnän näkökulma näkyy tässä tutkimuksessa erityisesti käsitevalinnoissa sekä siinä, millä tavalla vuorovaikutussuhteen ja tuen ilmiötä tarkastellaan. Näen myös, että puheviestinnän anti sosiaalisen tuen tutkimiselle on siinä, millä tavalla se antaa välineitä tuen käsitteellistämiseen ja tuen ymmärtämiseen viestintäprosessina, jossa rakennetaan sanoja ja luodaan merkityksiä.

Totesin puheenvuoroni aluksi, että vuorovaikutusta voidaan pitää ihmisenä olemisen peruskysymyksenä. Olennaista ihmisenä olemiselle

on myös kyky kokea ja antaa merkityksiä omille kokemuksille. Näen, että tietoisuus merkitysten monimuotoisuudesta auttaa meitä ymmärtämään, miksi hyvät aikomuksemme eivät aina toteudu ja miksi motivatio osoittaa tukea vuorovaikutuskumppanille ei aina tuota positiivisia tulkintoja. Emme aina saavuta niitä viestintätavoitteita, joita meillä on. Vuorovaikutusprosessien ymmärtäminen antaa meille kuitenkin välineitä entistä paremman yhteisymmärryksen tavoittelemiseen. Samalla se antaa myös välineitä supportiiviselle vuorovaikutukselle, joka edistää yksilön hyvinvointia ylläpitämällä käsitystä elämänhallinnasta ja hyväksytyksi tulemisesta.

Toisaalta on muistettava, että kaikkea ei voi palauttaa vuorovaikutukseen, vaikka puheviestinnän tutkijana mielellään niin tekisikin. Tässä tutkimuksessa nousi ilmi se, että hoitotyön organisoimiseen ja osastohoidon toteuttamiseen liittyy paljon haasteita, jotka itsessään vaikeuttavat potilaan ja hoitajan vuorovaikutussuhteen rakentumista ja jotka heijastuvat kokemukseen niin hoidosta kuin siinä toteutuvasta tuesta-kin. Nämä kysymykset ovat toki viestinnällisiä siinä mielessä, että ne perustuvat yhteiseen päätöksentekoon ja toiminnan organisoimiseen, mutta niiden taustalla on aina kysymys myös resursseista. Haluankin muistuttaa, että osastohoidon kontekstin ohella yhteiskunnallisella kontekstilla on merkitystä sille, kuinka tuki toteutuu. Me kaikki vuorovaikutuksessa toistemme kanssa olemme päättämässä siitä, millaiset ovat lähtökohdat tuen toteutumiseksi potilas-hoitajasuhteessa.



# PUHEVIESTINNÄN ASiantuntijana Moniammatillisessa yhteistyössä

**Merja Almonkari, FL**

*Jyväskylän yliopiston kielikeskus*

## TIIVISTELMÄ

Moniammatillinen yhteistyö ja jaettu asiantuntijuus ovat entistä enemmän tulevaisuuden haasteena asiantuntijuuden kehittämisessä. Moniammatillisen työorientaation laajentumisen myötä puheviestinnän ammatilliselle tarjoutuu monia rooleja, joissa hän voi soveltaa asiantuntijuuttaan luovasti. Puheviestinnän asiantuntija pystyy tutkimaan, jäsentämään ja konkretisoimaan vuorovaikutuksen ilmiöitä ja muuttamaan niistä saadun tiedon yhdessä muiden alojen asiantuntijoiden kanssa esimerkiksi koulutussuunnitelmaksi tai kehityshankkeeksi. Rooleja voivat olla moniammatillisen yhteistyön koordinoijan ja kehittäjän, viestinnän suunnittelijan, viestintäsuhteiden asiantuntijan ja puheviestintätaitojen kouluttajan roolit. Rooleja havainnollistetaan artikkelissa kahden esimerkkitapauksen avulla. Niissä puheviestinnän asiantuntija toimii moniammatillisen työryhmän ja tiimin jäsenenä: ensimmäisessä tarkastellaan psykologian opiskelijoiden puheviestinnän kurssia, toisessa esiintymisjännityksestä ja sosiaalisista peloista kärsiville yliopisto-opiskelijoille suunnattuja ohjattuja vertaistukiryhmiä. Moniammatillinen työote edellyttää sekä henkisiä että materiaalisia voimavaroja, toimijoilta sitoutumista yhteistyöorientaatioon ja taustaorganisaatioilta sosiaalista ja taloudellista tukea. Tärkeä ominaisuus jaetun asiantuntijuuden toteutumisessa on toisaalta vahva oma ammatillinen identiteetti ja oman ammattiosaamisen rajojen tunnustaminen, toisaalta tahto ja rohkeus uusiin näkökulmiin ja perinteisten rajojen ylityksiin.

*Asiasanat: moniammatillisuus, moniammatillinen yhteistyö, jaettu asiantuntijuus,*

*pubaviestinnän opetus, psykologin pubaviestintätaidot, opiskelijaterveydenhoito, yliopiston kieli- ja viestintäopinnot, jännittäminen, esiintymisjännitys, sosiaalisten tilanteiden pelko*

## **MONIAMMATILLISUUS**

Moniammatillisella toiminnalla tarkoitetaan eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden yhteistyötä ja yhdessä työskentelyä (Isoherranen 2005; Metteri 1996). Käytännössä moniammatillisuus toteutuu työryhmien ja tiimien palaverissa ja kokouksissa tai virtuaalisesti erilaisia informaatioteknologisia ryhmätyösovelluksia hyödyntäen. Yhteinen työ voi olla perinteistä hierarkioita, ammattikuntien rajoja ja työnkuvia kunnioittavaa toimintaa, joka perustuu yksilöasiantuntijoiden kohtaamiseen (engl. *multiprofessional co-operation*). Asiantuntijat työskentelevät yhdessä tavoitteellisesti, mutta toisen ammatilliselle reviirille kuuluvaan asiaan ei mielellään oteta kantaa. Moniammatillinen työskentelyote voi toteutua myös enemmän ammatillisia roolirajoja rikkovana ja ammattikuntien rajoja ylittävänä jaettuna asiantuntijuutena (engl. *interprofessional/transprofessional collaboration*). Tällöin kumppaneiden taustaorganisaatioilla, koulutuksilla tai ammattinimikkeillä ei ole merkitystä vuorovaikutusta jäsentävinä tai ohjaavina tekijöinä, vaan keskeistä on yhteinen ongelmanratkaisu. (Isoherranen 2005; Veijola 2004.) Jaettu asiantuntijuus on tiedon jakamista ryhmässä, tietojen ja taitojen yhdistämistä uudeksi tiedoksi ja ryhmän voimavarojen kokoamista monimutkaisen ongelman ratkaisemiseksi.

Yhteistyön kohteena on ilmiöitä, joiden tarkastelussa yhden ammattialan osaaminen ei riitä tai joiden käsittelyssä monialaisuudesta on hyötyä. Tällaisina ovat nousseet viime aikoina julkisuudessa esille esimerkiksi moniongelmaiset perheet, nuorten kouluongelmat ja terveyskasvatus sekä vanhusten tarvitsemat palvelut. Moniammatillisuutta tarvitaan erityisesti sekä organisaation sisäisissä palveluprosesseissa

että organisaatorajat ylittävissä palveluketjuissa. (Jaatinen ym. 2005; Nikander 2003.) Moniammatillisuuden mahdollisuuksia ja haasteita on pohdittu varsinkin sosiaali- ja terveydenhoitoalalla sekä koulutuksen ja kasvatuksen alueella jo 1990-luvulta lähtien. Moniammatillisuus on tällä hetkellä vahvasti esillä myös suomalaisen koulujärjestelmän kehittämisessä, ja se on esimerkiksi Kasvatustieteen päivien symposiumin teeman marraskuussa 2006. Tutkijat esittelevät siellä tuloksia oppiaineitten rajat ylittävistä opetuskokeiluista ja aihekokonaisuuksien pedagogiikasta (Suomen kasvatustieteellinen seura ry FERA 2006).

### *Moniammatillisuudella saavutettavia etuja*

Eri alojen asiantuntijoiden yhteistoimintaa pidetään nykyaikaisena, mutta vaativana työorientaationa (Karila & Nummenmaa 2001). Moniammatillinen yhteistyö on sosiaali- ja terveysalan toimintaideologiaa kirjaavissa teksteissä nostettu kuitenkin toiminnan ideaalimuodoksi, jonka jo itsessään katsotaan tuovan organisaation toimintaan lisäarvoa (Nikander 2003, 279). Moniongelmaisuuuden lisääntyessä asiakaskunnassa ja ikääntyneiden määrän kasvaessa moniammatillisen työskentelytavan ennustetaan jopa muuttuvan vallalla olevaksi käytännöksi 15–20 vuoden kuluessa (Metsämuuronen 1998).

