

Emma Kostiainen, Sanna Ala-Kortesmaa, Marja-Leena Hyvärinen, Ira A. Virtanen (toim.)

PROLOGI

PUHEVIESTINNÄN VUOSIKIRJA
2020

Prologos ry
Jyväskylä

Yhteystiedot:

Prologos ry

Kieli- ja viestintätieteiden laitos / Viestintä PL 35

40014 Jyväskylän yliopisto

www.prologos.fi

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

journal.fi/prologi

Toimituskunta:

Emma Kostainen, päätoimittaja

Sanna Ala-Kortesmaa

Marja-Leena Hyvärinen

Ira A. Virtanen



VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAD
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus

Tämä teos on lisensoitu Creative Commons CC BY-NC-SA 4.0 -lisenssillä.



ISSN 1795-7613 (Painettu)

ISSN 2342-3684 (Verkkajulkaisu)

Kannen suunnittelu: Ina Majaniemi

Taitto: Pasi Ikonen

Paino: Grano, Jyväskylä

Sisällys

PÄÄKIRJOITUS

Koronan kohtaamat

Emma Kostiainen, Sanna Ala-Kortesmaa,
Marja-Leena Hyvärinen ja Ira A. Virtanen 4

VERTAISARVIOIDUT ARTIKKELIT

Entrepreneurs' interpersonal communication competence in networking

Lotta Kokkonen ja Jonna Koponen 8

"Haluan asua Suomessa" – ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden osallisuutta rakentavat tekijät työelämäjaksolla

Marjut Männistö ja Anne Laajalahti 26

Päivällisellä vieraan kanssa: parasosiaalinen kohtaaminen immersiiivisessä virtuaaliympäristössä

Venla Kuuluvainen, Ira A. Virtanen, Lassi Rikkinen ja Pekka Isotalus 44

NÄKÖKULMAT

Keskustelun, käsitysten ja käytänteiden voima: teknologiavälitteinen vuorovaikutus työyhteisössä

Kaisa Laitinen 58

Matkapuhelinaddikti – sisäänpäin kääntynyt "näpyttelijä" vai viestinnällisesti kompetentti moniosaaja

Tuula-Riitta Välikoski, Debra L. Worthington, Margarete Imhof ja Shaughan A. Keaton 66

Jotain vanhaa ja jotain uutta – Puheviestinnän opintojakson nykytilanne yliopistotutkintojen kieli- ja viestintäopinnoissa

Hannu Okkonen ja Pekka Isotalus 74

KEYNOTE-PUHEENVUOROT

Työyhteisön vuorovaikutuksen ongelmalähtöinen kehittäminen

Leena Mikkola 80

Sosiaalisen identiteetin näkökulma vuorovaikutukseen

Janne Matikainen 88

PUHEENVUOROT

Lasten äänen pitää kuulua kriisitilanteessa – Vuoden 2020 vuorovaikutusteko -kunniamaininta: Lasten koronainfo

Heta-Leena Sierilä 96

LECTIO PRAECURSORIA

Positioning dynamics in small groups

Pasi Hirvonen 98

Dialogismi kehollisena, vastavuoroisena ja mielellisenä vuorovaikutuksena draamakasvatuksen konteksteissa

Tuija Leena Viirret 104

KIRJA-ARVIO

Leena Mikkolan ja Maarit Valon toimittamasta kirjasta "Workplace Communication"

Tuula-Riitta Välikoski 110

Artikkelipyyntö:

Prologi – Viestinnän ja vuorovaikutuksen tieteellinen aikakauslehti 112

Call for papers:

Prologi – Journal of Communication and Social Interaction 113

Pääkirjoitus

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

4–7

<https://doi.org/10.33352/prlg.99922>



Koronan kohtaamat

Kun tammikuussa käynnistimme tieteellisen vuosikirjan toimitustyön, emme arvanneet millaisessa tilanteessa pääkirjoitusta loppuvuodesta 2020 kirjoittaisimme. Suomessa ja maailmalla eletään COVID 19 -viruksen toista aaltoa. Vuorovaikutuksen näkökulmasta koronapandemian vaikutukset ovat ilmeiset. Ihmisten välisen sekä erilaisten ryhmien ja yhteisöjen vuorovaikutuksen muodot ovat muuttuneet lyhyessä ajassa merkittävästi. Jotta pandemia voitaisiin hillitä, ihmisiä on suositeltu rajoittamaan sosiaalisia kontakteja ja pitämään turvaväliä muihin. Kasvomaskipakko tai -suositus on voimassa lähes kaikkialla. Niillä aloilla, joilla etätyö ja -opiskelu on mahdollista, on siirrytty paljolti verkkovälitteisyyteen. Kaikki tämä näkyy ja tuntuu vuorovaikutuksessa – haasteina ja mahdollisuuksina.

Lukuisista vuorovaikutukseen kohdistuvista rajoitteista huolimatta – tai ehkä juuri niiden vuoksi – ihmisten kohtaamisen arvo on konkretisoitunut. On havahduttu siihen, millainen merkitys arkeemme kuuluvilla vuorovaikutussuhteilla ja niiden ylläpitämisellä on hyvinvoinnille, turvallisuudelle ja ammatilliselle identiteetille. Pandemia heijastuu esimerkiksi vuorovaikutuksessa toteutuvan tuen tarpeessa ja tavoissa lisääntyneenä armollisuutena sekä

yhteisyyden kokemisena. Koska kuormittuneisuus, uupumus, yksinäisyys ja huoli sekä omasta että läheisten terveydestä ovat todellisia kokemuksia pandemia-aikana, herkkyys kuunnella ja huomioida toinen toisiamme on lisääntynyt. Myös ymmärrys vaikkapa kasautuvan työmäärän tuottamista paineista on kasvanut. Toisaalta, toiseutta ja ulkopuolelle sulkemista koetaan esimerkiksi silloin, kun viestintä ja tiedottaminen on puutteellista. Tarvitaan myötätuntoa itseä ja toisia kohtaan sekä rohkeutta toimia oman ja toisten hyvinvoinnin parhaaksi.

Niin ikään vuorovaikutusteknologian käyttö on kasvanut räjähdysmäisesti, mikä on lisännyt vuorovaikutusosaamisen vahvistamisen tarpeita. On tarpeen ymmärtää ja osata vedota vuorovaikutuksessa tapahtuvaan vastuullisuuteen ja dialogisuuteen esimerkiksi silloin, kun kouluttaja, opettaja, kollega, esimies tai opiskelija katsoo ihmisten kasvojen sijaan ruudulta tunnista toiseen mustia nimilaatikoita. Viestinnän ja vuorovaikutuksen haasteiden ja mahdollisuuksien keskellä niin alan opetuksen kuin tutkimuksen merkitys korostuu. Vaikka viestintävälineet tai -kanavat haastavat totuttuja vuorovaikutuskäytäntöjä, ne eivät sellaisenaan tuota heikompaa vuorovaikutusta. On tärkeää kertoa, ilmentää ja tutkia, kuinka esimerkiksi

etäyhteydessäkin saadaan aikaan lähellä ole-
misen vaikutelma. Osallisuuden ja yhteen-
kuuluvuuden kokemus rakentuu välittävän ja
innostavan ilmapiirin ja toimintatapojen myö-
tävaikutuksella.

Tämä julkaisu on järjestyksessään kuudestoista Prologi. Huolellisen ja korkeatasoisen tieteellisen arviointiprosessin tuloksena julkaisu tarjoaa jälleen monipuolisesti vuorovaikutusta eri konteksteissa tarkastelevia tieteellisiä artikkeleita, näkökulmia ja puheenvuoroja. Käsil-
lä olevassa vuosikirjassa on kaikkiaan kolme vertaisarvioitua tieteellistä artikkelia. Lisäksi julkaistaan kolme näkökulma-artikkelia, kaksi vuorovaikutuksen tutkimuksen päivillä pidettyä keynote-puheenvuoroa, kaksi väitöstilaisuuden lektiota sekä kirja-arvio. Perinteeksi on muodostunut julkaista myös Prologos ry:n myöntämän Vuoden vuorovaikutusteko -kunniamaininnan saajan puheenvuoro.

Ensimmäisessä vertaisarvioidussa artikkelissa Lotta Kokkonen ja Jonna Koponen tutkivat yrittäjien verkostoitumiseen liittyvää vuorovaikutusosaamista. Vaikka vuorovaikutusosaamista eri konteksteissa ja ammattialoilla on tutkittu runsaasti, ei ilmiötä ole juurikaan tutkittu yrittäjien verkostoitumisen näkökulmasta. Kuitenkin, luovuuden ja innovatiivisuuden lisäksi kansainvälisessä kilpailussa menestymään pyrkiviltä yrittäjiltä edellytetään monipuolisia verkostoitumisen taitoja. Kirjoittajat nostavat tulosten perusteella esille erityisesti sisällön hallinnan merkityksen (business related competence and resources) yrittäjien verkostoitumisessa tarvittavassa vuorovaikutusosaamisessa.

Toisessa vertaisarvioidussa artikkelissa Marjut Männistö ja Anne Laajalahti tutkivat, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät suomea toisena kielenä puhuvien ulkomaalaistaustaisten

korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentumisesta kotoutumiskoulutuksen työelämäjaksolla. Tulokset osoittavat, että osallisuuden rakentumisesta edistävät ja estävät tekijät, esimerkiksi tuki tai sen puute ja yhdessä tekeminen tai etäisyyden ottaminen, liittyvät yksilöön itseensä, työyhteisön muihin jäseniin sekä vuorovaikutukseen työyhteisössä. Ne ulottuvat myös kotoutumiskoulutusta ja työelämäjaksoja tarjoavien organisaatioiden rakenteisiin ja käytänteisiin. Tekijät tuovat esille sen, että mikäli osallisuuden rakentumisesta halutaan kehittää, täytyy huolellisesti selvittää, missä osallisuuden rakentumisesta edistävät ja estävät tekijät sijaitsevat.

Kolmannessa vertaisarvioidussa artikkelissa Venla Kuuluvainen, Ira Virtanen, Lassi Rikonen ja Pekka Isotalus tutkivat parasosiaalista kohtaamista immersivisessä virtuaaliympäristössä. Tutkijat pyrkivät selvittämään, miten vieraan ihmisen kohtaaminen vaikuttaa katsojan ahdistuksen tunteisiin ja millaisia käsityksiä vieraasta syntyy valokuvan ja myöhemmin virtuaalidokumentin katsomisen jälkeen. Tutkimuksen osallistajat katsoivat dokumentin henkilöstä, jonka luokse he myös VR-lasien avulla pääsivät päivälliselle. Artikkelin tulokset osoittavat, että parasosiaalinen kohtaaminen vähensi ahdistuksen tunnetta ja lisäsi katsojien myönteistä suhtautumista vieraaseen ihmiseen. Kirjoittajat toteavat, että erilaiset interpersonaaliset tekijät, kuten samanlaisuuden, erilaisuuden tai hyödyllisyyden kokemukset, motivoivat katsojia tutustumaan vieraaseen ihmiseen. He kannustavat jatkossa tutkimaan, miten pysyviä muutoksia parasosiaaliset kohtaamiset virtuaaliympäristöissä aikaansaavat.

Kaisa Laitisen näkökulma-artikkeli pohjautuu hänen tuoreeseen väitöstutkimukseensa vuorovaikutusteknologiasta työyhteisössä. Aihe on tällä hetkellä erittäin ajankohtainen ja Laitisen

mukaan hänen tutkimuksensa lisää ymmärrystä teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen ilmiöistä erityisesti tiimien ja organisaation viestinnällisillä tasoilla. Laitinen tuo esille sen, että teknologian sijaan viestinnän ja vuorovaikutuksen näkökulmat ovat keskeisiä työyhteisöissä: vuorovaikutusteknologian merkitys rakentuu ennen kaikkea vuorovaikutuksessa.

Toisessa näkökulma-artikkelissa Tuula-Riitta Välikoski, Debra Worthington, Margarete Imhof ja Shaughan Keaton tarkastelevat matkapuhelinaddiktiota ja sen yhteyttä viestinnälliseen osaamiseen ja sosiaalisten normien noudattamiseen tai rikkomiseen. Artikkelin havainnot pohjautuvat yliopisto-opintojensa alkupuolella olevilta opiskelijoilta kerättyyn kansainväliseen aineistoon. Niiden mukaan matkapuhelinaddiktiolla ja viestinnällisellä osaamisella tai osaamattomuudella ei juurikaan ole yhteyttä, mutta addiktio johtaa sosiaalisten normien rikkomiseen eli puhelimen käyttöön tilanteissa, joissa se ei olisi ollut sopivaa tai oli jopa kiellettyä. Koska älypuhelinien käyttötarve samoin kuin jatkuvan tavoitettavissa olemisen tarve on kuitenkin koronapandemian myötä lisääntynyt, näkökulma-artikkelissa nostetaan esiin pohdintaa siitä, onko mahdollista addiktiota enää yhtä helppoa havaita, etenkin kun sosiaaliset normit ovat myös pandemian myötä jonkinasteisessa muutoksessa.

Hannu Okkonen ja Pekka Isotalus tarkastelevat näkökulma-artikkelissaan puheviestinnän opintojakson nykytilannetta yliopistotutkintoihin sisältyvissä kieli- ja viestintäopinnoissa. Tarkastelu pohjautuu syksyllä 2019 puheviestinnän opettajille tehtyyn kyselyyn. Vaikka muutokset aiempiin vastaaviin selvityksiin nähden ovat varsin vähäisiä, verkko-opetuksen hyödyntämisestä näyttää tulleen kiinteä osa opetusta. Lisäksi esiintymispainotteisesta opetuksesta on siirrytty asiantuntijan viestintätaitoihin ja

yhteistyön korostamiseen. Yhä useammalla puheviestinnän opettajalla on korkeakoulututkinto ja työsuhteet ovat aiempaa vakituisempia. Huolestuttavaa on kuitenkin se, ettei opettajille edelleenkään ole yhtenäisiä pätevyysvaatimuksia eikä kaikkialla vaadita pedagogista koulutusta. Tehdyn katsauksen mukaan yhä edelleen puheviestinnän opetuksen lähtökohdissa, oppisisällöissä ja opetusmenetelmissä on varsin runsasta kirjoa. Valtakunnalliselle yhteistyölle on tarvetta ja puheviestinnän opetuksen tavoitteita tulisi kirjoittajien mielestä jatkossa kriittisesti tarkastella.

Vuorovaikutuksen tutkimuksen päivillä 18.–19.9.2020 kuultiin kaksi kiinnostavaa ja ajankohtaista keynote-puheenvuoroa. Apulaisprofessori Leena Mikkola (Tampereen yliopisto) esittelee puheenvuorossaan neliportaisen analyysimallin, joka toimii välineenä työyhteisön viestintä- ja vuorovaikutusongelmien sijainnin tunnistamiseen. Yliopistonlehtori Janne Matikainen (Helsingin yliopisto) tarkastelee puheenvuorossaan sosiaalisen identiteetin teoriaa ja sen suhdetta vuorovaikutukseen. Matikainen kiinnittää huomiota erityisesti siihen, kuinka sosiaalisen identiteetin teoriaa on sovellettu internetin tutkimukseen, kuten esimerkiksi vihapuheen tarkasteluun.

Prologos ry:n myöntämän Vuoden vuorovaikutustekko 2020 -kunniamaininnan sai Valtioneuvoston viestintäosaston toteuttama Lasten koronainfo. Tilaisuus järjestettiin 24.4.2020 ja koronatilanteesta olivat kertomassa pääministeri Sanna Marin, opetusministeri Li Andersson sekä tiede- ja kulttuuriministeri Hanna Kosonen. Tapahtuma järjestettiin yhteistyössä HS Lasten uutisten, Apu Juniorin ja Ylen kanssa. Kysymyksiä koronatilanteesta esittivät 7–12-vuotiaat lapset videoyhteyden välityksellä. Puheenvuorossaan Valtioneuvoston viestintäosaston viestintäpäällikkö Heta-Leena Sierilä

korostaa, että lasten äänen pitää kuulua kriisitilanteessa. Lasten koronainfo -tilaisuudella toteutettiin hallituksen viestintästrategiaa, jonka yksi tärkeimmistä tavoitteista on vuorovaikutus hallituksen ja muun yhteiskunnan välillä.

Väitöstilaisuuden lektiot Prologissa julkaisevat Pasi Hirvonen ja Tuija Leena Viirret. Hirvonen väitteli helmikuussa 2020 Itä-Suomen yliopistossa aiheesta "Positioning dynamics in small groups – A micro-cultural small group study in the context of meeting interaction". Lektiossa tarkastellaan positiointiteorian soveltuvuutta pienryhmätutkimuksen menetelmänä. Viirret väitteli elokuussa 2020 Jyväskylän yliopistossa aiheesta "Dialogism as an Integral Element in Process Drama: Insights into a Drama Teacher's Artistic-Pedagogical Expertise". Lektio käsittelee dialogismia kehollisena, vastavuoroisena ja mielellisenä vuorovaikutuksena draamakasvatuksen konteksteissa.

Tuula-Riitta Välikosken kirja-arvio Leena Mikolan ja Maarit Valon vuonna 2020 toimittamasta kirjasta "Workplace Communication" tuo keskiöön sen, kuinka teos ylipäättään tarjoaa runsaasti tutkittua perusymmärrystä vuorovaikutuksesta. Lisäksi teos rakentaa Välikosken mukaan onnistuneesti ymmärrystä erityisesti siitä, miten vuorovaikutus sekä rakentaa työelämän yhteisöjä mutta myös rakentuu työelämän suhteissa, tiimeissä ja esimerkiksi institutionaalisissa rakenteissa.

Esitämme lämpimät kiitoksemme kaikille Prologiin tekstiehdotuksen tarjonneille sekä tieteellisten artikkeleiden, näkökulma-artikkeleiden, puheenvuorojen, lektioiden ja kirja-arvion kirjoittajille hyvästä yhteistyöstä. Kiitämme myös kaikkia vertaisarvioijia erittäin asiantuntevasta ja pyyteettömästä toiminnasta tieteen hyväksi. Viihtykää Prologin parissa!

*Emma Kostiainen, Sanna Ala-Kortesmaa,
Marja-Leena Hyvärinen, Ira A. Virtanen*

Prologi 2020 toimituskunta

Artikkeli

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

8–26

<https://doi.org/10.33352/prlg.91936>



Entrepreneurs' interpersonal communication competence in networking

Lotta Kokkonen

FT

yliopistonopettaja
Monikielisen akateemisen viestinnän keskus
(Movi), Jyväskylän yliopisto
lotta.o.kokkonen@jyu.fi

Jonna Koponen

FT

kansainvälisen liiketoiminnan ja myynnin
viestinnän yliopistonlehtori
Kauppätieteiden laitos, Itä-Suomen yliopisto
jonnnapauliina.koponen@gmail.com tai
jonnnapauliina.koponen@uef.fi

Abstract

Modern international business calls for competencies that enable entrepreneurs to be creative, innovative, effective and capable of networking. Competencies in forming and developing networks are particularly valuable for organizations and companies in countries with small economies, such as Finland, that are dependent on export and profitable international business. The aim of this research is to build understanding of what kind of interpersonal communication competence (ICC) entrepreneurs need in networking.

Since the classic work of Granovetter (1982) and others (see e.g. Håkansson, 1982; Håkansson & Snehota, 2000), network theory and network analysis have become popular when trying to understand the behavior of organizations as well as of individuals in multiple contexts. The importance of networking has been recognized in international business and entrepreneurship research (e.g. Newman et al., 2006; Rauch et al., 2015).

In the field of communication, there is a long tradition of studying interpersonal communication competence. Yet little attention has been given to entrepreneurs' interpersonal communication competence in networking. To date, networking has been mainly studied in the research field of network analysis. Thus, it makes sense to focus on previous research in these fields.

The data consist of thematic interviews (N = 14) carried out with entrepreneurs representing different companies from various industries. The data were analyzed with abductive logic by applying thematic

analysis. The results show that in networking entrepreneurs' ICC has four crucial dimensions: (1) behavioral communication competence (relational communication skills), (2) cognitive communication competence (knowledge on communication, meta-cognition), (3) affective dimension (motivation, attitude, ethical mindset), and (4) business-related competence and resources (business expertise, resources). We also discuss a way for other researchers to continue studying context-specific meanings related to interpersonal communication competence, and how the results can be applied when planning and executing entrepreneurs' communication training.

KEYWORDS: Interpersonal communication competence, entrepreneurship, networks

Introduction

Modern international business calls for competencies that enable entrepreneurs to be creative, innovative, effective and capable of networking. Competencies in forming and developing networks are particularly valuable for organizations and companies in countries with small economies that are dependent on export and profitable international business, such as Finland. For example, one of the participants in the study, Juhani, owns a business operating in the biochemistry field, which is his expertise. Yet, as he stated in the interview, there are only 5 million Finns that are possible users of his company's products. Because one of the company goals is sustainability, the demand will eventually drop as the products are built to last. The only way of creating and maintaining business is to network, find new markets and identify growth opportunities. For this, one needs competence, and just being a professional in the field is, as the interviewed entrepreneur pointed out, not enough.

In this study, we examine entrepreneurs' interpersonal communication competence in networking. We define an entrepreneur as "one

who owns, launches, manages, and assumes the risks of an economic venture" (Greve & Salaff, 2003, p. 1). The focus is on entrepreneurs who are responsible for running their own business, meaning the existence of their SMEs is dependent on their ability to network, form and maintain business relationships. We base our definition of interpersonal communication competence on Spitzberg (2013, p. 126), who states that ICC refers to "an impression of appropriateness and effectiveness, which is functionally related to individual motivation, knowledge, skills, and contextual facilitators and constraints."

The content of network relationships, governance, and structure (Hoang & Antoncic, 2003), as well as the benefit of vast social networks to firms and individuals alike have been extensively documented and discussed in the literature (e.g. Rauch et al., 2015; Stam et al., 2014). Network theory and network analysis have become popular when trying to understand the behavior of organizations as well as of individuals in a range of contexts. The network approach and network theory span a broad range of disciplines, including computer sciences and communication (see Newman et al., 2006).

It has been stated that social connections within entrepreneurial social networks are critical elements of the entrepreneurial role and a crucial part of innovation and learning (e.g. Faroque et al., 2017; Gielen et al., 2003), growing (Anderson et al., 2010) and managing uncertainty (Engel et al., 2017).

Despite the broad spectrum of studies conducted on social networks and prior understanding of entrepreneurs' social networks, empirical research on networking competencies seems to be rare. The requirements for building and maintaining extensive and effective networks in different contexts have gained some attention (e.g. Anderson & Li, 2014; Engel et al., 2017). Yet what kinds of interpersonal communication competence are required in entrepreneurs' networking has not been studied previously.

Communication competence needed in work contexts and in different professions is studied to some extent. Studies have shed light on the communication competence of engineers (Darling & Dannels, 2003), teachers' (Daly & Vangelisti, 2003), leaders' (Rouhiainen-Neunhäuserer, 2009), politicians and medical doctors (Mönkkönen & Finstad, 2007), political leaders (Almonkari & Isotalus, 2010), researchers (Laajalahti, 2014), and lawyers (Boccaccini, Boothby & Brodsky, 2002). The focus has been on understanding communication competence as part of or as one element within professional competence (e.g. Kostiainen, 2003).

Indeed, in many studies, the communication skills needed in contemporary working life are being listed. However, as Kostiainen (2003, p. 111) points out, the challenge is that these listings result in seeing communication skills and competencies as superficial and fragmented requirements on top of, or in addition to, professional competence. To change this, Kostiainen

(2003) suggests that instead of always listing new skills and requirements, communication research could focus on studying already established elements of competency, as well as the meaning of communication competence in various work-related contexts.

Regardless of what is being said about the established dimensions of communication competence (affective, cognitive, and metacognitive and behavioral dimensions; e.g. Kostiainen (2003), we would like to challenge the established dimensions and the ICC as something external and separate from one's professional expertise. For example, Koponen, Julkinen and Asai (2019) investigated the ICC of salespeople in the context of international B2B solution sales, and suggested a new dimension of sales acumen to be a fundamental part of their ICC. According to their study, competent communication in the field of B2B solution sales requires strong professional competence and that the two are inseparable. Thus, according to Koponen et al. (2019), ICC in this context includes four dimensions: behavioral communication, affective communication competence, cognitive communication competence, and sales acumen.

Here we follow the idea that it is important to examine discipline-specific interpersonal communication competence because in each discipline people have different values, norms and expectations for effective and appropriate communication behavior (Dannels, 2001). We were not able to capture the essence of entrepreneurs' ICC in networking with quantitative measures, as existing scales or measures rely on a more general understanding of communication competence. Indeed, as Purhonen (2008; 2012) has suggested, in addition to studies trying to determine or explain factors influencing an individual's learning of networking competencies,

qualitative research that offers in-depth understanding on interpersonal communication competence in networking is still needed.

In this research, we apply a qualitative research approach in order to create in-depth understanding of the phenomena, and investigate whether there are possibly any discipline-specific elements to entrepreneurs' interpersonal communication competence. Our research question is as follows: What kind of interpersonal communication competence do entrepreneurs require for networking?

Theoretical background

Social networks as interpersonal relationships

Social networks can be seen as method, metaphor, and form (e.g. Knox et al., 2006) and the network approach, along with network theory, includes a broad range of disciplines (see Newman et al., 2006). Instead of focusing on firm-to-firm networking (company level), the focus in this research is on the individual and the relationship (person-to-person) level. From this micro-level approach, social networks are seen as "interconnected individuals who are linked by patterned communication flows" (Rogers & Kincaid, 1981, p. 82). This approach also stresses interaction and carries the underlying assumption that interpersonal communication relationships are initiated and maintained through reciprocal communication between individuals (Littlejohn, 2002).

In this research, interpersonal relationships refer to relations between individuals who are aware of the other person, and of the relationship (Wilmot, 1996). Interpersonal relationships are formed, maintained and developed over a period of time and meanings are cons-

tantly negotiated between partners in relation to their shared history, current status and anticipated future (Littlejohn, 2002). Given the interpersonal perspective selected for this study, networking is seen as initiating, maintaining and developing interpersonal relationships (Kokkonen & Almonkari, 2015).

Entrepreneurs' social networks and networking

In the field of international business research, the industrial marketing and purchasing (IMP) group has long investigated inter-organizational networks and demonstrated the important roles networks have in international business (Håkansson & Snehota, 2000; Welsh & Wilkinson, 2004). Networks enable entrepreneurs to recognize business opportunities, enhance their credibility and possibly help them cooperate with strategic alliances (Anderson et al., 2010; Engel et al., 2017; Oviatt & McDougall, 2005). Entrepreneurs seem to understand that they cannot rely only on in-house resources and capabilities in their innovation processes (Anderson & Li, 2014; Bughin et al., 2008; del Vecchio et al., 2018), and learning (Gielen et al., 2003). Social networks are important, not only when businesses are growing, but also in different phases of growth, like when companies are becoming international (Musteen et al., 2014). Furthermore, entrepreneurs' social networks provide social support from other entrepreneurs along with new business opportunities and channels (Leskinen, 2011). Overall, networking is considered fundamental for entrepreneurs (e.g. Faroque et al., 2017), and it has even been stated that the "key to entrepreneurial success is the ability of the entrepreneur to exploit social networks" (Leyden et al., 2014, p. 1160).

Previous studies have investigated networking competence on a macro level, and defined the skills, characteristics or talents that entrepreneurs and their firms need for networking (Thornton et al., 2013; Ritter & Gemünden, 2003). Some studies (Anderson et al., 2010; Leskinen, 2011) have looked into entrepreneurial networking from the individual's perspective by outlining important factors that may affect the success or failure of the networking process. These studies provide a broad understanding of entrepreneurs' social networks and networking. However, what remains unclear to, for example, Juhani, a new business owner, is what kind of communication competence is expected and required from him as he sets out to initiate and manage his social networks.

Interpersonal communication competence

The field of communication contains a wide body of research on ICC (Kostiainen, 2003; Laajalahti, 2014; Rubin, 1990; Spitzberg, 2000, 2013; Spitzberg & Changnon, 2009; Spitzberg & Cupach, 1984, 2002; Wilson & Sabee, 2003). According to Spitzberg (2013, p. 126), ICC refers to “an impression of appropriateness and effectiveness, which is functionally related to individual motivation, knowledge, skills, and contextual facilitators and constraints.” ICC is often defined as a construction with cognitive, behavioral and affective dimensions, relying on the foundation by Spitzberg and Cupach (1984). In addition, researchers see meta-cognition as an important part of ICC (Koponen, 2012; Laajalahti, 2014).

Here three widely accepted criteria for ICC apply (see Deardorff, 2006; Spitzberg & Changnon, 2009): appropriateness, meaning a perceived fitness or the legitimacy of an interaction partner's behavior in a given social context and relationship (Spitzberg & Cupach, 2002); effec-

tiveness, referring to how interaction partners are able to achieve preferred or desired outcomes of social interaction (Spitzberg & Cupach, 2002); and ethicality, meaning the communicator's ability and willingness to take moral responsibility and behave in a way which does not insult others or create distrust (Spitzberg & Cupach, 2002; Wilson & Sabee, 2003). More precise definitions of the key dimensions of ICC are presented in Table 1.

Despite numerous studies exploring ICC (see reviews from Spitzberg & Changnon, 2009; Wilson & Sabee, 2003), researchers have defined the concepts in different ways. For example, in this study the behavioral dimension (skills) is seen as one dimension of ICC, but interpersonal communication skills, skilled behavior or skilled interpersonal communication have been used in parallel with ICC (Hargie, 2010; Purhonen, 2012). Furthermore, ICC has been defined as a synonym to communication competence, communicative competence, and relational competence (Purhonen, 2012). Therefore, it is important to note that in this study, the core dimensions of ICC shown in Table 1 are interrelated, and the basic assumption is that all these dimensions are required in order to communicate in a competent manner.

Purhonen (2008) as well as Purhonen and Valkonen (2013) have looked at ICC in collaboration with an SME during an internationalization process. Based on the literature, Purhonen (2008) lists management of diversity, information sharing, the ability to adjust and adapt, and integrative negotiation as well as the ability to create and manage relationships as focal areas of communication competence within the given context. Broadly, these findings could be considered to be relational communication skills (see also Hardy et al., 2003; Hargie & Tourish, 1997).

As Laajalahti (2007, p. 335) concludes, there have been many attempts to “define the interpersonal communication competence needed in current working life or in specific professions, but many of these result in fragmented lists of requirements.” Yet other studies investigating ICC in professional settings have shown that ICC is much more than just interpersonal communication skills or a list of requirements (see Knight & Yorke, 2003; Koponen et al., 2019; Purhonen, 2012). For example, in recruitment settings, employability is more than just skills, and communication skills as well as subject-specific understanding and skills are needed (Knight & Yorke, 2003). Overall, there is an extensive body of literature on the communication competence needed in different

contexts, and there is broad understanding of entrepreneurs’ social networks. However, Kokkonen and Almonkari (2015), who looked at social networks from an interpersonal perspective, concluded that we are still missing empirical evidence on what kind of ICC is needed in specific fields or among certain occupations. Indeed, there is a need for more empirical research on the ICC entrepreneurs require for networking, which is the question we attempt to answer in this study.

Table 1. Defining the dimensions of ICC

Dimension of ICC	Definition
Behavioral	This refers to interpersonal communication skills (Spitzberg & Cupach, 1984). Having good interpersonal communication skills refers to the person’s ability to show appropriate and effective verbal and nonverbal communication behavior in a certain context (Rubin, 1990; Valkonen, 2003). Hargie (2010) sees that communication skills are processes that can be observed in behavior. However, skills are also related to cognitive and affective processes (Hargie, 2010).
Affective	This refers to the motivation to engage in interpersonal interaction. Moreover, it refers to a person’s feelings and attitudes towards communication and interaction with other people (Spitzberg & Cupach, 2002; Valkonen, 2003). Motivation is a crucial part of ICC (Valkonen, 2003), since even a highly skillful person might not be an effective communicator if he/she is not willing to participate in interaction.
Cognitive	This dimension is associated with knowledge and understanding of effective and appropriate interpersonal communication (Rubin, 1990; Spitzberg & Cupach, 1984). Spitzberg and Cupach (2002) state that interactants need to know and understand the nature, rules, and norms of different communication situations and relationships between people (content knowledge). Furthermore, interactants need knowledge of different processes, such as knowledge of problem-solving procedures (procedural knowledge). Meta-cognitive communication skills (Koponen, 2012; Laajalahti, 2014, Valkonen, 2003) refer to an individual’s knowledge of his/her own cognitive and emotional processes. This may refer to a person’s ability to evaluate his/her own communication behavior (Valkonen, 2003).

Methodology

Data Collection

Due to limited prior knowledge on what type of interpersonal communication competence Finnish entrepreneurs need in order to be effective in networking, we apply a qualitative approach in this study (Denzin & Lincoln, 2005). Thematic interviews were used to question experts in the field who have the best knowledge of the topic (Croucher & Cronn-Mills, 2015). Data collection was continued until effective saturation of categories was achieved (Morse et al., 2002).

The respondents were from a Finnish business context, all having domestic and international experience of networking. The interviews are a part of a larger longitudinal research project on social networks and networking. For this article, interview data consisted of 14 people, of which four were interviewed more than once. The second interviews were conducted to clarify and gain some additional information on topics covered in the original interviews. The thematic interviews were carried out between 2011 and 2019.

Participants were selected using snowball sampling, which is considered particularly re-

Table 2. Participants

Interview number	Pseudonym	Gender	Age group	Line of business
1	Kimmo	male	30–40	Information technology
2	Matti	male	60–70	Consulting / Exports
3	Jouni	male	20–30	Wellbeing / Sports
4	Emma	female	30–40	Communications
6	Petra	female	40–50	Training / Education
7	Kalle	male	30–40	Wellbeing / Sports
8	Anthony	male	50–60	Communications
9	Timo	male	40–50	Consulting
10	Pekka	male	40–50	Financing
11	Juhani	male	40–50	Biochemistry
12	Silvia	female	60–70	Wellbeing / Sports
13	Petteri	male	40–50	Consulting
14	Natalie	female	40–50	Training / Education

levant to interview data (Croucher & Cronn-Mills, 2015). This means that the sampling grows by participants suggesting new interviewees to the study. Interviews were expert interviews (Croucher & Cronn-Mills, 2015) and therefore specific criteria for final participant selection was established. Participants were selected so that they would (1) have domestic and international experience, 2) have at least three years experience of being an entrepreneur, and 3) that they would represent various industries. Five of the participants were women and nine were men. Entrepreneurs represented various fields of business including education, consulting, wellbeing and sports, communication, IT, engineering, housing and real estate, and biochemistry.

Participants' firms were in different development phases, from start-up ventures to well established international businesses. The interviews lasted between 45 and 118 minutes. In order to gain in-depth understanding from the perspective of the participants, semi-structured and open-ended questions were used during the thematic interviews (Croucher & Cronn-Mills, 2015).

Analysis

The analysis represents an abductive approach (Dubois & Gabbe, 2002). A tight but evolving theoretical framework was based on a previous conceptualization of ICC (Spitzberg & Changnon, 2009; Spitzberg & Cupach, 1984; 2002) later evolved through empirical observations (Dubois & Gabbe, 2002). By relying on the theoretical dimensions of ICC, the transcribed interview data were analyzed to see if the existing dimensions could be expanded. First, a thematic analysis was conducted (Braun & Clarke, 2006), and then initial codes were generated from the data along with a theoretical

framework (cognitive, metacognitive, behavioral, and affective dimensions of ICC). Next, all relevant data were connected to each code. Thereafter, potential themes were searched for and codes were gathered into themes (Braun & Clarke, 2006). The four main themes (cognitive, metacognitive, behavioral, and affective dimensions of ICC) were similar to the selected theoretical framework, and two more themes (business-related competence and resources as well as ethical mindset) were derived through observations from the data. The ethical mindset was later included as part of the affective dimension of ICC.

One researcher analyzed the data and the second researcher verified the analysis by checking the codes and the themes. Reliability was achieved through careful data collection and by having the interviewees review the transcribed data (Croucher & Cronn-Mills, 2015). Interviews were conducted in Finnish and the quotes were translated by a language expert. Participants had an opportunity to comment on the translations and interpretations made of their interviews. In addition, when clarification was needed, a few follow-up questions were asked via email to increase the reliability and validity of the research. Relevant excerpts from the data were selected to demonstrate the themes. In the excerpts, pseudonyms are used to ensure the anonymity of the participants.

Findings

Interpersonal communication competence required in networking

Table 3 presents the main themes and their subcategories. The four main themes are behavioral communication dimension (including relational communication skills), cognitive communication dimension (knowledge

Table 3. The main themes, subcategories and meanings in the data

Theme	Subcategory	Meaning in the data
Behavioral communication dimension	Relational communication skills	Ability to establish contact and rapport
		Ability to show interest
		Ability to initiate and engage in interaction
		Ability to keep the discussion alive
		Ability to reduce tension and small talk skills
		Ability to create trust
		Active listening skills
		Argumentation skills
		Ability to manage uncertainty
		Language skills
		Ability to be flexible and adaptive
		Ability to manage social networks
		Ability to terminate/end unwanted relationships
Ability to distinguish personal and professional relationships / networks		
Cognitive communication dimension	Knowledge on communication	Knowledge about relational development Knowledge of how to create and maintain trust Knowledge about different cultural contexts
	Meta-cognition	Thinking and reflecting on one's networking behavior / relationship
Affective communication dimension	Motivation	Positive attitude towards people
		Motivation to interact with different people
		Intrinsic motivation to learn from or with others
		Being aware of the benefits of networking
	Attitude	Respect for differences and diversity
		Openness and positive attitude and curiosity toward others and other cultures
Business-related competence and resources	Business expertise	Understanding field-specific knowledge / expertise
		Ability to find relevant, industry-specific knowledge
		Strong knowhow from one's own field
		Good reputation
		Knowledge and understanding of competitive products and services
	Resources	Resources (time, money, existing relationships) to establish and maintain relationships

on communication, meta-cognition), affective communication dimension (motivation, attitudes, ethical mindset), and business-related competence and resources (business expertise, resources). When reviewing the results, one should keep in mind that the behavioral, cognitive and affective communication dimensions as well as business competence and an ethical mindset are all part of effective and appropriate networking, intertwined and affecting each other. The following quote from one of the interviewees illustrates this interconnectedness:

I do see [networking] as a skill. But, then it is also important how you are motivated to network and what is your approach towards networking. I mean there are people who would have the skills, but who see it [networking] as something very negative and who hate networking. (Emma)

Behavioral communication dimension

As Table 3 shows, the communication skills needed in networking include the ability to show interest, initiate and engage in interaction, and skills to keep the discussion alive. One particular skill that was associated with all of the abilities mentioned above was active listening, as the following example from Emma's interview illustrates. To a question about what one should do to engage a contact and initiate a relationship, Emma replied: "After a meeting, you should remember the other person. This to me is being present, being able to say in your own words what that person has said. Active listening!"

The results show that one needs to be able to show interest in a reciprocal relationship, and this is often considered to be possible through active listening. Furthermore, listening skills, or more specifically the lack of listening skills, was seen to discourage people from engaging

in interactions, as one of the participants stated: "If you just talk about yourself, you will end up boring people." Another participant pointed out the following: "The best way to make others interested in you is to ask them to talk about themselves. There is nothing people love more than talking about themselves." This is also linked to an ability to show interest in possible partners.

Another aspect mentioned in several interviews was the ability to maintain a discussion with a complete stranger (also known as small talk skills). In addition to small talk, participants discussed the ability to tolerate or manage uncertainty when meeting new people. Managing uncertainty was thought to be important, especially at the beginning of one's career, because then it is vital to be able to "just go out there, and get to know people." Jouni, another participant said: "If you are constantly within your own comfort zone, you cannot learn and develop, nor achieve any of your dreams. So you have to have the courage to jump into some scary things."

Another skill mentioned in the interviews was the ability to be flexible and adaptive, as the next example from Pekka illustrates: "It is important that you can be flexible and discuss things. You should always talk about things first and seek alternative views. You cannot make the best solutions by yourself. Instead, you should be able to seek second opinions."

The results indicate that managing one's networks also include skills such as being able to terminate negative relationships. The interviewees suggested that limiting one's network is just as important as expanding it. Many participants also stated that it is important to be able to distinguish between one's personal and professional networks. This view was shared by

most of the participants regardless of how much their own personal and professional networks actually overlapped.

It is a skill to distinguish between personal relationships and work-related relationships. It is also a skill to get a rid of a person who does not deliver at work even if he or she is your friend in private life. It is also a skill to terminate those relationships that are difficult or counterproductive. (Juhani)

One aspect of managing social networks was related to the quality of relationships. As one participant mentioned, “quantity does not equal quality,” meaning that one should not only aim at extending one’s social network in sheer numbers, but also think about the quality of the relationships.

All of the participants had international experience of networking and all of them stressed the importance of language skills. To what extent one should know other languages varied according to the industry and the length of international experience. Many pointed out that knowing English is not enough, and that one should know, at least, the language of one’s target country. Anthony pointed out the following: “If you want to be involved in politics or in any other activity, and if you wish to establish an extensive social network in [your target country], you need to be able to speak the language of that country.”

Many of the behavioral elements were linked to the ability to create trust and argumentation skills. Especially later in relationships it is, according to the interviewees, important to “not only leave a good impression at first, but really create trust in the long run.” Argumentation skills were seen to be important in situations where negotiations and innovation were required to maintain interpersonal relationships.

In regards to the behavioral communication dimension as a whole, the participants focused mostly on relational aspects of communication when thinking about their ICC needs in networking. This finding confirms our previous understanding of what networking is. In essence, networking is initiating, forming, developing and maintaining interpersonal relationships between business partners (see Kokkonen & Almonkari, 2015).

Cognitive communication dimension

The kind of knowledge needed in appropriate and effective networking included knowledge of intercultural communication and different cultures, along with knowledge of interpersonal relationships, their development and maintenance, as the next examples from the data show.

In international business one needs to have the information of how people behave in a given target culture. For example, in Brazil people do not expect you to hang out with them after working hours. Instead, privacy is highly respected and appreciated. (Matti)

Kalle, another participant, also pointed out the following: “You need to be able to build trust between people. Yet that is not enough, as you also have to have information and knowledge about how to maintain that trust. That is important.”

One should also master metacognitive elements of communication to be effective and appropriate in networking. Being able to reflect and analyze one’s relationships and social networks is, according to the participants, a requirement for developing and managing one’s social networks and relationships. As Silvia, a female participant stated, “You have to be aware of the negative relationships in order to get rid of them.”

Affective communication dimension

Affective communication dimension, that is, the elements of motivation and attitudes, were seen as a fundamental part of the ICC needed in networking. In many cases, it was considered the most important dimension. Regarding motivation, many participants stated that one needs to be interested in meeting new people in order to be effective in networking. To be motivated often results from seeing the benefits of relationships and networks:

I am motivated [to network] by the efficiency. [---]
One goal of a network is to be able to react and do certain things. And, on the other hand [the idea is to have] the most extensive know-how for the given tasks. (Simo)

Especially intercultural contexts demand entrepreneurs to be open and have a positive attitude toward different people and cultural contexts. Moreover, respect of differences and diversity in general was emphasized.

Many participants noted that regardless of being highly motivated to develop and maintain relationships, it is sometime also hard work. For example, building networks through social media was not something that came naturally to all of the interviewees. Establishing contacts through social media or the telephone can be demanding and requires persistence, as Jouni points out: "I know that one should be on Instagram, Twitter and Facebook and all the other social media. But I just don't have the energy for it all." Kimmo also discussed the same phenomena: "These new connections have been hard work. I called about thirty times to this one guy before I got hold of him."

The data also included references to the different approaches to building and maintaining social networks. Many participants saw network-

ing as an enjoyable and rewarding activity with its own intrinsic value. These individuals often stated that they enjoy meeting new people, and do not necessarily think of doing so as a means to enhancing their own social networks per se. Some participants considered networking part of their work, but did not seem to place any special value or emotional attachment on this activity. There were also some participants who in the interviews described networking as a required activity that was unpleasant to engage in. The negative outlook on networking was in some cases associated with unethical utilization of human relationships. The attitudes toward networking varied from statements such as "I only do this because I have to" to "I just love meeting new people."

The results show that an ethical mindset is also an important part of entrepreneurs' ICC. As Table 2 shows, reciprocity and integrity were both mentioned in several interviews as a fundamental element in relationships that constitute social networks. Relationships that offer reward and that are reciprocal will persist and develop. Yet the concept and idea of social exchange (see Stafford, 2008) as an element in relationships and networking brings about ethical discussions of networking and social relationships in general, as the next quotation from Emma reveals: "Those who do not have a good reputation are those who are known for not being authentic. They are often people who only approach you because they want something from you and their adulation is so visible." Kalle, another participant also discussed how "some might feel that networking is something very manipulative and calculated. This is why they do not even want to talk about networking." As these excerpts show, participants were concerned that networking, as a term, had a negative, almost exploitative connotation toward interpersonal relationships.

Business related competence and resources

As Table 2 illustrates, building networks seems to require business-related competence and resources. Such competence is seen to be a core element in networking: decisions about future partners are made through the interpretations and experiences based on one's expertise and professionalism, as the next quotation from Kimmo shows: "You also have to have professional competence. You have to know what you are talking about. That is also earning trust."

