

Minna Leinonen

Tutkija osallistujana

Abstrakti

Tutkimuksessa tarkastellaan tilanteisesti tutkijan toiminnan mahdollisuuksia jännitteisessä sukupuolten tasa-arvon kehittämistyössä kommunikatiivisen toimintatutkimuksen kentällä. Erilaisten vuorovaikutuskeinojen analyysin avulla osoitetaan, miten tutkija käyttää asiantuntijuuttaan ja rakentaa yhteisymmärrystä osallistujien välille tasaveroiseen vuoropuheluun nojautuvassa työkonferenssissa. Tutkija paitsi osallistuu tiedon tuotantoon, myös hallinnoi tutkijan ja muiden kehittämisprosessiin osallistuvien välisiä tiedollisia rajoja. Tutkija hoitaa tehtäviään etenkin selontekojen, formulointien ja arvioiden avulla. Tutkijan keskeisenä resurssina on tasa-arvoagenda, jota hän hyödyntää ja jota hän pyrkii tuottamaan keskusteluun työpaikkojen edustajia osallistamalla. Tutkijan toimintaa jäsentävät vaihdellen sekä normatiivisuus että joustavuus. Molempia tarvitaan sitomaan työpaikkojen edustajia tasa-arvotyöhön ja mahdollistamaan tila uusien tasa-arvoa edistävien käytäntöjen luomiseen. Vaikka tutkija käyttää kehittämistilanteessa asiantuntijavaltaa, hän ei hallitse vuorovaikutuksen kulkua.

Johdanto

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen suomalaisessa työelämässä on osa työelämän kehittämisen kenttää, jolla myös tutkijat toimivat ja vaikuttavat. Tutkimukseni käsittelee tutkijan vuorovaikutuksellisia osallistumistapoja sukupuolten tasa-arvon kehittämistyöhön. Lisäksi kiinnostuksen kohteena on, miten tutkija käyttää ja tuottaa tietoa tasa-arvon edistämiseen tarkoitettussa kehittämistilanteessa, jossa erilaisia organisaatioihin ja sukupuoleen liittyviä rajoja haastetaan ja ylläpidetään (ks. Leinonen 2012). Tutkimuksen kehyksenä on kommunikatiivinen toimintatutkimus. Kuuden työpaikan yhteisessä työkonferenssissa visioitiin hyvää ja tasa-arvoista työpaikkaa, ratkottiin vision saavuttamisen esteitä ja luotiin pohja organisaatiokohtaisille tasa-arvosuunnitelmille. Kommunikatiivisessa toi-

mintatutkimuksessa työkonferenssilla pyritään osallistamaan työpaikkojen toimijoita kehittämistyöhön yli hierarkkisten rajojen ja tarkasteltavassa tapauksessa myös sukupuolirajojen. Erilaisten ryhmätöyövaiheiden ja -kokoonpanojen tavoitteena on mahdollistaa demokraattista vuorovaikutusta osallistujien välillä.

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen työorganisaatioissa kommunikatiivisen toimintatutkimuksen keinoin on väistämättä jännitteistä. Yhtäältä jännite syntyy siitä, että tutkija pyrkii luomaan keskustelufoorumia sukupuolen käsittelyyn, vaikka sukupuoli ei ole organisaation hallitsevaan diskurssiin kuuluva asia, vaan valtaa käytetään vaihtoehtoisten äänten vaientamiseen (Simpson & Lewis 2007, 36, 49). Toisaalta jännitettä luo toimin-

tatutkimuksellinen ympäristö, jonka ihanteina ovat demokraattisuus, dialogisuus sekä tiedon rakentaminen yhteistyössä (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta, Ylöstalo & Heiskanen 2012, 11–13): tutkijan on hyödynnettävä asiantuntijuuttaan ja erilaisia vuorovaikutuksellisia keinoja tehdäkseen sukupuolta koskevalle keskustelulle tilaa. Keskustelutilanteissa valtaa on käytettävä juuri dialogin mahdollistamiseen, mutta samalla muiden osallistujien on voitava ottaa keskustelu ja sen tulokset omiin nimiinsä (Wicks & Reason 2009, 258). Valta voidaan nähdä kykyinä hallita sosiaalista vuorovaikutusta, ja siihen sisältyy vaihtelevia mahdollisuuksia hyödyntää erilaisia vallan resursseja (Bradley 1999, 32–33). Resurssien hyödyntäminen vallankäytössä edellyttää kuitenkin sitä, että vuorovaikutuksen osallistujien vallan perustaa koskevat määrittelyt ja uskomukset kohtaavat (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011, 16). Tämä voi näkyä esimerkiksi siinä, että tutkijan asiantuntemus ja toiminta keskustelussa on osallistujien näkökulmasta legitiimiä.

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen piirissä pyritään ratkaisemaan valtaan, tietoon ja osallistumiseen liittyviä ongelmia tarkastelemalla tutkijan asettumista vuorovaikutukseen toimintatutkimusprosessissa (ks. Huzzard, Ahlberg & Ekman 2010; Sandberg & Wallo 2013; Wicks & Reason 2009; Kristiansen & Bloch-Poulsen 2010). Yleisen tason tarkastelulla ei päästä käsiksi siihen, miten tutkijan toimet yksittäisissä vuorovaikutustilanteissa jäsentyvät ja muovaavat vuorovaikutusta. Marianne Kristiansen ja Jørgen Bloch-Poulsen (2010, 162) peräänkuuluttavat tutkimusesimerkkejä, joista ilmenisi yksityiskohtaisesti dialogin kompleksisuus käytännössä.

