



#3

Multi- mediaalisuus ikkunana työelämän digitalisaatioon

Esa Lehtinen



Abstract

Digitalization has had a profound effect on work practices. However, digital practices have not replaced older practices such as paper documents and face-to-face interactions. Rather, interaction in the workplace is multimedial: different forms of communication are intertwined with each other. In this article, drawing from interaction studies, I describe the effects of multimodality for workplace practices in two ways: how multimodality explains the frequently unconventional ways in which digital tools are used in workplaces, and how complex, longitudinal workplace processes are organized through multimedial practices. In the concluding section, I also discuss multimedial competences needed in the 21st century workplace.



1. Johdanto

Digitalisaatiolla on ollut käänteentekevä vaikutus työelämään. Ensinnäkin se on mahdollistanut paikasta riippumattoman työskentelyn ja yhteistyön. Toiseksi se sisältää lupauksen yhä suuremmista osallistumismahdollisuuksista. Erilaiset digitaaliset alustat mahdollistavat suurempien joukkojen osallistumisen työelämän prosesseihin kuin vaikkapa kasvokkaiset vuorovaikutustilanteet. Kolmanneksi tekoäly tarjoaa työnteolle lukemattomia mahdollisuuksia mutta myös uhkia.

Samalla on selvää, että digitaaliset alustat ja sovellukset eivät ole syrjäyttäneet vanhempia työelämän vuorovaikutuksen välineitä kuten paperidokumentteja tai kasvokkaista vuorovaikutusta. Pikemminkin digitaaliset ja ei-digitaaliset vuorovaikutuksen muodot toimivat rinnakkain ja peräkkäin. Kuten Orlikowski ja Scott (2016, 2) ovat todenneet, digitaalista työtä ei voi erottaa omaksi osa-alueekseen. Digitaalisen ja ei-digitaalisen yhteen kietoutuminen tarkoittaa yhtäältä yhtenä ajan hetkenä tapahtuvaa hybridityöskentelyä, toisaalta sitä, että yksittäiset (digitaaliset ja muut) käytänteet asettuvat aina osaksi laajempia työelämän prosesseja ja projekteja, joissa väistämättä hyödynnetään erilaisia työskentelyn muotoja. Jotta voidaan saada mahdollisimman yksityiskohtainen kuva digitaalisesta työstä nykypäivän työpaikoilla, digitaalisia käytänteitä onkin tarkasteltava osana tällaisia eri välineillä toteutettavia työkäytänteiden verkostoja. Tätä voidaan kutsua *multimediaalisuudeksi*.

Toinen digitalisaatioon kytkeytyvä kehityskulku työpaikoilla on ns. *tekstuaalisatio*. Tekstuaalisatiota on lähestytty kahdesta kulmasta. Yhtäältä tekstuaalisatio

tarkoittaa lisääntyviä vaatimuksia työelämän prosessien dokumentoimiseen sekä niiden suunnittelun, implementoimisen että arvioinnin osalta. Tämä tarkoittaa enenevää tarvetta työskennellä kirjoitetun tekstin kanssa (Karlsson & Nikolaidou 2016, 277–278; Tiililä, 2017). Digitalisaatio tietenkin tarjoaa uudenlaisia mahdollisuuksia tällaisten tekstien tuottamiseen, muokkaamiseen ja tallentamiseen.

Toisaalta tekstuaalisatiosta voidaan puhua yleisemmällä tasolla ja viitata sillä ylipäättään lisääntyneeseen tarpeeseen reflektoida ja sanallistaa työnteon prosesseja (Iedema & Scheeres, 2003). Tekstillä viitataan tällöin laajan tekstikäsitteksen mukaisesti kaikenlaisiin teksteihin – kirjoitettuihin, puhuttuihin, visuaalisiin –, joiden välityksellä reflektointi tapahtuu. Ajatuksena on, että työntekijät paitsi tekevät työtä myös tuottavat työn sisältöä ja omaa työidentiteettiään reflektoivia tekstejä. Työpaikoilla on pitkä perinne kasvokkaisista reflektointityöpajoista, mutta digitalisaatio on tuottanut tämänkaltaiseen tekstuaalisatioon uudenlaisia mahdollisuuksia, erityisesti lupauksen yhä suuremman joukon osallistumisesta reflektointiprosesseihin. Markkinoilla on suuri määrä digitaalisia työvälineitä, jotka on kehitetty työelämän prosessien digitaaliseen fasilitointiin (ks. Zulfikar ym., 2019).