Business-related competence seems to be relevant both when planning networking, but also when establishing and maintaining interpersonal relationships. What was evident from the interviews was to network with relevant partners one really needs field-specific knowledge, as the following excerpt illustrates:

You learn where the experts in your field are located. And then you learn to make a map in your mind. For example, there is exceptionally good research on international law in the Netherlands. So, I will turn my eyes to the Netherlands. The kind of field-specific skills and knowledge that helps you to retrieve information on possible partners. (Petra)

Furthermore, in order to create trust and maintain relationships, content-specific competence is required, as one of the interviewees pointed out:

If you do not master the field-specific language, vocabulary, and content, it is almost impossible to network among other professionals in the field. You have to have the high-quality product and the expertise that goes with it. People will not network with you just because you are a nice person. You need that hard core content to convince them. (Petteri)

Participants also noted the importance of building networks at the initial phase to acquire knowledge of possible partners, competitors and markets. Even though many participants stressed the non-strategic approach to building and maintaining networks, many still pointed out that one needs skills to find the industry and market-specific relevant information:

Usually when I plan to connect with someone, I first do a five-day investigation on the possible partner. Then I make a strategic plan to travel and carefully meet targeted individuals. And you have to prepare for expenses, you can't just run around since travelling is expensive. [...] For example, in Turkey, we made 50 visits all together. (Matti)

Networking takes time and other resources. Especially when SMEs are planning to go international, the resources are essential, as Matti's excerpt above illustrated. In the words of a highly experienced entrepreneur, "One element of being a professional is to understand that you need to allocate resources for building networks."

Discussion and conclusions

The aim of this study was to investigate what ICC entrepreneurs need in networking. The results contribute to the existing literature on entrepreneurs' networking competence (Ritter & Gemünden, 2003; Thornton et al., 2013) because our focus was on the individual instead of on the company level. This study provides a new theoretical understanding on what dimensions of entrepreneurs' interpersonal communication competence are essential in networking. Our findings indicate that, in networking, entrepreneurs' ICC has four dimensions: (1) behavioral communication (relational communication skills), (2) cognitive communication (knowledge on communication, metacognition), (3) af-

fective dimension (motivation, attitude, ethical mindset), and (4) business-related competence and resources (business expertise, resources).

The study increases existing understanding in the field of interpersonal communication studies, as we propose a new conceptualization of the ICC entrepreneurs need in networking. Previous studies on ICC have usually included three to four dimensions (Rubin, 1990; Spitzberg, 2000; 2013; Spitzberg & Changnon, 2009; Spitzberg & Cupach, 1984; 2002; Wilson & Sabee, 2003), all of which have focused on communication only. However, already Kostainen (2003) and Hyvärinen (2011) investigated the connections between communication competence and vocational competence. In addition, Koponen et al. (2019) found that ICC is a crucial part of a person's professional competence, and so they included sales acumen as a new, context-specific dimension for ICC in sales. As our new conceptualization of ICC in networking shows, the dimensions related to communication are not enough to fully understand the phenomena. Entrepreneurs also require business-related competence for successful and appropriate networking.

This study showed that professional competence is needed not only when planning and initiating interpersonal relationships that are part of entrepreneurs' social networks, but also to create trust and maintain the relationships. Along the same lines, Airila et al. (2018) have pointed out that cooperation between possible partners often fail because actors do not have a clear understanding of whom they should or could build cooperation with.

Since interaction, as well as interpersonal communication competence, always takes place in a certain culture, time, relationship, situation and function, it is therefore understood as a

contextual phenomenon (Laajalahti, 2014). For example, the behavioral dimension (interpersonal communication skills) is evaluated differently in different contexts (Spitzberg, 2013). Moreover, the participants' and observers' perception of the context determines the expectations for ICC (Spitzberg, 2000; 2013). We hope that results from this study are scientifically relevant and useful (Corley & Gioia, 2011), as they suggest further paths for other researchers to continue studying context-specific meanings related to ICC. With the results, the study confirms that the requirements for entrepreneurs' ICC in networking are different than, for example, the requirements for sales people's and sales managers' ICC in an international sales context (see Koponen et al., 2019).

The findings of this study can be used in entrepreneurs' communication competence training. Hyvärinen (2011) has already suggested that discipline-specific communication education should consider the elements of communication competence to be interwoven with professional competencies (Hyvärinen, 2011, p. 40). This study shows that business-related competence and resources are inseparable elements in entrepreneurs' ICC in networking. Thus, training should be designed in ways that enable participants to develop their competence as a whole. In practice, this could mean teamwork with communication experts and professionals in the field. Furthermore, as Kokkonen and Almonkari (2015, 45) have pointed out, "the focus of teaching and learning interpersonal communication has shifted from situation-specific behaviour and skills to broader dimensions. In particular, the importance of knowledge has increased." Therefore, when planning and carrying out entrepreneurs' communication skills training, the content of the training should include an exploration of the behavioral, cognitive and affective dimensions of communication

including the ethical mindset, as well as looking at entrepreneurs' business-related competence and resources.

Limitations and suggestions for future research

This study has a number of limitations. A qualitative approach was chosen to gain an in-depth understanding of the ICC that entrepreneurs need in networking. The sample size was small (14 interviewees), so the results cannot be generalized. Moreover, the study focuses only on Finnish entrepreneurs. Future research could focus on collecting more cross-cultural data in order to make cultural comparisons. The interviews conducted were with entrepreneurs, meaning ICC was considered from their perspective only. In addition, observations of actual interaction between different partners would highlight a more relational approach to ICC (Purhonen, 2012). A deeper understanding of how different communication is interpreted as being competent or not, for example from authentic communication situations or at least data collected from the relational partners, would enhance the existing understanding of interpersonal communication taking place within the framework of networking.

Taking into consideration the situational and contextual nature of ICC, it would be reasonable for other researchers to investigate context-specific meanings related to ICC in different professional disciplines (see e.g. Dannels, 2001; Koponen et al., 2019) and contexts (see e.g. Rauch et al., 2015). Furthermore, in the field of international business and entrepreneurship, researchers could continue investigating entrepreneurs' ICC in different phases of a company's internationalization and growth (Musteen et al., 2014). For example, it could be studied how entrepreneurs' ICC can facilitate SME internationalization and whether some

dimensions of the entrepreneurs' ICC are more crucial in different stages of the internationalization process.

Moreover, our findings highlighted the relational aspects of the behavioral dimension and showed how an ethical mindset is important part of entrepreneurs' ICC in networking. The findings indicated, that some entrepreneurs were concerned that networking, as a term, had a negative, almost exploitative connotation toward interpersonal relationships. Yet, at the same time networking and building social relationships is crucial for entrepreneurs' in order to survive in competitive markets. Therefore, it can be seen that entrepreneurs need to consider ethical aspects in networking and in forming and maintaining social relationships. Networking has both negative and positive connotations for entrepreneurs and therefore future research could further investigate relational tensions (Baxter & Montgomery, 1996) in entrepreneurs' network relationships.

To advance our understanding of entrepreneurs' competencies in the future, it would be highly interesting to look at how a growth mindset (Burnette et al., 2020) or resilience (Ayala & Manzano, 2014) are connected with entrepreneurs' ICC and eventually with entrepreneurial success. Furthermore, our current understanding of networking is challenged due to changes in how people interact during the COVID-19 pandemic, with the vast majority of communication occurring online. Thus, it would be relevant to study how digitalization influences networking and shapes further requirements and needs in entrepreneurs' ICC. In effect, further research on this may expand the ICC conceptualization presented in this article.

References

- Airila, A., Aho, O., Nykänen, M., Toivanen, M., Väänänen, A., Ågren, S., & Mantila-Savolainen, S. (2018). *Nuorten osallisuus, työelämävalmiudet ja hyvinvointi: Hyviä käytäntöjä, tietoa ja vaikutuksia [Participation, working life skills and wellbeing among youth: Good practises, information and effects]*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health. Available at <http://urn.fi/URN:978-952-261-816-0> (accessed at 28 September 2020).
- Almonkari, M. & Isotalus, P. (2012). Two perspectives on the communication skills of political leaders. *International Journal of Strategic Communication*, 6(3), 246–267.
- Anderson, A. & Li, J. (2014). Entrepreneurship and Networked Collaboration; Synergetic Innovation, Knowledge and Uncertainty. *Journal of General Management*, 40(1), 7–21.
- Anderson, A. R., Dodd, S. D., & Jack, S. (2010). Network practices and entrepreneurial growth. *Scandinavian Journal of Management*, 26(2), 121–133.
- Ayala, J.-C. & Manzano, G. (2014). The resilience of the entrepreneur. Influence on the success of the business. A longitudinal analysis. *Journal of Economic Psychology*, 42, 126–135.
- Baxter, L. A. & Montgomery, B. M. (1996). *Relating. Dialogues & Dialectics*. New York: The Guilford Press.
- Boccaccini, M. T., Boothby, J. L., & Brodsky, S. L. (2002). Client-relations skills in effective lawyering: attitudes of criminal defense attorneys and experienced clients. *Law and Psychology Review*, 26(1), 97–121.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Bughin, J. R., Chui, M., & Johnson, B. (2008). The next step in open innovation. *The McKinsey Quarterly*, 2008, 1–8.
- Burnette, J. L., Pollack, J. M., Forsyth, R. B., Hoyt, C. L., Babij, A. D., Thomas, F. N., & Coy, A. E. (2020). A growth mindset intervention: Enhancing students' entrepreneurial self-efficacy and career development. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(5), 878–908.
- Corley, K. G. & Gioia, D. A. (2011). Building theory about theory building: What constitutes a theoretical contribution? *Academy of Management Review*, 36(1), 12–32.
- Croucher, S. M. & Cronn-Mills, D. (2015). *Understanding communication research methods. A theoretical and practical approach*. New York: Routledge.
- Daly, J. A. & Vangelisti, A. L. (2003). Skillfully instructing learners: how communicators effectively convey messages. In J. O. Greene & B. R. Burleson (Eds.) *Handbook of communication and social interaction skills* (pp. 871–908). Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Dannels, D. P. (2001). Time to speak up: a theoretical framework of situated pedagogy and practice for communication across the curriculum. *Communication Education*, 50(2), 144–158.
- Darling, A. L. & Dannels, D. P. (2003). Practicing engineers talk about the importance of talk: a report on the role of oral communication in the workplace. *Communication Education*, 52(1), 1–16.
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in Intercultural Education*, 10, 241–266.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2005). *The SAGE Handbook of qualitative research*, 3rd ed. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Dubois, A. & Gabbe, L.-E. (2002). Systematic combining: an abductive approach to case research. *Journal of Business Research*, 55, 553–560.
- Engel, Y., Kaandorp, M., & Elfring, T. (2017). Toward a dynamic process model of entrepreneurial networking under uncertainty. *Journal of Business Venturing*, 32(1), 35–51.
- Faroque, A. R., Morrish, S. C., & Ferdous, A. S. (2017). Networking, business process innovativeness and export performance: the case of South Asian low-tech industry. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 32(6), 864–875.
- Gielen, P. A., Hove, A., & Nieuwenhuis, L. F. M. (2003). Learning entrepreneurs: learning and innovation in small companies. *European Educational Research Journal*, 2(1), 90–106.
- Granovetter, M. S. (1982). The strength of weak ties: A network theory revisited. In R. Collins (Ed.), *Sociological theory 1983* (pp. 105–130). San Francisco: Jossey-Bass.
- Greve, A. & Salaff, J. W. (2003). Social Networks and Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(1), 1–22.

- Hardy, C., Phillips, N. G., & Lawrence, T. B. (2003). Resources, knowledge and influence: The organizational effects in intraorganizational collaboration. *Journal of Management Studies*, 40(2), 321–347.
- Hargie, O. (2010). *Skilled interpersonal communication: research, theory, and practice*. London: Routledge.
- Hargie, O. & Tourish, D. (1997). Relational Communication. In O. Hargie (Ed.), *The Handbook of communication skills* (2nd ed., pp. 358–382). London: Routledge.
- Hoang, H. & Antoncic, B. (2003). Network-based research in entrepreneurship. A critical review. *Journal of Business Venturing*, 18, 165–187.
- Hyvärinen, M.-L. (2011). *Alakohtainen vuorovaikutuskoulutus farmasiassa. [Professionally-oriented communication education in the field of pharmacy]*. Acta Universitatis Tamperensis 1604. Tampere: Tampere University Press.
- Håkansson, H. (1982). *International marketing and purchasing of industrial goods. An interaction approach*. Chichester: John Wiley and Sons, Ltd.
- Håkansson, H. & Snehota, I. (2000). The IMP perspective: assets and liabilities of business relationships. In J. N. Sheth & A. Parvatiyar (Eds.), *Handbook of Relationship Marketing* (pp. 69–94). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kokkonen, L. & Almonkari, M. (2015). Teaching networking: an interpersonal communication competence perspective. In J. Jalkanen, E. Jokinen, P. Taalas (Eds.), *Voices of pedagogical development – Expanding, enhancing and exploring higher education language learning* (pp. 31–56). Dublin: Research-publishing.net.
- Koponen, J. (2012). *Kokemukselliset oppimismenetelmät lääketieteen opiskelijoiden vuorovaikutuskoulutuksessa [Professionally-oriented communication education in the field of medicine]*. Acta Universitatis Tamperensis 1734. Tampere: Tampere University Press.
- Koponen, J., Julkunen, S., & Asai, A. (2019). Sales communication competence in international B2B solution selling. *Industrial Marketing Management*, available at: <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.01.009> (accessed 29 April 2020).
- Kostiainen, E. (2003). *Viestintä ammattiosaamisen ulottuvuutena [Communication as a dimension of vocational competence]*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Knight, P. T. & Yorke, M. (2003). Employability and good learning in higher education. *Teaching in Higher Education*, 8(1), 3–16.
- Knox, H., Savage, M. & Harvey, P. (2006). Social networks and the study of relations: networks as method, metaphor and form. *Economy and Society*, 35(1), 113–140.
- Laajalahti, A. (2007). The development of interpersonal communication competence at work. In N. Carpentier, P. Pruulmann-Vengerfeldt, K. Nordenstreng, M. Hartmann, P. Vihalemm, B. Cammaerts, & H. Nieminen (Eds.), *Media technologies and democracy in an enlarged Europe: the intellectual work of the 2007 European media and communication doctoral summer school. The researching and teaching communication series (3)* (pp. 335–345). Tartu: Tartu University Press, Tartu.
- Laajalahti, A. (2014). *Vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen tutkijoiden työssä. [Interpersonal communication competence and its development in the work of researchers]*. Jyväskylä Studies in Humanities 225. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Leskinen, R. (2011). *A longitudinal case study of an entrepreneurial networking process*. Helsinki: Aalto University, available at: http://epub.lib.aalto.fi/pdf/diss/Aalto_DD_2011_032.pdf (accessed at 5 January 2020)
- Leyden, D. P., Link, A. N., & Siegel, D. S. (2014). A theoretical analysis of the role of social networks in entrepreneurship. *Research Policy*, 43, 1157–1163.
- Littlejohn, S. W. (2002). *Theories of human communication* (7th ed.). Belmont: Wadsworth.
- Morse, J. M., Barrett, M., Mayan, M., Olson, K., & Spiers, J. (2002). Verification strategies for establishing reliability and validity in qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods*, 1(2), 13–22.
- Musteen, M., Datta, D., & Butts, M. (2014). Do International Networks and Foreign Market Knowledge Facilitate SME Internationalization? Evidence from the Czech Republic. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(4), 749–774.
- Mönkkönen, J. & Finstad, M. (2007). Lääkäriin ja poliitikon viestintäosaamisen jäljillä. [Tracing the essence of physician's and politician's communication competence]. In P. Isotalus, M. Gerlander, M. Jäkälä, & T. Kokko (Eds.) *Prologi: puheviestinnän vuosikirja 2007* (pp. 33–66). Jyväskylä: Prologos.
- Newman, M., Barabasi, A.-L., & Watts, D. J. (2006). *The Structure and Dynamics of Networks*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Oviatt, B. M. & McDougall, P. P. (2005). Defining international entrepreneurship and modeling the speed of internationalization. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 29(5), 537–553.
- Purhonen, P. (2008). SME internationalization as a challenge to interpersonal communication competence: an analysis of interpersonal communication competence in networking and collaboration. *Journal of Intercultural Communication*, 18. Available at: <http://www.immi.se/intercultural/nr18/purhonen.html> (accessed at 28 March 2020)
- Purhonen, P. (2012). *Interpersonal communication competence and collaborative interaction in SME internationalization*. Jyväskylä Studies in Humanities 178. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Purhonen, P. & Valkonen, T. (2013). Measuring Interpersonal Communication Competence in SME internationalization. *Journal of Intercultural Communication*, 14(33). Available at: <http://www.immi.se/intercultural/> (accessed at 3 March 2020).
- Rauch, A., Rosenbusch, N., & Frese, M. (2015). The effectiveness of cohesive and diversified networks: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 69, 554–568.
- Ritter, T. & Gemünden, H. G. (2003). Network competence: Its impact on innovation success and its antecedents. *Journal of Business Research*, 56(9), 745–755.
- Rogers, E. M. & Kincaid, D. L. (1981). *Communication networks: Toward a new paradigm for research*. New York: Free Press.
- Rouhiainen-Neunhäuserer, M. (2009). *Johtajan vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen: johtamisen viestintähaasteet tietoperustaisessa organisaatiossa. [The interpersonal communication competence of leaders and its development. Challenges withing knowledge based organizations]*. Jyväskylä Studies in Humanities 128. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Rubin, R. B. (1990). Communication competence. In G. M. Phillips & J. T. Wood (Eds.), *Speech communication: Essays to commemorate the 75th anniversary of the Speech Communication Association* (pp. 94–129). Carbondale: Southern Illinois University Press, Carbondale.
- Spitzberg, B. H. (2000). What is good communication? *Journal of the Association for Communication Administration*, 29, 103–119.
- Spitzberg, B. H. (2013). (Re)Introducing communication competence to the health professions. *Journal of Public Health Research*, 2(23), 126–135.
- Spitzberg, B. H. & Changnon, G. (2009). Conceptualizing intercultural competence. In D. K. Deardorff (Ed.), *The SAGE Handbook of Intercultural Competence* (pp. 2–52). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Spitzberg, B. H. & Cupach, W. R. (1984). *Interpersonal Communication Competence*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Spitzberg, B. H. & Cupach, W. R. (2002). Interpersonal skills. In M. L. Knapp & J. A. Daly (Eds.), *Handbook of Interpersonal Communication* (3rd ed., pp. 564–611). London: Sage Publications.
- Stafford, L. (2008). Social exchange theories. Calculating the rewards and costs of personal relationships. In L. A. Baxter & D. O. Braithwaite (Eds.), *Engaging theories in interpersonal communication: Multiple perspectives* (pp. 377–390). Los Angeles: Sage.
- Stam, W., Arzlanian, S., & Elfring, T. (2014). Social capital of entrepreneurs and small firm performance: A meta-analysis of contextual and methodological moderators. *Journal of Business Venturing*, 29(1), 152–173.
- Valkonen, T. (2003). *Puheviestintätaitojen arviointi. Näkökulmia lukiolaisten esiintymis- ja ryhmätaitoihin. [Assessing speech communication skills. Perspectives on presentation and group communication skills among upper secondary school students]*. Jyväskylä Studies in Humanities 7. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- del Vecchio, P., Secundo, G., & Passiante, G. (2018). Modularity approach to improve the competitiveness of tourism businesses: empirical evidence from case studies. *EuroMed Journal of Business*, 13(1), 44–59.
- Welsh, C. & Wilkinson, I. (2004). The political embeddedness of international business networks. *International Marketing Review*, 21(2), 216–231.
- Wilmot, W. W. (1996). The relational perspective. In K. M. Galvin & P. Cooper (Eds.), *Making connections. Readings in relational communication* (pp. 16–24.). Los Angeles, CA: Roxbury.
- Wilson, S. R. & Sabee, C. M. (2003). Explicating communicative competence as a theoretical term. In S. R. Greene & B. R. Burleson (Eds.), *Handbook of Communication and Social Interaction Skills* (pp. 3–50). Mahwah: Lawrence Erlbaum, Mahwah.

Artikkeli

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

26–42

<https://doi.org/10.33352/prlg.92198>

”Haluan asua Suomessa” – ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden osallisuutta rakentavat tekijät työelämäjaksolla¹

Marjut Männistö, FM

yliopisto-opettaja, väitöskirjatutkija,
Vaasan yliopisto
marjut.mannisto@univaasa.fi

Anne Laajalahti, FT

koulutus- ja kehittämisjohtaja, Infor ja
viestintätieteiden dosentti, Vaasan yliopisto
anne.laajalahti@infor.fi

Tiivistelmä

Ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden kotoutumisessa ja työllistymisessä Suomeen on monia etuja. Myös heidän osallisuutensa rakentuminen on tärkeää niin yksilöiden itsensä kuin yhteiskunnan kannalta. Tarkastelemme artikkelissamme, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät suomea toisena kielenä puhuvien ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentumista kotoutumiskoulutuksen työelämäjaksolla. Lähestymme tutkimusaihettamme laadullisen tutkimuksen avulla tarkastelemalla kolmen ulkomaalaistaustaisen korkeasti kouluttautuneen henkilön puhepäiväkirjoja ja työelämäjaksoson päätteeksi käytyjä palautekeskusteluja. Tutkimustulosten mukaan ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentumiseen työelämäjaksolla vaikuttavat 1) tuki ja sen puute, 2) yhdessä tekeminen ja etäisyyden ottaminen, 3) luottamus ja epäluottamus, 4) motivaatio ja sen puute sekä 5) viestintärohkeus ja viestintäarkeus. Artikkelin lopuksi pohdimme tutkimustuloksia osallisuutta edistävien ja estävien tekijöiden sijainnin, pysyvyyden ja kontrolloitavuuden sekä viestintäosaamisen näkökulmasta. Tutkimuksemme tuottamaa ymmärrystä voidaan hyödyntää kehitettäessä työelämäjaksoson käytänteitä sekä tuettaessa ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuutta ja työllistymistä.

ASIASANAT: korkeasti kouluttautuneet, osallisuus, työelämäjaksos, ulkomaalaistaustaiset, viestintäosaaminen

¹ Artikkelin on osa Marjut Männistöön väitöskirjatutkimusta, jonka ohjaajina toimivat professori Merja Koskela Vaasan yliopistosta ja yliopistonlehtori Riikka Nissi Jyväskylän yliopistosta.

Johdanto

Suomen väestöstä 423 494 henkilöä eli 7,7 prosenttia koko 5 525 292 henkilön väestöstä on ulkomaalaistaustaisia (Tilastokeskus, 2019). Heistä ainakin² 25 prosenttia on suorittanut korkeakoulututkinnon, kun suomalaistaustaisista korkeakoulututkinnon suorittaneita on 36 prosenttia (SVT, 2018). Ulkomaalaistaustaisten motiivina opiskella korkeakoulussa on usein halu työllistyä Suomeen, mutta työllistyminen on vaikeaa (Airas ym., 2019). Ulkomaalais-taustaisilla korkeasti kouluttautuneilla on yli kolminkertainen riski jäädä työttömäksi verrattuna suomalaistaustaisiin korkeasti kouluttautuneisiin henkilöihin (Sutela & Larja, 2015). Näyttääkin siltä, ettei ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden osaamista osata hyödyntää ja arvostaa suomalaisessa työelämässä riittävästi (Sutela, 2015). Tilanne on sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta ajankohtainen ja ongelmallinen: ilman työpaikkaa yksilöt voivat kokea toiseutta ja epätasa-arvoa. Aiheen yhteiskunnallista relevanssia lisää kansainvälistyminen, ulkomaisen työvoiman tarve ja Suomessa korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden työperäinen maastamuutto eli niin kutsuttu aivovuoto: lähes kolmannes Suomessa korkeasti kouluttautuneista maahanmuuttajista muuttaa pois maasta viisi vuotta opintojensa jälkeen (Airas ym., 2019).

Yhteiskunnassa halutaan edistää Suomeen muuttaneiden kotoutumista: suuri osa heistä suunnittelee jäävänsä pysyvästi Suomeen ja on tärkeää, että he voivat osallistua yhteiskunnan toimintaan ja löytävät paikkansa työelämästä (Nieminen, Sutela, & Hannula, 2015). Työpaikan saaminen tukee yhteiskuntaan integroitumista, ja sitä pidetään usein yhtenä kotoutumisen kriteerinä (Nieminen, 2015).

Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymistä ja osallisuuden rakentumisesta työelämässä on tutkittu Suomessa jonkin verran. Useissa tutkimuksissa työllistymisen haasteita on tarkasteltu lähinnä yksilön ongelmana etenkin riittämättömän kielitaidon näkökulmasta (Tarnanen & Pöyhönen, 2011; Tervola, 2019). Kielitaidon lisäksi aiemmin on tutkittu esimerkiksi ulkomaalaistaustaisten keinoja saada ja jakaa työelämään liittyviä tietoja (Aarnitaival, 2012) sekä ammattikuntaan sisään pääsyä ja toimijuutta (Nieminen, 2011). Sen sijaan korkeasti kouluttautuneiden ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymistä ja osallisuuden rakentumisesta työelämässä on toistaiseksi tutkittu vähemmän. Tutkimuksissa on kuitenkin jo todettu, että korkeasti kouluttautuneiden maahanmuuttajien työllistyminen on vaikeaa (Kyhä, 2011). He sijoittuvat usein koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin, joissa heidän on vaikea ylläpitää ja kehittää ammattiosaamistaan (Sutela, 2015; Vartiainen, 2019).

Ratkaisuna ulkomaalaistaustaisten työllistymisen tukemiseen on ehdotettu esimerkiksi opintojen aikaisten työelämäyhteyksien kehittämistä (Airas ym., 2019). Yksi tapa tehostaa opintoihin kuuluvan työelämäjakson merkittävyyttä on lisätä eri toimijoiden välistä yhteistyötä ja tavoitteista yhdessä sopimista (Männistö & Pilke, 2019). Toistaiseksi tiedetään kuitenkin vain vähän, miten ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden osallisuutta voidaan tukea työelämään siirryttäessä.

Keskitymme artikkelissamme siihen, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät suomea toisena kielenä puhuvien ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentumisesta kotoutumiskoulutukseen sisältyvällä työelämäjaksolla. Lähdemme tutkimuksessamme olettamuksesta, ettei osallisuuden rakentuminen ratkea vain yksilön

² Tilastokeskuksen tutkintorekisteri ei välttämättä kata kaikkia ulkomailla suoritetuista tutkintoista.

toimintaa tarkastelemalla tai esimerkiksi hänen osaamistaan tukemalla, vaan osallisuus syntyy vuorovaikutuksessa ja edellyttää myös yhteisöltä toimintaa ja osaamista. Tutkimuksemme tuottamaa ymmärrystä voidaan hyödyntää kehitettäessä työelämäjakson käytänteitä sekä tuettaessa ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuutta ja työllistymistä. Osallisuuden tutkiminen ja tukeminen on tärkeää, sillä osallisuus edistää yksilöiden, ryhmien, organisaatioiden ja yhteiskunnan hyvinvointia ja demokratiaa (Asunta & Mikkola, 2019). Kiinnittyminen työelämään voi auttaa yksilöä kokemaan, että hän on merkityksellinen osa yhteiskuntaa ja että hän voi vaikuttaa omaan elämäänsä ja yhteisiin asioihin (Isola ym., 2017). Näin ollen osallisuutta voidaan lähestyä myös kansalaisyhteisönä ja osana elämän sosiaalista laatua (Asunta & Mikkola, 2019).

Lähestymme tutkimusaiheitamme laadullisen tutkimuksen avulla tarkastelemalla kolmen ulkomaalaistaustaisen korkeasti kouluttautuneen henkilön osallisuuden rakentumista työelämäjaksoilla, jonka he suorittivat erään yliopiston kielikeskuksessa. Tutkimusaineistomme käytämme heidän puhepäiväkirjojaan ja työelämäjakson päätteeksi käytyjä palautekeskusteluja. Lähestymme osallisuutta siis tutkittavien itsensä kokemana ja kuvaamana. Tutkimuksessamme on myös etnografisia piirteitä (Lappalainen, 2007; O'Reilly, 2011): toinen tämän artikkelin kirjoittajista työskenteli tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden kollegana ja teki työelämäjakson ajan etnografisia havaintoja ja muistiinpanoja, joita käytämme tausta-aineistona varsinaisen aineiston analyysin ja tulkinnan tukena.

Ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden suuntana työelämä ja osallisuus

Ulkomaalaistaustaiset ovat heterogeeninen ryhmä koulutuksen, kielitaidon ja muun työelämässä tarvittavan osaamisen suhteen, ja joukossa on sekä korkeasti kouluttautuneita, esimerkiksi työn vuoksi Suomeen muuttaneita, että luku- ja kirjoitustaidottomia henkilöitä (Nieminen, Sutela, & Hannula, 2015). Ulkomaalaistaustaiseksi määritellään (SVT, n.d.) henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. Suomalaistaustaisia ovat henkilöt, joilla vähintään toinen vanhemmista on syntynyt Suomessa. Ulkomaalaistaustaiset henkilöt voidaan edelleen jakaa sekä Suomessa syntyneisiin eli maahanmuuttajataustaisiin että ulkomailla syntyneisiin eli maahanmuuttajiin.³

Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumisen tueksi järjestetään kotoutumiskoulutusta. Kotoutumiskoulutuksen tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kielitaidon kehittymistä ja heidän pääsyään jatkokoulutukseen ja työelämään sekä antaa heille lisää yhteiskunnallisia, kulttuurisia ja elämänhallintaan liittyviä valmiuksia (Opetushallitus, 2019). Kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman mukaan kotoutumiskoulutus sisältää suomen kielen ja viestintätaitojen opiskelua, työelämätaitoja, yhteiskuntataitoja, kulttuurintuntemusta ja työelämäjakson. Työelämäjakson tavoitteena on edistää maahanmuuttajien työllistymistä. Sen aikana maahanmuuttajat tutustuvat suomalaisen työelämään ja kehittävät työelämävalmiuksiaan sekä työelämässä tarvittavia viestintätaitojaan. (Opetushallitus, 2012.) Kotoutumiskoulutuksen taustalla on ajatus, että työllistyminen tukee yhteiskuntaan integroitumista, tasa-arvoa ja osallisuuden rakentumista.

³ Tutkimme artikkelissamme ulkomailla syntyneitä henkilöitä. Käytämme heistä käsitettä ”ulkomaalaistaustainen”, emmekä käsitettä ”maahanmuuttaja”, koska käsite on ongelmallinen. Maahanmuuttaja viittaa ikään kuin henkilöihin, jotka ovat muuttamassa maahan, vaikka tutkimamme henkilöt ovat jo asettuneet Suomeen. (Ks. kritiikistä Ahokas, Weide, & Wilhelmsson, 2011, s. 12.)

Osallisuus on monimuotoinen käsite ja tutkimuskohde, jota lähestytään eri tieteen- ja hallinnonaloilla erilaisista näkökulmista. Osallisuutta voidaan tarkastella esimerkiksi liittymisenä (*involvement*), suhteissa olemisena (*relatedness*), kuulumisena (*belonginess*), yhteisyytenä (*togetherness*), yhteensopivuutena (*coherence*), mukaan ottamisena (*inclusion*) ja osallistumisena (*participation*). Käsitteellisesti lähellä ovat myös yhteisöön kiinnittyminen (*community integration*), assimilaatio (*assimilation*), sosiaalinen integraatio (*social integration*) ja yhteisöllisyys (*sense of community*). (Laajalahti & Pennanen, 2019; Rajamäki & Mikkola, 2017; Welch, 2011.)

Osallisuus voi näyttäytyä niin taloudellisena (*having*), toiminnallisena (*acting*) kuin yhteisöllisenä osallisuutena (*belonging*) (Raivio & Karjalainen, 2013). Osallisuutta voidaan tarkastella yksilön resurssina ja mahdollisuutena osallistua ryhmien ja yhteisöjen toimintaan sekä vaikuttaa omaan elämäänsä ja yhteiskuntaan ympärillään. Osallisuutta voidaan lähestyä myös yksilön oikeutena olla osallisena, johon sisältyy osallisen tunnustettu asema ja lupa toimia yhteisössä. (Filstad, Traavik, & Gorli, 2019; Isola ym., 2017; Maunu & Kiilakoski, 2018.)

Osallisuus kattaa erilaisia aktiivisia ja passiivisia mukana olemisen tapoja (Siisiäinen, 2010). Osallisuus voi ilmetä ajatusten, tunteiden ja käyttäytymisen tasolla ja tulla esille niin yksilöiden kokemuksissa kuin vuorovaikutuksessa ja toiminnassa (Brodie, Hollebeek, Jurić, & Ilić, 2011; Welch, 2011). Kokemusta ei voida määrätä ulkopuolelta, mutta osallisuuden kokemuksellista tunnetta voidaan pyrkiä vahvistamaan (Leemann & Hämäläinen, 2016). Osallisuutta tukevia olosuhteita voidaan siis edistää, mutta ketään ei voida pakottaa osallisuuteen: ei osallistumaan eikä osallistamaan. Osallisuuden rakentaminen ei myöskään on-

nistu yhdestä suunnasta, vaan siihen tarvitaan niin maahanmuuttaneiden kuin kantaväestön kaksisuuntaista integraatiota (Ahokas, Weide, & Wilhelmsson, 2011).

Osallisuutta voidaan lähestyä myös tavoitteena. Osallisuuden edistäminen on niin Suomen hallituksen kuin Euroopan unionin tavoite, ja osallisuutta pidetään yhtenä vaikuttavana keinona ehkäistä köyhyyttä ja syrjäytymistä ja edistää siten yhteiskunnan tasa-arvoa ja sosiaalista koheesiota (Raivio & Karjalainen, 2013). Nimenomaan ulkomaalaistaustaisten osallisuuden rakentamisen ymmärtäminen ja tukeminen on tärkeää, sillä maahanmuuttaneiden osallistuminen yhteiskunnan toimintaan on vähäisempää kuin syntyperäisten henkilöiden. Osatomuuden, rasmin ja syrjinnän kokemukset voivat myös johtaa negatiivisiin ilmiöihin ja yhteiskunnallisiin ongelmiin. (Ahokas, Weide, & Wilhelmsson, 2011.) Sen sijaan myönteiset kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta voivat rakentaa ulkomaalaistaustaisten osallisuutta. Jo yksittäisessä työpaikassa ja -yhteisössä tapahtuvalla osallisuuden kokemuksien tukemisella voidaan samalla vahvistaa laajemminkin ulkomaalaistaustaisten osallisuutta työelämässä ja yhteiskunnassa.

Osallisuus-käsitteen laajuus ja epämääräisyys tekevät sen tunnistamisesta ja edistämisestä hankalaa (Maunu & Kiilakoski, 2018). Tässä tutkimuksessa määrittelemme osallisuuden ulkomaalaistaustaisen henkilön mahdollisuutena ja oikeutena olla osa suomalaista työelämää niin, että hänen asemansa on tunnustettu ja että hän voi toimia ja vaikuttaa työyhteisössään. Osallisuuden rakentuminen tapahtuu samanaikaisesti kolmella tasolla: 1) organisatorisella tasolla, jolla annetaan muodollinen mandaatti olla osa työyhteisöä esimerkiksi työsopimuksella, 2) vuorovaikutuksen tasolla, jolla syntyy kokemus työyhteisöön kuulumisesta, hyväksy-

tyksi tulemista ja vaikuttamismahdollisuuksista sekä 3) yksilön tasolla, jolla keskeistä on työyhteisöön kuuluvien yksilöiden halu ja valmius rakentaa osallisuutta työyhteisössään.

Tavoite ja menetelmät

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät suomea toisena kielenä puhuvien ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentamista kotoutumiskoulutukseen sisältyvällä työelämäjaksolla. Tutkimuksemme on laadullinen. Käytämme tutkimusaineistonaamme työelämäjaksolle osallistuneiden henkilöiden puhepäiväkirjoja ja työelämäjaksion päätteeksi käytyjä palautekeskusteluja. Lähestymme osallisuutta siis tarkastelemalla ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden omia kokemuksia ja niiden kuvauksia.

Tutkimuksessamme on myös etnografisia piirteitä (Lappalainen, 2007; O'Reilly, 2011): tarkastelemme ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden toimintaa ja kuvauksia toiminnastaan sekä toimintaympäristöstään todellisella kotoutumiskoulutukseen kuuluneella työelämäjaksolla. Toinen tämän artikkelin kirjoittajista työskenteli työelämäjaksion ajan tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden kollegana ja jakoi työelämäjaksion arkea heidän kanssaan. Lisäksi hän teki kielikeskuksen johtajan kanssa havaintoja työelämäjaksion kulusta ja keskusteli niistä työelämäjaksion ajan. Näiden havaintojen ja keskustelujen pohjalta hän teki myös etnografisia muistiinpanoja. Käytämme näitä kenttämuistiinpanoja tausta-aineistona varsinaisen aineiston analyysin ja tulkinnan tukena.

Tutkimukseen osallistui kolme korkeasti kouluttautunutta ulkomaalaistaustaista henkilöä,

jotka olivat kuuden viikon mittaisella työelämäjaksolla erään yliopiston kielikeskuksessa. Kaikki heistä hakivat itse työharjoitteluun kielikeskukseen, ja tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Työharjoitteluun osallistuneilta henkilöiltä sekä kotoutumiskoulutuksen järjestäneeltä organisaatiolta pyydettiin tutkimuslupa. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden yksityisyys suojattiin antamalla heille pseudonyymit.

Ensimmäinen tutkimukseen osallistuneista henkilöistä, Bibek, oli työelämäjaksolla keväällä 2018. Hän oli syntynyt 1970-luvulla Aasiassa, saapunut Suomeen vuonna 2009 ja suorittanut insinöörin tutkinnon ammattikorkeakoulussa vuonna 2012. Hän oli jatkanut opiskeluaan yliopiston englanninkielisessä maisteriohjelmassa ja valmistunut kauppatieteiden maisteriksi vuonna 2013 sekä kauppatieteiden tohtoriksi vuonna 2017. Toinen tutkimukseen osallistuneista henkilöistä oli Nora, joka oli työelämäjaksolla syksyllä 2018. Nora oli syntynyt 1980-luvulla Euroopassa, saapunut Suomeen vuonna 2013 ja suorittanut kauppatieteiden maisterin tutkinnon yliopiston englanninkielisessä maisteriohjelmassa vuonna 2015. Kolmas tutkimukseen osallistuneista henkilöistä oli Fang. Fang oli työelämäjaksolla syksyllä 2019. Hän oli syntynyt 1960-luvulla Aasiassa, saapunut Suomeen vuonna 1992 ja suorittanut diplomi-insinöörin tutkinnon yliopiston englanninkielisessä maisteriohjelmassa. Valmistumisensa jälkeen hän oli työskennellyt 16 vuotta suomalaisessa monikansallisessa teknologiayrityksessä ja tämän jälkeen ollut vanhempainvapaalla ja työttömänä. Viittaamme tutkimukseemme osallistuneisiin henkilöihin jatkossa pseudonyymien lisäksi harjoittelijoina, sillä se oli heidän ensisijainen roolinsa kotoutumiskoulutukseen kuuluneella työelämäjaksolla.

Aineistomme koostuu harjoittelijoiden itse-näisesti työelämäjakson eri viikoilla nauhoit-tamista puhepäiväkirjoista ja työelämäjakson päätteeksi käydyistä ja nauhoitetuista palau-tekeskusteluista. Puhepäiväkirjoissa ja palau-tekeskusteluissa käytettiin suomen kieltä. Pa-lautekeskusteluihin osallistui harjoittelijoiden lisäksi kotoutumiskoulutuksen järjestäjän ja kielikeskuksen edustajia. Puhepäiväkirja-ai-neistoa on noin 65 minuuttia ja nauhoitettuja palautekeskusteluja noin 79 minuuttia. Nauhoi-tettua aineistoa on yhteensä 144 minuuttia (ks. taulukko 1).

Harjoittelijat tekivät puhepäiväkirjoja työelä-mäjakson ensimmäisen, kolmannen ja kuuden-nen viikon päätteeksi. Palautekeskustelut pidet-tiin kunkin työelämäjakson viimeisellä viikolla. Fang oli kielikeskuksessa työelämäjaksolla vain kolme viikkoa, koska hän oli ollut aiemmin työ-elämäjaksolla alakoulussa. Tämän vuoksi Fang teki vain ensimmäisen puhepäiväkirjan ja hän-en palautekeskustelunsa pidettiin pidempänä

ja siinä otettiin esille samoja asioita kuin mui-den harjoittelijoiden puhepäiväkirjoissa 2 ja 3. Noran palautekeskustelua ei nauhoitettu, koska kotoutumiskoulutuksen järjestäjän edustaja ei antanut nauhoituslupaa.

Harjoittelijat hyödynsivät puhepäiväkirjatal-lenteidensa tekemisessä temaattisia kysymys-listoja, joiden tarkoituksena oli ohjata heitä havainnoimaan työyhteisön viestintätilanteita ja omia viestintätaitojaan työyhteisössä. Puhe-päiväkirjoissa on kyse teemahaastattelun sijaan ”teemapuhumisesta”: harjoittelijat kertoivat vapaasti työelämäjaksoonsa liittyvistä asioista puhepäiväkirjaohjeistuksien avulla, jotka olivat hieman erilaisia työelämäjakson eri vaiheissa (ks. liitteet 1-3). Puhepäiväkirjaohjeistukset oli laadittu harjoittelijoiden oppimisen tueksi, ja niiden tarkoituksena oli tukea työelämäjakson onnistumista. Harjoittelijoilta ei siis suoraan kysytty osallisuudesta tai sen rakentumisesta, vaan tämä näkökulma löydettiin aineistoa analysoitaessa. Tutkimuskysymys tarkentui siis

TAULUKKO 1. Puhepäiväkirjojen (PPK1-3) ja palautekeskusteluiden (PK) nauhoitusajankohdat ja kestot

Aineisto	Bibek		Nora		Fang	
	vk (2018)	pituus (min)	vk (2018)	pituus (min)	vk (2019)	pituus (min)
PPK1	20	17:33	42	12:31	37	9:41
PPK2	22	5:31	44	9:56		
PPK3	25	3:09	47	6:20		
PK	25	20:58	47	ei tallennettu	38	57:55
Yhteensä (min)		47:11		28:47		67:36

tutkimusprosessin edetessä, kuten laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Itsenäisesti tehdyt ja omassa aikataulussa nauhoitetut puhepäiväkirjat mahdollistivat haastatteluja paremmin Bibekin, Noran ja Fangin oman äänen kuulumisen ja subjektiivisten kokemusten tarkastelun.

Tutkimusaineistona olleet puhepäiväkirjat ja palautekeskustelut litteroitiin. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin laadullista aineistolähtöistä sisällönanalyysia (Schreier, 2012). Konkreettisesti aineiston analyysi aloitettiin tarkastelemalla, mistä harjoittelijat puhuivat, millaisia myönteisiä ja kielteisiä kokemuksiaan he kuvasivat ja millaiset asiat toistuivat aineistossa. Näitä olivat työpäivien ja -tehtävien kuvaukset, yksin ja yhdessä koetut tilanteet sekä onnistumisten ja epävarmuuden kokeminen. Analyysia jatkettiin paikallistamalla kaikki ne kohdat, jotka liittyivät osallisuuden rakentumiseen eli harjoittelijan aseman tunnustamiseen, toiminta- ja vaikuttamismahdollisuuksiin, kokemuksiin työyhteisöön kuulumisesta ja hyväksytyksi tulemisesta sekä harjoittelijoiden omaan tai työyhteisön muiden jäsenten haluun ja valmiuksiin toimia työyhteisössä. Tämän jälkeen analyysia syvennettiin kysymällä, mikä osallisuuden rakentumisen kokemukseen vaikutti ja miten. Seuraavaksi luotiin analyysin pääluokat eli osallisuuden rakentumista edistävät ja estävät tekijät. Tämän jälkeen kuhunkin pääluokkaan kuuluvia aineistokohtia tarkasteltiin lähemmin ja analyysin abstraktiotasoa nostettiin. Tutkimuksen etnografinen luonne näkyi siinä, että analyysia ja tulkintaa tehtiin koko tutkimuksen ajan eli myös aineistoa kerätessä (O'Reilly, 2011). Etnografiset havainnot tukivat myös puhepäiväkirja- ja palautekeskusteluaineistojen analyysia ja analyysiluokkien muodostamista.

Osallisuutta rakentavat tekijät työelämäjaksolla

Tutkimustulosten mukaan ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentumiseen työelämäjaksolla vaikuttavat 1) tuki ja sen puute, 2) yhdessä tekeminen ja etäisyyden ottaminen, 3) luottamus ja epäluottamus, 4) motivaatio ja sen puute sekä 5) viestintärohkeus ja viestintäarkuus.

