

**TYÖYHTEISÖN KOKOUSTEN TIEDONJAKO  
KUULUMISTA JA KUULUMATTOMUUTTA RA-  
KENTAMASSA**

Saara Silvennoinen  
Maisterintutkielma  
Viestintä  
Kieli- ja viestintätieteiden  
laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Syksy 2023

# JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta <b>Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta</b>	Laitos Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä Saara Silvennoinen	
Työn nimi Kokousten tiedonjako työyhteisöön kuulumista ja kuulumattomuutta rakentamassa	
Oppiaine Viestintä	Työn laji <b>Maisterintutkielma</b>
Aika Syksy 2023	Sivumäärä 39
Tiivistelmä <p>Tämän työn tavoitteena oli tutkia kuulumista rakentavia tiedon jaon käytänteitä työyhteisössä, sekä yksilöiden kokemuksia kuulumisesta. Kuulumisen lisäksi työssä oleellisesti nousi esiin myös käsitys siitä, mitä on, kun yksilö ei kuulu, josta puhutaan työssä kuulumattomuutena. Kuulumattomuuden lähikäsitteenä käytetään toiseutta. Kuulumista ja kuulumattomuutta tarkasteltiin tässä tiedon jaossa rakentuviksi ilmiöiksi.</p> <p>Työssä pyrittiin vastaamaan kahteen tutkimuskysymykseen:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Millaiset tiedonjaon käytänteet rakentavat kuulumista ja kuulumattomuutta työyhteisöön kokoustilanteissa?</li><li>2) Millaisia kokemuksia yksilöillä on kuulumisesta ja kuulumattomuudesta työyhteisöön?</li></ol> <p>Työssä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää ja aineisto kerättiin havainnoimalla ja kyselyn avulla. Havainnointiaineisto kerättiin ensin, jonka jälkeen havainnoituilla henkilöillä oli myös mahdollista vastata myös kyselyyn. Kyselyyn vastattiin havainnoituihin kokouksiin peilaten, mutta kyselyyn sai vastata, vaikkei olisi juuri havainnoituissa kokouksissa ollut. Kaksiosainen aineisto mahdollisti työssä niin yksilön kokemuksiin syventymisen, kuin myös käytännönläheisemmän havaitsemisen Tutkimusaineisto koostui havainnointiaineistosta ja kyselyaineistosta, molemmat analysoitiin samaa analyysimenetelmää käyttämällä, kuitenkin niin että havainnointiaineistosta etsittiin kyselyaineistoa tukevia konkreettisia esimerkkejä. Aineisto analysoitiin abduktiivisella analyysillä. Analyysissä hyödynnettiin teoriaa esimerkiksi teemojen luonnissa.</p> <p>Tulokset osoittivat, että tiedon jaon käytänteet rakentavat kuulumista ja kuulumattomuutta. Kuulumista rakensi tiedon yhtäaikainen jakaminen, sekä kaikille kokouksissa olijoille relevantin tiedon jakaminen. Tällaisia käytänteitä oli myös havainnointiaineistossa havaittavissa. Kuulumattomuutta puolestaan rakensi tiedon epätasainen jakaminen, kaikkia koskemattoman tiedon jakaminen ja kirjallisen materiaalin ja valmistautumisen mahdollisuuden puute. Yksilöiden kokemukset kuulumisesta ja kuulumattomuudesta olivat myös kytköksissä näihin ilmiöihin.</p> <p>Tässä työllä saaduilla tuloksilla on tulevaisuudessa mahdollisuuksia soveltamiseen, esimerkiksi työyhteisön sisäisten tiimien kuulumisen ja kuulumattomuuden kannalta. Työssä tutkittiin työyhteisöä kokonaisena yksikkönä, mutta tulevaisuudessa tutkimuksessa on syytä ottaa huomioon myös työyhteisön sisäiset tiimit, sekä niiden suhde työyhteisöön. Myös tiedon jaon osallisuutta kuulumiseen ja kuulumattomuuteen voi tulevassa tutkimuksessa syventää, koska tiedon jako on oleellinen osa työntekoa.</p>	
Asiasanat Kuuluminen, tiedonjako, kuulumattomuus, toiseus, työyhteisö	
Säilytyspaikka	
Muita tietoja	

## Sisällys

<b>1</b>	<b>JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>TIEDON JAKAMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ.....</b>	<b>3</b>
2.1	Työyhteisö .....	3
2.2	Tiedon jakaminen työyhteisössä ja sen kokouksissa .....	4
<b>3</b>	<b>KUULUMINEN JA KUULUMATTOMUUS TYÖYHTEISÖÖN TYÖYHTEISÖSSÄ .....</b>	<b>7</b>
3.1	Kuuluminen .....	7
3.2	Kuulumattomuus ja toiseus työyhteisössä.....	9
<b>4</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....</b>	<b>11</b>
4.1	Työn tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	11
4.2	Tutkimusmenetelmä .....	11
4.3	Aineiston keruu .....	13
4.4	Aineiston käsittely ja analyysi .....	14
<b>5</b>	<b>TULOKSET.....</b>	<b>18</b>
5.1	Tiedon jakamisen käytänteet kokouksissa .....	18
5.2	Tiedon jakamisen käytänteiden vaikutus kuulumiseen.....	20
5.3	Tiedon jakamisen käytänteiden vaikutus kuulumattomuuteen ja toiseutaan.....	22
5.4	Kokemukset kuulumisesta ja kuulumattomuudesta sekä toiseudesta tiedon jakamisen yhteydessä .....	24
5.4.1	Kokemukset kuulumisesta tiedon jaon yhteydessä .....	24
5.4.2	Kokemukset kuulumattomuudesta ja toiseudesta tiedon jaon yhteydessä.....	25
<b>6</b>	<b>POHDINTA .....</b>	<b>28</b>
<b>7</b>	<b>ARVIOINTI.....</b>	<b>31</b>
<b>8</b>	<b>PÄÄTÄNTÖ .....</b>	<b>34</b>
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>36</b>

# 1 JOHDANTO

Tiedon jakamisen rooli työyhteisössä on kiistanalainen ja sitä esiintyy jokaisessa työyhteisössä. Tiedon jakamiseen liittyvät vuorovaikutusilmiöt ja käytänteet ovat keskeisessä osassa työyhteisössä tapahtuvaa työn tekoon liittyvää vuorovaikutusta. Työyhteisössä jaetaan olennaista tietoa työhön ja sen tekemiseen liittyen, sekä tietoa, joka liittyy esimerkiksi yksilöiden välisiin suhteisiin. Tietoa jaetaan siis suhte- ja tehtävätasolla. (Valo & Mikkola 2020, 7.) Työn teon näkökulmasta onkin mielekäästä tarkastella nimenomaisesti työhön liittyvää tiedon jakamista, koska se olennaisesti vaikuttaa yksilön tekemiseen niin yksilö- kuin ryhmätasollakin. Tiedon jakaminen ei kuitenkaan työyhteisössä ole suoraviivainen ilmiö. Tietoa jaetaan eri tasoilla eri suhteissa, ja tietoa voi esimerkiksi jäädä jakamatta tai sitä jaetaan työyhteisössä eriaikaisesti.

Tiedon jakamisella ja siihen liittyvillä käytänteillä voi olla myös vaikutusta muihin työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviin ilmiöihin. Aiempiä tutkimuksia tiedon jakamisesta kokouksissa on runsaasti. Esimerkiksi Laapotti ja Mikkola (2015) ovat tutkineet kokousvuorovaikutusta havainnoimalla sairaalajohtoryhmien kokouksia. Heidän tutkimuksessaan käy ilmi, että tiedon jakamisella on olennainen rooli tehtäväkeskeisessä vuorovaikutuksessa ja tiedon jakaminen edistää työyhteisön yhteisiin tavoitteisiin pääsyä. Tiedonjakoa on myös tarkasteltu siitä näkökulmasta, miten ihmisten eroavaisuudet vaikuttavat tiedon jakoon työyhteisössä. Esimerkiksi Widen, Ahmad ja Huvila (2016) ovat tutkineet sukupolvien välisiä eroja tiedon jakamisen suhteen, eri ikäiset jakavat tietoa eri tavoilla työpaikalla. Tiedon jakamista voi siis jäsentää niin monella eri tavalla, kuin on tiedon jakajiakin. On kuitenkin tärkeää kiinnittää huomiota siihen, mitä tiedon jakaminen voi olla työyhteisössä rakentamassa.

Kuuluminen voidaan nähdä vuorovaikutusilmiönä, joka vaikuttaa työyhteisöön. Kuuluminen on viestinnän alalla työyhteisöön kuulumisen kautta tutkittu jo aiemmin. Tutkimustuloksissa on noussut esille, että kuuluminen vaikuttaa positiivisesti siihen, pysyykö yksilö osana työyhteisöä. (Rajamäki & Mikkola 2017, 250). Kuulumisella voidaan nähdä olevan esimerkiksi työmotivaation liittyviä vahvistavia tekijöitä ja kuuluminen auttaa myös yksilön identiteetin hallinnassa suhteessa työyhteisöön (McClure & Brown 2008, 12–13.) Koska kuulumisella on tärkeitä funktioita työyhteisön vuorovaikutukseen liittyen, onkin sitä mielekäästä tutkia yhdessä tiedon jaon kanssa.

Koska kuulumiseen liittyy oleellisesti myös jonkin asteisen samankaltaisuuden tunteminen toisten kanssa, on myös syytä tutkia kuulumisen toista puolta, sitä kun ei koe samankaltaisuutta tai kokee mahdollista ulkopuolisuutta työyhteisössä.

Lähdesmäki, ym. (2015) ovat tutkineet kuulumisen määritelmiä, yhtenä tärkeänä seikkana he nostavatkin esiin myös kuulumattomuuden. Kuulumattomuutta he ovat määritelleet sen kautta, että yksilö ei välttämättä koe samankaltaisuutta toisten kanssa.

Samanlaisia elementtejä on myös toiseuden kokemuksessa, jossa oleellista on, että yksilö kokee itsensä toisista poikkeavaksi tai kokee ettei kuulu osaksi ryhmää. Kun tutkitaan kuulumista, on siis syytä tutkia myös sen vastailmiöitä kuten toiseus ja kuulumattomuus.

Tiedon jakamisen ollessa olennainen osa työyhteisöä ja sen vuorovaikutusta, onkin syytä tarkastella miten se mahdollistaa kuulumisen rakentumista ja millaisia muita funktioita tiedon jakamisella voi olla, kuin itse tiedon jakaminen. Tässä työssä tarkastellaan kuulumista ja kuulumattomuutta tiedon jakamisen kautta rakentuvina ilmiöinä. Työssä pureudutaan siihen, millaiset tiedonjaon käytänteet rakentavat näitä ilmiöitä. Tämän näkökulman lisäksi on oleellista myös tarkastella yksilöiden kokemuksia kuulumisesta ja kuulumattomuudesta.

## 2 TIEDON JAKAMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

### 2.1 Työyhteisö

Kun tarkastellaan työyhteisön vuorovaikutusta, on tärkeää määritellä mitä työyhteisöllä tarkoitetaan. Valo ja Mikkola (2020) ovat todenneet, että ennen työyhteisöä on yhdistänyt sama maantieteellinen sijainti, mutta työyhteisöt ovat tulleet muutokseen. Sama maantieteellinen sijainti on ennen ollut myös edellytys vuorovaikutukselle työyhteisössä (Valo & Mikkola 2020, 4). Työyhteisön muuttuessa, on sitä siis lähdettävä määrittelemään uudelleen, sekä on syytä tarkastella mistä työyhteisö muodostuu.

Työyhteisön ajatellaan olevan yhteisö, jossa yksilöt työskentelevät yhdessä samoja tavoitteita kohti. Ryhmän jäsenet ovat keskenään riippuvaisia, vaikuttavat eri tavoilla toisiinsa, jakavat tavoitteita sekä työskentelevät yhdessä niiden saavuttamiseksi. (Valo & Mikkola 2020, 4.) Yksilöiden keskinäinen riippuvuus muodostaa perustan yksilöiden välisille interpersonallisille suhteille. Nämä suhteet ovat ensisijaisesti olemassa työn näkökulmasta. (Mikkola & Nykänen 2020, 15.) Työyhteisö on siis ryhmä, jonka sisällä on yksilöiden välisiä vuorovaikutussuhteita.