Työskentelytavalla nähdään olevan hyvin monia etuja yksilökeskeiseen, professioiden rajoja ylläpitävään ja korostavaan työskentelyyn verrattuna. Eri alojen ammattilaisten välisen yhteistyön uskotaan takaavan laajemman ja syvemmän asiantuntijuuden sekä tasapuolisemman, läpinäkyvämmän sekä ammattilaisten ja asiakkaiden kannalta laadukkaamman suunnittelun, päätöksenteon, hoidon tai koulutuksen. (Nikander 2003, 279.) Asiantuntijuuden jakaminen hyödyttää ryhmän työskentelyä siten, että

- ryhmä kykenee ratkaisemaan monimutkaisempia ongelmia kuin yksilö
- yksittäinen ryhmän jäsen tulee tietoisiksi omista

- vahvuuksistaan ja osaamisestaan
- jäsenet ovat tiedoiltaan ja taidoiltaan eritasoisia, mutta kaikkien osaamista voidaan käyttää hyödyksi
  - ryhmän jäsenet jakavat ja kehittävät toistensa ideoita (Collin ym. 2003).

### *Moniammatillisuuden haasteita*

Moniammatillisten työryhmien ja tiimien toiminta ei ole ongelmatonta, vaan toiminnan voivat tehdä vaativaksi ja haasteelliseksi monet yhteistoiminnan rakenteisiin, vuorovaikutusosaamiseen ja asiantuntijoiden ammatti-identiteettiin liittyvät piirteet. Toiminnan lähtökohta, eri ammattiryhmistä koostuva jäsenistö, saattaa jo sinänsä tuoda ryhmälle monia haasteita. Viestintäsuhteet eivät ole vapaita jännitteistä, ja esille voi nousta esim. yhteisyyden ja autonomian, arvioinnin ja hyväksymisen tai yhteistyön ja kilpailun välisiä jännitteitä (ks. jännitteistä Gerlander 2003; Gerlander & Kostiainen 2005). Ryhmän jäsen voi kantaa huolta oman ammatillisen autonomiansa ja ammatti-identiteettinsä menettämisestä. Oma asiantuntijuus saatetaan kokea korostuneesti itsenäisenä toimintana, monen vuoden koulutuksella ja kokemuksella hankittuna ammattipätevyytenä. Ammattiosaaminen koetaan ikään kuin ammattisalaisuutena, eikä sitä haluta kommunikoida muille. (Pöyhkäri & Vuontisjärvi 2000.)

Moniammatillinen työskentelyote vaatii avointa, ennakkoluulotonta ja kunnioittavaa suhtautumista sekä omaan että toisten osaamiseen (Heubert 1997). Kilpaileva tai passiivinen viestintätyyli eivät edistä yhteistyötä. Yhteistyöryhmälle on etua jäsenistönsä hyvätasoisista vuorovaikutuksen ja yhteistyön taidoista. Näitä ovat esimerkiksi dialogin periaatteen ja yhteistyöorientaation ymmärtäminen ja kommunikoinen viestintäkumppaneille siten, että sanoman kielellisessä muotoilussa, äänen piirteissä ja sanattomassa viestinnässä heijastuvat yhteistyömyönteiset asenteet, toisen arvostaminen ja kunnioittaminen (dialogin käsit-

teestä ks. Gerlander & Kostiainen 2005, 80–82; White 2005). Tärkeitä ovat myös kuuntelemisen taidot, oman asiantuntemuksen ymmärrettävän viestimisen taidot, kohdentamisen ja havainnollistamisen taidot ja vaikuttamisen ja argumentoinnin taidot (ks. Metsämuuronen 1998; Nikander 2003; Valkonen 2004, 45–46).

Tyypillisiä moniammatillisen työryhmän tai tiimin vaikeuksia ovat yhteisen ajan puute, yhteistyökumppaneiden tapaamisten vähäisyys, ammattihenkilöiden puute (ei löydy tietyn alan asiantuntijaa), epäselvyydet johtamisessa, yhteistyöohjeiden ja yhteisten pelisääntöjen epäselvyys tai puuttuminen, liian vähäinen tieto yhteistyökumppaneiden tavoitteista ja toimintatavoista, arvioinnin ja palautteen puute, koettu yhteistyön toteutumattomuus käytännössä, sulkeutunut ilmapiiri sekä tiedottamisen ongelmat (Eerola 2004; Jordan & Hughes 1998; Pöyhkäri & Vuontisjärvi 2000).

## **PUHEVIESTINNÄN ASiantuntijuus JA MONIAMMATILLINEN TYÖORIENTAATIO**

Nykyisin moniammatillisuus ei ole enää mikään innovaatio. Puheviestinnän asiantuntijuuden soveltaminen moniammatilliseen työorientaatioon tarjoaa kuitenkin monia mahdollisuuksia innovatiivisiin ratkaisuihin. Moniammatillisen työorientaation laajentumisen myötä puheviestinnän asiantuntijalle on tarjoutunut monia rooleja esimerkiksi

- tiimin jäsenenä tuomassa vuorovaikutukseen ja viestintäosaamiseen liittyviä näkökulmia yhteiseen työhön (esimerkiksi ammatillisen koulutuksen suunnitteluun, kouluttajatiimin työhön esimerkiksi lääkärien koulutuksessa tai vaikkapa tiimiläisenä poliitikon vaalikampanjassa)
- päätöksentekoon osallistujana (esimerkiksi organisaation johtoryhmässä, viestinnän kehittämissyhmässä)
- hoito-, kuntoutus- ja terapiatiimin jäsenenä suunnittelemassa



ja/tai toteuttamassa vuorovaikutussuhteisiin ja -tilanteisiin tai – ongelmiin liittyviä ongelmanratkaisuja ja tukitoimia (esimerkiksi työuupuneiden kuntoutusryhmässä, esiintymistä jännittävien ohjatussa vertaistukiryhmässä).

Moniammatillisten työryhmien ja tiimien toiminnan ongelmien ratkaiseminen tai työskentelyn tehokkuuden kehittäminen haastavat erityisesti puheviestinnän asiantuntijaa; ovathan ryhmädynamiikan lainalaisuudet, yhteistoiminnalliset vuorovaikutuksen rakenteet ja yhteistyöosaaminen käytännön tasolla keskeisiä puheviestinnän asiantuntijuuden osa-alueita. Niinpä puheviestinnän ammattilaiselle tarjoutuu vielä yksi tärkeä tehtäväalue moniammatillisen työskentelytavan kentällä: moniammatillisten tiimien tutkijan ja kehittäjän rooli sekä yhteistyön edellyttämien vuorovaikutustaitojen kouluttajan rooli.

Puheviestinnän opettajille ja kouluttajille jonkinasteinen moniammatillinen yhteistyö on yleensä ollut itsestään selvä koulutustoiminnan lähtökohta. Vaikka vuorovaikutukseen liittyvää osaamista on väheksytty tai pidetty itsestään kehittyvänä, sen kuitenkin nykypäivänä ymmärretään limittyvän kiinteäksi osaksi ammattiosaamista ja olevan koulutettavissa (Kostiainen 2003, 30–47). Puheviestinnän kouluttaja on ollut suosittu yhteistyökumppani monissa koulutustilaisuuksissa ja -kokonaisuuksissa. Puheviestinnän ilmiöiden keskeinen luonne esimerkiksi työyhteisöjen kehittämisessä ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisessä, hyvien viestintätaitojen arvo työn tavoitteiden saavuttamisessa ja monet muut puheviestinnän perusluonteeseen liittyvät tekijät jo sinänsä vaativat ottamaan koulutettavien ominaisuudet ja toimialan erityispiirteet huomioon. Perinteisesti näiden asioiden tiedostaminen ja huomioon ottaminen on tapahtunut normaalina osana opetuksen suunnitteluprosessia ja hyödyntäen käytettävissä olevia tietolähteitä. Moniammatilliseen koulutuksen suunnitteluryhmään on voinut kuulua kouluttajan lisäksi organisaation koulutussuunnittelija sekä koulutettavien ryhmään kuuluvia toimialan ammattilaisia ja opiskelijoita.

Uusia haasteita viime vuosikymmenen aikana ovat tuoneet erilaiset puheviestintäkoulutuksen tiiviimmät integroinnit muuhun koulutukseen ja puheviestinnän asiantuntijoiden käyttö hoidon, kuntoutuksen tai työprosessien suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Puheviestinnän asiantuntijalle saattaa tarjoutua tehtäviä esimerkiksi moniammatillisessa työryhmässä, joka suunnittelee ja toteuttaa masentuneiden kuntoutuskurssia. On huomattu, että ryhmämuotoisella kuntoutuksella, johon sisältyy muun muassa vuorovaikutustaitojen parantamista, ryhmäkeskusteluja ja sosiaalista tukea, saavutetaan erittäin hyviä tuloksia (Salminen 2003).

