

SAMANLINJAISUUS JA ERILINJAISUUS KEHITYSKESKUSTELUSSA: ALAISEN MAHDOLLISUUDET VAIKUTTAA TOPIIKKIEN MÄÄRITTELYYN JA TULKINTAAN

Piia Mikkola, Vaasan yliopisto

Tässä artikkelissa tarkastelen kehityskeskustelujen topikaalisia siirtymiä samanlinjaisuuden ja erilinjaisuuden käsitteiden valossa. Tarkoituksena on selvittää keskustelunalyysin menetelmällä, miten samanlinjaisuus ja erilinjaisuus rakentuvat esimiehen tekemän topiikinkäsittelyehdotuksen ja sitä seuraavan alaisen vuoron välille. Samalla artikkelissa vastataan kysymykseen, millaisia mahdollisuuksia alaisilla on vaikuttaa topiikkien määrittelyyn ja tulkintaan, kun esimiehen on odotuksenmukaista ohjata kehityskeskustelulomakkeen käsittelyä. Tulokset osoittavat, että alaiset voivat vaikuttaa topiikkien käsittelytapaan sekä saman- että erilinjaisissa vuoroissa, tosin eri tavoin. Samanlinjaisissa vuoroissa alaiset jatkavat aluksi topiikin käsittelyä siitä näkökulmasta, jota esimies on tarjonnut. Tämän jälkeen he voivat kuljettaa keskustelua hienovaraisesti valitsemaansa suuntaan. Erilinjaisissa vuoroissa alaiset eivät sen sijaan ryhdy tarkastelemaan topiikkia esimiehen ehdottamasta näkökulmasta, vaan siirtyvät välittömästi uudelle käsittelylinjalle. Sekä samanlinjaisia että erilinjaisia vuoroja näyttää kuitenkin yhdistävän se piirre, että alaiset varaavat niissä tilaa oman asiantuntemuksensa esiintuomiseen. Tällainen toiminta tulee ymmärrettäväksi ajateltaessa kehityskeskustelun luonnetta institutionaalisenä tilanteena: yksi kehityskeskustelun tavoitteista on muodostaa käsitys alaisen työssäsuoriutumisesta määrättyllä arviointikaudella. Tutkimusaineisto on lähtöisin kahdesta suomalaisesta julkisen sektorin organisaatiosta.

Avainsanat: erilinjaisuus, kehityskeskustelu, keskustelunalyysi, samanlinjaisuus, topikaalinen siirtymä

1. JOHDANTO¹

Kehityskeskustelut ovat organisaatioiden johtamisjärjestelmään kiinteästi kuuluvia vuorovaikutustilanteita, joissa esimies ja

¹ Kiitän käsikirjoitukseni kommentoimisesta Puhe ja kieli -lehden nimettömiä arvioijia. Tutkimukseni on saanut rahoitusta Langnet-tohtoriohjelmalta ja Suomen Akatemialta.

Yhteystiedot:
Piia Mikkola
piia.mikkola@uva.fi

alainen käsittelevät kahden kesken alaisen työtehtäviin liittyviä aiheita. Vaikka kehityskeskusteluilla voi organisaatiosta riippuen olla hieman erilaisia merkityksiä, kehityskeskusteluja yhdistäväksi päämääräksi on nähty alaisen työsuorituksen ja kehittymisen tarkasteleminen sekä tavoitteiden määrittelemisen tulevalle arviointikaudelle (ks. Asmuss, 2008: 409; Pälli & Lehtinen, 2014: 92).

Kehityskeskustelut ovat levinneet yksityisistä yrityksistä myös monien julkisen sektorin organisaatioiden johtamistyön välineiksi.

Pohjoismaissa kehityskeskustelut ovat vakiinnuttaneet asemansa 1990-luvun alkupuolella (Asmuss 2013: 553–555). Yleisyydestään huolimatta kehityskeskusteluja on tähän mennessä tutkittu vasta vähän vuorovaikutuksen näkökulmasta, aidoista keskusteluaineistoista. Kiinnostus tällaista tutkimusta kohtaan on kuitenkin viime vuosina lisääntynyt. Viimeaikaisissa tutkimuksissa on käsitelty esimerkiksi palautteen antamista ja vastaanottamista kehityskeskusteluissa (Asmuss, 2008; ks. myös 2013), tavoitteiden asettamista (Pälli & Lehtinen, 2014) sekä keskustelulomakkeen käyttöä (Mikkola, 2014; Nyroos & Sandlund, 2014).² Myös käsillä olevassa tutkimuksessa kehityskeskusteluja tarkastellaan *keskustelunanalyysin* menetelmällä, videokuvastusta aineistosta. Mikroanalyttinen aineiston tarkastelutapa mahdollistaa sen selvittämisen, millaisia käytänteitä kehityskeskusteluissa todellisuudessa esiintyy ja miten keskustelun osapuolet niihin suuntautuvat.

Kehityskeskusteluille on ominaista se piire, että niitä ohjaa esimies. Esimiehen asema³ tulee näkyväksi muun muassa kirjallisen kehityskeskustelulomakkeen käsittelyssä, sillä esimiehellä on oikeus ja velvollisuus nimetä lomakkeesta uusia puheenaiheita. Lisäksi hänellä on topiikin nimeämisen jälkeen mahdollisuus ehdottaa aiheen käsittelyä valitsemastaan näkökulmasta esimerkiksi seuraavanlaisella vuorolla: *teil on nyt sitte tota; (0.8) ne oman talon asiat <kunnossa °sielä°*.

² Organisaatio- ja johtamistutkimuksen alueella kehityskeskustelujen tutkimuksella on pidempi historia. Näissä tutkimuksissa kehityskeskusteluja on usein lähestytty tilanteiden tehostamisen ja parantamisen näkökulmasta kyselytutkimusten ja erilaisten teoreettisten mallien avulla (ks. esimerkiksi Downs, 1990; Kikoski, 1998; Gordon & Stewart, 2009).

³ Melisa Stevanovic (2013: 51) on käyttänyt tällaisesta asemasta nimitystä *deonttinen status*. Hänen mukaansa vuorovaikutuksen osapuolilla ei ole määrättyjä oikeuksia ainoastaan sen perusteella, miten he toimivat vuorovaikutuksessa, vaan myös siitä johtuen, millaisessa asemassa (esimerkiksi esimies – alainen) he ovat suhteessa toisiinsa.

Tässä artikkelissa analysoin sekvenssiä⁴, joka rakentuu esimiehen tekemästä *topiikkikäsitteleyhdotuksesta* ja siihen liittyvästä, alaisen tuottamasta *reaktiovuorosta*. Tutkimusaineiston kehityskeskusteluissa on tavanomaista, että alainen hyväksyy esimiehen ehdottaman käsittelysuunnan ja jatkaa topiikin tarkastelua samasta näkökulmasta eli *samalla käsittelylinjalla* kuin esimies. Aineistossa esiintyy kuitenkin myös sellaisia topikaalisia siirtymiä, joissa esimiehen ja alaisen lähestymistavat koskien uuden keskustelunaiheen käsittelyä ovat jollakin tavalla ristiriitaiset, eli *erilinjaiset*. Tavoitteeni on tutkia sitä, miten samanlinjaisuus ja erilinjaisuus rakentuvat keskustelijoiden yhteistyössä. Samalla kuvaan, millaisia mahdollisuuksia alaisilla on vaikuttaa topiikkien määrittelyyn ja tulkintaan, kun esimiehen on odotuksenmukaista tehdä ensimmäinen ehdotus uuden topiikin käsittelystä. Lähestyn aihetta seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Miten tutkimusaineiston samanlinjaiset topikaaliset siirtymät muodostuvat ja millä tavalla niissä käsitellään topiikkia?
2. Millaisissa tilanteissa alaiset asettuvat esimiehen käsittelytavasta poikkeavalle linjalle, ja miten he tuovat esiin vuoronsa erilinjaisuutta?

Sekvenssin jälkijäsenen muotoilua on keskustelunanalyttisissä tutkimuksissa käsitelty useasti *samanmielisyyden* ja erityisesti

⁴ Sekvenssi on mahdollista määritellä vieruspariksi, mikäli käsittelyehdotus ja reaktiovuoro ovat muodoltaan kysymys ja vastaus tai ehdotus ja vastaus ehdotukseen. Aina ei kuitenkaan ole yksiselitteistä, muodostavatko käsittelyehdotus ja reaktiovuoro vierusparin: käsittelyehdotus, joka on tuotettu esimerkiksi toteamuksena tai arviona ei rajaa yksityiskohtaisesti jälkijäsenen esittämistä, mitä on pidetty vierusparin keskeisenä ominaisuutena (vierusparin määritelmästä ks. esim. Schegloff & Sacks, 1973: 295, 296). Esimiehen ja alaisen vuorojen voi joka tapauksessa ajatella muodostavan sekvenssin, sillä vuorot ovat peräkkäiset, eri puhujien tuottamat ja yhteydessä toisiinsa.

erimielisyyden osoittamisen näkökulmasta (ks. esimerkiksi Korpela, 2011; Pomerantz, 1975; Sacks, 1987; Sorjonen, 1997; Tainio, 1996). Jälkijäsenen samanlinjaisuutta tai erilinjaisuutta ei sen sijaan ole analysoitu yhtä usein (ks. kuitenkin Haddington, 2007; Kangasharju, 1996; 2002; Stivers, 2008).⁵ Tässä tutkimuksessa olen valinnut käyttöön käsitteparin samanlinjaisuus – erilinjaisuus siitä syystä, että tutkimusaineistossa esiintyy enemmän erilinjaisia kuin selkeän erimielisiä reaktiovuoroja.

Samanlinjaisuuden ja erilinjaisuuden käsitteiden soveltaminen kehityskeskustelujen topikaalisten siirtymien tutkimukseen on aikaisemmasta tutkimuksesta poikkeava näkökulma: samanlinjaisuuden ja erilinjaisuuden käsitteitä ei ole hyödynnetty keskustelun agendan mukaisten – tässä tapauksessa keskustelulomakkeeseen liittyvien – topiikkien analysoimisessa. Kangasharju (2002) on tutkinut samanlinjaisuuden ilmenemistä kokouksissa, joissa joku kokouksen osallistujista tuo esiin uuden näkökulman tai topiikin, mutta nämä topikaaliset siirtymät ovat erilaisia verrattuna tilanteisiin, joita tarkastellaan tässä tutkimuksessa. Ne eivät liity keskustelun ennalta määrättyyn agendaan. Esimiehen tekemissä käsittelyehtouksissa ja alaisen saman- tai erilinjaisissa reaktiovuoroissa voi nähdä olevan kysymys kehityskeskustelun agendan hallinnasta: siitä, kenellä on oikeus esittää tulkintoja keskustelulomakkeen aihepiirteistä ja millä tavalla erilaisia näkökulmia on mahdollista tuoda esiin. Tutkimukseni voi antaa uutta tietoa esimiehen ja alaisen oikeuksista keskustelun osapuolina. Osoitan, että alaiset voivat vaikuttaa topiikkien käsit-

telyyn niin samanlinjaisissa kuin erilinjaisissa-kin reaktiovuoroissa, tosin eri tavoin. Samanlinjaisia ja erilinjaisia reaktiovuoroja yhdistää kuitenkin se piirre, että alaiset tuovat niissä esiin työtä koskevaa asiantuntemustaan.