Työyhteisön vuorovaikutussuhteita ei voi myöskään ohittaa työyhteisöä tarkastellessa. Sias (2009) on tarkastellut johtaja-alaisuhdetta, sekä alaisten välistä vertaissuhdetta. Työyhteisö tulee olemassa olevaksi näiden suhteiden avulla. Vuorovaikutussuhteita ei siis voi ohittaa, vaan esimerkiksi näissä suhteissa tässäkin käsiteltävää tiedon jakamista tapahtuu eri tavalla. Työyhteisön vuorovaikutussuhteet poikkeavat kuitenkin esimerkiksi interpersonalisista vuorovaikutussuhteissa. Vuorovaikutussuhteiden konteksti on työ, joka harvoin on vapaaehtoista, jolloin työyhteisön jäsenten kanssa on väistämättä vuorovaikutuksessa. Tällaisia ei-vapaaehtoisuuteen perustuvia vuorovaikutussuhteita voidaan luonnehtia rooleihin perustuviksi vuorovaikutussuhteiksi. Suhteille on ominaista se, että ne määrittyvät nimenomaisesti roolien kautta. (Guerrero, Andersen & Afifi 2011, 6.) Kyseessä ei siis välttämättä ole kovin uniikki vuorovaikutussuhde, vaan se perustuu yhteiselle tavoitteelle eli työn tekemiselle, joka jaetaan myös muiden kanssa.

Työyhteisö siis tässä työssä määritellään joukoksi ihmisiä, jotka jakavat saman työpaikan ja muodostavat ryhmän, jonka tavoitteena on päästä yhteisiin työn vaatimiin tavoitteisiin. Ryhmän sisällä kuitenkin on olemassa vuorovaikutussuhteita, jotka määrittävät ja vaikuttavat myös ryhmän kokonaisvaltaiseen toimintaan. Nämä vuorovaikutussuhteet eri aseteilla rakentavat työyhteisön ryhmänä, aina alaisista johtajaan saakka

Tämän opinnäytetyön kannalta on tärkeää määritellä työyhteisö tiiviisti, mutta informatiivisesti. Työyhteisön määritelmässä tässä työssä on tärkeä tunnistaa, että työyhteisössä on ryhmätaso sekä interpersonaalinen taso, jossa vuorovaikutusta tapahtuu. Tämä mahdollistaa jäsentämisen niin, että voidaan tutkia kuulumista suhteessa ryhmään mutta myös yksilöiden käsitysten kautta.

## **2.2 Tiedon jakaminen työyhteisössä ja sen kokouksissa**

Tässä työssä tarkastelen työyhteisön kokouksia tapahtuvaa vuorovaikutusta nimenomaisesti tiedon jakamisen näkökulmasta. Tiedon jakamisen merkitys työyhteisössä on kiistaton. Jotta työtä voidaan tehdä, tulee tietoa olla saatavana kaikille tarpeen mukaan ja oikea-aikaisesti. Tiedon saatavuus on äärimmäisen tärkeää ja jokaisella tulisi olla mahdollisuus myös arvioida muutoksia tiedon saamisessa. Riittämättömällä tiedon saannilla on suora vaikutus työhön. (Mikkola & Valkonen 2020, 183) Työntekemisen kannalta, on tärkeää, että tiedon jakaminen työyhteisössä toimii, jotta työtä voi tehdä. Riittävä tiedon jakaminen työyhteisön jäsenten välillä onkin ratkaisevassa osassa esimerkiksi tavoitteiden saavuttamisessa sekä onnistumisessa. (Siitonen & Aira 2020, 101)

Brauner ja Becker (2006) ovat tutkineet vuorovaikutteista tiedon jakoa organisaation näkökulmasta. On tärkeää, että organisaatiossa mietitään miten ja mikä tieto on hyödyllistä organisaation kannalta. (Brauner & Becker 2006, 63) Tätä voidaan soveltaa myös työyhteisöön, joka usein on osa jotain organisaatiota. Kaiken tiedon jakaminen kaikille ei siis ole hyödyllistä työyhteisön näkökulmasta, vaan on mietittävä, että miten tieto on kannattavinta työyhteisössä jakaa ja mikä tieto kenellekin jaetaan. Työyhteisössä on olemassa myös monenlaista tietoa, joten on tärkeää ottaa huomioon se, mitä tietoa milloinkin jaetaan. Yleisesti tiedon puute nähdään työyhteisössä ongelmana, mutta tiedon

jakamiseen liittyy monta eri laadullista tekijää. Tieto ei välttämättä ole oikea-aikaista tai relevanttia, jolloin syntyy kuva siitä, että tietoa ei ole. (Mikkola & Valkonen 2020, 184)

Myös sillä on väliä, kuka jakaa tietoa työyhteisössä ja kenelle. Johtajan alaisille jakama tieto on merkittävässä osassa, koska johtajan jakamaan tietoon luotetaan työyhteisössä. (Sias 2009, 25) Onkin siis tärkeää, että johtaja jakaa tietoa työntekijöille niin, että he saavat tietoa oikea-aikaisesti ja tasapuolisesti. On kuitenkin otettava huomioon se, että myös johtaja on riippuvainen työntekijöidensä jakamasta tiedosta (Sias 2009, 25) Johtajan saama tieto työntekijöiltä on myös osa tiedon jakamisen prosessia työyhteisössä ja onkin tärkeää, että tiedon jakaminen on vastavuoroinen prosessi.

Myös muunlaiset suhteet työyhteisössä ovat tiedon jakamisen paikkoja. Esimerkiksi vertaissuhteet ovat merkittävässä roolissa tiedon jakamisen mukaan ja ne voidaankin nähdä yhtenä tärkeimmistä tiedon lähteistä työyhteisössä. (Sias 2009, 64) Tietoa haetaan sekä vertaisilta, että johtajilta eri tavoin. Tapoja hakea tietoa ovat esimerkiksi suorat kysymykset, mutta myös epäsuorat tavat kuten epäsuorat kysymykset, vihjailu tai havainnointi. (Sias 2009, 65.)

Tapoja hakea ja jakaa tietoa työyhteisössä on siis monenlaisia. Tiedon jakamista tapahtuu myös eri kanavissa. Mitä enemmän on kanavia, joissa jakaa tietoa niin sitä todennäköisemmin tietoa häviää ja se ei saavuta kaikkia ryhmän jäseniä. Monet erilaiset teknologiset ratkaisut saattavat kuitenkin tehdä tiedon jakamisesta kuitenkin helpompaa. Tämän takia on tärkeää käyttää aikaa tiedon jakamiseen, jotta tieto tulee jaetuksi kaikille tasapuolisesti. (Siitonen & Aira 2020, 101.) Työyhteisössä onkin siis syytä tarkastella erilaisia tiedon jakamisen paikkoja, olivat ne sitten konkreettisia teknologiavälitteisiä kanavia tai epävirallisia kanavia kuten kahvihuonekeskusteluja.

Myös kokoukset voidaan nähdä tiedon jaon paikkana. Kokouksille ominaista on se, että niissä tulisi olla tarpeeksi käsiteltävää asiaa ja kokouksilla tulisi olla selkeä tarkoitus. Kokouksiin kuuluu oleellisesti myös koolle kutsuminen sekä esityslista. (Keyton 2006, 243–244). Kuitenkaan kaikki kokoukset eivät tätä kaavaa noudata. Tässä työssä käsitellyt kokoukset ovat informaaleja niin että niissä ei ole esimerkiksi esityslistoja, sekä kokousaika on vakio, eikä kokousta siis kutsuta erikseen koolle joka kokoukseralle. Tilanteen kuitenkin muistuttaessa oleellisesti muuten kokoustilannetta, voidaan tässä tapauksessa tiedon jakoa tarkastella myös kokouksen näkökulmasta. Kokouksien



tiedonjakoon liittyy olennaisesti se, että yksilöiden sijaan kokoustilanteessa ihmisiä tulisi miettiä myös ryhmänä. Tämän lisäksi esimerkiksi tiedon esiin tuominen ennen kokousta auttaa kokoukseen valmistautumisessa. (Littlepage 2015, 537–538). Kokouksien tiedon jakamisen paikkana tulisi esimerkiksi ottaa huomioon, ketkä kaikki ryhmänä osallistuvat kokoukseen, jotta tiedon jako voi olla relevanttia osallistujille ryhmänä.

Tiedon jakamiseen liittyykin siis useita erilaisia nyansseja esimerkiksi paikka, aika ja yhtäaikaisuus, jotka on syytä ottaa huomioon kuulumisen ja kuulumattomuuden näkökulmasta. Tiedon jakaminen on monipuolinen ilmiö, johon liittyvät esimerkiksi työyhteisön sisäiset interpersonaaliset suhteet, vuorovaikutuskäytänteet sekä tiedon jakamiseen liittyvät käytänteet. Lähtökohdat tiedon jakamiseen ovat se, että tiedon tulisi olla oikea-aikaista ja paikkaista kaikille, joten onkin syytä tutkia sitä, mitä tapahtuu, jos näin ei ole.

## 3 KUULUMINEN JA KUULUMATTOMUUS TYÖYHTEISÖÖN TYÖYHTEISÖSSÄ

### 3.1 Kuuluminen

Baumeister ja Leary (1995) ovat määritelleet kuulumisen yhdeksi ihmisen perustarpeeksi. Heidän mukaansa kuulumisen tulee näkyväksi interpersonaalisissa suhteissa. (Baumeister & Leary 1995, 499). Interpersonaaliset suhteet itsessään rakentuvat vuorovaikutuksessa, joten kuulumisen voidaan myös nähdä vuorovaikutusilmiönä. Iverson (2011) on puolestaan tarkastellut kuulumista etenkin ryhmätason käsitteenä. Tämä osittain tukee Baumeisterin ja Learyn (1995) näkemystä siitä, että kuulumisen tulee näkyväksi interpersonaalisissa suhteissa, koska ryhmien voidaan ajatella rakentuvan erilaisista interpersonaalisista suhteista. Myös Iversonin mukaan kuulumisen rakentuu vuorovaikutuksessa, Kuulumisen voidaan nähdä siis vuorovaikutusilmiönä, joka rakentuu ryhmän vuorovaikutuksessa. (Iverson 2011, 43.) Kuulumisen ilmiönä ulottuu siis niin yksilö- kuin ryhmätasollekin. Yksilö voi kokea esimerkiksi kuulumista interpersonaalisessa suhteessa, mutta kuulumisen tunne voi kohdistua myös ryhmään.

Kuulumisen keskittyy usein muodollisiin jäsenyyksiin organisaatioissa tai ryhmissä. Tällaiset muodolliset jäsenyydet voidaan kuitenkin nähdä vain yhtenä osana kuulumista. Kuulumisen rakentuu esimerkiksi yksilön tietojen ja taitojen avulla, mutta myös suhteessa muihin ryhmän jäseniin. (Iverson 2011, 45.) Koska kuulumisen rakentuu vuorovaikutuksessa ja rakentuu esimerkiksi yksilön tietojen avulla, on mielekästä tarkastella kuulumista myös tiedon jakamisen yhteydessä työyhteisössä.

Kuulumista on kuvattu ilmiöksi, joka on yksilähtöinen, mutta se rakentuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Rajamäki & Mikkola 2017, 253.) Vuorovaikutuksen avulla, yksilöt oppivat sen millaisia sääntöjä on ryhmissä, joihin he itse kuuluvat. Yksilöt vuorovaikutuksen kautta oppivat kuinka näissä ryhmissä muodostetaan ja ylläpidetään suhteita. Molemmat ovat oleellinen osa yksilön kuulumisen rakentumisen kannalta. (Anthony, Reig-Stice, Iverson & Venette 2022, 767) Vuorovaikutuksessa tulee siis tapahtua tiedon jakoa, jotta yksilöiden kuulumisen ryhmään on ylipäätään mahdollista. Tässä tutkielmassa keskitytäänkin tarkastelemaan

sitä, millaista tietoa jaetaan ja miten tietoa jaetaan, jotta kuulumisen ryhmään mahdollistuu.

Työssä, kuulumisen kannalta tärkeää on se, että yksilö ymmärtää työtään sekä siihen liittyviä käytänteitä (McClure & Brown 2008, 10-11.) Tämä näkemys liittyy oleellisesti tiedon jakamiseen, koska yksilön on hankala tietää työstään sekä siihen liittyvistä käytänteistä, mikäli tietoa niistä ei hänelle jaeta. Kuulumisen kannalta onkin siis tärkeää, että yksilö saa oikeaa ja ajantasaista tietoa työstään. Oikea-aikainen ja ajantasainen tiedon saaminen liittyy olennaisesti myös toiseuttamiseen.

Iverson (2011) onkin tutkinut kuulumista työelämän ryhmissä ja työyhteisöissä tarkastellen ryhmiä, joilla on samat intressit joko työtehtävien tai työn tavoitteen avulla. Jo nämä tavoitteet tai tehtävät itsessään hänen mukaansa osittain rakentavat kuulumista. Myös dialogi itse työstä ja siitä, mikä yksilön merkitys työssä on, auttaa rakentamaan kuulumista. (McClure & Brown 2008, 6-7). Vapaaehtoisten ryhmiä tutkiessaan Iverson (2013) on jäsentänyt kuulumista niin, että se vaatii aina jonkin ryhmän osakseen ja rakentuu vuorovaikutuksessa osana ryhmää. Yksilö vaatii siis ryhmän voidakseen kuulua siihen. Ryhmä joko vahvistaa tai heikentää kuulumista ja esimerkiksi se, kutsutaanko osaksi ryhmää vaikuttaa yksilön kuulumiseen (McClure & Brown 2008, 3.) Myös Mayn (2011) mukaan käsitys kuulumisesta rakentuu silloin, kun yksilö on sosiaalisessa kanssakäymisessä muiden kanssa, jolloin ymmärrys itsestä syntyy vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa.