Havainnollistan seuraavaksi puheviestinnän asiantuntijuuden toteutumista moniammatillisessa yhteistyössä kahden käytännön tapauksen avulla. Esittelen kaksi esimerkkiä puheviestinnän asiantuntijaosaamisen moniammatillisesta käytöstä: ensimmäisessä puheviestinnän opettaja toimii psykologian opiskelijoiden ammatillisen viestinnän kouluttajatiimin jäsenenä ja toisessa puheviestinnän opettaja ohjaa yhdessä psykologin kanssa esiintymisjännityksestä ja/tai sosiaalisten tilanteiden pelosta kärsivien yliopisto-opiskelijoiden vertaistukiryhmää. Vaikka molemmat esimerkit tulevat yliopistomaailmasta, ne eroavat toisistaan lähtökohdiltaan, moniammatillisuuden laajuuden ja puheviestinnän asiantuntijan roolien suhteen. Tapausten yhteydessä tulee esille myös puheviestinnän opetukseen liitettyjä ennakkoluuloja. Raportoidut esimerkit perustuvat omaan kokemukseen, ensimmäisessä enemmän toimijan roolissa, toisessa myös ryhmien toimintaa kartoittaneena tutkijana (Almonkari & Koskimies 2004a).

## **ESIMERKKI 1: PSYKOLOGIN AMMATILLINEN PUHEVIESTINTÄ**

*Psykologin ammatti ja viestintäopinnot.*

Monissa ammateissa varsinaisen oman erityisalan sisältöosaamisen lisäksi vaaditaan asiantuntijuuden ymmärrettävään viestimiseen ja vies-

tintäsuhteen luomiseen ja ylläpitämiseen liittyvää osaamista. Gerlander ja Takala (2000) käyttävät nimeä *ihmissuhdeammattit* eli *interpersonaaliset ammatit* ammasteista, joissa toiminta tapahtuu keskeisesti vuorovaikutuksessa ja työn pääasialliset tavoitteet saavutetaan viestinnän avulla. Näissä ammasteissa ihmissuhdeulottuvuus on erityisen syvä ja se vaikuttaa keskeisesti työn laatuun. Tällaisia ammatteja löytyy erityisesti koulutuksen, kasvatuksen, johtamisen, terapian, konsultoinnin ja hoitotyön alueelta, ja niissä toimivilta odotetaan yhä parempia ihmissuhde- ja viestintätaitoja. (Gerlander & Takala 2000, 157.) Psykologin ammatti on erittäin hyvä esimerkki interpersonaalisesta ammatista, toimivathan psykologit paitsi terapiatyössä esimerkiksi mielenterveystoimistoissa, perheneuvoloissa ja yksityissektorilla, myös opetus-, ohjaus-, konsultointi-, kuntoutus- ja tutkimustehtävissä työvoimatoimistoissa, kouluissa, oppilaitoksissa, sairaaloissa ja yrityksissä. (Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos 2006.)

Psykologian maisteriksi voi valmistua Jyväskylän yliopistosta käymättä yhtään varsinaista puheviestinnän kurssia, sillä tutkimukseen liittyviin äidinkielen kieli- ja viestintäopintoihin on pakolliseksi määrätty kirjoitusviestintä. Psykologin tutkimusmenetelmiin ja ammattikäyttöön liittyvissä opinnoissa vuorovaikutusosaaminen tulee kuitenkin esille. Psykologin työtä harjoitellaan käytännönläheisesti ns. haastatteluharjoituksissa ja työharjoitteluun valmentavissa opinnoissa sekä ohjatussa työharjoittelussa. (Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos 2006.) Tarvetta opintoihin, joissa on mahdollisuuksia henkilökohtaisten puheviestintätaitojen kehittämiseksi, on kuitenkin ollut havaittavissa sekä ammatissa toimivien psykologien (Takala 1998) että psykologiksi opiskelevien piirissä. Aloite moniammatilliseen yhteistyöhön tuli tässä tapauksessa opiskelijoilta.

*Aloitteen yhteistyöhön* teki psykologian opiskelijajärjestö, joka oli tehnyt jäsenistölleen kyselyn opintotyytyväisyydestä. Tuloksista kävi ilmi, että opintoihin kaivattiin käytännönläheisyyttä ja erityisesti valmennusta psykologin työssä eteen tuleviin puheviestintätilanteisiin. Ainejärjestö

otti yhteyttä kielikeskukseen. Tästä sai alkunsa yhteistyö, jonka osapuolina ovat toimineet psykologian opiskelijoiden ainejärjestö Stimulus (mukana alkuvaiheessa v. 2001–2002), psykologian laitos (professori/lehtori/tutkija), opettajankoulutuslaitoksen draamakasvatus (lehtori v. 2002–2005 ja opiskelijat edelleen) ja yliopiston kielikeskus (puheviestinnän lehtori/tuntiopettaja).

Kenties suurimmat *moniammatillisen yhteistyön* haasteet ainakin puheviestinnän opettajan näkökulmasta koettiin kurssin suunnittelun, kurssista tiedottamisen ja yhteistoiminnan käynnistämisen alkuvaiheessa. Esimerkiksi kurssi-ideaa psykologian laitoksen henkilökunnalle esiteltäessä nousi esille koko toiminnan kyseenalaistavia mielipiteitä. Opiskelijat ovat turhaan huolissaan ammattitaitonsa kehittymisestä. Keskustelussa esitettiin esimerkiksi näkemys, että psykologi kyllä oppii työnsä toimintakäytännöt siirtyessään työelämään ja saadessaan kokemusta asiakasviestinnästä. Puheviestintätaitojen myös todettiin kehittyvän opiskelijoilla opiskeluaikana automaattisesti ja ilman erityistä puheviestinnän kurssia. Puheviestinnän kurssi saattaisi vaikuttaa myös opiskelijoiden luonnollista puhekäyttäytymistä pilaavasti – heistä tulisi teennäisen kaunopuhuvia ja ylisujuvia ilmaisijoita, joka vaikeuttaisi asiakastilanteita. Näiden näkemysten taustalla lienee yleinen puheviestinnän tieteenalan nykymuotojen tuntemattomuus ja käsityksen muodostaminen puheviestinnän opetuksen tavoitteista ja sisällöistä oman, kenties vuosikymmenten takaa olevan opiskelukokemuksen perusteella. Yhteisen tiedon lisääminen tiedottamalla ja keskustelemalla onkin tärkeä moniammatillisen yhteistyön tehostaja. Tämänkin hankkeen edetessä kyseenalaistavat näkemykset jäivät vähemmistöön ja uusi kurssi sai hyväksyntää ja tekijät paitsi kannustusta myös tarvittavat resurssit työilleen. Tieteenala- ja laitosrajoja ylittävässä yhteistyössä on vaikea toimia ilman taustayhteisöjen tukea (ks. myös Jordan & Hughes 1998). Hanke eteni yliopiston hierarkiassa alhaalta ylöspäin – tälläkin seikalla lienee ollut vaikutusta asioiden kulkuun.

### *Toimijoiden roolit*

Kolmen toimijan asiantuntijuus sekä tuli esille että painottui koulutuksen eri osa-alueilla hieman eri tavoin. Puheviestinnän asiantuntija on kohdannut tässä ammatillisen puheviestinnän kehittämiskokeilussa vaativia tehtäviä. Koska kielikeskus oli määritelty opetusta järjestäväksi tahoksi, lankesi sen myötä kolmen toimijan yhteisen työn koordinoijan sekä hankkeen markkinoijan ja tiedottajan rooli puheviestinnän opettajalle. Käytännössä tämä tarkoitti lukuisia yhteydenottoja eri tahoihin, runsasta puhelin- ja sähköpostiviestintää, palavereja ja kokouksia. Tavoitteena oli saada oikeat henkilöt oikeaan aikaan oikeaan paikkaan toimimaan oikeasuuntaisesti eli psykologian opiskelijoiden puheviestintätaitojen kehittämiseksi. Puheviestintätaitojen opettamisen asiantuntijuutta yhdistettynä psykologin työn ja kliinisen psykologian asiantuntemukseen tarvittiin heti alkuvaiheessa psykologin vuorovaikutusosaamisen ydinalueitten ja tarpeellisten puheviestintätaitojen määrittelemiseen ja koko koulutuksen teoreettisen perustan luomiseen. Draamakasvatuksen asiantuntijuus puolestaan toteutui koulutuksen eläytymiseen ja roolinottoon perustuvien menetelmien valinnassa ja toteutuksessa.