Tuki ja sen puute

Bibekin, Noran ja Fangin mukaan työyhteisön tuki voi edistää ja tuen puute estää osallisuuden rakentumista. Harjoittelijat pitivät tärkeänä, että he voivat pyytää ja saada työyhteisön muilta jäseniltä tukea, esimerkiksi kysyä ongelmatilanteissa apua, ja että he saavat myös kannustusta ja hyväksyntää osakseen. Tuen tarve voi ilmetä esimerkiksi tilanteissa, joissa harjoittelija haluaisi osallistua, mutta kuormittavassa tilanteessa hänen kielitaitonsa ei riitä osallistumiseen. Parhaimmillaan tuki ja kannustus rohkaisevat harjoittelijoita ottamaan vastaan entistä vaativampia työtehtäviä ja osallistumaan entistä aktiivisemmin työyhteisön toimintaan, mikä tukee osallisuuden rakentumista.

Nora: Kielellinen haaste tulee yleensä iltapäivällä, kun olen väsynyt ja en pysty keskittyä sata prosenttia enää. Silloin kestää vähän aikaa, että löydän sopivaa verbiä ja taivutusta, mitä aion sanoa. Ratkaisu eli strategiani on sama kuin ennen. Jos sana ei tule mieleen, opettaja auttaa, jos hän ymmärtää, mitä haluaisin sanoa. (PPK2)

Jos harjoittelijat eivät koe saavansa työyhteisön muilta jäseniltä riittävästi tukea, he voivat kokea, ettei heitä pidetä tärkeinä ja auttamisen arvoisina työyhteisön jäseninä. Tämä voi heikentää osallisuuden rakentumista. Tuen pyytäminen ja antaminen edellyttävät, että tuen tarve

tunnistetaan ja siihen myös haetaan ja tarjotaan apua. Esimerkiksi jos harjoittelija ei tunnista tai myönnä avuntarvetta, hän ei myöskään osaa hakea tukea työyhteisöstä, vaikka hän tuntisi tilanteen yleisesti epäselväksi tai olonsa epätoivoiseksi. Tämä saattaa lisätä henkilön epävarmuutta ja siten vähentää hänen osallistumispyrkimyksiään jatkossa.

Bibek: Minä en voi sanoa mitään tästä asiasta, minulla on kaikki hyvin. (PPK1)

Yhdessä tekeminen ja etäisyyden ottaminen

Harjoittelijat kertoivat, että yhdessä tekemisellä ja etäisyyden ottamisella voi olla merkitystä osallisuuden rakentumisessa. Yhdessä tekeminen edellyttää niin mukaan ottamista kuin mukaan lähtemistä. Se on siis vastavuoroista ja edellyttää aktiivisuutta sekä työyhteisön muilta jäseniltä että harjoittelijoilta itseltään. Työyhteisön toimintaan mukaan pääseminen tuntui harjoittelijoista tärkeältä, ja he kertoivat yhdessä tekemisen ja toisiin tutustumisen lisänsen heidän työyhteisöön kuulumisen tunnettaan. Yhdessä tekeminen oli lisännyt myös mahdollisuuksia harjoitella työelämässä tarvittavaa kielitaitoa sekä syventää ymmärrystä suomalaisesta työelämästä ja kulttuurista.

Nora: Kielikeskuksessa minä toivon, että minä tapaan paljon, paljon opettajaa. Me voimme keskustella aina. Minä ymmärrän, jos heillä on kurssi tai jotain muu tehtävä, mutta olisi kiva keskustella vain pari minuuttia, että mun, mulla on mahdollisuus harjoitella ja kuulla eri suomea ja tai ruotsia. (PPK1)

Aina työyhteisön muilla jäsenillä ei ole aikaa tai halua ottaa harjoittelijoita mukaan työyhteisön toimintaan eivätkä harjoittelijatkaan välttämättä pyri aina aktiivisesti mukaan yhdessä

tekemiseen. Bibek, Nora ja Fang kertoivat, että etäisyyttä voivat ottaa niin työyhteisön muut jäsenet kuin harjoittelijat itse. Yksin jättäminen ja yksin jättäytyminen saattavat aiheuttaa ulkopuolisuuden tunnetta, vähentää mahdollisuuksia tutustua työyhteisön muihin jäseniin sekä hankaloittaa harjoittelijoiden mahdollisuuksia kehittää työelämässä tarvittavaa osaamista. Näin etäisyyden ottaminen voi estää osallisuuden rakentumista.

Fang: Ensin minä yrittää, sitten minä kysyä apua, sitten minä sano en osaa. (Auttoiko [- - -] sinua?) Ei. hän sanoi, että hän ei voi, mutta hän oli kiire, tosi kiire. (PK)

Luottamus ja epäluottamus

Harjoittelijoiden mukaan luottamus voi edistää ja epäluottamus estää osallisuuden rakentumista. Luottamusta edellytetään sekä työyhteisön muilta jäseniltä että harjoittelijoilta itseltään. Luottamus harjoittelijaan voi näkyä esimerkiksi monipuolisten, riittävän vaativien työtehtävien ja vastuun antamisena, mikä voi lisätä harjoittelijoiden tunnetta, että heitä arvostetaan ja että he ovat osa työyhteisöä. Harjoittelijoiden on puolestaan luotettava työyhteisön vilpittömyyteen ja siihen, että he ovat tervetulleita mukaan toimintaan ja työyhteisön jäsenet tarkoittavat hyvää esimerkiksi antaessaan heille työtehtäviä ja ohjeita sekä korjatessaan virheitä. Harjoittelijoiden on myös uskallettava ottaa vastaan heille annettuja työtehtäviä ja vastuuta, että he pääsevät mukaan toimintaan ja osallisuuden rakentumisen vahvistuu.

Bibek: Minä yritin osallistua kaikkiin kielikeskuksen tapahtumiin, esimerkiksi seminaariin, työmatkoihin, keskusteluun opettajan kanssa. Lisäksi se oli erittäin hyödyllinen, kun [kielikeskuksen opettaja] valmisti viikko viikko tehtävä [- - -]. (PPK3)

Epäluottamus toisiin ja itseen voi lisätä harjoittelijoiden varovaisuutta ja johtaa siihen, että he välttelevät työyhteisön toimintaan osallistumista sekä työtehtävien vastaanottamista, vaikka osallisuuden rakentuminen edellyttäisi juuri sitä. Kokemus osallisuuden rakentumista häiritsevästä epäluottamuksesta voi toisinaan synnyttää väärinkäsityksestä tai siitä, ettei harjoittelija tunne työyhteisön toimintatapoja. Esimerkiksi henkilökohtaisesti osoitetun kirjakäsitteen avaaminen näyttäytyi yhdelle harjoittelijalle epäluottamuksena häntä kohtaan ja sai hänet tuntemaan ulkopuolisuutta.

Nora: [- - -] löysin kirjan purettuna tai avattuna pakkauksesta. Ei ollut viestiä, että kuka avasi tai miksi, vaikka osoitteessa luki mun nimi. En ymmärtänyt ihan tilannetta. Minä odotin, että joku sanoo jotakin tai mulla on viesti asiasta. (PPK2)

Motivaatio ja sen puute

Bibekin, Noran ja Fangin mukaan tuki, yhdessä tekeminen ja luottamus eivät yksinään riitä. Osallisuuden rakentuminen edellyttää myös motivaatiota niin työyhteisön muilta jäseniltä kuin harjoittelijoilta itseltään. Työyhteisön muiden jäsenten on haluttava ja hyväksyttävä harjoittelijat mukaan toimintaan, ja harjoittelijoiden on itse haluttava olla osa työyhteisöä. Motivoituneet harjoittelijat haluavat tehdä työnsä hyvin ja etsivät oma-aloitteisesti paikkoja uuden oppimiselle, kun taas motivoituneet työyhteisön jäsenet haluavat jakaa osaamistaan ja tukea harjoittelijoita. Tämä lisää vuorovaikutusta työyhteisössä ja voi siten edistää harjoittelijoiden osallisuuden rakentumista. Halu työllistyä ja asua Suomessa myös tulevaisuudessa on harjoittelijoille tavoite, joka motivoi heitä osallistumaan ja auttaa kiinnittymään työelämään.

Bibek: [- - -] minä haluan asua Suomessa tulevaisuudessa, ja se on tärkeä minä puhun suomen kieltä. Siksi minä ymmärrän paljon suomen kultuuria, elämää, tulee helpompi. (PPK3)

Jos työyhteisön muut jäsenet eivät ole motivoituneita tukemaan harjoittelijoiden osallisuuden rakentumista tai jos harjoittelijat eivät ole motivoituneita osallistumaan tai halua kuulua työyhteisöön, osallisuuden rakentuminen hankaloituu. Motivaation puute voi aiheuttaa passiivisuutta sekä ulkopuolelle jättämistä ja jättäytymistä. Parhaimmillaan työelämäjakso ja vuorovaikutus työyhteisön muiden jäsenten kanssa voivat kuitenkin luoda toivoa ja uskoa työllistymiseen ja siihen, ettei työllistyminen ole kiinni vain esimerkiksi kielitaidosta: omalla motivaatiollaan ja toiminnallaan jokainen voi vaikuttaa tulevaisuuteensa.

Nora: Luulen, että tämä työpaikka ja kokemukset voivat saada minut työhön pian. Lisäksi kielikeskus on hyvä esimerkki, koska tässä ympäristössä ovat ulkomaalaisetkin töissä. Näen, että he viihtyvät hyvin. Osittain, koska he yrittivät sopeutua joukkoon. [- - -] Tämä merkitsee, että on mahdollista saada työpaikkaa ulkomaalaisena. (PPK3)

Viestintärohkeus ja viestintäarkuus

Harjoittelijat puhuivat viestintärohkeuden ja viestintäarkuuden merkityksestä työyhteisön viestintätilanteissa. Sekä työyhteisön muiden jäsenten että harjoittelijoiden itsensä viestintärohkeus voi edistää osallisuuden rakentumista, kun taas viestintäarkuus voi estää sitä. Harjoittelijoiden mukaan rohkeasti tilanteisiin mukaan menemällä ja työtehtäviä vastaanottamalla pääsee harjoittelemaan työelämässä tarvittavia taitoja ja tutustuu ihmisiin. Tämä puolestaan saattaa kannustaa osallistumaan jatkossakin työyhteisön toimintaan. Näin viestintärohkeus voi synnyttää positiivisen kierteen

osallisuuden rakentumiselle: esimerkiksi kun harjoittelija pääsee eroon virheiden pelosta ja saa lisää myönteisiä kokemuksia, voi tämä edelleen lisätä hänen rohkeuttaan mennä mukaan erilaisiin viestintätilanteisiin. Näin osallisuus voi yhä syventyä.

Bibek: Ei ole mitään, että esti käyttämästä suomen kieltä. Ennen oli vähän ujo käyttämästä suomen kieltä, mutta nyt minä vain puhun ja ajattelen, en ajattelen mitään. (PPK1)

Osallistuminen edellyttää viestintärohkeutta, mutta kuka tahansa voi tuntea itsensä ujoksi tai epävarmaksi viestintätilanteissa. Harjoittelijoiden mukaan viestintäarkuus voi liittyä esimerkiksi tunteeseen kielitaidon riittämättömyydestä. Viestintäarkuus voi johtaa vaikeaksi koettujen tilanteiden ja tehtävien välttelyyn, joissa kuitenkin tarjoutuisi oppimisen mahdollisuuksia. Viestintäarkuudesta voi seurata, että henkilö suojautuu passiiviseen rooliin, sijoittaa itsensä työyhteisön ulkopuolelle ja näin osallisuuden rakentuminen vaikeutuu.

Fang: Työpaikalla minä ei puhu paljon, minä ei osaa työnsä. Minä teen paljon virheitä, se ei ole hyvä työssä. (PK)

Pohdinta

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät suomea toisena kielenä puhuvien ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentamista kotoutumiskoulutuksen työelämäjaksolla. Vaikka aineistoa kerättiin vahvasti kieltä painottavilla puhepäiväkirjoitus- ja harjoittelijoiden kokemuksien kuvaukset paljastavat, ettei kieli yksinään ole niin ratkaisevassa asemassa osallisuuden rakentamisessa kuin taustakirjallisuus antaisi olettaa (vrt. Tarnanen & Pöyhönen, 2011; Tervola,

2019). Lähtökohtanamme ei ollut keskittyä pelkästään vuorovaikutukseen liittyviin osallisuuden rakentamista edistäviin ja estäviin tekijöihin, mutta tutkimustulokset paljastivat, että edistävät ja estävät tekijät todentuvat nimenomaan vuorovaikutuksessa harjoittelijoiden ja työyhteisön muiden jäsenten kesken.

Lähestyimme osallisuutta ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden itsensä kokemana ja kuvaamana. Kokemukset ovat omakohtaisia, yksilöllisiä ja ainutlaatuisia ja niiden kuvaukset epäsuoria (Toikkanen & Virtanen, 2018). Tuettaessa osallisuuden rakentamista on siis tarpeen muistaa, ettei osallisuuden kehittämiseen ole yksioikoisia ohjeita: sama tilanne voi olla toiselle merkityksellinen ja tukea hänen osallisuutensa kehittymistä, kun taas toiselle sama tilanne voi olla kokemuksena merkityksetön tai merkitykseltään vähäinen. Mikään tutkimuksessa esille tulleista tekijöistä ei siis yksioikoisesti takaa kenenkään osallisuutta. Esimerkiksi työyhteisön tuki voi olla osallisuutta rakentava tekijä, mutta liiallinen tuki voi myös estää osallisuuden rakentamista. Liiallinen tuki voi rajoittaa ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden tilaa toimia, ja näin hyvää tarkoittava tukeminen voi estää osallisuutta. Vaikka osallisuutta edistävät tekijät huomioidaan ja ne toteutuvat, henkilö voi tuntea osattomuutta esimerkiksi sen vuoksi, että hän on asiantuntijana itselleen vieraan alan organisaatiossa.

Tulosten mukaan osallisuuden rakentamista edistävät ja estävät tekijät voivat liittyä yksilöön itseensä, työyhteisön muihin jäseniin, vuorovaikutukseen työyhteisössä sekä kotoutumiskoulutusta tarjoavien ja työelämäjaksopaikkana toimivien organisaatioiden rakenteisiin ja käytänteisiin. Jos halutaan kehittää osallisuuden rakentamista, pitää ensin selvittää, missä osallisuuden rakentamista edistävät ja estävät tekijät

sijaitsevat. Asiaa voidaan lähestyä esimerkiksi attribuutioteorioiden avulla (Heider, 1958; Weiner, 2014) eli tarkastelemalla, ovatko edistävät ja estävät tekijät sisäisiä vai ulkoisia, tilapäisiä vai pysyviä ja kontrolloituja vai kontrolloimattomia. Attribuutioteorioiden valossa tämän tutkimuksen tulokset näyttävät rohkaisevina: osallisuutta edistäviin ja estäviin tekijöihin on mahdollista vaikuttaa. Huomion kiinnittäminen pelkästään yksilöihin tai yksittäisiin tekijöihin ei kuitenkaan riitä: osallisuuden rakentamisessa on kyse laajemmasta ongelmasta kuin esimerkiksi ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kielitaidon puutteesta. Osallisuuden tukeminen edellyttää kokonaisuuden huomioimista ja myös työyhteisöjen kehittämistä. Osallisuus voidaan nähdä yhtymäkohtana, jossa yksilö ja rakenne risteävät (Asunta & Mikkola, 2019).

Osallisuutta edistäviä ja estäviä tekijöitä voidaan tarkastella viestintäosaamisen näkökulmasta: osallisuutta rakentavat tekijät edellyttävät viestintäosaamista niin yksilöiltä itseltään kuin työyhteisön muilta jäseniltä. Viestintäosaaminen koostuu kognitiivisesta, metakognitiivisesta, behavioraalista ja affektiivisesta ulottuvuudesta (esim. Spitzberg & Cupach, 2011). Toisin sanoen osallisuuden rakentuminen edellyttää ulkomaalaistaustaisilta korkeasti koulutuneilta henkilöiltä ja työyhteisön muilta jäseniltä tietoa ja ymmärrystä osallisuutta edistävästä ja estävästä tekijöistä, kykyä reflektoida ja analysoida omaa ja toisten toimintaa sekä tunnistaa osaamisen vahvuuksia ja kehityskohteita, osallisuuden mahdollistavia viestintätaitoja sekä avointa asennetta, motivaatiota ja rohkeutta haluta ja rakentaa osallisuutta.

Myös aiempien tutkimusten mukaan viestintäosaaminen ja etenkin motivaatio voivat edistää ja niiden puute estää yhteisöön kiinnittymistä (Laajalahti, 2014; Laajalahti & Pennanen, 2019). Jatkossa tarvitaan lisää tutkimusta, mil-

laista viestintäosaamista ulkomaalaistaustaiset korkeasti koulutuneet henkilöt tarvitsevat voidakseen päästä osallisiksi työelämään ja millaista viestintäosaamista heidän osallisuutensa tukeminen edellyttää työyhteisön muilta jäseniltä. Tarpeen on myös tutkia, miten osallisuutta edistävä viestintäosaaminen kehittyy ja miten sen kehittymistä voidaan tukea.

Tarkastelimme tutkimuksessamme kolmen ulkomaalaistaustaisen korkeasti koulutuneen henkilön kokemuksen kuvauksia. Aineisto oli pieni, mikä voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen (Tracy, 2010). Lisäksi tutkijoiden omat havainnot ja tulkinnat ovat tuoneet tutkimukseen subjektiivisen ulottuvuuden. On myös huomattava, ettei pienen aineiston avulla päästä tutkimaan esimerkiksi asioiden yleisyyttä tai keskinäisiä suhteita, vaan tämänkaltaiset kysymyksenasettelut kaipaavat jatkotutkimusta erilaisin tutkimusmenetelmin. Tutkimus on kuitenkin merkityksellinen, koska pääsimme tilastojen sijaan tarkastelemaan henkilöiden omia kuvauksia kokemuksistaan. Onkin tärkeää, ettei ulkomaalaistaustaisia henkilöitä aseteta passiiviseen rooliin suunniteltaessa heidän tulevaisuuttaan Suomessa ja kehitettäessä kotoutumiskoulutuksen käytänteitä. Sen sijaan heidät tulisi nähdä omaa elämäänsä ja asemaansa rakentavina aktiivisina toimijoina (Nieminen, 2011), joiden tunteiden ymmärtäminen on tärkeää (Scotson, 2020) ja oma kokemus merkityksellinen (Tarnanen & Pöyhönen, 2011).

Tutkimuksemme on tuonut osaltaan ymmärrystä siitä, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät osallisuuden rakentumista. Tutkimuksessa ei silti väitetä, että nämä olisivat ainoat osallisuuteen vaikuttavat tekijät. Jatkossa olisi tarpeen selvittää lähemmin esimerkiksi organisaatioiden käytänteiden ja johtamisen merkitystä osallisuuden rakentamisessa. Tarkastelimme

tässä tutkimuksessa osallisuuden rakentumista Suomessa. Jatkossa aihetta voitaisiin tarkastella myös vertaamalla kotoutumisen prosesseja eri maissa. Esimerkiksi Ruotsissa kotoutumisen nopeuteen kiinnitetään enemmän huomiota kuin Suomessa (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.), ja kiinnostavaa olisi selvittää, miten tämä vaikuttaa osallisuuden rakentumiseen.

Rajasimme tutkimuksemme yliopiston kielikeskuskontekstiin. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentumista myös muissa asiantuntijaorganisaatioissa, joissa henkilön oma substanssiala olisi voimakkaammin esillä kuin kielikeskuksessa, jossa kielitaito on keskeisessä asemassa.

Kiinnostavaa olisi lisäksi selvittää, millaisia yhtäläisyyksiä ja eroja löytyisi, jos osallisuuden rakentumista tutkittaisiin muiden kuin korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden työelämäjaksoilla.

Kokonaisuutena tutkimus osoitti, että tarkastelemalla ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden kuvauksia kokemuksistaan ja kartoittamalla osallisuutta rakentavia tekijöitä voidaan päästä kiinni johonkin ainutkertaiseen. Tämä luo toiveikkaan lähtökohdan työelämän suuremmalle ymmärrykselle, yhdessä tekemiselle ja monenkirjavalle elämälle.

Kirjallisuus

Aarnitaival, S. (2012). *Maahanmuuttajanaiset työelämä tietoa etsimässä: tutkimus kotoutumisen tietokäytännöistä*. Acta Universitatis Tamperensis 1728. Tampere: Tampereen yliopisto.

Ahokas, L., Weide, M., & Wilhelmsson, N. (2011). *Maahanmuuttajien yhteiskunnallisen osallistumisen tukeminen julkishallinnossa ja puolueissa*. Selvityksiä ja ohjeistuksia 9/2011. Helsinki: Oikeusministeriö.

Airas, M., Delahunty, D., Laitinen, M., Saarilampi, M.-L., Sarparanta, T., Shemsedini, G., Stenberg, H., Vuori, H., & Väättäin, H. (2019). *Taustalla on väliä: ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla*. Julkaisut 22:2019. Helsinki: Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.

Asunta, L., & Mikkola, L. (2019). Osallisuuden mahdollisuus ja haaste asiakasraatitoiminnassa. Teoksessa V. Luoma-aho & K. Pekkala (toim.) *Osallistava viestintä* (s. 74–88). ProComma Academic. Helsinki: ProCom ry.

Brodie, R. J., Hollebeek, L. D., Jurić, B., & Ilić, A. (2011). Customer engagement: conceptual domain, fundamental propositions, and implications for research. *Journal of Service Research*, 14(3), 252–271. <https://doi.org/10.1177/1094670511411703>

Filstad, C., Traavik, L. E. M., & Gorli, M. (2019). Belonging at work: the experiences, representations and meanings of belonging. *Journal of Workplace Learning*, 31(2), 116–142. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2018-0081>

Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.

Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Läpäri, R., Schneider, T., Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. (2017). *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. Työpäpaperi: 33/2017. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.

Kyhä, H. (2011). *Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla: tutkimus korkeakoulututkimuksen suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa*. Annales Universitatis Turkuensis C, 321. Turku: Turun yliopisto.

Laajalahti, A. (2014). *Vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen tutkijoiden työssä*. Jyväskylän Studies in Humanities 225. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Laajalahti, A., & Pennanen, E. (2019). Työpaikasta osallistuvaksi työyhteisöksi. Teoksessa V. Luoma-aho & K. Pekkala (toim.) *Osallistava viestintä* (s. 26–38). ProComma Academic. Helsinki: ProCom ry.

- Lappalainen, S. (2007). Johdanto: mikä ihmeen etnografia? Teoksessa S. Lappalainen, P. Hynninen, T. Kankkunen, E. Lahelma, T. Tolonen, T. Gordon, & T. Metso (toim.) *Etnografia metodologiana: lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Tampere: Vastapaino, 9–14.
- Leemann, L., & Hämäläinen, R.-M. (2016). Asiakasosallisuus, sosiaalinen osallisuus ja matalan kynnyksen palvelut: pohdintaa käsitteiden sisällöstä. *Yhteiskuntapolitiikka*, 81(5), 586–594.
- Maunu, A., & Kiilakoski, T. (2018). Ohjausta osallisuuteen? Sosiaalinen ja poliittinen osallisuus ammattiin opiskelevien nuorten arjessa. *Aikuiskasvatus*, 38(2), 112–129. <https://doi.org/10.33336/aik.88333>
- Männistö, M., & Pilke, N. (2019). ”Luulen, että tämä työpaikka ja kokemukset voivat saada minut työhön pian”: suomi toisena kielenä -oppijoiden työelämäjakson viestinnällisestä tavoitteenasettelusta. Teoksessa H. Hirsto, M. Enell-Nilsson, & N. Keng (toim.) *Työelämän viestintä II: VAKKI-symposiumi XXXIX* (s. 137–150). VAKKI publications 10, .
- Nieminen, S. (2011). *Kuulumisen ehdot: maahanmuuttajasairaanhoidajat, ammattikuntaan sisäänpääsy ja toimijuuden ehdot*. Acta Universitatis Tampereensis 1616. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Nieminen, T. (2015). Työttömyys ja työvoiman ulkopuolella olevat. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela, & U. Hannula (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 121–133) Helsinki: Tilastokeskus.
- Nieminen, T., Sutela, H., & Hannula, U. (2015). (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Opetushallitus (2012). *Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012*. Helsinki. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/139342_aikuisten_maahanmuuttajien_kotoutumiskoulutuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2012.pdf [viitattu 9.4.2020].
- Opetushallitus (2019). *Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus*. Helsinki. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/aikuisten-maahanmuuttajien-kotoutumiskoulutus> [viitattu 9.4.2020].
- O’Reilly, K. (2011). *Ethnographic Methods*. 2. painos. Lontoo: Routledge.
- Raivio, H., & Karjalainen, J. (2013). Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Teoksessa T. Era (toim.) *Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156* (s. 12–34). Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Rajamäki, S., & Mikkola, L. (2017). Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen: hoitohenkilökunnan käsityksiä. *Työelämän tutkimus*, 15(3), 250–265.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative Content Analysis in Practice*. Thousand Oaks: Sage.
- Scotson, M. (2020). *Korkeakoulutetut kotoutujat suomen kielen käyttäjinä: toimijuus, tunteet ja käsitykset*. JYU Dissertations 271. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Siisiäinen, M. (2010). Osallistumisen ongelma. *Kansalaisyhteiskunta*, 1(1), 8–40.
- Spitzberg, B. H., & Cupach, W. R. (2011). Interpersonal Skills. Teoksessa M. L. Knapp & J. A. Daly (toim.) *The SAGE Handbook of Interpersonal Communication* (4. painos, s. 481–526). Newbury Park: Sage.
- Sutela, H. (2015). Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela, & U. Hannula (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 83–109). Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H., & Larja, L. (2015). *Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja*. Helsinki: Tilastokeskus.
- SVT = Suomen virallinen tilasto (2018). *Väestön koulutus rakenne*. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/vkour/2018/vkour_2018_2019-11-05_tie_001_fi.html [viitattu: 9.4.2020].
- SVT = Suomen virallinen tilasto (n.d.). *Käsitteet: ulkomaalaistaustainen*. Helsinki: Tilastokeskus. <https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/ulkomaalais-taus.html> [viitattu: 9.4.2020].
- Tarnanen, M., & Pöyhönen S. (2011). Maahanmuuttajien suomen kielen taidon riittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet. *Puhe ja kieli*, 31(4), 139–152.
- Tervola, M. (2019). *Maahanmuuttajalääkärien suomen kielen taito ja kielitaitotarpeet: erityisalan kielitaidon näkökulma lääkärin työhön*. Tampereen yliopiston väitöskirjat 92. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Tilastokeskus (2019). *Väestö*. http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html [viitattu 11.10.2020].
- Toikkanen, J., & Virtanen, I. A. (2018). Kokemuksen käsitteen ja käytön jäljillä. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus VI: kokemuksen käsite ja käyttö* (s. 7–24). Rovaniemi: Lapin yliopisto.

- Tracy, S. J. (2010). Qualitative quality: eight “big-tent” criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837–851. <https://doi.org/10.1177/1077800410383121>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (uud. laitos). Helsinki: Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (n.d.). *Kotouttaminen Ruotsissa*. Helsinki. <https://kotouttaminen.fi/kotouttaminen-ruotsissa> [viitattu 5.5.2020].
- Vartiainen, P. (2019). *Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen: tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa*. Tampereen yliopiston väitöskirjat 18. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Weiner, B. (2014). The attribution approach to emotion and motivation: history, hypotheses, home runs, headaches/heartaches. *Emotion Review*, 6(4), 353–361. <https://doi.org/10.1177/1754073914534502>
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328–346. <https://doi.org/10.1108/13563281111186968>

Liite 1: Puhepäiväkirjojen ohjeistus, viikko 1

TYÖHARJOITTELU 2018

Kokemuksia harjoittelusta [kielikeskuksen nimi] (viikot 20–25) tallennetaan kolmessa vaiheessa: harjoittelun alussa (viikko 20), keskivaiheilla (viikko 22) ja lopussa (viikko 25). Käytä kertomuksesi lähtökohtana tässä alla annettuja teemoja ja kysymyksiä. Nämä ovat hieman erilaisia harjoittelun eri vaiheissa tehtävien tallenteiden osalta. Tämä ensimmäinen päiväkirja tehdään ja palautetaan viikolla 20 (torstaina 17.5.).

Harjoittelun alku, viikko 20

1. Vastaaja

- a. Kerro vähän itsestäsi: taustastasi, opinnoistasi, harrastuksista, kielitaidosta, työkokemuksesta...

2. Harjoittelu

- a. Milloin ja miten sait tietää harjoittelusta?
- b. Miksi valitsit tämän harjoittelupaikan? Miten löysit tämän harjoittelupaikan? Haitko muita harjoittelupaikkoja?
- c. Miten tämä harjoittelu mielestäsi eroaa tavallisesta työharjoittelusta? Oletko suorittanut muita harjoitteluja, missä?
- d. Millaisia ohjeita olet saanut harjoitteluun [kotoutumiskoulutusta järjestävän organisaation nimi] kieltä ja kielenkäyttöä koskien?

3. Millaisia oppimistavoitteita sinulla on tämän harjoittelun suhteen?

- a. Millaisia tavoitteita sinulla on kielenoppimisen osalta tämän harjoittelun aikana?

4. Kerro kielenkäyttöä ja kielitukea koskevista odotuksistasi

- a. Millä tavalla haluaisit harjoitella suomen kielen käyttöä harjoittelun aikana?
- b. Millaista kielitukea suomen kielen osalta toivoisit Kielikeskuksen henkilöstöltä?
- c. Millaista kielitukea toivoisit suomen kielen osalta muilta yliopistolaisilta?
- d. Haluaisitko käyttää ja oppia myös muita kieliä harjoittelun aikana? Mitä kieliä?

5. Kerro harjoittelustasi Kielikeskuksessa ensimmäisen viikon osalta

- a. Mitä työtehtäviä olet tehnyt?
- b. Millä tavalla olet työskennellyt (yksin, jonkun kanssa yhdessä...)?

6. Kerro työntekijöiden kielenkäytöstä ensimmäisinä työpäivinäsi viikolla 20

- a. Millä kielellä Kielikeskuksen henkilöstö kommunikoi kanssasi suullisesti? Käyttivätkö he suomen kieltä?
- b. Annettiinko sinulle kirjallisia aineistoja suomeksi? Millaisia?

7. Kerro omasta kielenkäytöstäsi ensimmäisen viikon osalta

- a. Käytitkö suomea? Koska ja miten (kuuntelu, puhuminen, lukeminen)?
- b. Pyritkö aktiivisesti käyttämään suomea eri tilanteissa? Miten? Kenen kanssa?
- c. Oliko jotain, mikä kannusti suomen kielen käyttöön?
- d. Oliko jotain, mikä esti käyttämästä suomen kieltä?

Jatkuu seuraavalla sivulla...

Liite 1 jatkuu

8. Ongelmanratkaisu

- a. Tuliko vastaan kielellisiä haasteita? Millaisia?
- b. Kuinka ratkaisit ongelmatilanteet?
- c. Saitko ongelmatilanteissa apua joltain? Keneltä ja millaista?

9. Muita kommentteja

Tässä voit halutessasi vielä kommentoida vapaasti harjoittelun ensimmäistä viikkoa.

Liite 2: Puhepäiväkirjojen ohjeistus, viikko 3

TYÖHARJOITTELU 2018

Kokemuksia harjoittelusta [kielikeskuksen nimi] (viikot 20–25) tallennetaan kolmessa vaiheessa: harjoittelun alussa (viikko 20), keskivaiheilla (viikko 22) ja lopussa (viikko 25). Käytä kertomuksesi lähtökohtana tässä alla annettuja teemoja ja kysymyksiä. Nämä ovat hieman erilaisia harjoittelun eri vaiheissa tehtävien tallenteiden osalta. Tämä toinen päiväkirja puhutaan ja palautetaan viikolla 22, 1.6. mennessä.

Harjoittelun puoliväli, viikko 22

1. Kerro Kielikeskuksen kollegoiden kielenkäytöstä viikoilla 21 ja 22

- a. Millä kielellä Kielikeskuksen opettajat, muut harjoittelijat ja johtaja kommunikoivat suullisesti sinun kanssasi?
- b. Oliko joissakin harjoittelun tilanteissa kirjallisia aineistoja (PowerPointit, tekstit, kirjat jne.)? Mitä oli ja millä kielellä?
- c. Millaisia eroja ja samankaltaisuuksia kielenkäytössä on verrattuna harjoittelun ensimmäiseen viikkoon?

2. Reflektoi omaa kielenkäyttöäsi viikoilla 21 ja 22

- a. Käytitkö harjoittelussa suomea viikoilla 21 ja 22? Miten ja koska (kuuntelu, puhuminen, lukeminen)?
- b. Pyritkö käyttämään suomea eri tilanteissa eri ihmisten kanssa? Kuinka?
- c. Oliko Kielikeskuksessa jotain, mikä kannusti suomen kielen käyttöön?
- d. Oliko Kielikeskuksessa jotain, mikä esti käyttämästä suomen kieltä?

3. Ongelmanratkaisu

- a. Tuliko Kielikeskuksessa vastaan kielellisiä haasteita? Millaisia?
- b. Kuinka ratkaisit kielelliset ongelmatilanteet Kielikeskuksessa?
- c. Saitko kielellisissä ongelmatilanteissa apua joltakulta Kielikeskuksessa? Keneltä ja millaista?

4. Kerro mahdollisimman tarkasti 23.5. harjoittelupäivästä eli kun Kielikeskus lähti [paikkakunnan nimi] klo 14.30. Apuna voit käyttää alla olevia avainsanoja: teema, toiminnat & tapahtumat, työskentelytavat, tunteet, kielenvalinta ja viestintä.

5. Muita kommentteja

- a. Tässä voit halutessasi vielä kommentoida vapaasti harjoittelua.

Liite 3: Puhepäiväkirjojen ohjeistus, viikko 6

TYÖHARJOITTELU 2018

Kokemuksia harjoittelusta [kielikeskuksen nimi] (viikot 20–25) tallennetaan kolmessa vaiheessa: harjoittelun alussa (viikko 20), keskivaiheilla (viikko 22) ja lopussa (viikko 25). Käytä kertomuksesi lähtökohtana tässä alla annettuja teemoja ja kysymyksiä. Nämä ovat hieman erilaisia harjoittelun eri vaiheissa tehtävien tallenteiden osalta. Tämä kolmas päiväkirja puhutaan ja palautetaan viikolla 25, 22.6. mennessä.

Harjoittelun loppu, viikko 25

1. Kerro mikä merkitys tällä kieliharjoittelulla Kielikeskuksessa on sinulle suomen oppijana ja Suomessa työskentelevänä ulkomaalaistaustaisena henkilönä
2. Kerro niistä tavoitteista, joita sinulla oli harjoittelun alussa ja tuloksista eli suomen oppimisestasi Kielikeskuksessa
 - a. Mitä opit? Anna konkreettisia esimerkkejä (sanoja, fraaseja, termejä, erilaisiin tilanteisiin osallistuminen, keskustelut, kuunteleminen, kirjoittaminen...)
3. Kerro, kuinka harjoittelit suomen kielen osaamista Kielikeskuksessa kuuden viikon aikana
 - a. Mikä oli paras tapa harjoitella ja kehittyä suomen kielessä harjoittelun aikana? Voit pohtia määrää (kuinka usein, kuinka säännöllisesti) ja laatua (eri osaamisalueet; puhuminen, kirjoittaminen, lukeminen, ymmärtäminen sekä monipuolisuus)
 - b. Koetko, että olet saanut olla tarpeeksi mukana Kielikeskuksen toiminnassa ja oletko voinut olla itse aktiivinen?
4. Missä haluaisit suorittaa seuraavan kieliharjoittelun? Miksi siellä?
5. Muita kommentteja
 - a. Tässä voit halutessasi vielä kommentoida vapaasti harjoittelua.

Artikkeli

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

44–57

<https://doi.org/10.33352/prlg.99516>

Päivällisellä vieraan kanssa: parasosiaalinen kohtaaminen immersiivisessä virtuaaliympäristössä

Venla Kuuluvainen

FT, tutkija

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta,
Tampereen yliopisto

venla.kuuluvainen@tuni.fi

Ira A. Virtanen

FT, asiantuntija

Tutkijakoulu, Tampereen yliopisto,

ira.virtanen@tuni.fi

Lassi Rikkonen

FM, väitöskirjatutkija

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta,
Tampereen yliopisto

lassi.rikkonen@tuni.fi

Pekka Isotalus

professori

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta,
Tampereen yliopisto

pekka.isotalus@tuni.fi

Tiivistelmä

Parasosiaalinen kohtaaminen vieraaksi koetun ihmisen kanssa mahdollistaa hänen ymmärtämisensä moniulotteisena, yksilöllisenä olentona yleistävän kulttuurisen luokittelun sijasta. Tässä tutkimuksessa¹ selvitimme, (1) miten parasosiaalinen kohtaaminen immersiivisessä virtuaaliympäristössä on yhteydessä katsojien ahdistuksen tunteeseen (*intergroup anxiety*) sekä käsityksiin vieraasta ja (2) millaiset interpersonaaliset tekijät ovat merkityksellisiä kohtaamisessa. Kohtaamisia tarkastellaan parasosiaalisten ilmiöiden näkökulmasta. Tutkimus hyödynsi immersiiivistä dokumenttia, Dinnertime360², jossa katsoja tutustuu itselleen vieraaseen ihmiseen immersiiivisessä virtuaaliympäristössä, päivällispöydässä. Tulokset osoittivat, että suhtautuminen vieraaseen muuttui kohtaamisen jälkeen myönteisemmäksi ja katsojien ahdistus väheni. Laadullinen aineisto osoitti samanlaisuuden, erilaisuuden ja hyödyllisyyden merkittäviksi interpersonaaliseksi tekijöiksi kohtaamisessa. Lopuksi pohditaan immersiiivisen teknologian ja parasosiaalisten ilmiöiden suhdetta.

ASIASANAT: immersiiivisyys, parasosiaalinen kohtaaminen, parasosiaaliset ilmiöt, ryhmien väliset suhteet, vieraus, virtuaalitodellisuus

¹ Tutkimus on osa Koneen säätöön rahoittamaa ”Käy pöytäni, vieras! Päivälliset naapuridialogia edistämässä” -hanketta.

² Dinnertime360 on Lyftan immersiiivisen tarinankerronnan alusta.

Kontaktiteoria ja parasosiaaliset ilmiöt

Ihmiset kokevat usein epävarmuutta, sosiaalista jännitystä ja ahdistusta kohdatessaan oman sisäryhmänsä ulkopuolisia ihmisiä eli vieraita henkilöitä (Duronto ym., 2005; Gudykunst, 1998; Neuliep, 2012; Stephan, 2014). Vierauden kokemusta voi vahvistaa esimerkiksi havainto erilaisesta etnisestä taustasta, iästä, koulutuksesta tai asuinpaikasta. Toisaalta samat havainnot saattavat myös motivoida tutustumaan vieraaseen.

Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että myönteinen – ja jopa neutraaliksi koettu – kohtaaminen vähentää ihmisten välisiä ennakkoluuloja (ks. meta-analyysi Paluck ym., 2019; Pettigrew & Tropp, 2006). Alun perin Gordon Allportin vuonna 1954 kontaktihypoteesiksi nimeämä teoria (Pettigrew & Tropp, 2005) jalostui myöhemmin Pettigrewn (1998) kritiikistä nykyiseksi kontaktiteoriaksi. Tässä artikkelissa käytämme kontaktin sijaan paremmin suomen kieleen kääntyvää sanaa kohtaaminen, jolla viitataan vuorovaikutustilanteeseen kokonaisuutena. Tutkimuksessa tarkastelemme immersiiivisessä virtuaaliympäristössä (IVY) tapahtuvia kohtauksia parasosiaalisuuden näkökulmasta.

Parasosiaalisissa kohtaamisissa eri ryhmiin, esimerkiksi etnisyyden, iän tai seksuaalisuuden perusteella, luetut henkilöt kohdataan audiovisuaalisen viestinnän kautta (Liebers & Schramm, 2019; McLaughlin ym., 2018; Schiappa ym., 2005; Wong ym., 2017; Wu ym., 2018). Fiktiivisten ja ei-fiktiivisten henkilöiden esiintyminen audiovisuaalisissa kanavissa vaikuttaa positiivisella tavalla katsojien asenteisiin (Igartua & Frutos, 2017; Schiappa ym., 2006). Esimerkiksi Wong ym. (2017) havaitsivat, että parasosiaaliset kohtaamiset kaksisuuntaisesta mielialahäiriöstä kärsivän kanssa vähensivät

sairastuneita kohtaan koettuja kielteisiä stereotypioita. Schiappa ym. (2006) todensivat Will & Grace -ohjelman katsomisen vähentävän homoseksuaalisia ihmisiä kohtaan koettuja ennakkoluuloja. Shim ym. (2012) puolestaan tutkivat amerikkalaisten draamojen katsomisen vaikutuksia korealaisten nuorten asenteisiin yhdysvaltalaisia kohtaan ja havaitsivat, että parasosiaalisella kohtaamisella oli myönteisiä vaikutuksia erityisesti sellaisten korealaisten asenteisiin, joilla ei ollut mahdollisuutta tavata amerikkalaisia kasvatusten.

Parasosiaaliset kohtaamiset vieraan kanssa vähentävät häntä kohtaan koettua ahdistusta (*intergroup anxiety*, jatkossa IA) (Visintin ym., 2017). Pettigrewn (1998) mukaan ahdistus on erityisen voimakasta, kun jonkin ominaisuuden perusteella itsensä eri ryhmiin lukevat ihmiset tapaavat ensimmäisen kerran. Tässä tutkimuksessa vieraan kohtaamisen aikaansaama ahdistusta tarkastellaan katsojien implisiittisinä, tunneperustaisina reaktioina (ks. esim. Gudykunst, 1998; Stephan, 2014), sillä virtuaalitodellisuuden on havaittu vaikuttavan erityisesti katsojien tunnereaktioihin (Hasler ym., 2014).

Parasosiaaliset kohtaamiset voivat syventyä parasosiaaliseksi suhteiksi. Parasosiaalinen suhde muodostuu, kun katsoja tuntee yhteenkuuluvuutta hahmoon ja se jatkuu pidempään kuin hetkellinen kohtaaminen (Cohen, 2009). Ahdistuksen väheneminen on yhteydessä kognitiivisiin, affektiivisiin ja käyttäytymistä koskeviin reaktioihin ja asenteisiin, ja siten edelleen parasosiaalisen suhteen vahvistumiseen (Schramm & Hartmann, 2008; Shim ym., 2012). Kohtaamisten aikaansaamat eksplisiittiset reaktiot ovat puolestaan yhteydessä kohtaamisen aiheuttamiin ahdistuksen tunteisiin (Turner ym., 2007).

Schiappan ym. (2005) mukaan suhteen muodostumisen kannalta parasosiaalisissa kohtaa-

misissa katsojille tärkeää on koettu samankaltaisuus, puoleensavetävyys sekä epävarmuuden väheneminen. Erityisesti asenteiden samankaltaisuus on tärkeää parasosiaalisissa (Turner, 1993) ja ryhmien välisissä (Liu ym., 2017) kohtaamisissa. Puoleensavetävyyden osalta sosiaalinen ja tehtäväkeskeinen puoleensavetävyys on todettu merkittävimäksi parasosiaalisen suhteen kehittymisen kannalta (Rubin & McHugh, 1987; Schiappa ym., 2005).

Gudykunstin (1985, 1998) mukaan vieraiden kohtaamisessa osapuolten on ahdistuksen tunteen lisäksi pyrittävä hallitsemaan epävarmuutta, joka on kognitiivinen reaktio. Tässä tutkimuksessa ahdistusta mitataan määrällisin menetelmin tarkoituksena luoda kuva vieraan kohtaamisen aikaansaamista implisiittisistä, tunneperustaisista reaktioista. Laadullisella aineistolla puolestaan valotetaan katsojien eksplisiittisiä, sanoitettuja epävarmuuksia ja käsityksiä vieraasta.

Koska tutkimuksen fokus osuu kohtaamisen aikaansaamien välittömien reaktioiden ja parasosiaalisen suhteen muodostuksen välimaastoon, käytämme yhdistävää käsitettä parasosiaaliset ilmiöt (ks. Giles, 2002, Tukachinsky & Stever, 2018). Käsitteellä viittaamme sekä parasosiaalisen kohtaamisen aikaansaamiin tunneperustaisiin muutoksiin ahdistuksessa että muutoksiin katsojien eksplisiittisissä käsityksissä vuorovaikutuksesta ja suhteesta dokumentissa esiintyvän henkilön kanssa. Tutkimuksen fokus on katsojien mielikuvissa vuorovaikutuksesta ja vuorovaikutussuhteesta dokumentin henkilön kanssa. Näin parasosiaalisuus lähestyy kuvitellun vuorovaikutuksen ja intrapersonaalisen viestinnän käsitteitä (Madison & Porter, 2016). Pettigrewn (1998) kontaktiteorian mukaan vieraiden kohdatessa oleellista onkin se, voivatko osapuolet *kuvitella* ystävystyvänsä toistensa kanssa.