Se jolla on tietoa jaettavana, voidaan nähdä tiedon jakamisen kontekstissa henkilönä, jolla on Bachin (2005) ja Dervinin (2017) näkemysten mukaista valtaa. Tiedon jakaminen tai jakamatta jättäminen voidaan nähdä siis mahdollisena vallan käyttönä toisiin, riippumatta siitä millaisessa asemassa on suhteessa heihin. Tällainen tiedon jakamiseen liittyvä vallan käyttö voi myös oleellisesti liittyä kuulumiseen, mikäli tietoa ei jaeta tasapuolisesti, yksilö voi kokea poikkeavansa ryhmästä ja kokea kuulumattomuutta ja toiseutta. Kun tutkitaan kuulumista, on tärkeää huomioida myös sen päinvastainen ulottuvuus: kuulumattomuus sekä toiseuden kokemus suhteessa ryhmään.

## 3.2 Kuulumattomuus ja toiseus työyhteisössä

Kuulumiseen liittyy oleellisesti se, että kokee kuuluvansa osaksi ryhmää ja sen kautta jotain sortin samankaltaisuutta ryhmää kohtaan. Toiseus ja tunne toiseudesta nousevat esiin, kun yksilö asettaa itsensä eri asemaan suhteessa muihin, yksilönä tai ryhmässä. (McAllum ja Zahra, 2017, 2–3.) Voidaankin siis kenties ajatella, että toiseuden kokemus syntyy yksilössä, kun hän ei koe kuulumista ryhmään, tästä voidaan puhua myös kuulumattomuuden tunteena. Työyhteisössä tämä liittyy nimenomaisesti työyhteisöön kuulumisen kokemukseen. Tällaista toiseuden tuntemusta työyhteisössä voi aiheuttaa myös tiedon jakaminen tai sen jakamatta jättäminen. Onkin siis tärkeää tutkia sitä, millaiset tiedon jaon käytänteet vaikuttavat yksilön asemoitumiseen suhteessa työyhteisöön.

Molemmat ilmiöt liittyvät oleellisesti kuulumiseen: jos yksilö ei koe kuulumista osaksi ryhmää (tässä tutkimuksessa ryhmänä on työyhteisö), hän voi kokea kuulumattomuutta sekä tunnetta toiseudesta. Näitä käsitteitä käytetään tässä työssä lähikäsitteinä, koska ne kuvaavat samaa ilmiötä. Kun yksilö kokee kuulumattomuutta, hän kokee, ettei kuulu osaksi jotakin ryhmää. Toiseuden tunne puolestaan käsittelee sitä, että yksilö kokee olevansa toisenlainen kuin toiset, johon oleellisesti liittyy myös se, ettei ihminen koe itseään osaksi jotain tietynlaista ryhmää.

Allen ym. (2021) ovat jäsentäneet kuulumisen käsitettä ja samalla tutkineet myös sitä, millaista on, kun yksilö ei kuulu. Heidän tutkimuksessaan kävi ilmi, että tunne siitä, että ei kuulu (eli kuulumattomuuden tunne) on yleensä myös kytköksissä yksilön ominaisuuksiin ja siihen, että hän ei koe kuuluvansa osaksi jotain tiettyä ryhmää. (Allen ym. 2021, 3.) Tällainen tunne voidaan sanoittaa myös toiseuden tunteeksi, jolloin yksilö kokee olevansa jotain muuta kuin muut. Reed, Archer ja Leathwood (2003) ovat puolestaan tutkineet yliopisto-opiskelijoiden kokemuksia kuulumisesta ja toiseudesta osana akateemista ympäristöä, perustuen heidän tietoihinsa akateemisesta- ja yliopistomaailmasta. Tutkimuksessaan he nostivat esiin, että kuulumisen voidaan nähdä toiseuden ja ulossulkemisen vastakohtana.

Toiseuden tunteet ja kokemukset voivat vaikuttaa työyhteisöön negatiivisesti. Se että toinen nähdään kuuluvaksi eri kategoriaan kuin mihin itse kuuluu tai muut kuuluvat, voi johtaa työpaikalla sosiaalisista tilanteista ulossulkemiseen (Lahti 2020, 115.) Tällainen ulossulkeminen voi oleellisesti vaikuttaa myös kuulumisen tunteeseen, jos yksilö suljetaan työyhteisön sosiaalisten tilanteiden ulkopuolelle, kuulumisen rakentuminen vaikeutuu.

Kuulumisen lisäksi onkin siis syytä tutkia sen vastaparia, eli sitä kun yksilö ei kuulu. Tässä työssä kuulumiseen liitetään oleellisena myös toiseus ja pyritään tutkimaan näiden käsitteiden avulla myös sitä ilmiötä, millaista on, kun yksilö ei kuulu. On mielekästä tutkia käsitteitä yhdessä, koska kuulumisen puute voidaan ajatella nimenomaisesti kuulumattomuutena.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Työn tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Työn tavoitteena on tutkia ja selvittää, miten millaiset tiedon jakamisen käytänteet rakentavat kuulumista ja kuulumattomuutta työyhteisön kokouksissa. Tämän lisäksi on tavoitteena tutkia, millaisia kokemuksia yksilöillä on kuulumisesta ja kuulumattomuudesta.

Tutkimuskysymyksiä työssä on kaksi. Tutkimuskysymysten avulla saadaan tietoa siitä, millaiset kokousten tiedonjaon käytänteet vaikuttavat kuulumisen rakentumiseen, sekä millaisia yksilöiden kokemukset työyhteisöön kuulumisesta ovat. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

*1) Millaiset tiedonjaon käytänteet rakentavat kuulumista ja kuulumattomuutta työyhteisöön kokoustilanteissa?*

*2) Millaisia kokemuksia yksilöillä on kuulumisesta ja kuulumattomuudesta työyhteisöön?*

Tarkoituksena on siis tutkia sitä, millaisia tiedon jaon käytänteitä työyhteisön kokousten tiedonjaossa on, jotka rakentavat kuulumista, sekä millaisia kokemuksia yksilöillä on kuulumisesta. Kuulumisen pariin on otettava myös sen vastakohta, eli kuulumattomuus, koska se nousee oleellisena ilmiönä esiin myös esimerkiksi taustakirjallisuudessa.

### 4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä minulla on laadullinen menetelmä, koska on tärkeää oppia, miten yksilöt nimenomaisesti kokevat kuulumista rakentavat tiedonjaon käytänteet ja sen millaisia kokemuksia heillä on kuulumisesta. Mikäli yksilöt kokevat kuulumista työyhteisöön, se voi ehkäistä esimerkiksi ulkopuolelle jäämistä. On myöskin tärkeää tarkastella sitä, miten kuulumisen näkyminen työyhteisössä vuorovaikutusilmiönä tiedon jakamisen yhteyttä, se kenelle tietoa jaetaan, voidaan ajatella kuuluvaksi osaksi työyhteisöä, kun taas se, jolle ei jaeta tietoa voidaan ajatella ei-kuuluvaksi.

Tracy (2013) on määritellyt laadulliselle tutkimukselle kolme ydinkonseptia: itsereflektioisuus, konteksti sekä vahva kuvailu. Kuulumisen ja kuulumattomuus ja toiseus ovat käsitteinä sellaisia, että ne voivat näkyä eri ihmisille eri tavoin, mikä takaa onkin tärkeää

tutkia niitä niin, että yksilöiden havainnot sekä niiden reflektointi ovat pääosassa. Kontekstilla tarkoitetaan puolestaan sitä, että asettaudutaan tilanteeseen ja tutkitaan siinä ilmenevien pientenkin asioiden avulla sitä, mitä tilanteessa oikeastaan tapahtuu (Tracy 2013, 3.)

Aineistonkeruumenetelmänä tässä työssä käytettiin havainnointia sekä kyselyä. Havainnointi tapahtui saman työyhteisön kokouksista, jolle kysely jaettiin.

Havainnoinnin avulla on mahdollista tarkastella autenttista tilannetta (Eskola ja Suoranta 1998, 74) ja siten saada luonnollista tietoa erilaisista kokouksista. Aineistoni hankin omasta työyhteisöstäni, jolloin olen myös itse osa havainnoitavaa ryhmää ja samalla havainnoija. Tämä toki aiheuttaa jokseenkin ristiriitaa subjektiivisuudessa, koska esimerkiksi pystyn tulkitsemaan omia sanomisiani eri tavalla kuin muiden työyhteisön jäsenten. Kuitenkin myös Eskola ja Suoranta (1998) ovat korostaneet, että havainnointi on lähtökohtaisestikin subjektiivinen aineistonkeruumenetelmä perusluonteeltaan. Sen takia onkin mielestäni perusteltua käyttää havainnointia aineistonkeruumenetelmänä, vaikka tutkinkin omaa työyhteisöäni. Eskola ja Suoranta (1998) ovatkin nostaneet esiin myös tutkijan omaa asennoitumista ja suhtautumista havainnointiin ja sen tiedostamista, että havainnot ovat hyvin pitkälti subjektiivisia.

Havainnointi omassa työyhteisössä tarjoaa myös mahdollisuuksia oman osallistumisen kautta. Täysi osallistujana oleminen voidaankin nähdä hyödyllisenä tapana päästä syvemmin tutkimaan tutkittavien asenteita ja sanomatta jätettyjä asioita, jotka eivät välttämättä ulkopuoliselle avaudu (Tracy 2020, 131). Havainnot myös rekisteröidään nimenomaan tutkijan kautta, joten on tärkeää ottaa huomioon omat ennakkoasenteensa ja -oletuksensa, kun käyttää havainnointia tutkimusmenetelmänä. (Tracy 2020, 5.) Havainnointi metodina myös pureutuu sellaisiin ilmiöihin ja tapoihin käyttäytyä, jotka eivät muuten välttämättä nouse esille arkielämässä. Havainnointi vastaakin hyvin kysymyksiin, miksi ja miten. (Tracy 2020, 78.) Tämä onkin tutkimuksen tavoitteen kannalta tärkeää, koska tavoitteena on ymmärtää etenkin sitä, miten kuuluminen ja kuulumattomuus rakentuvat tiedon jakoon liittyvissä vuorovaikutuskäytännöissä.

Toisena aineistonkeruumenetelmänä tutkielmassa käytettiin sähköistä kyselylomaketta. Kysely on tutkimusmenetelmä, jolla voidaan saada informaatiota tai sillä voidaan saada ihmiset arvioimaan, kuvailemaan, vertailemaan tai selittämään heidän ajatuksiaan ja

käytöstään (Fink 2003, 1). Tällaisia kuvailuita ja arvioita tässä tutkimuksessa haluttiinkin tarkastella, joten avoin kysely sopi siihen hyvin.

Alkuperäinen tarkoitus oli käyttää teemahaastattelua, mutta koska haastateltavia ei saatu, valittiin toiseksi menetelmäksi avoin kysely, koska se pitää osittain sisällään samanlaisia kysymyksiin liittyviä elementtejä kuin teemahaastattelu. Kyselylomaketta käyttäessä aineistonkeruussa, on syytä olla huolellinen kysymysten muotoilussa (Valli 2018, 81). Tässä tapauksessa kysymykset muodostuivat jo luonnostellun haastattelurungon pohjalta. Muokkauksia tehtiin kuitenkin niin, että esimerkiksi termejä selitettiin kyselylomakkeessa auki, koska niitä ei pystytty yhdessä käymään tutkittavien kanssa läpi.

### **4.3 Aineiston keruu**

Aineisto on kerätty työyhteisöstä, jossa on vakiintuneet henkilöstöpalaverikäytännöt. Aineistonkeruu aloitettiin yhteydenotolla, jossa kysyin esihenkilöltäni mahdollisuutta havainnoida ja tallentaa kaksi eri kokousta. Luvan saatua, sovimme yhdessä mitkä palaverit havainnoin. Palavereita ei valittu minkään erityisen kriteerin perusteella, vaan sovimme että havainnoin seuraava itselleni sopivat palaverit. Aineistoa kerätessä, ajatuksena oli, että arvioisin etä- ja paikallaolopalavereiden välisiä eroja, jonka takia toinen palavereista on Teams-palaveri. Tällä ei kuitenkaan työn kannalta ole varsinaisesti merkitystä. Työyhteisöllä on vakiintuneet käytännöt sekä paikallaolo- että etäkokousten suhteen. Havainnoidut kokoukset ovat työyhteisössä toistuvia kokouksia, joissa käydään läpi työyhteisön eri yksiköiden kuulumisia ja ajankohtaisia asioita. Palavereissa on siis jokseenkin vakiintuneet käytännöt. Kaikki työyhteisön jäsenet yksiköstä riippumatta työskentelevät saman kohderyhmän kanssa. Kohderyhmän yksilöiden eri taustat vaikuttavat kuitenkin myös työyhteisössä esiintyviin työtehtäviin, eivätkä kaikkien työtehtävät tai työnkuvat ole sen takia samanlaisia. Kyseessä on moniammatillinen työyhteisö.