Nämä kehityskulut ovat vaikuttaneet myös siihen, millaista osaamista työpaikoilla tarvitaan. Yhtäältä tietenkin tarvitaan taitoa käyttää enenevää määrää erilaisia digitaalisia sovelluksia. Tällainen osaaminen jää kuitenkin lopulta pintatasolle. Keskeisempää on kyky luovia multimediaalisissa vuorovaikutusympäristöissä ja sovittaa toimintansa kulloinkin meneillään olevaan tehtävään ja työelämän laajempiin prosesseihin. Tätä voi kutsua

multimediaaliseksi vuorovaikutusosaamiseksi. Luon tässä artikkelissa tutkimusperustaisen katsauksen siihen, mitä multimediaalinen osaaminen työpaikoilla tarkoittaa. Perustan sen meneillään olevaan tutkimushankkeeseen, jossa tarkastellaan digitaalisten alustojen käyttöä osana organisatorisia prosesseja. Aluksi asetan hankkeen osaksi relevanttia tutkimuskenttää, ja sen jälkeen annan kaksi esimerkkiä tutkimustuloksista, joiden avulla havainnollistan multimediaalista osaamista. Lähestyn teemaa vuorovaikutustutkimuksen näkökulmasta.

2. Digitaalisen vuorovaikutuksen tutkimus: vertailusta kohti multimediaalisuutta

Vuorovaikutuksen tutkimusta on tehty monilla menetelmillä (esimerkiksi diskurssianalyttisesti ja systeemifunktionaalisen kieliopin avulla), mutta oma näkökulmani kytkeytyy ensisijaisesti keskustelunanalyttiseen tutkimukseen, joten keskityn tässä pääosin siihen. Keskustelunanalyysin historiassa tutkimusaineistoina on käytetty ennen kaikkea kasvokkaisten vuorovaikutustilanteiden nauhoituksia, mutta toisaalta aivan tutkimussuuntauksen alkuajoista lähtien myös puhelinkeskusteluja. Työpaikoilla on tutkittu erityisesti kokouksia (ks. Asmuss & Svennevig, 2009; Svennevig, 2012), mutta myös esimerkiksi kehityskeskusteluja (Asmuss, 2008; Pälli & Lehtinen, 2014; Mikkola, 2016) tai työpajoja (Nielsen, 2012). Digitaalisten välineiden

"Työntekijät paitsi tekevät työtä myös tuottavat työn sisältöä ja omaa työidentiteettiään refleктоivia tekstejä."

yleistyessä on kuitenkin alettu tarkastella myös digitaalista vuorovaikutusta, sekä kirjoitettua että videovälitteistä, keskustelunanalyysin välinein. Työpaikoilla tarkastelun kohteena ovat olleet mm. sähköpostikeskustelut (Skovholt & Svennevig, 2013), chat-kokoukset (Markman, 2009) ja audio- tai videovälitteiset etäkokoukset (Oittinen & Piirainen-Marsh, 2015; Büyüküzgel & Balaman, 2023). Näkökulma on pitkälti ollut vertaileva: digitaalisten medioiden kautta välittyntä vuorovaikutusta on tarkasteltu suhteessa kasvokkaiseen. Kuitenkin, kuten Arminen, Licoppe ja Spagnolli (2016, 292–293) ovat osuvasti todenneet, vuorovaikutus on aina välittyntä. Samoin kuin vaikkapa Teams-alusta välittää keskustelua Teamsin chatissa, kasvokkainen vuorovaikutus on esimerkiksi fyysisen tilan ja keskustelijoiden kehojen välittämää. Näitä vuorovaikutuksen välittäjiä voidaan lähestyä median käsitteen avulla.

Tutkimushankkeessamme hyödynämme multimediaalisuuden käsitettä päästäksemme käsiksi siihen, miten

työelämässä vuorovaikutusta välittävät erilaiset mediat. Multimediaalisuudelle on monia lähikäsitteitä, joista keskeisempinä voi pitää *intermediaalisuutta*, *resemiotisaatiota* ja *remediaatiota*. Intermediaalisuudella tarkoitetaan medioiden välisiä suhteita, erityisesti medioiden rajojen ylittämistä (Elleström, 2021). Resemiotisaatio taas viittaa siihen, miten merkityksenannon keinot muuntuvat sisältöjen siirtyessä kontekstista toiseen osana toisiinsa kytkeytyvien käytänteiden ketjuja (Iedema, 2003). Remediaatio taas kiinnittää huomion siihen, että näissä siirrymissä usein myös siirrytään mediasta toiseen (Prior, Hengst, Roosen & Shipka, 2006). Multimediaalisuus (ks. esim. Jewitt, 2004; Salomaa & Lehtinen, 2023b) sisältää sekä resemiotisaation, remediaation että intermediaalisuuden, mutta se on laajempi käsite. Tarkoitamme sillä ylipäätään (työelämän) toiminnan kytkeytymistä useisiin medioihin. Nähdäksemme työelämän medioituminen on erittäin varioivaa: eri medioita käytetään välillä peräkkäin, välillä rinnakkain, samat ”sisällöt” voivat paitsi siirtyä mediasta toiseen myös poukkoilla niiden välillä tai kehittyä useissa medioissa yhtaikaa. Multimediaalisuus käsitteenä kattaa tämän kaiken.