Kurssin *tavoite* on määritelty seuraavasti: ”Kehittää psykologin työssä tärkeitä puheviestintätaitoja ja jäsentää kahdenkeskisessä vuorovaikutuksessa ja pienryhmissä esiin nousevia viestinnän ilmiöitä. Täsmennetään omaa viestijäkuvaa ohjaavan palautteen ja itsearvioinnin avulla.” (Ks. kurssista tarkemmin Kielikompassi 2006.) Psykologian opiskelijoiden puheviestinnän kurssi perustuu *kokemukselliseen oppimiseen ja toiminnallisiin työtapoihin*. Puheviestinnän asiantuntijuus toteutui myös sekä opetuksellisten ratkaisujen etsimisessä että puheviestinnän ilmiöiden esille nostamisessa kaikissa niissä keskusteluissa, joita yhteistyön osapuolet kävivät kurssin suunnittelun eri vaiheissa. Puheviestinnän opettaja kantoi päävastuun puheviestinnän opetuksen pedagogisesti mielekkäästä etenemisestä. Psykologian asiantuntemus painottui ammatillisen kontekstin luomiseen kurssille, puheviestintätaitojen ammatilliseen puoleen

ja ammatillisen toiminnan arviointiin käytännön harjoittelutilanteissa.

Merkittävän osan puheviestinnän kurssista muodostavat *psykologi-asiakas-simulaatiot*. Niissä ”psykologit” eli psykologian opiskelijat ottavat vastaan ”asiakkaita” eli draamakasvatuksen opiskelijoita. Draamakasvatuksen opiskelijat ovat omiin opintoihinsa liittyvänä roolin rakentamisen työtapana tai tuntipalkkaisina avustajina valmistaneet mielenterveystoimiston asiakkaaksi saapuvan henkilön rooleja taustoineen ja käyttäytymisineen. Näin psykologian opiskelijat pääsevät jo opintojensa toisena tai kolmantena vuotena, harjoittelumielessä ja riskittömästi, kohtaamaan silmästä silmään eläviä ”mielenterveystyön asiakkaita” ja soveltamaan oppimiaan puheviestinnän tietoja ja taitoja sekä psykologin ammattikäytäntöön liittyviä seikkoja käytäntöön. Muut kurssilaiset ja vetäjät seuraavat tilannetta tarkasti. Asiakastilanteet myös videoidaan itse- ja pariarviointia varten. Jokaisen tilanteen jälkeen opiskelijoiden kokemuksia jaetaan ja tarkastellaan reflektoiden. Opiskelijoiden vuorollaan johtamiin keskusteluihin osallistuvat asiantuntijan roolissa kaikki läsnäolijat: opiskelijat ja vetäjät. Tavoitteena on saada oppimiskokemuksia myös asiantuntijoiden välisestä keskustelusta. Keskustelu- ja palautetilanteessa eri ammattialojen edustajat tarkastelevat näkemäänsä pääosin oman tieteenalansa ja kokemuksensa näkökulmasta rakentamatta kuitenkaan niistä raja-aitoja kanssakäymiselle. Näin ollen puheviestinnän opettaja voi arvioida ”psykologin” toimintaa tämän kuullessa ”asiakkaan” perheväkivallasta yhtä hyvin kuin psykologian lehtorikin voi kommentoida ”psykologin” äänenkäyttöä tai haastattelutyylä.

### *Moniammatillisuuden luonne*

Selkeät roolit ja pelisäännöt helpottavat yhteistyötä. Yhteistyö on avannut myös uusia näkökulmia siihen osallistuneiden omaan työhön laajemminkin. Moniammatillinen vuorovaikutus lisää työn läpinäkyvyyttä, koska toisen alan edustajalle omaa työtä, sitä itsestään selvää

ja tuttua, pitää selvittää perusteellisemmin. Edellä esitelty moniammatillisen yhteistyön muoto edustaa mielestäni sellaista työorientaatiota, jossa ammatillisia pätevyysalueita arvostetaan ja kunnioitetaan melko perinteisellä tavalla. Tämä tulee ilmi esimerkiksi siinä, että kurssin asiantuntija-vetäjät eivät juurikaan kommentoi keskusteluissa toistensa kannanottoja ja kaikkien toimijoiden vastuualueet ja työnjako ovat selkeitä ja omaan yksilölliseen asiantuntemukseen perustuvia. Koettu oman pätevyysalueen raja saattaa tuoda yhteistyöhön riittämättömyyden tunteita, jotka ehkäisevät heittäytymistä dialogiin. Yhteistyön kohde, psykologian ammatillinen puheviestintä, painottuu helposti psykologin työkäytäntöihin liittyvän asiantuntemuksen alueelle, jota esimerkiksi puheviestinnän asiantuntijalla ei ole.

*Yhteistyön kehittäminen* vaatii resursseja, joita opetukselle ei tunnu tällä hetkellä olevan tarjolla. Kurssin asiantuntijat eivät ehdi olla paljoakaan yhteistyössä kurssiajan ulkopuolella sen jälkeen kun kurssin välttämättömät päälinjat on suunniteltu. Kahden-, kolmen- tai nelinkeskisen yhteistyöajan lisääminen saattaisi olla antoisaa. Tarjolla on haaste uskaltautua yhä enemmän ja rohkeammin asiantuntijuusrajojen rikkomiseen, jaetun asiantuntemuksen suuntaan.

*Yhteenvetona ja tärkeimpänä tuloksena* voi todeta, että moniammatillisella työotteella on pystytty luomaan opiskelijoille uudentyyppinen, motivoiva ja psykologin vuorovaikutusosaamista kehittämään kannustava opintokokonaisuus. Tällä hetkellä 30–50 psykologian pääaineopiskelijaa hakeutuu vuosittain tälle yliopiston kielikeskuksen järjestämälle psykologian opiskelijoille räätälöidylle puheviestinnän kurssille, joka on toteutettu moniammatillisena yhteistyönä nyt jo viiden vuoden ajan. Moniammatillinen yhteistyö on tämän opintojakson osalta vakiintunut ja toimiva käytäntö, jota myös kehitetään systemaattisesti kerätyn palautteen avulla. Tällä kurssilla myös vetäjät oppivat koko ajan monenlaista uutta sekä toistensa asiantuntijuuden että opiskelijoiden tuoreiden käsitysten ja luovien toimintamallien kautta. Opintojen moniammatilli-

nen toteutus on opiskelijoille myös rikas kokemus ja malli heille tulevaisuudessa kenties hyvinkin keskeisestä toimintatavasta.

## **ESIMERKKI 2: JÄNNITTÄMISESTÄ KÄRSIVILLE YLIOPISTO- OPISKELIJOILLE SUUNNATUT VERTAISTUKIRYHMÄT**

*Taustaa: yhteistyön kohteena yleinen ja moninainen ilmiö*

Jännittäminen on laajalle levinnyt ilmiö monessakin mielessä: sen kokeminen on hyvin yleistä, jännittämistä koskeva tieto on levittäytynyt monelle ammatti- ja tieteenalalle ja ilmiönä jännittäminen tulee esille monin vahvuuksin ja ilmenemismuodoin. Toisille jännittäminen merkitsee lievää ohimenevää hermostuneisuuden tunnetta, pieniä perhosisia vatsassa, kun taas toisille jännittäminen on jatkuva, voimakkaasti ahdistava, normaalia opiskelu- tai työelämää rajoittava ja sosiaalista elämää kaventava olotila (ahdistuneisuushäiriö, sosiaalinen fobia). Jännittäminen sekä fyysisellä (kehon tuntemukset), emotionaalisella (ahdistuksen, pelon, levottomuuden tunteet) että kognitiivisella tasolla (kriittiset itsearviointit ja epäilyt, katastrofitulkinnat) sijoittuu yksilön sisäiseen kokemusmaailmaan, josta toisen on vaikea saada tietoa ilman että jännitystä kokeva itse kertoo tuntemuksistaan. Jännittäminen ei useinkaan näy ulospäin.

Yliopisto-opiskelijoiden terveystutkimuksen (Kunttu & Huttunen 2005) mukaan kolmasosa nykyisistä yliopisto-opiskelijoista kokee esiintymisen ongelmalliseksi. Jyväskylässä tehdyn selvityksen (Kallio 2002, 21) mukaan kaksi kolmesta opiskelijasta pitää seminaariesitelmän valmistelua ja esittämistä hyvin stressaavana. Tutkimusten mukaan suomalaisista nuorista aikuisista noin 70 % jännittää esiintymistä, 20 % jopa niin paljon, että kokee sen haittaavan suoritustaan (Sallinen-Kuparinen 1986). Häiritsevää jännittämistä koetaan monenlaisissa akateemisen opiskelun viestintätilanteissa, esimerkiksi seminaareissa (oman työn esittely, opponointi, keskusteleminen), kieliopintojen suullisissa harjoi-



tuksissa, harjoitus- ja demonstraatioryhmissä (mielipiteen sanominen) ja joskus myös henkilökunnan kanssa asioidessa (Almonkari 2000, 103–118).

Yli kolmasosa opiskelijoista kuitenkin pitää esiintymistä myönteisenä ja tyydytystä antavana seikkana elämässään (Kunttu & Huttunen 2005). Useimmat opiskelijat selviävät jännittämisen kanssa kenties hammasta purren läpi opintojen, mutta muutamille se on ongelma, joka selkeästi haittaa ja hidastaa opiskelua ja rajoittaa sosiaalista elämää. Yliopisto-opiskelijoiden terveystutkimuksen mukaan tällaisia opiskelijoita on 4–5 % yliopisto-opiskelijoista (Kunttu & Huttunen 2005). Esimerkiksi Jyväskylän yliopiston 15 000 opiskelijan kokonaismäärässä se tarkoittaisi 600–750 opiskelijaa. Erityisesti tämä ryhmä tarvitsee tukitoimia.