2. AINEISTO JA MENETELMÄ

Tarkastelemani kehityskeskustelut ovat institutionaalisia vuorovaikutustilanteita (institutionaalisen tilanteen määritelmäästä ks. esimerkiksi Drew & Heritage, 1992; Ruusuvuori, Haakana & Raevaara, 2001), joissa toinen keskustelijoista, eli esimies, ohjaa keskustelun etenemistä. Kehityskeskustelua ei kuitenkaan voi rinnastaa asiantuntijan ja maallikon – esimerkiksi lääkärin ja potilaan – väliseen keskusteluun (lääkäri–potilas-vuorovaikutuksesta ks. Heath, 1986), sillä kehityskeskustelussa tilanteen molempia osapuolia voidaan pitää asiantuntijoina ja instituution edustajina. Esimiehellä on oletettavasti enemmän tietoa koko organisaation tilanteesta, mutta alaisilla voi puolestaan olla sellaista tietoa työtehtävistään, johon esimiehellä ei ole pääsyä. Tutkimusaineiston kehityskeskusteluissa kaikki alaiset ovat itsenkin työyhteisöjen tai yksikköjen esimiehiä. Aineiston kehityskeskusteluissa ei siis ole yhtä tietävää osapuolta, vaan osapuolet ovat tietäviä eri tavoin.

Aikaisemmissa kehityskeskusteluja käsittelevissä tutkimuksissa on osoitettu, että esimies ja alainen orientoituvat kehityskeskusteluissa toteuttamaan institutionaalisia rooleja: Alainen suuntautuu tuottamaan arvioitavaksi soveltuvia selontekoja. Esimies puolestaan esittää arviointeja ja antaa palautetta alaisen kertoman perusteella. (Asmuss, 2013: 562; ks. myös 2008.) Monet keskustelun agendan käsittelyyn liittyvät toiminnot on kehityskeskusteluissa varattu ensisijaisesti esimiehelle. Hänellä on oikeus esittää alaisen suoriutumista koskevia kysymyksiä kehitys-

⁵ Erotan samanlinjaisuuden käsitteen samanmielisyyden ja *affiliaation* käsitteistä (ks. tarkemmin luku 3). Näkemysni mukaan samanmielisyydessä ja affiliaatiossa on samanlinjaisuuteen verrattuna kysymys pikemminkin asennoitumisesta kuin toiminnasta suhteessa edeltävään vuoroon.

keskustelulomakkeen perusteella (ks. Adams, 1981) sekä ohjata lomakkeen käsittelyä (ks. Mikkola, 2014; Nyroos & Sandlund, 2014) ja tavoitteiden asettamista (ks. Pälli & Lehtinen, 2014). Keskustelun osapuolten asemaa kehityskeskustelussa ei siis voi pitää täysin symmetrisenä, vaikka molemmilla keskustelijoilla onkin organisaatiota koskevaa tietoutta.

Tässä artikkelissa analysoimani kehityskeskustelut ovat lähtöisin kahdesta suomalaisesta julkisen sektorin organisaatiosta, kirkko- ja varhaiskasvatusorganisaatiosta. Molemmista organisaatioista on analysoitavaa kuusi videokuvattua kehityskeskustelua sekä keskusteluihin liittyvät kirjalliset kehityskeskustelulomakkeet. Aineisto on kerätty vuoden 2010 aikana. Kuten edellä totesin, kummassakin organisaatiossa tutkimusaineiston alaiset toimivat esimiestehtävissä. Kirkko-organisaation alaiset ovat yksikköjensä, esimerkiksi nuorisotyön ja lapsityön, esimiehiä. Varhaiskasvatusorganisaatiossa esimiehet ovat päiväkodin-, aluepäiväkodin- sekä kerhotoimenjohtajia. Tutkimuksen kannalta olennainen ero organisaatioiden välillä on se, että kirkko-organisaatiossa käsitellään alaisten lomakkeeseen esitättämää tekstiä, varhaiskasvatusorganisaatiossa puolestaan lomakkeen arviointikriteerejä.

Aineistossa esiintyy kaikkiaan 72 topikaalista siirtymää, joissa edetään käsittelemään kehityskeskustelulomaketta jostakin näkökulmasta tai siirrytään tietyn lomakkeen kohdan sisällä uuteen aihepiiriin. Topikaalisista siirtymistä valtaosa, 51 tilannetta, on samanlinjaisia. Erilinjaisia siirtymiä on huomattavasti vähemmän, kymmenen. Poikkeustapauksiksi olen määritellyt yhdentoista tapauksen ryhmän, jonka rajaan tarkastelun ulkopuolelle. Ryhmään lukeutuvat sellaiset topikaaliset siirtymät, joissa käsittelyehdotuksen ja reaktiovuoron pari ei syystä tai toisesta toteudu. Tällaisia ovat tapaukset, joissa siirtymän tekijänä on alainen esimiehen sijasta (3 tapausta)

sekä tapaukset, joissa esimies jatkaa aiheen käsittelyä tarjoamatta puheenvuoroa alaiselle (2 tapausta). Kirkkoaineistossa esiintyy kuusi topikaalista siirtymää, joissa esimies ei itse ehdota aiheen käsittelyä, vaan luovuttaa vuoron alaiselle heti nimettyään lomakkeesta seuraavan topiikin. Tällaisten tapausten esiintymisen nimenomaan kirkko-organisaation kehityskeskusteluissa on ymmärrettävää: koska alaiset ovat tässä organisaatiossa esitättäneet lomakkeen ennen keskustelun käymistä, voidaan ajatella, että heillä on ensisijainen oikeus tekstinsä tulkitsemiseen. Kuitenkin myös kirkkoaineistossa kuvatun kaltaiset siirtymät ovat vähemmistössä. Tyypillisintä on se, että esimies sekä nimeää uuden topiikin lomakkeesta että tekee ensimmäisen ehdotuksen sen käsittelystä.

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen muodostaa keskusteluanalyysi. Tämän tutkimussuuntauksen lähtökohtana on pyrkiä tunnistamaan vuorovaikutuksen säännönmukaisuuksia keskustelun osapuolten toimintaa havainnoimalla (ks. Hutchby & Wooffitt, 2008: 20; Schegloff & Sacks, 1973: 290; Sidnell, 2013.) Keskusteluanalyysi soveltuu hyvin sen selvittämiseen, miten alaiset voivat vaikuttaa topiikkien määrittelyyn ja tulkintaan, sillä keskusteluanalyysin avulla on mahdollista kuvata yksityiskohtaisesti samanlinjaisuuden ja erilinjaisuuden rakentumista tutkimusaineistossa.

3. SAMANLINJAISET, AFFILIAATIOTA VAI SAMANMIELISYYTTÄ?

Käytän tutkimuksessa käsitteparia samanlinjaisuus – erilinjaisuus määrittelemään alaisen reaktiota esimiehen tuottamaan sekvenssin etujäseneen. Samanlinjaisuudella tarkoitan toimintaa, jossa alainen jatkaa aiheen käsittelyä esimiehen ehdottamasta näkökulmasta. Erilinjaisina pidän puolestaan niitä sekvens-

sin jälkijäseniä, joissa alainen siirtyy käsittelemään keskustelulomakkeen aihepiiriä esimiehen vuorosta poikkeavasta näkökulmasta.

Ennen kun ryhdyn yksityiskohtaisemmin tarkastelemaan aikaisempaa tutkimusta samanlinjaisuudesta ja erilinjaisuudesta, on aluksi syytä erottaa toisistaan samanlinjaisuuden (engl. *alignment*) ja *affiliaation* (engl. *affiliation*) käsitteet. Näitä käsitteitä on toisinaan käytetty viittaamaan samankaltaiseen toimintaan, kuten Steensig ja Drew (2008: 9; ks. myös Lindström & Sorjonen, 2013: 352) toteavat. Stivers (2008) on käsitellyt samanlinjaisuuden ja affiliaation⁶ eroa tarinankerrontasekvensseissä. Hänen näkemyksensä mukaan samanlinjaisuus viittaa keskustelun rakenteellisiin ominaisuuksiin. Osoittamalla samanlinjaisuutta tarinan vastaanottaja osoittaa hyväksyvänsä kertomuksen keskeneräisyyden ja suostuvansa sen jatkumiseen. Hän ei siis keskeytä kertojaa tai käsittele keskeneräistä tarinaa loppuunsaattettuna. Affiliaatio liittyy puolestaan tunnetason samanlinjaisuuteen: kuulija ilmaisee ymmärtävänsä kertojan kokemuksen. (Stivers, 2008: 31, 32, 34–36.) Hyväksyn tutkimuksessani lähtökohdan, jossa samanlinjaisuus merkitsee toimintojen samanlinjaisuutta, affiliaatio puolestaan tunteiden samanlinjaisuutta, jonkinlaista myönteäelämistä.

Stiversin (2008) tapaa käsitellä samanlinjaisuutta eräänlaisena topikaalisen jatkuvuuden piirteenä voidaan pitää samanlinjaisuutta luonnehtivana ydinajatuksena. Stivers kuitenkin soveltaa linjaisuuden käsitettä hieman eri tavalla kuin tässä tutkimuksessa tehdään. Hänen huomionsa kohteena ovat tarinan vastaanottajan minimipalautteet, jotka osoittavat orientoitumista tarinan jatkumiseen – siis samanlinjaisuutta. Käsillä olevassa artikkelis-

sa ei kuitenkaan analysoida sitä, miten kuulija sijoittaa itsensä vastaanottajan asemaan, vaan pikemminkin sitä, miten hän jatkaa (tai ei jatka) edeltävän puhujan aloittamaa tapaa tarkastella topiikkaa.⁷

Näkemykseni saman- ja erilinjaisuudesta muistuttaa tapaa, jolla Haddington (2007) lähestyy tätä käsiteparia. Hän on analysoinut samanlinjaisuus-käsitteen avulla sitä, millä tavalla uutistoimittajat muodostavat haastavia kysymyksiä ja miten haastateltavat ratkovat kysymysten ongelmallisuutta kumoamalla niihin sisältyviä esioletuksia, *presuppositioita*. Haddington osoittaa, että haastateltavat eivät välttä vastaamasta toimittajien kysymyksiin, vaan itse asiassa asettuvat kysymysten kanssa samalle käsitteilylinjalle. Tämän jälkeen he kuitenkin kuljettavat keskustelua hienovaraisesti toisenlaiseen suuntaan. Haddington (2007: 285) määrittelee samanlinjaisuuden ja erilinjaisuuden yhteneviksi tai eroaviksi näkemyksiksi, joita vuorovaikutuksen osapuolet voivat rakentaa suhteessa toistensa näkemyksiin. Myös Kangasharju (2002; ks. myös 1996) on käyttänyt linjaisuuden käsitettä samansuuntaisesti. Hän on hyödyntänyt samanlinjaisuus-käsitettä tarkastellessaan kokoustilanteessa muodostuvien erimielisten ryhmittymien argumentointia ja selvittänyt, miten saman ryhmittymän jäsenet rakentavat argumentointinsa keskenään samanlinjaiseksi. Tämä tapahtuu esimerkiksi toistamalla ensimmäisen argumentointivuoron rakennetta ja sanavalintoja seuraavassa tai seuraavissa vuoroissa.

⁶ Stiversin (2008) ohella affiliaation käsitettä ovat käyttäneet esimerkiksi Heritage (1984), Sorjonen (1997), Steensig ja Drew (2008), Couper-Kuhlen (2012) sekä Lindström ja Sorjonen (2013).

⁷ Ero samanlinjaisuuden ilmenemisessä aineistossamme voi aiheutua siitä, että tarinankerrontasekvenssi ja topikaalinen siirtymä kehityskeskustelussa ovat luonteeltaan erilaisia toimintatyyppejä: tarinan vastaanottaja osoittaa minimipalautteiden avulla asemoivansa itsensä kuulijaksi ja hyväksyvänsä tarinan jatkumisen. Kehityskeskustelussa alaisen on puolestaan odotuksenmukaista siirtyä puhujaksi esimiehen tekemän topiikinkäsitteleyhdoituksen jälkeen.