Lisäksi multimediaalisuus käsitteenä mahdollistaa eronteon multimodaalisuuden ja multimediaalisuuden välillä. Multimodaalisuutta tutkitaan laajasti monella tutkimusalalla, esim. keskustelun ja diskurssianalyysissa (ks. esim. Kress & Van Leeuwen, 2001; Mondada, 2014). Kressin ja van Leeuwenin (2001) ja Batemanin (2017) tapaan katsomme, että on syytä tehdä ero moodin ja median välillä. Kressin ja van Leeuwenin (2001) mukaan moodi viittaa erilaisiin merkitys-

ten välittämisen tapoihin kuten kirjoittamiseen, puhumiseen tai eleisiin, kun taas media viittaa merkityksenannon materiaaliin resursseihin. Bateman (2017) sen sijaan katsoo, että materiaalisuus ei yksinään riitä eronteon perusteeksi. Yhtäältä moodikin on aina kytköksissä materiaan (esimerkiksi ele on sidoksissa kehoon), toisaalta mediaan liittyy paitsi materiaaliset resurssit myös institutionaalinen ja kulttuurinen konteksti. Viittaankin median käsitteellä Batemanin (2017) näkemyksen mukaisesti materiaalisesti, ajallis-paikallisesti ja kulttuurisesti rakentuneisiin viestinnän muotoihin, joihin moodit todellisissa käyttökonteksteissa kiinnittyvät (ks. myös Bateman, 2021). Näin ollen voimme ajatella, että vaikka pikaviestisovellus ovat mediamuoto, joka mahdollistaa useita moodeja kuten kirjoituksen, emoji, kuvat ja puhutun kielen. Eronteko moodin ja median välillä onkin keskeinen juuri siksi, että yksittäinen media tarjoaa alustan useille moodeille.

Seuraavassa esittelen multimediaalisuuden vaikutusta työkäytänteisiin

"Nähdäksemme työelämän medioituminen on erittäin varioivaa: eri medioita käytetään välillä peräkkäin, välillä rinnakkain."

kahdesta näkökulmasta. Aluksi pohdin sitä, miten multimediaalisuus selittää tapoja, joilla digitaalisia välineitä työelämässä käytetään, erityisesti miten se voi johtaa siihen, että niitä käytetään toisin kuin niiden suunnittelijat ovat ajatelleet. Toiseksi pohdin multimediaalisuuden merkitystä pitkittäisten työelämän prosessien näkökulmasta. Tässä osiossa sivuan myös työn ja työidentiteetin refleктоimisen käytänteitä ja niiden suhdetta multimediaalisuuteen.

3. Multimediaalisuus ja digitaalisten välineiden epäortodoksinen käyttö

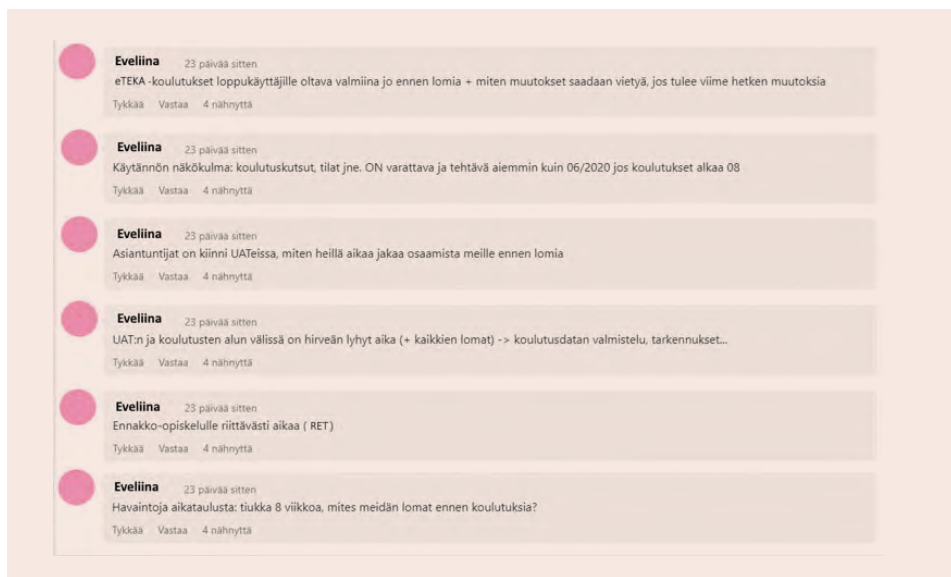
Aikaisemmassa tutkimuksessa on tuotu esiin, että digitaalisia välineitä käytetään usein toisin kuin niiden suunnittelijat ovat tarkoittaneet. Esimerkiksi Olbertz-Siitonen ja Piirainen-Marsh (2021) ovat tarkastelleet hiiren käyttöä etäkokouksissa, joissa puheenjohtaja jakaa näyttöään, ja osoittaneet, miten hiirtä käytetään paitsi suunnittelijoiden tarkoittamalla tavalla muun muassa klikkaamisen ja vierittämiseen myös osoittimena. Tässä tapauksessa tämä alun perin luova käytänte on siinä määrin konventionaalistunut, että käyttäjät tuskin enää pitävät sitä odotuksenvastaisena. Osoitan seuraavassa, että tällainen alkuperäisen tarkoituksen vastainen käyttö liittyy usein multimediaalisuuteen.