Toisin kuin toimintatutkimuksellisissa tarkasteluissa yleensä, tässä artikkelissa keskityn kokonaisen toimintatutkimusprosessin raportoinnin sijasta tilanteeseen vuorovaikutukseen. Kehittämistoiminnan korostaminen tutkimuksen kustannuksella voi johtaa heikkoon reflektiivisyyteen ja heikentää myös toiminnan laatua (Greenwood 1999,

92). Kokonaisuuksia hahmottelevissa raporteissa jää helposti avoimeksi, miten tutkija on toiminut kehittämistyöhön liittyvissä vuorovaikutustilanteissa, joissa tutkijaan kohdistuvien odotusten ja ihanteiden osaltaan odotetaan realisoituvan. Analysoimalla tasa-arvo työkonferenssista litteroituja ryhmätyökeskusteluja teen näkyväksi, millaista tutkijan osallistuminen voi olla ja mitä mahdollisuuksia sukupuoleen liittyvien kysymysten käsitelyyn kehittämistilanteessa avautuu.

Feministinen teoria ja metodologia sekä toimintatutkimus yhdessä haastavat tutkijan vuorovaikutukseen osallistumista, kun tutkija toimii sukupuolten tasa-arvon kehittämistilanteessa asiantuntijatiedon käyttäjänä, yhteisymmärryksen rakentajana sekä kehittämistoiminnan normatiivisten tavoitteiden välittäjänä. Feministisen teorian ja metodologian suhdetta toimintatutkimukseen sekä tutkijan rooliin ja valintoihin liittyvää vallankäyttöä on tarkasteltu aiemmin yleisemmällä tasolla (ks. tarkemmin Leinonen ym. 2012). Tässä tutkimuksessa havainnollistan etnometodologiseen ymmärrykseen pohjautuvan analyysin avulla, millaisia vuorovaikutuksellisia keinoja tutkija käyttää rooliaan toteuttaessaan, miten tieto ja sen hallinta kehittämistilanteessa jäsentyvät osaksi tutkijan käymiä vuorovaikutuksellisia kamppailuja sekä miten edellä mainitut kytkeytyvät tutkijan vallankäyttöön. Tutkija pyrkii ratkomaan kehittämistilanteen ja tutkimuksen tavoitteita koskevia tilanteisesti jäsentyviä haasteita monin tavoin, joiden seurauksia hän ei voi ennustaa. Analyysi tutkijan toiminnasta vuorovaikutuksessa palvelee toimintatutkimuksen ja työelämän kehittämistä.

Tutkija demokraattisen tiedon rakentajana ja asiantuntijana

Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa pyritään kehittämiseen osallistuvien välille rakentamaan tasaveroista vuoropuhelua, joka pohjautuu habermasilaiseen kommunikatiiv-

viseen toimintaan. Tasaveroisen vuoropuhelun kriteereihin kuuluvat tiivistetysti kaikkien osallistujien tasa-arvoisuus, oikeus ja velvollisuus osallistua keskusteluun ja tukea toisten osallistumista, nojautuminen omiin kokemuksiin näkökantojen esittämisessä sekä oikeus tuoda esiin erilaisia aiheeseen liittyviä näkemyksiä (Gustavsen 1992). Vaikka ajatusta ihanteellisen dialogin saavuttamisesta on arvosteltu, se on nähty myös yrityksenä luoda olosuhteet valtasuhteita ylittämään pyrkivälle yhteiselle oppimiselle ja tapana tuoda dialogin esteet näkyville (Morrow & Torres 2002, 51).

Tutkijan toimintaa haastaa feministiseen teoriaan pohjautuvan ja kokemustiedon välinen suhde, kun sukupuoleen liittyvät käsitteet ovat muille osallistujille vieraita. Käsitteiden käyttö korostaa asiantuntija- ja kokemustiedon välistä erottelua. Toimintatutkimuksessa tietoa pitäisi rakentaa yhdessä muiden kanssa tilanteessa, jossa tutkijalla on rajallinen pääsy muiden osallistujien tietoon ja kokemukseen omista organisaatioistaan ja sukupuolesta. (Leinonen ym. 2012, 8, 12–13.) Tieto voidaan nähdä moniulotteisesti yhtä aikaa sekä henkilökohtaisena, tilanteisena että sosiaalisesti rakennettuna (Guzman 2009; Crane 2013).

Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa tiedosta voi tulla toiminnallista vain vuorovaikutuksen kautta, mikä tarkoittaa sosiaalisiin suhteisiin asettumista käytännön kehittämisessä, jossa tutkimuksella on muita toimijoita täydentävä rooli (Gustavsen 2004, 174). Tutkijan asiantuntijuus koskee nimenomaan kommunikaatiota ja sen organisoinnista (Gustavsen 1998, 438). Asiantuntijuus voi vaihdella tutkijoiden ja muiden osallistujien kesken riippuen siitä, onko kyseessä sisällöllinen vai kommunikaatioon liittyvä asia (Kristiansen & Bloch-Poulsen 2010, 164). Tutkija voidaan nähdä myös auttajana erilaisten tiedollisten ja kommunikatiivisten rajojen ylittämässä. Tutkijan vuorovaikutuksellinen toiminta saa erilaisia sisältöjä kehittämisprosessin edetessä. (Huzzard, Ahlberg & Ekman 2010.) Vaikka tiedon tuottaminen yhteistyössä osallistujien kanssa nähdään tär-

keäksi periaatteeksi sekä feministisessä teoriassa että toimintatutkimuksessa, on esitetty, että tutkija voi hyödyntää teoriasta nousevaa tietämystä toimintatutkimuksen vaikuttavuuden ja valtaistamispyrkimysten edistämiseksi (Leinonen ym. 2012). Tutkijalle annetaan siis toiminnan mahdollisuuksia myös sisällöllisissä kysymyksissä, ei pelkästään kehittämistilanteiden järjestelijänä ja kannattelijana.