Samanlinjaisuuden ja erilinjaisuuden lähikäsitteinä voidaan affiliaation ohella pitää käsiteparia *samanmielisyys – erimielisyys*⁸. Tulkintani mukaan samanlinjaisuudessa on samanmielisyysyteen verrattuna kysymys pikemminkin keskustelijan toiminnasta kuin asennoitumisesta suhteessa edeltävään vuoroon. Tässä mielessä käsitteet samanmielisyys ja affiliaatio voitaisiin hahmottaa osittain päällekkäisiksi. Affiliaation osoittaminen kuitenkin liittyy erityisesti tietynlaisiin tunteita herättäviin vuoroihin, kuten huoltenkerrotaan tai vitsailuun, joihin on preferoitua tuottaa tunteita myötäilevä – siis affiliaatiota osoittava – reaktio (ks. Lindström & Sorjonen, 2013; myös Couper-Kuhlen, 2012; Stivers, 2008: 35, 36).

Samanlinjaisuuden ja samanmielisyysyden ero ilmenee tutkimusaineistossa siten, että niitä tapauksia, joissa alainen osoittaa olevansa erimielinen esimiehen kanssa, mutta jatkaa silti keskustelua esimiehen aloittamalla käsitteilylinjalla, olen nimittänyt samanlinjaisiksi niiden sisältämästä erimielisydestä huolimatta. Toisaalta samanlinjaisuus voi kuitenkin pitää sisällään samanmielisyttä ja erilinjaisuus erimielisyttä. Usein esimerkiksi aineiston erilinjaiset vuorot todella vaikuttavat jollakin tavoin erimielisiltä, ja lisäksi erilaiselle käsitteilylinjalle siirtymistä voidaan rakentaa samankaltaisin keinoin kuin erimielisyttä. Vaikka keskeinen käsitepari tutkimuksessani onkin samanlinjaisuus – erilinjaisuus, myös samanmielisyysyden ja erimielisyysyden käsitteet nousevat esiin analysoimieni esimerkkien yhteydessä ja kietoutuvat valitsemieni pääkäsitteiden käyttöön. Joidenkin esimerkkien tapauksessa samaa sekvenssiä olisi mahdollista analysoida niin erilinjaisuuden kuin erimielisyysydenkin kannalta tarkastellen.

⁸ Samanmielisyttä ja erimielisyttä ovat käsitelleet esimerkiksi Korpela, 2011; Pomerantz, 1975; Sacks, 1987; Sorjonen, 1997 sekä Täinö, 1996.

4. SAMANLINJAISSUUS KEHITYSKESKUSTELUN TOPIKAALISISSA SIIRTYMISSÄ

Tässä luvussa käsittelen sitä, millä tavoin samanlinjaisuutta osoitetaan tutkimusaineiston kehityskeskustelujen topikaalisissa siirtymisissä. Analysoin, miten samanlinjainen siirtyminen rakentuu keskustelijoiden yhteistyössä ja kuvaan, millaisia mahdollisuuksia alaisilla on vaikuttaa topiikkien käsittelyyn samanlinjaisissa reaktiovuoroissa.

Tutkimusaineiston kehityskeskusteluisa esiintyy lukuisia esimiehen tuottamia käsitteilyehdotuksia, joiden pariksi alaiset muotoilevat samanlinjaisia jälkijäseniä. Tällaisia käsitteilyehdotuksia ovat ensinnäkin ne esimiehen vuorot, joissa rajataan vain hyvin vähän tapaa, jolla uutta keskustelunaihetta tulisi lähestyä. Esimerkkinä voidaan mainita kirkko-organisaation esimiehen esittämät, interrogaatiivimuotoiset käsitteilyehdotukset *mites kommentoit kirjottamaasi sekä haluatko tätä miten kommentoidab*. Nämä vierusparin etujäsenet antavat kyllä jonkinlaisia suunta- viivoja jälkijäsenen muotoilulle: uutta topiikkia tulisi tarkastella siitä näkökulmasta, mitä alainen on kirjoittanut keskustelulomakkeeseen kehityskeskusteluun valmistautuessaan. Muutoin vuorot jättävät alaiselle vapauden päättää, millaisia asioita hän nostaa reaktiovuorossa esille. Tällaisten käsitteilyehdotusten tapauksessa alaiset voivat ymmärrettävästi vaikuttaa topiikkien määrittelyyn ja tulkintaan paljonkin. On siis mahdollista, että esimiehen käsitteilyehdotus on yksinkertaisimmillaan alaiselle kohdistettu pyyntö elaboroida topiikkia.

Useimmiten esimies kuitenkin määrittelee käsiteltävää keskustelunaihetta jonkin verran yksityiskohtaisemmin, kuten ilmenee seuraavasta varhaiskasvatusorganisaation esimerkistä. Tässä esimerkissä esimies tarjoaa

alaisen vahvistettavaksi arvion⁹, joka määrittelee alaisen johtaman päiväkodin (*talo*) tilannetta myönteisellä tavalla. Vahvistettuaan esimiehen näkemyksen alainen johdattaa topiikin käsittelyä eteenpäin. Käsittelyehdotus ja reaktiovuoro on osoitettu litteraatiosta huomionuolilla. Ei-kielellinen toiminta on sijoitettu keskustelurivin alapuolelle ja merkitty

⁹ Esimiehen tekemä käsittelyehdotus voi tutkimusaineistossa olla muodoltaan arvio, kysymys, ehdotus tai toteamus. Joskus käsittelyehdotuksessa yhdistyy piirteitä sekä kysymyksestä että arviosta, kuten esimerkissä 1.

lihavoinnilla¹⁰. Muut keskusteluanalyttiset erikoismerkit on selitetty liitteessä 1.

¹⁰ Tutkimuksessa keskitytään pääasiallisesti samanlinjaisuuden ja erilinjaisuuden rakentumiseen puheessa. Myös ei-kielelliseen toimintaan, kuten katseen suuntiin ja lomakkeen käsittelyyn, kiinnitetään huomiota siltä osin, kun se on analyysin kannalta olennaista. Olen päättänyt merkitsemään ei-kielelliset piirteet litteraatioihin näkyville, jotta lukija saisi mahdollisimman totuudenmukaisen käsityksen tarkasteltavista tilanteista. Esimies ja alainen ovat suuntautuneet katsomaan keskustelulomaketta kaikkien artikkelin esimerkkikatkelmien alussa, mikäli litteraatiosta ei käy ilmi muuta.

Esimerkki 1.

- 01 E: → no sit tää pö- [pedagoginen puoli eli teil on nyt sitte
[A katse E
- 02 tota:,
 03 (1.6)
- 04 E: ne oman talon [asi[at <kunnossa °siel[lä°].
[E katse A
[A katse ohi
- 05 A: → [meil on oman
[A katse E
- 06 talon asiat oikeestaan aika hyvin kunnossa että nyth,
 07 (0.8)
- 08 A: nyt tosiaan meil on tiimisopimukset on ensimmäistä kertaa
 09 nyt,
 10 (0.4)
- 11 A: oon ottanu käyttöön,

Esimerkissä 1 esimies nimeää lomakkeesta uuden topiikin käyttämällä substantiivilauseketta *tää pedagoginen puoli*¹¹. Tämän jälkeen hänellä on mahdollisuus tarjota topiikkia tarkasteltavaksi valitsemastaan näkökulmasta. Esimies ehdottaakin keskustelua siitä, millainen tilanne alaisen johtamassa päiväkodissa vallitsee: *eli teil on nyt sitte tota; (1.6) ne oman talon asiat <kunnossa °siellä°>*. Vaikka esimiehen käsittelyehdotus on muodoltaan toteamus – eräänlainen myönteisen sävyinen kannanotto tai arvio – vuoro vaikuttaa suuntautuvan vahvistuksen hakemiseen: rivillä 4, lähestyessään vuoron vaihdon mahdollistavaa kohtaa, esimies nostaa katseensa lomakkeesta ja kohdistaa sen alaiseen.¹²

Alainen siirtyy puhujaksi rivillä 5 ja rakentaa vuoronsa samanlinjaiseksi esimiehen käsittelyehdotuksen kanssa. Ensin hän yhtyy esimiehen esittämään arvioon toistamalla arvioon piirteitä (*on oman talon asiat kunnossa*) ja kuvailee sitten, miten esitetty positiivinen näkemys todentuu päiväkodissa konkreettisina tekoina, kuten tiimisopimusten käyttöönottona. Esimiehen ja alaisen vuorojen muodostama samanlinjainen sekvenssi sopii Pomerantzin (1975; ks. myös Tainio, 1996)

¹¹ Esimiehen vuorossa esiintyvä käsite *pedagoginen* viittaa lomaketekstiin. Käsite esiintyy virkkeessä *päiväkodinjohtajalla on oman yksikön pedagoginen vastuu ja osaaminen ja hän tuntee varhaiskasvatuksen, esiopetuksen sekä perusopetuksen sisällöt, menetelmät ja tavoitteet* --. Valitsemalla lomakkeessa esiintyvän käsitteen tai otsikon keskustelunaiheeksi esimies osoittaa orientoitumistaan kehityskeskustelun agendan toteuttamiseen.

¹² Rossano (2013: 317–319) on todennut, että suuntaamalla katseen keskustelukumppaniin puhuja voi hakea reaktiota vuoroon, jota ei ole muotoiltu kysymykseksi. Labovin ja Fanshelliin (1977: 100, 10; ks. myös Berg, 2003: 56, 57) mukaan kuulija tulkitsee muutoinkin deklaraatiivimuotoisen vuoron usein vastausta odottavaksi, mikäli vuoro käsittelee asiaa, josta kuulijalla voi ajatella olevan ensisijaista tietoa. Tämän kaltaisesta tilanteesta näyttää olevan kysymys esimerkissä 1, sillä alaisen voi olettaa tietävän esimiestään enemmän johtamansa organisaation tilanteesta.

käsittelemän kannanottosekvenssin malliin, jossa ensimmäinen kannanotto saa jälkijäsenekseen toisen samanmielisen kannanoton. Pomerantzin (1975: 18) mukaan samanmieliset kannanotot usein toistavat etujäsenenä toimivan kannanoton rakenteellisia piirteitä. Niissä esiintyy samoja syntaktisia rakenteita ja jopa samoja sanoja. Kangasharju (1996: 305; 2002: 1451; ks. myös Haddington, 2007: 289, 290) mainitsee tällaisen vuoron elementtien kierrättämisen seuraavassa vuorossa olevan myös samanlinjaisuutta osoittava piirre. Esimiehen vuoron rakenteen toistumisen alaisen vuorossa voidaankin tulkita samanmielisen asennoitumisen ohella ilmaisevan samalle käsittelylinjalle asettumista. Kiinnostava piirre reaktiovuorossa on kuitenkin se, että alainen ei oikeastaan tyydy vain toistamaan esimiehen kannanottoa, vaan vahvistaa sitä sanojen *aika hyvin* avulla. Alainen tulee tällä tavalla ilmaiseeksi, etteivät päiväkodin asiat ole vain kunnossa, kuten esimies esittää, vaan jopa sitä paremmalla tolalla.

Tarkastelen seuraavaksi esimerkkiä 2, josta käy ilmi se, miten esimerkin 1 reaktiovuoro jatkuu alaisen asetuttua samalle käsittelylinjalle esimiehen kanssa. Alla oleva esimerkki havainnollistaa alaisen mahdollisuuksia vaikuttaa topiikin käsittelytapaan samanlinjaisessa reaktiovuorossa.

Esimerkki 2.