Seurasimme hankkeessamme erästä tiimiä, joka käytti työskentelynsä tukena digitaalista Howspace-alustaa. Howspace on esimerkki uudenlaisesta organisaatioiden käyttöön kehitellystä mediasta, jota

voisi kutsua digitaalseksi yhteistyöalustaksi. Niitä on tarkoitus hyödyntää organisaatioiden käytänteiden osallistavassa kehittämisessä digitaalisen fasilitoinnin apuvälineinä. Howspace, kuten useimmat vastaavat alustat, lainaa käytänteitä muun muassa sosiaalisesta mediasta; kyse on tässä mielessä hybridistä mediasta. Howspace mahdollistaa esimerkiksi tekstikentät, kuvien ja videoiden liittämisen, chat-muotoisen keskustelun, kyselyitä ja joitakin tekoälypohjaisia toimintoja.

Yksi Howspacen keskeisimmistä toiminnoista on chat, jonka ajatellaan tukevan suurtenkin joukkojen ajasta ja paikasta riippumatonta vuorovaikutusta. Tarkastelemassamme tapauksessa Howspacea käytetään kuitenkin melko pienen työryhmän työskentelyssä, ja sen käyttö nivoutuu kasvokkain (ja osin videovälitteisiin) työpajoihin. Kyseessä on siis multimediaalinen työtilanne, jota välittää yhtäältä fyysinen ympäristö ja kasvokkaisen vuorovaikutuksen käytänteet, toisaalta digitaalinen yhteistyöalusta. Näiden medioiden välillä on olennaisia eroja muun muassa ajallis-paikallisen kontekstin ja pysyvyyden suhteen. Siinä missä Howspace mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman vuorovaikutuksen, jonka kontribuutiot ovat pysyvästi näkyvillä alustalla, kasvokkainen vuorovaikutus on sidoksissa tiettyyn aikaan ja paikkaan, eikä siitä jää pysyvää dokumentaatiota. Tällaisessa tilanteessa multimediaalisuus selittää alustan käyttötapoja.

Hyvä esimerkki tällaisesta multimediaalisesta toiminnasta on Howspacen chatin käyttö muistiona (Salomaa & Lehtinen, 2023b). Tällöin Howspacen chat näyttää kuvan 1 mukaiselta. Sen sijaan että chatissa oltaisiin vuorovaikutuksessa, esimerkiksi tykättäisiin toisten viesteistä tai vastattai-



Kuva 1: Chatin käyttö muistiona

siin niihin, on siellä nyt peräkkäin suuri määrä saman kirjoittajan kirjoittamia viestejä.

Kuvan 1 tilanne tulee kuitenkin ymmärrettäväksi, kun tarkastellaan kontekstia, jossa kyseiset chat-viestit on kirjoitettu. Ne on nimittäin kirjoitettu tiimin kasvokkaisen työpajan aikana. Oheinen videonauhoituksen pysäytyskuva (kuva 2) havainnollistaa tätä tilannetta.

Kuvassa näkyy, että kokoushuoneessa on suuri näyttö, johon on heijastettu työpajan fasilitaattorin Eveliinan tietokoneen näyttö, jossa Howspace-alusta on avoinna. Osa osallistujista on kohdistanut katseensa kohti näyttöä. Työpajassa käydään keskustelua tiimin työskentelyn tulevaisuuden aikatauluista, ja fasilitaattori on pyytänyt osallistujia kommentoimaan niitä. Keskustelun aikana hän poimii keskeiset asiat osallistujien puheesta ja kirjaa ne ylös chatiin ikään kuin keskustelun muistioksi. Tämä tapahtuu julkisesti

niin, että kaikki osallistujat pystyvät seuraamaan näytöltä reaaliaikaisesti, mitä fasilitaattori kirjoittaa. Näin ollen kyse ei ole yhden henkilön monologisesta toiminnasta, vaikka se sellaiselta näyttääkin pelkästään Howspacea katsomalla. Chatin muistiinpanot tuotetaan yhdessä vuorovaikutuksellisesti työpajan aikana. Kuvaammekin artikkelissamme (Salomaa & Lehtinen, 2023b) yksityiskohtaisesti sitä, miten tämä vuorovaikutuksellinen toiminta etenee.