Yhdeksi osallistavan toimintatutkimuksen tehtäväksi on nähty auttaa ihmisiä valtaistumaan omaa tietoa rakentamalla: pääsy tietoon ja sen tuottamiseen nähdään vallaksi laajentaa mahdollisuuksien rajoja. Tämä voi tarkoittaa myös yhteistyötä erilaisiin valta-asemiin sijoittuvien osallistujien välillä. Keskeinen kysymys on, onko tieto sellaista, että se mahdollistaa toimintaa. Tiedon tuottamisen prosessin tulisi tukea vaihtoehtoisia, paikallisia tiedon muotoja pelkän asiantuntijatiedon sijaan, ja siinä tulisi olla tilaa itsekkriittisyydelle ja oman todellisuuden analyysille toiminnan perustana. (Gaventa & Cornwall 2008, 176–178, 181–182.)

Pyrkimys yhteisymmärrykseen

Tutkijan toimintaa määrittää myös pyrkimys yhteisymmärryksen rakentamiseen. Avoimessa vuoropuhelussa tuotettu yhteisymmärrys luo pohjaa käytännön toimenpiteille (Gustavsen 1992). Moninaisilla ryhmillä on oikeus ja velvollisuus osallistua muutoksen tekemiseen, mutta yhteisymmärrys ongelmasta ja muutoksen tarpeesta on yksi kehittämisen suurista kysymyksistä (vrt. Gillberg 2012). Hanna Ylöstalo (2012, 103) kyseenalaistaa yhteisymmärrykseen pyrkimisen sillä perusteella, että vaikeat tasa-arvoon liittyvät kysymykset voidaan jättää käsittelemättä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Pyrkimys voi myös johtaa ainakin jostakin näkökulmasta epätydyttäviin kompromisseihin (Brunila 2009, 130; Ylöstalo 2012, 103), mikäli vaihtoehtoiset äänet vaiennetaan (vrt. Cassell & Johnson 2006, 804). Yhtenä osallistavan toimintatut-

kimuksen haasteena nähdäänkin sen varmistaminen, etteivät tutkijan ja muiden osallistujien väliset valtasuhteet vääristä päämääriä koskevaa konsensusta, mihin liittyy myös kysymys siitä, keiden tulisi osallistua toimintatutkimusprosessiin (Cassell & Johnson 2006, 807). Konsensus tuo tiedon ja vallan suhteeseen omat haasteensa, mikäli paikallinen tieto ymmärretään yhtenä kokonaisuutena ja näkemysten moninaisuus jää piiloon. Osallistajat voivat asemoida itsensä ja näkemyksensä monin tavoin huolimatta asemastaan organisaatiossa. Keskeinen kysymys toimintatutkimuksen arvioimisessa onkin, tulevatko vallitsevat näkemykset prosessissa todella haastetuiksi. (Ks. Gaventa & Cornwall 2008, 17.)

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen ihanteisiin kuuluu osallistujien erilaisten näkökulmien esiin tuominen ja tutkijan rooli vuorovaikutuksen mahdollistajana. Tutkijan yhtenä tehtävänä voidaan pitää pyrkimystä mahdollistaa erojen ja eriäväisyyksien esittäminen (Wicks & Reason 2009, 245). Tutkija voi haastaa vuorovaikutustilanteissa esiin nousevia tai rakentuvia totuuksia (Sandberg & Wallo 2013, 204) ja siten edesauttaa keskustelua.

Erimielisyys voi olla myös toimintatutkimuksellinen lähtökohta dialogin rakentamiselle osallistujien välille, kun jännitteiden käsittelyn avulla pyritään mahdollistamaan innovaatioiden tuottamista. Se, miten tutkija huomioi erilaiset näkökulmat ja jännitteet, vaikuttaa sekä vuorovaikutuksen prosessin että lopputuotteen muovautumiseen. (Kristiansen & Bloch-Poulsen 2010, 159, 190.) Erimielisyydellä voi olla prosessin eri vaiheissa erilaisia seurauksia (Wicks & Reason 2009, 252).

Normatiivisuus toimintatutkimuksessa ja sukupuolten tasa-arvon edistämässä

Toimintatutkimuksen rakenteineen ja ihanteineen on nähty sisältävän normatiivisuutta ja tuottavan omanlaistaan hallintaa

(Cullen 1998, Cassell & Johnson 2006, 785). Sukupuolten tasa-arvoon kohdistuu vastarintaa, jonka käsittely voi pakottaa tutkijaa ohjaavampaan rooliin määrittelemään muutoksen suuntaa. Tästä voi seurata ristivetoa muiden osallistujien omien kehittämistarpeiden ja -näkemysten kanssa. Sukupuoli voi olla osallistujille hyvin yksiselitteinen asia, kun taas tutkijalle se usein on monimutkainen sosiaalisten erottelujen tuottaja. (Leinonen ym. 2012, 11–12.) Vaikka tasa-arvotyön lähtökohdat ja käsitteet ovat keskustelunalaista asioita, niitä ei voida prosessissa kuitenkaan täysin muuttaa vaarantamatta tutkimuksen päämääriä. Esimerkiksi jos osallistujan käsityksen mukaan sukupuolten työnjako määräytyy biologisesti, jäävät toiminnan mahdollisuudet segregaaation purkamiseksi kovin kapeiksi. Tutkijankin toiminnan taustalla on siis aina käsityksiä siitä, millaiset asiat kuuluvat tasa-arvon edistämiseen.