Olen tallentanut äänitteen yhdestä läsnäolokokouksesta ja yhdestä Teams-palvelussa järjestettävästä kokouksesta. Näiden lisäksi olen myös tehnyt muistiinpanot ja havainnoinut molempia kokouksia. Kokouksille oli molemmille varattu aikaa 2,5h ja kutsu kokouksiin oli jaettu kaikille työyhteisön jäsenille ja heiltä odotetaan osallistumista



kokouksiin. Havainnointiaineistoa kertyi yhteensä 38 sivua fontilla Time's New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1,5. Tämän lisäksi havainnointitilanteessa kirjoitettuja havainnointimuistiinpanoja kertyi kolme sivua. Toisessa kokouksessa paikallaolijoita oli 11 (osa poistui aiemmin) ja toisessa 21 (osa poistui myös kesken kokouksen). Molemmissa kokouksissa oli paikalla samoja henkilöitä.

Tämän lisäksi tallennettujen kokousten jälkeen, työyhteisön jäsenille lähetettiin kutsu vastata avoimeen kyselyyn nimenomaisesti tallennettujen kokousten kontekstissa. Vastauksia tuli yhteensä 11 ja kaikki vastanneet vastasivat kaikkiin kysymyksiin. Vastajista ei kuitenkaan rajattu pois osallistujia, jotka eivät päässeet molempiin tai kumpaankaan kokouksista vaan kysely oli rakennettu niin, että siihen oli myös mahdollista vastata ilman havainnoituihin kokouksiin osallistumista, muita kokouksia reflektoiden.

#### **4.4 Aineiston käsittely ja analyysi**

Tutkimuksessa analysoitu aineisto oli kaksiosainen. Aineisto koostuu kyselyaineistosta ja havainnointiaineistosta, joka koostuu äänitallenteista ja muistiinpanoista. Havainnointiaineiston äänitallenteet litteroitiin sanatarkasti, mutta kuitenkin niin että erilaisia täytesanoja ja äännähdyksiä kuten ”niin” tai ”hmm” poistettiin, elleivät ne oleellisesti vastanneet johonkin puheenvuoroon. Tämän lisäksi lauseissa esiintyvät sanojen toistot jätettiin litteroimatta. Puheenvuorot myös yleiskielistettiin niin että havainnoitujen henkilöitä ei voitu puhutavan perusteella aineistosta tunnistaa.

Aineiston analyysiin tässä työssä hyödynnettiin abduktiivista analyysimenetelmää. Abduktiivinen lähestymistapa liittyy oleellisesti teoriaohjaavaan analyysiin. Tavoryn ja Timmermanin (2014) mukaan, abduktiivisessa analyysissä teoriaa hyödyntämällä tehdään ensin jokin hypoteesi, jota sitten tutkimuksessa testataan. Tässä työssä näin on tehty siten, että oletetaan tiedon jakamisen käytänteet rakentavat kuulumista ja kuulumattomuuteen sekä toiseutta. Tutkimuksen avulla pyritään selvittämään pitääkö tämä paikkansa ja millaista on tiedon jakoon liittyvä vuorovaikutus, joka vaikuttaa kuulumiseen ja kuulumattomuuteen. Analyysi ei siis perustu suoraan teoriaan, vaan teoria toimii analyysin apuna (Tuomi & Sarajarvi, 2018 82). Tässä työssä tämä teoriaohjaavuus näkyy myös

siten, että aineistosta esiin nostetut teemat on rakennettu teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Aineistosta esiin nostettuja teemoja ovat kuuluminen, kuulumattomuus sekä toiseus ja tiedon jakaminen. Nämä teemat on johdettu taustaluvuissa määritellyistä käsitteiden teoreettisista jäsennyksistä.

Analyysin ensimmäinen vaihe oli aineistoon tutustuminen. Sekä havainnointiaineisto ja kyselyaineisto käytiin läpi. Seuraavaksi analyysiä jatkettiin analyysiyksikön määrittelyllä. Analyysiyksikkö määriteltiin nimenomaisesti kyselyaineistosta, koska kyselyaineiston mahdollistanut kysely koostui teorian pohjalta johdetuista kysymyksistä, joissa suoraan käsiteltiin kuulumista ja toiseutta. Analyysiyksiköksi määriteltiin merkityskokonaisuus, jossa käsitellään tiedon jakamista, kuulumista tai toiseutta. Tämän jälkeen merkityskokonaisuudet koodattiin eri teemoihin.

Kolmanneksi analyysiä jatkettiin niin, että kyselyn vastauksista nostetut merkityskokonaisuudet jaoteltiin kolmeen eri teemaan. Teemat olivat *1) kuulumisen rakentuminen* *2) kuulumattomuuden ja toiseuden rakentuminen* ja *3) tiedon jakaminen*. Nämä teemat johdettiin teoriaohjaavasti, koska ne olivat kolme pääasiallista teemaa, joita työssä käsitellään ja jotka työhön on määritelty. Teemaan sopivat merkityskokonaisuudet värikoodattiin niin, että kuulumista käsittelevät merkityskokonaisuudet koodattiin punaisella, kuulumattomuutta ja toiseutta käsittelevät sinisellä, ja tiedon jakamista vihreällä.

Neljänneksi analyysissä käsiteltiin havainnointiaineistoa. Tämä aineiston osuus käsiteltiin vasta analyysiyksikön valinnan ja kyselyaineiston teemoittelun jälkeen, koska havainnointiaineistoa tarkastellaan kyselyaineistossa ilmenneiden teemojen pohjalta. Havainnointiaineiston analyysivaiheessa keskityttiinkin siihen, miten kyselyaineistossa ilmenneet seikat tulevat näkyviin konkreettisesti työyhteisön kokouksissa.

Havainnointiaineistosta koodattiin erilaisia merkityskokonaisuuksia edellä mainittuja koodauksia käyttäen. Havainnointiaineisto koodattiin niin, että hyödynnettiin kyselyaineiston koodausta ja havainnointiaineistosta nostettiin esiin käytänteitä, jotka havainnoivat kyselyaineistossa esiin nousseita seikkoja. Havainnointiaineistosta koodatut merkityskokonaisuudet jaoteltiin tämän jälkeen neljään eri alateemaan, jotka olivat seuraavat: *1) kuulumisen kokemukset kokoustilanteissa*, *2) toiseuden kokemukset kokous tilanteissa* ja *3) tiedon jaon käytänteet*, jotka rakentavat kuulumista. Nämä alateemat rakennettiin tarkastelemalla teemoittelusta aineistosta yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia eri

merkityskokonaisuuksien välillä. Osittain luokat rakentuivat myös tutkimuskysymyksen kautta, joissa kysytään esimerkiksi sitä, millainen tiedonjako vaikuttaa kuulumiseen ja toiseuteen.

Näiden alateemojen perusteella lähdettiin jaottelemaan kyselyaineistoa. Havainnointiaineistosta pyrittiin näitä alateemoja hyödyntämällä havaitsemaan konkreettisia esimerkkejä kyselyaineistosta esiin nousseista ilmiöistä. Havainnointiaineistosta nousseet konkreettiset esimerkit jaoteltiin alateemojen mukaisesti, niin että nostetut esimerkit havainnollistivat konkreettisesti alateemoja. Havainnointiaineistosta nousseet konkreettiset havainnot eivät aina olleet esimerkiksi pelkästään puheenvuoroja ja niiden sisältöä, vaan myös esimerkiksi puheenvuorojen pituus ja esimerkiksi sanomatta jättäminen olivat konkreettisia havaintoja. Näitä havaintoja jäsennettiin analyysivaiheessa narratiivisen kerronnan keinoin, niin että havainnointiaineistosta esiin nousseet asiat kirjattiin ylös myös osittain tapahtumina, selkeiden puheenvuorojen sijaan. Tämän prosessin lopputulos ja jaottelu on näkyvässä esimerkkitaulukossa kuviossa 1.

Yläteemat	Alateemat	Esimerkit	Esimerkit
Kuuluminen	Kuulumisen kokemukset	<b>Kyselyaineisto</b>	<b>Havainnointiaineisto</b>
		<p>"Sinänsä se, että koko yksikkö on yhdessä palaverissa vahvistaa itsessään työyhteisöön kuulumisen tunnetta vähän."</p> <p>"Vahvisti se yhteenkuuluvuutta ainakin tiimin X jäsenillä, koska seuraava työnohjaus meni kyseisen kokouksen pahoinvointia pohtiessa."</p>	Havainnointiaineistossa käydään lähtökohtaisesti jokaisen yksikön kuulumiset läpi, vaikka osaan keskitytään ajallisesti toisia enemmän.
Kuulumattomuus ja toiseus	Kuulumattomuuden ja toiseuden kokemukset	<p>"Oman tiimin asioita käsitellään vähemmän kuin muiden."</p> <p>"Pientä osaa paikallaolijoista koskevien asioiden paljon aikaa vievä esiintuonti saattoi myös aiheuttaa toiseutta henkilöissä, joita asia ei koskenut millään tavalla tai oli heille muuten vieras."</p> <p>"Tieto kulkee välillä huonosti, asioista ei tiedoteta yhteisesti"</p>	<p>Havainnointiaineistossa oli nähtävillä keskustelun puutetta, johdon runsasta ja aikaa vievää yksinpuhelua sekä yhden yksikön asioihin keskittymistä.</p> <p>Ei sovittuja käytänteitä siitä, miten tieto kulkee kokouksen ulkopuolelle. Havainnointiaineistossa ei myöskään ilmennyt, että kokouksessa olisi pidetty esimerkiksi pöytäkirjaa.</p>
Tiedon jakaminen	Tiedon jakamisen käytänteet, jotka rakentavat kuulumista	<p>"Esityslista ennakoon ehdottomasti. Keskustelua ja esitysten puntarointia monelta kantilta. Mielipiteet esille rohkeasti."</p> <p>"Asialistat ennen kokouksia työntekijöille, jotta voisi valmistautua. Pysyttäisiin asiassa, kun asia käsitelty siirrytään eteenpäin eikä jäädä toistamaan samaa asiaa eri sanoin."</p>	Havainnointiaineistossa ilmeni keskustellevuutta alaisten välistä keskustelua, keskustellevuuden nähtiin rakentavan kuulumista. Tämän lisäksi kaikilla osallistujilla oli mahdollista kertoa toisessa havainnoidussa kokouksessa omat kuulumisensa.
	Tiedon jakamisen käytänteet, jotka rakentavat kuulumattomuutta ja toiseutta	<p>"Joskus kokouksessa ruvetaan käymään läpi liian syvällisesti jotakin sellaista asiaa, joka koskettaa vain hyvin pientä osaa läsnäolijoista -sellainen tilanne voi aiheuttaa yllä mainittuja negatiivisia tunteita."</p>	Havainnointiaineistossa kävi ilmi, että kokouksissa ei sovittu esimerkiksi käytänteitä, joka kertoo poissaolijoille kokouksen sisällön. Tämän lisäksi kokouksissa esiintyi paljon yksipuolista tiedon jakamista

Kuvio 1.

## 5 TULOKSET

### 5.1 Tiedon jakamisen käytänteet kokouksissa

Tiedon jakaminen kokouksissa on tärkeä vuorovaikutuskäytänne, koska se vaikuttaa koko työyhteisön toimintaan. Tiedon jakamisen yhteyksiä myös kuulumiseen ja kuulumattomuuteen sekä toiseuteen on syytä tarkastella. Jotta voidaan tarkastella sitä, millainen tiedon jakaminen kokouksissa rakentaa kuulumista ja toiseutta on hyvä perehtyä ensin myös työyhteisön tiedonjakamisen käytänteisiin, niin kokouksissa kuin sen ulkopuolellakin, mikäli tieto liittyy kokouksiin.

Kokoukset nähtiin tiedon jakamisen paikkana ja se nousikin vastanneiden kuvauksissa esiin. Vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että mikäli kokouksissa ei satu olemaan paikalla, tietoa virallisesti jää saamatta ja työntekijän tulee itse hakea se muilta työyhteisön jäseniltä niin kahvipöydässä kuin käytäviltäkin. Tietoa jaetaan siis paljon myös epävirallisesti.