Muistiinpanojen tekeminen chatiin on vastoin Howspacen kehittäjien alkupestä ideaa. Se näyttäytyy kuitenkin täysin tarkoituksenmukaisena toimintatapana, kun tarkastellaan tiimin työskentelyä multimediaalisena toimintana, jota välittää yhtäaikaan sekä Howspace digitaalisena alustana että työpajan fyysinen tila. Työpajan osallistujilla on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa kasvokkaisesti, joten he eivät (juuri nyt) tarvitse chatia vuoro-



Kuva 2: Työpajan osallistujat kokoustilassa

vaikutuksen välineeksi. Sen sijaan Howspace toimii hyvin muistiinpanojen alustana. Tämä johtuu yhtäältä siitä, että Howspace voidaan heijastaa näytölle ja muistiinpanot voidaan näin ollen tehdä julkisesti niin, että kaikki näkevät reaaliaikaisesti, mitä kirjoitetaan. Toisaalta toimivuus kytkeytyy siihen, että muistiinpanot jäävät pysyvästi näkyviin alustalle, johon kaikilla osallistujilla on pääsy. Näin ollen niihin on helppo palata ja niitä voi hyödyntää osana tiimin tulevaa toimintaa tai vuorovaikutusta muiden tiimien kanssa.

Toisaalta on toki niinkin, että markkinoilla olisi sovelluksia, jotka sopisivat Howspacen chattia paremmin muistiinpanojen tekemiseen. Tutkimuksemme kuitenkin osoittaa monien aikaisempien tutkimusten tavoin (esim. Boudreau ja Robey, 2005; Vyas, Chisalita ja Dix, 2017), että työelämässä käytetään niitä välineitä, jotka ovat helposti tarjolla, ja sovitetaan ne kulloinkin meneillään olevaan tehtävään.

4. Työelämän prosessien multimediaalisuus

Multimediaalisuus auttaa myös ymmärtämään paremmin työelämän pitkittäisiä prosesseja ja niihin pakostakin liittyviä reflektointikäytänteitä. Nykypäivän työelämä on yhä enemmän projektiluonteista, ja sitä tehdään vaihtuvissa – usein moniammatillisissa – tiimeissä, jotka ovat projektien aikana vuorovaikutuksessa muiden tiimien kanssa. Tällaisissa monimutkaisissa organisatorisissa asetelmissä on tarpeen aika ajoin pysähtyä reflektimaan muun muassa prosessin etenemiseen ja eri toimijoiden rooleihin liittyviä kysymyksiä.

Edellisessä osiossa kuvatus tiimin työskentely on esimerkki tällaisesta monimutkaisesta organisoinnista. Kyseessä oli tiimi, joka vastasi eräeseen

suurehkoon organisaatiomuutokseen liittyvästä valmennuksesta. Tiimi oli kuitenkin vain pieni osa kyseisen muutoksen toteutusta, ja se teki yhteistyötä muiden tiimien ja erityisesti projektin johdon kanssa. Tiimi oli itsessäänkin moniammatillinen. Siihen kuului lähialmentajia, verkkokoulutuksen asiantuntijoita ja kaksi fasilitaattoria.

Kuvaan seuraavassa hankkeen puolivälissä tapahtunutta reflektointiprosessia, jossa tarkasteltiin hankkeen siihenastista etenemistä ja eri toimijoiden rooleja sekä pyrittiin kehittämään hankkeen toimintatapoja. Tämä reflektointiprosessi oli monivaiheinen, ja tutkimusaineistomme kattaa siitä vain osan. Se oli myös erittäin multimediaalinen.

Reflektointiprosessi alkoi tiimin työpajassa järjestetyllä multimediaalisella reflektointitehtävällä (ks. Salomaa & Lehtinen, 2022). Tehtävänanto oli kirjattu Howspace-alustalle, jossa tiimin jäsenet

saattoivat halutessaan tutustua siihen etukäteen. Tehtävänanto kuitenkin toistettiin ja muotoiltiin uudestaan itse kasvokkaisessa työpajassa. Työpajassa osallistujat kirjasivat huomioitaan post-it-lapuille, jotka he sitten ripustivat seinälle. Tämän jälkeen jokainen osallistuja selitti suullisesti omat lappunsa, ja osallistujat organisoivat laput sekä temaattisesti että sen mukaan, mihin asioihin tiimi pystyy itse vaikuttamaan. Fasilitaattori otti lopuksi seinästä kuvan, jonka hän liitti Howspace-alustalle saatteen kera (ks. kuva 3).