Postmoderni toimintatutkimus torjuu osallistavaan (toiminta)tutkimukseen sisältyvät oletukset rakenteellisesta riistosta ja valtaistamisen mahdollistumisesta demokratiaa lisäämällä essentialistisina. Se tavoittelee vallitsevien ymmärrysten ja hierarkioiden purkamista. (Cassell & Johnson 2006, 803–806.) Ylöstalon (2012) näkökulma tasa-arvon edistämiseen tulee lähelle postmodernia ymmärrystä siten, että siinä rohkaistaan moniäänisyyteen. Ylöstalon mukaan kuitenkin sukupuolistuneiden hierarkioiden ja sukupuoluneiden käsitteen purkamisen lisäksi tarvitaan yhtäläisten oikeuksien näkökulmaa syrjinnän ehkäisemiseksi ja moninaisuuden näkökulmaa painottavaa tasa-arvoajattelua, jotta tavoitetaan eriarvoisuuden monet lähteet. (Ylöstalo 2012, 276.) Siten moniäänisyyteenkin kannustavaan näkökulmaan sisältyy normatiivisuutta: on olemassa tasa-arvo, joka voidaan saavuttaa jollakin tavoin ja yhdenlaiset tavat (tai tapojen yhdistelmät) ovat suositeltavampia kuin toiset. Erilaisten kommunikointitapojen tuottaminen ja osallistumisen ja dialogin ihanteet itsessään luovat interventioihin normatiivisuutta, ja organisoinnillaan tutkijat

pääsevät määrittelemään osallistumisen tapoja (Huzzard ym. 2010, 309–310). Tutkijoiden on tehtävä lähtökohtansa ja sitoumuksensa näkyviksi, jotta toimintatutkimusprosessia voidaan arvioida sen omista lähtökohdista käsin (Cassell & Johnson 2006, 806).

Aineistona tasa-arvotyökonferenssi

Tutkimuksen aineiston muodostaa kuuden työpaikan keskinäinen sukupuolten tasa-arvon kehittämistilaisuus, jota ennen tutkimusryhmä oli laatinut ja toimittanut jokaiselle työpaikalle kyselyyn ja haastatteluihin perustuvan raportin kunkin työpaikan tasa-arvo-tilanteesta. Laajemmassa toimintatutkimusprosessissa tavoitteena työpaikoilla oli tukea lakisääteistä tasa-arvosuunnittelua ja tasa-arvon edistämiseen tähtäävien toimien kehittämistä sekä tarjota mahdollisuus työpaikkojen väliseen vertaistukseen.

Työkonferenssi on yksi kommunikatiivisen toimintatutkimuksen työskentelymenetelmistä. Sen tarkoitus on mahdollistaa hierarkioiden ylittämistä, verkostoitumista ja tasaveroisen vuoropuhelun käyttämistä työpaikan kehittämisessä. Tasaveroisen vuoropuhelun pääperiaatteita on kuvattu aiemmin tässä artikkelissa, ja ne esiteltiin työkonferenssin osallistujille ennen ryhmätyöskentelyn aloittamista. Osana toimintatutkimusprosessia järjestetty hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan työkonferenssi koostui kolmesta eri osallistujayhdistelmällä toteutetusta ryhmätöövaiheesta ja niiden välillä pidetyistä purkukeskusteluista, joissa ryhmätöiden tulokset tuotiin yhteiseen keskusteluun. Visiointivaiheeseen ryhmät pyrittiin jakamaan hierarkiatasoittain ja sukupuolten mukaan, tasa-arvon saavuttamisen ongelmista ja esteistä keskusteltaessa muodostettiin sekaryhmät ja viimeisessä, tasa-arvosuunnitelman luonnosteluun tarkoitettussa vaiheessa, työpaikat kokoontuivat omien edustajiensa kesken. Erilaisilla ryhmäkoonpanoilla pyritään tukemaan osallistuji-

en valtaistumista, kun erilaiset kokemukset rikastuttavat toisiaan. Jokaisessa ryhmätöövaiheessa oli mukana resurssihenkilö, joista kaikki yhtä lukuun ottamatta olivat tutkijoita. Tarkoituksena ja ohjeistuksena oli, että resurssihenkilöt eivät johda keskusteluja vaan tukevat ja auttavat ongelmakohtissa sekä pyrkivät huolehtimaan, että keskustelu pysyy käsiteltävässä aiheessa. (Organisoinnista lisää, ks. Leinonen & Heiskanen 2011.)