Tutkimushenkilöt myös nostivat esiin sen, että kokouksista olisi hyvä olla olemassa pöytäkirja, johon koko työyhteisöllä olisi pääsy, jotta tiedonjako olisi kaikille tasaista. Tutkimushenkilöt kuvasivat ilmiötä vastauksissaan seuraavasti:

*”Tieto tulee työkavereilta siltä osin kun he muistavat, tai kertovat”*

*”Pöytäkirjaa ei pidetä. Kyllä keskustellaan työhuoneissa ja kahvilla.”*

Myös havainnointiaineistossa samankaltaiset käytänteet olivat havaittavissa. Kummissakaan havainnoiduista kokouksista ei ollut havaintoja tiedon jaon käytänteistä koskien kokouksista poissaolleita:

*”Havainnointiaineistossa ei nostettu esille sitä, että asioita kirjattaisiin ylös, eikä tällaisista käytänteistä sovittu kokouksissa mitään. Havainnointiaineistossa ei myöskään sovittu niistä käytänteistä, kuka kertoo poissaolijoille kokouksen sisällöistä.”*

Vastaajat nostivat myös esille vastuuta, joka vertaisille jää tiedon jakamisen suhteen, mikäli joku ei ole ollut paikalla. Kyselyyn vastanneet nostivat esille sen, että mikäli tietoa tahtoo kokouksien sisällöstä, jos ei itse ole paikalla, tieto tulee nimenomaisesti

vertaisilta, ja se pitää myös itse työkavereilta kysyä. Tieto ei siis kulje yhtä aikaa ja tasavertaisesti kaikille. Vastaajat kertoivat näkemyksiään tiedon tasavertaisesta jakamisesta:

*"[Jos ei pääse osallistumaan kokoukseen, tiedon saa] jos työkaverit muistavat kertoa tiedon. Johtotasolta tulee tietoa joskus ja joskus ei."*

*"Tietoa ei saa, ellei kysy läsnäoleilta."*

Havainnointiaineisto tukee myös tutkimushenkilöiden kuvauksia tiedon jaosta. Havainnoiduissa kokouksissa nousee esille, että tiedon jaon käytänteistä poissaolijoita koskien ei sovita, vaikka tieto koskisi nimenomaisesti jotakuta poissaolijaa:

*"Havainnointiaineistossa kummassakin kokouksessa keskustellaan poissaolijoita koskevasta tiedosta ja työtehtävistä, sekä niitä koskevista muutoksista. Havainnoiduissa kokouksissa ei kuitenkaan keskustella siitä, kuka jakaa tiedon eteenpäin asianosaisille, tai sovita käytäntöjä tiedon jakamiseen."*

Tiedon sisältö kokouksissa vaihtelee. Vastaajat nostivat esiin useasti ”kuulumiskierrokset” joissa kaikkien työhön liittyvät kuulumiset käydään läpi yksi kerrallaan. Tämän lisäksi kokouksissa jaetaan tietoa omiin työtehtäviin liittyen, tai sitten koko työyhteisöä koskevia asioita. Pääasiallisesti vastanneet kuitenkin kokivat, että kokouksissa suurimmaksi osaksi äänessä on esihenkilötasolla toimiva yksilö, ja kokoukset koettiin osittain jopa nimenomaan alustana näille monologille ja mainintoja yksinpuhelusta ilmeni jokaisen vastanneen kuvauksissa.

Havainnointiaineisto tukee myös vastaajien käsityksiä kokouksien runsaasta yksipuolisuudesta. Havainnointiaineistoa tarkastellessa, ilmi kävi yksinpuhelun runsas määrä ja puhujana oli sama henkilö, jonka tutkimushenkilöt nostivat vastauksissaan esiin:

*"Havainnointiaineistossa käy ilmi runsaasti yksinpuhelua, jota oli havaittavissa melkein kaksi kolmasosaa tunnin kestäneestä äänitteestä. Yksinpuhelut katkesivat yksittäisen puheenvuorojen ajaksi."*

Tutkimushenkilöt kuvasivat myös yksipuolista tiedon jakamista vastauksissaan tarkemmin. He kuvasivat tiedonjakoa esimerkiksi yksisuuntaiseksi ja tiedottamiseksi:

*"[Kuulumis]Kierroksen jälkeen johtaja puhuu tunnin yksinpuhelun."*

*"Toki jokainen saa myös käyttää puheenvuoron mutta pääosin on "johtoportaan" yksinpuhelua"*

*”Tiedon jakaaminen henkilöstöpalavereissa usein yhdensuuntainen, johdolta”*

*”Pääasiassa kuulumiset ja johtajan yksinpuhelut vie suurimman osan ajasta. Aika yksipuolista ns. tiedottamista ja saman asian pyörittelyä”*

Näiden tiedon jakamisen käytänteiden pohjalta yksilöt myös arvioivat sitä, millainen tiedonjako kokouksissa rakentaa kuulumista, sekä myös vastavuoroisesti kuulumattomuutta. Nämä vastanneiden kesken esiin tulleet käytänteet ovatkin tärkeässä roolissa tulevissa luvuissa, joissa käsitellään kuulumista ja kuulumattomuutta.

## **5.2 Tiedon jakamisen käytänteiden vaikutus kuulumiseen**

Tutkimushenkilöiltä kysyttiin kyselyssä näkemyksiä tiedon jaosta, joka rakentaa kuulumista työyhteisöön. Osittain kuulumisen edistämistä vahvistavissa tiedon jaon käytänteissä nostettiin esiin samoja asioita, kuin mitä nostettiin esiin, kun vastaajilta kysyttiin toiseuden ehkäisemisestä. Esimerkiksi kirjallinen materiaali ja esityslista nousivat esille myös kysymyksissä, jotka koskivat kuulumisen edistämistä. Tämän lisäksi vastaajien kuvauksista nousi esille, että kaikkia koskevan tiedon yhtäaikainen jakaminen edistää myös kuulumista. Eräs vastaajista nosti esiin myös tiedon jakamisen yhtäaikaisuuden, tiedon olisi hyvä tulla kaikille yhtä aikaa, mikäli se koskettaa kaikkia, eikä niin että tieto kulkee ihmisille eriaikaisesti:

*”[Tulisi jakaa]Kaikkea sellaista tietoa, joka koskettaa koko työyhteisöä -ja niin, että se tulee kokouksessa kaikille samanaikaisesti, ei niin että osa porukasta jo tietää asiasta ja osa kuulee tiedosta vasta kokouksessa ensimmäistä kertaa.”*

Tällaisia käytänteitä oli havaittavissa myös havainnointiaineistossa, jossa tietoa jaettiin yhtä aikaa kaikille. Osa tiedoista kosketti koko työyhteisöä, vaikka ei läheskään kaikki. Havainnointiaineistossa oli havaittavissa esimerkiksi seuraavanlaista kaikkia koskevaa tiedonjakoa:

*”Havainnointiaineistossa esihenkilö tiedottaa kokouksessa olijoita siitä, että eräs työntekijä ei ole enää töissä työpaikalla ja ilmoitti samalla uuden mahdollisen työntekijän saapumisesta työyhteisöön.”*

Vastanneiden kuvauksissa nostettiin useasti esille myös se, että tiedon jakaminen liittyen esimerkiksi ohjeistuksiin sekä yhteisiin pelisääntöihin, nähtiin kuulumista edistävänä. Ohjeistuksien laatu nousi myös esille, ylemmältä taholta ja esimerkiksi viranomaisilta tulevat ohjeistukset nähtiin kuulumista edistävänä tiedonjakona. Vastaajat kuvasivat asiaa seuraavasti:

*”Yhteisiä pelisääntöjä tai esim. korkeammalta taholta tulleita linjauksia. Ohjeistuksia sekä selkeyttä kunkin työnkuvaan ja rooliin töissä. Tällöin tietäisi kenen luokse missäkin asiassa kannattaa mennä ja mistä tiedon mihinkin asiaan saa”*

*”Selkeät ohjeistukset, jotka perustuvat lakiin ja asetuksiin sekä viranomaisten ohjeistuksiin.”*

Myös keskustelevuus sekä vuorovaikutus nousivat esiin kuulumista lisääviksi käytänteiksi. Vastaajat näkivät, että keskusteleva vuorovaikutus ja osallistava keskustelu kokouksissa edistäisi kuulumista työyhteisössä. Tätä on nähtävillä jokseenkin havainnointiaineistossa, mutta keskustelevuus ei sielläkään koske kuitenkaan kaikkia. Keskustelevuutta on havaittavissa esimerkiksi seuraavassa aineistoesimerkissä:

*”O7: Onko sulla O13 mitään hyvää esitystä mä tiään että sinä varmaa mietit näitä asioita että miten tämä voitaisiin jatkoissa hoitaa niin että ei tulis näitä ongelmia*

*O13: Mulla on esitys ja minä oisin kyllä nyt vähän sitä mieltä että...”*

Yksilöiden vastauksissa nousi myös heidän oma osuutensa tiedon jakajina. Vastaajat kokivat, että myös heidän oma tiedon jakamisensa on tärkeää ja he myös mielellään jakavat tärkeää tietoa liittyen työtehtäviinsä. Tiedon jakaminen myös koettiin tärkeänä kuulumisen rakentumisessa. Yksi vastaajista kuvasi roolia seuraavasti:

*”Kokouksissa saan tärkeää tietoa ja voin jakaa omaan työnkuvaani kuuluvaa tietoa.”*

Myös tiedon sisältö nostettiin esille vastauksissa liittyen kuulumiseen. Vastaajien kuvailuista nousi esille se, että koko työyhteisön yhteisissä palavereissa olisi hyvä keskittyä jakamaan tietoa mikä koskee kaikkia ja se edistäisi kuulumista. Samassa yhteydessä nostettiin esiin se, että vain tiettyjä ryhmiä tai yksiköitä koskevat asiat voisi käydä läpi



kyseisten ryhmien tai yksiköiden kanssa, eikä yhteisissä kokouksissa. Eräs vastaajista kuvasi asiaa näin:

*”Jos on joku sellainen tieto, joka ei koske kaikkia, ja siitä halutaan kuitenkin kokouksessa kertoa, asiasta voisi vain mainita ja kenties sopia palaveri niiden henkilöiden kanssa, jota asia koskee.”*

Kuulumista rakentava tiedonjako vastaajien ja havainnointiaineiston pohjalta, on siis lähtökohtaisesti kaikkia koskevaa ja tieto tulee kaikille yhtä aikaa. Näitä vastaajien esiin nostamia kuulumista edistäviä tekijöitä oli myös kokouksissa havaittavissa runsaasti. Kyselyaineisto ja havainnointiaineisto tukevat toisiaan ja kuvaavatkin hyvin kuulumista rakentavia käytäntöjä.

### **5.3 Tiedon jakamisen käytänteiden vaikutus kuulumattomuuteen ja toiseutaan**

Kyselyssä vastaajilta kysyttiin myös, että millä tavoin tietoa tulisi jakaa kokouksissa, jotta se ehkäisisi toiseuden kokemista työyhteisössä. Toiseus määriteltiin tutkimuskysymyksissä esimerkiksi seuraaviksi ilmiöiksi: irrallisuuden tunne työyhteisöstä, eriytyminen tai ulkopuolisuus työyhteisöstä. Nämä käsitteet sanoittavat myös sitä, kun yksilö ei kuulu, eli kuulumattomuutta. Näiden vastausten avulla saadaan vastaus siihen, mitä kuuluminen ei ole ja mikä ei rakenna kuulumista. Tämän lisäksi vastaajia pyydettiin miettimään, millaista tiedon jakamisen kokouksissa tulisi olla, että toiseutta voitaisiin ehkäistä.

Vastanneiden kuvauksissa nousi esille se, että yhtäaikainen ja tasapuolinen tiedon jako nähdään toiseutta ehkäisevänä. Näiden kuvailuiden perusteella, vastanneet pitivät eriaikaisen ja epätasaisen tiedon jakamista esimerkiksi ulkopuolisuutta lisäävänä tekijänä, jonka he eivät arvioineet lisäävän kuulumista. Kuvauksissa kävi ilmi myös se, että keskustelu, keskustelevuus ja tasapuolinen vuorovaikutus tiedon jaon yhteydessä vastanneiden mielestä ehkäisee toiseutta. Yksipuolinen tiedonjako ja yhdensuuntainen sanallinen vuorovaikutus nähtiin siis toiseutta ja kuulumattomuutta rakentavina. Tiedon jaon käytännöissä mainittu kokousten monologipainotteisuus koettiin käytänteeksi, joka ei rakenna kuulumista. Vastauksissa nostettiin esille myös konkreettisia ehdotuksia, kuten

esimerkiksi puheenvuoron jakoja kokouksissa, jotka edesauttaisivat keskusteleavuutta, eräs vastanneista havainnoi käytännettä seuraavasti:

*”Kuulla asian osaisia sekä antaa puheenvuoroja. Myös kuulla mitä kokemuksia ja näkemyksiä kokouksessa olevilla on ilman vähättelyä.”*

Toiseutta lisääviksi käytänteiksi nähtiin se, että valmistautumismahdollisuutta kokouksiin ei ole, esimerkiksi esityslistojen muodossa. Vastaajat kokivat, että näiden avulla saatu tieto kokouksen sisällöistä ehkäisisi toiseutta. Vastaajat kuvasivatkin etukäteen saatavaa materiaalia välineenä, jonka avulla kokoukseen voi valmistautua:

*”Esityslista etukäteen että tietää varautua mistä keskustellaan.”*

*”Asialistat ennen kokouksia työntekijöille, jotta voisi valmistautua.”*

Tällaisia käytänteitä ei ollut nähtävillä havainnoiduissa kokouksissa, eikä käsiteltävistä asioista oltu, kerrottu etukäteen mitään, mikä näkyi myös kyselyaineiston vastauksissa, joissa kirjallista materiaalia tiedon jaon tueksi toivottiin.