Jännittäminen sosiaalisten pelkojen ja esiintymisjännityksen muodossa on ilmiönä sellainen, että *sitä ei helposti tunnisteta opiskelua vaikeuttavaksi tekijäksi ja se jää hoitamatta* (Ranta 2004). Sosiaalisesta fobiasta kärsivät eivät itsekään välttämättä miellä vaivaansa hoitoa vaativaksi tai hoidolla parannettavaksi, vaan ajattelevat, että kyse on luonteenpiirteestä ja henkilökohtaisesta heikkoudesta ja osaamattomuudesta. Ongelmaa voivat vähätellä paitsi kokija itse, myös lähipiiri. Myös auktoriteetin pelko voi estää opettajan, tutorin, opinto-ohjaajan, psykologin tai lääkärin puheille hakeutumista. Ongelma voi tulla esille lääkärikäynnillä, tavallisesti muiden sairauksien yhteydessä, jotka ovat ilmaantuneet sosiaalisen fobian jälkeen. Tällaisia ovat esimerkiksi muut ahdistuneisuushäiriöt, masentuneisuus ja päihdeongelma. (Isometsä 2003, 211.)

#### *Moniammatillisuuden tarve ja tilaus*

Yliopisto-opiskelija on voinut hakeutua jännittämisiongelmissaan Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön yleislääkärin tai psykologin vastaanotolle. Terveydenhuollon ulkopuolellakin on ollut jonkin verran jännittämisiongelmiin tukea tarjolla. Opiskelijajärjestöt, esim. Nyyti ry, ja muutamien yliopistojen kielikeskukset ovat olleet tässä aloitteellisia järjestämällä

tukiryhmiä ja erityiskursseja. Usein akateemisiin tutkintoihin pakollisina kuuluvat äidinkielen ja vieraiden kielten suulliset kurssit muodostuvat opintojen pullonkaulaksi jännittämisestä kärsivillä opiskelijoilla ja opiskelijat tarvitsevat erityisjärjestelyjä saadakseen muuten valmiin tutkintonsa loppuun suoritetuksi. Esimerkiksi Jyväskylässä yliopiston kielikeskus on tarjonnut vuodesta 1992 lähtien Esiintymisvarmuuden kehittäminen -kursseja erityiskurssina, ”jonka kohderyhmä on yleisölle puhumista arastelevat, jännittävät ja välttelevät opiskelijat”. Kurssin tavoitteena on ”oman esiintymisjännityksen kanssa toimeen tuleminen” sekä ”rohkeammaksi, varmemmaksi ja paremmin itseä ilmaisevaksi puhujaksi kehittyminen”. (Kielikompassi 2006.) Puheviestinnän opettajien vetämiin kurssiryhmiin hakeutuu vuosittain 80–100 opiskelijaa.

Jännittämisilmiön vaikeasta diagnosoitavuudesta ja monitasoisuudesta johtuen *avun tarve ja avun muoto eivät aina kohtaa* (Almonkari & Koskimies 2004b): lääkärin määräämä beetasalpaaja kylläkin lieventää jännittämisen fysiologisia ilmenemismuotoja (sykkeen kiihtymistä, hikoilua, vapinaa, hengitysrytmin muutoksia), mutta ei sinänsä lisää esiintymisen taitoja tai helpota sosiaalisia kontakteja. Monille lääke voi kuitenkin mahdollistaa vaikeiden esiintymistilanteiden kohtaamisen, selviytymiskokemuksen saamisen ja siten edistää opiskelua ja vähentää kärsimystä. (Kunttu 2004.) Yksilöterapia tai tukea antava keskustelu psykologin kanssa auttavat monia, mutta eivät riitä kaikkien kohdalla madaltamaan kynnystä osallistua opintojen pakollisiin seminaareihin. Esiintymisvarmuuden kehittämisen kurssi puolestaan saattaa sosiaalisten tilanteiden pelosta kärsivän näkökulmasta olla liian vaativa ja pelottava. Kurssi ei rentoutus- ja taitoharjoituksineen myöskään tuo apua sellaiselle jännittäjälle, jonka ongelmat ovat syvällä psyyken rakenteissa, itsetunnon, identiteetin ja minäkäsityksen alueella (Vadén 2004).

Jännittämisilmiön monimuotoisuudesta johtuen se asettuu opiskeluikäisten hoito- ja tukiorganisaatioissakin helposti välimaastoon: opiskelijoiden jännittämis- ja pelko-ongelmat kuuluvat toisaalta kaikille,

esimerkiksi opetus- ja opinto-ohjausvastuussa oleville, oppimisen esteettömyydestä kiinnostuneille sekä opiskelijaterveydenhoidon ammattilaisille, mutta toisaalta eivät kenellekään erityisesti. Yksittäiset tahot myös usein kokevat riittämättömyyttä tämän monitasoisen ja -asteisen ilmiön käsittelyssä. (Kunttu, Martin & Almonkari 2006.) Kuitenkin kaikki tämä eri tahoilla tapahtunut vastaanottotyö sekä tukiryhmien ja erityiskurssien kautta saatu ohjauskokemus on ollut – näin jälkepäin arvioiden – välttämätöntä moniammatillisuuteen perustuvien hoito- ja koulutusmuotojen kehittämisen kannalta.

#### *Moniammatillisen yhteistyön synnyttäminen*

Vuonna 2002 käynnistettiin yliopisto-opiskelijoiden hyvinvointihanke Kehrässä esiintymisjännitysprojekti. Kehran taustayhteisöjä ovat opetusministeriö, Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö (YTHS), Suomen ylioppilaskuntien liitto, Opiskelijoiden liikuntaliitto sekä yliopistot. Projekti on tuottanut yhteistyössä YTHS:n kanssa esiintymistä jännittäville yliopisto-opiskelijoille suunnattujen ryhmien vetäjäkoulutusta ja muita tukitoimia. Kehrästä saatiin myös rahoitusta ensimmäisten moniammatillisesti ohjattujen vertaistukiryhmien käynnistämiseen. Moniammatillinen yhteistoiminta on näissä ryhmissä toteutunut siten, että ryhmän vetäjinä toimivat puheviestinnän opettaja ja YTHS:n tai yliopiston opintopsykologi yhdessä, joskus ryhmässä vierailee myös lääkäri, psykiatri tai fysioterapeutti. Ryhmäläisten vertaisuus tässä yhteydessä tarkoittaa sitä, että ryhmään otetaan vain jännittämisen ongelmalliseksi kokevia opiskelijoita. Valintaa on käytännössä toteutettu esimerkiksi hakemusten ja haastattelujen perusteella. (Almonkari & Koskimies 2004.)

Moniammatillisen yhteistyön valtakunnallista perustaa luotiin esiintymisjännitysprojektissa tutustumisella ja osapuolten toimenkuviin perehtymällä. Yhteisiin koulutuspäiviin kutsuttiin yhteistyöstä kiinnostuneita puheviestinnän opettajia ja psykologeja kaikista Suomen

yliopistoista ja niiden opiskeluterveydenhuollon piiristä. Kouluttajina oli tasapuolisesti eri ammattikuntien edustajia. Yhteistyökumppaneita löydettiin ja toimintaa alettiin suunnitella. Merkille pantavaa oli, että toisensa koulutuspäivillä löytäneet yhteistyökumppanit olivat saattaneet työskennellä vuosikausia samassa yliopistossa toisiaan kohtaamatta – kenties naapuritaloissa, ja saman jännittämismatemaattikan kanssa. (Almonkari & Koskimies 2004a.)

### *Näkökulmia jännittämiseen*

Jokainen työryhmä joutuu jossain vaiheessa tekemään eri asiantuntijuuksien yhteensovittamisen henkilökohtaisella tasolla. Kun yhteistoinninan kohteena on jännittäminen, se on toisaalta helppoa, toisaalta vaikeaa. Tarkastelenkin seuraavaksi hieman tarkemmin eri ammattiryhmien näkemyksiä jännittämisestä, joka on hyvä esimerkki ilmiöstä, jossa monet eri alojen asiantuntijat voivat olla tasavertaisia osajia.

Jännittämistä koskeva tieto on levittäytynyt monelle ammatti- ja tieteenalalle. Jännittämisestä ja varsinkin sen lievittämisestä on kirjoitettu lukuisia opaskirjoja ja siihen liittyviä Internet-sivustoja on kymmeniä tuhansia. Jännittäminen on ilmiö, jonka ovat ottaneet omakseen alansa käsitteistöön ja asiantuntemusalueekseen eri ammattialojen

- opettajat ja kouluttajat (puheviestinnän, äidinkielen, ilmaisutaidon, näyttelijäntyön, äänenkäytön ja puhetekniikan opettajat ja kouluttajat, opiskelutaidon ohjaajat)
- työelämän kouluttajat ja konsultit (työnohjaus, asiakaspalvelu, johtamisviestintä, myyntityö)
- hoito-, kuntoutus- ja terapia-alan ammattilaiset (lääkärit, psykiatrit, psykologit, ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitojen konsultit)
- esiintyvät taiteilijat (näyttelijät, muusikot, laulajat).