- 05 A: → [meil on oman talon asiat oikeestaan aika hyvin kunnossa
[A katse E
 06 että nyth,
 07 (0.8)
 08 A: nyt tosiaan meil on tiimisopimukset on ensimmäistä kertaa
 09 nyt,
 10 (0.4)
 11 A: oon ottanu käyttöön et mä teen [sel:lasen pohjan
[E katse alas
 12 [tiimisopimuksista ja,
[E vie käden suun eteen ja haukottelee
 13 [(0.6)
[A katse alas
 14 A: nyt ku taas ku [henkilökunnassa teen tätä [kiertoa]
[A piirtää sormellaan ympyrää ilmaan]
[A katse E
 15 [niin t]avallaan uudestaan pitää sopii pelisäännöt
 16 E: [nii-i,]
[E katse A
 17 A: tii[missä niin sitä kokeillaa, (.) ja sit se että meil on
[A katse alas
 18 ne ke[hittämistiimit liikuntaa musiikkii ja muuhun ni .hh
[A katse E
 19 tavallaan sen osaamisen hyödyntäminen,
 20 (0.4)
 21 A: et joku ryhmä keskittyy johku tiettyy orientaatioon ja
 22 sitte tuo sitä tiet[oa]ja valmiiks, (.) noita
 23 E: [mm.]
 24 A: suunniteltuja tunteja muille ni, (.) se on tavallaa
 25 semmosen työn tehostamista, =
 26 E: = [joo.
[E katse lomake
 27 (0.2)
 28 A: ettei kaikki tee kaikkea vaa vähä niinku priorisoidaan
 29 [tiety]lille alu°eilleh°
 30 E: [mjoo.]

Esimerkki 2 osoittaa, että vaikka alainen yhtäältä vastaa samanlinjaisessa vuorossaan esimiehen esittämään arvioon, hän ottaa toisaalta itsekin kantaa siihen, miten uutta keskustelunaihetta tulisi lähestyä. Toistettuaan esimiehen esittämän arvion piirteitä alainen etenee *että*-konjunktiota (rivi 6) käyttämällä kertomaan oman näkemyksensä päiväkodin tilanteesta: *että nyth, (0.8) nyt tosiaan meil*

on tiimisopimukset on ensimmäistä kertaa nyt, (0.4) oon ottanu käyttöön --. Alainen toimii esimerkissä 2 samantapaisesti kuin haastattelut Haddingtonin (2007: 289, 290, 306) uutishaastatteluaineistossa. Tässä aineistossa haastateltavat osoittivat ensin pysyttelevänsä samalla käsittelylinjalla heille esitetyn kysymyksen kanssa kierrättämällä kysymyksen rakenne-elementtejä vastauksessaan. Sitten he

jatkoivat samanlinjaista vuoroa tuomalla esiin vaihtoehtoisen näkökulman topiikin tarkasteluun. Esimerkin 2 tapauksessa voidaan tuskin puhua vaihtoehtoisesta näkökulmasta, mutta alainen kuljettaa joka tapauksessa topiikkia eteenpäin ja tarjoaa esimiehelle uutta informaatiota työyhteisön tilanteesta. Kuvatussaan tiimisopimusten käyttöönottoa (rivi 8), osaamisen hyödyntämistä (rivi 19) ja työn tehostamista (rivi 25) alainen kuvaa samalla itsensä johtajana, joka kehittää työyhteisöään. Sen lisäksi, että alainen ensin vahvistaa samanlinjaisessa reaktiovuorossa esimiehen positiivisen näkemyksen päiväkodin tilanteesta (rivi 5), hän tuo siis tämän näkemyksen rinnalle omaaloitteisesti myös uutta, myönteistä informaatiota työssasuoriutumisestaan. Vaikuttaa siltä,

että mikäli esimies esittää tutkimusaineistossa alaisen suoriutumista koskevan positiivisen arvion, alaisen on yksinkertaista tuottaa arvion pariksi samanlinjainen reaktiovuoro, jossa hän jatkaa aiheen käsittelyä omasta näkökulmastaan myönteisellä tavalla. Samanlinjaisuutta alaisen reaktiovuorossa ilmaisee myös vuoron moniosaisuus. Schegloff (1996: 107) on esittänyt, että moniosaisiksi muotoillut vastaukset topiikkiehdokkaisiin osoittavat tyypillisesti topiikin hyväksymistä.

Tarkastelen seuraavaksi käsittelyehdotuksen ja reaktiovuoron muodostamaa samanlinjaista sekvenssiä kirkkoaineistosta. Myös esimerkki 3 havainnollistaa sitä, että alaisella on keinoja vaikuttaa topiikin käsittelytapaan samanlinjaisessa reaktiovuorossa.

Esimerkki 3.

- 01 E: oliko se nelonen.
 02 A: tse oli nelon[en.
 03 E: [no sitte vitonen.
 04 A: jo[o:.
 05 E: → [ELÄN ETÄYsillä. hh hh hh lohdullinen
 06 [lausee [alk(h)[uɛ heh hh .hhh
[E katse A [E katse lomake
 07 A: → [ɛjoo. elän täysillä tässä kaiken tän
[A katse katto
 08 [muutok[se]n keskef. = et mä oon o[mal]le työtiimilleni
[A katse lomake
 09 E: [s:] [krh]
 10 A: esimerkiks sanonu [että, .hh [mikäli se minusta riippuu
[E katse A [E katse lomake
 11 A: [niin mä en jätä heitä ainakaan kesken nyt tämän rumpan?
[A katse ohi
 12 että jos sitten siirryinkin jonnekin muualle niin [vasta
[A katse E
 13 rumpan jälkeen.

Kuten edellä tarkastellussa esimerkissä, myös esimerkissä 3 esimiehen tekemä käsitelyehdotus on muodoltaan arvio: *lobdullinen lausee alk(h)u*. Arvio kohdistuu alaisen lomakkeeseen kirjoittaman virkkeen¹³ ensimmäisiin sanoihin, *elän täysillä*, jotka esimies poimii tekstistä huomionsa kohteeksi. Esimiehen sanavalinnoista ja naurusta riveillä 5 ja 6 voi päätellä, että käsitelyehdotukseen sisältyvä arvio on tarkoitettu humoristiseksi. Arvio ei kohdistu alaisen organisaation tilanteeseen (vrt. esimerkki 1), vaan leikkimielisesti hänen tekemiinsä sanavalintoihin, joita esimies kommentoi *lobdullisiksi*.

Alainen osoittaa tunnistavansa esimiehen vuoron humoristisen sävyn ja vastaa siihen hymyilevällä äänellä riviltä 7 alkaen. Samanlinjaisuutta reaktiovuorossa ilmaisee jälleen esimiehen käyttämien sanojen kierrättäminen: *elän täysillä*. Asetuttuaan samalle käsitelylinjalle alainen kuitenkin siirtyy vähitellen humoristisesta topiikin tarkastelutavasta kohti vakavaa keskustelua. Hän jatkaa reaktiovuoroa täydentämällä esimiehen käyttämän sanaparin merkitystä: *elän täysillä tässä kaiken tän muutoksen keskel*. Lee (2013: 425, 426) on todennut kysymys – vastaus -vierusparia koskien, että vastaukset, jotka toistavat osan alkuperäisestä kysymyksestä, korostavat vastaajan ensisijaisia oikeuksia aiheen tulkintaan kysymyksen esittäjään verrattuna. Vaikka esimerkissä 3 ei ole kyseessä kysymyksen ja vastauksen vieruspari, myös tässä tilanteessa alainen vaikuttaa varaavan itselleen oikeuden esittää lopullisen näkemyksen lomakkeessa käyttämiensä sanojen merkityksestä. Rivillä 8 alainen etenee konjunktion *et(tä)* välityksellä kuvaamaan sitä, mitä *täysillä muutoksen keskellä eläminen* hänelle merkitsee. Alainen

esittää itsensä reaktiovuorossa vastuullisena johtajana, joka huolehtii omista alaisistaan käynnissä olevan organisaatiouudistuksen, alaisen sanoin *rumban*, keskellä. Hän antaa ymmärtää olevansa mahdollisesti hakeutumassa uusiin tehtäviin, mutta kuitenkin vasta organisaatiouudistuksen valmistuttua.

Edellä olen tarkastellut samanlinjaisuuden rakentumista kahden esimerkin avulla. Samanlinjaisuus ilmenee tutkimusaineistossa reaktiovuoroina, joissa alainen vastaa esimiehen esittämään kysymykseen, arvioon tai ehdotukseen ja elaboroi tämän jälkeen topiikkia, mikäli tällaiselle toiminnalle on tilaa. Esimerkit havainnollistavat, että alaisen ei tarvitse siirtyä kokonaan erilaiselle keskustelulinjalle kuljettaakseen keskustelua hienovärisesti valitsemaansa suuntaan. Vastattuaan esimiehen esittämään kysymykseen tai sitouduttuaan hänen tekemäänsä arvioon alaisella on yleensä mahdollisuus esittää uusia näkökulmia saman aihepiiriin käsitelyyn. Alainen voi edetä esittämään oman katsantokantansa aiheeseen esimerkiksi *et(tä)*-konjunktiota (esimerkit 2 ja 3) tai *ja*-partikkelia käyttämällä. Nämä ilmaukset toimivat reaktiovuorossa siltana esimiehen näkemyksen ja alaisen oman perspektiivin välillä. Aineistoesimerkit osoittavat lisäksi, että käsitellessään uutta topiikkia alaiset tuovat usein esille asiantuntemukseensa tai hyvään suoriutumiseen liittyvää informaatiota¹⁴, joka yhdistyy jollakin tavoin esimiehen aloittamaan tapaan tarkastella topiikkia. Esimies saattaa lähestyä suoriutumista yleisellä tasolla. Alainen voi puolestaan käsitellä samaa aihetta konkreettisten toimien näkökulmasta, kuten esimerkissä 1. Tyypillistä on sekin, että esimiehen nostettua esille yksittäisen positiiviseen seikan, alainen tuo sen

¹³ Alaisen lomakkeeseen kirjoittama virke on kokonaisuudessaan seuraava: *Elän täysillä mukana seurakuntayhtymän muutosprosessissa ja teen parhaani, että työalani ja sen henkilöstö selviää muutoksesta mahdollisimman vähin vammoin*.

¹⁴ Vaikka alaiset useimmiten tuovat esiin positiivista informaatiota suoriutumisestaan, viidessä aineiston samanlinjaisessa reaktiovuorossa alainen etenee kertomaan jostakin työhön liittyvästä ongelmasta tai huolenaiheesta.

rinnalle muutakin myönteiseksi tulkittavaa informaatiota.

Se, miksi tutkimusaineiston reaktiivuu- roissa esiintyy niin paljon (implisiittistä) puhetta asiantuntemuksesta tai hyvästä suoriutumisesta, tulee ymmärrettäväksi, kun ajatellaan kehityskeskustelun luonnetta institutionaalisenä vuorovaikutustilanteena. Vaikka kehityskeskusteluissa käsitellään monenlaisia aihepiirejä, yksi kehityskeskustelun tavoite esimiehen näkökulmasta on muodostaa käsitys alaisen työsuorituksesta määrättyllä arviointikaudella. Tuomalla esiin positiivista informaatiota koskien toimintaansa alainen voi huolehtia siitä, että esimies saa mahdollisimman myönteisen käsityksen hänen työssäsuoriutumisestaan. Kehityskeskusteluja tutkineet Nyroos ja Sandlund (2014: 186) ovatkin luonnehtineet kehityskeskusteluja tilanteiksi, joissa alaisten on odotuksenmukaista käsitellä toimintaansa myönteisessä valossa.

Samalle käsittelylinjalle asettuminen on kuitenkin mahdollista vain tilanteissa, joissa alainen on valmis sitoutumaan esimiehen esittämään arvioon, hyväksymään hänen ehdotuksensa tai vastaamaan hänen kysymyksiinsä. Jotta olisi mahdollista muodostaa kokonaiskuva topiikkien käsittelystä tutkimusaineistossa, on syytä tutustua myös aineiston erilinjaisiin siirtymissekvensseihin.