On selvää, että kyseinen reflektointitehtävä oli multimediaalinen: siinä hyödynnettiin digitaalista alustaa, post-it-lappuja ja kasvokkaista vuorovaikutusta. Näistä post-it-lapulla on mielenkiintoisia tarjoumia, jotka erottavat sen kahdesta muusta käytetystä mediasta. Digitaalisen alustan tavoin se mahdollistaa kirjoittamisen, mutta toisaalta käsin kirjoittaminen helpottaa



Kuva 3: Kuva seinästä Howspacen chatissa

tietynlaisia visuaalistuksia kuten nuolien piirtämistä eri sanojen välille. Lisäksi post-it-lappujen erityinen piirre on, että niitä on helppo siirrellä paikasta toiseen. Tutkimuksessamme (Salomaa & Lehtinen, 2022) osoitimme, miten reflektointi eteni loogisesti sen siirtyessä mediasta toiseen. Post-it-lappujen ja niiden selitysten yksilöllisistä ajatuksista siirryttiin kohti seinällä ja erityisesti Howspace-kuvassa näkyvää yhteistä näkemystä. Ajatusten omistajuus siis muuttui prosessin aikana. Tämä näkyy hyvin konkreettisesti Howspaceen saatteesta ”Kokonaiskuva ajatuksistamme”, jossa käytetään *me*-muotoa.

Kuten muun muassa kuvan alle laitetusta kommentista selviää, tämä reflektointitehtävä oli kuitenkin vain osa pitempää prosessia. Siinä viitataan ”jatkotyöostöön” ja konkreettiseen päivättyyn tilaisuuteen, johon osa tiimistä osallistuu ja jossa tuota jatkotyöstöä tapahtuu. Tästä tilaisuudesta, koko hankkeen reflektointityöpajasta, luvataan myös raportoida tiimille. Näin tapahtuukin seuraavassa työpajassa, jossa fasilitaattori ja muut tilaisuuteen osallistuneet kertovat tilaisuuden tuloksista ja jossa tiimi itse jatkotyöstää reflektointia.

Eri medioilla on prosessissa erilaiset roolit ja tehtävät. Digitaalisen yhteistyöalustan roolina on erityisesti olla tiimin yhteinen tila, johon prosessin vaiheet dokumentoidaan sillä tarkkuudella kuin jatkotyöstön kannalta on tarpeen. Kuva 3 on tästä hyvä esimerkki. Howspaceen on dokumentoitu nimenomaan yhteiseksi merkitty näkemys sellaisessa muodossa, että työskentelyn tulokset voivat toimia pohjana seuraavalle toisen tason tilaisuudelle. Myös seuraavassa kokouksessa, jossa tuodaan terveisiä isommasta työpajasta, kyseisen työpajan keskeisimmät nostot on

kirjattu Howspaceen seuraavalla otsikolla: ”Lessons learned -reflektointityöpaja 7.11. hankkeen kanssa – havainnot ja niistä johdettavat toimenpiteet”. Tässäkin olennaista on tulevaisuussuuntautuneisuus; Howspaceen kirjaukset mielletään osaksi laajempaa prosessia. Olennaista Howspaceessa on myös säilyvyys ja kaikkien tiimin osallistujien pääsy alustalle. Osallistujat pystyvät siis seuraamaan prosessin olennaisimpia vaiheita alustan avulla. Näitä Howspaceen rooleja on mielenkiintoista verrata post-it-lappujen rooliin. Niitä käytetään reflektointiprosessin välivaiheessa, ja tähän vaiheeseen ne siirrettävyytensä ansioista erityisen hyvin sopivatkin. Juuri siirrettävyys mahdollistaa yksilöllisten ideoiden jalostamisen kohti yhteistä näkemystä.

5. Lopuksi

Kuten johdannossa totesin, digitaalisiin välineisiin liittyvä tekninen osaaminen ei työelämässä riitä. Tarvitaan multimediaalista työelämäosaamista. Millaista se sitten tutkimusten perusteella on?

Multimediaalinen työelämäosaaminen on ensinnäkin joustavaa. Digitaalisten välineiden käyttö ei rajoitu odotuksenmukaisiin tapoihin, joihin ne on alun perin tarkoitettu. Niitä voidaan käyttää hyvin odotuksenvastaisilla ja luovilla tavoilla. Näin on erityisesti silloin, kun digitaalinen toiminta kytkeytyy kasvokkaiseen vuorovaikutukseen. Digitaalisten välineiden käyttö sovitetaan tällöin kasvokkaisen vuorovaikutuksen rakenteisiin. On myös selvää, että työpaikoilla ei tällöin useinkaan etsitä käyttötarkoitukseen sopivinta välinettä, vaan käytetään

tarjolla olevia välineitä tilanteeseen sovelletulla tavalla.