Parasosiaaliset ilmiöt immerssiivisissä virtuaaliympäristöissä

Uudet immerssiiviset virtuaaliympäristöt (IVY) synnyttävät mielenkiintoisen kontekstin parasosiaalisille ilmiöille. Rubinin (2018) mukaan tärkein kysymys on se, miten kehittyvä virtuaalitekniikka tulee vaikuttamaan vuorovaikutukseen ja ihmisuhteisiin. IVYssä katsojalle välittyy kokemus siitä, että hänelle aistien kautta havaittavissa oleva “maailma” ei ole keinotekoinen (Blascovich ym., 2002, s. 105). Immerssiivisen teknologian avulla katsoja ja katsottava jakavat yhteisen ympäristön. IVYssä kohtaaminen ottaa askeleen lähemmäksi kasvokkaista vuorovaikutusta.

Aikaisempi, vielä vähäinen tutkimuskirjallisuus osoittaa, että immerssiivisyys vahvistaa katsojien empaattisia reaktioita (Herrera ym., 2018; van Loon ym., 2018) ja kokemusta läsnäolosta (Cummings & Bailenson, 2016). Immersio siis vaikuttaisi tekevän audiovisuaalisen materiaalin seuraamisesta intensiivisempää, jolloin voidaan olettaa, että myös parasosiaaliset ilmiöt vahvistuvat. IVYjä ei kuitenkaan vielä ole juurikaan tarkasteltu parasosiaalisuuden näkökulmasta. Liebersin ja Schrammin (2019) mukaan nimenomaan parasosiaalisten ilmiöiden tutkiminen uusissa medioissa on erityisen ajankohtaista.

Tässä tutkimuksessa hyödynnämme IVYä nimeltä Dinnertime360, jossa katsoja pääsee istumaan yhteiseen päivällispöytään vieraan kanssa. Vieraalla tarkoitamme dokumentissa esiintyvää oikeaa henkilöä, jota katsoja ei ole tavannut aikaisemmin ja jonka saatetaan havaita omaavan useita itsestä poikkeavia ominaisuuksia, kuten etninen tausta. Toinen IVYssä esiintyvistä henkilöistä on Palestiinasta Suomeen muuttanut Muhammed ja toinen on suomenso-mali Habiba. Etnisen taustan lisäksi erilaisuutta

(tai samanlaisuutta) voivat katsojalle edustaa myös muut ominaisuudet, kuten henkilön ikä, ammatti, uskonto, perhestatus tai asenteet.

Materiaali on viestinnän näkökulmasta kiinnostava, koska konteksti rakentuu arkipäiväisen vuorovaikutustilanteen, vieraana päivällispöydässä istumisen, ympärille. Verrattuna esimerkiksi immersiiiviseen uutiskerrontaan, jossa katsoja vieraillee muuten saavuttamattomissa olevissa paikossa, tutkimusasetelmassa katsoja kokee arkisen vuorovaikutustilanteen IVYn avulla.

Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa tarkastellaan määrällisesti ahdistuksen tunnetta (IA), joka katsojalle syntyy IVYssä esiintyvän henkilön kohtaamisesta ennen ja jälkeen parasosiaalista kohtaamista. Määrällisellä aineistolla pyritään valottamaan erityisesti kohtaamisen aikaansaamia implisiittisiä, tunneperustaisia reaktioita katsojassa:

TK1: Millaisia muutoksia koetussa ahdistuksessa (IA) tapahtuu katsojan ja IVYssä esiintyvän henkilön parasosiaalisessa kohtaamisessa?

Tämän lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan parasosiaalisen kohtaamisen yhteyttä katsojien eksplisiittisiin, sanoitettuihin käsityksiin vuorovaikutuksesta ja suhteen muodostumisesta IVYssä esiintyvään henkilöön (asteikolla negatiivinen, neutraali, positiivinen):

TK2: Millaisia käsityksiä (negatiivinen, neutraali, positiivinen) katsojilla on vuorovaikutuksesta ja suhteen muodostumisesta IVYssä esiintyvän henkilön kanssa ennen parasosiaalista kohtaamista ja sen jälkeen?

Laadullisen aineiston avulla tutkimus selvittää, millaiset interpersonaaliset tekijät eli parasosiaaliset ilmiöt ovat merkityksellisiä kohtaamisessa. Myös kolmas tutkimuskysymys valottaa parasosiaalisen kohtaamisen katsojissa aikaansaamia eksplisiittisiä reaktioita:

TK3: Millaisia parasosiaalisten ilmiöiden piirteitä on havaittavissa katsojien vapaamuotoisissa vastauksissa?

Tutkimuksen toteuttaminen

Immersiivinen virtuaaliympäristö

Dinnertime360 on immersiiivinen virtuaaliympäristö, joka sisältää 360-kuvia, 360- ja stereoskooppisia videoita ja vuorovaikutteisuutta. Dinnertime360ssa katsoja pääsee "istumaan" vieraiden henkilöiden ruokapöytänsä ja voi liikkua 360-kuvassa itsenäisesti. Katsoja voi klikata pöydässä olevia kuvakkeita, joiden kautta hän pääsee tutustumaan ruokaresepteihin ja kuulee videolla, kun henkilö kertoo itsestään. Lisäksi katsojaa pääsee vierailemaan henkilön ruokapöydässä stereoskooppisessa 360-videossa VR-lasien avulla.

Tutkimuksessa hyödynsimme Muhammedin ja Habiban tarinoita. Muhammed on leski-isä, joka on muuttanut Suomeen Palestiinasta. Hän on ammatiltaan kokki, mutta Suomessa hän ajaa taksia. Muhammed puhuu dokumentissa englantia ja arabiaa. Hän muun muassa kertoo, että vaimonsa kuolinpäivänä hän ja tyttärensä sytyttävät kynttilän. Habiba puolestaan on suomensomali ja puhuu dokumentissa suomea. Hänellä on seitsemän lasta ja hän työskentelee hyväntekeväisyysjärjestössä. Dokumentissa Habiba kertoo arkipäiväisistä syrjinnän kokemuksista.

Menetelmät

Osallistujat rekrytoitiin tutkimuspyynnöllä, jossa pyydettiin osallistumaan “videodokumenttien viestintää ja sen vaikutuksia” tarkastelemaan tutkimukseen. Osallistumisesta sai elokuvalipun. Tutkimuksessa toteutettiin kaksi osatutkimusta ja niihin osallistui yhteensä 51 henkilöä (Muhammed/T1 n = 25 ja Habiba/T2 n = 26). Kaikista osallistujista naisia oli 35 (Muhammed 19, Habiba 16), miehiä 14 (Muhammed 6, Habiba 8) ja 2, jotka sijoittivat itsensä muu-ryhmään. Muhammedin IVYn katsojat olivat keskimäärin 27-vuotiaita (19–41) ja Habiban 28-vuotiaita (20–55).

Tutkimuksessa kerättiin määrällistä ja laadullista kyselylomakeaineistoa. Esikyselyssä osallistujat vastasivat kysymyksiin henkilön valokuvan perusteella. Jälkikyselyssä samoihin kysymyksiin vastattiin Dinnertime360n katselun perusteella. Tutkimus toteutettiin häiriötömässä koetilassa ja vastausaika vaihteli 30–60 minuuttiin.

Ahdistus (IA). Ryhmien välistä ahdistusta mitattiin Stephanin ja Stephanin (1985) IA-mittarilla (ks. myös Stephan, 2014). Mittari on laajasti käytetty ja sillä on tutkittu kohtaamisia eri ryhmien edustajien välillä (esim. Bagci ym., 2018; Shim ym., 2012; Visintin ym., 2017). Osallistujat täyttivät kyselyn ennen dokumenttia ja sen jälkeen. Mittarissa on 11 väittämää. Osallistujaa pyydetään arvioimaan seitsemän portaisella asteikolla, missä määrin hän saattaisi tuntea kyseisiä tunteita, jos hän tapaisi IVYssä esiintyvän henkilön. Kyselyssä tunteet ovat luottavainen, kiusaantunut, epävarma, onnellinen, hyväksytty, itsevarma, ärsyyntynyt, kärsimätön, puolustuskannalla, epäluuloinen, varovainen. Mittari käännettiin englannista suomeen ristiin kääntämällä se tutkimusaihetta tuntemattoman avustajan kanssa.

Avoimet kysymykset. Avoimissa kysymyksissä osallistujaa pyydettiin kuvailemaan valokuvan ja myöhemmin dokumentin katsomisen perusteella hänen mielikuvaansa siitä, millaista olisi keskustella kyseisen henkilön kanssa ja olla hänen tuttavansa. Huomio kiinnittyi osallistujan mielikuviin siitä, millaista olisi olla vuorovaikutuksessa ja vuorovaikutussuhteessa henkilön kanssa.

Analyysi. Analyysimetodeina olivat määrällinen, kuvaileva määrällinen ja sisällöllinen analyysi. Määrällisessä aineistossa IA-mittariin (ennen/jälkeen) annetuista vastauksista muodostettiin summamuuttujat (Esikysely-IA, Jälkikysely-IA). Vastausten jakautumista normaalijakaumalle arvioitiin käyttämällä Shapiro-Wilk testiä ($p > .05$). Jälkikysely-IAN jakaumat olivat epänormaaleja kummassakin osatutkimuksessa, joten IA-muuttujien keskiarvojen vertailussa käytettiin Wilcoxonin merkittyjen sijalukujen testiä.

Kuvailevassa määrällisessä analyysissä vastaukset eriteltiin ensin analyysiyksiköihin. Analyysiyksikkönä käytettiin lausumaa. Koodit nimettiin ensin lähelle alkuperäisiä lausumia. Koodeja saatiin yhteensä 269 (T1 Muhammed:116, T2 Habiba:153). Seuraavaksi toteutettiin aineistolähtöinen analyysi, jonka jälkeen koodit ryhmiteltiin kolmeen kategoriaan: negatiivisiin, neutraaleihin ja positiivisiin. Esimerkiksi vastaukset kysymykseen kuvitellusta vuorovaikutuksesta henkilön kanssa jakautuivat seuraavasti: “antoisaa, koska elämäkokemusta” (positiivinen), “normaalia” (neutraali) ja “hän voisi asennon perusteella olla karkäs” (negatiivinen). Kuvailevassa määrällisessä analyysissä käytettiin rinnakkaiskoodausta. Vastauksista rinnakkaiskoodattiin 22 % ja koodaajien välinen yhdenmukaisuus oli 91 %. Analyysien erimielisyydet ratkaistiin keskustelemalla. Lo-

puksi kunkin kategorian sisältämät koodit teemoiteltiin sisällöllisesti.

Tulokset

Tutkimuksen määrälliset ja kuvailevat määrälliset tulokset on esitetty kahdessa taulukossa. Sisällöllisen analyysin tulokset sisältävät suoria lainauksia aineistosta, ja ne on merkitty tekstiin lainausmerkeillä.

Tutkimus 1: Muhammed

Parasosiaalinen kohtaaminen ja muutos ahdistuksessa (IA). Ahdistuksen muutosta tarkasteltiin mittaamalla jokaisen katsojan yksilökohtainen prosentuaalinen alenema muutujassa dokumentin katsomisen jälkeen. Muhammedin ryhmässä ($n = 25$) ahdistus aleni keskimäärin 32,93 % ($s = 18,25$). Taulukossa 1 on esitetty ahdistuksen suhteellisen vähenemisen lisäksi osallistujien ahdistus ennen ja jälkeen dokumentin katsomisen. Tulokset osoittavat, että ahdistus oli vähäisempää dokumentin katsomisen jälkeen ($Md = 24$, $ka = 25,16$, $s = 8,74$) kuin ennen sitä ($Md = 39$, $ka = 38,08$, $s = 9,58$) ($Z = 1$, $p < 0,001$).

Parasosiaalinen kohtaaminen ja muutos käsitteissä. Vastaajien käsitykset siitä, millaista olisi olla vuorovaikutuksessa tai vuorovaikutussuhteessa Muhammedin kanssa muuttuivat positiivisemmiksi dokumentin katsomisen jälkeen (ks. Taulukko 2). Lisäksi neutraalien ja negatiivisten käsitysten osuus väheni. Tulokset on esitetty prosentteina ja prosenttiyksikköinä.

Katsojille merkitykselliset parasosiaaliset ilmiöt. Ennen dokumentin katsomista osallistajat arvelivat vuorovaikutuksen Muhammedin kanssa olevan opettavaista ja mielenkiintoista. Keskustelu olisi mielenkiintoista, koska ”hänelä olisi varmasti enemmän elämänkokemusta ja

hyvin erilainen kulttuuritausta kuin minulla.” Keskustelun ajateltiin myös olevan pääsääntöisesti mukavaa, vaikka esimerkiksi Muhammedin ikä esitettiin tekijäksi, joka saattaisi vaikeuttaa kanssakäymistä. Vastaukset sisälsivät myös epäröintiä: olisiko heillä yhteisiä kiinnostuksen kohteita, poliittisesti samansuuntaisia ajatuksia tai vaikeuttaisiko ”kielimuuri” keskustelua? Katsojat ilmaisivat, että suhteen rakentuminen ja vuorovaikutus riippuisi pitkälti siitä, millainen luonne Muhammedilla olisi.

Dokumentin katsomisen jälkeen positiivisesti suhtautuvat katsojat kuvasivat Muhammedin kanssa vuorovaikutuksessa olemista mielenkiintoiseksi, merkitykselliseksi ja koskettavaksi. Vastaajien mukaan keskusteleminen olisi mielenkiintoista, koska heillä olisi paljon puhuttavaa elämästä, kulttuurista, uskonnosta ja ruoanlaitosta. Suhde Muhammediin olisi merkityksellinen, koska hän on lämmin, avoin tunteistaan ja hänellä on paljon elämänkokemusta. Katsojia kosketti, että Muhammed on kokenut paljon vaikeita asioita, ja he tunsivat sympatiaa häntä kohtaan. Yksi osallistuja esimerkiksi ajatteli voivansa auttaa Muhammedia hänen tyttärensä hoidossa. Potentiaalista suhdetta kuvattiin antoisaksi ja turvalliseksi, koska Muhammed välittää ja auttaa muita. Muhammed koettiin ihmiseksi, joka voisi myös auttaa katsojaa vaikean paikan tullen.

Kuvan perusteella Muhammediin neutraalisti suhtautuneet olettivat vuorovaikutuksen olevan asiapitoista: ”Uskoisin, että hänen kanssaan tulisi käytyä varsin asiallista, faktoihin perustuvaa ja mahdollisesti arkipäiväistä keskustelua.” Osallistajat arvelivat, että arvomaailmojen sekä taustan, sukupuolen- ja luonteenpiirteiden erot haastaisivat vuorovaikutussuhteen. Dokumentin jälkeen neutraaleissa vastauksissa korostettiin vuorovaikutuksen ”tavallisuutta”. Yksi osallistujista kuvasi mahdollista vuorovai-

kutussuhdetta näin: ”Muhammed tekisi hyvää ruokaa, kun meni kylään. Kyselisi kuulumisia, mutta keskustelut voisivat olla hieman syväisiäkin.”

Ennen dokumenttia siihen negatiivisesti suhtautuvat sanoivat kielimuurin ja omien ennakoasenteiden olevan syy käsityksiinsä, kuten eräs osallistuja kirjoitti:

Itselläni ei toistaiseksi ole oikein ulkomaalaisia tuttavita ja jollain tasolla hieman pelkään sitä, kuinka hyvin ymmärtäisimme toisiamme mahdollisen kielimuurin ja kulttuurierojen takia.

Dokumentin jälkeen hyvin harva kuitenkin suhtautui Muhammediin negatiivisesti. Useassa vastauksessa näkyi käsitys vuorovaikutuksen positiivisuudesta erilaisista kanssakäymisen sujuvuuteen liittyvistä huolista huolimatta. Yksi osallistuja esimerkiksi kirjoitti, että vuorovaikutus olisi ”edelleen hieman outoa ikäeron vuoksi ja eri elämäntilanteen vuoksi”. Myös Muhammedin uskonnollisuus koettiin mahdolliseksi haasteeksi, ja yksi osallistuja pohti, olisiko Muhammedin kokemusten kuuleminen liian raskasta.

Taulukko 1. Ahdistus (IA) ennen ja jälkeen Muhammedin dokumentin sekä sen suhteellinen väheneminen (n = 25)

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta
Esikysely IA	38.08	9.58
Jälkikysely IA**	25.16 ^a	8.74
IA suhteellinen väheneminen*	32.93 %	18.25

*p <.05. **p<.01.

^a Vastaukset eivät noudattaneet normaalijakaamaa

Taulukko 2. Vastaajien käsitykset vuorovaikutuksesta ja vuorovaikutussuhteesta Muhammedin kanssa (n = 25)

Käsitykset	Esikysely	Jälkikysely	Muutos
positiivinen	41 %	86 %	+45 %-y
neutraali	41 %	10 %	-31 %-y
negatiivinen	18 %	3 %	-15 %-y
YHTEENSÄ	100 %	99 %	

Tutkimus 2: Habiba

Parasosiaalinen kohtaaminen ja muutos ahdistuksessa (IA). Ahdistuksen muutosta tarkasteltiin mittaamalla jokaisen osallistujan yksilökohtainen prosentuaalinen alenema muuttujassa katselun jälkeen. Habiban ryhmässä ($n = 26$) ahdistus aleni keskimäärin 20,54 % ($s = 17,22$). Taulukossa 3 on esitetty ahdistuksen suhteellisen vähenemisen lisäksi osallistujien ahdistus ennen ja jälkeen dokumentin katsomisen. Tulokset osoittavat, että ahdistus oli vähäisempää dokumentin katsomisen jälkeen ($Md =$

26, $ka = 26,19$, $s = 7,09$) kuin ennen sitä ($Md = 32$, $ka = 33,23$, $s = 7,03$) ($Z = 16$, $p < 0,001$).

Parasosiaalinen kohtaaminen ja muutos käsityksissä. Vastaajien käsitykset vuorovaikutuksesta tai vuorovaikutussuhteesta Habiban kanssa muuttuivat positiivisemmiksi dokumentin jälkeen (ks. Taulukko 4). Myös negatiivisten ja neutraalien käsitysten määrä väheni. Tulokset on esitetty prosentteina ja prosenttiyksikköinä.

Katsojille merkitykselliset parasosiaaliset ilmiöt. Ennen dokumenttia vastaajien positiiviset käsitykset vuorovaikutuksesta Habiban

Taulukko 3. Ahdistus (IA) ennen ja jälkeen Habiban dokumentin sekä sen suhteellinen väheneminen ($n = 26$)

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta
Esikysely IA	33.23	7,03
Jälkikysely IA**	26.19 ^a	7,09
IA suhteellinen väheneminen*	20.54 %	17,22

* $p < .05$. ** $p < .01$.

^a Vastaukset eivät noudattaneet normaalijakaumaa

Taulukko 4. Vastaajien käsitykset vuorovaikutuksesta ja vuorovaikutussuhteesta Habiban kanssa ($n = 26$)

Käsitykset	Esikysely	Jälkikysely	Muutos
positiivinen	70 %	79 %	+9 %-y
neutraali	26 %	19 %	-7 %-y
negatiivinen	4 %	1 %	-3 %-y
YHTEENSÄ	100 %	99 %	

kanssa kiteytyivät mielenkiintoisuuteen, miellyttävyyteen ja opettavuisuuteen. Vastaajista olisi mielenkiintoista ja opettavaista saada uusia näkökulmia ja tietoa somalialaisesta kulttuurista. Miellyttävyys syntyi siitä, että Habiba vaikutti lämpimältä ja luotettavalta.

Dokumentin jälkeen vuorovaikutukseen positiivisesti suhtautuvat kuvasivat keskustelua Habiban kanssa mielenkiintoiseksi ja mielekkääksi. Osallistujat kokivat omaavansa samankaltaisen maailmankatsomuksen kuin Habiba, mikä tekisi keskustelusta mielekästä. Keskustelussa erilaiset taustat voitaisiin jättää taka-alalle, kuten yksi osallistuja kirjoitti: ”Voisimme puhua kaikenlaisista asioista ja unohtaa ’etniseen taustaamme’ liittyvät eromme”. Toisaalta Habiban tausta ja kokemus maahanmuuttajataustaisena Suomessa elämisestä koettiin kiinnostavaksi puheenaiheeksi, ja osallistujat ajattelivat vuorovaikutussuhteen Habiban kanssa ”silmiä avaavaksi” ja ”rikastuttavaksi”. Habiba koettiin lämpimäksi ihmiseksi, jonka ystävänä olisi hyvä olla:

Habiban tuttavuus olisi varmasti täynnä rakkautta, hän vaikutti videoiden perusteella hyvin lämpimältä henkilöltä. Uskoisin, että pitäisimme tiiviisti yhteyttä ja kyselisimme toisiltamme usein, mitä kuuluu. Olemme tietenkin hyvin erilaisessa elämäntilanteessa, minä olen nuori opiskelija ja hän on työssä käyvä monen lapsen äiti.

Kuvan perusteella neutraalisti suhtautuneet ajattelivat, että heidän tulisi sietää eriäviä mielipiteitä keskustellessaan Habiban kanssa. Yhden osallistujan mukaan ”Habiban kanssa keskustellessa tulisi olla valmis syvällisempään keskusteluun ja kuulemaan hänen näkemyksiään, jotka saattavat erota omasta.” Koska vastaajien mukaan vuorovaikutussuhteen etenemistä olisi vaikea ennustaa, suhteen laatu riippuisi siitä, millainen henkilö Habiba on. Tärkeä motiivi

suhteen rakentamiselle kuitenkin oli Habiban lämpimyyden ja ”tavallisuus”, kuten eräs osallistuja kiteytti:

Uskon edelleen, että keskusteleminen olisi mielenkiintoista ja kulttuurierot muokkaisivat puheenaiheita. Mutta tietäessäni hänestä nyt hieman enemmän, uskon että keskustelu olisi melko tavallista ja luontevaa arkisista asioista.

Osallistujat löysivät Habiban kanssa paljon yhteisiä kiinnostuksen aiheita, joista voitaisiin keskustella, kuten lapset, äitiys ja ”järjestökenttä”. Yksi osallistuja kertoi tulewansa suuresta perheestä kuten Habibakin ja uskoi tästä löytävän yhteistä pohjaa keskustelulle. Toinen kertoi ajattelevansa dokumentin jälkeen, että Habiban kanssa voisi keskustella arkisista asioista, kuten ruoanlaitosta.

Negatiivisissa ennakkokäsityksissä osallistujat ajattelivat vuorovaikutuksen Habiban kanssa olevan haastavaa, jos yhteistä kieltä ei löytyisi. Haastavuus rakentui vastaajien omien sanojen mukaan ”kulttuurierojen” synnyttämistä oletetuista eroavaisuuksista. Dokumentin katsoamisen jälkeen osallistujat eivät ilmaiseet enää kielteisyyttä Habibaa kohtaan, vaan mielipahaa siitä, että Habiba ja hänen lapsensa ovat kokeneet rasismia. Esimerkiksi yksi osallistuja ajatteli, että suhde Habibaan olisi mutkaton, mutta esitti huolen ympäröivän yhteiskunnan epäoikeudenmukaisuudesta, johon hänen täytyisi Habiban ystävänä puuttua: ”Ikävä kyllä uskon, että joutuisin joissain tilanteissa puolustamaan häntä epäoikeudenmukaisissa tai rasistisissa tilanteissa ulkopuolisten kanssa.”

Johtopäätökset

Tutkimuksessa tarkasteltiin immersiiivistä dokumenttia, Dinnertime360, jossa katsoja tutustuu itselleen vieraaseen ihmiseen immersiiivises-

sä virtuaaliympäristössä (IVY), parasosiaalisten kohtaamisten ja ilmiöiden näkökulmasta. Tulokset osoittavat, että dokumentin katsominen vähensi katsojien ahdistuksen tunteita ja lisäsi myönteistä suhtautumista vieraaseen ihmiseen. Muutos katsojien suhtautumisessa liittyi heidän käsityksiinsä vuorovaikutuksesta ja vuorovaikutussuhteesta dokumentin henkilön kanssa. Tulokset osoittavat immerstiivisen tarinankerroksen potentiaalin kielteisten tunteiden ja ennakkokäsitysten vähentäjänä.

Tutkimuksessa käytetty IA-mittari osoitti, että dokumentin katsominen vähensi katsojien ahdistuksen tunteita. Haslerin ym. (2014) mukaan virtuaalidellisuus aikaansaa erityisesti tunnetason muutoksia katsojassa. Aikaisemmassa tutkimuksessa on keskitytty erityisesti IVYjen aiheuttamiin positiivisiin tunnereaktioihin, kuten empatiaan. Virtuaalidellisuutta onkin kutsuttu ”empatiakoneeksi” (esim. Herrera ym., 2018), koska se mahdollistaa katsojalle konkreettisen toisen asemaan asettumisen ja empatian tunteiden heräämisen (Hasler ym., 2017). Tämä tutkimus osoittaa, että IVY voi yhtä lailla myös vähentää kielteisiä tunteita, kuten IVYssä kohdattuja henkilöitä kohtaan koettua ahdistusta.

Tulokset osoittavat, että ahdistusta voidaan vähentää IVYssä interpersonaalisten prosessien kautta. Batsonin ym. (1997) mukaan myöskään empatiassa ei ole kyse toisen kokemusmaailman omaksumisesta, vaan myötäelämisestä toisen, erillisen yksilön kanssa. Tämä tutkimus osoittaa, että myös ahdistuksen väheneminen on mahdollista saavuttaa toisen, erillisen ihmisen parasosiaalisen kohtaamisen kautta, sen sijaan että katsojan täytyisi esimerkiksi avattaren avulla ”kävellä toisen kengissä”. Jos IVYillä halutaan vähentää kielteisiä ja lisätä myönteisiä tunnereaktiota katsojissa, on siis tärkeää kiinnittää huomiota myös parasosiaalisen suhteen

muodostumista edesauttaviin interpersonaalisiin elementteihin.

Myös katsojien eksplisiittiset, sanallistetut reaktiot muuttuivat myönteisemmiksi parasosiaalisen kohtaamisen jälkeen. Erilaisuus, hyödyllisyys ja samankaltaisuus olivat merkityksellisimpiä interpersonaalisia elementtejä parasosiaalisessa kohtaamisessa.

Katsojat kokivat erilaisuutta dokumentissa esiintyvien henkilöiden kanssa elämäntilanteesta, iästä, kielestä, sukupuolesta, uskonnosta ja oletetusta arvopohjasta. Myönteisesti suhtautuville katsojille koettu erilaisuus motivoi heitä muodostamaan vuorovaikutussuhteen dokumentin henkilön kanssa. Siasin ym. (2008) mukaan tulkittu kulttuurinen erilaisuus voikin olla vuorovaikutukseen kannustava tekijä. Vuorovaikutukseen motivoiva erilaisuus voidaan nähdä myös osana vieraan ihmisen puoleensavetävyyttä. Kokemus audiovisuaalisessa kanavassa esiintyvän henkilön puoleensavetävyydestä on puolestaan havaittu vahvistavan parasosiaalisia ilmiöitä (Knoll ym., 2015).

Dokumentissa esiintyvän henkilön koettu puoleensavetävyys liittyi myös kokemukseen hänen omaamastaan elämäkokemuksesta ja viisaudesta, mikä sai usean katsojan ajattelemaan, että suhde olisi heille hyödyllinen esimerkiksi sosiaalisen tuen muodossa. Muhammedin kohdalla on kiinnostavaa, että osa esitti myös mahdollisuuden auttaa Muhammedia lastenhoidossa. Tuen antaminen on yksi vastavuoroisen suhteen rakentamisen tapa (Kuuluvainen & Isotalus, 2014). Näin supportiivisuus piirtyi yhdeksi tärkeäksi elementiksi vuorovaikutussuhteen potentiaalia punnittaessa.

Tuloksissa samankaltaisuuden kokemuksen kanssa resonoi katsojien havainto vieraan ”tavallisuudesta”, joka liittyi ajatukseen vuoro-

vaikutuksen tunnistettavuudesta. Tällaisessa vuorovaikutussuhteessa kahviteltaisiin, vierailtaisiin toisen luona ja laitettaisiin yhdessä ruokaa eli tehtäisiin tavallisia asioita. Toisin sanoen dokumentin katsojat kokivat, että vieraan ei tarvitse olla samanlainen – saman ikäinen, saman maalainen tai samassa elämäntilanteessa – kunhan vuorovaikutus hänen kanssaan olisi turvallista. Dinnertime360ssa vieras ei jää perinteisen dokumenttikerronnan tavoin ulkopuolisen tarkkailun kohteeksi, vaan IVY mahdollistaa immersiiivisen kokemuksen universaalisesti jaetusta arkisesta tapahtumasta, ruokailutilanteesta. Tulokset osoittavat, miten katsojien huomio siirtyi dokumentissa esiintyvän ihmisen havaitusta ulkoryhmäjäsenedystä interpersonaalisen tason ilmiöihin. Immersiivisyys hälventää rajaa katsojan ja katsottavan – ja samalla sisä- ja ulkoryhmän välillä.

Montgomeryn ja Zhangin (2017) mukaan ryhmien välisissä suhteissa asenteisiin vaikuttavat myös odotukset vuorovaikutuksen sujuvuudesta. IVYjä voisi kehittää vahvistamaan katsojan kokemusta turvallisesta, ”tavallisesta” ja sujuvasta vuorovaikutuksesta vieraan kanssa. Tavoitteena voisi olla tarjota katsojalle interpersonaalisen tason kokemus omasta vuorovaikutusosaamisesta kohtaamisessa sekä dokumentissa esiintyvän henkilön ystävällisyydestä ja lähestyttävyydestä.

Interpersonaalisen tason prosessit IVYissä, kuten samankaltaisuuden ja toisen hyväntahtoisuuden havaitseminen toimivat myös vastavoimana sellaisille kielteisille ryhmien välisille ilmiöille, kuten stereotyyptit ja ennakkoluulot. Aikaisempi tutkimus osoittaa, että positiiviset kohtaamiset interpersonaalilla tasolla voivat johtaa asenteiden paranemiseen myös ryhmätasolla (Stephan, 2014). Tällaiset myönteiset parasosiaaliset vuorovaikutuskokemukset olisivat

erityisen tärkeitä sellaisille ihmisille, joilla on vahvoja ennakkoluuloja ulkoryhmiä kohtaan.

Myönteiset parasosiaaliset vuorovaikutuskokemukset IVYissä voivat laskea kynnyksestä kohdata omaan sisäryhmään kuulumattomia – vieraita – myös kasvokkain. Hodsonin ym. (2017) mukaan ulkoryhmää kohtaan koettujen negatiivisten tunteiden väheneminen lisää todennäköisyyttä sille, että yksilö osallistuu kasvokkaiseen vuorovaikutukseen ulkoryhmän jäsenten kanssa tulevaisuudessa. IVYjä voitaisiin käyttää esimerkiksi erilaisissa pedagogisissa ympäristöissä, kuten kouluissa osana suvaitsevaisuuden ja monikulttuurisuuden opetusta. IVYt mahdollistavat vieraiden kohtaamisen interpersonaalilla tasolla myös sellaisilla alueilla ja sellaisille ihmisille, joiden ympäristö on kulttuurisesti ja sosiaalisesti homogeeninen, ja joilla ei esimerkiksi ole mahdollisuutta matkustaa.

Tutkimukseen liittyy useita tuloksia tulkittaessa huomioon otettavia tekijöitä. Ensinnäkin tutkimusjoukko oli suhteellisen pieni ja kaikki osallistujat olivat yliopisto-opiskelijoita. IVY itsessään saattoi myös aiheuttaa jännitystä osallistujissa ja näin käytön yhteydessä vaikuttaa tuloksiin. Voi myös olla, että osallistujat pyrkivät antamaan sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia, joskin aineiston keruu anonymin kyselyn avulla oletettavasti vähensi tätä mahdollisuutta. IVYjä tarkasteltiin lisäksi näennäiskokeellisesti ilman kontrolliryhmää, eikä näin voida sanoa missä määrin juuri immersiiivisyys aikaansai muutosta. Oleellista onkin ymmärtää IVYt kokonaisuutena, jolloin myös esimerkiksi IVYssä esiintyvien henkilöiden itsestä kertominen on yksi osa immersiiivistä ympäristöä. IVYjen kehittämisen näkökulmasta jatkotutkimuksissa tulisi pyrkiä yksilöimään elementit, jotka voimistavat parasosiaalisia ilmiöitä (ks. Sundar ym., 2017). Jatkotutkimuksissa tulisi myös selvittää, kuinka pysyviä muutokset ovat

ja yleistyvätkö ne koskemaan muita dokumentissa esiintyneen ihmisen sisäryhmän jäseniksi tulkittuja ihmisiä. Lisäksi täytyy muistaa, että IVYt voivat tarjota myös negatiivisia kohtaamisia ja niitä voidaan käyttää apuna haitallisessa asennevaikuttamisessa. Myös nämä kysymykset vaativat jatkotutkimuksia.

Uudet mediat tulevat epäilemättä valtaamaan alaa ihmisten ja ihmisryhmien välisissä suhteissa. Uudet mediat ovat erityisesti nuorten suosiossa, ja IVYt saattavat tarjota nuorille houkuttelevampia parasosiaalisten kohtaamisten paikkoja kuin perinteiset audiovisuaaliset kanavat. IVYjä on tärkeä kehittää myös interpersonaaliseen näkökulmasta, jotta niissä ta-

pahtuvat kohtaamiset edistävät suvaitsevaisuutta ennakkoluulojen ja stereotyyppien sijasta. Uudet mediat myös haastavat jo ennestään moniselitteistä parasosiaalisten ilmiöiden teoreettista kenttää (ks. Dibble ym., 2016). Viestinnän tutkimuksella on tärkeä tehtävä auttaa käsitteellistämään ja ymmärtämään virtuaaliympäristöjen mahdollisuuksia vuorovaikutussuhteiden rakentumisen näkökulmasta.

Kirjallisuus

- Bagci, S. C., Piyale, Z. E., & Ebcim, E. (2018). Imagined contact in high conflict settings: The role of ethnic group identification and the perspective of minority group members. *Journal of Applied Social Psychology, 48*, 3–14. <https://doi.org/10.1111/jasp.12485>
- Batson, C. D., Early, S., & Salvarani G. (1997). Perspective taking: Imagining how another feels versus imagining how you would feel. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*(7), 751–758. <https://doi.org/10.1177/0146167297237008>
- Blascovich, J., Loomis, J., Beall, A., Swinth, K., Hoyt, C., & Bailenson, J. N. (2002). Immersive virtual environment technology as a methodological tool for social psychology. *Psychological Inquiry, 13*(2), 103–124. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1302_01
- Cohen, J. (2009). Mediated relationships and media effects: Parasocial interaction and identification. Teoksessa R. L. Nabi & M. B. Oliver (toim.), *The Sage handbook of media processes and effects* (s. 223–236). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cummings, J. J., & Bailenson, J. N. (2016). How immersive is enough? A meta-analysis of the effect of immersive technology on user presence. *Media Psychology, 19*, 272–309. <https://doi.org/10.1080/15213269.2015.1015740>
- Dibble, J. L., Hartmann, T., & Rosaen, S. F. (2016). Parasocial interaction and parasocial relationship: Conceptual clarification and a critical assessment of measures. *Human Communication Research, 42*, 21–44. <https://doi.org/10.1111/hcre.12063>
- Duronto, P. M., Nishida, T., & Nakayama, S. (2005). Uncertainty, anxiety, and avoidance in communication with strangers. *International Journal of Intercultural Relations, 29*(5), 549–560. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.08.003>
- Giles, D. C. (2002). Parasocial interaction: A review of the literature and a model for future research. *Media Psychology, 4*(3), 279–305. https://doi.org/10.1207/S1532785XMEP0403_04
- Gudykunst, W. B. (1985). The influence of cultural similarity, type of relationship, and self-monitoring on uncertainty reduction processes. *Communication Monographs, 52*(3), 203–217. <https://doi.org/10.1080/03637758509376106>

- Gudykunst, W. B. (1998). Applying anxiety/uncertainty management (AUM) theory to intercultural adjustment training. *International Journal of Intercultural Relations*, 22, 227–250. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(98\)00005-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(98)00005-4)
- Hasler, B., Hirschberger, G., Shani-Sherman, T., & Friedman, D. (2014). Virtual peacemakers: Mimicry increases empathy in simulated contact with virtual outgroup members. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 17(12), 766–771. <https://doi.org/10.1089/cyber.2014.0213>
- Hasler, B. S., Spanlang, B. & Slater, M. (2017). Virtual race transformation reverses racial in-group bias. *PLoS ONE*, 12(4), e0174965. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0174965>
- Herrera, F., Bailenson, J., Weisz, E., Ogle, E., & Zaki, J. (2018). Building long-term empathy: A large-scale comparison of traditional and virtual reality perspective-taking. *PLoS ONE*, 13(10), e0204494. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204494>
- Hodson, G., Turner, R. N., & Choma, B. L. (2017). Individual differences in intergroup contact propensity and prejudice reduction. Teoksessa: L. Vezzali & S. Stathi (toim.), *Intergroup contact theory: Recent developments and future directions* (s. 8–30). London: Routledge.
- Igartua, J., & Frutos, F. (2017). Enhancing attitudes toward stigmatized groups with movies: Mediating and moderating processes of narrative persuasion. *International Journal of Communication*, 11, 158–177. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/5779>
- Knoll, J., Schramm, H., Schallhorn, C., & Wynnstorff, S. (2015). Good guy vs. bad guy – The influence of parasocial interactions with media characters on brand placement effects. *International Journal of Advertising: The Review of Marketing Communications*, 34, 720–743. <https://doi.org/10.1080/02650487.2015.1009350>
- Kuuluvainen, V., & Isotalus, P. (2014). Supporting others – Supporting oneself: Members' evaluations of supportive communication in Al-Anon mutual-aid groups. *Studies in Communication Sciences*, 14(1), 45–53. <http://dx.doi.org/10.1016/j.scoms.2014.03.009>
- Liebers, N., & Schramm, H. (2019). Parasocial interactions and relationships with media characters: An inventory of 60 years of research. *Communication Research Trends*, 38(2), 4–31.
- Liu, N., Zhang, Y. B., & Wiebe, W. T. (2017). Initial communication with and attitudes toward international students: Testing the mediating effects of friendship formation variables. *Journal of Intercultural Communication Research*, 46(4), 330–345. <https://doi.org/10.1080/17475759.2017.1344999>
- Madison, T. P., & Porter, L. V. (2016). Cognitive and Imagery Attributes of Parasocial Relationships. *Imagination, Cognition and Personality*, 35(4), 359–379. <https://doi.org/10.1177/0276236615599340>
- McLaughlin, B., Rodriguez, N. S., Dunn, J. A., & Martinez, J. (2018). Stereotyped identification: How identifying with fictional Latina characters increases acceptance and stereotyping. *Mass Communication and Society*, 21(5), 585–605. <https://doi.org/10.1080/15205436.2018.1457699>
- Montgomery, G., & Zhang, Y. B. (2018). Intergroup anxiety and willingness to accommodate: Exploring the effects of accent stereotyping and social attraction. *Journal of Language and Social Psychology*, 37(3), 330–349. <https://doi.org/10.1177/0261927X17728361>
- Neuliep, J. W. (2012). The relationship among intercultural communication apprehension, ethnocentrism, uncertainty reduction, and communication satisfaction during initial intercultural interaction: An extension of anxiety and uncertainty management (AUM) theory. *Journal of Intercultural Communication Research*, 41(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/17475759.2011.623239>
- Paluck, E. L., Green, S. A., & Green, D. P. (2019). The contact hypothesis re-evaluated. *Behavioural Public Policy*, 3(2), 129–158. <https://doi.org/10.1017/bpp.2018.25>
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 65–85. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.65>
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2005). Allport's intergroup contact hypothesis: Its history and influence. Teoksessa J. F. Dovidio, P. Glick, & L. P. Rudman (toim.), *Reflecting on the nature of prejudice* (s. 263–277). Oxford: Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470773963.ch16>
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751–783. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751>
- Rubin, R. B., & McHugh, M. P. (1987). Development of parasocial interaction relationships. *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, 31(3), 279–292. <https://doi.org/10.1080/08838158709386664>

- Rubin, P. (2018). *Future presence: How virtual reality is changing human connection, intimacy, and the limits of ordinary life*. New York: HarperOne.
- Schiappa, E., Gregg, P., & Hewes, D. (2005). The parasocial contact hypothesis. *Communication Monographs*, 72(1), 92–115. <https://doi.org/10.1080/0363775052000342544>
- Schiappa, E., & Gregg, P., & Hewes, D. (2006). Can one TV show make a difference? Will & Grace and the parasocial contact hypothesis. *Journal of Homosexuality*, 51(4), 15–37. https://doi.org/10.1300/J082v51n04_02
- Shim, C., Zhang, Y. B., & Harwood, J. (2012). Direct and mediated intercultural contact: Koreans' attitudes toward U.S. Americans. *Journal of International and Intercultural Communication*, 5(3), 169–188. <https://doi.org/10.1080/17513057.2012.670715>
- Schramm, H., & Hartmann, T. (2008). The PSI-process Scales: A new measure to assess the intensity and breadth of parasocial processes. *Communications*, 33(4), 385–401. <https://doi.org/10.1515/COMM.2008.025>
- Sias, P. M., Drzewiecka, J. A., Meares, M., Bent, R., Konomi, Y., Ortega, M., & White, C. (2008). Intercultural friendship development. *Communication Reports*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/08934210701643750>
- Stephan, W. G. (2014). Intergroup anxiety: Theory, research, and practice. *Personality and Social Psychology Review*, 18(3), 239–255. <https://doi.org/10.1177/1088868314530518>
- Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (1985). Intergroup anxiety. *Journal of Social Issues*, 41(3), 157–175. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1985.tb01134.x>
- Sundar, S. S., Kang, J., & Oprean, D. (2017). Being there in the midst of the story: How immersive journalism affects our perceptions and cognitions. *Cyberpsychology, behavior and social networking*, 20(11), 672–682. <https://doi.org/10.1089/cyber.2017.0271>
- Tukachinsky, R., & Stever, G. (2018). Theorizing development of parasocial engagement. *Communication Theory*, 29(3), 297–318. <https://doi.org/10.1093/ct/qtz032>
- Turner, J. R. (1993). Interpersonal and psychological predictors of parasocial interactions with different television performers. *Communication Quarterly*, 41(4), 443–453. <https://doi.org/10.1080/01463379309369904>
- Turner, R. N., Hewstone, M., & Voci, A. (2007). Reducing explicit and implicit outgroup prejudice via direct and extended contact: The mediating role of self-disclosure and intergroup anxiety. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(3), 369–388. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.3.369>
- van Loon, A., Bailenson, J., Zaki, J., Bostick J., & Willer, R. (2018). Virtual reality perspective-taking increases cognitive empathy for specific others. *PLoS ONE*, 13(8), 1–19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0202442>
- Visintin, E. P., Voci, A., Pagotto, L., & Hewstone, M. (2017). Direct, extended, and mass-mediated contact with immigrants in Italy: Their associations with emotions, prejudice, and humanity perceptions. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(4), 175–194. <https://doi.org/10.1111/jasp.12423>
- Wong, N. C. H., Lookadoo, K. L., & Nisbett, G. S. (2017). “I’m Demi and I have bipolar disorder”: Effect of parasocial contact on reducing stigma toward people with bipolar disorder. *Communication Studies*, 68(3), 314–333. <https://doi.org/10.1080/10510974.2017.1331928>
- Wu, Y., Mou, Y., Wang, Y., & Atkin, D. (2018). Exploring the de-stigmatizing effect of social media on homosexuality in China: An interpersonal-mediated contact versus parasocial-mediated contact perspective. *Asian Journal of Communication*, 28(1), 20–37. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1324500>

Näkökulma

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

58–64

<https://doi.org/10.33352/prlg.99597>



Keskustelun, käsitysten ja käytänteiden voima: teknologiavälitteinen vuorovaikutus työyhteisössä

Kaisa Laitinen

FT, Yliopistonopettaja

Kieli- ja viestintätieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto

kaisa.a.m.laitinen@jyu.fi

Aluksi

Vuonna 2020 vallitseva pandemiatilanne on siirtänyt asiantuntijaorganisaatiot laajalti etätyöhön. Yhteisten fyysisten työtilojen sijaan tavataan digitaalisissa viestintäympäristöissä ja monenlaiset vuorovaikutusteknologiset alustat ovat tulleet tutuiksi. Kuluvan vuoden lokakuussa puolustin viestinnän alan väitöskirjaani eittämättä ajankohtaisesta aiheesta, vuorovaikutusteknologiasta työyhteisössä. Tutkimukseni lisää ymmärrystä aiheeseen liitetystä käsityksistä ja käsitteistöistä sekä teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen ilmiöistä erityisesti tiimien ja organisaation viestinnällisillä tasoilla. Vaikka teknologiaan liittyvä keskustelu on kenties kii-vaampaa kuin koskaan, korostavat tutkimuksen

tulokset teknologian sijaan viestinnän ja vuorovaikutuksen näkökulmia. Tässä tekstissä esitän keskeisimpiä väitöstutkimukseeni pohjautuvia huomioita kolmessa osassa: *vuorovaikutusteknologia yhteisenä tilana* (1), *odotuksia ja käsityksiä tunnistamassa* (2) ja *vuorovaikutusta – ei vertailua* (3). Näiden huomioiden kautta toivon tarjoavani näkökulmia ja työkaluja niin työyhteisöviestinnän kehittäjille kuin vuorovaikutuksen tutkijoille.