Tutkimusryhmän, johon itsekin kuului, suunnitellaan työkonferenssia tutkijoiden osallistuminen hahmoteltiin pääosin vuorovaikutuksen kannatteluksi, ja puuttumisen keskusteluun tapahtuisi lähinnä erilaisissa ongelmatilanteissa. Valmistautuessa tutkimusryhmässä mietittiin myös mahdollisia keskustelussa esiin nousevia sukupuoleen työpaikalla tyypillisesti liitettäviä väitteitä, jotka voivat keskustelussa asettua päämäärien tavoittamisen esteiksi, esimerkiksi vähemmistösukupuolen saatavuus työtehtäviin ja sukupuolten ominaisuuksiin liittyvät käsitykset. Esteiden ylittämiseksi laadittiin apukysymyksiä, joita tutkija voi tarvittaessa hyödyntää. Kaikki ryhmätöökäskustelut nauhoitettiin, ja saadakseni kattavan kuvan tutkijan osallistumismenettelyistä ryhmäkeskustelussa valitsin kahden aktiivisimmin ryhmien vuorovaikutukseen osallistuvan tutkijan nauhoitteet. Aineistossani on siten yhteensä kuusi ryhmäkeskustelua, jotka kattavat työkonferenssin kaikki kolme ryhmätöövaihetta ja kestävät yhteensä noin seitsemän ja puoli tuntia. Tarkastelun ulkopuolelle jää neljän enemmän ryhmäkeskustelun taustalla pysyttäytyvän tutkijan nauhoitteet. Yhdessä ryhmässä oli tyypillisesti aina 5–6 osallistujaa tutkijan lisäksi.

Keskustelu analyysin kohteena

Tutkijan vuorovaikutuksellisen toiminnan tarkastelussa hyödynnetään etnometodologisen keskusteluanalyysin välineistöä. Etnometodologiassa sosiaalinen järjestys

nähdään paikallisesti ja tilanteisesti tuotetuna saavutuksena. Kiinnostuksen kohteena ovat tavat, joilla sosiaalista toimintaa ja sen kontekstia paitsi tuotetaan, myös tunnustetaan. Keskusteluanalyyseissä tutkitaan keskusteluvuorovaikutusta ja sen järjestymistä, ja aineistot ovat tyypillisesti tallenteita aidoista keskustelutilanteista. (Maynard & Clayton 2003, 174–176.) Analyysin avulla pyritään tavoittamaan vuorovaikutukseen osallistuvien järjestyminen ja toiminta, joilla sosiaalista maailmaa tunnustetaan, tuotetaan ja uudelleen tuotetaan. Vuorovaikutuksessa tuotettua puhetta tarkastellaan aina kontekstissaan, ja toiminta on paitsi kontekstin muovaamaa myös sitä uudistavaa. Analyysia ohjaa keskustelijoiden suuntautuminen vuorovaikutuksessa rakentuviin toimintoihin. (Goodwin & Heritage 1990, 287, 289, 295.) Sanavalintoihin ja toimintoihin liittyvien valintojen tarkastelulla voidaan näyttää mahdolliset kontrollointipyrkimykset ja valtakamppailut, joita tutkijan ja muiden osallistujien välille voi vuorovaikutuksessa syntyä (ks. Drew & Heritage 1992). Omassa analyyseissäni hyödynnän keskusteluanalyysejä välineinä väljästi keskittyen niihin, jotka rakentavat tutkijan roolia työkongressivuorovaikutuksessa. Työkongressin muilla osallistujilla on käytössään samanlaiset vuorovaikutukselliset välineet, mutta tässä artikkelissa kiinnostuksen kohteena on nimenomaan tutkijan toiminta.

Tutkijan toiminnan analyyseissä keskityn tutkimuskysymysten ohjaamana siihen, miten tutkija osallistuu keskustelun agendan rakentamiseen erityisesti mutta ei pelkästään formulointeja ja arviointeja käyttämällä. Formulointien eli muotoilujen avulla puhuja esittää tulkintoja edellä sanotusta ja sen tarkoituksesta (Vehviläinen 2001, 135; Tiitinen & Ruusuvoori 2014, 50). Puhuja tarjoaa tällaiset aloitteelliset vuorot toisille keskustelijoille vahvistettaviksi, ja esimerkiksi ohjausvuorovaikutuksessa formuloinneilla edistetään keskustelun agenda. (Vehviläinen 2001, 134–137, 149.) Formuloinnit ovat puhujien väittämiä, jotka rakennetaan aiempaan puheeseen

sopiviksi. Niillä voidaan korostaa, palauttaa tai lopetella jonkin aiheen käsittely (Heritage & Watson 1979). Kiinnostavaa onkin, millaisia tehtäviä tutkija formuloinneilla työkongressin vuorovaikutuksessa toteuttaa.

Arviointit ovat puolestaan tiettyyn vuorovaikutuksen kohtaan sijoitettua puhetta, johon sisältyy evaluatiivisia piirteitä, kuten jotakin kuvailtavaa asiaa luonnehtivia adjektiiveja. Arvioimistoiminnassa puhuja asettaa lausumansa ja kompetenssinsa arvion esittäjänä muiden arvioitavaksi. Arvion esittämiseen liittyy myös selontekovelvolliseksi asettumisen mahdollisuus. Arviointien analyyseissä voidaan osoittaa, miten esitetään kokemusta ja tunteita suhteessa arvioitavaan asiaan. Arviointi on toimintaa, johon osallistuvat eri tavoin myös muut kuin varsinaisen arvion esittäjä. (Goodwin & Goodwin 1987/2006, 93–95.)