5. ERILINJAISUUS KEHITYSKESKUSTELUN TOPIKAALISISSA SIIRTYMISSÄ

Tähän mennessä on käynyt ilmi, että tutkimusaineistossa ryhdytään usein käsittelemään lomakkeen aihepiirejä näkökulmasta, jota esimies ehdottaa. Aineistossa esiintyy kuitenkin myös sellaisia siirtymissekvenssejä, joissa alainen tarjoaa topiikille erilaisen tulkinnan kuin esimies ja muuttaa tällä tavalla keskustelun suuntaa. Koska topikaaliset siirtymät ovat tilanteita, joissa uusia aiheita ja näkökulmia otetaan esiin, näissä tilanteissa saattaa myös ilmaantua vaihtoehtoisia tulkintoja topiikkien käsittelystä (Kangasharju, 2002: 1451). Erilinjaisuus aiheutuukin yleensä siitä, että esimies ja alainen tarkastelevat lomakkeen aihepiiriä toisistaan poikkeavista näkökulmista. Joissakin tapauksissa alaisen erilinjainen vuoro voi toimia välineenä estää esimiehen aloittaman käsittelysuunnan laajentuminen. Aineistossa tavataan lisäksi yksi sellainen erilinjainen tilanne, jossa erilinjaisuus aiheutuu olosuhteista: alainen ei voi vastata esimiehen kysymykseen, sillä hän ei ole saanut tulostettua keskustelulomaketta, johon kirjoitettua tekstiä esimiehen kysymys käsittelee.¹⁵

Ensimmäinen analysoimani erilinjainen esimerkki on lähtöisin varhaiskasvatusorganisaatiosta. Tässä esimerkissä esimies keskustelee alaisensa kanssa *tuloksellisuus*-arviointikriteerin määrittämisestä. Osapuolet ryhtyvät määrittämään arviointikriteeriä toisistaan poikkeavista näkökulmista.

¹⁵ Tätä erilinjaista tapausta en käsittele tässä yhteydessä laajemmin.

Esimerkki 4.

- 01 E: → no mites sit tää tuloksellisuus niin, (0.2) niin niin.
 02 (0.4)
 03 E: sen päiväkodin osaltahan,
 04 (0.8)
 05 E: [on nyt tää,
[E ryhtyy kirjoittamaan
 06 (1.0)
 07 E: [syrjäytymisen [ehkäsy ni sehän on sitä niinkun
[E lopettaa kirjoittamisen [E katse A
 08 jos miettii [kaupungin tasolla.
[A katse ohi
 09 (0.4)
 10 A: → on. [(.) ja m]un mielestä se on [että se,
[E katse lomake
 11 E: [et sit-]
 12 (0.3)
 13 A: [mä en tiedä miten sitä voi <mitata>.
[E ryhtyy kirjoittamaan
 14 E: mm.
 15 A: hhh et mä oon miettiny näitäki et minkälaisia
 16 [mittareita me otetaan ku tsehän oli se meidän
[A katse E:n lomake
 17 [kehittämiskohde että miten niinku,
[E lopettaa kirjoittamisen
 18 [(2.2)
[E nojautuu tuolin selkänojaan
 19 A: et mittaanko mä <[henkilökunnan],
[E katse A
 20 (2.0)
 21 A: jollaki jaksamisella et ku tulee näitä
 22 [uusia menetelmiä] [ni jaks[aako]
[A liikuttaa käsiään oikealta vasemmalle] [A katse E
 23 E: [mm:.]
 24 A: ne paremmin mut ku sit on niin >vaikee mitata
 25 [ku se lapsiryhmä on joka vuosi,< =
[A koputtaa kahdesti käsillään pöytää
 26 E: = nii.
 27 (0.2)
 28 A: erilainen.

Esimerkissä 4 esimies osoittaa keskustelulomakkeesta seuraavaksi käsiteltävän topiikin, *tuloksellisuus*, ja aloittaa aiheen käsittelyn kysymysmuotoista rakennetta käyttämällä (*mites sit tää tuloksellisuus*). Kysymyksen jälkeen hän ei kuitenkaan luovuta vuoroa

alaiselle, vaan etenee itse määrittelemään sitä, miten *tuloksellisuus*-topiikka voitaisiin tarkastella. Riviltä 3 alkaen esimies esittää, että syrjäytymisen ehkäisyyn kiinnitetään huomiota alaisen johtamassa päiväkodissa ja että juuri syrjäytymisen ehkäisyä voidaan

pitää tuloksellisena toimintana kaupungin tasolla tarkasteltuna. Esimiehen vuoro vaikuttaa epäsuoralta arviolta, jonka mukaan tuloksellisuus toteutuu alaisen työyhteisössä. *Han*-partikkelin käyttö rivillä 7 (*sehän on sitä*) ohjaa tulkitsemaan esimiehen näkökulman molemmille keskustelijoille tuttua tai vähintäänkin ymmärrettävänä. Kangasharjun (2002: 1456) mukaan kokousaineiston vastustusta herättävissä vuoroissa oli havaittavissa muutamia piirteitä, jotka usein synnyttivät erimielisyyttä muissa keskustelijoissa. Yksi tällainen piirre oli *han*-partikkeli, jota käytämällä puhuja saattoi kehystää näkemyksensä itsestään selväksi ja yhteisesti hyväksytyksi tosiasiaksi. Tällaiseen näkemykseen muut kokouksen osallistujat eivät välttämättä halunneet yhtyä.

Myös tarkastelemassani esimerkissä 4 esimiehen käsittelyehdotusta seuraava tauko saattaa olla vihje jonkinlaisesta ongelmasta. Rivillä 10 alainen vahvistaa esimiehen näkemyksen *olla*-verbillä, mutta heti verbin esitettyään hän siirtyy erilaiselle käsittelylinjalle suhteessa esimiehen esittämään käsittelyehdotukseen: *ja mun mielestä se on että se, (0.3) mä en tiedä miten sitä voi <mitata>*. Reaktiovuorosta käy ilmi, että alaiselle *tuloksellisuus*-käsite tai sen soveltaminen eivät näyttäyty yhtä ongelmattomina asioina kuin millaisina esimies on niitä lähestynyt. Konkreettiseksi ongelmaksi alainen mainitsee sen, että tuloksellisuutta on vaikeata mitata työyhteisössä, jossa lapsiryhmä on vuosittain erilainen. Esittämänsä näkökulman tärkeyttä alainen tehostaa painottamalla *miten-* ja *mitata*-sanojen alkutavuja.

Aloittamalla vuoronsa sanoilla *on. (.) ja* alainen tulee noudattaneeksi samanmielisyyden periaatetta, joka hallitsee myös erilinjaiseksi tarkoitettujen vuorojen esittämistä. Tämän periaatteen mukaisesti keskustelijat pyrkivät tuottamaan ensireaktionaan odotuksenmukaisen vastauksen, vaikka he sen

jälkeen muokkaisivat vastaustaan erimieliseen tai muulla tavoin erilaiseen suuntaan (Sacks, 1987: 62, 63). Aineistoni erilinjaisien vuorojen tapauksessa alaiset usein tuottavatkin esimiehen käsittelyehdotuksen pariaksi lyhyen myönteisen tai osittain myönteisen vastauksen (*joo ja, on ja, oli ja, jonkin verran mutta*) ennen siirtymistään erilaiselle käsittelylinjalle. Juuri tällaisten 'laimeiden myötäilyjen' on osoitettu toimivan esipuheena erimielisyydelle (Pomerantz, 1975: 67, 68; Tainio, 1996: 92; erimielisyyttä edeltävästä samanmielisyyden ilmaisemisesta ks. myös Niemi, 2010; Schegloff, 1996: 107). Tulkintani mukaan laimeat myötäilyt voivat erimielisyyden osoittamisen lisäksi implikoida alkavan vuoron erilinjaisuutta. Tutkimusaineiston erilinjaiset vuorot eivät siis ole sellaisia vuoroja, joissa alainen ei millään tavalla reagoisi edeltävään käsittelyehdotukseen. Yleensä alainen muotoilee käsittelyehdotuksen pariaksi eräänlaisen minimireaktion, laimean myötäilyn, jonka esittämisen jälkeen uudelle käsittelylinjalle eteneminen tulee mahdolliseksi.

Siirtyessään esimiehen ehdotuksesta poikkeavalle käsittelylinjalle alainen käyttää rivillä 10 ilmaisua *mun mielestä*, joka Rauniomaan (2007: 233–247) mukaan saattaa merkitä näkökulman muutosta. Puhuja voi käyttää *mun mielestä* -asenteenmerkitsintä liikkueksaan kohti kriittisempää lähestymistapaa ja varautuessaan vastapuolen mahdolliseen erimielisyyteen. Esimerkin 4 tilanteessa alaisen käyttämät *mun mielestä* ja *mä en tiedä* voivatkin toimia merkkeinä uudeltaisesta lähestymistavasta, huoltenkerronnasta, joka poikkeaa esimiehen ongelmattomasta tavasta käsitellä *tuloksellisuus*-topiikkia. Oikeutta lähestyä topiikkia ongelmallisena aiheena alainen voi perustella tuomalla esiin sen, että hänen ongelmansa koskee aikaisemmin sovitua kehittämiskohdetta (*tsehän oli se meidän kehittämiskohde*). Näin toimimalla alainen pystyy esittämään asiantuntemustaan myös

erilinjaisessa reaktiovuorossa: erilinjainen kasantokanta on olennainen keskustelunaihe siitä huolimatta, että se poikkeaa esimiehen tavasta tarkastella topiikkia.

Esimerkissä 5 nähdään toinen erilinjainen topikaalinen siirtymä kirkko-organisaatiosta. Tässä tilanteessa esimies ehdottaa erään *monimuotoinen seurakuntayhteys* -topiikkiin liittyvän aihepiirin sivuuttamista (*tästähä*

me puhuttii äsken jo tästä messu u-, (.) puolesta). Alainen kuitenkin asettuu erilaiselle käsittelylinjalle: hänen mukaansa aihetta ei ole vielä käsitelty riittävästi. Esimerkissä 5 ei siis ole kysymys ainoastaan esimiehen ja alaisen erilaisista näkökulmista koskien seuraavaa topiikkia (vrt. esimerkki 4), vaan oikeastaan siitä, pitäisikö uutta aihepiiriä ylipäättään ottaa käsiteltäväksi.

Esimerkki 5.

- 01 E: *okei.* = mennäänkö [me tähän kakkoseen.
02 A: [mt mennää kakkoseen.
03 E: → .hhh >monimuotoinen seurakuntayhteys-< = ö:m, (.) joo.
04 tässä itse asias tässä sä oot kirjottanu tästä, (.)
05 monipuolisista ja yhteisöllisistä messuista
06 erityisesti nuorte aikuisten kanssa. = mut tästähä
07 me puhuttii äsken jo tästä
08 mess[u u-, (.)] [puolesta.]
09 A: → [jong- jonkin] [verran muttma mä haluan
10 alleviivata sitä että että siis meillähän
11 [nuor'sotyössä [on itse asiassa .hh se on se on
[E katse A [A katse ohi
12 varmaan koko suomalaisen nuor'sotyön historian
13 kannalta katsoen niin olennaista että kun kun
14 seurakunnat ryhtyivät tekemään [nuorisotyötä, (.) niin
[A katse E
15 tää pietistinen perinne...

Esimerkkikatkelman alussa esimies varmistaa siirtymisen lomakkeen seuraavaan aihepiiriin esittämällä eksplisiittisen kysymyksen, *mennäänkö me tähän kakkoseen*. Myöntävän vastauksen saatuaan esimies nimeää lomakkeesta seuraavan topiikin, *monimuotoinen seurakuntayhteys*. Sen jälkeen hän kohdistaa huomionsa siihen, mitä alainen on kirjoittanut lomakkeeseen tämän otsikon alle ja ilmaisee sitten, että kyseistä aihepiiriä olisi jo käsitelty aikaisemmin keskustelussa. Esimiehen vuoro on muodoltaan tosiasiana esitetty toteamus (engl. *matter-of-fact statement*), ja

myös tässä esimerkissä (vrt. esimerkki 4) esimies käyttää *han*-partikkelia (*tästähä me puhuttii äsken jo*) muotoillen tällä tavalla näkemyksensä yhteisesti hyväksytyksi tosiasiaksi.