Toiseutta ja kuulumattomuutta osittain aiheutti myös tiedon jaon sisältö ja epätasaisuus siihen nähden, mistä yksiköistä tietoa jaettiin. Esimerkiksi ajallisesti havainnointiaineistossa on nähtävissä, että eri yksiköiden välillä esiintyy epätasaisuutta siinä, miten pitkästi jokaisesta yksiköstä puhutaan ja mihin asioihin keskitytään. Kaikkien yksiköiden asioita ei käydä läpi yhtä yksityiskohtaisesti tai pitkästi:

*”Havainnointiaineistossa käy ilmi, että yhden yksikön hyvin spesifiä asiaa käsitellään aineistossa melkein 20 minuuttia noin tunnin kokouksesta. Tämä on kokouksen kokonaiskestosta noin yksi kolmasosa.”*

Erään vastanneen kuvailusta puolestaan tuo ilmi sen, että koko työyhteisön on kuitenkin hyvä tietää asioita myös muusta kuin omasta tiimistään. Tätä vastaaja perusteli sillä, että tietoa voivat kysyä ulkopuolisetkin, joten jokaisen olisi hyvä tietää edes jotain toisista tiimeistä, jotta ulkopuolisia tahoja voi ohjata oikeaan paikkaan:

*”Henkilöstöpalaverissa jaettaisi pääosin koko henkilöstöä koskevia asioita ja eri kohde-ryhmistä sen verran jonka jokaisen kv-palvelun työntekijän olisi hyvä tietää. ”Olisi hyvä tietää” tiedolla tarkoitan sellaisen, jos esimerkiksi joku tuttava / yhteistyökumppani tai joku muu kysyy meidän työntekijältä, jotain palveluihin liittyen, se henkilö osaisi vastata jotain ja sitten ohjata eteenpäin oikealle henkilölle kuka pystyisi antamaan lisätietoja”*

Tällaista tiedon jakamista esiintyy havainnoiduissa kokouksissa ja esimerkiksi ”kuulumiskierrokset” ovat vakiintunut käytänte, joka edesauttaa tiedon jakamista omasta työstään muille. Kuulumiskierroksilla havainnoiduissa kokouksissa osallistujat keskittyivät nimenomaisesti työtehtäviinsä ja kertoivat työhön liittyviä seikkoja.

## 5.4 Kokemukset kuulumisesta ja kuulumattomuudesta sekä toiseudesta tiedon jakamisen yhteydessä

### 5.4.1 Kokemukset kuulumisesta tiedon jaon yhteydessä

Vastaajat vastasivat myös kysymyksiin, joissa kysyttiin kysymyksiä kuulumisen kokemuksiin liittyen. Kyselyssä kysyttiin kokemuksista nimenomaisesti havainnoitujen kokousten kontekstissa, mutta vastaajilla oli mahdollisuus vastata kysymyksiin vain yhden tai aikaisempien havainnoimattomine kokouksien kontekstissa. Kokousten ollessa vakiintunut käytänte, on kokemusten reflektointi myös aiempien kokousten pohjalta tutkimuksen näkökulmasta mielekästä.

Kysyttäessä kuulumisen kokemuksista, kaksi vastaajista nosti esille, että palavereissa ei ollut heidän mielestään mitään mikä olisi lisännyt heidän kuulumistaan. Toinen näin vastanneista nosti vielä esille sen, että kuulumisen kokematta jääminen liittyy nimenomaisesti kokouksiin:

*”Ei ollut [palaverissa mitään mikä olisi edistänyt kuulumista]. Palaveri eivät juurikaan lisää tunnetta työyhteisöön kuulumisesta.”*

Kaksi muuta vastaajaa toisaalta kertoivat kuulumisen kokemuksestaan kokouksissa ja kertoivat että kokevat kuuluvansa työyhteisöön. He kokivat kokousten aikana kuuluvansa työyhteisöön. Toinen näin vastanneista nosti esiin sen, että pelkästään yhteisessä kokouksessa oleminen lisää kuulumisen tunnetta, mutta tunne ei kuitenkaan välttämättä ole vahva:

*”Sinänsä se, että koko yksikkö on yhdessä palaverissa vahvistaa itsessään työyhteisöön kuulumisen tunnetta vähän.”*

Yhteiset kokoukset nähtiin siis jokseenkin itsessään vahvistavan kuulumisen tunnetta työyhteisöön. Yhdessä vastauksessa nostettiin kuitenkin esille se, että yhteiset tapaamiset voivat myös lisätä kuulumisen tunnetta myös työyhteisön sisällä olevissa tiimeissä. Yksi vastaajista nosti esille, että toisessa kokouksista annettu palaute työntekijöille vahvisti yhden tiimin kuuluvuutta, koska he puivat asiaa oman tiiminsä kesken myöhemmin:

*”Vahvisti se yhteenkuuluvuutta ainakin tiimin X jäsenillä, koska seuraava työnohjaus meni kyseisen kokouksen pahoinvointia pohtiessa.”*

Vastauksissa ei noussut kuitenkaan vahvasti esille juurikaan yksityiskohtaisia kokemuksia kuulumisesta työyhteisössä nimenomaisesti tiedonjakoon liittyen. Muutamat vastaajista nostivat esiin esimerkiksi sen, että toisinaan kokouksessa on keskustelua, minkä voidaan nähdä kuulumista edistävänä asiana, kuten tiedon jaon käytänteitä koskevassa kappaleessa todettiin. Osa vastaajista kertoi myös saavansa työhönsä liittyvää tietoa, joka myös edistää kuulumisen tunnetta. Yksi vastaajista kuvasi asiaa seuraavasti:

*”Kokouksissa saan tärkeää tietoa ja voin jakaa omaan työnkuvaani kuuluvaa tietoa.”*

Vastaajat siis näkivät, että se, että itselle jaetaan tietoa ja että saa jakaa tietoa työhön liittyvistä asioista, on kuulumista vahvistava käytänne, josta heillä on oma kokemus. Tiedon jakoa koko työyhteisölle oli havaittavissa myös havainnointiaineistossa ja esimerkiksi toisen kokouksen kuulumiskierroksella kaikki pääsivät ääneen ja saivat kertoa työstään. Havainnointiaineistossa käy ilmi myös siinä, että toisessa kokouksessa osallistujille annettiin vapaamuotoisesti mahdollisuus jakaa tietoa, mikäli he näin halusivat.

#### **5.4.2 Kokemukset kuulumattomuudesta ja toiseudesta tiedon jaon yhteydessä**

Kyselyyn vastanneet saivat myös kertoa omia kokemuksiaan kuulumattomuudesta ja toiseudesta. Näitä termejä oli avattu kyselyssä esimerkiksi ulkopuolisuuden tunteena, irrallisuuden tai eriytymisen tunteina. Kokemukset liittyvätkin oleellisesti siihen, millaiset tiedon jaon käytänteet rakentavat käsiteltyjä ilmiöitä.

Vastauksissa nousi esiin esimerkiksi se, että johdon tasolta tulevat yksinpuhelut ja vuoropuhelun puute nimettiin toiseutta aiheuttaneeksi tiedon jaon käytänteeksi. Se, että

kokouksessa kaikki eivät pääse puhumaan, oli aiheuttanut toiseuden kokemuksia. Yksi vastaajista kuvasi kokemuksiaan seuraavasti:

*”Irrallisuuden ja eriytymisen tunnetta aiheuttaa jo pelkästään vuorovaikutuksen puute.”*

Eräs vastaajista kertoi myös kokouksissa tapahtuvan yksinpuhelun vaikuttavan omaan toiseuden kokemiseen jopa niin vahvasti, että olisi valmis poistumaan tilanteesta kokonaan. Tilanteesta kokonaan poistumisen ajattelu voidaan nähdä hyvinkin kärjistyneenä kuulumattomuuden kokemuksena. Vastaaja kuvaili kokemustaan seuraavasti:

*”Yksinpuhelun kuunteleminen tuntui pahalta, meinasin poistua koko palaverista.”*

Kuten aiemmin tiedon jaon käytänteitä koskeneessa osiossa mainittiin, tätä yksinpuhelia esiintyi nimenomaisesti toisessa kokouksessa, jossa vastauksissa mainittu johtaja oli mukana, toisessa kokouksessa hän ei ollut paikalla. Tämä yksinpuhelun osallisuus toiseuden ja kuulumattomuuden kokemuksissa nousi vastauksissa esille.

Toiseuden kokemuksissa vastaajat nostivat esille myös sen, että se että koko työyhteisön kokouksissa käsitellään vain tietyn tiimin asioita, on aiheuttanut toiseutta. Vastauksissa korostui nimenomaisesti se, että yksittäisiä tiimejä koskevat asiat koko henkilöstön palavereissa ovat aiheuttaneet toiseutta työyhteisössä. Vastaajat kuvasivat kokemuksia muun muassa seuraavasti:

*”Joskus kokouksessa ruvetaan käymään läpi liian syvällisesti jotakin sellaista asiaa, joka koskettaa vain hyvin pientä osaa läsnäolijoista -sellainen tilanne voi aiheuttaa yllämainittuja negatiivisia tuntemuksia. [kysymyksessä kuvattu mitä toiseus voi olla, tällä viitataan niihin kuvauksiin]”*

*”Työyhteisössämme on kolme isompaa tiimiä kohderyhmän mukaisesti. Silloin kun henkilöstöpalaverissa aletaan puhua tietyn kohderyhmän asioista tai jopa tiettyjen asiakkaiden asioista, se toki sulkee pois osan henkilöstöstä keskustelusta.”*

Tällaisia mainittuja käytäntöjä on havaittavissa molemmissa havainnoiduissa kokouksissa. Yksittäisten yksiköiden asioita puitiin koko työyhteisön yhteisissä palavereissa, vaikka asia ei koskettanutkaan koko työyhteisöä. Tällaiset havainnointiaineistossa ilmenneet tilanteet myös vastaajat nostivat esiin toiseuden kokemuksista kysyttäessä. Havainnointiaineistosta kävi ilmi seuraavaa:

*”Havainnointiaineistossa toisessa havainnoidussa kokouksessa käsitellään pitkään asiaa, joka koskettaa vain yhtä työyhteisön yksikköä, eikä kaikkia paikallaolijoita. Kyseinen puheenvuoro tuli myös kesken kuulumiskierroksen, jossa jokaisen työyhteisön jäsenen on tarkoitus kertoa omia kuulumisiaan työhön liittyen.”*

*”Toisessa havainnoidussa kokouksessa puolestaan käsiteltiin huomattavan pitkäksi yhden yksikön toimintaa sekä siihen liittyviä muutoksia. Näitä asioita käsiteltiin hyvin yksityiskohtaisesti, kun taas loppujen yksiköiden kuulumiset käsiteltiin hyvin nopeasti ja pintapuolisesti.”*

Toiseuden ja kuulumattomuuden kokemuksiin liittyi vahvasti myös tiedon jaon käytännössä esiin nostettu tiedon kulkeminen eteenpäin vertaisten kautta, eikä niinkään johdolta, mikäli palaveriin ei ole päässyt. Useat vastaajat nostivat esille sen, että tiedon jako, joka tapahtuu epävirallisesti ja työkavereiden kautta aiheuttaa toiseutta ja kuulumattomuutta. Kokemuksista kysyttäessä, vastaajat nostivat esiin seuraavia seikkoja:

*”Koen, että joudun jatkuvasti kyselemään ja olemaan todella aktiivinen, että saan sen tiedon, mitä työni tekemiseen tarvitsen”*

*”Itse pitää kysellä, ja tietoa saa kysymällä usealta henkilöltä samaa asiaa. Tulkinmat helposti vaihtelevat. Asiallinen tieto ei välttämättä välity.”*

Osa vastanneista siis koki, että tiedon epätasainen jakaminen ja sen jatkuva itse hakeminen ovat aiheuttaneet heille toiseuden kokemuksia työyhteisössä. On myös havaittava, että usea käytänne, joka aiheutti toiseutta ja kuulumattomuutta, niin päinvastoin tekeminen puolestaan aiheutti kuulumisen tunteita yksilöissä.