Kehittämistilanteessa tutkija voidaan asettaa tai hän voi itse asettua selontekovelvolliseksi sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä. Etnometodologiassa ihmisten kuvaukset todellisuudesta ja kokemuksistaan nähdään indeksikaalisesti eli suhteessa siihen, missä ja milloin ne esitetään. Ne ovat myös refleksiivisiä eli voivat joko ylläpitää tai muuttaa käsitystä toiminnoista ja olosuhteista, joissa ne esiintyvät. Tutkimuksellisesti on kiinnostavaa, mikä motivoi kulloistakin selontekoa. Olennaista ei ole, miten oikeita kuvaukset ovat, vaan miten niitä käytetään sosiaalisten tilanteiden organisoinnissa ja hallinnassa. Keskustelijat tukeutuvat ja odottavat toisten tukeutuvan arkiymmärrykseen ja kontekstiin keskustelun resursseina. (Heritage 1984, 140–141, 144, 151.) Totutusta toiminnasta poikkeaminen tuottaa selontekovelvollisuuden, ja selontekoa käytetäänkin usein tällaisten ongelmien purkamisessa. Sekä ongelma että selonteko rakentuvat vuorovaikutuksessa. (Juhila 2012, 141–142.)

Tiedon tuottamisen, käyttämisen ja hallinnan pohtimista varten analysoin myös tiedollisten oikeuksien (ks. Heritage & Raymond 2005) käsittelyä niissä keskusteluosioissa,

joihin tutkija osallistuu. Tiedollisia oikeuksia on tarkasteltu esimerkiksi suhteessa siihen, miten osallistujat osoittavat oikeuttaan ja kompetenssiaan arvioida asiointiloina. Yhteisymmärryksen yhtenä edellytyksenä voidaan pitää sitä, miten osallistujien tiedollista reperiä ja niihin liittyviä oikeuksia kunnoitetaan. (Heritage & Raymond 2005, 16, 36.) Näin tutkimuksessa päästään keskustelemaan myös asiantuntija- ja kokemustiedon suhteesta.

Työkonferenssin ryhmätyöskentely järjestyy kokouksen tapaan siinä mielessä, että ryhmätyöllä on teema, ryhmän tarkoitus on päätösten tekeminen ja ryhmän jäsenet toteuttavat kokousosallistujille tyypillisiä tehtäviä kuten eri ryhmätöissä kiertäviä puheenjohtajan ja sihteerin rooleja. Tämän lisäksi ryhmät valitsevat itselleen tulosten esittäjän. Ryhmätyöskentely eroaa työpaikkakokouksesta joiltakin osin: ihmiset ovat pääosin toisilleen ennestään tuntemattomia oman organisaation jäseniä lukuun ottamatta, kokouksen asialista rakentuu annetun teeman pohjalta yhteisesti sopien ryhmäkeskustelun edetessä, ja keskustelijat, tai osa heistä, voivat palata uudelleen samaan teemaan keskeleä jotakin toista teemaa tai sen käsittelyn jälkeen. Ryhmä voi valita asialistan rakentamisen ja käsittelemisen tavat itse. Jokaisen ryhmän toimintaan kuuluu myös johtopäätösten tekeminen. Ryhmätyön tulokset esitellään kaikkien osallistujien yhteisessä istunnossa.

Samaan tapaan kuin kokous on ryhmätyökin osallistujien vuorovaikutuksellinen saavutus, jossa puhutaan myös organisaatiot oleviksi (Asmuß & Svennevig 2009, 6–7), esimerkiksi määriteltäessä osallistujien organisaatirooleja sekä organisaation jäsenten välisiä suhteita. Keskustelua edeltävät valmistelut ja organisointitapa, aiemmat keskustelut, työpaikkareportit ja muu vastaava materiaali muodostavat tässä tapauksessa työkonferenssin ryhmätyöskentelyn resurssit. Samaan tapaan kuin etnografiasta vaikutteita ottanut kokousten keskusteluanalyttinen tutkimus, lähestytään tässäkin monenkeskistä vuoro-

vaikutusta tapaustarkastelulla. Etusijalla on pidempien keskustelujaksojen tarkastelu keskusteluanalyysille tyypillisten vuorovaikutustoimintoihin pohjautuvien aineistokokolemiin sijaan. (Vrt. Asmuß 2013.)

Tulokset

Tutkijan tekemät formuloinnit, arviot, selonteot sekä tiedollisten oikeuksien hallinta erilaisina yhdistelminä muodostavat kokonaisuuden, jossa tutkija toteuttaa tehtäviään. Vuorovaikutusvälineillä on kaikilla osansa käsiteltävien asioiden ymmärrettäviksi ja siten yhteisiksi tekemisessä. Erityisesti formuloinnit ja arviot ovat näkökulmien yhteen saattamisen välineitä, ja siten niillä on erityinen tehtävä työkonferenssin ihanteiden mukaisen yhteisymmärryksen rakentamisessa.

Tutkijan toimilla työkonferenssin vuorovaikutuksessa on usein päällekkäisiä tehtäviä: hän voi pyrkiä auttamaan annetun tehtävän toteuttamisessa sekä sisällöllisesti että tukemalla keskustelun rakennetta, pyrkiä tuomaan näkökulmia yhteen ja toimia sukupuolinäkökulman säilyttämisen portinvartijana. Vaikka tutkija toimii asiantuntijana ryhmätyökeskustelussa, hän on osa ryhmän kokonaisuutta. Tutkija voi yrittää vaikuttaa keskusteluun mutta ei kuitenkaan hallitse sitä. Keskusteluolosuhteisiin vaikuttaa vahvasti muiden osallistujien toiminta.