Ennen varsinaiseen aiheeseen syventymistä, eli tämän tekstin keskeisintä antia, toivon huomion kiinnittyvän aivan hetkeksi käsitteisiin. Suomenkielisessä viestinnän ja vuorovaikutuksen tutkimuksessa on jo tovin näkynyt puhetta sekä viestintäteknologiasta että vuorovaiku-

tusteknologiasta. Nämä käsitteet toki ovat kytköksissä suurelta osin siihen oppiaineen tai tieteenalan perinteeseen, jossa käsitettä käytetään, mutta voidaan niihin yhdistää myös aktuaalisia merkityseroja.

Väitöskirjassani lähestyn käsitteiden välistä dynamiikkaa seuraavasti. Vuorovaikutusteknologialla viitataan sellaisiin alustoihin ja sivustoihin, jotka mahdollistavat työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen kahdenvälisesti, ryhmissä ja tiimeissä tai organisaation laajuisesti (Laitinen, 2020, s. 18). Viestintäteknologian puolestaan voi nähdä laajempaan käsitteenä, joka sisältää vuorovaikutusta tukevien teknologioiden lisäksi esimerkiksi digitaalisia infotauluja ja muita kanavia, jotka kyllä tukevat viestinnällisiä funktioita, kuten tiedottamista, mutteivat lähtökohtaisesti mahdollista vuorovaikutusta (Laitinen, 2020, s. 17). Erityisesti tutkimuksellisessa käytössä käsitteistä ensimmäinen myös korostaa tarkastelun kohteena olevia vuorovaikutuksen kysymyksiä. Tämän tekstin taustalla olevissa tutkimuksissa paneuduin vuorovaikutukseen kahden erimuotoisen teknologisen ratkaisun, ryhmätyöalustojen ja työyhteisön sosiaalisen median, näkökulmista.

Vuorovaikutusteknologia yhteisenä tilana

Tuskin kukaan voi kyseenalaistaa sitä kokonaisvaltaista tehtävää, joka erilaisilla tieto- ja viestintäteknologisilla ratkaisuilla on asiantuntijatyötä – tai melkein mitä tahansa työtä – tekevän arjessa. Digitaaliset viestintäympäristöt ovat keskeinen ulottuvuus työyhteisön vuorovaikutusta tarkastellessa ja sen kehittämistä suunnitellessa (Sivunen & Laitinen, 2020). Tavalla tai toisella teknologia on kietoutunut osaksi vuorovaikutusta työpaikalla niin kahdenvälisesti, ryhmissä ja tiimeissä kuin laajemmin, organisaation ja verkostojen tasolla.

Teknologian merkityksestä vuorovaikutukselle, erityisesti työyhteisöissä, on keskusteltu ja kirjoitettu vuosikymmenet. Milloin teknologian ominaisuuksien on nähty hallinnoivan ja rajoittavan vuorovaikutusta (esim. Wyatt, 2008) ja milloin vuorostaan on korostettu liki yksinomaan vuorovaikutuksessa rakentuvien käsitteiden ja rakenteiden merkitystä (esim. Fulk & Yuan, 2017). Tai onpa näitä deterministisiä ääripäitä runsaasti myös yhdistelty ja niiden väliin asetettu tunnustaen sekä teknologian että sen käytön ja käyttäjien vaikutuksen. Aiheen tieteellinen tarkastelu on kaikkienensa ollut moninaista ja dynaamisesti muuttuvaa ajasta ja trendistä toiseen.

Tartuin tähän samaan kysymykseen myös omassa väitöskirjassani. Mikä merkitys vuorovaikutusteknologialla siis oikeastaan on suomalaisessa asiantuntijatyöyhteisöissä? Kysymykseen vastatakseni pureuduin laadullisella otteella moninaiseen empiiriseen aineistoon. Teknologiavälitteisesti työskentelevien tiimien, virtuaalitiimien, tapaamisia havainnoimalla ja työyhteisön sosiaalista mediaa työyhteisössään käyttäviä organisaation jäseniä haastatteleamalla tarkastelin pääkysymystäni neljästä eri näkökulmasta – ja kolmesta teoreettisesta viitekehystä käsin.

Tämän taustoittavan tarkennuksen myötä siirryn tekstin ensimmäiseen huomioon, eli vuorovaikutusteknologian merkitykseen työyhteisöissä. Väitöstutkimukseeni nojaten kuvaan vuorovaikutusteknologisia alustoja merkityksellisinä *yhteisinä tiloina* (Laitinen, 2020). Tämä konsepti sisältää kaksi oletettavaa, jotka havainnollistavat teknologian roolia. Ensinnäkin vuorovaikutusteknologia on jotain käyttäjilleen yhteistä, jaettavaa ja tämä ulottuvuus sisältyy näihin alustoihin lähtökohtaisesti. Eihän niiden muuten voisi nähdä vuorovaikutusteknologian, eli vuorovaikutuksen mahdollistavan alustan,

määritelmällisiä kriteereitä täyttävän. Vaikka asenteista ja käsityksistä voidaan käydä keskustelua ja teknologiaan yhdistetään myös kielteisiä attribuutioita, ei teknologian yhdistävyys ja maantieteellisiä sekä ajallisia reunaehtoja ylittävä luonne kuitenkaan mihinkään katoa.

Tilan analogia tässä yhteisen tilan konseptissa puolestaan viittaa paitsi siihen, että vuorovaikutusteknologia tarjoaa käyttäjilleen tilan ja tilaisuuden viestiä, myös siihen, missä määrin teknologian ominaisuudet ja toisaalta ihmisten välinen vuorovaikutus toisiaan muovaavat. Väitöskirjan tulokset tukevat näkemystä, jossa tekninen ympäristö ominaisuuksineen on ikään kuin huoneen seinät ja huonekalut. Jollain tavalla siis antamassa reunaehtoja vuorovaikutukselle. Teknologia ei kuitenkaan varsinaisesti määritä vuorovaikutusta, sillä monella muulla tekijällä eritoten viestintä- ja vuorovaikutuskäyttäytymiseen liittyen on alustan ominaisuuksia vahvempi asema teknologiavälitteistä vuorovaikutusta määrittämässä. Vuorovaikutuksessa myös jaetaan ja luodaan teknologiaan sekä sen käyttöön kohdistuvia merkityksiä. Kehotan siis suuntaamaan katseet sekä käytännön kehittämistyössä että tieteellisessä tarkastelussa juuri vuorovaikutuksen ilmiöihin – kuitenkin alustakohtaiset reunaehdot tunnistaen ja tunnustaen.

Odotuksia ja käsityksiä tunnistamassa

Vuorovaikutusteknologia voidaan nähdä tutkijan linssien läpi merkityksellisenä yhteisenä tilana, mutta se myös ihan todella koetaan ja käsitetään sellaisena. Esimerkiksi yhden väitöskirjani osana olevan tutkimusartikkelin tiimiai-neistossa vuorovaikutusteknologiasta puhuttiin yhteisenä työpöytänä, jonka ääressä tiimin jäsenet kohtasivat (Laitinen & Valo, 2018). Vuorovaikutusteknologiaan kuitenkin voidaan liittää

monenlaisia käsityksiä, eivätkä odotukset yhteisen käytön osalta ole aina yksinomaan linjakaat ja yhteneväiset. Samoin työelämän viestinnän affektiiviset ulottuvuudet, kuten tunteet ja tunneilmaisu, kytkeytyvät monitahoisesti käytettävään teknologiaan (Laitinen & Valo, 2016).

Kuten jo aiemmin tässä tekstissä totesin, on vuorovaikutusteknologian merkitys työyhteisöissä monitahoinen, vuorovaikutuksessa rakennettu ja alustakohtaisten reunaehdot huomioiva. Näiden lisäksi väitöskirjani tutkimusartikkeleiden tulokset ja niistä johdetut johtopäätökset nostavat esiin erilaisia mahdollisuuksia ja rajoitteita, joita teknologisiin alustoihin liitetään (Laitinen & Sivunen, 2020). Nämä mahdollisuudet ja rajoitteet ovat, kiinnostava kyllä, melko usein muuttuvia ja jopa ristiriitaisia. Esimerkiksi viestinnän näkyvyys voi olla yhtä lailla kannustava motivaatiotekijä kuin huolestuttava haaste. Juuri odotukset ja käsitykset näyttävät väitöstutkimukseni aineistoissa olevan erityisen keskeisesti teknologiankäyttöä ohjaava ulottuvuus. Tämä näkökulma on toki tunnustettu aiemmassakin tutkimuskirjallisuudessa melko laajalti (esim. Davidson, 2006; Treem, Dailey, Pierce, & Leonardi, 2015).

Toinen tämän tekstin kolmesta huomiosta on siis seuraava: teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen kehittämiseksi on syytä kiinnittää huomiota *vuorovaikutusteknologiaan kytkeytyviin odotuksiin ja käsityksiin* sekä niistä keskusteluun (Laitinen, 2020). Vuorovaikutusteknologian käytön tavat yhdistyvät niihin moninaiisiin merkityksiin, joita teknologialla on sitä käytävien yksilöiden mielissä ja joista yhteisesti teknologiaa käytettäessä tuodaan esiin. On ymmärrettävää, että erilaiset yksilöt kokevat ja käsittävät asioita eri tavoin. Ymmärrettävää on myös se, että erilaisin tavoittein tilanteissa toimivat odottavat teknologian käytöltä erilaisia asioita. Mikäli nämä käsitykset ja odotukset

ovat kuitenkin selvästi ristiriidassa, ei liene yllättävää että vuorovaikutustilanteen osapuolilla saattaa esiintyä tyytymättömyyttä. Otetaan tähän esimerkki työyhteisön sosiaalisen median kontekstista. Yksi työyhteisön jäsen saattaa toivoa alustaan mahdollisimman runsaasti aktiivista ja polveilevaa keskustelua monenlaisista aiheista aina kissavideoista lomasuunnitelmiin, kun taas toiselle työyhteisön jäsenelle tärkeintä on työhön kiinteästi liittyvän tiedon helppo ja nopea löytäminen.

Rohkenen tehdä ehdotuksen. Tarkoituksenmukaista teknologiavälitteistä vuorovaikutusta edistävät *samankaltaiset* käsitykset teknologiasta ja sen toiminnan mahdollisuuksista (affordansseista) tai toisistaan *eroavien* odotusten tunnistaminen ja tunnustaminen. Jälkimmäinen nousee merkitykselliseksi erityisesti laajemmilla tasoilla, kuten koko työyhteisöä huomioidessa. Olettamisella on myös vaaransa ja esimerkiksi uuden alustan käyttöönottoa suunnitellessa on usein jossain määrin ainakin tarpeen kartoittaa työyhteisössä olevia todellisia tarpeita, toiveita ja odotuksia. Teknologian tarkoituksesta olisi oleellista myös viestiä selkeästi. Mikäli työyhteisön jäsen ei ymmärrä tai tunne alustan merkityksellisyyttä, ei käytön voikaan odottaa olevan kovin aktiivista.

Jos tämän osion kiteyttäisin käytännön työkaluksi, olisi mielessäni erityisesti kolme kysymystä, joihin vastausta etsimällä voidaan tarttua vuorovaikutusteknologian hyödyntämisen ydinasioihin: a) Tunnistatko omat odotuksesi ja käsityksesi vuorovaikutusteknologiaan liittyen? b) Tiedätkö mitä muut tiimissäsi tai työyhteisössäsi teknologian käytöltä odottavat? c) Onko näihin liittyen käyty keskustelua ja rakennettu yhteistä ymmärrystä?

Vuorovaikutusta – ei vertailua

Minulta on kysytty tämän vuoden aikana lukemattomia kertoja kysymys: no mitä meidän oikein tulisi huomioida nyt kun ollaan näissä Teamseissa ja Zoomeissa? Kuten jo aiemmin tässä tekstissä olen nostanut esiin, on keskeistä ymmärtää teknologian merkitystä sekä siihen liitettyjä odotuksia ja käsityksiä. Mutta väitöskirjani tukee myös – ja oikeastaan erityisesti – vuorovaikutukseen ja yhteisesti sovittuihin viestintäkäytänteisiin keskittymistä. Eli sitä, kuinka käsityksiä, odotuksia ja toimintatapoja vuorovaikutuksessa rakennamme.

Nostan tässä osiossa yhden yksittäisen huomion sijaan esiin kaksi keskeistä huomiota. Ensinnäkin haluan korostaa viestintä- ja vuorovaikutuskäyttäytymisen ja käytänteiden merkitystä teknologian ominaisuuksien painottamisen sijaan. *Ihmiset viestivät – ei teknologia*¹. Toiseksi nostan esiin teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen itsensä merkityksellisyyttä ja sellaisena kehittämistä, sen sijaan että keskityttäisiin vertailemaan kasvokkaisen ja teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen ominaispiirteitä. *Kehittäminen vie eteenpäin – ei vertailu*.

Tartutaan siis ensin vuorovaikutuksen ja yhdessä sovittujen käytänteiden tärkeyteen. Teknologiaan kohdistuvista merkitysneuvotteluista onkin tämän tekstin aikana jo mainittu useampaan otteeseen. Käsitysten ja odotusten linjaamisen lisäksi on syytä tukea toivotun kaltaista teknologiavälitteistä vuorovaikutusta edistävien käytänteiden laatimista ja yhdessä sovitulla tavalla noudattamista. Käytänteiden yhteydessä erityisen oleelliseksi nostan epävarmuuden hallinnan kysymykset. Mikäli esimerkiksi tiimin teknologiavälitteiseen kokoukseen osallistuva-

¹Tässä ei huomioida viestiviä teknologioita, kuten tekoälyn sovelluksia ja sosiaalisia botteja.

le ei ole selvillä toimintatapa puheenvuorojen pyytämisen suhteen, on kovin ymmärrettävää, jos keskusteluun osallistumisen sijaan osallistuja vetäytyy mykistetyin mikrofonin ja suljetun kameran taakse hiljaisuuteen.

Epävarmuutta toki saattaa aiheuttaa myös osaamisen asiat. Teknologiavälitteisen vuorovaikutusosaamisen näkökulma nostaakin tietojen, taitojen sekä affektiivisten ja eettisten dimensoiden ympärille myös kontekstuaalista, teknologiaan kytkeytyvää osaamista (esim. Spitzberg, 2006). Toki osaamiseen liittyvä epävarmuus voi tuoda myös myönteisiä ulottuvuuksia esimerkiksi relationaalisesta näkökulmasta, jossa neuvominen ja tukeminen edesauttavat tutustumista ja suhteiden rakentumista.

Toimintatapoihin keskittyminen ja vuorovaikutuksen korostaminen saattavat aiheuttaa piston sydämessäsi, mikäli tapanasi on ollut syyttää teknologiaa liki kaikista haasteista työyhteisön vuorovaikutukseen liittyen. Ja hyvä niin. Väitöskirjassani havainnollistan asiaa seuraavalla analogialla: teknologia ei ole kaiken tuhoava myrky tai taianomaisesti työyhteisön viestintää parantava ihmelääke (Laitinen, 2020). Ei siis ole syytä ylenkatsoa tietynlaisten alustojen asettamia reunaehtoja, mutta suuri vastuu viestinnän laadusta on myös teknologiavälitteisen vuorovaikutustilanteen osapuolilla.

Koska vuorovaikutuksen käytänteiden kysymykset nousevat näin keskeisiksi, on helppo argumentoida viestinnän ja vuorovaikutuksen asiantuntijuuden merkitystä työelämän kehittämisessä. On myös kyseenalaistettava sitä, missä määrin kasvokkaisvuorovaikutuksen ja digitaalisissa viestintäympäristöissä tapahtuvien kohtaamisten ominaispiirteitä on tarpeen vertailla ja rinnastaa. Luonnollisesti tässä hetkessä ja uudenlaista etätöiden arkea eläessämme kaipaus tuttuun ja totuttuun saattaa herättää halua ver-

tailla. Vertaileminen, niin inhimillistä kuin se onkin, ei kuitenkaan vie lopulta teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen arkea kehittävästi eteenpäin.

Tästä syystä myös tutkimus on syytä pitää aktiivisena. Miten ja millaisin rajauksin tai tutkimuskysymyksin tutkimusta tehdään, on kuitenkin toinen – ja vaikeampi – kysymys. Tutkitaanko teknologiavälitteisyyttä itsessään vai olisiko syytä asettaa teknologia ennemmin kontekstin rooliin, yhdeksi viestintäympäristöksi monista? Juuri vuorovaikutuksen kysymyksiin keskittyvällä tutkimusotteella voidaan saada laaja-alaista tietoa yli alustarajojen (esim. Flanagin, 2020).

Näkökulmana tämä ei suinkaan ole uusi, vaikka sitä tässä tuoreisiin tutkimustuloksiin perustankin. Työelämän tiimien osalta onkin jo aiemmin nostettu esiin teknologian suhdetta, tai ennemmin tämän suhteen korostamisen riskiä, ryhmän toiminnan tuloksellisuuteen (Raappana, 2018). Lisäksi Prologos ry:n julkaisuissa aihetta ovat aiemmin käsitelleet muun muassa professori Jennifer Gibbs (2017), joka nosti esiin virtuaalisuuden käsitteeseen liittyvää problematiikkaa, sekä Marko Siitonen (2019), joka esitteli riskialttiita ajatusmalleja teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen tutkimuksen taustalla. Teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen tutkimuksessa onkin oleellista palata niin sanotusti alkulähteelle, eli vuorovaikutuksen ilmiöihin ja toisaalta työpäivän arjessa tehtäviin valintoihin.

Vaikka vuorovaikutusteknologiaan liittyvässä tutkimuksessa otettaisiinkin askel ikään kuin taaksepäin ja keskityttäisiin vuorovaikutuksen kysymysten tarkasteluun, on kehitys heittämissä kovin pian viestinnän tutkijoille uudenlaista palaa purtavaksi. Teknologian rooli työelämän vuorovaikutuksessa on par 'aikaa murroksessa,

kun erilaiset sosiaaliset botit ja tekoälyn sovellukset vaativat meitä uudistamaan käsityksiämme ihmisten välisen vuorovaikutuksen epistemologisista ja ontologisista kysymyksistä (esim. Guzman & Lewis, 2019). Sosiaalisista boteista jo hieman tiedämme esimerkiksi inhimillistämisen näkökulmasta (Laaksonen, Laitinen, Koivula, & Sihvonen, 2020) ja onpa tekoälyn merkitystä tiimityöllekin jo tarkasteltu (Seeber ym., 2019).

Palataan lopuksi kuitenkin takaisin teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen kysymyksiin. Jos nyt olisin laatimassa organisaation käyttöön käsikirjaa teknologiavälitteiseen vuorovaikutukseen liittyen, siellä nousisivat esiin tässä tekstissä alleviivatut tekijät. Käsikirjassa

muistutettaisiin mahdollisimman hyvin käytötarkoitukseen ja viestinnällisiin funktioihin sopivan teknologian valinnasta, korostettaisiin yhdessä käytävien merkitysneuvotteluiden ja erityisesti odotuksista keskustelun tärkeyttä, sekä painotettaisiin yhdessä sovittujen viestintäkäytänteiden keskeistä asemaa teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen onnistumisen taustalla. Vuorovaikutuksen näkökulma olisi käsikirjassa keskeinen ja sitä täydentääkseni myös viestinnän ja vuorovaikutuksen ilmiöihin keskittyvän tutkimustiedon merkityksen toivoisin korostuvan entisestään. Toive, jonka saan esittää Puheviestinnän vuosikirjassa oikein optimistisin mielin.

Kirjallisuus

Davidson, E. (2006). A technological frames perspective on information technology and organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 42, 23–39. <https://doi.org/10.1177/0021886305285126>

Siitonen, M. (2019). Mikä ohjaa näkemystämme teknologiavälitteisestä viestinnästä? *ProBlogi-kirjoitus*: <http://prologos.fi/mika-ohjaa-nakemystamme-teknologiavälitteisestä-viestinnästä/>

Gibbs, J. (2017). Rethinking virtuality in a digital media age. *Prologi – Puheviestinnän vuosikirja 2017*, 13(1), 60–65. <https://doi.org/10.33352/prlg.95925>

Raappana, M. (2018). *Onnistuminen työelämän tiimeissä*. JUY Dissertations 18. Väitöskirja. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Laitinen, K. (2020). *Vuorovaikutusteknologia työyhteisössä. Teknologiavälitteinen vuorovaikutus virtuaalitiimeissä ja työyhteisön sosiaalisessa mediassa*. JUY Dissertations 287. Väitöskirja. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Flanagin, A. J. (2020). The conduct and consequence of research on digital communication. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 25(1), 23–31. <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmz019>

Fulk, J., & Yuan, Y. C. (2017). Social construction of communication technology. Teoksessa C. Scott & L. Lewis (toim.) *The International Encyclopedia of Organizational Communication*, s. 1–19. New Jersey: Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118955567.wbieoc190>

Guzman, A. L., & Lewis S. C. (2019). Artificial intelligence and communication: A Human–Machine Communication research agenda. *New Media & Society*, 22(1), 70–86. <https://doi.org/10.1177/1461444819858691>

Seeber, I., Bittner, E., Briggs, R. O., de Vreede, T., de Vreede, G.-J., Elkins, A., Maier, R., Merz, A. B., Oeste-Reiß, S., Randrup, N., Schwabe, G., & Söllner, M. (2020). Machines as teammates: A research agenda on AI in team collaboration. *Information & Management*, 57(2), 103–174. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.103174>

- Sivunen, A., & Laitinen, K. (2020). Digital communication environments in the workplace. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (toim.) *Workplace Communication* (s. 41–53). New York: Routledge.
- Spitzberg, B. H. (2006). Preliminary development of a model and measure of computer-mediated communication (CMC) competence. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 11(2), 629–666. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2006.00030.x>
- Treem, J. W., Dailey, S. L., Pierce, C. S., & Leonardi, P. M. (2015). Bringing technological frames to work: How previous experience with social media shapes the technology's meaning in an organization. *Journal of Communication*, 65(2), 396–422. <https://doi.org/10.1111/jcom.12149>
- Laaksonen, S-M., Laitinen, K., Koivula, M., & Sihvonen, T. (2020). Puhekaverina botti: viestivä tekoäly inhimillistettynä vuorovaihtuskumppanina. *Lähikuva* 33(1), 63–78. <https://doi.org/10.23994/lk.91435>
- Laaksonen, S-M., Matikainen, J., & Tikka, M. (2013). *Otteita verkosta: verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*. Tampere: Vastapaino.
- Laitinen, K., & Sivunen, A. (2020). Enablers of and Constraints on Employees' Information Sharing on Enterprise Social Media. *Information Technology & People* (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ITP-04-2019-0186>.
- Laitinen, K., & Valo, M. (2018). Meanings of communication technology in virtualteam meetings: Framing technology-related interaction. *International Journal of Human-Computer Studies*, 111, 12–22. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2017.10.012>
- Laitinen, K., & Valo, M. (2016). Tunneilmaisu virtuaalitiimien tapaamisissa. *Prologi – Puheviestinnän vuosikirja 2016*, 12(1), 59–75. <https://doi.org/10.33352/prlg.95913>
- Wyatt, S. (2008). Technological determinism is dead; Long live technological determinism. Teoksessa E. Hackett, O. Amsterdamska, M. Lynch, & J. Wajcman (toim.) *Handbook of Science and Technology Studies* (s. 165–180). Cambridge, MA: MIT Press.

Näkökulma

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

66–73

<https://doi.org/10.33352/prlg.99418>



Matkapuhelinaddikti – sisäänpäin kääntynyt ”näpyttelijä” vai viestinnällinen moniosaaja

Tuula-Riitta Välikoski

FT, HM, dosentti

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta,
Tampereen yliopisto
tuula-riitta.valikoski@tuni.fi

Debra L. Worthington

PhD, Professor

School of Communication and Journalism,
Auburn University
worthdl@auburn.edu

Margarete Imhof

Professor, Dr.

Department of Psychology in Education,
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
imhof@uni-mainz.de

Shaughan A. Keaton

PhD, Instructor

Ashland University
skeaton@ashland.edu

Älypuhelinriippuvuudesta on valtavasti tutki-
musta. Yllättävää ei ole, että matkapuhelin- tai
älypuhelinriippuvainen henkilö käyttää puhe-
lintaan jatkuvasti ja usein kuvitellen, että jää
muuten jonkun merkittävän tiedon tai koke-
muksen ulkopuolelle. Hän koskettelee ja näp-
päilee puhelintaan kuitenkin myös ilman varsi-
naista käyttötarkoitusta. Pitkään on jo tiedetty,
että addikti voi jopa voida pahoin ja masentua,
jos puhelimen käyttö häneltä kielletään (De-Sola
Gutiérrez, Rodríguez de Fonseca, & Rubio,
2016). Puhelinriippuvaisuus on aikaansaanut

myös lasten masentumista ja ahdistuneisuutta,
josta asiasta esimerkiksi Suomen Mielenterve-
ysseura on huolestunut. Pitkään jatkunut ad-
diktio vaikuttaa käyttäjän aivotoimintaan tuot-
taen sekä fysiologisia että mentaalisia ongelmia
(Herrero, Uruena, Torres, & Torres, 2017; Shou-
kat, 2019). Näin älypuhelinaddiktiosta seuraa-
valla ongelmakäytöllä on yhteyksiä esimerkiksi
käyttäjensä opiskeluun, työ- ja perhe-elämään
(Duke & Montag, 2017; Kuznekoff & Titsworth,
2013; Kuznekoff, Munz, & Titsworth, 2015;
Mantere & Raudaskoski, 2015). Työ-, opiskelu-

ja perhe-elämä ovat täynnä erilaisia vuorovaikutustilanteita, joissa ongelmakäyttäjä vaikuttaa läsnäolollaan kanssaviestijöihin. Tiedetään, että jo 2–3-vuotias lapsi osaa ilmoittaa selkeästi, milloin vanhemman huomio on liiaksi kiinni matkapuhelimessa. Tiedetään myös, että erityisherkkä tyttö- tai poikaystävä lopettaa seurustelusuhteen lyhyeen, jos seurustelukumppanin puhelin on jatkuvasti näkyvillä yhteisessä ruokapöydässä (Worthington, Imhof, Keaton, & Välikoski, 2016). Myös empaattisuuden kokemus tai nautittavat keskustelut ovat yhteydessä kanssaviestijän puhelimen esilläoloon (Dwyer, Kushlev, & Dunn, 2018; Misra, Cheng, & Genevie, 2016).

Viime mainitut tutkimukset liittävät matkapuhelinaddiktion sosiaalisiin normeihin ja käyttäjän viestinnälliseen osaamiseen erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Tätä osaamista voidaan tarkastella vuorovaikutusosallistumisen ja keskusteluperkkyyden käsitteillä. Molemmat käsitteet ovat peräisin jo 1980-luvulta ja edelleen runsaasti tutkittuja. ”Vuorovaikutusosallistumisen” (*interaction involvement*) termi kehittyi aikoinaan kuvaamaan sitä ilmiötä, miten henkilöt prosessoivat kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa tuottamaansa tietoa osallistuen samanaikaisesti kyseiseen vuorovaikutukseen. Ilmiö koostuu kolmesta dimensiosta (Cegala, 1981): ”tarkkaavaisuudesta” (*attentiveness*), ”havainnoinnista” (*perceptiveness*) ja ”reagoivuudesta” (*responsiveness*). Tarkkaavaisuudella kuvataan sitä, miten valmiina ja läsnä olevasti osallistutaan, havainnoimalla etsitään sanomien merkityksiä ja reagoivuudella tehdään osallistuminen myös muille havaittavaksi. Vuorovaikutusosallistumisen dimensiot, erityisesti tarkkaavaisuus ja havainnointi liittyvät myös kuuntelemisen kognitiiviseen ulottuvuuteen. Vuorovaikutusosallistumista mitataan jatkumolla korkean ja matalan tason osallistujat. Matalan tason osallistujan on hankala sekä seurata että osallistua

vuorovaikutukseen, kun taas korkean tason osallistuja on havainnoiva, tarkkaavainen ja reagoiva. Käsitettä on aiemmin tutkittu yksilön piirteinä ja osaamisena, mutta nykyisin sen ymmärretään myös yksilön osaamisen osalta rakentuvan siinä vuorovaikutuksessa ja myös rakentavan sitä vuorovaikutusta, jossa osallistuminen tapahtuu (Worthington, 2018b, s. 323–324). Samoin käsitettä tutkitaan kasvokkaisen vuorovaikutuksen lisäksi esimerkiksi erilaisissa medioiduissa ympäristöissä kuten sähköposti-, matkapuhelin- ja onlinekeskusteluissa (Nguyen & Fussel, 2016; Pan, Feng, & Wingate, 2017; Sun, Hullman, & Wang, 2011).

Keskusteluherkät henkilöt ovat puolestaan tietoisia keskustelun sisällöstä ja sen suunnan vaihdoksista, he osaavat tulkita sekä sanallisia että sanattomia vihjeitä ja he ovat kognitiivisesti joustavia. Erittäin keskusteluherkät henkilöt muistavat asioita keskustelussa hyvin, heillä on kykyä identifoida sanomien merkityksiä, he nauttivat keskusteluista ja he osaavat havainnoida myös muille keskustelukumppaneille mielihyvää tuottavia asioita. Keskusteluperkkyyden on lisäksi yhdistetty esimerkiksi itsetuntoon, empatiaan ja kognitiiviseen kompleksisuuteen (Chesebro & Martin, 2003; Daly, Vangelisti, & Daughton, 1987). Myös keskusteluperkkyyttä on mitattu korkea-matalajatkumolla. Korkean keskusteluperkkyyden on havaittu olevan yhteydessä joihinkin viestinnän motiiveihin, kuten esimerkiksi nautintoon ja rentoutumiseen (Hosman, 1991). Keskusteluperkkyyden ja vuorovaikutusosallistuminen kytkeytyvät myönteisesti toisiinsa, vaikka esimerkiksi kummankin kulttuurinen testaus on vielä kesken. Molemmat ovat kuitenkin viestinnällisen osaamisen ulottuvuuksia ja niihin sisältyy myös kuuntelemisen elementtejä (Worthington, 2018a, 236).

Tähän teoreettiseen yhdistelmään sijoittuu näkökulmatekstimmme pohdinta ja kiinnostus:

Millaista on matkapuhelinaddiktin viestinnällinen osaaminen, jos hänen ongelmakäyttönsä eri vuorovaikutustilanteissa on yhteydessä sosiaalisiin normeihin ja kanssaviestijöiden kokemuksiin tutkituilla tavoilla?

Tilanne kolmessa maassa

Lähdimme kartoittamaan tilannetta opiskelija-aineistoillamme kolmesta eri maasta. Menetelmänä oli vastaajien käsityksiin perustuva onlinekysely ensimmäisen ja toisen vuoden viestinnän opiskelijoille. Arvelimme kartoituksessamme, että matalan vuorovaikutusosallistumisen arvon omaava henkilö häiriintyisi samanaikaisesta puhelimen käytöstään ja kanssaviestijöidensä huomioimisesta, kun taas korkean vuorovaikutusosallistumisen arvon omaava henkilö yrittäisi selvittää tarkoituksenmukaisesti molemmista. Koska tarkkaavaisuus- ja havainnointidimensiot ovat yhteydessä toimijan reagoivuusdimensioon ja ovat välillisesti siitä nähtävissä, olimme kiinnostuneita juuri tästä dimensiosta. Samoin halusimme selvittää, millaisissa tiloissa ja tilanteissa matkapuhelinaddikti rikkoisi sosiaalisia normeja. Tarkemmat menetelmälliset valinnat ja määrälliset tutkimustulokset ovat saatavissa kirjoittajilta.

Tulokset yllättivät meidät täysin ja kokonaistulosta vahvisti vielä opiskelijajoukkomme laajuus ja valintojen yhtenäisyys eri maissa. Näytti nimittäin siltä, että matkapuhelinriippuvuudesta ei voinut juurikaan päätellä käyttäjän viestinnällistä osaamista. Vetäytymistä lukuun ottamatta, eivät riippuvuuden muut kuvaajat olleet yhteydessä vuorovaikutusosallistumisen reagoivusarvoihin. Sen sijaan addiktiolla oli yhteys keskusteluherkkyden muisti- ja nautintoulettavuuteen. Riippuvuudesta voitiin kuitenkin päätellä, että ongelmakäyttöä ilmeneisi sellaisissa paikoissa ja tilanteissa, joissa sosiaalisten normien näkökulmasta katsottuna

puhelimen käyttö ei olisi suotavaa tai olisi jopa kiellettyä.

Kyseinen ongelmakäyttö riippuvuuden seurauksena on ilmeistä, kun muistetaan, että älypuhelimien mahdollistama nettiriippuvuus voidaan rinnastaa peliriippuvuuteen sen kontrolloinnin mahdottomuutena pelaamisriippuvuuden tapaan (Leung, 2007). Jo Bianchi ja Phillips (2005) huomasivat puhelinaddiktin omaavan samantyyppisiä oireita kuin alkoholi-riippuvaisella on, tosin ei-päihteisenä käyttäytymisenä. Näin addikti esimerkiksi peittelee läheisiltään runsasta puhelimen käyttöään. Riippuvuuden muita kuvaajia ovat vetäytymisen muusta kuin puhelinkontaktista, työnteon tehottomuus ja ”hukassa olemisen” tunne ilman puhelinta. Kaikki mainittu taustoittaa myös kartoituksemme havaintoja. Addikti käytti puhelintaan varsin runsaasti kahviloissa, luennoilla, kirkoissa seurakunnallisissa toimituksissa, elokuvissa ja teattereissa. Samoissa paikoissa ilmeni myös vetäytymistä muusta kuin puhelinkontaktista, hermostumista, hukassa olemisen tunnetta ja yleisesti vaikeutta olla ilman puhelinta. Addiktin puhelimen käyttö oli sen sijaan varsin kohtuullista puistoissa, julkisissa kulkuvälineissä tai jalkakäytävillä.

Puhelimen käyttö näytti määrittävän ongelmalliseksi tilanteissa, joissa oli useita läsnä olevia, joissa oli toiminnalle ja osallistujien väliselle vuorovaikutukselle jotkut säännöt, etenemisen järjestys ja paikoin jopa kielto matkapuhelimen käyttöön. Tällaisia tilanteita ja tiloja olivat luennot luentosaleissa, seurakunnalliset tapahtumat kirkoin tiloissa, elokuvat ja teatterit. Addikti oli siis kiinni puhelimessaan tilanteissa, joissa kasvokkainen vuorovaikutus olisi todennäköistä, jollakin tavalla säädelyä ja käyttäjän hermostuneisuus ja hämillään oleminen mahdollisia. Näin ollen säädellyn kasvokkaisen vuorovaikutuksen todennäköisyys ja mahdollinen kielto

puhelimien käyttöön kasvattivat ongelmakäyttäjän riippuvuutta puhelimestaan. Säädelyyn vuorovaikutustilanteeseen voi liittyä myös erilaista jännittyneisyyttä, joten tutkimustukea havainnoille tulee Kuznekoffin ym. (2015) sekä Martinottin, Villedan, Di Thienen, Di Nicolan ja Brianin (2011) tutkimuksista, joiden mukaan addikti mieluummin viestittelee kuin on kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa. Lisäksi ongelmakäyttö on liitetty ujouteen, itsemonitorointiin ja neurotismiin, jotka saattavat kuvatuissa vuorovaikutustilanteissa vahvistua (Billieux, 2013). Kiinnostavasti kuitenkin addikti oli kohutuullinen puhelimen käyttäjä puistoissa, julkisissa kulkuvälineissä tai jalkakäytävillä, joissa puhelimen käyttö äänekkäitä puheluita lukuun ottamatta ei välttämättä enää muutenkaan määriy ongelmakäytöksi. Kulkuvälineet, jalkakäytävät ja puistot ovat lisäksi ympäristöjä, joissa liikutaan tai siirrytään paikasta toiseen eikä henkilöiden välinen kasvokkainen vuorovaikutus ole niissä yhtä todennäköistä kuin edellisissä paikoissa. Näyttääkin yleisesti siltä, että addikti on puhelimestaan ikään kuin ”varattuna”, jotta hän välttyy kasvokkaisesta vuorovaikutuksesta ja pääsee vetäytymään jännittävistä tilanteista. Vetäytyminen ja puhelimesta kiinnioleminen voivat myös olla ongelmakäyttäjän keinoja siirtyä julkisesta tilasta, jota esimerkiksi kirkot, teatterit ja elokuvat edustavat, omaan, yksityiseen tilaansa. Tutkittua nimittäin on, että julkisen ja yksityisen tilan raja on matkapuhelinvuorovaikutuksen yleistymisen myötä hämärtynyt, joten oman toiminnan ei välttämättä katsota julkisessakaan tilassa vaikuttavan muihin läsnä oleviin (Ling & McEwen, 2010; Sundar, Dou, & Lee, 2013). Lukuun ottamatta puheluita, puhelimesta kiinni oleminen on usein myös äänetöntä, joten käyttäjä voi kuvitella sen sopivan tilanteeseen myös sosiaalisesti mahdollisista puhelinkelloista huolimatta.

Aiemmat tutkimukset kertovat myös riippuvuuden ja ulospäinsuuntautuneisuuden välisistä yhteyksistä (Bianchi & Phillips, 2005), jota havaintoa kartoituksemme ongelmakäytön yhteys keskusteluherkkyiden Nautinto-ulottuvuuteen selvästi tuki. Kyseinen yhteys ei toisaalta ole mitenkään yllättävä, koska riippuvuusilmiö liitetään jo lähtökohtaisesti johonkin addiktille nautintoa ja mielihyvää tuottavaan ärsykkeeseen. Mielihyvä taas on yksi yleisistä keskinäisviestinnän motiiveista ja tähän samaan motiiviin myös keskusteluherkkyiden on todettu olevan yhteydessä.

Ongelmakäyttö, sosiaaliset normit ja tulosten ymmärrettävyys

Riippuvuudesta seurasi ongelmakäyttöä, josta taas aiheutui sosiaalisten normien rikkomisia. Vaikka matkapuhelinvuorovaikutus on yleistynyt, perustuvat sosiaaliset normit usein vielä kasvokkaisen vuorovaikutuksen tilanteisiin. Tosin aiemmin tarkka tilanteessa läsnä olevien huomiointi ja julkisen vs. yksityisen tilan ymmärrys on matkapuhelimen myötä lieventynyt (Ling & McEwen, 2010; Sundar, Dou, & Lee, 2013). Matkapuhelinvuorovaikutuksen ongelmat syntyvät silti usein siitä, että käyttäjän ympärillä olevat kanssaviestijät joutuvat huomamaan seurassaan olevan käyttäjän mentaalisen poissaolon. Ilmiöstä seuraa kanssaviestijöiden osittainen tai kokonaan huomiotta jättäminen, johon kanssaviestijät suhtautuvat kielteisesti (Klimmt, Hefner, Reinecke, Rieger, & Vorderer, 2018). Suhtautuminen on ymmärrettävää, koska huomatuksi tuleminen seurassa on tyytyväisen suhteen perusta lähes kontekstista ja jopa kulttuurista riippumatta (Hargie, 2017; Herrero ym., 2017). Kyseistä voimakasta, kielteistä suhtautumista on selitetty puhelinkontaktin hegemonialla. Tällöin puhelimen käyttäjä keskittää huomionsa puhelinkontaktiin ignoroiden lähellä olevan kanssaviestijän, joka kuitenkin voi

seurata käyttäjän puhelinkontaktia (De-Sola Gutiérrez ym., 2016).

Matkapuhelinriippuvuutta on verrattu yleisemmin ärsyke-kontrollihäiriöön, jolloin puhelimestaan riippuvan on vaikea kontrolloida sen käyttöä. Tällöin addikti ei ehkä näe toimintansa yhteyksiä myöskään vuorovaikutusosallistumiseensa, joka tieto saattaa taustoittaa tuloksiamme. Keskusteluherkkyyttään hän sen sijaan addiktiollaan taustoittaa. Vaikka työnteon tehottomuudesta, laitteen kontrolloimattomuudesta, käyttäjän levottomuudesta ja hukassa olemisen tunteesta ei voitu päätellä käyttäjän vuorovaikutuksellista osallistumista ja viestinnällistä osaamista, niillä kaikilla oli yhteys käyttäjän keskusteluherkkyyteen. Edellä käsiteltiin jo nautinnon ja muistin yhteyttä. Suurin yhteys oli kuitenkin vetäytymisellä. Ilmeistä on, että jos keskustelussa ei ole mukana, ei keskusteluherkkyyttäkään voi kehittyä. Toisaalta vastaajajoukossamme lienee keskusteluherkkyydeltään sekä korkean että matalan arvon omaavia opiskelijoita. Näin ollen aiemmat tutkimustulokset korkean keskusteluherkkyyden yhteydestä sekä kognitiiviseen kompleksisuuteen että kognitiiviseen joustavuuteen olivat läsnä kartoituksessamme. Tällainen addikti voi hyvin selvittää sekä puhelimesta kiinniolemisestään että läsnä olevien huomioimisesta. Kuitenkin, mikäli addiktin puhelimesta kiinnioleminen tarkoittaa puhelua ja läsnä on muita henkilöitä, vaarantuu sekä heidän itsensä, että ympäristönsä yksityisyys. Tällöin puhelimen käyttäjä todennäköisesti tasapainoilee Petronion (2009) tiedoin ja kehittää erilaisia tapoja säädelläkseen yksityisyyttään; onhan reagoivuudella ja itsestä kertomisella myönteinen yhteys (Umphrey ym., 2008). Kyseiset tavat, kuten siirtyminen toiseen paikkaan, äänen heikentäminen tai myöhemmin aiheeseen palaaminen tuskin voivat olla vaikuttamatta käyttäjän osallistumiseen muuhun, ympärillä olevaan vuorovaikutukseen. Li-

säksi, mikäli käyttäjä on kiinni puhelimestaan, häiriintyy myös hänen läsnä olevien kuuntelemisensa, koska molemmat toiminnot vaativat keskittymistä, ja usein myös kognitiivista sisällön erottelua (Worthington, 2018b). Toisaalta on jo pitkään arveltu, että digitaalisen vuorovaikutuksen ansiosta ihminen oppii nopeasti vastaamaan erilaisiin ja yhtäaikaisiin viesteihin tullen siten myös sosiaalisesti aiempaa taitavammaksi ja jopa poliittisesti aktiivisemmaksi (Davidson, 2011; Shaul-Cohen & Lev-On, 2020).

Sosiaaliset normit nähdään kuitenkin muuttuvina, ja näin on erityisesti matkapuhelinvuorovaikutuksessa, joten tulokset voivat asettua myös luontevaan valoon. Matkapuhelin kuuluu päivittäiseen vuorovaikutukseen eikä sellaisenaan automaattisesti vaikuta käyttäjänsä viestinnälliseen osaamiseen tai riko sosiaalisia normeja (Ling, 2012). Viimeaikainen globaali koronapandemia on myös suorastaan edellyttänyt älypuhelimien aktiivista käyttöä, joten erityinen addiktio siihen on saattanut olla vaikeasti havaittavissa. Ajatus älypuhelimien olevan arjen sujuvoittaja saa tukea affordanssijattelusta, jossa matkapuhelin nähdään nykykontaktien jatkeena ilman erityisarvoa varsinkin tilanteissa, joissa kaikki samanaikaisesti käyttävät matkapuhelintaan. Tällöin käyttö ei riko yhteisiä sosiaalisia normeja eikä määrity ongelmakäytöksi. Esimerkkinä tästä ovat teinit istumassa samassa tilassa ”näpyttelemässä” kukin samanaikaisesti omaa puhelintaan. Mutta toisaalta, ellei mainittu yhteisen tekemisen ehto täyty, nähdään jatkuva puhelimen pälyily seurassa kuitenkin loukkaavana ja myös rikkovan kasvokkaisen vuorovaikutuksen sosiaalisia normeja ja ilmapiiriä (Schneider & Hitzfeld, 2019; Schrock, 2015). Makkonen-Craigin (2019) mukaan tapahtumalle on oma terminsä, *phubbing*, joka tulee sanoista phone + snubbing. Termillä tarkoitetaan puhelimen ääreen uppoutumista ja

loukkaavaa vetäytymistä kesken muun keskustelun.

Lopuksi

Useat nykyiset 3–5 -vuotiaat saavat tabletit ja jopa matkapuhelimet varhain ja he myös tottuvat läheistensä matkapuhelimen käyttöön. Näin ollen heidän runsaskaan matkapuhelimen käyttönsä ei välttämättä määrity nykytapaan ongelmakäytöksi eikä sosiaalisia normeja rikkovaksi enää tulevaisuudessa.