Yhtä lailla eri alojen tutkijat ovat olleet kiinnostuneita tästä varsin käytännönläheisestä ja yleisestä inhimillisestä piirteestä. Jännittämismatemaattista

on määritelty monilla käsitteillä, joiden juuret juontavat eri tieteenaloille. Jännittämistä määritteleviä tieteellisiä käsitteitä ovat esimerkiksi puheviestinnän alan *viestintäarkuus*, *haluttomuus viestiä* ja *viestintäorientaatio*; psykologian ja psykiatrian *esiintymispelko* ja *sosiaalinen fobia* tai *sosiaalisten tilanteiden pelko*. Tämä ilmiöön liittyvä tiedon kirjavuus tarjoaa haasteita moniammatilliselle yhteistyölle: on selvitettävä, mistä lähtökohdista yhteistyökumppanit ilmiötä tarkastelevat, jotta voisi ymmärtää heidän näkemyksiään ja toimintaansa. Jännittämisestä luullaan helposti, että kaikki ajattelevat siitä samansuuntaisesti.

Puheviestintätiede, psykologia ja psykiatria jäsentävät ja luokittelevat ilmiötä eri tavoin. Moniammatillisessa yhteistyössä näiden luokitus-ten tunteminen on tärkeää yhteisen ymmärryksen synnyttämiseksi. Psykiatri ja psykologi tulevat yhteistyöhön terveydenhoidon kontekstista, ja tällä alueella esiintymisjännitys ja sosiaalisten tilanteiden pelko luokitellaan tiettyjen kriteereiden perusteella *mielenterveyden häiriöksi*. Rajankäyntiä terveyden ja sairauden välillä pidetään tärkeänä hoitotarpeen selvittämiseksi ja sopivan hoidon löytämiseksi. Tiettyjen yhteisesti sovittujen kriteerien perusteella normaali, terve pelko muuttuu hoitoa vaativaksi fobiaksi: *Sosiaaliset pelot* ovat tavallisia ja lieviä ahdistuneisuus ohimenevästi joissakin sosiaalisissa tilanteissa on normaalia. Erityisesti viestintäkumppaneiden koettu kriittinen suhtautuminen tai arviointi aiheuttaa monille sydämentykytyksiä ja jännittyneisyyden tuntemuksia. Mielenterveyden häiriöksi, *sosiaalisesti fobiaksi* vuorovaikutustilanteissa pelkääminen diagnosoidaan silloin, kun 1) pelko ja ahdistuneisuus on luonteeltaan intensiivistä ja jatkuvaa, 2) henkilö pelkää joutuvansa käyttäytymisensä takia nöyryytytyksi ja noloon tilanteeseen, 3) henkilö itsekin tajuaa pelkonsa olevan liiallista tai epärealistista, 4) henkilö on alkanut vältellä pelottavia tilanteita tai kestää niitä vain suurta kärsimystä kokien. Pelko vähentää toimintakykyä sekä opiskelu- tai työ- ja sosiaalisessa elämässä, 5) alle 18-vuotiailla pelko on kestänyt yli kuuden kuukauden ajan, 6) pelko ei johdu mistään kemiallisesta aineesta eikä

selity muilla sairauksilla tai mielenterveyden häiriöillä. (Isometsä 2003, 210–212.)

Lääkäri tai psykiatri kuvaa jännittämisen ilmenemismuotoja sanalla oire. Sosiaalinen fobia voi olla yleistynyttä, jolloin oireita esiintyy useimmissa sosiaalisissa tilanteissa tai ei-yleistynyttä, jossa oireet esiintyvät vain tiettytyypisessä tilanteessa, esimerkiksi esiintymistilanteessa. Tyypillistä on, että oireita ei esiinny läheisten ihmisten, ystävien tai omaisten seurassa tai aivan ventovieraiden seurassa. Sosiaalisen fobian somaattisia oireita ovat punastuminen, vapina, hikoilu, sydämentykytys, lihasjännitys, vatsatuntemukset, kurkun ja suun kuivuminen, puheen lamautuminen, kuumotus tai kylmän tuntemukset, joskus paineen tunne päässä ja päänsärky. (Isometsä 2003, 210–212.)

Puheviestinnän opettaja tulee yhteistyöhön koulutuksen kontekstista ja kohtaa työssään tavallisimmin jännittämisiemiön lievimpiä muotoja. Puhutaan viestintätilanteeseen *vireytymisestä*, ei *oireilusta*. Vireytymistä puheviestinnän alalla on tarkasteltu esimerkiksi voimanlähteenä, joka takaa elimistölle sopivan valmiuden suoritusta varten (ks. Pörhölä 1995, 20). Jännittämistä ei nähdä häiriötilana tai sairautena, vaan normaalina kokemisen tapana. Jännittämisen ajatellaan kuuluvan kaikkeen esiintymiseen, ja sen hallinta on osa esiintymiseen liittyviä puheviestintätaitoja (Isotalus 1995). Puheviestinnän alallakin on omat luokittelunsa, mutta ne perustuvat osittain eri tekijöihin kuin lääketieteessä tai psykologiasa. Puhumiseen liittyvää pelkoa tai ahdistusta tarkasteltaessa ilmiötä on luokiteltu esimerkiksi pysyväkiseksi, luonteenpiirteen kaltaiseksi, kontekstuaaliseksi (esim. yleisöpuhetilanteeseen tai kokouksiin liittyväksi), vastaanottajasidonnaiseksi tai tilannekohtaiseksi viestintätarkeudeksi. (McCroskey 1977; 1978; 1984.)

Yhteistyön osapuolet tuovat mukanaan *erilaista osaamista jännittämisen käsittelyyn*: lääkärille lääkehoito on normaali hoitotapa, psykologin osaamista ovat psykkisten ilmiöiden tarkka tunnistaminen ja erilaiset psykoterapiat, joiden luonne riippuu psykologin suuntautuneisuudes-

ta (esim. psykodynaaminen tai kognitiivis-konstruktivistinen näkemys), puheviestinnän opettaja korostaa viestintätiedon, harjoittelun ja myönteisen palautteen, onnistumisen kokemusten ja realistisen viestijäkuvan merkitystä. Puheviestinnän alalla on myös tyypillistä tarkastella esimerkiksi esiintymistä laajemmin kuin yksilön näkökulmasta. Vuorovaikutustilanteessa vaikuttavat kuitenkin aina monet tilannetekijät ja kuuntelijoiden rooli ja vastuu ovat yhtä tärkeitä kuin puhujankin. Puheviestinnän opettaja korostaa vuorovaikutusorientaatiota: sitä, että esiintymistilanteessakin on tärkeintä välittää kuuntelijoille sanoma, eikä esiintyminen edellytä jotain ehdottoman virheetöntä, täydellisen sujuvaa puhutapaa (Motley 1997, 380–381; Valkonen 2004).

*Tyypillisiä yhteentörmäyksiä* yhteistyössä aiheuttavat käsitykset sopivista menetelmistä. Puheviestinnän opettaja saattaa kavahtaa lääkettä, koska virheellisesti luulee, että kaikki jännittämisen lääkkeelliset hoitomuodot aiheuttavat fyysistä riippuvuutta (ks. Kunttu 2004, 35–37). Psykologin mielestä saattaa olla liian haastavaa laittaa jännittämistä kärsivä harjoittelemaan videokameran eteen. Puheviestinnän opettaja taas puolestaan voi kokea psykologin pohdiskelevan keskustelutyylin liian hitaaksi etenemiseksi, hänellä kun on jo mielessään kymmenen taitoharjoitusta esiintymisrohkeuden kehittämiseksi, ryhmäläisten aktivoimiseksi ja ilmapiirin rakentamiseksi. Kaikesta tästä huolimatta yhteistyö on mahdollista, mutta se vaatii tahtoa ja motivaatiota ylittää kanssakäymisen esteitä, muuttaa ennakkoluulot tiedoksi ja rakentaa yhteistä ymmärrystä yhteistyön kohteesta. Yhteistyön kohde, jännittämistä kärsivien opiskelijoiden tukeminen, tarjoaa sinänsä kaikille asiantuntijoille tasa-arvoisen lähtökohdan: kaikilla on annettavaa.