## 6 POHDINTA

Työn tavoitteena on tutkia ja selvittää, miten ja millainen tiedon jakaminen rakentaa kuulumista työyhteisöä kohtaan. Oleellisena näkökulmana on myös tutkia sitä, miten rakentuu se, kun yksilö ei kuulu, eli kuulumattomuutta. Tavoitteena oli tutkia myös sitä, millaiset tiedon jaon käytänteet rakentavat kuulumista ja millaisia kokemuksia yksilöillä on kuulumisesta. Tuloksista käy ilmi, että tiedon jaolla on jokseenkin merkittävä vaikutus niin kuulumiseen kuin kuulumattomuuteenkin. Kuulumattomuutta jäsennettiin työssä myös toiseuden käsitteen kautta. Tulokset osoittavat, että yksilöillä on erilaisia tarpeita tiedon jakoon liittyen ja tiedon jaon käytänteiden vaikutus kuulumiseen on monitahoinen ilmiö.

Kuitenkin työyhteisöä tarkastellessa voidaan ajatella, että yksilöiden tarpeet muodostavat yhdessä myös osittain ryhmän tarpeet. Tuloksista on havaittavissa se, että kuulumista ja kuulumattomuutta, sekä sen kautta toiseutta, ei voida erottaa ja molemmat rakentuvat samojen ilmiöiden ympärille. Kuulumista, sekä sitä millaista on, kun ei kuulu, onkin syytä tutkia yhdessä kuulumisen ja kuulumattomuuden käsitteiden kautta. Näiden käsitteiden tukena on myös toiseus.

Kuulumista on tuloksissa jäsennetty myös kokemuksellisen ulottuvuuden kautta. Nämä kokemukset nousivat esille nimenomaisesti tiedon jaon käytänteiden tarkastelun kautta. Voidaankin sanoa, että tiedon jaon käytänteet, jotka rakentavat kuulumista ja kuulumattomuutta, ovat oleellisia myös kuulumisen ja kuulumattomuuden kokemusten näkökulmasta.

Tiedon jakaminen alaisten ja johtajan välillä nähtiin myös tärkeänä tekijänä kuulumisen ja kuulumattomuuden rakentumisessa. Tuloksista käy ilmi, että liiallinen tiedon jakaminen johdon toimesta voidaan nähdä tekijänä, joka lisää kuulumattomuutta sekä toiseutta. Tämä on jokseenkin ristiriidassa teorian kanssa, jossa ollaan sitä mieltä, että johtajan alaisille jakama tieto on tärkeää, koska siihen luotetaan (Sias, 2009, 25). Pitkien puheenvuorojen sisältö kuitenkin vaikuttaa oleellisesti siihen, onko puheenvuorossa jaettu tieto tärkeää. Tuloksissa tutkimushenkilöt eivät kuitenkaan eritelleet sen tarkemmin puheenvuorojen sisältöjä. Havainnointiaineistossa kuitenkin käy ilmi, että pitkät puheenvuorot sisältävät esimerkiksi työntekijöihin liittyvää tietoa ja esimerkiksi työssä onnistuminen nostetaan esille. Kuulumattomuuden ja toiseuden voidaan siis arvioida johtuvan puheiden pituudesta. On kuitenkin otettava huomioon se, että myös johtaja on

riippuvainen työntekijöidensä jakamasta tiedosta (Sias 2009, 25). Mikäli tiedon jakaminen suhteessa on siis epätasaista, vain toinen osapuoli pääasiallisesti jakaa tietoa, voi tämä vaikuttaa esimerkiksi työhön ja sen tekemiseen. Tulevaisuuden tutkimuksessa hedelmällinen näkökulma voisikin olla se, että pureudutaan nimenomaan johtaja-alaisuuksissa ilmeneviin tiedon jaon käytänteisiin ja siihen, miten ne rakentavat kuulumista työyhteisössä.

Runsas yksinpuhelun voidaan nähdä myös vähentävän sanallista vuorovaikutusta työyhteisössä, mikä tuloksissa oli myös näkyvillä. Nimenomaisesti keskustelun ja aktiivisen vastavuoroisen vuorovaikutuksen puute nähtiin toiseutta sekä kuulumattomuutta rakentavina käytänteinä. Keskustelun ja keskustelevuuden puolestaan nähtiin lisäävän kuulumista työyhteisöön, oma ja muiden ääni halutaan kuuluviin. Kokoukset ovatkin Laapottin ja Pennasen (2020) mukaan paikkoja, jossa työntekijät myös osittain merkityksentävät työtään ja siellä vuorovaikutus on isossa osassa sen kanssa. Jos esimerkiksi puhe on yksipuolista, yksilön mahdollisuudet asemoida itsensä suhteessa työyhteisöön voivat jäädä vähäisiksi, jolloin myöskään yksilö ei välttämättä koe kuulumista työyhteisöön.

Havaittavissa on myös, että tulosten mukaan yhteiset työntekoon liittyvät säännöt, sekä yleiset kaikkia koskevat ohjeistukset ja niiden jakaminen kaikille nähdään toiseutta ehkäisevänä sekä kuulumista lisäävänä käytänteenä. Yhteisten sääntöjen ja ohjeistusten puuttuminen ja niiden määrittelemättömyys voidaankin nähdä tiedon jaon käytänteenä, joka lisää kuulumattomuutta ja toiseutta. Jos toiminnalle ei ole yhteisiä raameja, yksilöiden on vaikea jakaa esimerkiksi kokemuksia toisten kanssa liittyen työhön. Yhtenäisyyden puuttuminen oleellisesti asettaa ihmiset suhteessa toisiinsa erilaiseen asemaan, koska säännöt eivät ole kaikille samat.

Nähtävissä on myös, että kirjallinen materiaali tiedon jaon tukena lisäisi kuulumista ja että sen puuttuminen lisäsi toiseutta. Tulokset osoittavat, että kokouksissa tapahtuvan tiedon jaon tukemiseksi kaivataan kirjallista materiaalia, kuten esityslistoja tai kokousmuistioita. Ryhmän jäsenten tehokkaampi osallistuminen voidaan mahdollistaa sillä, että he voivat valmistautua tapaamiseen. Tapaamisiin kuuluu usein esimerkiksi ideoita ja ongelmanratkaisua, joita voi tehdä tiettyyn pisteeseen asti spontaanisti mutta etukäteen valmistautuminen voi auttaa niiden tehostamisessa. (Littlepage, 2015 538.) Etukäteen jaettava materiaali voisikin edesauttaa kokouksiin valmistautumista ja esimerkiksi



yksinpuheluun reagoitua, kun osallistujat tietäisivät mitä kokouksissa puhutaan tai on puhuttu ja siten vahvistaa kuulumista.

Tiedon jakaminen rajoitettiin tässä työssä myös lähtökohtaisesti kokouksen kontekstiin, mutta sitä ei vastausten perusteella voi irrottaa työyhteisöstä puhtaasti erilliseksi kontekstiksi. Tuloksissa käykin ilmi, että kokouksiin liittyvät tiedon jaon käytänteet ulottuvat myös kokoustilanteen ulkopuolelle, kun kokouksissa jaettua tietoa käydään läpi myös kokousten ulkopuolella. Kokoukset valittiin kontekstiksi, koska havainnointia tehdyssä työyhteisössä kokoukset ovat sellaisia joihin osallistumista edellytetään koko työyhteisöltä, jolloin tiedon jakamisenkin voidaan olettaa koskevan koko työyhteisöä. Onkin mielenkiintoista tarkastella sitä, miten käytännössä tiedon jakaminen toteutuu koko työyhteisölle, jossa on kuitenkin erilisiä, toisistaan työtehtävien perusteella erilaisia yksiköitä. Tulosten perusteella tämä ei toteutunut täysin, joten tulevaisuudessa esimerkiksi kokousten sisällön tarkempi suunnittelu ja rakenteen tarkastelu voisivat auttaa tiedon jakamisen tasaisuudessa koko työyhteisössä.

Tuloksissa oli selkeästi havaittavissa se, että kuuluminen ja kuulumattomuus sekä toiseus nähtiin oleellisesti toisiinsa liittyvinä käsitteinä. Ne tiedonjaon käytänteet, joiden nähtiin rakentavan ja vahvistavan kuulumista, niin niistä poikkeavat ja vastakkaiset käytänteet puolestaan rakensivat kuulumattomuutta ja toiseutta.

## 7 ARVIOINTI

Laadullista tutkimusta voidaan arvioida useilla eri kriteereillä, jotka keskittyvät eri osa-alueisiin. Tässä työssä arviointikriteerinä hyödynnetään Tracyn (2013) esittelemiä kriteereitä. Hän esittelee kahdeksan eri kriteeriä, jonka avulla laadullista tutkimusta voi arvioida toteutuksen ja eettisyyden kannalta. Nämä kahdeksan kriteeriä ovat: huomionarvoinen aihe (worthy topic), runsas täsmällisyys (rich rigor), avoimuus (sincerity), uskottavuus (credibility), resonointi (resonance), merkittävä kontribuutio (significant contribution), eettisyys (ethical research practice) ja merkityksellinen kokonaisuus (meaningful coherens).

Tätä työtä voisi tarkastella kaikkien kriteerien näkökulmasta, mutta työn aiheen sekä tutkimusmenetelmien perusteella niistä on valittu neljä: huomionarvoinen aihe, avoimuus, eettisyys ja merkityksellinen kokonaisuus. Avoimuus ja eettisyys valittiin sen takia, että tutkimuksen tekoon liittyi oleellisesti se, että olin itse osa työyhteisöä, jota tutkimus käsittelee, jonka takia avoimuus ja eettisyys entisestään korostuvat. Huomionarvoinen aihe ja merkityksellinen kokonaisuus valittiin arviointikriteereiksi sen takia, että vaikka kuulumista ja tiedon jaon käytänteitä on tutkittu, niitä ei ole tutkittu paljon yhdessä. Merkityksellinen kokonaisuus on tärkeää sen takia, että tiedon jako ja kuuluminen ovat molemmat oleellisia ilmiöitä työyhteisön kannalta. Näiden pohjalta voidaan arvioida nimenomaisesti jokseenkin uutta jäsennystä jo tutkitusta aiheesta. Tämän lisäksi tutkijana on tärkeää kiinnittää huomiota tutkimuksen eettisyyteen sekä avoimuuteen ja on tärkeää arvioida tutkimusta myös kokonaisuutena.

*Huomionarvoinen aihe* voidaan määritellä siten, että se aiheena pureutuu johonkin mitä ei ole tutkittu tai mihin tutkimuksessa ei ole syvennytty. Huomionarvoisuus rakentuu myös sitä kautta, että tutkitaan jo hyväksytyä ilmiötä uudelta kantilta. (Tracy 2013, 231). Tässä tutkielmassa tutkitaan jo olemassa olevia ilmiöitä, kuulumista ja kuulumattomuutta sekä toiseutta. Tutkielmassa onkin todettu, että sitä on tutkittu nimenomaisesti kulttuurien välisessä kontekstissa aikaisemmin. Nyt ilmiöitä tutkitaan kuitenkin monikulttuurisesta kontekstista irrallisena ja kiinnitetään ne osaksi arkista ja yleistä ilmiötä tiedon jaon avulla. Tämän avulla saadaan tietoa kuulumisesta ja kuulumattomuudesta, jota ei ole ennen erilaisten painotusten vuoksi välttämättä saatu.

*Avoimuus* voidaan käsittää tutkijan ominaisuuksina niin, että tutkija on tutkimusta tehdessään haavoittuva ja aito. Tutkija voi osoittaa avoimuutta kahden eri toiminnon kautta, jotka ovat itsereflektio ja läpinäkyvyys. (Tracy 2013, 233.) Itsereflektiolla tarkoitetaan sitä, että tutkija on tietoinen omasta asemastaan ja siitä, mistä lähtökohdista hän tutkimusta tekee ja reflektoi tätä koko prosessin ajan. Itsereflektiotakin tulee kuitenkin työssä harjoittaa vai tietyn verran, eikä sen tarvitse työssä esimerkiksi näkyä joka vaiheessa kirjallisesti. Läpinäkyvyys arviointikriteerinä puolestaan tarkoittaa sitä, että tutkija on avoin siitä, millainen tutkimusprosessi on ollut esimerkiksi aineiston keruun näkökulmasta tai muihin seikkoihin liittyen. (Tracy 2013, 233–234.) Tässä työssä itsereflektio on prosessina näkynyt tutkimusta tehdessä, kuten myös läpinäkyvyys. Työssä tutkimuksen tekoa käsittelevässä kappaleessa ja tutkimusmenetelmää käsitellessä on avoimesti kerrottu siitä, että esimerkiksi aineisto on kerätty omasta työyhteisöstäni, mikä on merkittävä seikka esimerkiksi havainnointia tehdessä. Tämän lisäksi esimerkiksi sopivia analyysimenetelmiä on pohdittu työssä, koska menetelmän valintaan vaikuttivat monet seikat. Analyysimenetelmä on myös merkittävässä osassa koko tutkimusten tulosten kannalta, joten sen avoin pohtiminen on työn kannalta merkityksellistä avoimuuden kannalta.