Vuorovaikutuksellisten välineiden lisäksi tulosten käsittelyssä punaisena lankana kulkevat tutkijan toiminnan normatiiviset ulottuvuudet. Ilmaisulla tasa-arvoagenda tai tasa-arvon edistämisen agenda kuvaan yhtäältä tutkijan toiminnan normatiivisuutta: mihin suuntaan hän vuorovaikutuksellisilla keinoillaan pyrkii keskustelua ohjaamaan. Toisaalta tasa-arvoagendalla viitataan siihen tutkimukselliseen tai muuhun asiantuntijatietoon, jota tutkija keskusteluun tuottaa ja josta hän ammentaa. Tasa-arvoagenda on siis yksi tutkijan resurssi. Sukupuolten tasa-arvo on agendan ensisijainen teema, mutta kysymys tasa-ar-

vosta sinänsä on laaja, ja tutkija suhtautuu sallivasti erilaisten näkökulmien tuomiseen keskusteluun. Aineiston analyysissä havaitsin myös, että tasa-arvoagendan avulla tutkija legitimoit osallistujien esittämiä huolenaiheita ja kokemuksia. Tutkijan toiminnan normatiivisuus tuo yhteen sukupuolten tasa-arvon ja työkonferenssin työskentelytavan ymmärrykset.

Formuloinnit ja arvioinnit yhteisymmärryksen rakentamisessa

Formuloinnit ovat tyypillinen tutkijan osallistumisen tapa. Tutkija tekee keskustelusta muotoiluja, jotka sitovat yhteen osallistujien näkökulmia mutta myös pyrkivät pitämään yllä tasa-arvon edistämisen agendaa. Muotoiluilla tutkija nostaa käsittelyyn tasa-arvoon liittyviä keskusteluteemoja. Yhteisymmärryksen saavuttaminen on yksi edellytys sille, että kehittämiseen osallistuva ryhmä voi olla toiminnassaan tehokas (Huzzard ym. 2010, 303), ja tutkijan kommunikaatiota ohjaa pyrkimys yhteisymmärryksen rakentamiseen (Sandberg & Wallo 2013, 208).

Formuloinneilla ja arvioinneilla tutkija voi pyrkiä rakentamaan yhteisymmärrystä tarjoamalla keskustelusta tehtyjä tulkintoja käsittelyyn muille osallistujille. Aineistotteessa A visioidaan tasa-arvoista työpaikkaa. Ryhmäläiset ovat keskustelleet rekrytoinnista ja esittäneet pääpiirteissään seuraavat näkökulmat: 1) ihannetila on se, että tehtävään valitaan sopivin ja pätevin sukupuolesta riippumatta, 2) nykytilanteen huomioiden ”voiko se visio olla sit niin pitkälle”, ettei sukupuolta enää tarvitse ottaa huomioon, 3) ”nii jos se kriteeri olis että enää ei tarvita kiintiöitä” ja 4) sukupuolta ei saisi hakuprosessissa mainita ”mutta se ei myöskään olis siellä takana”. Ryhmäläiset keskustelevat hetken sopivuuden ja pätevyuden suhteesta valinnoissa yleensä. Pitkän tauon jälkeen tutkijan arviosta alkava muotoilu yhtäältä palauttaa keskus-

telun vision muotoiluun eli orientoituu käsillä olevan tehtävän toteuttamiseen:

Aineisto-ote A. Aineistoesimerkeissä käytetyt litterointimerkit on esitelty artikkelin lopussa¹.

Tutkija: *Tää oli minusta oikeen hyvä visio (.)*

Ryhmäl1: *mh[hhhh]*

Tutkija: *[idea just tämä että ei ettei enää tarvita #kiintiöitä ei ikään kuin tarvi ajatella sitä:#*

Ryhmäl2: *onks te[illä ollu kiintiöit- nii,*

Tutkija: *[sukupuolta eikä Fedes takaraivos- sa(h)eE*

Ryhmäl2: *↑(mut) onks teillä ollu kiintiöitä,*

Vasta arvion jälkeen tutkija muotoilee, mikä hänen tarkoittamansa hyvä visio on: se linkittyy sanamuodoltaan yhtäältä kahden aikaisemman puhujan esittämiin näkökulmiin kiintiöiden muuttumisesta tarpeettomiksi (3) ja että sukupuoli ei saisi vaikuttaa valintoihin (4). Arvioinneilla tutkija tukee tärkeänä pitämänsä asian topikalisoitua eli keskustelunaiheeksi nostamista ja luo tilaa osallistujien kokemuksille sekä legitimoit heidän esittämiään näkökohtia. Arvioimalla tutkija voi arvottaa esitettyjä ehdotuksia ja näkökohtia. Tällaisessa vuorovaikutuksellisessa kohdassa arvio voidaan nähdä puhujan vuoroa päättävänä, vaikka hän pyrki erilaisin toimin jatkamaan (vrt. Schegloff 2007, 124–125).

Valitsemalla vuorot, joista muotoilunsa tekee ja sanat, joita muotoilussaan käyttää, tutkija rakentaa tulkintaa, joka mahdollistaa keskustelussa tasa-arvoagendan toteuttamisen huomioiden kuitenkin osallistujien esiintuomat näkökulmat. Tutkijan muotoiluvalinnoissa on tärkeää huomioida myös se, mitä näkökulmia hän jättää muotoilun ulkopuolelle. Sukupuolikiintiöitä on kritisoitu keskustelussa aikaisemmin, eli muotoilun tekeminen näkökulmasta 3: kiintiöitä ei tarvita enää sisältää paitsi ajatuksen vision toteutumisesta

myös oletuksen, että kiintiöitä voidaan tarvita nyt. Tutkija muuttaa visio-sanan idea-sanaan, joka on vision aihio. Tutkija tekee myös uudelleenmuotoilun, eli se, ettei enää tarvita kiintiöitä, tarkoittaa, ettei sukupuoli ole tietoisesti tai piiloisesti vaikuttava tekijä. Tällaiseen lähtökohtaan tarvittaisiin keskustelu siitä, mitä vision toteutuminen edellyttää, mutta tutkijan hienovarainen muotoilu jää muun keskustelun jalkoihin. Jatkokeskustelussa siirrytään käsittelemään nykytilaa.