Alainen aloittaa erilinjaisen vuoronsa päällekkäispuhunnalla rivillä 9. Hän ei sanoudu vuorossa kokonaan irti esimiehen näkökulmasta, vaan myöntää aluksi, että *messupuolta* on käsitelty *jonkin verran*. *Mutta*-konnettori osoittaa kuitenkin alaisen vuoron kontrasttiviseksi suhteessa siihen, mitä esimies on esittänyt (*mutta*-konnettorista erimielisyyden merkinä ks. Pomerantz 1975: 67; Sorjonen,

1997: 343). *Mutta*-konnektoria käyttämällä alainen liikkuu erilaiselle käsittelylinjalle ja palauttaa keskustelun *messupuoli*-topiikkiin, jonka esimies oli aikeissa sivuuttaa.

Huomiota esimerkin 5 reaktiovuorossa (rivit 9–15) kiinnittää se, että vuoro ei vaikuta ainakaan selkeästi preferoimattomalta, sillä se alkaa jo päällekkäispuhunnana esimiehen vuoron kanssa.¹⁶ Koska alainen ei viivytä reaktiovuoroaan ja osoita sitä tällä tavalla ongelmalliseksi suhteessa edellä sanottuun, syntyy vaikutelma siitä, että alaisella on oikeus tuottaa esimiehen vuoron kanssa kilpaileva tulkintaehdokas koskien topiikin käsittelyä. Jos alaisella todella on tällainen oikeus, mihin se voi perustua? Kangasharju (2002: 1451, 1452) on kiinnittänyt huomiota erimielisten vuorojen preferenssinmukaisuuteen kokouksissa. Hänen mukaansa erimielisten vuorojen tuottamista preferoituina selittää vuorojen institutionaalinen tehtävä: kokouksen osallistujilla on välitön velvollisuus korjata tai oikaista virheelliseksi katsomiaan käsityksiä. Esimerkin 5 tapauksessa voidaan ajatella, että *messupuoli*-topiikin sivuuttaminen on alaisen näkökulmasta virhe, johon on oikeus puuttua välittömästi topikaalisen siirtymän hetkellä, mikäli alaisella on lisättävää tämän topiikin käsittelyyn.

Olen edellä analysoinut kahta esimerkkiä, joissa alaiset siirtyvät esimiehen käsittelytavasta poikkeavalle linjalle. On aiheellista kysyä, miksi alaiset eivät näissä esimerkeissä aloita keskustelua samalla käsittelylinjalla, kuten esimerkeissä 1 ja 3 (luku 4), ja kuljeta sitten topiikkia varovaisesti toisenlaiseen suuntaan. Vaikuttaa siltä, että esimiehen ja alaisen tavat lähestyä topiikkia poikkeavat toisistaan nyt tarkastelluissa esimerkeissä merkittävämmiin

kuin luvun 4 esimerkkien tapauksessa. Esimerkissä 5 *messupuoli*-topiikin käsittelyyn olisi tuskin mahdollista palata jälkikäteen, jos on hyväksynyt sen sivuuttamisen topikaalisen siirtymän vaiheessa. Esimerkissä 4 alaisen voisi puolestaan olla vaikeata ryhtyä määrittelemään *tuloksellisuus*-topiikkia ongelmalliseksi aihepiiriksi, mikäli hän on ensin myöntynyt näkemykseen siitä, että tuloksellisuus toteutuu päiväkodissa. Esimerkkien 4 ja 5 sekvenssien etujäsenet ovat toisin sanoen sisällöltään sellaisia, että niiden perusteisiin on välttämättömyyttä puuttua heti reaktiovuoron alussa. Oikeus erilinjaisen vuoron esittämiseen voidaan tuoda ilmi rakentamalla vuoro lisäykseksi tai korjaukseksi siihen, mitä esimies on sanonut (ks. esimerkki 4 rivi 10: *on. (.) ja mun mielestä se on --* sekä esimerkki 6 rivi 6: *joo, hhh ja meil on sit se, (.) on se Tuulitiimi --*). Virheellisten lausumien korjaaminen kehityskeskustelussa on erityisen tärkeää siksi, että alainen voi korjauksellaan tai lisäyksellään vaikuttaa esimiehen muodostamaan käsitykseen asiantilasta ja tätä kautta jopa arvioon, jonka esimies tekee koskien alaisen suoriutumista.

Seuraavaksi tarkastelen kahta sellaista erilinjaista esimerkkiä, jotka poikkeavat hieman tähän mennessä analysoiduista tapauksista. Nyt tarkasteltavissa esimerkeissä ei ole kysymys ainoastaan erilaisista näkökulmista koskien topiikkia tai sen käsittelyä, vaan myös siitä, että esittämällä erilinjaisen vuoron alainen voi välttää esimiehen aloittaman käsittelysuunnan laajentamisen. Esimerkissä 6 alainen antaa käsiteltävälle lomakkeen sisällölle, *moniammatillinen yhteistyö*, toisenlaisen tulkinnan kuin esimies. Esimerkki on lähtöisin varhaiskasvatusorganisaatiosta.

¹⁶ Vuoron aloittamista päällekkäin edeltävän vuoron loppuosan kanssa pidetään yleisesti preferoidun vuoron piirteinä (preferoidun ja preferoimattoman vuoron piirteistä yksityiskohtaisemmin ks. esim. Schegloff 2007: 58–73).

Esimerkki 6.

- 01 E: → ja sitte toi,
 02 (0.8)
 03 E: moniammatillinen yhteistyö tosiaan,
 04 (0.4)
 05 E: siel on se Pakkilan ja Kalliovaaran koulut [niin,
[E katse A
 06 (0.4)
 07 eiks sekin [oo n]yt pet[raantunu [(si-)
 08 A: → [joo,] [.hhh [ja meil on sit se, (.)
 09 on se Tuulitiimi eli meiän se
 10 moni[ammatilline[n työryh]mä mikä nyt on
[A katse E
 11 E: [nii joo.]
 12 A: [sit]kokoontu[nu.
[A nyökkää
 13 E: [joo.]
 14 (3.4)
 15 E: joo.
 16 [(1.6)
[A & E katse lomake
 17 A: kaks kertaa vuodessa sovit[tiin nyt et
 18 E: [et se-,
 19 A: kokoonnutaan.

Esimerkin 6 alussa esimies nimeää lomakeesta seuraavan keskustelunaiheen (*ja sitte toi, (0.8) moniammatillinen yhteistyö tosiaan*). Vuoronsa jälkiosassa hän ehdottaa keskustelua siitä, miten alaisen johtama päiväkotitoiminta on onnistunut yhteistyössään Pakkilan ja Kalliovaaran¹⁷ koulujen kanssa. Käsittelyehdotuksen rakenne on mielenkiintoinen. Vaikka vuoro on muotoiltu kysymykseksi (*eiks sekin oo nyt petraantunu*), siihen sisältyy arvio. Vuorossa esimies tuo ilmi nykyisen, positiivisen käsityksensä päiväkodin koulujen kanssa tekemästä yhteistyöstä, mutta *petraantunu*-verbiä käyttämällä hän tulee samalla vihjanneeksi, että yhteistyössä olisi aikaisemmin esiintynyt ongelmia. Kysymyksen sisältämä esioletus ongelmista saattaa tehdä vastaami-

sen alaisen näkökulmasta vaikeaksi (esioletuksista toimittajien kysymyksissä ks. Berg, 2003: 101, 102; Haddington, 2007: 297; Heritage, 2002). Riippumatta siitä, vastaisiko alainen esimiehen kysymykseen kieltävästi tai myöntävästi, hän tulisi vahvistaneeksi, että yhteistyöhön koulujen kanssa on liittynyt jotakin ongelmallista. Alaisen liikkumattomuus esimiehen tekemän käsittelyehdotuksen jälkeisessä tilanteessa on näin ollen rajoitettu. Esimerkin 6 topikaalinen siirtymä onkin luonteeltaan hyvin erilainen verrattuna luvun 4 samanlinjaisiin siirtymiin. Luvun 4 esimerkeissä esimiehen keskustelunavaus jättää alaiselle mahdollisuuden kuljettaa keskustelua valitsemaansa suuntaan tai yhtyä esimiehen esittämään positiiviseen arvioon.

¹⁷ Koulujen alkuperäiset nimet on muutettu.

Riviltä 5 lähtien esimies tarjoaa asiantilaa alaisen vahvistettavaksi vuorolla, johon odotetaan ensikädessä myönteistä, tilanteen kannalta positiivista responsia. Kohottamalla katseensa lomakkeesta rivillä 5 esimies merkitsee siirtymistä topiikin nimeämisen vaiheesta vuorovaikutukselliseen topiikista keskustelemisen vaiheeseen. Alainen pitää kuitenkin oman katseensa lomakkeessa, mikä saattaa kertoa keskustelunaiheen vastustamisesta ja ennakoita erilinjaisen reaktiovuoron tuottamista. Rivillä 8 alainen esittää esimiehen vuoron kanssa päällekkäispuhunta dialogipartikkelin *joo*. Sorjonen (1997: 205–207) mainitsee, että yksi *joo*-dialogipartikkelin tehtävistä on toimia ”riittävänä” reaktiona edellä sanottuun ja mahdollistaa siirtyminen kohti seuraavaa aktiviteettia. Alainen vaikuttaa käyttävän dialogipartikkelia *joo* nimenomaan tässä tehtävässä: partikkelin tuotettuaan hän ei laajenna vastaustaan, vaan muuttaa keskustelun suuntaa. Partikkeli voidaan siis tulkita laimeaksi myötäilyksi, joka pohjustaa erilinjaisen vuoron esittämistä. Huomionarvoista on lisäksi se, että dialogipartikkeli esiintyy jo niin varhaisessa vaiheessa esimiehen vuoroa, ettei se itse asiassa ota lainkaan kantaa esimiehen mainitsemaan *petraantumiseen*.

Dialogipartikkelin *joo* tuotettuaan alainen hengittää kuuluvasti sisään esimiehen sanan *petraantunu* aikana. Sisäänhengitys voi katsekontaktista vetäytymisen ohella ilmaista puheenaiheen vastustamista sekä halukkuutta siirtyä puhujaksi. Seuraavaksi alainen tarjoaa topiikille *moniammatillinen yhteistyö* esimiehen näkökulmasta poikkeavan, uuden tulkinnan: *ja meil on sit se, (.) on se Tuulitiimi eli meidän se moniammatillinen työryhmä mikä nyt on sit kokoontunu --*. Reaktiovuorossa esiintyvä *ja*-partikkeli rinnastaa alaisen esille ottaman näkökulman siihen, mitä esimies on esittänyt. *Sit(ten)*-partikkeli (*meil on sit se*) osoittaa puolestaan etenemistä vaihtoehdolle keskustelujalle.