Digitaaliset työkäytännöt kiinnittyvät aina myös sekä meneillään olevaan työtehtävään että laajemmin meneillään olevaan hankkeeseen tai muuhun laajempaan prosessiin. Näin ollen olennaista on ymmärtää esimerkiksi digitaalisen kirjoittamisen rooli toimintana kontekstissaan: mitä sillä on tarkoitus saada aikaan juuri tässä ja nyt? Lisäksi on tärkeää osata katsoa tulevaisuuteen ja ymmärtää, mihin digitaaliset kontribuutiot johtavat. Mitä niille tapahtuu? Kuka niitä lukee ja millaisessa kontekstissa osana laajempaa prosessia? Milloin niihin palataan ja miten omassa tiimissä?

Nykypäivän työhön liittyy keskeisesti myös refleksiivinen asenne suhteessa työhön ja omaan rooliin osana työyhteisöä. Työntekijän on osattava reflektoida prosessien etenemistä, omaa asemaa prosessissa osana (useimmiten) moniammatillisia yhteisöjä ja tulevaisuudessa tarvittavia muutoksia. Tällainen reflektointi tapahtuu enenevässä määrin multimediaalisesti, ja siinä hyödynnetään vaihtelevin tavoin digitaalisia välineitä.

Reflektiotakin on siis osattava tehdä tilanteisesti, erilaisilla välineillä.

Uudenlainen työelämä vaatii rivityöntekijältä(kin) siis moninaista tilannesidonnaista multimediaalista osaamista. Erityinen vastuu on nähdäkseni kuitenkin organisaatioiden johdolla ja tiimien vetäjillä. Vastuu koskee yhtäältä digitaalisten välineiden ja alustojen valintaa erilaisten hankkeiden ja tiimien tarpeisiin. Ehkä vielä enemmän se kuitenkin koskee sitä, että digitaalisen työskentelyn rooli osana sekä yksittäistä tehtävää että laajempaa prosessia tehdään näkyväksi. Työskentelyn tarkoituksenmukaisuuden ja tehokkuudenkin näkökulmasta on ensiarvoisen tärkeää, että työntekijät tietävät, mikä on heidän työkäytäntönsä mieli: miksi jotakin tehdään, ja mihin se käytännössä tulevaisuudessa johtaa.

Artikkelissa raportoitua tutkimusta on rahoittanut Suomen Akatemia (projektinumero 322733).

Kirjoittaja

Esa Lehtinen

Esa Lehtinen on työelämän vuorovaikutuksen tutkija ja nyky-suomen professori Jyväskylän yliopistossa. Viimeisimmässä hankkeessaan hän on tarkastellut kasvokkaisen vuorovaikutuksen ja digitaalisten teknologioiden yhteenkietoutumista työelämässä.

Kieli- ja viestintätieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto
esa.t.lehtinen@jyu.fi



Kuva: Petteri Kivimäki

Lähteet

- Arminen, I., Licoppe, C. & Spagnolli, A. (2016). Respecifying mediated interaction. *Research on Language and Social Interaction*, 49(4), 290–309. doi:10.1080/08351813.2016.1234614
-
- Asmuss, B. (2008). Performance appraisal interviews: Preference organization in assessment sequences. *Journal of Business Communication*, 45(4), 408–429. doi:10.1177/0021943608319382
-
- Asmuss, B. & Svennevig, J. (2009). Meeting talk: An introduction. *Journal of Business Communication*, 46(1), 3–22. doi:10.1177/0021943608326761
-
- Bateman, J.A. (2017). Triangulating transmediality: A multimodal semiotic framework relating media, modes and genres. *Discourse, Context & Media*, 20, 160–174. doi:10.1016/j.dcm.2017.06.099
-
- Bateman, J.A. (2021). What are digital media? *Discourse, Context & Media*, 41, 100502. doi:10.1016/j.dcm.2021.100502
-
- Boudreau, M.-C. & Robey, D. (2005). Enacting integrated information technology: A human agency perspective. *Organization Science*, 16(1), 3–18. doi:10.1287/orsc.1040.0103
- Büyükgüzel, S. & Balaman, U. (2023). The spatial organization of hybrid Scrum meetings: A multimodal conversation analysis study. *Discourse & Communication* 17(3), 253–277. doi:10.1177/17504813221119004
-
- Elleström, L. (2021). The Modalities of Media II: An Expanded Model for Understanding Intermedial Relations. Teoksessa L. Elleström (toim.), *Beyond Media Borders, Volume 1: Intermedial Relations among Multimodal Media* (s. 4–91). Palgrave MacMillan.
-
- Iedema, R. (2003). Multimodality, resemiotization: Extending the analysis of discourse as multi-semiotic practice. *Visual Communication*, 2(1), 29–57. doi:10.1177/1470357203002001751
-
- Iedema, R. & Scheeres, H. (2003). From doing work to talking work: Renegotiating knowing, doing, and identity. *Applied Linguistics*, 24(3), 316–337.
-
- Jewitt, C. (2004). Multimodality and new communication technologies. Teoksessa P. LeVine & R. Scollon (toim.), *Discourse and Technology: Multimodal Discourse Analysis* (s. 184–195). Georgetown University Press.
- Karlsson, A.-M. & Nikolaidou, Z. (2016). The textualization of problem handling: Lean discourses meet professional competence in eldercare and the manufacturing industry. *Written Communication*, 33(3), 275–301. doi:10.1177/0741088316653391
-
- Kress, G. & van Leeuwen, T. (2001). *Multimodal Discourse: The Modes and Media of Contemporary Communication*. Hodder Education.
-
- Markman, K.M. (2009). “So what shall we talk about”: Openings and closings in chat-based virtual meetings. *Journal of Business Communication*, 46(1), 150–170. doi:10.1177/0021943608325751
-
- Mikkola, P. (2014). *Teksti, agenda, artefakti: Kehityskeskustelulomakkeen erilaiset roolit kehityskeskustelujen topikaalisissa siirtymissä*. Väitöskirja, Vaasan yliopisto. <https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/7705>
-
- Mondada, L. (2014). The local constitution of multimodal resources for social interaction. *Journal of Pragmatics*, 65, 137–156. doi:10.1016/j.pragma.2014.04.004
-