*Eettisyys* on myös tärkeä osa tutkimusprosessia. Siihen kuuluvat olennaisesti myös esimerkiksi jo aiemmin mainittu läpinäkyvyys ja itsereflektio. Eettisyydessä tulee ottaa huomioon tutkimuksen tekemisen säännöt, kontekstin eettisyys sekä eettisyys suhteessa tutkittavien kanssa työskentelyyn. Eettiseen ulottuvuuteen liittyvät oleellisesti myös esimerkiksi tutkittavien tietosuoja ja luottamuksellisuus tutkimusta tehdessä. (Tracy 2013, 242–243). Tässä työssä eettisyys on varmistettu noudattamalla tutkimuskäytänteitä esimerkiksi suostumuslomakkeiden avulla ja aineisto on anonymisoitu niin että niistä ei voi yksilöitä tunnistaa. Tämän lisäksi aineistonkeruussa käytetty kysely oli alun alkaen anonymi. Myös sitä seikkaa, että aineistonkeruu tapahtui omassa työyhteisössäni, on mietitty eettisyyden näkökulmasta anonymiteetin takaamiseksi ja sen johdosta on tehty ratkaisuja, jotka mahdollistavat anonymiuden.

*Merkityksellisellä kokonaisuudella* Tracy (2013) tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tulisi saavuttaa tavoitteensa ja käyttää sen saavuttamiseksi tarkoituksenmukaisia teorioita ja jäsenyyksiä. Tässä työssä on haluttu tarkastella nimenomaisesti, miten tiedon jaossa rakennetaan kuulumista ja kuulumattomuutta. Tämän takia on valittu termit kuuluminen ja kuulumattomuus sekä kuulumattomuuteen liittyen toiseus. Nämä käsitteellistykset

mahdollistavat ilmiön laajan tarkastelun. Lisäksi työssä on käytetty laadullista menetelmää koska on haluttu tutkia nimenomaisesti yksilöiden kokemuksia sekä näkemyksiä aiheesta, minkä laadullinen tutkimus mahdollistaa hyvin.

## 8 PÄÄTÄNTÖ

Työn tavoitteena oli tutkia ja selvittää, miten tiedon jakamisella voidaan rakentaa kuulumista tai toiseuttamista työyhteisössä, kokouksen kontekstissa. Tarkoituksena oli myös tutkia toiseuttamista ja kuulumista vuorovaikutuksessa rakentuvina ilmiöinä. Tämän lisäksi tavoitteena oli myös saada tietoa toiseuttamisen ja kuulumisen kokemuksista tiedon jaon yhteydessä, jotta niitä voitaisiin ilmiöinä ymmärtää paremmin

Tiedon jakamista tutkittiin nimenomaisesti kokouksen kontekstista. Kokouksen erottaminen kuitenkin ainakin tässä tutkimuksessa muusta työyhteisöstä oli mahdotonta. Kontekstia määrittäi kuitenkin se, että kyseessä oli koko työyhteisöä koskevat kokoukset. Tulokset voisivatkin olla erilaisia, jos olisi esimerkiksi tutkittu työyhteisön sisäisten yksiköiden kokouksia ja niihin liittyvää toiseuttamista ja kuulumista ryhmien näkökulmasta. Tulevaisuutta ajatellen esimerkiksi työyhteisön sisäisten tiimien toiseuttaminen ja kuulumisen voisivat olla mielekäs näkökulma tutkia asiaa, koska siinä päästäisiin syvemmälle ryhmänäkökulmaan.

Toiseuttaminen ja kuulumisen voivat tulevaisuudessa olla hyvinkin hedelmällinen asia tarkastella jännitepareina. Tutkimus osoitti, että niiden rakentumisessa on nähtäviä samoja teemoja ja osittain voidaan jopa ajatella, että se mikä on toiseuttamista, esimerkiksi vähentää kuulumista. Myös tulevaisuudessa on syytä tarkastella tarkemmin sitä, että mikä on esimerkiksi toiseuden tunteen ja toiseuttamisen yhteys, kuten myös kuulumisen prosessin ja kuulumisen tunteen yhteys. Niitä ei tässä työssä tarkasteltu sen tarkemmin, kuin että toiseus tunteena syntyy toiseuttavien käytänteiden avulla.

Tiedon jakaminen työyhteisössä on moninaista ja tietoa voidaan työpaikalla jakaa eri asioihin liittyen. Työpaikalla jaetaan myös tietoa, joka ei liity varsinaisesti työn tekemiseen vaan voi liittyä esimerkiksi yksilöiden välisiin suhteisiin ja olla henkilökohtaisiin asioihin liittyvää tiedonjakoa. Työhön liittymätön tiedon jakaminen ja tutkittavien näkemukset siitä rajattiin tästä työstä pois, koska haluttiin tarkastella nimenomaisesti työn kannalta merkittävän tiedon jakamisen käytänteitä ja sen vaikutuksia toiseuttamiseen ja kuulumiseen. Tulevaisuudessa olisikin mielenkiintoista tarkastella myös tiedon jakamista, mikä ei varsinaisesti liity työn tekemiseen, koska silloin voitaisiin tutkia

myös tiiviimmin esimerkiksi työyhteisössä olevia interpersonaalaisia suhteita ja tiedon jakoa.

Työssä harkittiin käytettäväksi myöskin Baxterin (2011) esittelemää kontrabuntaalista analyysimenetelmää, joka soveltuu juurikin jänniteparien tarkasteluun. Kontrabuntaalissa analyysissä tarkastellaan nimenomaisesti diskursseja ja miten ne rakentavat vuorovaikutuksessa merkityksiä eri ilmiöille. Kuitenkin aineistoa ja myöhemmin tuloksia tarkastellessa, kontrabuntaalisen analyysimenetelmän käyttö olisi vaatinut mahdollisesti laajemman ja rikkaamman aineiston, jotta sen käyttäminen olisi ollut hyödyllistä ja tarkoituksenmukaista. Esimerkiksi aineistonkeruumenetelmien uudelleenmiettminen voisi mahdollistaa sen, että tulevaisuudessa toiseuttamista ja kuulumista voisi analysoida nimenomaisesti kontrabuntaalisella analyysimenetelmällä, mikäli käsitteitä jäsentää jänniteparina.

## LÄHTEET

Anthony, K. E., Reif-Stice, C. E., Iverson, J. O. & Venette, S. J. 2020. Belonging in Practice: Using Communities of Practice Theory to Understand Support Groups. Teoksessa H. D. O'Hair & M. J. O'Hair (Toim.) The Handbook of Applied Communication Research: Volume 2. 765-779.

Bach, B. 2005. The Organizational Tension of Othering. Journal of Applied Communication Research. 33. 258-268.

Baumeister, R. & Leary, M. 1995. The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. Psychological bulletin. 117. 497-529.

Baxter, L. A. 2011. Voicing relationships: A dialogic perspective. Sage.

Brauner, E. & Becker, A. 2006. Beyond knowledge sharing: The Management of transactive knowledge systems. Knowledge and Process Management. 13. 62 - 71.

Dervin, F. 2017. Discourses of Othering. Teoksessa K. Tracy, C. Ilie, & T. Sandel (toim.), The International Encyclopedia of Language and Social Interaction 1: A-D. Wiley Blackwell-ICA international encyclopedias of communication. John Wiley & Sons Ltd.43-55.

Eskola, J., & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.

Fink, A. 2003. The survey handbook. SAGE Publications, Inc.,

Guerrero, L., Andersen, P., & Afifi, W. 2001. Close encounters: Communication in relationships. SAGE.

Iverson, J. O. 2011. Knowledge, belonging and communities of practice. Teoksessa H. E. Canary & R. D. McPhee (toim.) Communication and organizational knowledge: Contemporary issues for theory and practice. New York: Routledge, 35–52.

Iverson, J. C. 2013. Communicating belonging: Building communities of expert volunteers. Teoksessa Kramer, M. W., Lewis, L. K. & Gossett, L. M. (toim.) Volunteering and communication: Studies from multiple contexts. Peter Lang.

Keyton, J. 2006. *Communicating in groups: Building relationships for group effectiveness*. Oxford University Press.

Laapotti, T., & Mikkola, L. (2015). Kokousvuorovaikutuksen tehtäväkeskeiset funktiot sairaalajohtoryhmässä. *Työelämän tutkimus*, 13(1), 38-55.

Laapotti, T & Pennanen, E. 2020. Meetings in the workplace. Teoksessa Mikkola, L. & Valo, M.(toim.), *Workplace communication*. New York: Routledge. 179-192.

Lahti, M. 2020. Diversity and Social Interaction at work. Teoksessa Mikkola, L. & Valo, M. (toim.) *Workplace communication*. New York: Routledge. 110–122

Lahti, M. 2015. *Communicating interculturality in the workplace*. Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos. Väitöskirja.

Littlepage, G. 2015. Information utilization in meetings. Teoksessa Allen, J., Lehmann-Willenbrock, N. & Rogelberg, S. *The Cambridge handbook of meeting science* (pp. 533–555). Cambridge University Press.

Lähdesmäki, T., Saresma, T., Hiltunen, K. Jäntti, S. Säaskilahti, N. Vallius, A. & Ahvenjärvi, K. (2016) Fluidity and flexibility of "belonging": Uses of the concept in contemporary research. *Acta Sociologica* 59 (3), 233–247.

May, V. 2011. Self, Belonging and Social Change. *Sociology*, 45(3), 363–378.

McAllum, K., & Zahra, A. 2017. The positive impact of othering in voluntourism: The role of the relational other in becoming another self. *Journal of International & Intercultural Communication*, 10(4), 291–308.

McClure, J. & Brown, J. 2008. Belonging at work, *Human Resource Development International*, 11:1, 3-17.

Mikkola, L. & Nykänen, H. 2020. Workplace relationships. Teoksessa Mikkola, L. & Valo, M.(toim.), *Workplace communication*. New York: Routledge. 15-27.



Mikkola, L. & Valkonen, T. 2020. Developing Workplace Communication. Teoksessa Mikkola, L. & Valo, M.(toim.), Workplace communication. New York: Routledge. 179–192.

Rajamäki, S. ja Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen: Henkilökunnan käsityksiä. Työelämän tutkimusyhdistys ry; Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus.

Read, B., Archer, L. & Leathwood, C. 2003. Challenging Cultures? Student Conceptions of 'Belonging' and 'Isolation' at a Post 1992 University. *Studies in Higher Education*. 28. 261-277.

Sias, P. M. 2009. Organizing relationships: Traditional and emerging perspectives on workplace relationships. SAGE Publications, Inc.

Siitonen, M. & Aira, A. 2020. Technology-Mediated Communication in the Workplace. Teoksessa Mikkola, L. & Valo, M.(toim.), Workplace communication. New York: Routledge. 96-109.

Tavory, I., & Timmermans, S. 2014. Abductive analysis: Theorizing qualitative research. University of Chicago Press.

Tracy, S. J. 2013. Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact. Wiley-Blackwell.

Tracy, S. J. 2020. Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact. John Wiley & Sons, Inc.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. (toim.), Ikku-noita tutkimusmetodeihin. 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu : virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus.

Valo, M. & Mikkola, L. 2020. Focusing on workplace communication. Teoksessa Mikkola, L. & Valo, M.(toim.), Workplace communication. New York: Routledge.

Widen, G., Ahmad, F. & Huvila, I. 2016. Workplace information sharing: a generational approach.

# LIITTEET

## Liite

1

### Kyselylomake

1. Miten yleisesti kuvailisit tiedon jakamista työyhteisössäsi? Voit pohtia esimerkiksi millaista tietoa jaat, missä jaat tietoa työkavereillesi, millaista tietoa sinulle jaetaan
2. Millaista tiedon jakaminen henkilöstöpalavereissa on ollut? Voit pohtia esimerkiksi sitä, millaisia tiedon jakamisen käytänteitä tunnistat, miten itse osallistut palavereissa ja miten muut osallistuvat
3. Jos et pääse osallistumaan työyhteisösi kokoukseen, niin saatko kokouksessa ilmenneen tiedon jotain muuta kautta selville? Keskustellaanko kokousten sisällöistä kokousten jälkeen, jos kyllä niin mistä ja miten?
4. Pohdi, oliko kokouksissa puheenvuoroja, keskusteluja tai jotain muuta vuorovaikutusta, jotka vahvistivat työyhteisöön kuulumisen kokemustasi?
5. Miten ja millaista tietoa mielestäsi tulisi kokouksissa jakaa, jotta se edistäisi työyhteisöön kuulumista?
6. Pohdi, oliko kokouksissa puheenvuoroja, keskusteluja tai muuta vuorovaikutusta jotka olisivat aiheuttaneet toiseutta työyhteisössä? (Toiseudella tarkoitetaan esimerkiksi irrallisuuden tunnetta työyhteisöstä, eriytymistä tai ulkopuolisuutta työyhteisöstä, ja se voi ilmetä yksilön kokemuksena tai ryhmässä ilmenevänä)
7. Millä tavoin tietoa mielestäsi tulisi jakaa kokouksissa, jotta se ehkäisisi toiseuden kokemista työyhteisössäsi?