Myös tässä esimerkissä (vrt. esimerkki 5) alaisen vuoro vaikuttaa preferenssinmuksaiselta: vuoro alkaa päällekkäispuhunta esimiehen vuoron kanssa, eikä vuorossa esiinny katkoksia yhtä mikrotaukoa lukuun ottamatta. Vuoro ei myöskään näytä sisältävän minkäänlaista eksplisiittistä selitystä tai perustelua sille, miksi alainen jättää esimiehen ehdottaman käsittelynäkökulman huomiotta ja siirtää keskustelun lähes välittömästi toisenlaiseen näkökulmaan. On kuitenkin huomioitava, että alainen käyttää rivillä 10 keskustelulomakkeessa esiintyvää ilmausta *moniammatillinen*. Yhdistämällä esittämänsä käsittelynäkökulman lomakkeessa mainittuun topiikkiin alainen voi ehkä oikeuttaa erilinjaisen puheenaiheen esille nostamista. Tällä tavalla hän pystyy tuomaan ilmi omaa asiantuntemustaan ja jopa epäsuorasti vihjaamaan, että moniammatillisen työryhmän perustaminen olisi olennaisempi keskustelunaihe kuin esimiehen mainitsema koulujen kanssa tehtävä yhteistyö. Kiinnostavaa on sekkin, että alainen on tähän asti pitänyt katseensa lomakkeessa, mutta sanan *moniammatillinen* kohdalla hän kohdistaa katseensa esimieheen. Alainen voi näin toimimalla merkitä kyseisen kohdan puheessaan tärkeäksi.

Rivillä 11 esimies vastaanottaa alaisen vuoron tietona, joka on hänelle tuttu, mutta jonka hän on mahdollisesti unohtanut: *nii joo*. Esimiehen reaktio kertoo siitä, että hän suhtautuu alaisen esiin nostamaan informaatioon jollakin tavoin odottamattomana. Keskustelussa esiintyy seuraavaksi kaksi pitkää taukoa riveillä 14 ja 16. Tauot saattaisivat osoittaa valmiutta topiikin vaihtoon (Maynard, 1980: 265). Alainen palaa kuitenkin ääneen rivillä 17 ja tarkoittaa vielä moniammatillisen työryhmän kokoontumisaikataulua.

Esimerkissä 7 nähdään toinen erilinjainen topikaalinen siirtymä samasta varhaiskasvatusorganisaatiosta. Tässä katkelmassa esimies keskusteleo toisen alaisensa kanssa päiväko-

din asiakkaille eli vanhemmille suunnatun arviointikyselyn tuloksista. Esimiehen käsittelyehdotusvuorosta ei käy ilmi, että puhe koskee juuri kyselytutkimusta. Tämä voidaan

kuitenkin päätellä katkelmaa edeltävästä keskustelusta, jonka aikana kyselytutkimusasia on nostettu esiin.

Esimerkki 7.

- 01 E: → joo-o. (.) mites tää [asiakas-,
[A katse E
- 02 (0.4)
- 03 E: puoli teillä niin,
- 04 (0.4)
- 05 E: nyt oli alhanen se vastausprosentti [°mut ne oli ihan hyvii
[E katse A
- 06 sitte ne°,
- 07 (0.4)
- 08 A: → oli ja s[ittē m]ähän teetätin sitte vielä erikseen mun, h
- 09 E: [°arviot°]
- 10 (0.8)
- 11 A: perheille semmosen kyselyn ku lehdistössä nousi tää et
- 12 päiväkodissakin kiusata[a, (.)] nii se tutkimus?
- 13 E: [joo.]
- 14 E: jo[o,
- 15 A: [nii mä teetin erikseen siitä sellas:en kyselyn ni
[A katse ohi
- 16 sit siin oli jotakin muutakin niin,
- 17 (0.6)
- 18 A: niin vastausprosentti oli niin et olikohan sieltä, (0.4)
- 19 viidestäkymmenestä perheestä ni, (0.4) ehkä [neljälle
[A katse E
- 20 nous silleen et[tä]lastani kiusataan.
- 21 E: [mm.]
- 22 (.)
- 23 E: joo. =
- 24 A: = ni mun mielest seki on niinku tarpeeks ni me
- 25 ollaan nyt päätetty et tänä vuonna #öö# ihan
- 26 nollatoleranssi tähän kiusaamiseen,

Esimerkin 7 topiikinkäsittelyehdotus (rivit 1–6, 9) muistuttaa rakenteeltaan esimerkin 6 käsittelyehdotusta. Myös esimerkissä 7 esimies aloittaa vuoronsa kysymysrakenteella (*mites toi asiakas-*, (0.4) *puoli --*), mutta etenee sitten itse arvioimaan tilannetta: *nyt oli alhanen se vastausprosentti °mut ne oli ihan hyvii sitte ne*, (0.4) *arviot°*. Arvio käsittää kaksi osaa, joista

ensimmäinen voidaan tulkita kritiikiksi: kyselyyn ei ole tullut odotuksenmukaista määrää vastauksia. Hiljaisella äänellä lausuttu arvion jälkiosa on kuitenkin sisällöltään positiivisempi. Esimies ilmaisee, että saadut vastaukset ovat kaikesta huolimatta olleet *hyviä*. Vuoron jälkiosan alussa esimies kohdistaa katseensa alaiseen, joka tässä vaiheessa katsoo jo esi-

mieheen. Esimiehen katseen suunta voidaan yhtäältä ymmärtää pyynnöksi kommentoida arviota, toisaalta keinoksi kohdistaa nimenomaan arvion myönteinen loppuosa alaiselle.

Lyhyen tauon jälkeen alainen vahvistaa esimiehen käsityksen käyttämällä *olla*-verbiä. Kuten esimerkissä 6, myös tässä esimerkissä alainen siirtyy *ja sitten* -partikkeliketjun (*oli ja sitte*, rivi 8) avulla välittömästi uudelle käsittelylinjalle. Alainen ryhtyy kuvailemaan toista asiakaskyselyä, jonka hän on laatinut vanhemmille kuultuaan kiusaamista päiväkoodeissa käsittelevästä tutkimuksesta. Kyselyn laatimisen merkittävyyttä alainen vahvistaa kertomalla kyselyn liittyvän ajankohtaiseen keskusteluun, jota on käyty tiedotusvälineissä. Lisäksi alainen osoittaa, että kyselystä on seurannut konkreettisia toimia päiväkodissa (rivit 24–26): *me ollaan nyt päätetty et tänä vuonna #öö# ihan nollatoleranssi tähän kiusaamiseen*. Esimerkin tilanne jatkuu katkelman jälkeen siten, että alainen kertoo päiväkodissa laaditun strategian kiusaamistapausten ehkäisemiseksi.

Kiintoisaa on, että alainen käyttää vuorossaan, rivillä 18, käsitettä *vastausprosentti*, jonka esimies on edellä maininnut ongelmaksu alkuperäiseen kyselyyn liittyen. Alainen ei kuitenkaan käytä käsitettä samassa merkityksessä kuin esimies. Hän ei siis viittaa käsitteellä kyselyyn saatujen vastausten kokonaislukumäärään, vaan kyselyssä ilmenneiden kiusaamistapausten määrään. Juuri *vastausprosentti*-käsitteen toistaminen voi kuitenkin osoittaa alaisen puheen relevantiksi koskien sitä, mitä esimies on sanonut – siitäkkin huolimatta, että alainen siirtyy vuorossaan erilaiselle käsittelylinjalle suhteessa topiikkiin. *Vastausprosentti*-käsitteen kierrättäminen esimerkissä 7 voi siis olla samantapainen implisiittinen peruste erilinjaisen vuoron esittämiselle kuin *moniammatillinen*-käsitteen toistaminen esimerkissä 6.

Molemmissa edeltävissä esimerkeissä (esimerkit 6 ja 7) esimies jättää alaiselle melko vähän liikkumatilaa käsittelyehdotuksensa

jälkeen joko vaihtamalla kysymysrakenteen kriittiseen arvioon tai sisällyttämällä tällaisen arvion esioletuksen muodossa itse kysymyksen. Molemmissa tilanteissa myös alaisen reaktio on samansuuntainen. Esimerkissä 6 alainen ei laajenna keskustelua koskien koulujen kanssa tehtävää yhteistyötä, mutta kertoo sen sijaan moniammatillisen työryhmän perustamisesta. Esimerkissä 7 alainen ei puolestaan käsittele esimiehen mainitsemää kyselytutkimusta, vaan ryhtyy kuvailemaan laatimaansa toista kyselyä ja sen synnyttämiä, positiiviseksi ymmärrettäviä muutoksia työyhteisössä. Vaikka alaiset siis siirtyvätkin erilaiselle käsittelylinjalle verrattuna esimiehen puheenvuoroon, he osoittavat vuoronsa relevantiksi käsiteltävän topiikin kannalta. Toiseksi, siirtyessään uudelle käsittelylinjalle, alaiset sivuuttavat esimiehen esittämän kriittisen arvion ja tuovat sen rinnalle positiivista informaatiota koskien toimintaansa. Alaiset eivät kuitenkaan ilmaise tutkimusaineistossa kovin selkeästi haluttomuuttaan käsitellä topiikkia esimiehen tarjoamasta näkökulmasta. Erilinjaisen vuoron esittäminen (erimielisen vuoron sijasta) mahdollistaa sen, että alaiset pystyvät myös potentiaalisissa ristiriitatilanteissa osoittamaan tekevänsä yhteistyötä esimiehen kanssa.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Olen tässä artikkelissa käsitellyt samanlinjaisuuden ja erilinjaisuuden rakentumista kehityskeskustelujen topikaalisissa siirtymissä. Samalla olen selvittänyt, millaisia mahdollisuuksia alaisilla on vaikuttaa topiikkien käsittelytapaan, kun esimiehen on odotuksenmukaista ohjata keskustelun agendan, kehityskeskustelulomakkeen, käsittelyä. Esimiehen vastuulla ei ole vain uusien keskustelunaiheiden nimeäminen lomakkeesta, vaan lisäksi hänellä on oikeus tarjota aiheita käsiteltäväksi valitsemastaan näkökulmasta.

Tulokset osoittavat, että kehityskeskustelujen esimiesvetoisuudesta huolimatta alaisilla on keinoja vaikuttaa topiikkien määrittelyyn ja tulkintaan sekä samanlinjaisissa että erilinjaisissa reaktiovuoroissa. Samanlinjaisissa vuoroissa alaiset eivät ainoastaan vastaa esimiehen kysymykseen tai vahvista hänen tekemäänsä arviota, vaan voivat tämän jälkeen kuljettaa keskustelua hienovaraisesti valitsemaansa suuntaan. Erilinjaisuutta ilmenee puolestaan tilanteissa, joissa esimies ja alainen tarkastelevat keskustelunaihetta toisistaan poikkeavista näkökulmista. Erilinjaisen vuoron esittäessään alaisen täytyy kuitenkin pystyä kehystämään oma tulkintansa topiikin käsittelystä jollakin tavoin merkitykselliseksi ja tarpeelliseksi, jotta sitä on mahdollista tarjota esimiehen käsittelyehdotuksen rinnalle. Tämä voi tapahtua esimerkiksi osoittamalla, että käsittelynäkökulma liittyy aikaisemmin sovittuun kehittämistavoitteeseen. Joskus erilinjaisen vuoron peruste voi olla implisiittisemmin esitetty: alainen voi viitata reaktiovuorossaan lomakkeen sanamuotoihin tai muuhun ”auktoriteettiin”, jonka avulla erilaiselle käsittelylinjalle asettumista voidaan perustella. Keskeinen piirre erilinjaisissa reaktiovuoroissa on se, että näissäkin vuoroissa alaiset reagoivat esimiehen tekemään käsittelyehdotukseen. Alaiset tuottavat käsittelyehdotuksen pariin tyypillisesti eräänlaisen minimireaktion, laimean myötäilyn, joka rakentaa yhteyttä esimiehen vuoron ja alaisen oman näkökulman välille.