-
- Nielsen, M.F. (2012). Using artifacts in brainstorming sessions to secure participation and decouple sequentiality. *Discourse Studies*, 14(1), 87–109. doi:10.1177/1461445611427211
-
- Oittinen, T. & Piirainen-Marsh, A. (2015) Openings in technology-mediated business meetings. *Journal of Pragmatics*, 85, 47–66. doi:10.1016/j.pragma.2015.06.001
-
- Olbertz-Siitonen, M. & Piirainen-Marsh, A. (2021). Coordinating action in technology-supported shared tasks: Virtual pointing as a situated practice for mobilizing a response. *Language & Communication*, 79, 1–21. doi:10.1016/j.langcom.2021.03.005
-
- Orlikowski, W.J. & Scott, S.V. (2016). Digital work: a research agenda. Teoksessa B. Czarniawska (toim.), *A Research Agenda for Management and Organization Studies* (s. 88–96). Edward Elgar Publishing.
-
- Prior, P., Hengst, J., Roosen, K. & Shipka, J. (2006). 'I'll be the sun': From reported speech to semiotic remediation practices. *Text & Talk*, 26(6), 733–766. doi:10.1515/TEXT.2006.030
-
- Pälli, P. & Lehtinen, E. (2014). Making objectives common in performance appraisal interviews. *Language & Communication*, 39, 92–108. doi:10.1016/j.langcom.2014.09.002
-
- Salomaa, E. & Lehtinen, E. (2022). Changing the ownership of ideas: Multimedial accomplishment of collaborative reflection in an organizational workshop. *Language & Communication*, 85, 14–33. doi:10.1016/j.langcom.2022.04.001
-
- Salomaa, E. & Lehtinen, E. (2023a). Graphicons as a vehicle for eliciting negative emotions in multimedial workplace interaction. Teoksessa A. Koivisto, H. Vepsäläinen & M.T. Virtanen (toim.), *Conversation Analytic Perspectives to Digital Interaction: Practices, Resources, and Affordances* (s. 173–207). Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
-
- Salomaa, E. & Lehtinen, E. (2023b). Public note-taking on a digital platform as a workplace practice. *Discourse Studies* 25(6), 775–798. doi:10.1177/14614456231167734
-
- Skovholt, K. & Svennevig, J. (2013). Responses and non-responses in workplace emails. Teoksessa S. Herring, D. Stein & T. Virtanen (toim.), *Pragmatics of computer-mediated communication* (s. 589–611). Mouton de Gruyter.
-
- Svennevig, J. (2012). Interaction in workplace meetings. *Discourse Studies*, 14(1), 3–10. doi:10.1177/1461445611427203
-
- Tiililä, U. (2017). Johdatus sosiaali- ja hoitoalojen tekstimailmaan ja niiden tutkimukseen. Teoksessa U. Tiililä & K. Karvinen (toim.), *Elämän ja kuoleman tekstit: Kirjoittaminen sosiaali- ja hoitotyössä* (s. 6–18). Kotimaisten kielten keskus.
-
- Vyas, D., Chisalita, C.M. & Dix, A. (2017). Organizational affordances: A structuration theory approach to affordances. *Interacting with Computers*, 29(2), 117–131. doi:10.1093/iwc/iww008
-
- Zulfikar, A.F., Muhidin, A., Pranoto, Suparta, W., Trisetyarso, A., Abbas, B.S. & Kang, C.H. 2019. The effectiveness of online learning with facilitation method. *Procedia Computer Science* 161, 32–40. doi:10.1016/j.procs.2019.11.096



SUOMALAINEN TIEDEAKATEMIA
FINNISH ACADEMY OF SCIENCE AND LETTERS
ACADEMIA SCIENTIARUM FENNICA