Kartoituksemme vastaajat olivat nuoria aikuisia, omistaneet matkapuhelimen pitkään ja käyttivät sitä runsaasti ja monipuolisesti. Myös he olivat tottuneet sen läsnäoloon ja todennäköisesti siihenkin, että sen käyttö oli joissakin tilanteissa kuten oppitunneilla, konserteissa tai työpalaverissa säädeltyä. Voidaan näin ollen olettaa, että heidän matkapuhelinviestintänsä yleisesti saattoi olla hyvinkin tehokasta (Dougherty & Clarke, 2018). Näistä syistä voidaan ajatella, että kartoituksemme havainto riippuvuuden ja ongelmakäytön välisistä, mutta ei riippuvuuden ja viestinnällisen osaamisen välisistä yhteyksistä, olisi ymmärrettävä. Kuitenkin, jos tarkastellaan erityisesti addiktin vuorovaikutusosaamista siihen liittyvien tehokkuus- ja tarkoituksenmukaisuuskriteereiden avulla, saattaa syntyä uusia kysymyksiä. Molemmat kriteerit voivat toki täytyä kulloisenkin puhelinkontaktin kanssa, mutta mikäli vuorovaikutussuhteessa on addiktin ympärillä muita kanssaviestijöitä, saattaa kummankin kriteerin täyttymistodennäköisyys heikentyä suhteen samanaikaisuuden vuoksi. Näin on erityisesti silloin, mikäli sekä vuorovaikutusosaamisen käsitteen että itse vuorovaikutusosaamisen ajatellaan rakentuvan yksilön osaamisen ohella myös suhteen tasolla siinä vuorovaikutustilanteessa, jossa osapuolet kulloinkin ovat (ks. ko.

käsitteiden määrittelystä mm. Laajalahti, 2014; Worthington, 2018b).

Vaikka matkapuhelinvuorovaikutus on yleistynyt ja osaltaan uudelleenmääritellyt myös sosiaalisia normeja, niin addiktin ympärillä olevan kanssaviestijän tarkoituksenmukaista huomiointista kuitenkin kaivataan. Näyttää nimittäin myös kulttuurisesti siltä, että puhelimesta kiinni oleminen nähdään edelleen seurassa kielteisesti, loukkaavalle puhelimeen keskittymiselle on oma terminsä ja matkapuhelinvuorovaikutukselle on luotu erilaisia ohjeita ja etikettejä (Herrero, ym., 2017; Makkonen-Craig, 2019; Schneider & Hitzfeld, 2019; Vanden Abeele, 2016).

Sosiaalisilla normeilla säädellään sitä, mikä on tarkoituksenmukaista vuorovaikutusta ja viestintäkäyttäytymistä missäkin tilanteessa ja ympäristössä. Vuorovaikutusosaallistumisella ja keskusteluhuherkkyydellä tuotetaan sitä havaittavissa olevaa viestinnällistä osaamista, joilla näitä normeja määritellään ja niiden sisällä toimitaan. Kartoitukseemme kuulunut reagoivuusdimensio tosin näytti vain vuorovaikutusosaamisen käyttäytymisen puolen ja vuorovaikutusosaallistumisen tarkkaavaisuus- ja havainnointidimensioiden yhteys vuorovaikutusosaamisen affektiiviseen ja kognitiiviseen puoleen jäi auki. Joka tapauksessa, vaikka riippuvuudesta ei suoraan voikaan päätellä addiktin viestinnällistä osaamista, kertoo jo hänen addiktionsa aiheuttama ongelmakäyttö sosiaalisten normien rikkomisista ja itse addiktin vuorovaikutusosaamisen kehittämistarpeista.

Kirjallisuus

- Bayer, J., Campbell, S., & Ling, R. (2016). Connection cues: Activating the norms and habits of social connectedness. *Communication Theory*, 26, 128–149.
- Bianchi, A., & Phillips, J. (2005). Psychological predictors of problem mobile phone use. *CyberPsychology & Behavior*, 8, 39–51. <https://doi.org/10.1089/cpb.2005.8.39>
- Billieux, J. (2013). Problematic use of the mobile phone: A literature review and a pathways model. *Current Psychiatry Reviews*, 8, 299–307.
- Cegala, D. (1981). Interaction involvement: A cognitive dimension of communicative competence. *Communication Education*, 30, 109–121.
- Chesebro, J., & Martin, M. (2003). The relationship between conversational sensitivity, cognitive flexibility, verbal aggressiveness and indirect interpersonal aggressiveness. *Communication Research Reports*, 20, 143–150. <https://doi.org/10.1080/08824090309388810>
- Daly, J., Vangelisti, A., & Daughton, S. (1987). The nature and correlates of conversational sensitivity. *Human Communication Research*, 14, 167–102.
- Davidson, C. (2011). Seeking the green basilisk lizard: Acquiring digital literacy practices in the home. *Journal of Early Childhood Literacy*. <https://doi.org/10.1177/1468798411416788>
- De-Sola Gutiérrez, J., Rodríguez de Fonseca, F., & Rubio, G. (2016). Cell-phone addiction: A review. *Frontiers in Psychiatry*, 7, 75. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2016.00175>
- Dougherty, I., & Clarke, A. (2018). Wired for innovation: Valuing the unique innovation abilities of emerging adults. *Emerging Adulthood*, 6, 358–365.
- Duke, E., & Montag, C. (2017). Smartphone addiction, daily interruptions and self-reported productivity. *Addictive Behaviors Reports*, 6, 90–95.
- Dwyer, R., Kushlev, K., & Dunn, E. (2018). Smartphone use undermines enjoyment of face-to-face social interactions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 78, 233–239.
- Hargie, O. (2017). *Skilled interpersonal communication. Research, theory and practice*. New York, NY: Routledge.
- Herrero, J., Uruena, A., Torres, H., & Torres, A. (2017). Socially connected but still isolated: Smartphone addiction decreases social support over time. *Social Science Computer Review*, 37(1), 73–88. <https://doi.org/10.1177/0894439317742611>
- Hosman, L. (1991). The relationships among need for privacy, loneliness, conversational sensitivity, and interpersonal communication motives. *Communication Reports*, 4, 73–80. <https://doi.org/10.1080/08934219109367527>
- Klimmt, C., Hefner, D., Reinecke, L., Rieger, D., & Vorderer, P. (2018). The permanently online and permanently connected mind: Mapping the cognitive structures behind mobile Internet use. Teoksessa P. Vorderer, D. Hefner, L. Reinecke, & C. Klimmt (toim.), *Permanently online, permanently connected: Living and communicating in a POPC world* (s. 18–28). New York, NY: Routledge.
- Kuznekoff, J., & Titsworth, S. (2013). The Impact of mobile phone usage on student learning. *Communication Education*, 62(3), 233–252.
- Kuznekoff, J., Munz, S., & Titsworth, S. (2015). Mobile phones in the classroom: Examining the effects of texting, Twitter, and message content on student learning. *Communication Education*, 64(3), 344–365.
- Laajalahti, A. (2014). *Vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen tutkijoiden työssä*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Humanities 225.
- Leung, L. (2007). *Leisure boredom, sensation seeking, self-esteem, addiction symptoms and patterns of mobile phone use*. Esitelmä the International Communication Associationin konferenssissa, San Francisco, CA.
- Ling, R. (2012). *Taken for grantedness: The embedding of mobile communication into society*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Ling, R., & McEwen, R. (2010). Mobile communication and ethics: Implications of everyday actions on social order. *Etikk i praksis—Nordic Journal of Applied Ethics - Special issue on mobile/ubiquitous computing, Norway*, 4(2). (luettu 25.4.2018) <http://individual.utoronto.ca/rmcewen/publications.html>
- Makkonen-Craig, H. (2019). Kysyttyä. *Kielikello 4*. (luettu 20.5.2020) <https://www.kielikello.fi/-/fubaus-eli-loukkaava-somen-palyily>
- Mantere, E., & Raudaskoski, S. (2015). Kun matkapuhelin vie vanhemman huomion. Teoksessa E. Mantere & S. Raudaskoski, *Media lapsiperheessä* (s. 205–226). Tampere: Vastapaino.

- Martinotti, G., Vilella, C., Di Thiene, M., Di Nicola, M., & Bria, P. (2011). Problematic mobile phone use in adolescence: a cross-sectional study. *Journal of Public Health, 19*(6), 545–551.
- Misra, S., Cheng, L., Genevie, J. & Yuan, M. (2016). The iPhone effect: The quality of in-person social interactions in the presence of mobile devices. *Environment and Behavior, 48*, 275–298. <https://doi.org/10.1177/0013916514539755>
- Nguyen, D., & Fussell, S. (2016). Effects of conversational involvement cues on understanding and emotions in instant messaging conversations. *Journal of Language & Social Psychology, 35*(1), 28–55. <https://doi.org/10.1177/0261927X15571538>
- Pan, W., Feng, B., & Wingate, V.S. (2017). What you say is what you get: How self-disclosure in support seeking affects language use in support provision in online support forums. *Journal of Language and Social Psychology, 37*(1), 3–27. <https://doi.org/10.1177/0261927X17706983>
- Petronio, S. (2009). Privacy management theory. Teoksessa S. W, Littlejohn & K. A, Foss (toim.), *Encyclopedia of communication theory* (s. 797–799). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schneider, F., & Hitzfeld, S. (2019). I ought to put down that phone but i phub nevertheless: Examining the predictors of phubbing behavior. *Social Science Computer Review*. <https://doi.org/10.1177/0894439319882365>
- Schrock, A. (2015). Communicative affordances of mobile media: portability, availability, locatability and multimediality. *International Journal of Communication, 9*(18), 1229–1246.
- Shoukat, S. (2019). Cell phone addiction and psychological and physiological health in adolescents. *EXCLI journal, 18*, 47–50.
- Shoul, S., & Lev-On, A. (2020). Smartphones, text messages, and political participation. *Mobile, Media and Communication, 8*(1), 62–82. <https://doi.org/10.1177/2050157918822143>
- Sun, S., Hullman, G., & Wang, Y. (2011). Communicating in the multichannel age: Interpersonal communication motivation, interaction involvement and channel affinity. *Journal of Media and Communication Studies, 3*, 7–15.
- Sundar, S., Dou, X., & Lee, S., (2013). Communicating in a Ubicomp world: Interaction rules for guiding design of mobile interfaces. *INTERACT, 730–747*. <https://doi.org/10.1007/978.3.642.40480.1.51>
- Umphrey, L. R., Wickersham, J. A., & Sherblom, J. C. (2008). Student perceptions of the instructor's relational characteristics, the classroom communication experience, and the interaction involvement in face-to-face versus video conference instruction. *Communication Research Reports, 25* (2), 102–114.
- Vanden Abeele, M. (2016). Mobile youth culture: A conceptual development. *Mobile Media & Communication, 4*(1), 85–101.
- Worthington, D.L. a. (2018). Conversational Sensitivity Scale. Teoksessa D. L. Worthington, & G. D. Bodie (toim.), *Sourcebook of Listening Research: Methodology and Measures* (s. 232–238). Malden, MA, USA: Wiley Blackwell.
- Worthington, D.L. b. (2018). Interaction Involvement Scale. Teoksessa D. L. Worthington, & G. D. Bodie (toim.), *Sourcebook of Listening Research: Methodology and Measures* (s. 319–326). Malden, MA, USA: Wiley Blackwell.
- Worthington, D. L., Keaton, S., Imhof, M., & Välikoski, T-R. (2016). The Influence of individual noise sensitivity on mobile phone attitudes and behavior. *Mobile, Media and Communication, 4*(1), 3–18.

Näkökulma

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

74–79

<https://doi.org/10.33352/prlg.99639>



Jotain vanhaa ja jotain uutta – Puheviestinnän opintojakson nykytilanne yliopistotutkintojen kieli- ja viestintäopinnoissa

Hannu Okkonen

Hannu Okkonen
KM, FM, Viestinnän ja vuorovaikutuksen konsultti
Tamora Oy
hannuokkonen@hotmail.com

Pekka Isotalus

professori
Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta,
Tampereen yliopisto
pekka.isotalus@tuni.fi

Johdanto

Yliopistoista valmistuvilta edellytetään nykyisin monipuolisia viestintätaitoja. Siksi yliopistojen opetukseen on vakiintunut myös puheviestinnän opintojakso osaksi yliopistotutkintoihin sisältyviä pakollisia kieli- ja viestintäopinnoja. Aikaisemmat selvitykset tästä opetuksesta osoittavat, että vuosikymmenien aikana opetuksessa on tapahtunut monenlaista kehitystä (Hyvärinen, Gerlander, Almonkari, & Isotalus, 2006; Gerlander, Hyvärinen, Almonkari, & Isotalus, 2009; Kaipomäki, 2011). Viime vuosina yliopistojen rakenteessa ja toiminnassa on kokonaisuudessaan tapahtunut suuria muutoksia. Myös viestinnän ilmiöt ja työelämässä tarvittava viestintäosaaminen ovat muutoksessa koko

ajan. Lisäksi puheviestinnän opetusalan nimesä ja keskeisissä käsitteissä on tapahtunut muutoksia. Näistä on toistuvasti keskusteltu myös Prologoksen ProBlogissa, kuten esimerkiksi Jokirannan ym. (2018) kirjoituksessa, jossa kielikeskusten opettajia kannustetaan miettimään opetuksen keskeisintä sisältöä.

Tässä näkökulma-artikkelissa haluammekin kiinnittää huomiota puheviestinnän opetuksen nykytilaan kieli- ja viestintäopinnoissa erilaisen muutosten keskellä. Tarkastelun perusteella moni asia näyttää opetuksessa kuitenkin pysyneen varsin samanlaisena vuosien varrella, mutta muutoksiakin on sekä hyvään että huolestuttavaan suuntaan. Kymmenen vuoden aikana verkko-opetuksen hyödyntämisestä

näyttää tulleen kiinteä osa myös tätä opetusta. Tarkastelumme myös viittaa vahvasti siihen, että valtakunnalliselle yhteistyölle olisi jälleen tarvetta ja aikanaan yhdessä mietittyjä opetuksen tavoitteita olisi syytä tarkastella kriittisesti.

Tarkastelumme perustuu Hannu Okkosen (2020) puheviestinnän pro gradu -tutkielmaan, jossa hän selvitti puheviestinnän opetuksen nykytilaa kieli- ja viestintäopinnoissa. Kysely lähetettiin syksyllä 2019 noin sadalle puheviestinnän opettajalle, joista noin kolmasosa vastasi. Opinnäytteessä myös vertailtiin saatuja tuloksia systemaattisesti ja yksityiskohtaisesti aikaisemmin tehtyihin vastaaviin kyselyihin.

Opettajien ammattitaito kehitty

Yliopistojen kieli- ja viestintäopintojen puheviestinnän opettajien professionaalisuudessa on tapahtunut myönteistä kehitystä. Ensinnäkin yhä useammalla heistä on korkeakoulututkinto. Lisäksi opettajien työsuhteet ovat vakituksempia ja sivutoimisten opettajien määrä on vähentynyt. Opettajien työkokemuksen määrässä ei ole havaittavissa muutosta aikaisempiin selvityksiin. Sen sijaan hieman yllättävää on, että jatkotutkinnon suorittaneiden määrä on näiden opettajien keskuudessa laskenut.

Aikaisemmissa selvityksissä ei ole erikseen tarkasteltu opettajien pedagogista koulutustaustaa. Nyt saadut tulokset antoivat tilanteesta kuitenkin ristiriitaisen kuvan. Noin puolella opettajista on pedagoginen pätevyys, mikä on sinänsä myönteinen seikka. Toisaalta se asettaa myös kysymyksen, miksi vain puolella on tämä pätevyys. Näyttää myös siltä, että yliopistoilla oli erilaisia vaatimuksia sen suhteen, millaista pedagogista osaamista opettajalta vaaditaan. Vaihtelua oli tosin laajemminkin siinä, millaista koulutusalan pätevyyttä alan opettajilta yliopistot ylipäänsä edellyttivät. Nämä vaatimukset

näyttävät olevan epäselviä myös opettajille itselleen. Vaikka siis professionaalisuus on kehittynyt hyvää suuntaan, niin alan opettajille ei ole yhtenäisiä pätevyysvaatimuksia.

Esiintymispainotteisesta opetuksesta yhteistyön korostamiseen

Myös puheviestinnän kurssien konkreettisessa toteutuksessa on havaittavissa kehitystä hyvään ja huonoon suuntaa. Ensinnäkin määrä, kuinka monta kurssia opettaja vuodessa pitää, on vähitellen kasvanut, ja samaan aikaan yksittäisten kurssien opintopistemäärä on pienentynyt. Opetettavana on myös enemmän eri koulutusalojen opiskelijoista koostuvia sekaryhmiä kuin aikaisemmin, mikä tekee tiettyyn alaan kohdennetun opetuksen vaikeammaksi.

Opetuksen sisällöissä on tapahtunut mielenkiintoisia muutoksia. Aikaisemmissa selvityksissä on noussut selvästi esiin, että opetus on ollut esiintymispainotteisesta. Nyt näytetään opettavan paljon myös neuvottelutaitoja ja akateemista puheviestintää sekä asiantuntijan viestintätaitoja ja ryhmäviestintää. Vaikka esiintymispainotteisuutta on edelleen opetusisällöissä, niin se ei enää ole niin korostettua kuin aikaisemmin. Opettajat haluaisivat kehittää opetustaan entistä enemmän palautevuorovaikutuksen ja kuuntelemisen suuntaan. Yliopistoissa opetusta myös integroidaan yhä enemmän muihin aineisiin.

Opetusmenetelmissä korostuu edelleen osallistavat menetelmät. Etenkään kasvokkainopetuksessa muutoksia ei juurikaan ole. Opetus perustuu yhä edelleen ryhmätyöskentelyyn ja osallistavaan opetukseen luokkahuoneessa. Tulosten perusteella opettajat käyttävät kuitenkin yhä enemmän ja monipuolisempia menetelmiä opetuksensa tukena. Valtaosa vastaajista käyt-

tää myös verkkotyökaluja kurssin osana, joten kyseessä on monimuoto- tai sulautuva opetus.

Opetuksen tavoitteet ja niiden saavuttaminen

Erityisesti haluamme tässä artikkelissa nostaa esiin havainnot opetuksen tavoitteista ja niiden toteutumisesta, sillä tehdyn selvityksen yksi mielenkiintoisimmista tarkastelukohteista on yliopistojen verkkosivuillaan esittämien puheviestinnän opetuksen opintojaksokuvaukset. Näitä opintojaksokuvauksia verrattiin LAAPU-työryhmän (Laatua puheviestinnän opetukseen) esittämiin tavoitteisiin (Almonkari & Isotalus, 2009). Opintojaksokuvauksia ja LAAPU-työryhmän esittämiä tavoitteita verratessa on huomioitava, että yliopistoilla on erilaisia ta-

voja kuvata opintojaksojen sisältöjä. Sen vuoksi tuloksien luotettavuutta tulee tulkita kriittisesti.

Selvityksen perusteella yhdelläkään yliopistolla ei ollut opintojaksokuvausvertailussa kaikkia LAAPU-työryhmän tavoitteita oman kurssinsa tavoitteina. Opintojaksokuvauksissa ilmenee, että LAAPU-työryhmän esittämät tavoitteet ovat vain osittain viestinnän ja puheviestinnän kurssin sisällöissä ja tavoitteissa. Herää kysymys, että ovatko työryhmän aikanaan esittämät tavoitteet liian laajat ja haastavat, jotta ne kaikki voitaisiin ottaa huomioon. Tavoitteiden laajuus voi ilmentyä myös siinä, että maisteritason viestinnän ja puheviestinnän opintojaksokuvauksia ei havaittu. Taulukossa 1 näkyy, miten työryhmän tavoitteet ovat löydettävistä yliopistojen virallisista tavoitteista.

Taulukko 1: LAAPU-hankkeen tavoitteiden toteutuminen yliopistoittain (KT = kandidaatin tutkintoon kuuluva tavoite).

	KT 1	KT 2	KT 3	KT 4	KT 5	KT 6	KT 7	KT 8
Aalto-yliopisto		x	x	x	x	x	x	
Helsingin yliopisto	x		x	x	x	x	x	x
Itä-Suomen yliopisto		x	x			x	x	
Jyväskylän yliopisto	x	x	x		x			x
Lapin yliopisto	x		x	x	x	x		x
Lut	x	x	x		x	x	x	
Tampereen yliopisto	x				x	x	x	
Turun yliopisto	x	x			x		x	

Lähteet: Aalto-yliopiston WebOodi 2019, Helsingin yliopiston WebOodi 2019, Itä-Suomen yliopiston WebOodi 2019, Jyväskylän yliopiston Korppi 2019, Lut: Lappeenranta-Lahden teknillisen yliopiston WebOodi 2019, Tampereen yliopiston WebOodi 2019, Turun yliopiston Peppi 2019.

LAAPU-työryhmän ensimmäinen kandidaatin tutkielman opetustavoite sisältyy useimmissa yliopistoissa kurssien tavoitteisiin, ”osaa rakentaa kuulijoiden ja tilanteen kannalta tarkoituksenmukaisen, havainnollisen, ymmärrettävän ja argumentoidun puheenvuoron omasta tieteenalastaan sekä luoda vuorovaikutussuhteen kuuntelijoihin” (KT 1). Muut vähintään kuudesta yliopistosta löytyvät tavoitteet koskevat yhteistyötä muiden kanssa (KT 3), palautteen antamista ja vastaanottamista (KT 5), oman puheviestintäosaamisen vahvuuksien ja kehittämiskohteiden arviointia (KT 6) ja oman puheviestintäosaamisen merkityksen ymmärtämistä (KT 7)

LAAPU-työryhmän toinen opetustavoite koskee opiskelijan osallistumista tieteelliseen vuorovaikutukseen erilaisissa viestintätehtävissä ja oman ajattelun esilletuomista kehittyvänä tieteellisenä asiantuntijana (KT 2). Kurssisisällöissä viisi yliopistoa mainitsee nämä tai vastaavalla tavalla perustellut tavoitteet. Työryhmän neljäs opetustavoite (KT 4) on opiskelijan analyttisen kuuntelun osaaminen tieteellisissä vuorovaikutustilanteissa. Kuunteleminen mainitaan vain kolmen yliopiston kurssikuvauksissa. Kahdeksas opetustavoite (KT 8) liittyy opiskelijan viestinnän eettisyyteen ja vastuun kantamiseen viestinnän seuraamuksista. Kolme yliopistoa mainitsee sisällön omilla tavoitteissaan.

Yleisimmin yliopistojen kurssisisällöissä on mainittu palautteen antamiseen liittyvät taidot. Sen sijaan kuunteleminen ja eettiset näkökulmat näkyvät yliopistojen kurssitavoitteissa yllättävänkin harvoin. Opettajat arvioivat kyselyssä myös opiskelijoiden tavoitteiden saavuttamista suhteessa LAAPU-työryhmän luomiin tavoitteisiin. Opettajien mielestä opiskelijat saavuttavat kandidaatin tutkinnon opetustavoitteet melko hyvin. Opettajien työsuhteen pituus taikka pätevyys eivät merkittävästi olleet yh-

teydessä tavoitteiden saavuttamisen arvioon. Maisterin tutkinnon opetustavoitteet opiskelijoiden arvioitiin saavuttavan myös melko hyvin, mitä voi pitää varsin yllättävänä tuloksena, jos maisterivaiheessa ei kuitenkaan ole erillistä puheviestinnän opetusta.

Opetuksen haasteiden pysyvyys

Opetuksen kehittämisen vastuussa on tapahtunut selkeä muutos parempaan. Opintosisältöjen kehittämisestä vastaa suurempi joukko asiantuntijoita, kuten kielikeskus ja opettajat yhdessä. Yllättävää on, että vaikka opetuksen kehittämisestä vastaa useampi asiantuntija yhdessä, ovat opetuksen haasteet silti pysyneet varsin samoina vuosien varrella. Opetuksen haasteina nousee esiin erityisesti kaksi asiaa: opetuksen sisältöihin ja tulevaisuuteen liittyvät haasteet sekä resurssit. Keskeisenä pidetään edelleen puheviestinnän osaamisen tärkeyden ymmärtämistä työelämässä, mihin liittyvät opetuksen relevantti sisältö ja mahdollinen muutoksen tarve. Haasteena mainittiin myös ainedidaktiikan puuttuminen, tutkimukseen perustuvan opetuksen kehittäminen ja opettajan perehtyneisyys eri koulutusaloihin. Lisäksi haasteita olivat oman motivaation kehittäminen, opiskelijoiden motivointi sekä suurien ryhmäkokojen ja pienten tuntimäärien yhtälö. Opettajien mielestä hallinnollisiin asioihin kuuluu myös enenevässä määrin aikaa.

Opettajat toivoisivat yhteisöllistä tukea tai vertaistukea oman työnsä tueksi. Tukea antaisi myös yhteisopettajuus etenkin integroiduilla kursseilla. Opettajat yleisesti kokevat opetuksen kehittämisen ja teknisen tuen puuttumista. Ruotsia äidinkielenään puhuvat opettajat nostavat esille, että heille ei ole omalla äidinkielellään juurikaan puheviestinnän koulutusta Suomessa. Yhtenä suurena ongelmakohtana opettajat

kokevat resursseihin liittyvät ongelmat. Moni mainitsee myös arvostuksen puutteen.

Digitalisaatio haasteena

Edellisestä vastaavasta kyselystä puheviestinnän opettajille on kulunut yli kymmenen vuotta. Näihin edellisen selvityksen tuloksiin nähden selkeimmän muutoksen opetuksen sisältöihin tuovat verkko-opetuksen ja verkko-vuorovaikutuksen määrän kasvu sekä verkossa tehtävien opintosuoritteiden muodot. Verkkoa käytetään pääsääntöisesti moninaisesti ja useisiin eri tehtäviin, kuten tietopankkina, keskustelu- ja palautekanavana. Käyttö on myös ilahduttavan vuorovaikutteista. Ryhmäkoot verkko-opetuksessa ovat suuremmat kuin kasvokkaisessa opetuksessa, mikä osittain lisää opettajien työmäärää. Osa opettajista pyrkii toteuttamaan opetustaan verkossa kasvokkaisen opetuksen tapaan, mikä myös kasvattaa opettajien työmäärää. Yhdysvalloissa viestinnän peruskurssia tutkineet Wallace ja Goodnight (2016, s. 511) mainitsevat saman ongelman, jossa opettajat pyrkivät siirtämään luokkahuoneopetuksen sisällöt ja opetustavat sellaisenaan verkkoon. Tämän voi nähdä jopa puutteena verkko-opetuksen ja digitaalisen vuorovaikutuksen hallinnassa, sillä hedelmällisen opetuksen toteutumiseen voisi ajatella verkko-opetusta aivan uudenaikaisena toteutuksena.

Yliopistot näyttävät olevan myös hyvin eri vaiheissa verkko-opetuksen hyödyntämisessä. Osassa yliopistoista kasvokkaista työskentelyä on pääosa, osassa puolet ja osassa valtaosa työskentelystä tapahtuu verkossa. Verkko-opetuksen hyvänä puolena pidettiin, että kertaalleen verkkoon luotu sisältö on nopea ja kevyt ylläpitää sekä päivittää. Opettajilla näyttäisi olevan suuria eroja siinä, kuinka paljon verkko-opetus vie aikaa. Verkko-opetuksen suunnittelussa näyttäisi olevan yliopisto- ja kurssikohtaisten

erojen lisäksi paljon osaamiseen liittyviä henkilökohtaisia eroja.

Opetuksen vuorovaikutukseen verkko-opetuksessa panostettiin pari- tai ryhmätyöskentelyn avulla. Tärkeänä opettajat pitivät yhteisten pelisääntöjen ja osallistumisen määrän määrittelyä. Opettajien vastaukset jakaantuivat selvästi, kun kysyttiin verkkotyöskentelyyn tarvittavasta tuesta. Osa opettajista ei tarvinnut juurikaan tukea, kun osa opettajista tarvitsisi sitä paljon. Tärkeiksi tuen muodoiksi nähtiin oma koulutautuminen sekä organisaation antama tuki. Silti tuen saannissa koetaan puutteita. Yhdysvaltalaisen viestinnän peruskurssin tutkijat Wallace ja Goodnight (2016, s. 514) tekivät samanlaisen huomion, että verkkokurssin opettaminen toi teknisiä haasteita.

Lopuksi

Kokonaisuudessaan yliopistojen kieli- ja viestintäopintoihin kuuluvassa puheviestinnän opetuksessa on tapahtunut lievää myönteistä kehitystä, vaikka mitään mullistavia muutoksia viimeisen viidentoista vuoden aikana ei tehdyn kartoituksen mukaan näyttäisi olevan havaittavissa. Opetuksessa on siis paljon vanhaa ja hyväksi koettua, mutta jotain uuttakin on. Osa kehityksestä on hyvinkin myönteistä, mutta osa kertoo myös huolestuttavasta kehityksestä. Professionaalinen kehitys näyttää pääosin myönteiseltä, mutta osin tämä saattaa johtua myös siltä, että määräaikaisia opettajia ei tavoitettu vuoden 2019 kyselyssä riittävästi. Selvin muutos opetuksessa on, että verkon hyödyntämisestä opetuksessa on tullut yhä arkipäiväisempää.

Kieli- ja viestintäopintojen puheviestinnän nykytilannetta kuvaa, että opettajat tällä hetkellä kokeilevat uusia oppimismenetelmiä, rakentavat verkkokursseja ja integroivat opetustaan, mutta muutosten raportointi pysyy opettajan

omassa organisaatiossa. Vastauksissa kaivat- tiinkin vahvempaa valtakunnallista verkostoi- tumista. Tämä näkyy toistuvana toiveena vas- taajilla. Lisäksi opetuksen tavoitteita voisi olla syytä pohtia valtakunnallisesti.

Yliopistojen kieli- ja viestintäopintojen puhe- viestinnän opetuskenttä on pirstaloitunut. Se sisältää erilaisia lähtökohtia, opintosisältöjä ja opetusmenetelmiä ja opettajien taustassakin on kirjoja. Tämän hetkisen kieli- ja viestintäope- tuksen puheviestinnän sisällöissä on hyväksi koettuja ja testattuja oppimisen, osaamisen ja tavoitteiden alueita, mutta niiden vieminen oppilaan taidoksi muuttuu haastavaksi juuri sirpaleisuuden vuoksi. Morrealen tutkimusryh- mä (2010, s. 415) havaitsi saman muutoksen Yhdysvalloissa: standardoinnin puute aiheutti

ongelmia opetuksessa. Suomessa tulisi pohtia koko opetuksen läpi vievää viestinnällistä pol- kua ja poimia sieltä tavoitteet, joihin keskittyä. Näin tehtiin Yhdysvalloissa, jossa Valenzano, Wallace ja Morreale (2014, s. 361) tutkivat vies- tinnän kurssin sisällön rajauksen vaikutuksia.

Syksyllä 2019 toteutettu kysely nojasi osittain verkkovuorovaikutukseen ja kyselyssä oli en- simmäistä kertaa laajempi verkko-opetusta käsittelevä osa. Keväällä 2020 koronakriisi kui- tenkin muutti opetusta koko maailmassa ja yli- opistojen kaikki opetus siirtyi verkkoon. Olisi äärimmäisen mielenkiintoista kysyä opettajien ja opiskelijoiden puheviestinnän opiskelun ko- kemuksista nyt, kun kaikilla on kokemusta sen verkko-opettamisesta ja -oppimisesta.

Kirjallisuus

- Almonkari, M., & Isotalus, P. (2009). Kieli- ja vies- tintäopintoihin kuuluvan puheviestinnän opetuksen tavoitteet ja ydinsisällöt. Teoksessa M. Almonkari & P. Isotalus (toim.) *Akateeminen puheviestintä. Kuinka opettaa puheviestintää yliopisto-opiskelijoil- le?* (s. 166–169). Helsinki: Finn Lectura.
- Gerlander, M., Hyvärinen, M-L., Almonkari, M., & Isotalus, P. (2009). Mitä ja miten puheviestinnän opintojaksoilla opetetaan? Teoksessa M. Almonkari & P. Isotalus (toim.) *Akateeminen puheviestintä. Kuinka opettaa puheviestintää yliopisto-opiskelijoil- le?* (s. 8–24). Helsinki: Finn Lectura.
- Hyvärinen, M-L., Gerlander, M., Almonkari, M., & Isotalus, P. (2006). *Vaihtoehtoiset suoritustavat ja verkko-opetus puheviestinnässä. Vaihtoehtoiset suoritustavat ja verkko-opetus puheviestinnässä -hankkeen loppuraportti.* Suomi: Suomen virtuaali- keskus.
- Jokiranta, P., Järvelin-Suomela, J., Kuitunen, A., & Järvelä, R. (2018). Mitä opetamme, kun opetamme viestintää kielikeskuksissa? *ProBlogi*. <http://prologos.fi/mita-opetamme-kun-opetamme-viestintaa-kielikeskuksissa/>.
- Kaipomäki, E. (2011). *Suomalaisten yliopistojen kieli- ja viestintäopintoihin kuuluvan puheviestinnän opetuksen nykytila ja haasteet.* Tampereen yliopisto. Puheviestinnän pro gradu -tutkielma.
- Morreale, S., Worley, D., & Hugenberg, B. (2010). The basic communication course at two- and four-year U.S. colleges and universities: study VIII – the 40th anniversary. *Communication Education*, 59(4), 405–430.
- Okkonen, H. (2020). *Missä mennään puheviestinnässä? Kieli- ja viestintäopintojen puheviestinnän opetuksen nykytilanne ja muutokset.* Tampereen yliopisto. Puheviestinnän pro gradu -tutkielma.
- Valenzano I., Ill J. M., Wallace S. P., & Morreale S. P. (2014). Consistency and change: the (r)evolution of the basic communication course. *Communication Education*, 63(4), 355–365.
- Wallace, S., & Goodnight, L. (2016). The development of online learning in the basic course in communication. Teoksessa P. Witt (toim.) *Communication and Learning - Handbooks of communication science* (s. 505–526). Boston/Berlin: De Gruyter.

Keynote

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

80–87

<https://doi.org/10.33352/prlg.99904>



Työyhteisön vuorovaikutuksen ongelmalähtöinen kehittäminen

Leena Mikkola

Apulaisprofessori, FT

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta,
Tampereen yliopisto

leena.mikkola@tuni.fi

Keynote-puheenvuoro Vuorovaikutuksen tutkimuksen päivillä 18.–19.9.2020

Työyhteisöt muodostuvat ja rakentuvat viestinnässä. Siksi yhteisöjen, tiimien ja ryhmien kehittämistä tulee tehdä viestintäteoreettisista lähtökohdista ja viestintäteoreettisin käsittein. Tämä puheenvuoro tarkastelee sitä, kuinka tuota kehittämistä voi toteuttaa. Tässä puheenvuorossa esiteltävä neliportainen analyysimalli on esitelty Tarja Valkosen kanssa kirjoittamassani luvussa *Developing workplace communication* (Mikkola & Valkonen, 2020), joka on julkaistu teoksessa *Workplace communication* (Mikkola & Valo, 2020). Puheenvuoroni lopussa jäsennä tämän mallin pohjalta kuvausta työyhteisön vuorovaikutuksen kokonaisuudesta.

Työyhteisöissä viestinnän ongelmat ilmenevät usein interpersonallisessa viestinnässä. Interpersonaalinen viestintä tekee ongelmia näkyviksi, ja on helppo ajatella, että ongelman syy on juuri kyseisessä vuorovaikutussuhteessa.

Voi olla, että vastausta etsitään ja tilannetta selitetään esimerkiksi henkilökemialla, joka ajaa ihmiset jännitteeseen ja konfliktiherkkään suhteeseen: koska kyse on siitä, että kemiat eivät kohtaa, ei asialle voi myöskään mitään tehdä. Tämä suhtautuminen voi osoittaa haluttomuutta tarttua vuorovaikutusongelmiin, mutta se voi olla myös osaamisen puutetta. Monesti onkin niin, että ainoat käsitteet, joilla vuorovaikutusta ja vuorovaikutussuhteita osataan kuvata ovat sen kaltaisia kuten kemia, kohtaaminen ja aitous. Näiden käsitteiden ongelma on siinä, että ne ovat kovin yleisellä tasolla ja siten monimerkityksellisiä. Ne eivät ole teoreettisia käsitteitä, ja niistä voi olla mahdotonta päätellä, millainen viestintäkäyttäytyminen kyseistä käsitettä kuvaa tai ilmentää. Neuvo siitä, että viestintätilanteessa pitää olla aito ei vielä oikeastaan kerro sitä, mitä aitous on, miten ”aidosti” toimitaan ja mistä vuorovaikutuskumppani voi päätellä,

että toinen on aito? Jotta vuorovaikutussuhteissa ilmeneviä ongelmia voi ratkoa, tarvitaan siis viestintäteoreettista osaamista.

Viestintäteoreettinen osaaminen on avuksi myös tilanteissa, joissa ongelman arvellaan olevan ”hankalassa ihmisessä”. On toki niin, että jotkut yksilötekijät, kuten työntekijän päihdeongelma, voivat olla osasyynä työyhteisön vuorovaikutuksen ongelmiin. Useammin ”hankalan ihmisen” osoittamisessa on kuitenkin kysymys attribuutioerheestä. Attribuutioerhe tarkoittaa sitä, että vuorovaikutustilanteessa vuorovaikutuskumppanin käyttäytymistä selitetään yksilön persoonalla (Manusov & Spitzberg, 2015), vaikka oikeampi selitys löytyisikin tilannetekijöistä kuten työyhteisön rakenteellisista tekijöistä. Yksilökeskeiset selitykset ovat heikkoja selittämään työyhteisön vuorovaikutusta: Ensinnä voi todeta, että yksittäisillä yksilön piirteillä ei ole voitu osoittaa olevan kausaalista seurausta yksilön viestintäkäyttäytymiseen (Daly, 2011). Toiseksi yksilölähtöiset selitykset eivät toimi myöskään tiimien tasolla. Aikaisemmista tutkimuksista tiedetään, että tiimin jäsenten diversiteetti ei ole se selittävä tekijä, joka pystyisi ennustamaan tiimin tuloksellisuutta. Sen sijaan kyse on siitä, miten tiimissä toimitaan ja millaista tiimin jäsenten keskinäinen vuorovaikutus on. (Pennanen & Mikkola, 2013.)

Työyhteisön viestintäongelmien yksilölähtöiset selitykset selittyvät suurelta osin sillä, että on helpompaa havaita ja nimetä yksilön viestintäkäyttäytymistä kuin vuorovaikutusta: yksilön toimintaa ja hänen responssejaan viestintätilanteissa on helpompaa analysoida kuin useamman vuoron viestintäepisodia puhumattakaan siitä, että analysoisi merkitysneuvottelun etene- mistä vuorovaikutustilanteessa. Toisena syynä näen tähän myös yhteiskunnassa vallalla olevan yksilökeskeisyyden, jossa esimerkiksi työssä onnistuminen tai epäonnistuminen tai vastuu

omasta työhyvinvoinnista osoitetaan yksilölle itselleen. Vaikka tällä hetkellä yksilökeskeisyys näyttäisi olevan hieman laskussa, kun poikkeuksellinen tilanne korostaa yhteisöllisyyden merkitystä, se ei vielä tarkoita, että työyhteisöissä nähtäisiin, mitkä kaikki tekijät vaikuttavat työyhteisön vuorovaikutukseen.

On siis niin, ettei yksilö voi olla työyhteisön kehittämisen lähtökohta eikä myöskään yksittäinen vuorovaikutussuhde voi sitä olla. Arvelut siitä, että joku pilaa työyhteisön ilmapiirin tai työskentely on hankalaa, koska jotkut eivät tule toimeen toistensa kanssa, eivät auta työyhteisön vuorovaikutuksen kehittämisessä. Yhteisön tai tiimin vuorovaikutuksen kehittämisessä on lähdeittävä liikkeelle tehtävästä, työyhteisössä työstä. Työ on se asia, jota varten työyhteisö on. Työyhteisön vuorovaikutuksen kehittämisen tulee perustua viestintäteoreettiseen ajatteluun, ei pseudotieteelliseen persoonallisuustyyppihölynpölyyn tai sellaisiin yleisen tason käsitteisiin, joita ei voi operationaalistaa havaittaviksi. Viestinnän asiantuntijan tulee pystyä siihen, että tulkinnot ovat analyttisiä ja selitykset perustuvat teoriaan sen sijaan, että puhuisimme käsitteillä, joille on vaikea antaa kuvausta ja jotka pahimmillaan mystifioivat vuorovaikutusta. Olennaista on pystyä tekemään ilmiöitä ja ongelmien syitä havaittaviksi.

Työyhteisön vuorovaikutuksen ongelmakohtien analysoiminen

Jos työyhteisö kaipaa apua siihen, että työyhteisön ilmapiiri on huono, on ensiksi ymmärrettävä, että ilmapiiri on seurausta toiminnasta, ei syy. Sen jälkeen on pyrittävä ymmärtämään, mikä huonoa ilmapiiriä tuottaa, ja löydettävä teoreettisesti pitävä selitys. Tarvitaan analyysitapa, jonka avulla voidaan tunnistaa työyhteisön viestinnän ongelmakohtia. Olen kehittänyt työyhteisöjen vuorovaikutuksen analysointiin

tarkoitettua neliportaista analyysimallia työskennellessäni työyhteisöjen kanssa ja opettaessani työyhteisöjen kehittämistä. Malli on ongelmalähtöinen, ja se on tarkoitettu käytettäväksi juuri viestintäongelmien syiden tunnistamiseen.

Analyysimalli on eklektinen eli analyysin eri vaiheet nojaavat eri viestintäteorioihin. Ontologisesti ja epistemologisesti mallin perustana on sosio-konstruktivistinen paradigma, ja sen viestintäkäsitys on merkitysorientoitunut (Fairhurst & Connaughton, 2014). Perusoletuksena analyysimallissa on se, että työyhteisö syntyy ja rakentuu viestinnässä, joten lähtökohdat palaavat organisaation viestinnällisen konstituoitumisen näkökulmaan (Putnam & Nicotera, 2010), viestinnän strukturaatioteoriaan (McPhee, Poole, & Iverson, 2014), systeemiteoriaan (Poole, 2014) ja organisaatiodiskursseihin, mutta mallissa on keskeisessä roolissa interpersonaalinen viestintä ja sen dynamiikka.

Vaiheittaisuus tarkoittaa analyysimallissa sitä, että edetään vaiheittain eri osa-alueiden kautta. Kyseessä ei siis ole viestinnän perinteinen tasoajattelu, joskaan malli ei tätä ajattelua hylkää, koska meillä on eritasoisia sosiaalisia systeemejä kuten suhde tai organisaatio (Bateson, 1983). Perinteiset tasot näen kuitenkin toisiinsa sidoksissa olevina ja keskinäisesti läpäisevinä alueina (Lammers & Garcia, 2014): esimerkiksi työyhteisön vuorovaikutussuhteeseen heijastuvat ympäröivän organisaation rakenteet ja institutionaaliset tehtävät samalla, kun siihen vaikuttaa se, kuka on vuorovaikutuskumppanina.

Perustehtävän taso. Kun työyhteisössä koetaan vuorovaikutuksen ongelmia tai ongelmia esimerkiksi työn tehokkuudessa, on tarpeen lähteä liikkeelle siitä, miten työ ymmärretään. Mitä työ on ja mistä oikeastaan puhutaan, kun puhutaan työstä? Mikä on työyhteisön jäsenten

käsitys perustehtävästä, jota työssä toteutetaan? Mikä on työn tavoite, ja mikä on sen tarkoitus? On havaittu, että työntekijöiden käsitykset yritysten missiosta ja strategiasta eroavat johdon käsityksistä (Kopaneva & Sias, 2015). On myös hämmentävää, kuinka monesti työstä on eriäviä käsityksiä työyhteisön sisällä. Koska kyse on siitä, onko työyhteisössä yhteinen ymmärrys työstä ja toteutettavasta perustehtävästä, tätä tasoa voi kutsua myös jaetun todellisuuden tasoksi. Yhteistä ymmärrystä perustehtävästä tarvitaan, koska siitä johdetaan työn tavoitteet ja työnjako, jotka tulee yhdessä merkityksentää.

Työyhteisön todellisuuden yhteisesti jakaminen edellyttää jatkuvaa vuorovaikutusta ja siinä tapahtuvaa merkitysneuvottelua. Merkityksistä neuvottelemisen ja niiden tunnistamisen on tärkeää toimivassa työyhteisössä. Esimerkiksi eräässä kulttuurialan työyhteisössä taiteellisen henkilökunnan todellisuutta rakensi voimakas taiteilijuuden diskurssi, joka oikeutti tietynlaisen viestintäkulttuurin, ”räiskähtelyn” ja voimakkaat tunneilmaisut. Samalla se kuitenkin loi jännitteitä eri työntekijäryhmien välille, koska markkinointi- ja taloustehtävissä työskentelevät näkivät työpaikkansa aivan eri tavoin kuin taiteellinen henkilökunta. Työyhteisön viestintäongelmat pystyttiin osin palauttamaan näiden eri todellisuuksien olemassaoloon, ja kun ne tunnistettiin, oli mahdollisuus alkaa rakentaa yhteistä ymmärrystä kahden todellisuuden maailman välille.

Analyysin tulokset tällä perustehtävän, siis jaetun todellisuuden tarkastelutasolla kuvaavat sitä, kuinka työ nähdään ja mitä työyhteisö merkitsee sen jäsenille. Samalla analyysi tuottaa tietoa siitä, mistä täytyy keskustella ja millaisia merkitysneuvotteluja tarvitaan. Tämä tieto voi mahdollistaa niiden vuorovaikutuksessa koettujen ongelmien ratkaisemisen, jotka ovat käynnistäneet kehittämistarpeen. Jos tuloksena

on se, että perustehtävästä, tavoitteesta ja työnjaosta vallitsee yhteisymmärrys, voidaan analyyseissä siirtyä seuraavaan vaiheeseen.