Vaikka samanlinjaisuus ja erilinjaisuus ovat nimenomaan sekvenssin jälkijäsenen piirteitä – vain jälkijäsen voi asettua joko samalle tai erilaiselle käsittelylinjalle suhteessa etujäsenen – esimiehen vuoron muotoilulla on vaikutusta siihen, kummalle linjalle alainen reaktiovuorossaan päätyy. Vaikuttaa siltä, että mikäli esimies esittää positiivisen arvioinnin alaisen toimista, alaisen on yksinkertaista vahvistaa tämä näkemys ja jatkaa aiheen tar-

kastelua samalla linjalla. Jos esimiehen vuoro kuitenkin sisältää ongelmallisia aineksia – negatiivisen arvion tai alaisen näkökulmasta poikkeavan ehdotuksen käsitellä topiikkia – alainen joutuu punnitsemaan, voiko hän yhtyä esimiehen näkemykseen. Sekä samantyyppisiä erilinjaisia reaktiovuoroja näyttääkin yhdistävän se piirre, että näissä vuoroissa alainen käsittelee omaa toimintaansa useasti myönteisessä valossa, hyvän suoriutumisen ja asiantuntijuuden kautta.

Miksi tutkimusaineiston reaktiovuoroissa sitten tuodaan niin usein esille asiantuntemusta ja hyvään suoriutumiseen liittyvää informaatiota? Tämä piirre tulee ymmärrettäväksi, kun ajatellaan kehityskeskustelun luonnetta institutionaalisenä vuorovaikutustilanteena. Kehityskeskustelussa käsitellään luonnollisesti monenlaisia aihepiirejä, kuten tulevaisuuden työtehtäviä, tavoitteiden asettamista, työilmapiiriä tai vaikkapa aikaisemman kehityskeskustelun sisältöjä. Yksi kehityskeskustelun tehtävä esimiehen näkökulmasta on kuitenkin muodostaa käsitys alaisen työsuorituksesta määrättyllä arviointikaudella. Tuomalla reaktiovuorossa esiin positiivista informaatiota koskien toimintaansa alainen voi huolehtia siitä, että esimies saa mahdollisimman myönteisen käsityksen hänen työssasuoriutumisestaan. Kehityskeskustelun erityispiirteisiin on kiinnitetty huomiota myös aikaisemmassa tutkimuksessa. Sandlund, Olin-Scheller, Nyroos, Jakobsen ja Nahnfeldt (2011: 59, 70, 71) esittävät, että kehityskeskustelujen käymistä säätelee näkymätön normisto: alaisen voi olla vaikea käsitellä kehityskeskustelussa esimerkiksi työperäistä stressiä, sillä stressin kokeminen on ristiriidassa niiden odotusten kanssa, joita kohdistetaan ihannetyöntekijään. Myös Nyroos ja Sandlund (2014: 186) luonnehtivat kehityskeskusteluja tilanteiksi, joissa alaisten on odotuksenmukaista tuoda toimintaansa esiin myönteisessä valossa.

Toinen huomiota herättävä piirre tutkimusaineiston reaktiivuuksissa on se, että niissä ei esiinny kovin avointa erimielisyyttä. Myös tämä piirre voi liittyä kehityskeskustelun luonteeseen institutionaalisenä vuorovaikutustilanteena: erilinjaisuus vaikuttaa toimintana hienovaraisemmalta etenkin avoimeen erimielisyyden osoittamiseen verrattuna. Kehityskeskustelussa esimies ja alainen näyttävät siis orientoituvan myös potentiaalisissa ristiriitatilanteissa yhteistyön tekemiseen. Alaiset eivät kovin jyrkin sanakääntein asetu vastustamaan esimiehen näkemyksiä, vaan tuovat hienovaraisesti esiin asiantuntemustaan ja tätä kautta oikeuttaan lähestyä topiikkia erilaisesta näkökulmasta kuin mitä esimies on ehdottanut.

LÄHTEET

- Adams, K. (1981). Question/answer adjacency pairs in a performance appraisal interview, *Journal of Applied Communication Research*, 9, 72–84.
- Asmuss, B. (2008). Performance appraisal interviews: preference organization in assessment sequences, *Journal of Business Communication*, 45, 408–429.
- Asmuss, B. (2013). The emergence of symmetries and asymmetries in performance appraisal interviews: An interactional perspective, *Economic and Industrial Democracy*, 34, 553–570.
- Berg, M. (2003). Syytöksiä ja epäilyksiä. Toimitajan ja poliitikon vuorovaikutuksesta televisiokeskustelussa, *Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia* 918. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Clifton, J. (2012). Conversation analysis in dialogue with stocks of interactional knowledge: facework and appraisal interviews, *Journal of Business Communication*, 49, 283–311.
- Couper-Kuhlen, E. (2012). Exploring affiliation in the reception of conversation complaint stories. Teoksessa A. Peräkylä & M. Sorjonen (toim.), *Emotion in interaction*, (s. 113–146). Oxford: University Press.
- Drew, P. & Heritage, J. (1992). P. Drew & J. Heritage (toim.), *Talk at work. Interaction in institutional settings*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Downs, T. (1990). Predictors of communication satisfaction during performance appraisal interviews, *Management Communication Quarterly*, 3, 334–354.
- Gordon, M. & Stewart, L. (2009). Conversing about performance. Discursive resources for the appraisal interview, *Management Communication Quarterly*, 22, 473–501.
- Haddington, P. (2007). Positioning and alignment as activities of stancetaking in news interviews. Teoksessa R. Englebretson (toim.), *Stancetaking in Discourse*, (s. 283–318). Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.
- Heath, C. (1986). *Body movement and speech in medical interaction*. Cambridge: University Press.
- Heritage, J. (1984). *Garfinkel and Ethnomethodology*. Cambridge: Polity Press.
- Heritage, J. (2002). The limits of questioning: negative interrogatives and hostile question content, *Journal of Pragmatics*, 34, 1427–1446.
- Hutchby, I. & Wooffitt, R. (2008). *Conversation Analysis*. Cambridge: Polity Press.
- Kangasharju, H. (1996). Aligning as a team in multiparty conversation, *Journal of Pragmatics*, 26, 291–319.
- Kangasharju, H. (2002). Alignment in disagreement: forming oppositional alliances in committee meetings, *Journal of Pragmatics*, 34, 1447–1471.
- Kikoski, J. (1998). Effective communication in the performance appraisal interview. Face-to-face communication for public managers in the culturally diverse workplace, *Public Personnel Management*, 27, 491–513.
- Korpela, H. (2011). *Erimielisyyden erilaiset muodot. Keskusteluanalyttinen tutkielma potilaan tavoista osoittaa erimielisyyttään terapeutin formulaatioita ja tulkintoja kohtaan kognitiivisessa psykoterapiassa*. Pro gradu –tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopiston sosiologian laitos.
- Labov, W. & Fanshell, D. (1977). *Therapeutic discourse. Psychotherapy as conversation*. Orlando: Academic Press.

- Lee, S. (2013). Response design in conversation. Teoksessa J. Sidnell & T. Stivers (toim.), *The handbook of conversation analysis*, (s. 415–432). West Sussex: Blackwell Publishing Ltd.
- Lindström, A. & Sorjonen, M. (2013). Affiliation in conversation. Teoksessa J. Sidnell & T. Stivers (toim.), *The handbook of conversation analysis*, (s. 350–369). West Sussex: Blackwell Publishing Ltd.
- Maynard, D. (1980). Placement of topic changes in conversation, *Semiotica*, 30, 263–290.
- Mikkola, P. (2014). Arvioivasta lomaketekstistä hienovaraisiin sananvalintoihin. Vuoron muotoilu ja rekontekstualisaatio kehityskeskustelun topikaalisissa siirtymissä, *Virittäjä*, 4, 525–554.
- Niemi, J. (2010). Myönnyttelymuotti – erimielisyyttä enteilevä samanmielisyyden konstruktio, *Virittäjä*, 2, 196–222.
- Nyroos, L. & Sandlund, E. (2014). From paper to practice. Asking and responding to a standardized question item in performance appraisal interviews, *Pragmatics and Society*, 5, 165–190.
- Pomerantz, A. (1975). *Second Assessments: A study of some features of agreements / disagreements*. Julkaisematon väitöskirja. California: Californian yliopisto.
- Pälli, P. & Lehtinen, E. (2014). Making objectives common in performance appraisal interviews, *Language & Communication*, 39, 92–108.
- Rauniomaa, M. (2007). Stance markers in spoken Finnish: *Minun mielestä* and *minusta* in assessments. Teoksessa R. Englebretson (toim.), *Stance-taking in Discourse*, (s. 221–252). Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.
- Rossano, F. (2013). Gaze in conversation. Teoksessa J. Sidnell & T. Stivers (toim.), *The handbook of conversation analysis*, (s. 308–329). West Sussex: Blackwell Publishing Ltd.
- Ruusuvuori, J., Haakana, M. & Raevaara, L. (2001). J. Ruusuvuori, M. Haakana & L. Raevaara (toim.), *Institutionaalinen vuorovaikutus. Keskusteluanalyttisiä tutkimuksia*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Sacks, H. (1987). On the preferences for agreement and contiguity in sequences in conversation. Teoksessa G. Button & J. R. E. Lee (toim.), *Talk and Social Organization*, (s. 54–69). Clevedon: Multilingual Matters LTD.
- Sandlund, E., Olin-Scheller, C., Nyroos, L., Jakobsen, L. & Nahnfeldt, C. (2011). The performance appraisal interview – an arena for the reinforcement of norms for employeeship, *Nordic journal of working life studies*, 1, 59–75.
- Schegloff, E. A. & Sacks, H. (1973). Opening up Closings. *Semiotica*, 4, 289–327.
- Schegloff, E. A. (1996). Turn organization. One intersection of grammar and interaction. Teoksessa E. Ochs, E. A. Schegloff & S. A. Thomson (toim.), *Interaction and grammar*, (s. 52–133). Cambridge: Cambridge University Press.
- Schegloff, E. A. (2007). *Sequence Organization in interaction*. Cambridge: University Press.
- Sidnell, J. (2013). Basic Conversation Analytic Methods. Teoksessa J. Sidnell & T. Stivers (toim.), *The handbook of conversation analysis*, (s. 77–99). West Sussex: Blackwell Publishing Ltd.
- Sorjonen, M. (1997). *Recipient Activities: Particles nii(n) and joo as Responses in Finnish Conversations*. Väitöskirja. Los Angeles: University of California.
- Stevanovic, M. (2013). *Deontic rights in interaction: A conversation analytic study on authority and cooperation*. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopiston sosiologian laitos.
- Stensig, J. & Drew, P. (2008). Introduction: questioning and affiliation / disaffiliation in interaction, *Discourse Studies*, 5, 5–15.
- Stivers, T. (2008). Stance, Alignment and Affiliation during Storytelling: When Nodding is a Token of Affiliation, *Research on Language & Social Interaction*, 1, 31–57.
- Tainio, L. (1996). Kannanotoista arkikeskustelussa. Teoksessa A. Hakulinen (toim.), *Suomalaisen keskustelun keinoja II*, (s. 81–108). Helsinki: Hakapaino Oy.

LIITE 1. LITTEROINTIMERKIT

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

ALIGNMENT AND MISALIGNMENT IN TOPICAL SHIFTS IN PERFORMANCE APPRAISAL INTERVIEWS

Piia Mikkola, University of Vaasa

In this study I investigate topical shifts in performance appraisal interviews from the perspective of conversation analysis. The sequence I analyse consists of a topic-initiating turn of the superior and an aligning or misaligning response of the subordinate. My goal is to find out how the subordinates can develop topics in their responses even though the superior has the primary right to initiate discussions concerning new topics. The analysis shows that the subordinates can affect the development of topics through both aligning and misaligning responses albeit in different ways. In aligning responses the subordinate first continues the perspective initiated by the superior. After this the subordinate can delicately lead the discussion into a slightly different direction. In misaligning responses the subordinate does not expand the point of view of the superior. Rather he/she presents a competing perspective. In both kinds of responses the subordinates often reserve space to present themselves as experts. The data come from two Finnish public organizations.

Keywords: alignment, conversation analysis, misalignment, performance appraisal interview, topical shift