*Yhteisiä korostuksia* löytyy paljon. Hyvän perustan yhteistyölle luovat esimerkiksi kiinnostus vuorovaikutuksen ilmiöihin, yhteinen näkemys jännittämisen monista mahdollisista syistä ja taustateorioista (ks. esim. Pörhölä 1995, 2004), yhteinen näkemys itsensä hyväksymisen ja sallivuuden merkityksestä kehittämisessä (ks. esim. Toskala 1997), rentou-

tumisen ja muiden selviytymis- ja hallintakeinojen tärkeänä pitäminen ja vertaisryhmän tuen ymmärtäminen. Yhteistoiminnan käyttövoimana on vahva halu tarjota apua ja tukea jännittämisestä kärsiville. Näin arvio esiintymisjännitysprojektin vetäjien yhteistyökokemuksia kartoittavaan kyselyyn vastannut toimija (Almonkari & Koskimies 2004a): ”Yhteistyö toimii meillä todella hyvin. Yhteistyö kahden näinkin erilaisen toimijan välillä voi toimia erinomaisesti, tarvitaan vain joustavuutta, innostusta ja avointa mieltä. Tunnemme tekevämme tärkeää työtä ja autamme opiskelijoita heille vaikean asian eteenpäin työstämisessä.”

Jännittämisen ongelmien monitasoisuus on tuttua jokaiselle puheviestinnän opettajalle. ”Tavallisilla” (eli ei erityisesti jännittämisestä kärsiville suunnatuilla) kursseilla opettaja voi kohdata hyvinkin vakavantuntuista ja intensiivistä ahdistuneisuutta tai voimakkaita pelkoja kokevia ihmisiä. Tällöin puheviestinnän opettaja törmää usein ammattiosaamisensa rajoihin: ei ole pätevyyttä tunnistaa psyykkisiä ongelmia puhumattaakaan niiden hoitamisesta. On turvauduttava muiden asiantuntijoiden apuun, konsultointiin ja hoitoon ohjaamiseen. Moniammatillinen yhteistyö jännittämisiongelmien käsittelyssä helpottaa tilannetta. Koska työparissa tai -ryhmässä on edustettuna laajaa ammatillista osaamista, voidaan käsitellä myös erityyppisiä jännittämisiongelmiä asiantuntevasti. Koulutus- tai terapiapalvelun laatu paranee.

#### *Moniammatillisen yhteistyön toteutuminen tänään*

Monet hyvät hankkeet tyrehtyvät hankerahoituksen loppuessa. Näin ei onneksi käynyt jännittämisestä kärsiville opiskelijoille suunnattujen vertaistukiryhmien kohdalla Kehrä-rahoituksen loputtua vuonna 2004. Tällä hetkellä ohjattuja vertaistukiryhmiä tai vertaisuuteen perustuvia kursseja on tarjolla lähes kaikissa Suomen yliopistoissa, ja niiden piirissä on vuosittain satoja opiskelijoita. Moniammatillisen yhteistoiminnan organisoijina ja rahoittajina voivat toimia nykyään Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, yliopisto tai jokin sen tiedekunta tai laitos.



Moniammatillinen ryhmien ohjaus on monimuotoista ja yhteistyön määrä ja intensiivisyys vaihtelevaa, paikallisiin voimavaroihin sopeutettua. Janan toisessa päässä on yhteistyöpari tai -ryhmä, jonka jäsenet ohjaavat ryhmää eri kokoontumiskertoina, eivät juurikaan suunnittele toimintaa yhdessä eivätkä raportoi toisilleen ”omien” kokoontumiskertojensa tapahtumia. Moniammatillinen ohjaus on näiden asiantuntijoiden näkökulmasta löyhää yhteissuunnittelua ja vuorottelua vetäjän roolissa. Opiskelijan näkökulmasta toiminnasta voi tästä huolimatta syntyä antoisa, ehjä ja monipuolinen kokonaisuus. Janan toisessa ääripäässä on yhteistyöpari, jonka työskentelyn voi määritellä jaetuksi asiantuntijuudeksi. Yhteistyö on saumatonta ja mutkatonta sekä molempien osapuolten vahvuuksia hyödyntävää. Tähän kehittyminen on vaatinut runsaasti yhteistä aikaa ja yhteisiä linjanvetoja ohjauksen lähtökohdista, tavoitteista, ryhmätoiminnan sisällöistä ja menetelmistä sekä vertaisuuden hyödyntämisestä.

Moniammatillinen yhteistyö jännittämisestä kärsivien yliopisto-opiskelijoiden tukemiseksi on *ainakin pohjoismaissa innovaatio*. Jännityksen ongelmaksi kokeville on kurseja ja vertaistukiryhmiä kaikissa pohjoismaissa, mutta ne sijoittuvat ”yksiammatillisesti” joko mielenterveystyön (vetäjinä psykologit, psykiatriaan erikoistuneet sairaanhoitajat) tai opinto-ohjauksen piiriin (vetäjinä opinto-ohjaajat ja -kuraattorit).

## LOPUKSI

Olen tässä artikkelissa pohtinut moniammatillisen työorientaation liittymäkohtia puheviestinnän asiantuntijuuteen ja raportoinut kokijan ja tutkijan näkökulmasta kaksi tapausta, joissa moniammatillisuus on toteutunut käytännössä. Vaikka työtettä pidetään vaativana, sillä on osoitettu olevan monia kiistattomia etuja: Sen avulla saavutetaan laajempi ja syvempi asiantuntijuus. Ongelmanratkaisu ja asioiden käsittely moni-

puolistuvat ja tulevat läpinäkyvimmiksi. Palveluiden laatu paranee.

Moniammatillinen työote edellyttää sitoutumista yhteistyöorientaatioon, sen vastakohtia ovat omien etujen ajaminen muiden kustannuksella, kilpailu ja passiivisuus. Tärkeä ominaisuus jaetun asiantuntijuuden toteutumisessa on toisaalta vahva oma ammatillinen identiteetti ja oman ammattiosaamisen rajojen tunnustaminen, toisaalta tahto ja rohkeus uusiin näkökulmiin ja perinteisten rajojen ylityksiin.

Puheviestinnän asiantuntijalla on monia hyviä lähtökohtia moniammatilliseen yhteistyöhön. Puheviestinnän alan tunnettuuden lisääntyessä on myös yhä helpompi toimia moniammatillisessa yhteistyössä. Kysyntää on: vuorovaikutusosaamista korostetaan nykypäivänä hyvin monissa yhteyksissä. Puheviestinnän asiantuntija pystyy tutkimaan, jäsentämään ja konkretisoimaan vuorovaikutuksen ilmiöitä ja muuttamaan niistä saadun tiedon esimerkiksi koulutussuunnitelmaksi tai kehityshankkeeksi. Puheviestinnän asiantuntija tiedostaa ja hallitsee yhteistyön tekemisen taidot. Parhaassa tapauksessa hän on saanut jo omissa opinnoissaan hyviä malleja moniammatillisista lähestymistavoista, eri alojen asiantuntijoiden yhteen hiileen puhaltamisesta ja professioiden yhteensovittamisesta.

## KIRJALLISUUS

- Almonkari, M. 2000. Esiintymisvarmuutta etsimässä. Yliopisto-opiskelijoiden oppimisen ja jännittämisen kokemukset esiintymistaidon kursseilla. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Lisensiaatintyö.
- Almonkari, M. & Koskimies, R. 2004a. Esiintymistä jännittäville suunnattujen kurssien tarjonta ja kokemukset 2003–2004. Teoksessa M. Almonkari & R. Koskimies (toim.) Esiintymisjännittäjille apua. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 37. Helsinki: Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, 75–88.
- Almonkari, M. & Koskimies, R. 2004b. Oikeaa apua – oikeaan tarpeeseen. Teoksessa M. Almonkari & R. Koskimies (toim.) Esiintymisjännittäjille apua. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 37. Helsinki: Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, 89–91.