Viestintäprosessien taso. Viestintäprosessien tarkastelun lähtökohtana on systeemiteoreettinen ajattelu (Poole, 2014). Tällä tasolla analyyseissä on kysymys siitä, kuinka työyhteisön viestintä tukee työprosesseja: kuka tarvitsee tietoa, missä tieto on saatavilla, ja kuka on vastuussa tiedosta, tiedon rakentamisesta ja sen hallinnasta? Viestintäprosessien osalta on tarpeen keskustella myös siitä, kuinka tietoa kannattaa säilyttää ja kuinka sitä jaetaan. Olennaista on myös tiedon laatu eli tiedon oikea-aikaisuus, ajankohtaisuus, relevanssi, luotettavuus, määrä ja allokointi. (Mikkola & Valkonen, 2020.)

Viestintäprosessien hallinta on työyhteisön epävarmuuden hallintaa. Tämän tason analyysi voi nostaa esille paitsi toimimattomia työprosesseja myös sen, että vuorovaikutuksen jännittyneisyys ja konfliktit voivat kehkeytyä epävarmuudesta ja työ- ja viestintäprosessien yhteensovittamisen ongelmista. Monissa työpaikoissa vuorovaikutuksen ongelmat löytyvät tältä tasolta, kuten erilaisissa kehittämis- ja suunnitteluprosesseissa, joissa toiminta yhtäällä on riippuvaista päätöksenteosta toisaalla.

Organisaatiossa työprosessien hallintaan on pyrittävä vastaamaan esimerkiksi laatutyöllä. Pelkkä työprosessien analysoiminen ei kuitenkaan tuota hyvää vuorovaikutusta, eikä viestintää voi irrottaa siitä omaksi prosessikseen. Näin ollen tarvitaan yhteistä tarkastelua. Vuorovaikutuksen näkökulmasta kyse on siitä, millaisia merkityksiä työprosessit saavat ja kuinka viestintä tukee niitä eri vaiheissa. Mikäli huomataan, että työ- ja viestintäprosessit kytkeytyvät toisiinsa tarkoituksenmukaisella tavalla, voi analyysissä edetä tarkastelemaan käytänteiden tasoa.

Viestintäkäytänteiden taso. Viestintäkäytänteiden tarkasteleminen perustuu viestinnän strukturaatioteorian ideaan (Poole & McPhee, 2005). Tällä tasolla analyysi kohdentuu viestintä- ja vuorovaikutusrakenteisiin. Rakenteet muodostuvat säännöistä, jotka ovat usein piiloisia, toimintaamme ohjaavia rakenteen osia, ja käytänteistä, joista säännöt voi tunnistaa (Poole & McPhee, 2005). Joskus säännöt ovat tietoisia, niistä puhutaan, sovitaan, ja niiden mukaan toimitaan. Työyhteisön vuorovaikutusta voivat kuitenkin ohjata myös vanhentuneet säännöt tai täysin tiedostamattomat oletukset. Tunnistamalla näitä käytänteitä niitä havainnoimalla, voimme muuttaa myös sääntöjä, mikä tapahtuu toimimalla toisin (Arrow, Henry, Poole, Wheelan, & Moreland, 2005). Vähitellen käytänteiden muuttaminen alkaa heijastua myös siihen, mitä pidetään hyvänä ja sopivana viestintänä työyhteisössä.

Työyhteisössä on moninaisia rakenteita, jotka kytkeytyvät toisiinsa. Vuorovaikutusrakenteilla on tässä keskeinen asema: valta-, normi- ja roolirakenteet muodostuvat vuorovaikutuksessa nekin, joten niitä voidaan pyrkiä muuttamaan muuttamalla vuorovaikutusrakenteita. Analyyseissä kannattaa keskittyä tunnistamaan tarkoituksenmukaisia ja ei-tarkoituksenmukaisia käytänteitä. Yksittäisiä käytänteitä on tarkasteltava myös osana kokonaisuutta. Emme voi suoraviivaisesti ajatella, että tietäisimme, min-kälaisia funktioita käytänteet palvelevat. Esimerkiksi kokoukset on usein nähty prosessien toteuttamisena, tiedonhallinnan ja ongelmanratkaisuprosessien areenana, mutta kokous voi olla myös käytänne, joka vahvistaa relationaalisia tavoitteita työyhteisössä. Se voi myös olla identiteettitavoitteita vahvistava käytänne organisaatiossa. (Laapotti & Mikkola, 2016.)

Monet työyhteisön vuorovaikutuksen ongelmista kytkeytyvät viestintäkäytänteiden tasolle.

Epäselvät käytänteet vaikeuttavat työstä suoriutumista ja aiheuttavat turhautumista, mikä puolestaan heijastuu takaisin vuorovaikutukseen. Jos kuitenkin tällä tasolla viestinnän koetaan tukevan perustehtävän toteuttamista ja vuorovaikutuksen olevan toimivaa, voidaan analyysissä siirtyä tarkastelemaan seuraavaa vaihetta.

Interpersonaalinen taso. Kun siirrytään tarkastelemaan interpersonaalisen viestinnän tasoa työyhteisössä, on tarkastelukohde kaikkina laaja ja todella moniulotteinen: interpersonaalisen viestinnän dynamiikka heijastuu kaikkeen työyhteisön toimintaan ja viestintään. Se näkyy ja vaikuttaa monella tapaa. Työyhteisön kannalta keskeisiä ilmiöitä ovat esimerkiksi vuorovaikutussuhteet, joissa kiteytyvät odotukset työtovereita kohtaan. Tärkeitä interpersonaalisia ilmiöitä ovat myös luottamus, supportiivinen viestintä, konfliktien hallinta ja kiinnittyminen. Analyysiprosessin edetessä muista vaiheista kertyy jo tietoa siitä, millaiset interpersonaaliset kysymykset voivat olla olennaisia. Interpersonaalisella tasolla analyysi etenee työyhteisöä havainnoimalla ja kuuntelemalla. Erilaisia havaintoja voi testata peilaamalla niitä teoreettiseen tietoon.

On mahdollista, että työyhteisön vuorovaikutuksen koettujen ongelmien ratkaisut ovat löytyneet jo analyysin aiemmissa vaiheissa muilta tasoilta. Interpersonaalisten kysymysten äärellä on kuitenkin tärkeä viipyä ja esittää kysymys siitä, miten työyhteisön interpersonaalinen viestintä edistää tai haittaa työn tavoitteiden saavuttamista. Keskeisiä kysymyksiä ovat myös työyhteisön ja sen jäsenten vuorovaikutusosaaminen (Mikkola & Valkonen, 2020) sekä vuorovaikutuseettiset kysymykset, kuten yksilön oikeus säädellä yksityisyyttään (Omdahl, 2006).

Työyhteisön vuorovaikutuksen viestintäteoreettinen kehittäminen

Edellä esitelty analyysimalli on tarkoitettu välineeksi viestintä- ja vuorovaikutusongelmien sijainnin tunnistamiseen. Mallin tarkoitus on helpottaa vuorovaikutusongelmien palastelua ja systemaattista etenemistä. Lähtökohtana on epäillä ilmeistä ja kääntää tarkastelu yksilöstä ja interpersonaalisesta tasosta perustehtävään, viestintäprosesseihin ja viestintäkäytänteisiin. Kyseessä on yksi tapa soveltaa viestinnän teoriaa työyhteisöjen vuorovaikutuksen analysointiin. Kun ongelmakohtia on havaittu, alkaa varsinainen kehittämistyö. Se tähtää työyhteisön viestinnän uudistamiseen, ja se tulisi aloittaa siltä tasolta, jolla ongelmia on havaittu. Hyvin usein se on perustehtävän taso, jolla tarvitaan merkitysten yhteensovittamista. Varsinainen kehittämistyö tapahtuu aina työyhteisön vuorovaikutuksessa ja voi edetä kaikilla tasoilla yhtäaikaaisesti. Esimerkiksi perustehtävän pohjimiseen voi kytkeä viestintäkoulutusta, ja viestintäkäytänteitä voi pohtia yhtä aikaa supportiivisen viestinnän kehittämisen kanssa.

Kuvioon 1 on koottu työyhteisön kehittämisen alueet. Työyhteisön sosiaalisen todellisuuden voi nähdä merkitysympäristönä, joka rakentuu historiallisissa ja kulttuurisissa diskursseissa. Tämä merkitysympäristö tuottaa työyhteisön tehtävän ja tavoitteen, jotka ohjaavat viestintäprosesseissa todentuvaa toimintaa. Työhön kytkeytyvät viestintäprosessit suuntaavat vuorovaikutusta, ja vuorovaikutus puolestaan rakentaa ja muokkaa merkitysympäristöä. Vuorovaikutuksessa rakenteistuvat käytänteet, jotka sulautuvat osaksi merkitysympäristöä. Merkitysympäristö ja vuorovaikutus ovat jatkuvasti yhteydessä toisiinsa tuottaen merkityksiä ja vaikuttaen merkitysten rakentumiseen. Kuvio pyrkii kuvaamaan siis sitä, että vaikka eri tasot – tai alueet – on mahdollista erottaa analysoi-

taessa niitä, kaikki alueet kytkeytyvät toisiinsa ja läpäisevät toisensa, ja merkitykset luodaan työyhteisön viestinnässä monissa prosesseissa.

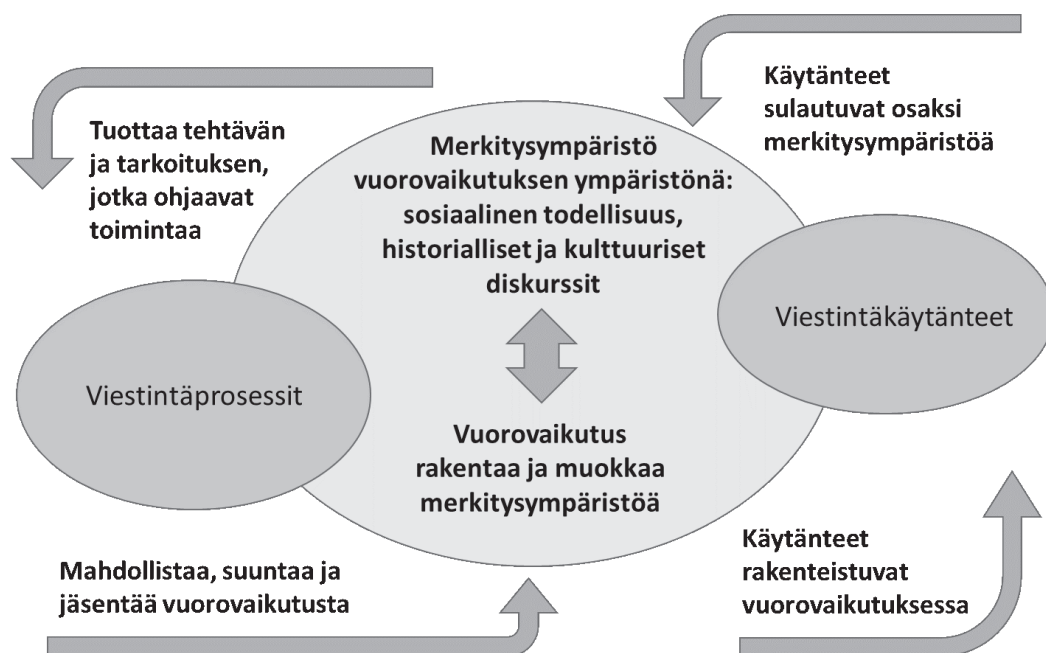
Viestintäteoreettinen kehittäminen – kehittäjän, kouluttajan, johtajan ja tutkijan tehtävä

Kehittäjälle tässä puheenvuorossa esitelty analyysimalli on työkalu. Koska analyysin lähtökohtana on viestinnälle annettavien ja vuorovaikutuksessa rakennettavien merkitysten tarkastelu, on tarpeen huomioida kaksi asiaa: aika ja eettisyys.

Kevään poikkeusolot saivat nopeasti tutkijat liikkeelle ja lyhyessä ajassa kerättiin paljon aineistoja työyhteisöjen toiminnasta ja sopeutumisesta tilanteeseen. Menetelmät valittiin ja asetelmat rakennettiin nopeasti, jotta päästiin

kiinni akuuttiin vaiheeseen. Näitä aineistoja kerättiin myös kehittämistarkoituksessa. Tämä herätti minussa pohdintaa siitä, mikä on sellaista organisaation sisäistä tietoa tai tarvetta, joka oikeuttaa tiedon keräämiseen kriisitilanteessa. Kehittämisen aikajänne on pitkä ja asiat merkityksentyvät hitaasti, eikä kehittämistä tehdä kyselyillä vaan keskustelulla. Kehittäminen tarvitsee aikaa merkityksistä neuvottelemiselle, mikä voi myös kuormittaa – näin aika ja eettisyys kietoutuvat toisiinsa. Analyysimalli tähtää siihen, että työyhteisöjä kehitettäessä ei korjailla hetkittäisiä oireita, laastaroida, vaan puututaan todellisiin syihin oireiden tai ensiavun sijaan.

Opetuksen ja koulutuksen rooli kehittämisen näkökulmasta on se, että koulutuksessa tarjotaan tietoa viestintäteoreettisista käsitteistä ja selitystavoista. Teoreettisen ymmärryksen rakentaminen mahdollistaa sen, että työyhteisöissä ja työntekijöillä on välineitä vuorovaiku-



Kuvio 1. Työyhteisön rakentuminen viestinnässä.

tuksen ymmärtämiseen. Analyysimalli voi tarjota myös välineen työyhteisön kokonaisuuden ymmärtämiseen kontekstina. Työyhteisö muodostaa monitahoisen kontekstin, jossa eri alueet ovat keskinäisesti riippuvaisia ja läpäiseviä.

Johtajuuden näkökulmasta analyysimalli tarjoaa jäsenyyksen johtajan viestintätehtävistä. Kun johtajuus on sosiaalista vaikuttamista ja tavoitteiden kannalta merkitykselliseksi tunnistettuja tekoja (Fairhurst, 2007), malli voi tarjota yhden tavan hahmottaa, mitä on vuorovaikutuksen ja viestinnän johtaminen työyhteisössä. Ymmärrys viestintäprosessien ja viestintäkäytänteiden merkityksestä on suuri niin johtajuuden kuin johtamisen (management) näkökulmasta, joka sekin tapahtuu vuorovaikutuksessa.

Tällä hetkellä johtajan keskeinen tehtävä on ylläpitää merkitysneuvotteluja, ja haasteena on se, että merkitysten tiheys säilyy. Etätyö – huolimatta siitä, että se voi toimia erinomaisesti – kuluttaa ja ohentaa työhön liittyviä merkityksiä, koska monet merkitysneuvottelut jäävät käymättä: vuorovaikutukselle tyypillinen puheenvuorojen vaihtuminen muuttuu ja päällekkäin puhuminen – kiistäminen ja vahvistaminen – jäävät puuttumaan. Vaikka etäyhteydessä edelleen syntyy relationaalista viestintää, ja relationaalisia sanomia tuotetaan, tapahtuu hiljaita merkitysten eroosiota, kun keskusteluun ei enää niin helposti synny tihentymiä. Johtajan tärkeimpiä tehtäviä vuorovaikutuksen ylläpitämisessä ja kehittämisessä voi olla merkitysten jakamisesta huolehtiminen. Kun palataan etätyöstä työpaikoille, kannattaa käydä keskusteluja siitä, missä nyt ollaan ja mitä ollaan tekemässä.

Tutkijoille työyhteisön vuorovaikutuksen viestintäteoreettinen kehittäminen tuottaa haasteen tehdä soveltavaa tutkimusta – ja toisaalta etsiä soveltavasta tutkimuksesta teoreettisia avauk-

sia. Toimintatutkimus ja etnografisten menetelmien käyttö, siis tutkimuksen nivominen kehittämistoimintaan, tarjoaa sekä teoreettista ymmärrystä että sovellettavaa tietoa työyhteisöjen viestinnästä. Tässä ajassa – vankan eettisen harkinnan oikeuttamana – merkitysneuvotteluiden tutkiminen digitaalisista aineistoista tarjoaa varmasti kiinnostavaa tietoa keskustelun dynamiikasta ja sen merkityksestä työyhteisöille.

Tässä puheenvuorossa olen kuvannut analyysimallin työyhteisön vuorovaikutusongelmien analysoimiseksi ja siitä johdetun kokonais kuvauksen työyhteisön viestinnän moninaisuudesta. Mallia voidaan käyttää työyhteisön vuorovaikutuksen kehittämisen tukena ja sitä voidaan soveltaa eri tavoin. Ongelmanratkaisu ja kehittäminen edellyttää näiden kaikkien osa-alueiden tunnistamista, analyysia ja huomioimista. Tarkoitukseni on jatkaa mallin kehittämistä ja myös sen empiiristä ja teoreettista perustelemista. Olen iloinen siitä, että Vuorovaikutuksen tutkimuksen päivät on tarjonnut mahdollisuuden käydä mallista keskustelua, kehittäminen ja kehittyminen vaatii sitä.

Kiitän Prologoksen johtokuntaa ja Vuorovaikutuksen tutkimuspäivien järjestelytoimikuntaa kutsusta ja mahdollisuudesta puhua tästä aiheesta. Kiitän myös Tarja Valkosta, joka on kirjoittanut kanssani analyysimallista. Maarit Valoa kiitän toimittajan tarkkanäköisistä kommenteista malliin.

Kirjallisuus

- Arrow, H., Henry, K. B., Poole, M. S., Wheelan, S., & Moreland, R. (2005). Traces, trajectories, and timing: The temporal perspective on groups. Teoksessa M. S. Poole, & A. B. Hollingshead (toim.), *Theories of small groups. Interdisciplinary perspectives* (s. 313–368). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bateson, G. (1983). Information and codification: A philosophical approach. Teoksessa J. Ruesch, & G. Bateson (toim.), *Communication. The social matrix of psychiatry* (3. painos) (s. 168–211). New York: Norton.
- Daly, J. A. (2011). Personality and interpersonal communication. Teoksessa L. L. Putnam, & D. K. Mumby (toim.), *The Sage handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods* (s. 131–168). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fairhurst, G. T. (2007). *Discursive leadership: In conversation with leadership psychology*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fairhurst, G. T., & Connaughton, S. (2014). Leadership communication. Teoksessa L. L. Putnam, & D. K. Mumby (toim.), *The Sage handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods* (s. 401–423). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kopaneva, I., & Sias, P. M. (2015). Lost in translation: Employee and organization construction of mission and vision. *Management Quarterly*, 29(3), 358–384. <https://doi.org/10.1177/0893318915581648>
- Laapotti, T., & Mikkola, L. (2016). Social interaction in management group meetings: A case study of a Finnish hospital. *Journal of Health Organization and Management*, 30(4), 613–629. <http://doi.org/10.1108/JHOM-02-2015-0040>
- Lammers, J., & Garcia, M. A. (2014). Institutional theory. Teoksessa L. L. Putnam, & D. K. Mumby (toim.), *The Sage handbook of organizational communication* (s. 195–216). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Manusov, V., & Spitzberg, B. (2015). Attribution theory: Finding good cause in the search for theory. Teoksessa D. O. Braithwaite, & P. Schrodt (toim.), *Engaging theories in interpersonal communication: Multiple perspectives* (s. 37–50). Los Angeles, CA: Sage.
- McPhee, R. D., Poole, M. S., & Iverson, J. (2014). Structuration theory. Teoksessa L. L. Putnam, & D. K. Mumby (toim.), *The Sage handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods* (s. 75–99). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mikkola, L., & Valkonen, T. (2020). Developing workplace communication. Teoksessa L. Mikkola, & M. Valo (toim.), *Workplace communication* (s. 179–192). New York: Routledge.
- Mikkola, L., & Valo, M. (toim.) (2020). *Workplace communication*. New York: Routledge.
- Pennanen, E., & Mikkola, L. (2013). Vuorovaikutus hallinnollisissa ryhmissä. *Hallinnon Tutkimus*, 32, 229–242.
- Poole, M. S. (2014). Systems Theory. Teoksessa L. L. Putnam, & D. K. Mumby (toim.), *The Sage handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods* (s. 49–74). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Omdahl, B. L. (2006). Toward effective work relationships. Teoksessa J. M. H. Fritz, & B. L. Omdahl (toim.), *Problematic relationships in the workplace* (s. 277–294). New York, NY: Peter Lang.
- Putnam, L. L., & Nicotera, A. M. (2010). Communicative constitution of organization is a question: Critical issues for addressing it. *Management Communication Quarterly*, 24(1), 158–165.

Keynote

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

88–94

<https://doi.org/10.33352/prlg.99420>



Sosiaalisen identiteetin näkökulma vuorovaikutukseen

Janne Matikainen

Dosentti, yliopistonlehtori
Helsingin yliopisto, viestinnän oppiaine
janne.matikainen@helsinki.fi

Keynote-puheenvuoro Vuorovaikutuksen tutkimuksen päivillä 18.–19.9.2020

Erilaisia sosiaalisia ilmiöitä on viime vuosikymmeninä tutkittu runsaasti sosiaalisen identiteetin teorian näkökulmasta. Teoriasta on tullut sosiaalipsykologisen tutkimuksen valtavirtaa, sillä on selitetty niin ryhmien välisiä suhteita, vihapuhetta netissä kuin joukkoilmiöitä. Yllättävää kyllä, sosiaalisen identiteetin teoriaa on sovellettu melko vähän välittömän vuorovaikutuksen tutkimukseen. Tässä puheenvuorossa esitän näkökulmia sosiaalisen identiteetin ja vuorovaikutuksen väliseen yhteyteen. Aluksi hieman avaan sosiaalisen identiteetin teoriaa, minkä jälkeen tarkastelen sen suhdetta vuorovaikutukseen. Erityisen huomion kiinnitän siihen, kuinka sosiaalisen identiteetin teoriaa on sovellettu internetin tutkimukseen, esimerkiksi vihapuheen tarkasteluun.

Sosiaalisen identiteetin teorian esitteli ensimmäisenä Henri Tajfel, joskin samansuuntaisia näkemyksiä oli jo aiemmin esitetty (Burr, 2004). Teorian keskeinen ajatus on, että identiteettimme ei ole vain persoonallinen vaan myös sosiaalinen perustuen ryhmäjäsenyyksiimme. Tällöin erottelu sisä- ja ulkoryhmiin on keskeinen sosiaalisen maailman jäsentämisen periaate. Ihmisillä on luontainen taipumus luokitella ryhmiä niihin, joihin kuulumme ja niihin, joihin emme kuulu. Meillä on myös taipumus nähdä oma ryhmämme myönteisessä valossa, mikä on varsin luonteva ajatus.

Täsmällisemmin ilmaistuna sosiaalisessa identiteetissä on kolme prosessia (Burr, 2004). Ensimmäinen on luokittaminen, havaintomme maailmasta perustuvat kategorioihin, esimer-

kiksi nainen-mies-kategoriassa usein asetumme jompaankumpaan kategoriaan, mutta jotkin kategoriat ovat haastavampia. Samaistumalla kategorioihin tuotamme identiteettimme. Ja edelleen samaistuessamme johonkin ryhmään, arvotamme omaa ryhmää ja identiteettiä vertaamalla sitä toisiin ryhmiin. Huomattavaa on, että ryhmien vertailua tehdään usein hyvinkin automaattisesti.

Sosiaalisen identiteetin olemuksesta ja runsaasta tutkimuksesta on syytä nostaa esille muutamia näkökulmia. Ryhmäjäsennydet voivat olla annettuja tai hankittuja. Tämä on arkisestikin selkeä ajatus. Osa jäsenyyksistä tulee meille jo syntyessämme, ei ainoastaan biologiset, vaan myös sosiaaliset, kuten kansallisuus. Se on melkoisen pysyvä jäsenyys, joskin muutettavissa. Selkeitä eroja on siinä, miten annetut tai hankitut ryhmäjäsennydet vaikuttavat sosiaaliseen vertailuun. Aika usein vertailu perustuu melko lailla annettuihin tai ainakin melko pysyviin ryhmäjäsennyksiin, kuten sukupuoleen, rotuun tai kansallisuuteen.

Ryhmien väliset status- ja valtaerot vaikuttavat vertailuun. Samaistumme mielellään korkean statuksen omaaviin ryhmiin, joskin statuserot eivät ole yksiselitteisiä. Eri ihmisille korkean statuksen ryhmät vaihtelevat, vaikkapa sen mukaan, mitä urheilujoukkuetta kannatetaan. Vertailua tehdään myös mieluummin omaa ryhmää alemman kuin ylempänä olevaa ryhmiin, ellemmme pyri kohti ylempänä olevaa ryhmää. Tästä löytyy myös selkeä linkki itsetuntoon. Samaistuessamme alemman statuksen ryhmiin voi se myös heikentää itsetuntoamme sekä päinvastoin. On tosin syytä huomata, että sosiaaliseen identiteettiin sitoutumisessa on eroja. Identiteetin määrittely voi perustua painokkaammin joko ryhmäjäsennyksiin tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Tämä voi vaihdella paitsi henkilöittäin myös tilanteittain.

Tärkeää onkin muistaa sosiaalipsykologialle ominainen tilanteisuus eli sosiaaliset ilmiöt eivät ole pysyviä, vaan ne muotoutuvat ja rakentuvat erilaisten tilanteiden mukaan.

Sosiaalisen identiteetin ja vuorovaikutuksen tarkastelussa on hyvä palauttaa mieliin Willem Doisen (1982) muotoilemat sosiaalipsykologian selitystasot:

- yksilönsisäinen taso
- yksilöiden välinen taso
- asemien tai ryhmien välisten suhteiden taso
- ideologinen ja joukkojen taso

Sosiaalisen identiteetin tutkiminen on asetunut erityisesti ryhmien välisten suhteiden tasolle, mutta myös muille tasoille. Tosin melko vähän yksilöiden väliselle tasolle eli vuorovaikutuksen tasolle, joka on nyt mielenkiinnon kohteena. Doisen jaottelu on hyödyllinen sen hahmottamisessa, että voimme tarkastella monia ilmiöitä, kuten sosiaalista identiteettiä, eri tasoilla, jolloin näkökulmat ja painotukset ovat hieman erilaisia. Vuorovaikutuksen tutkimuksen kannalta on erityisen tärkeää huomata, että sosiaalisen identiteetin tutkimus ei ole kovin vahvasti ollut yksilöiden välisellä eli vuorovaikutuksen tasolla.

Tietävästi ensimmäinen tutkimus sosiaalisesta identiteetistä vuorovaikutuksessa on niinkin myöhään kuin 2005 (Nezlek & Smith, 2005) – tai ainakin tutkimuksen tekijät näin väittävät. Tutkimuksen tuloksena todettiin, että sisäryhmän jäseniin suhtauduttiin vuorovaikutuksessa myönteisemmin kuin ulkoryhmän jäseniin. Tämä on tietysti melko odotettu tulos, tosin muitakin vaihtoehtoja voisi olla. Voisihan nimittäin olla niin, että ryhmän sisäisessä kilpailutilanteessa toisiin jäseniin suhtaudutaan negatiivisesti ja tukea haetaan ulkoryhmästä,

varsinkin statusarvoltaan korkeammalta tasolta. Nezlekin ja Smithin tutkimuksessa todettiin, että dominanssi niin sisä- kuin ulko-ryhmissä lisäsi myönteistä vuorovaikutusta.

Tämän tutkimuksen pohjalta nousee vääjäämättä havainto, että välittömän vuorovaikutuksen suhde sosiaaliseen identiteettiin on vaikea tutkia. Sosiaalinen identiteetti on tavallaan taustatekijä, joka on läsnä vuorovaikutuksessa, mutta joka ei suoraan näy. Pelkkää vuorovaikutusta tutkimalla voi olla vaikea metodisesti päästä kiinni sosiaaliseen identiteettiin.

Koetan valaista asiaa parilla esimerkillä, joista ensimmäisessä sosiaalinen identiteetti ei suoraan näy vuorovaikutuksessa ja toisessa se on taas vuorovaikutuksen keskiössä. Ensimmäisessä esimerkissä (kuvio 1) on keskusteluanalyysin keinoin analysoitu yhteisopettajien keskustelua

(Korpi, 2010). Kyseessä on eri statuksilla toimivat opettajat: luokanopettaja ja lastentarhanopettaja. Näytteessä käy hyvin ilmi, että hierarkiassa ylempänä oleva luokanopettaja avaa vuorovaikutuksen ja määrittelee tilanteen kulun sekä antaa alempana hierarkiassa olevalle lastentarhanopettajalle luvan – ilmeisesti poikkeuksellisesti – kertoa ohjeet oppilaille. Näytteestä käy hyvin ilmi, että osapuolet toimivat vahvasti oman ammatillisen eli sosiaalisen identiteetin pohjalta ja myös tiedostavat omat ja toistensa identiteetit.

Toinen näyte on verkkokeskustelusta (kuvio 2). Tässä näytteessä sosiaaliset identiteetit ovat vahvasti läsnä. Itse asiassa koko viesti perustuu sosiaalisille luokituksille, joilla kirjoittaja määrittelee omaa ja toisten sosiaalista identiteettiä. Sosiaaliset luokittelut ja identiteetit ovat koko viestin ydintä.

01 Luokanopettaja:	Jah ((nousee seisomaan))nyt tuota(.)
02	tulee [meillä]
03 Lastentarhanopettaja:	[Joo]
04 Luokanopettaja:	semmone jako et Hannelepa sannoo
05	ensin ohjeet
06 Lastentarhanopettaja:	Joo (.) tota niinni (.) toi Jonne(.)

Kuvio 1. Keskustelunäyte opettajien keskustelusta (Korpi, 2010)

Vastaus kommenttiin: #3223425

En ole persu, enkä ole kokenut rasismia valkoisiin suomenkielisiin miehiin kohdistuvana. Persu that toittovat jatkuvasti että lihaasyövä hetero valkoinen mies on se pahin rasismin uhri.

Omalta kohdaltani tiedän vain muukalaispelosta ja mm. vieraskielisiin valkoisiin miehiin kohdistuvasta syrjinnästä.

Kuvio 2. Näyte verkkokeskustelusta¹

¹ <https://puheenvuoro.uusisuomi.fi/ilkkaporttikivi/peraankuulutan-asiallista-keskustelua-maahanmuutosta/#comment-3223425>

Sosiaalisen identiteetin teoriaa onkin sovellettu verkkoympäristöön melko paljon. Tunnettu on ns. SIDE-malli eli sosiaalisen samaistumisen/deindividuaation teoria (social identification/deindividuation theory) (Spears & Lea, 1992). SIDE perustuu osaltaan perinteisiin sosiaalista vihjeettömyyttä korostaviin malleihin, mutta lisänä on sosiaalisen identiteetin teoria. Pyrimme siis verkossakin samaistumaan ryhmiin, jotka koemme vetovoimaisiksi ja suosimaan ryhmiä, joihin kuulumme eli sisäryhmiin.

SIDE-mallin lähtökohtana on fyysinen eristyisyys sekä visuaalinen anonymiteetti ja kohonnut yksityisyys. Näiden lähtökohtien jälkeen nousee esille persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin tärkeys sekä epäyksilöllistymisen eli tiivistäen se, onko ryhmä tärkeä vai ei. Näiden tekijöiden pohjalta selitetään ryhmän normeille tai henkilökohtaisille normeille uskollista käyttäytymistä ja siten mahdollista ryhmäpolarisaatiota. Samaistuminen ryhmään on keskeinen välittävä prosessi normatiivisen käyttäytymisen tuottamisessa (Watt ym. 2002, s. 73).

SIDE-malli korostaa sosiaalisen tason eli ryhmäkategorioihin ja ryhmäjäsenyyksiin liittyviä vihjeitä ja sitä, että näitä sosiaalisen tason vihjeitä on verkossa. Vuorovaikutustilanteeseen liittyvät vihjeet saattavat kuitenkin suodattua pois, kuten monet perinteiset verkkovuorovaikutusta selittävät vihjemallit olettavat (Watt ym., 2002, s. 69). Sosiaalisuuden ja sosiaalisen identiteetin painotuksesta seuraa ero perinteisiin verkkovuorovaikutuksen anti-normatiivisuutta korostaviin malleihin. Vuorovaikutus verkossa voi siis olla myös normatiivista eli ryhmän normeihin sitoudutaan yhteisen sosiaalisen identiteetin vuoksi.

On jopa väitetty, että joskus sosiaalinen toiminta voi verkossa olla normatiivisempaa ja sosiaa-

lisesti säännellympää kuin kasvokkain (Spears & Postmes, 2015). Tämän mallin pohjalta on siis selitettävissä normatiivinen käyttäytyminen verkossa ja siten ryhmien ja yhteisöjen mahdollisuus verkkoympäristöissä. Voimakas samastuminen johonkin ryhmään voi puolestaan lisätä ryhmien välisiä eroja ja jopa vihamielisyyttä (Hankonen ym., 2007). Tällöin epäsosiaalisuus ei ilmene niinkään yksilöiden vaan ryhmien välillä.

Sosiaalisen identiteetin kannalta tärkeä havainto verkossa on, että identiteetti voi perustua vain joihinkin identiteetin osiin. Voidaan ajatella, että sosiaalisessa identiteetissä on osia, joista ihminen voi verkossa valita mitä tuo esille ja mitä ei. Kasvokkaisessa maailmassa tämä voi olla mahdotonta tai hyvin vaikeaa. Tähän liittyy depersonalisaation ilmiö, jossa persoonallinen minuuks korvautuu ryhmäjäsenyyteen perustuvalla minuudella. Depersonalisaation johdosta ryhmien kyseenalaisiin ja haitallisiin normeihin sitoudutaan, koska henkilön identiteetti rakentuu ryhmän varaan (Keipi ym., 2017.) Depersonalisaatio ei kuitenkaan tarkoita identiteetin kadottamista, vaan sosiaalisen identiteetin ja varsinkin joidenkin sosiaalisen identiteetin osien ylikorostumista.

Myös viharyhmien ja vihapuheen selittämisessä ja ymmärtämisessä on paljon nojaututtu sosiaalisen identiteetin teoriaan (Kaakinen, 2018). Verkossa saattavat siis vain jotkin ryhmäjäsenyydet korostua ja toiset jäädä taka-alalle, toisin kuin kasvokkaisessa maailmassa. Tämän vuoksi esimerkiksi poliittiset tai etnisiin ryhmiin liittyvät näkemykset saattavat verkossa olla suurempi osa identiteettiä kuin muutoin. Tällöin näkemyksiin saatetaan myös sitoutua yksipuolisen vahvasti, mikä voi lisätä vihapuheen mahdollisuutta.

Samastumista sosiaaliseen identiteettiin vahvistaa myös henkilön persoonallinen tai sosiaalinen epävarmuus (Kaakinen, 2018, s. 28). Tällöin ryhmään sitoutuminen hälventää epävarmuutta. Vahva samastuminen sisäryhmään tarkoittaa myös ulkoryhmän dehumanisointia eli ulkoryhmään liitetään epäinhimillisiä piirteitä, mikä helpottaa ulkoryhmää kohtaan esitettyä aggressiivista viestintää ja vihapuhetta.

Sosiaalisen identiteetin teoria auttaa ymmärtämään, miksi ihminen tuntee vetoa viharyhmiä kohtaan. Verkossa sosiaalista identiteettiä voidaan rakentaa vahvasti tiettyjen ominaisuuksien tai piirteiden pohjalle. Verkossa yhteen asiaan keskittyvät ryhmät ja yhteisöt ovat yleisempiä kuin kasvokkain, jolloin myös identiteetti rakentuu tämän yhden asian ympärille. Tätä taustaa vasten on ymmärrettävissä Suomessakin paljon vihapuhetta aiheuttanut keskustelu ulkomaalaisista. Verkossa helpommin sitoudutaan yksipuolisesti asian vastustajaksi tai puolustajaksi.

Kun tarkastellaan identiteettiä verkossa, on kiinnostavaa pohtia sitä, miten identiteettiä tuotetaan tiedostaen ja jopa tavoitteellisesti. Tätä ilmiötä kuvaa hyvin sosiaalipsykologi Suvi Uskin (2015) muotoilema profiilityön käsite. Profiilityö tarkoittaa strategista minän esittämistä, jonka tavoitteena on positiivisen ja aidon kuvan tuottaminen. Profiilityössä on sekä tiedostettu että tiedostamaton osa. Kyse on työstä, jota henkilön on tiedostamatta tai tiedostaen tehtävä, jotta hän tuottaa myönteisen identiteettiesityksen sosiaaliseen mediaan. Profiilityö soveltuu erityisesti sosiaalisen median palveluihin, joissa käyttäjien on luotava oma profiili.

Profiilityön taustalla ovat havainnot muuttuneesta identiteettiesityksen dynamiikasta (Uski, 2015). Ensimmäinen muutos koskee päällekkäisiä yleisöjä. Arkisessa elämässä roolit jakau-

tuvat sen mukaan, missä kulloinkin olemme. Kotona meillä on eri rooli kuin työpaikalla tai harrastuksissa. Sosiaalisessa mediassa eri roolit sekoittuvat ja voivat aiheuttaa rooliristiriidan. Tällöin meidän on tehtävä profiilityötä, jotta onnistuneesti yhdistämme eri roolit ja esitämme identiteettiämme onnistuneesti eri yleisöille.

Toinen identiteettiesityksen muuttunut dynamiikka liittyy ajan muuttuneeseen luonteeseen. Verkko on aina auki, siellä ovat niin uudet kuin vanhat asiat. Identiteetin kannalta tämä tarkoittaa sitä, että teemme identiteettityötä aina, myös silloin kun emme ole verkossa, koska muut käyttäjät voivat nähdä profiilityömme jälkiä. Goffmannin termein olemme näyttämöllä koko ajan. Ajallisuuteen liittyy myös se, että verkkoon ja some-palveluihin kertyy elämehistoriaamme pitkältä ajalta. Julkaisut eivät ole vain tätä päivää, vaan voivat olla vuosikymmenkin ikäisiä. Joudumme siis profiilityössä ottamaan huomioon menneisyyden ja jatkuvan näyttämöllä olemisen.

Kolmas muuttunut dynamiikka liittyy välityneisyyteen. Tällöin emme ole suoraan kontaktissa toisiin ihmisiin ja yleisöihin, vaan välittyneesti. Tämä tarkoittaa myös sitä, että mahdollisuutemme vaikuttaa ja kontrolloida identiteettiämme ovat heikommalla kuin kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa. Tämä lisää identiteettiesityksen eli profiilityön harkinnanvaraisuutta.

Näiden muuttuneiden dynamiikkojen pohjalta siis teemme profiilityötä. Käytännössä tämä tarkoittaa julkaisemiseen liittyvien kysymysten pohdintaa: Mitä julkaisen, sisältö, kuvat, tekstit? Milloin ja kuinka usein julkaisen? Rajoitan-ko julkaisujeni näkyvyyttä? Miten kommentoin muiden julkaisuja? Ja lopulta päädytään profii-

lityön keskeiseen kysymykseen, millaisen kuvan luon itsestäni.

Identiteetti ja varsinkin sen eheys on olemassaolomme ja mielenterveytemme kannalta tärkeää. Identiteetin ylläpitämiseksi on monia suojaamis- ja puolustusmekanismeja. Sosiaalisen median palvelut tuovat identiteetille uusia uhkia. Uski (2015) esittää neljä sosiaalisen median mukanaan tuomaa uhkaa. Ensimmäinen uhka liittyy siihen, että sosiaalisen median palvelut eivät tue identiteetin kehitystä. Kun sosiaalisen median käyttö jatkuu pitkään, on palveluissa päivityksiä, kuten kuvia, varhaisemmista elämän vaiheista. Nämä aiemmat päivitykset voivat kuormittaa identiteettiä, jos ne esimerkiksi ovat teinivuosilta. Monet aiempiin vuosiin ja nuoruuteen liittyvät asiat unohtuvat, mutta sosiaalisen median palvelut voivat niistä muistuttaa vuosienkin jälkeen ja siten kuormittaa – tosin joskus ne voivat ilahduttaaakin.

Toinen uhka liittyy päällekkäisiin yleisöihin ja niiden mukanaan tuomaan identiteetti- tai rooliristiriitaan. Tunnetusti erilaisten roolien esittäminen on meille vaativaa. Kuitenkin roolit liittyvät kulloiseen kontekstiin: työpaikalla voimme olla työroolissa, mikä voi poiketa paljonkin koti-roolista tai sukulais-roolista. Kun nämä yhdistetään, voi identiteetin yhdenmukainen koossapitäminen käydä vaativaksi, kun pitäisi tehdä kullekin osayleisölle sopivia minä-esityksiä. Kolmas uhka on identiteetti-esityksen pitkittyneisyys, mikä liittyy identiteetin alituiseseen käynnissä olemiseen. Tällöin yhdenmukaisen eri tilanteissa pätevän identiteetti-esityksen tuottaminen voi olla hyvin haastavaa ja kuormittavaa.

Neljäs identiteetin uhka on aitous. Sosiaalisen median palvelut tarjoavat lukuisia mahdollisuuksia tuottaa muunneltua tai kiillotettua identiteettiä. Mikäli identiteetti-esityksemme

on kovin suunniteltu, voi kuilu todellisen ja so-
messa tuotetun identiteetin välillä kasvaa suureksi, mikä kuormittaa ja uhkaa identiteettiämme.

Sosiaalisen identiteetin teoria on auttanut ymmärtämään monia verkon ja sosiaalisen median vuorovaikutukseen liittyviä ilmiöitä. Verkon luonteen vuoksi sosiaalisen identiteetin näkökulmaa on täydennettävä profiilityön kaltaisilla käsitteillä, jotka tuovat esille identiteettityön suunnitelmallisuuden ja strategisuuden verkossa.

Koska alussa hieman viittasin joukkojen toimintaan, niin pari sanaa sosiaalisesta identiteetistä joukkojen toiminnan selittäjänä. Alkuun joukkojen toiminta nähtiin – ja nähdään edelleen usein – irrationaalisina. Tätä näkökulmaa edusti varsinkin joukkojen toiminnasta 1800-luvun lopussa kirjoittanut Gustave Le Bon, jonka mukaan ihmisen psyykkinen taso laskee joukoissa, anonymyminä toimijana ihminen ei ota vastuuta ja tunnetilat leviävät joukoissa epidemian tavoin (Helkama ym., 2020). Le Bonin näkemys on kuitenkin yksipuolinen, eikä ota huomioon erilaisia joukkoja.

Sittemmin joukkojen toimintaa on selitetty sosiaalisen identiteetin teorialla, esimerkiksi mellakka ei ole sattumanvarainen, vaan nojaa tiettyyn logiikkaan ja ryhmänormeihin. Mellakka voi kohdistua vain tiettyihin kohteisiin, eikä suinkaan sattumanvaraisesti. Tätä kirjoitettaessa Valko-Venäjällä on ollut koko syksyn suuret mielenosoitukset. Suuret joukot ovat olleet liikkeellä, mutta toiminta on ollut harkittua, rauhanomaista ja sillä on selkeä päämäärä. Joukkojen toiminnassa onkin huomioitava erilaiset joukkotapahtumat ja -liikkeet, joidenkin toiminta on organisoituneempaa kuin toisten. Ja vaikka sosiaalinen identiteetti on onnistunut hyvin selittämään joukkojen toimintaa, se ei

sitä yksistään selitä, vaan joukkojen toiminnassa on monia yhteiskunnallisia ja historialliseen hetkeen liittyviä tekijöitä.

Lopuksi muutama keskeinen päätelmä: sosiaalinen identiteetti tuo esille erilaisten selitystasojen merkityksen vuorovaikutuksen tutkimuksessa. Keskittymällä ainoastaan näkyvään vuorovaikutukseen voi jotain keskeistä jäädä huomaamatta. Sosiaalinen identiteetti nostaa

esille ryhmäjäsenyydet ja ryhmien väliset suhteet. Voidaankin sanoa, että sosiaalisen identiteetin näkökulma kiinnittää huomion siihen, mikä ei näy vuorovaikutuksessa. Tai ainakin se näkyy heikosti. Tällaista on tietysti aina vaikea tutkia. Sosiaalisen identiteetin tutkimus on toki ollut laajaa ja myös menetelmällisesti kehittyntä, mutta haaste syntyy siitä, miten tutkia sosiaalisen identiteetin yhteyttä välittömään vuorovaikutukseen.

Kirjallisuus

Burr, V. (2004). *Sosiaalipsykologia ihmiskäsityksiä*. Tampere: Vastapaino.

Doise, W. (1982). *Levels of explanation in social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hankonen, N., Ristolainen, H., & Lehtinen, V. (2007). Sosiaalipsykologisia lähestymistapoja verkko vuorovaikutukseen. *Psykologia*, 42(4), 276–288.

Helkama, K., Myllyniemi, R., Liebkind, K., Ruusu vuori, J., Lönnqvist, J.-E., Hankonen, N., Renvik, T. A., Jasinskaja-Lahti, I., & Lipponen, J. (2020). *Johdatus sosiaalipsykologiaan*. Helsinki: Edita.

Kaakinen, M. (2018). *Disconnected online: A social psychological examination of online hate*. Tampere University Press. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/103681>

Keipi, T., Näsi, M., Oksanen, A., & Räsänen, P. (2017). *Online Hate and Harmful Content. Cross-National Perspectives*. London: Routledge.