- Collin, J., Korhonen, K., Penttinen, L. Vakiala, V. 2003. Jaettu asiantuntijuus. Helsingin opetusviraston mediakeskus. <<http://www.tutkiva.edu.hel.fi/jaettu.html>>. Viitattu 8.10.2003.
- Eerola, A. 2004. Moniammatillinen yhteistyö – helppoako? Suomen ensihoitajalehti 4. <[http://www.sehl.fi/ensihoitajalehti/lehdet/numero\\_4\\_2004/moniammatillinen\\_yhteistyö-hel/](http://www.sehl.fi/ensihoitajalehti/lehdet/numero_4_2004/moniammatillinen_yhteistyö-hel/)>. Viitattu 6.9.2006.
- Gerlander, M. 2003. Jännitteet lääkärin ja potilaan välisessä viestintäsuhteessa. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Humanities 3.
- Gerlander, M. & Kostiainen, E. 2005. Jännitteisyys opettajan ja oppijan vuorovaikutussuhteessa. Teoksessa T.-R. Välikoski, E. Kostiainen, E. Kyllönen & L. Mikkola. Prologi. Puheviestinnän vuosikirja 2005. Jyväskylä: Prologos ry., 68–87.
- Gerlander, M. & Takala, E. 2000. Viestinnän opetus interpersonaalisiin ammatteihin koulutettaessa. Teoksessa M. Valo (toim.) Nykytietoa puheviestinnän opetuksesta. Jyväskylän yliopiston viestintätieteen laitoksen julkaisuja 20, 156–181.
- Heubert, J. 1997. The more we get together: Improving collaboration between educators and their lawyers. *Harvard Educational Review* 67 (3), 531–582.
- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Isometsä, E. 2003. Ahdistuneisuushäiriöt. Teoksessa J. Lönnqvist, M. Heikkinen, M. Henriksson, M. Marttunen & T. Partonen (toim.) *Psykiatria*. 2.-3. painos. Helsinki: Duodecim, 196–229.
- Isotalus, P. 1995. Mitä esiintymistaito on? Puhetaiteen, yleisöpuheen ja mediaesiintymisen yhteisiä piirteitä etsimässä. Teoksessa M. Valo (toim.) Haasteita puheviestinnän opetukseen. Jyväskylän yliopiston viestintätieteen laitoksen julkaisuja 14, 83–98.
- Jaatinen, P. T., Isoaho, R., Kivelä S.-L., Aarnio, P., Rostila, I., Ritala-Koskinen, A., Pulkkinen, J., Sirola, K., Uutaniemi, S. & Sundell A. 2005. Moniammatillinen koulutus Porin yliopistollisessa opetusterveyskeskuksessa. *Suomen lääkärilehti* 60 (9), 106–1065.
- Jordan, S. & Hughes, D. 1998. Using bioscience knowledge in nursing: actions, interactions and reactions. *Journal of Advanced Nursing* 27 (5), 1060.
- Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos 2006. Opiskelu. <<http://www.jyu.fi/ytk/laitokset/psykologia>>. Viitattu 16.10.2006.
- Kallio, E. 2002. Opintojen tukaluuks ja onni – yliopisto-opintojen kuormittavuus. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 15. Jyväskylän yliopisto.
- Karila, K. & Nummenmaa R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotit. Helsinki: WSOY.
- Kielikompassi 2006. <<http://kielikompassi.jyu.fi/>>. Viitattu 16.10.2006.

- Kostiainen, E. 2003. Viestintä ammattiosaamisen ulottuvuutena. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Humanities 1.
- Kunttu, K. 2004. Esiintymisjännityksen lääkkeellinen hoito. Teoksessa M. Almonkari & R. Koskimies (toim.) Esiintymisjännittäjille apua. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 37. Helsinki: Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö.
- Kunttu, K. & Huttunen, T. 2005. Yliopisto-opiskelijoiden terveystutkimus 2004. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 40. Helsinki: Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, 35–37.
- Kunttu, K., Martin, M. & Almonkari, M. 2006. Nykyopiskelijakin jännittää esiintymistä, mikä avuksi? Suomen lääkärilehti 44, 4585–4663.
- McCroskey, J. 1977. Oral communication apprehension. A summary of recent theory and research. *Human Communication Research* 4, 78–96.
- McCroskey, J. 1978. Validity of the PRCA as an Index of Oral Communication Apprehension. *Communication Monographs* 45, 192–203.
- McCroskey, J. 1984. Self-report measurement. Teoksessa J. Daly & J. McCroskey (toim.) *Avoiding communication. Shyness, reticence and communication apprehension*. Beverly Hills: Sage, 81–94.
- Metsämuuronen, J. 1998. Moniammatillisuus tulevaisuuden haasteena. Teoksessa *Sairaanhoidtajapäivät 1998*. Suomen sairaanhoidtajaliitto ry., 20–23.
- Metteri, M. 1996. Moniammatillisuus ja sosiaalityö. *Sosiaalityön vuosikirja 1996*. Helsinki: Edita.
- Motley, M. 1997. COM therapy. Teoksessa J. Daly, J. McCroskey, J. Ayres, T. Hopf & D. Ayres (toim.) *Avoiding communication. Shyness, reticence and communication apprehension*. 2. painos. Cresskill, New Jersey: Hampton Press, 379–400.
- Nikander, P. 2003. Moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveydenhuollon haasteena. Vuorovaikutuksellinen näkökulma. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 40, 279–290.
- Pörhölä, M. 1995. Yksin yleisön edessä. Esiintymisjännitykseen ja esiintymishalukkuuteen liittyvät kokemukset, käyttäytymispiirteet ja vireytyminen yleisöpuhetilanteessa. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Communication 2.
- Pöyhkäri, M. & Vuontisjärvi, R. 2000. Oppimisvaikeudet ja moniammatillinen yhteistyö. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.
- Ranta, K. 2004. Sosiaalinen ahdistuneisuus ja sosiaalisten tilanteiden pelko lapsuus- ja nuoruusiällä. Teoksessa M. Almonkari & R. Koskimies (toim.) *Esiintymisjännittäjille apua*. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 37. Helsinki: Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, 9–18.

- Sallinen-Kuparinen, A. 1986. Finnish communication reticence. Perceptions and self-reported behavior. Jyväskylän yliopisto. *Studia Philologica Jyväskyläensia* 19.
- Salminen, J. 2003. Masennuspotilaan kuntoutukseen tarvitaan monipuolisuutta. *Suomen lääkirilehti* 58 (36), 3521.
- Suomen kasvatustieteellinen seura ry FERA 2006. <[http://www.kasvatus.net/kasvatustieteenpaivat/teemaryhmat/opettajankouluttajien\\_jaettu.htm](http://www.kasvatus.net/kasvatustieteenpaivat/teemaryhmat/opettajankouluttajien_jaettu.htm)> Viitattu 6.9.2006.
- Takala, E. 1998. Viestinnällisyys psykologin työssä: Kaiken alku ja loppu. *Psykologiuutiset* 10, 10–11.
- Toskala, A. 1997. Pelot ja niiden voittaminen – Kohti uudenlaista rohkeutta. Helsinki: Writers' House.
- Vadén, T. 2004. MINÄ – EN – VOI – TEHDÄ – SITÄ – TÄÄLLÄ. Teoksessa M. Almonkari & R. Koskimies (toim.) *Esiintymisjännittäjille apua. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 37*. Helsinki: Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, 29–37.
- Valkonen, T. 2004. Tarvitaanko erillisiä esiintymisjännityskursseja? Teoksessa M. Almonkari & R. Koskimies (toim.) *Esiintymisjännittäjille apua. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 37*. Helsinki: Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, 67–74.
- Veijola, A. 2004. Matkalla moniammatilliseen perhetyöhön. Lasten kuntoutusten kehittäminen toimintatutkimuksen avulla. Oulun yliopisto. Hoitotieteen ja terveystieteiden laitoksen väitöskirja.
- White, S. 2005. Communicating misunderstandings: Multi-agency work as social practice. *Child & Family Social Work* 10 (3), 207–216.

## **PROLOGI: PUHEVIESTINNÄN VUOSIKIRJA 2007**

# **ARTIKKELIPYYNTÖ**

Puheviestinnän vuosikirja tarjoaa tieteellisen foorumin puheviestinnän tutkijoille ja esittelee alan tuoreinta kotimaista tutkimusta. Vuosikirjan tavoitteena on kehittää alan tieteellistä keskustelua, nostaa alan tutkimuksen tasoa sekä kiinnittää huomiota tieteenalan ajankohtaisiin ilmiöihin.

Vuosikirjassa julkaistaan empiirisiä tutkimuksia sekä teoreettisia ja metodologisia artikkeleita. Artikkelit voi olla myös perusteellinen katsaus tutkimusteemaan. Vuosikirjassa julkaistavaksi tarkoitetut artikkelit käyvät läpi referee-menettelyn.

Jos haluat julkaista artikkelin vuoden 2007 Prologissa, lähetä lyhyt tiivistelmä artikkeliehdotuksestasi (max 200 sanaa) 16.4.2007 mennessä sähköpostitse toimitussihteeri Maija Gerlanderille (maija.gerlander@helsinki.fi). Toimitus ilmoittaa kirjoittajille artikkeliehdotusten sopivuudesta vuosikirjaan toukokuun puoliväliin mennessä. Valmiit artikkelikäsikirjoitukset lähetetään sähköpostitse toimitussihteerille 31.8.2007 mennessä. Julkaistavien artikkeleiden on läpäistävä referee-arviointi. Kirjoitusohjeet ovat esillä yhdistyksen www-sivuilla (<http://www.prologos.fi>).

Puheviestinnän vuosikirja Prologi ilmestyy kolmannen kerran vuonna 2007. Vuosikirjalla on uusi toimituskunta. Päätoimittajana on professori Pekka Isotalus, toimitussihteerinä FT Maija Gerlander ja toimituskunnan muina jäseninä FM, KM Mikko Jäkälä ja FM Teemu Kokko.

Lisätietoja: Maija Gerlander (maija.gerlander@helsinki.fi, puh. 050 329 0761 tai 050 303 6345).

Vuosikirja sisältyy Prologos ry:n jäsenmaksuun.