Korpi, M. (2010). *Samanaikaisopettajien vuorovaikutus oppitunneilla. Keskustelunanalyttinen tutkimus*. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Nezlek, J. B., & Smith, V. (2005). Social Identity in Daily Interaction. *Self and Identity*, 4(3), 243–261.

Spears, R., & Postmes, T. (2015). Group Identity, Social Influence, and Collective Action online. Extensions and Applications of the SIDE Model. Teoksessa, S. S. Sundar (toim.), *The Handbook of the Psychology of Communication Technology* (s. 23–46). Chichester: John Wiley.

Spears, R., & Lea, M. (1992). Social influence and the influence of the 'social' in computer-mediated communication. Teoksessa M. Lea (toim.), *Contexts of Computer-Mediated Communication* (s. 30–65). New York: Harvester Wheatsheaf.

Uski, S. (2015). *Profile Work for Authenticity. Self-presentation in Social Network Services*. Doctoral dissertation. Publication of the Department of Social Research, 2015:18.

Watt, S. E., Lea, M., & Spears, R. (2002). How Social is Internet Communication? A Reappraisal of Bandwidth and Anonymity Effects. Teoksessa S. Woolgar (toim.), *Virtual Society? Technology, Cyberbole, Reality* (s. 61–77). Oxford: Oxford University Press.

Puheenvuoro

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

96–97

<https://doi.org/10.33352/prlg.99405>

”Lasten äänen pitää kuulua kriisitilanteessa”

Vuoden 2020 vuorovaikutusteko -kunniamaininta: Lasten koronainfo

Heta-Leena Sierilä

Viestintäpäällikkö

Valtioneuvoston viestintä

heta-leena.sierila@vnk.fi

Loppupalvesta 2020 Suomi joutui muun maailman mukana kohtaamaan täysin ennennäkemättömän haasteen. Maaliskuun 16. päivä hallitus totesi yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa, että maassa vallitsi koronavirus-tilanteen vuoksi poikkeusolot.

Historiallinen päätös merkitsi sitä, että Suomi sulkeutui käytännössä neljän seinän sisälle. Kokoontumiset rajoitettiin kymmeneen henkilöön, valtion ja kuntien museot, teatterit, kulttuuritilat, kirjastot ja käytännössä kaikki kokoontumistilat suljettiin. Kaikki ne, jotka pystyivät, siirtyivät etätöihin, ja vierailut vanhusten luona laitoksissa kiellettiin. Harrastustoiminta seisahtui ja lähiopetus kouluissa ja oppilaitoksissa keskeytettiin. Koulujen käytävät ja pihat hiljenivät kahdeksi kuukaudeksi. Lähi-

opetuksessa kävi vain murto-osa alaluokkien oppilaista.

Valtioneuvoston viestinnässä kannettiin paljon huolta kansalaisten kriisinkestävydestä ja etenkin siitä, miten lapset poikkeusolot kokevat. Pohdimme paljon sitä, miten lapset kokevat tilanteen, jossa normaali sosiaalinen kanssakäyminen estyy ja päivittäisten ihmiskontaktien määrä, arjen tukiverkosto supistuu minimaaliseksi. Etenkin pohdimme niiden lasten tilannetta, joiden tärkein kannattelijana on koulu ja elämän turvallisin aikuinen oma opettaja.

Myös valtioneuvoston johto kantoi syvää huolta lasten hyvinvoinnista. Idea lasten infon järjestämiseen alkoi pian sen jälkeen, kun poikkeusoloihin jouduttiin. Lapsille suunnattua

viestintää ryhdyttiin valmistelemaan ja kehittämään yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa.

Suunnitelmista toteutukseen edettiin huhtikuussa. Lasten koronainfo järjestettiin perjantaina 24.4.2020. Tilaisuudessa koronatilanteesta olivat kertomassa pääministeri Sanna Marin, opetusministeri Li Andersson ja tiede- ja kulttuuriministeri Hanna Kosonen. Tapahtuma järjestettiin yhteistyössä HS Lasten uutisten, Apu Juniorin ja Ylen kanssa. Kysymyksiä koronatilanteesta esittivät 7–12-vuotiaat lapset videoyhteyden välityksellä.

Halusimme antaa äänen lapsille, joiden ääni liian harvoin kuuluu. Pyrimme tilaisuudella toteuttamaan hallituksen viestintästrategiaa, jossa yksi tärkeimmistä tavoitteista on vuorovaikutus hallituksen ja muun yhteiskunnan välillä. Lasten koronainfo on konkreettinen esimerkki

viestintästrategian arvojen toteutumisesta käytännössä. Lapset tekivät erinomaisen hyviä kysymyksiä, ja ministerit vastasivat niihin suorasti ja selkeästi, kunnioituksella ja kuunnellen.

Infosta tuli valtavasti positiivista palautetta monesta suunnasta. Ministereille oli tärkeää saada tilaisuudessa välittää kiitoksensa kaikille koululaisille siitä, että nämä yrittivät selviytyä raskaan etäkoulukevään haasteista. Lasteninfon selkeyttä ja ymmärrettävyyttä toivottiin myös muihin tiedotustilaisuuksiin. Harva aikuinen osaa tehdä yhtä tärkeitä kysymyksiä kuin lasten koronainfossa kuultiin: ”Mitä minä voin tehdä Suomen hyväksi?”

Poikkeusolot olivat Suomessa voimassa kolme kuukautta. Hallitus arvioi kesäkuun 15. päivä, että koronavirusepidemia on hallittavissa viranomaisten säännönmukaisin toimivaltuuksin. Poikkeusolot päättyivät 16.6.2020.

Lectio Praecursoria

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

98–102

<https://doi.org/10.33352/prlg.99346>



Positioning dynamics in small groups

Pasi Hirvonen

D.Soc.Sc., University Lecturer
University of Eastern Finland
pasi.hirvonen@uef.fi

Lectio praecursoria sosiaalipsykologian väitöskirjaksi tarkoitetun tutkimuksen *Positioning dynamics in small groups – A micro-cultural small group study in the context of meeting interaction* tarkastustilaisuudessa Itä-Suomen yliopiston Kuopion kampuksella 15.2.2020. Vastaväittäjänä toimi professori Mary McVee (University at Buffalo) ja kustoksena professori Vilma Hänninen.

Within the past three or four decades, organisational structures of working life and work itself have undergone significant changes. These changes are often characterised by the transition from bureaucratic organisations to post-bureaucratic organisations, where the rigid organisational structures, hierarchies and clarity of roles and power, for example, have been replaced by fluid network structures, non-hierarchical relations based on dialogue and constant negotiations of identities and power. Team and group-based methods of organising work have also become more evident. Consequently, there is currently a demand for social psychological thinking and knowledge related to how groups and teams function as well as for deter-

mining the underlying interpersonal dynamics of groups and teams in working life.

Understanding how groups work and how group memberships influence members' behaviour, such as decision making, forms the core of both the history of social psychology and social psychological thinking; however, despite the long history of study on small groups, mainstream social psychological small group investigations have mainly utilised experimental methods, often examining artificial groups in non-naturalistic environments, such as laboratories, or examining groups and teams through questionnaires appointed to the group members. Investigations of real-life groups and what

actually occurs in the groups in their everyday settings while focusing on their micro-cultures is still limited in the field of small group studies.

Just as small groups are often characterised by having dual aims – a task-oriented aim and a social-emotional aim – my doctoral dissertation also had dual aims. First, a methodological contribution has been achieved by delineating the methodological possibilities of the so-called positioning theory in micro-cultural group studies. Second, this study sheds light on small-group phenomena, such as decision making, collective identity and conflicts, from the perspective of discursive positioning. According to Rom Harré and Luk Van Langenhove, positioning theory can be defined as ‘the study of local moral orders as ever-shifting patterns of mutual and contestable rights and obligations of speaking and acting’. In this context, moral orders are understood as the everyday rules of contextually bound appropriate behaviour. In other words, in a very dynamic and ever-changing way, positioning theory strives to explain how people place themselves and each other in different positions in conversations. Within the past 20 or so years, positioning theory has become an influential framework in research areas related to communications, education, intercultural and interorganisational relations and personal identity; however, investigations on positioning in small groups have been somewhat neglected.

Positioning theory sets to investigate the relationship between what people perceive they can do and what they actually do. According to Rom Harré, individuals’ conceptions about the rights and duties to do something is key in understanding this relation. The rights and duties to act in a certain way unfold in different ways in different social contexts and episodes depending on the local moral orders. Within this

framework, conversations hold a predominant role as the primary source of public and private processes, such as memory, decision making, conflicts and problem solving. In fact, as Harré stated, ‘conversation is to be thought of as creating the social world just as causality generates a physical one’.

In this rather provocative quote, Rom Harré crystallises the fundamentals of his social psychological thinking, arguing that most social and psychological phenomena originate and are assigned their meanings in everyday social relationships. Positioning theory is often introduced as a criticism of the concept of a role, where the idea of positions is presented as a more dynamic alternative to the concept of a role that does not depict the multifaceted dynamics of social episodes or conversations in a sufficiently rigorous manner. In other words, a person representing one role can occupy and be assigned several different positions.

To analyse how rights and duties are assigned to and interpreted by individuals, conversations or other forms of language use must be examined from three perspectives. First, situation-specific storylines must be addressed. Positioning occurs as a part of a lived storyline, which is the context-specific shared understanding of how the social episode should unfold. Second, the speech acts of the conversation’s participants should be considered. This means examining how the interlocutors orient towards each other’s speech acts and identifying the social consequences of the speech acts. Finally, the actual positions ascribed to others or adopted by individuals themselves should be analysed. In this context, a position refers to the context-specific rights and duties to speak and act in a certain way, whereas positioning as action refers to the speech acts and social actions through which positions are constructed, assumed and assign-

ed. These starting points can be presented visually in a triad-like construction, which is often referred to as the positioning triad.

Positioning has different forms and varieties. First-order positioning refers to a positioning act that is not challenged by others and that is an interaction that continues uninterrupted. Second-order positioning refers to a situation in which a previous positioning act is challenged by someone else. When either first- or second-order positioning takes place outside the original social episode but concerns the events of the original episode, this positioning is referred to as third-order positioning. Finally, re-positioning refers to the reconstruction or renegotiation of previous positionings.

To meet the aims of my study, I investigated two types of contexts of small group interactions consisting of two video-recorded and transcribed data sets. The first is comprised of one interprofessional team meeting in the context of elderly care, and the second is comprised of seven management team meetings from two Finnish public research institutes. The interactions were transcribed in detail according to conversation analytical transcription conventions, resulting in some 1000 pages of transcribed data. I conducted the data analysis by utilising an inductive thematic analysis, an abductive positioning analysis based on positioning theory and an abductive analysis of dialogue and multivoicedness.

In my first sub-study, I investigated how positioning theory suits the aims and purposes of micro-cultural groups studies. For the purposes of this study, I analysed the interprofessional team meeting of data set 1 by identifying both positioning acts taking place in the interaction and the storyline structures of the meeting. Overall, the findings demonstrate the suitability

of positioning theory when studying small group interactions and behaviour. In addition, the findings unveil the ways different storylines guide the proceeding of and positioning within the meeting. According to the findings, the storyline structure of the meeting is in a constant dynamic state, meaning that although the meeting follows a certain storyline structure, the positionings taking place in each storyline result in minor, ephemeral sub-storylines. Depending on how the group members adopted new positions or challenged others' positions, the perlocutionary effects of these positioning acts had an impact on how the whole group functioned. In this sense, the second-order positionings resulted in micro-level social change concerning the functioning of the group. All these positioning acts thus resulted in manifestations of micro-level storylines (sometimes only a few utterances) within the predominant storylines.

My second sub-study focused on small group decision making from the perspective of positioning dynamics in a Finnish research institute. The findings demonstrate that decision-making episodes consist of varying storylines and that positioning acts in these episodes result in task positioning and the re-creation of local moral orders. In addition, positioning during the episodes intertwined with different group-level phenomena, such as the progression of the meeting, establishing the chair's position and negotiations on constructing an understanding regarding shared themes and concepts. Perhaps most interestingly, the analysis of this sub-study led me to the conceptualisation of task positioning as a specific group-level form of positioning. The positioning acts and the storylines created during decision making often entailed an element that dealt with how the group should continue with the task at hand, what the central concepts regarding the task

meant or what should be done about the matter in the future. For example, simply stating that the matter at hand was important and allowing for more time for the presentation of the matter resulted in creating a specific type of an institutional and conversational moral order.

In sub-study three, I focused my analysis on the collective positioning taking place in the meetings. Together with Dr Pekka Kuusela, we chose to analyse the strategy discussions of the management boards of the institutions in data set 2. Our analysis focused on how the members of the management boards positioned themselves through we-positioning during strategy discussions, simultaneously establishing an understanding of who they were as representatives of a specific type of institution. Our aim in this sub-study was to analyse the collective positioning in the management teams by applying a qualitative method developed to analyse the dialogicality in the context of individual identity construction. The findings demonstrate three types of we-positions, or collective voices, occurring in the meetings: a we-position focusing on the overall nature of the institution, a we-position with reference to the use of specific performance indicators and a we-position dealing with communications and public relations. These collective positions were constructed with reference to either broader cultural understandings and procedures, such as cost efficiency and applying measurement indicators, or to the basic functions of the groups within the organisation.

In sub-study four, I focused on conflict episodes during management board meetings. The findings of sub-study one had already suggested the usefulness of applying positioning theory to the investigations of small group conflicts. For the purposes of this study, I operationalised conflicts as sequences of interpersonal in-

teractions in which one interlocutor's position is challenged by another group member. In terms of positioning theory, this is referred to as second-order positioning. Within this context, I applied Kenneth Gergen's distinctions of different types of dialogical scenarios. I paid special attention to the social outcomes of each conflict episode and labelled them based on either generative dialogue, which has an aim that the participants construct together by adding to each other's inputs, or degenerative dialogue, which can, according to Gergen, 'move toward animosity, silence, or the breaking of a relationship altogether'. Instances of second-order positioning were identified as degenerative conflict episodes when a second-order positioning of one of the group members was followed by positioning acts that did not include re-positioning of the conflict counterparts and therefore the original conflict was left unresolved. This involved either silencing the initiator of the conflict altogether or simply moving on in the meeting without explicit attempts to find a solution to the conflict. These types of conflicts can be characterised as malignant conflict storylines. In the case of generative conflict episodes, the group members were able to solve the conflict, resulting in the construction of a new shared understanding of the issue at hand or in the construction of a new local moral order related to the group's tasks. The new understanding was achieved by re-positioning the conflict counterpart as someone else in the group explained and made sense of the details regarding the discussion or the statements of conflict counterparts. These conflict episodes can be referred to as salutary conflict storylines.

Interpersonal positioning should be understood as a moral activity in which the local moral orders of a given episode play an integral role. Therefore, examining positioning dynamics and their connections to the central fea-

tures of work groups should also entail a moral evaluation. Based on their generality or specificity, moral orders can be divided into cultural, legal, institutional, conversational and personal moral orders, and they should be considered as fields that generate structures for social behaviour but that are also defeasible and negotiable. Just as one of the key figures in the history of social psychology, Kurt Lewin, emphasised, the focus of analysis in social psychology should be set to the dynamics between the person and the environment. In the context of small group and organisational studies, we can outline a theoretical framework of fields of moral orders surrounding small groups and can determine how these moral orders are recreated in small groups. Indeed, fields of moral orders should not be understood as fixed structures but rather as the result of interactions. Examining the key themes of my findings from this perspective connects the themes of tasks, aims, roles, col-

lective identity, decision making and conflicts to the overall framework of moral orders. These basic themes and issues in the field of small group studies often lack the micro-cultural investigation and the analysis of natural groups.

Overall, studying small groups from the perspective of positioning theory holds the potential to investigate interpersonal actions by acknowledging the themes of agency and structure. Moral orders provide structures for interpersonal interactions, which in turn result in the possible reconstruction of these orders. Small groups form one arena for these interactions and still constitute a pivotal area of study in social psychology. After all, as social psychologist Gary Alan Fine and his colleagues have stated, 'small groups are still where the action is'.

Väitöskirja on luettavissa verkossa osoitteessa
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3317-1>

Lectio Praecursoria

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

104–108

<https://doi.org/10.33352/prlg.99324>



Dialogismi kehollisena, vastavuoroisena ja mielellisenä vuorovaikutuksena draamakasvatuksen konteksteissa

Tuija Leena Viirret

KT, draamakasvatuksen yliopistonopettaja

Jyväskylän yliopiston avoin yliopisto

tuija.l.viirret@jyu.fi

Lectio praecursoria kasvatustieteen väitöskirjaksi tarkoitetun tutkimuksen *Dialogism as an Integral Element in Process Drama: Insights into a Drama Teacher's Artistic-Pedagogical Expertise* tarkastustilaisuudessa Jyväskylän yliopistossa 20.8.2020. Vastaväittäjänä toimi professori Eeva Anttila (Taideyliopisto) ja kustoksena professori Mirja Tarnanen (Jyväskylän yliopisto).

Arvoisa kustos, kunnioitettu vastaväittäjä, hyvä yleisö!

Haluan aivan aluksi johdattaa teidät hetkeksi toiseen maailmaan. Nyt puhuttelin teidät siten, kuin tähän tilaisuuteen sopii, mutta entä jos olisin puhutellut teidät näin:

Bonjour, hyvää päivää, hyvät uuden rautatehtaamme työntekijät! On suurenmoinen ilo nähdä täällä näin paljon vapaaehtoisia, jotka ovat valmiita rakentamaan suurta ja kaunista, maailman parasta valtiota hänen korkeutensa Aurinkokuninkaan

kunniaksi ja pyynnöstä. Kun teette työnne hyvin, voitte saada palkkaakin. Yksi kuningas, yksi laki, yksi usko! Vive la France!

Mikäli mielenne tuli mukaan äskeiseen hetkeen, te ehkä olittekin jo Aurinkokuninkaan, Ludvig IV:n ajassa 1600-luvun lopulla, paikkana Ranska ja rautatehdas sekä uutena roolinanne olla uuden rautatehtaan työntekijä. Palaamme tähän hetkeen tuonnempana.

Draamakasvatuksen, kuten kaiken taidekasvatuksen asema ja arvostus näyttää olevan riippu-

vainen siitä, millaiset kulttuuriset, koulutukselliset ja yhteiskunnalliset arvot ovat kulloinkin vallalla. On ollut aikoja, jolloin kulttuurin ja kulttuurikasvatuksen merkitystä on korostettu ja taideaineita arvostettu – ja myös päinvastoin. Tästä on hyvänä esimerkkinä Englanti, jossa kirjallisuus ja teatteri ovat olleet yksi oleellinen osa sivistyksen ydintä jo vuosisatoja. Ei olekaan yllätys, että draamakasvatuksen vahvimpia kotimaita on juuri Englanti.

Draamakasvatus rantautui Suomeen 1970- ja 1980-luvuilla. Luovasta toiminnasta, joka oli silloin käytössä ollut termi, innostuivat useat kasvattajat, opettajat ja kouluttajat eri puolilla Suomea. Kenties merkittävimmäksi yksittäiseksi tapahtumasarjaksi muodostui brittiläisen draamapedagogi Brian Wayn koulutukset, joihin osallistui myös pieni joukko opettajankouluttajia. Yksi heistä oli näyttelijän- ja opettajankoulutuksen hankkinut, sittemmin draamapedagogiikan lehtori, kasvatustieteen tohtori Erkki Laakso. Hän raivasi sinnikkäällä työllään tien oppiaineelle nimeltä ilmaisukasvatus eli nykyinen draamakasvatus Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitokseen.

1990- ja 2000-luku oli draamakasvatuksen kulta-aikaa. Tutkimus oli käynnistynyt kansainvälisellä kentällä ja myös Suomessa draamakasvatuksen tutkimusta tehtiin paljon. Kuitenkin, kuten tiedämme, kouluissa ei ole oppiainetta nimeltä draama tai teatteri huolimatta 2000-luvun mittavista yrityksistä saada draama oppiaineeksi.

Vuorovaikutus- ja ilmaisutaitojen merkitys nousee useasti esille yhteiskunnallisessa keskustelussa liittyen koulutukseen ja työelämän taitoihin. Kuitenkin, käsittäkseni se paikka ja tila, jossa näitä taitoja voisi harjoitella, on kaikkiaan koulutuksen kentällä epäselvä ja minimaalinen. Toisaalta, draaman asema peruskoulussa on

hieman vahvistunut: kun aiemmin draamasta oli opetussuunnitelmassa vain muutama maininta, niin nykyinen peruskoulun opetussuunnitelma mainitsee useiden oppiaineiden yhteydessä, että niitä tulisi opettaa draaman keinoin. Näitä aineita ovat esimerkiksi äidinkieli ja kirjallisuus, vieraat kielet, terveystieto ja historia.

Taidekasvatuksen asema maamme koulutuskentässä on viime vuosina heikentynyt, vaikka useat oppilaat paitsi pitävät, myös hyötyvät taideaineissa oppimisesta, silloin kun ammattitaitoinen taidekasvattaja heitä opastaa. Korostan, ammattitaitoinen taidekasvattaja, sillä kaiken perustana on kokemus, joka työskentelystä syntyy. Kokemuksen olisi hyvä olla innostava, luonteva ja oppimista edistävä.

Lyhyesti draamakasvatuksen voisi määritellä draamatoiminnaksi erilaisissa kasvatuksellisissa, kulttuurisissa ja sosiaalisissa konteksteissa, jolloin tavoitteena on lisääntynyt tieto ja ymmärrys niin yksilöiden, yhteisöjen kuin yhteiskunnankin hyväksi. Työskentelyn ytimessä on rooliin ja rooleihin eläytyminen ja niissä toimiminen.

Alun roolini kuninkaan sanansaattajana on vain pieni hetki keskeltä Aurinkokuningas-prosessidraamaa ja siten yksi esimerkki siitä, mitä draamatyöskentelyssä voisi tapahtua. Draamatoiminnassa on aina tavoitteet, joita luonnollisesti määrittää sisältö. Aurinkokuningas-draamassa päätavoitteena on perehtyä kyseiseen ajanjaksoon sekä hovielämän että kansan näkökulmista. Hovi liehittelee Aurinkokuningasta ja huvittelee kulttuuririenoissa, kun kansa raataa tehtaissa ja Versaillesin rakentamisprojektissa. Draamassa eletään läpi yhä näännyttävämmät työpäivät tehtaassa, siitä seuranneet kansalaiten kapinat, niiden tukahduttamiset armeijan voimin sekä yhteen uskoon pakottamisen seuraukset: kuka pakenee maasta, kuka kääntyy

protestantiksi ja kuinka perheet voivat hajota. Syntyy siis kokemuksia, jotka tapahtuvat turvallisesti draaman maailmassa. Näiden kokemusten kautta voidaan oppia mm. historiasta, yksinvaltiudesta – ja elämästä.

Tutkimuksen kehukset

Tutkimukseni jakautuu kolmeen alatutkimukseen, joissa tutkimuskohteina ovat kasvotyö, intersubjektiivisuus ja dialogisuus. Nämä yhdessä muodostavat kokonaisuuden, joista dialogismi prosessidraamassa tämän tutkimuksen valossa koostuu. Draamakasvatuksessa olennaista on, että siinä on aina mukana sekä rooliminä että oma minä.

Tutkimuskysymykseni on: Miten draamaopettaja rakentaa prosessidraamassa taiteellisesti-pedagogisen dialogin yhdessä osallistujien kanssa? Aineistona minulla oli videot kolmesta eri prosessidraamasta kolmen avoimen yliopiston draamaopettajan ohjaamana eri puolilla Suomea ja videot kyseisten opettajien haastatteluita, kun he katsoivat ohjaamaansa prosessidraamaa videolta. Osallistajat olivat Jyväskylän yliopiston avoimen yliopiston draamakasvatuksen perusopinnojen opiskelijoita eri puolilta Suomea.

Esittelen seuraavaksi mainitsemani kolme alatutkimusta. Ensimmäinen alatutkimus käsittelee kasvotyötä ja sen ilmenemistä prosessidraamassa ja opettaja roolissa -työskentelyssä. Sosiologi Erving Goffman tutki ihmisten sosiaalisen kanssakäymisen perusteita. Hän toi esille termin kasvotyö, mikä tarkoittaa, että sosiaalisissa kohtaamisissa toistemme kanssa meillä on pyrkimys suojata sekä omia kasvojamme että toisten kasvoja. Jos kasvoja uhataan, osalliset päätyvät joko ohittamaan tilanteen tai korjaamaan tilanteen, jotta uhka väistyy ja päästään takaisin rituaaliseen tasapainoon, ku-

ten Goffman asian ilmaisee. Aivan kuten arkieleisessä voisimme sanoa: ”se oli hieman nolo tilanne, hän melkein menetti kasvonsa”.

Goffmanin kuvaus kasvotyöstä sopii hyvin pedagogisiin hyveisiin: hyvä opettaja pyrkii suojaamaan oppilaidensa kasvoja. Kasvotyön tutkiminen on kiinnostavaa prosessidraamassa sen vuoksi, että draaman maailmassa voi tapahtua mitä vain: kun opettaja on roolissa, hän voi myös uhata toisten roolihahmojen kasvoja. Tutkimukseni kohdistui tällaiseen tilanteeseen. Siinä eräs kyläläinen – siis osallistuja roolissa – oli yllättäin rikkonut yhdessä sovittua sääntöä olla käyttämättä alkoholia ennen kilpailua, mikä vaikutti jokaisen kyläläisen menestymiseen. Tällöin draamaopettaja roolissaan kilpailuvalmentajana uhkasi roolihenkilön kasvoja sanoen: ”Miten tämä on mahdollista, meidän sovittiin että kukaan EI juo ennen kilpailua?” Reaktio oli looginen ja uskottava – koko kylä oli pettynyt ja vihainen säännönrikkajalle. Tuo tiivis hetki kuvasi hyvin draaman mahdollisuudet ja haavoittuvaisuuden: vaikka sekä opettaja että sääntöjenrikkaja olivat rooleissa, opettaja joutuu ajattelemaan rooliminän lisäksi kyseessä olevan henkilön omaa minää, toisin sanoen, suojaamaan sekä roolin että minän kasvoja. Opettaja ei voi tietää kunkin osallistujan aiemmista kokemuksista vaikkapa suhteessa alkoholiin. Siksi toiminta ja ne työtavat, joilla draamaopettaja rakentaa fiktiota ovat keskeisiä onnistuneen draaman toteuttamisessa. Opettajan on siis hallittava sopimukset, rajat ja rakenteet, jotta voidaan turvallisesti ja silti vakavastikin kokea erilaisia tapahtumia draamassa. Nämä pedagogiset keinot ovat toki olemassa.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että draamaopettaja suojasi läpi koko draamatyöskentelyn sekä minän että roolin kasvoja, vaikka draamaan sisältyi jännitteisiä ja hänen taholtaan myös kasvoja uhkaavia elementtejä.

Tutkiessani kasvotyötä tutustuin käsitteeseen intersubjektivisuus, joka vaikuttaa selittävän syvemmin sitä yhteyttä ja yhteisymmärrystä, mikä parhaimmillaan syntyy draamatyöskentelyssä silloin, kun kaikki ovat sitoutuneina ja innostuneina mukana. Toinen alatutkimukseni keskittyy intersubjektivisuuden avaamiseen neurotieteelliseltä ja filosofiselta pohjalta Merleau-Pontyn, Buberin ja Husserlin mukaan. Tarkasteluni kohteena oli se, miten intersubjektivisuus selittää vuorovaikutuksen ilmiöitä prosessidraamassa. Neurotieteellinen näkökulma määrittelee intersubjektivisuuden synnynäisenä kykyä: ihmisen peilisolumekanismi on avain ymmärrykseen toisesta ihmisestä ja hänen intentioistaan ennen kaikkea kehovälisenä tiedonvälityksenä. Kun näemme jonkin ihmisen nostavan kättään tervehdykseksi, aivoalueillamme aktivoituvat samat peilisolut kuin tervehtijällä. Aistimme myös herkästi toisten ihmisten toiminnan suuntaa ja emootioita, mikä synnyttää ymmärryksen kyseisistä emootioista, mutta ensisijaisesti kehollisella tasolla. Nostan tässä esille erityisesti Merleau-Pontyn näkemyksen intersubjektivisuudesta, mihin neurotutkija Vittorio Gallese viittaa:

”Eleiden merkitys ei ole annettu, mutta kuitenkin ymmärretty, siis tavoitettu toiminnalla katsojan taholta. Koko vaikeus on käsittää tämä toiminta selkeästi, sekoittamatta sitä kognitiivisella toiminnalla. Eleiden tuottama kommunikaatio tai niiden ymmärtäminen tapahtuu aikomusteni ja muiden eleiden välisessä vastavuoroisuudessa, eleiden ja aikomusteni, jotka voidaan havaita toisten ihmisten käyttäytymisessä. Aivan kuin toisen henkilön aikomus tulisi minun ruumiiseeni ja minun hänen ruumiiseensa.”

Dialogi-filosofina tunnettu Martin Buber keskittyy siihen, mitä tapahtuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Hänen ajatuksensa on, että vain kohtaamalla toinen ihminen avoimesti ja

kunnioittavasti on tie aitoon dialogiin. Buberin keskeinen ajatus on, että ensin on Sinä ja vasta sitten Minä. Hän kuvaa, että jo vastasyntyneellä on sisäistettynä Toinen, ts. sikiö äidin kohdussa aistii äidin kehollisen vuorovaikutuksen kautta. Ainutlaatuiset kohtaamisen hetket toisen ihmisen kanssa muodostuvat arvokkaiksi, kun kohtaaminen sisältää vastavuoroisen Minä-Sinä asenteen.

Tietoisuusfilosofi Edmund Husserlin ajattelussa keskeistä on tarkastella havaintoja ja kokemuksia erottautumalla arkkokokemuksesta, katsomalla sitä kauempaa. Tavoitteena on nähdä kokemus paljaana ja puhtaana sekä erottaa kokemuksen olemukselliset piirteet. Draamaopetuksessa tämä vastaa reflektiota, kun kokemuksia draamassa reflektoidaan draaman aikana ja erityisesti sen jälkeen.

Tutkimukseni johtopäätöksenä esitän, että intersubjektivisuus on yksi draamakasvatuksen avainilmiöistä. Se vahvistaa ymmärrystämme onnistuneen draamatyöskentelyn ilmiöistä, joissa osallistujien kehollinen – ja toki sanallinenkin – dialogi luo jaettuja kokemuksia ja jaettua ymmärrystä. Ennen kaikkea se, että me todellakin olemme toisiimme yhteydessä interkorporaalisesti, selittää draamassa usein koetut flow’n ja intuitiivisen toiminnan hetket. Ja, jos kokemus on tällainen, se myös opettaa, eli mahdollistaa oppimisen.

Kolmannessa alatutkimuksessani keskityn tutkimaan dialogisuutta kolmen draamaopettajan reflektioivissa haastatteluissa. Pyrin selvittämään, miten draamaopettaja perustelee dialogisuutta ja sen merkitystä draamaopetuksessaan. Opettajien kuvaukset toimintansa perusteista ja tehdyistä valinnoista muotoutuivat kertomuksiksi, joten kirjoitin narratiivisen analyysin periaattein tutkimustulokset kolmeksi kertomukseksi draamaopettajuudesta. Teo-

riataustana käytin buberilaisuutta avoimena, keskustelevana asenteena ja Bahtinin käsitystä dialogista moniäänisenä tilana, jossa erilaisten näkökulmien kanssa myös yhteisyys ja erillisyydet ovat läsnä.

Tutkimus toi esille, että draamaopettajat olivat hyvin tietoisia ja huolehtivia siitä, että ilmapiiri muodostui ja pysyi turvallisena ja innostavana käyttäen mm. ns. draamasopimusta, ja että kaikki osallistujat pääsivät mukaan draamatoimintaan. He toimivat tavoitteellisesti, mutta olivat silti avoimia osallistujien luomille käännteille draamoissa. Toisin sanoen, vapaus ja rajat sekä tila moninäkökulmaisuukselle ja yhteisyyden ja erillisyyden kokemuksille olivat läsnä kunnioitavassa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä.

Johtopäätökset

Draamaopettajan taiteellis-pedagoginen ja dialoginen asiantuntijuus sisältää seuraavat olottuvuudet: 1) tietämyksen draaman/teatterin olennaisista elementeistä sekä sosiokulttuurisesta ja transformatiivisesta oppimisesta, 2) tiedon ja ymmärryksen onnistuneen draamaprosessin edellytyksistä ja ilmiöistä oppimisen näkökulmista ja 3) tietämyksen dialogismista ja taidon toteuttaa dialogismia sekä kunnioittamisen, läsnäolon ja luottamuksen hyveitä. Tämä kaikki tarkoittaa muun muassa sitä, että draamaopettaja on tietoinen mahdollisuuksista ja riskeistä, mitä draamaopetuksen sisältäytyy. Hän osaa valita draaman työtavat siten, että niiden käyttö on turvallista. Ennen kaikkea hän ymmärtää ihmisyyden moninaista ja monimutkaista olemusta. Kaikkiaan draamaopetuksen kehyksinä ovat taide, kasvatus ja ihmisyydet.

Palaan vielä kokemukseen. Jos mietit, mikä mukava, oma koulukokemus on jäänyt sinun mieleesi ja mitä siinä tapahtui, niin uskon, että suurimmassa osassa kokemuksista oli mukana

jokin vuorovaikutukseen liittyvä asia; kokemus joka syntyi jollain lailla yhdessä toisen tai toisten kanssa. Useilla mukana oli ehkä opettajan antama palaute. Kokemuksellisen oppimisen merkitys on käsittääkseni nykyään ymmärretty ja tunnustettu. Muiden oppimisen tapojen rinnalla se kuitenkin ansaitsisi vahvemman aseman varsinkin ilmiöpohjaisen oppimisen konteksteissa. Draamakasvatus ja kaikki taidekasvatus tuottaa kokemuksellista oppimista.

Tutkimukseni osoittaa kehollis-mielellisen, reflektiivisen dialogin tarpeellisuuden ja fenomenologiaan pohjautuvan dialogismin merkityksen draamakasvatuksessa. Draamaopettajan taiteellis-pedagogisessa toiminnassa tämä tarkoittaa monipuolista ja vahvaa asiantuntijuutta, jonka saavuttamiseksi korkeatasoinen draamaopettajan koulutus on välttämätön. Draamakasvatuksen, kuten kaiken taidekasvatuksen henkilökohtaisuus ja kokemuksellisuus ovat sisäänrakennettuina taidemuotoon ja ovat luovuttamattomia oikeuksia ihmisyyteen kasvamisessa. Tavoitteena ihmisyyden yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan hyväksi vaatii ja ansaitsee toteutuakseen osaavat opettajat ja osaavan opettajankoulutuksen. Ja oppiaineen nimeltä draama.

Väitöskirja on luettavissa verkossa osoitteessa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8189-1>

Kirja-arvio

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

110–111

<https://doi.org/10.33352/prlg.99614>



Kirja-arvio: Mikkola, Leena & Valo, Maarit (toim.) *Workplace Communication*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group.

Tuula-Riitta Välikoski

FT, HM, dosentti

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta,

Tampereen yliopisto

tuula-riitta.valikoski@tuni.fi

Kesän alussa arvioin kustantajan pyynnöstä Owen Hargien uusinta päivitystä teokseensa *Skilled Interpersonal Communication*. Kirjan kustantaja on Taylor & Francis -ryhmään kuuluva Routledge. Palkkioksi arvioinnistani sain valita kolme saman kustantajan teosta, ja yksi valitsemistani oli Leena Mikkolan ja Maarit Valon toimittama tuore teos *Workplace Communication*. Tutustuin kirjaan oitis ja tulin vallon ylpeäksi. Tulin ylpeäksi kirjan sisällöstä, työelämään liittyvän viestintätutkimuksen monipuolisesta ja perustellusta, suomalaisten tutkijoiden aikaansaamasta esittelystä myös kansainvälisille lukijoille sekä siitä, että kollegat olivat saaneet arvostetun kustantajan teokselleen.

Kirja jakaantuu kolmeen osaan, jotka sisältävät kunkin osan teemaa havainnollistavia, itsenäisiä artikkeleita. Ensimmäisen osan teema esittelee vuorovaikutusta työelämän erilaissa konteksteissa niin kasvokkaisissa kuin digitaalisissakin ympäristöissä. Tämän osan myötä lukija saa runsaasti tutkittua perusymmärrystä sekä vuorovaikutuksesta yleensä että erityisesti siitä, miten juuri vuorovaikutus rakentaa näitä työelämän yhteisöjä mutta myös rakentuu näissä työelämän suhteissa, tiimeissä tai esimerkiksi institutionaalisissa rakenteissa.

Ensimmäisen osan antaman ymmärryksen pohjalta on helppo lähteä tarkastelemaan työ-

elämän vuorovaikutussuhteiden dynamiikkaa ja sen muutosta uusien työtovereiden tullessa työyhteisöön, teknologian muuttaessa vuorovaikutusta tai kaikenlaisen erilaisuuden mukaantulon myötä. Erilaisuutta voi näkyä työyhteisön jäsenten etnisyydessä, sukupuolessa tai iässä, mutta erilaisuus voi jäsentyä myös työtapoina tai -kulttuureina. Toisen osan lopuksi tutkitaan työelämää selkeästi määrittävää johtajuutta sekä negatiivisia työelämän vuorovaikutussuhteita kuten erilaista kiusaamista. Toinen osa päättyy artikkeliin supporttiivisen viestinnän olemuksesta työelämässä ja esittelee esimerkiksi supporttiivisen kuuntelemisen työyhteisön hyvinvoinnin voimavarana. Tämän osan luettuaan lukija hämmästelee, miten kattavasti ja jopa yksinkertaisen tunnistettavasti esitellyistä artikkeleista voikaan löytää oman työyhteisönsä vuorovaikutuksen keskeisiä kuvaajia.

Kolmannessa osassa suunnataan katse työelämän vuorovaikutuksen tulevaisuuteen. Tässä osassa pohditaan vuorovaikutuksen kehittämistä ja tarkastellaan vuorovaikutusosaamisen mahdollisuuksia. Itseäni oivallutti erityisesti kirjoittajien pohdinta siitä, miten kuvaukset ”hankalasta työtoverista, negatiivisesta työilmapiiristä tai toimimattomasta keskinäisestä kemiasta” voidaan purkaa kriittisiksi kysymyksiksi siitä, onko henkilöstöllä yhteinen ymmärrys organisaationsa missiosta, työnsä tavoitteista tai siitä, mitä keskinäisviestinnän tarpeita tulisi yleisesti kehittää toimivan työympäristön aikaansaamiseksi.

Lukijan oman työarjen kehittäminen ei kuitenkaan jää teoksen viimeisen osan vuorovaikutuskehitysehdotusten varaan, vaan lukija voi poimia kehittämisideoita itselleen jo jokaisen artikkelin päätteeksi esiteltyjen ”*practical implications*” ja ”*what to consider in the workplace*”-koosteiden joukosta.

Tätä teosta on todella ilo lukea. Kirja on rakenteeltaan selkeä, etenemiseltään johdonmukainen ja sisällöltään kattava, erittäin perusteltu työelämän viestinnän tutkimusperustainen tietopaketti. Esitellyn informaation arvoa tukevoittaa lisäksi tieto siitä, että jokainen artikkeli on läpikäynyt tieteellisen vertaisarvioinnin.

Me Prologin lukijat varmasti tutustumme mainittuun teokseen ja käytämme kirjaa opeuksessamme ja tutkimuksessamme. Englanninkielisyytensä ansiosta se toivottavasti leviää myös kansainvälisten lukijoiden käyttöön esimerkiksi oman eurooppalaisen *Interpersonal Communication and Social Interaction* (ECREA/ICSI) -järjestön kautta. Samoin kustantaja lienee runsaasta lukijamäärästä mielisään.

ARTIKKELIPYYNTÖ:

Prologi muuttuu vuosikirjasta tieteelliseksi aikakauslehdeksi tammikuussa 2021!

Prologi – Viestinnän ja vuorovaikutuksen tieteellinen aikakauslehti

Viestinnän ja vuorovaikutuksen tieteellinen yhdistys Prologos ry. julkaisee Julkaisufoorumi-luokituksen saanutta tieteellistä aikakauslehteä, Prologia. Prologiin voi tarjota artikkeliehdotuksia suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

Prologissa on aina avoin kirjoittajakutsu eli vastaanotamme valmiita käsikirjoituksia ympäri vuoden. Julkaisemme vähintään kaksi numeroa vuodessa. Lisäksi aikakauslehteen voi lähettää teemanumeroehdotuksia.

Prologi esittelee ihmisten välisen vuorovaikutuksen uusinta tutkimusta. Tutkimus voi kohdistua esimerkiksi vuorovaikutussuhteisiin, ryhmiin, tiimeihin ja yhteisöihin, johtamisviestintään, esiintymiseen ja julkiseen puhumiseen, vaikuttamiseen ja argumentointiin, poliittiseen viestintään, kulttuurienväliseen viestintään, teknologiavälitteiseen kanssakäymiseen tai vuorovaikutuksen ja hyvinvoinnin yhteyksiin. Tutkimuksen kohteena voivat olla myös viestintä- ja vuorovaikutusosaamisen ja viestintäkoulutuksen kysymykset.

Prologissa julkaistaan sekä empiirisiä tutkimuksia että teoreettisia ja metodologisia artikkeleita. Artikkelit voivat olla myös pohtivia ja arvioivia katsauksia tutkimusalueeseen tai -näkökulmaan. Julkaistaviksi tarkoitetut artikkelit käyvät läpi referee-arvioinnin. Vertaisarvioitujen artikkeleiden lisäksi Prologi toimii julkaisualustana ajankohtaisille puheenvuoroille kuten lectio praecursorioille, tärkeinä pidetyille esitelmille, kirja-arvioille ja keskustelulle viestinnän ja vuorovaikutuksen tutkimuksesta ja opetuksesta.

Prologi tarjoaa tieteellisen foorumin myös monitieteiselle tutkimukselle. Artikkelien kirjoittajia kannustetaan teksteissä vuoropuheluun viestinnän alalla tehdyn tutkimuksen kanssa. Tavoite on lisätä eri alojen asiantuntijoiden yhteistyötä.

Miten julkaisen Prologissa? Artikkeliksi tarkoitettu käsikirjoitus (50 000 merkkiä välilyönteineen, ei sisällä kirjallisuusluetteloa) lähetetään arvioitavaksi Open Journal Systems (OJS) -alustan kautta. Järjestelmään rekisteröidytään osoitteessa <https://journal.fi/prologi>. Jos kirjoittaja on jo rekisteröitynyt OJS-järjestelmän käyttäjäksi, salasana ja tunnus säilyvät ennallaan. Myös muut julkaistavaksi tarkoitetut tekstit kuin tieteelliset artikkelit jätetään OJS-järjestelmään asianmukaisesti otsikoituna (esim. lectio praecursoria tai puheenvuoro). Journalissa noudatetaan APA:n (7. painos) viittaus- ja kirjoitusohjeita.

Prologi julkaistaan vielä vuonna 2021 sekä painetussa että sähköisessä muodossa. Aikakauslehti sisältyy Prologos ry:n jäsenmaksuun, ja se lähetetään yhdistyksen kaikille jäsenille.

Vuonna 2021–2022 Prologin päätoimittaja on tutkijakoulutuksen asiantuntija, FT Ira Virtanen, joka antaa mielellään lisätietoja. Yhteys: [ira.virtanen \[at\] tuni.fi](mailto:ira.virtanen[at]tuni.fi)

CALL FOR PAPERS:

Prologi transforms from a yearbook into a scholarly journal in January 2021!

Prologi – Journal of Communication and Social Interaction

Prologi is now a scholarly journal of Prologos, the Finnish Communication Association. The journal presents the latest research on communication and social interaction. Manuscripts can be submitted for publication in Finnish, Swedish, and English.

The call for papers is ongoing. The journal publishes at least two numbers each year. Additionally, you are most welcome to submit a proposal for a thematic issue.

The submitted manuscript can focus, for instance, on interpersonal relationships, groups, teams and communities, leadership communication, performance and public speaking, influence and argumentation, political communication, intercultural communication, technologically-mediated communication, or the connection between interaction and well-being. The focus of the study may also be related to communication competence and training.

The journal publishes empirical studies, theoretical and methodological articles as well as reflective and evaluative reviews of a research area or perspective. The manuscripts are peer-reviewed. In addition, Prologi publishes topical speeches on communication such as keynote speeches, doctoral researchers' *lectio praecursorias*, book reviews, and discussions on communication research and teaching.

The journal provides an academic forum for multidisciplinary research. In order to increase cooperation among and dialogue with experts in different fields, scholars from all disciplines are encouraged to submit their papers to Prologi.

How to publish in Prologi? Prepare a manuscript of maximum 50,000 characters including spaces but excluding references. Follow the guidelines of APA (7th ed.). You have two options for submitting the manuscript for peer review: (1) Register for the online submission system <https://journal.fi/prologi> or (2) Send the manuscript to the Editor-in-Chief.

For more information: Dr Ira Virtanen, Editor-in-chief (ira.virtanen [at] tuni.fi)