Muotoilujen käyttö mahdollistaa tutkijan roolin hienovaraisen toteuttamisen, sillä vuorovaikutuksessa muotoilut asettuvat toisten hyväksyttäviksi, hylättäviksi tai muutettaviksi. Tutkija tavallaan kutsuu muita osallistujia suostumaan tulkintoihinsa ja ehdotuksiinsa sekä osallistumaan tasa-arvoagendan tuottamiseen. Yhteisyyden tuottamisessa formulointien hienovaraisuus muodostuu sanavalinnoista ja siitä, kenen vuoroja ja mitä osia niistä käytetään formuloinnin rakentamisessa. Muotoilujen hienovaraisuus on myös riski siinä mielessä, että ne voivat jäädä keskustelijoilta huomioimatta tai keskustelu voi ottaa suunnan, joka ei sisällä tutkijan esittämää näkökulmaa tai sulauttaa sen itseensä. Topikalisoitipyrkimyksilläkin voi olla monenlaisia tuloksia: tutkija voi onnistua nostamaan muotoilullaan jonkin haluamansa aiheen käsittelyyn, mutta sitä ei välttämättä kirjata keskustelun lopputuloksiin.

Selonteot tutkijan asiantuntijuuden toteuttamisessa

Selonteot ovat tutkijalle määrittelyn ja asiantuntijuuden esittämisen välineitä. Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa asiantuntijatietoa käytetään oppimisprosessin tukena: teorioita hyödyntämällä tehdään aiemmin näkymätöntä toimijoille näkyväksi (Gustavsen 2004, 174). Asiantuntijatiedon yhdeksi paikaksi on määritelty kokemuksen tekeminen ymmärrettäväksi sukupuolikontekstissa (Leinonen ym. 2012, 12–13).

Selonteoissa tutkija aktivoi asiantuntijuuttaan vetoamalla tutkimustietoon, vastaa tasa-arvopyrkimyksiin kohdistettuun kritiikkiin ja selittää tasa-arvoagendan vastaisia ilmiöitä. Ongelmien ja niiden ratkaisujen käsittelyssä tutkija perustelee selontekojen avulla sitä, miten hänen tai jonkun muun ehdotus toimii ratkaisuna. Kuvausten avulla hän myös avaa itse keskusteluun tuomiaan käsitteitä. Aineisto-otteessa B tutkija sekä esittelee käsitteen, että antaa kuvauksen siitä, miten hänen ehdotuksensa käytäntönä toimii. Ennen tutkijan vuoroa ryhmän puheenjohtaja on topikalisoinut tasa-arvo-ongelmien ratkaisujen käsittelyn ja asettanut kyseenalaiseksi välitöiden ratkaisujen löytämisen mahdollisuuden. Toinen ryhmäläinen on puolestaan ehdottanut kovempia sanktioita, jotta tasa-arvoasioihin paneuduttaisiin paremmin. Tutkijan vuoro ei edusta kumpaakaan linjaa, vaan tekemällä uudelleenmuotoilun edellisen ryhmätyön kaikille työkonferenssilaisille yhteisestä purkutilanteesta, hän topikalisoi sukupuolisensitiivisyyden yhdeksi ratkaisutavaksi tasa-arvo-ongelmien voittamiseen:

Aineisto-ote B.

Tutkija: *Ehkä ehkä ehkä siinä on ihan siis (.) tom- tommostaki ku tuo- tuol- tuolla puhuttiin palautetilanteessa .hhh esimerkiks tää rekrytointikäytäntö tuli .hhhh tuli tuli esille niin .h se että (.) niinkun lisätään sitä (.) <sensitiivisyyttä> tähän .hhh niinku tähän: sukupuolinäk- n[äkökulmaan e[ttä että niinku katotaan että meneekö tää vaan jonku niinku*

Ryhmäl1: [(aivan)

Ryhmäl2: [mm-m

Tutkija: *↑vanhan kaavan mukaan e[ttä #ää öö yh#*

Ryhmäl2: [mm,

Tutkija: *hi- jol- jol- jollon- jollonka se menee niinku sen .h se- e[simeks*

Ryhmäl2?: [mm,

Tutkija: *sukupuolijakojen mukaan*

Ryhmäl1: *mm-m,*

Tutkija: *vai onks #öö# on- onko mahdollista että tota .hhh niinkun (.) tässä olis ninku joku toise[nlainen niinku se*

Ryhmäl3: [*mm,*

Ryhmäl2: *mm-m,*

Tutkija: *to- toisenlainen kriteeristö että .hh että nää nää on varmaan niinku sen tyyppiä asioita jokka .hh on niinkun (.) kohtuullisen helposti tehtä[vissä (.) tehtävissä kuitenki.*

Ryhmäl3: [*joo.*

Tutkija antaa ehdotuksensa lisäksi myös selonteon siitä, mitä sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa käytännössä käyttäen esimerkkinä rekrytointia, jossa sensitiivisyys tarkoittaa sukupuolijakojen murtamista ja uudenlaisen kriteeristön luomista. Tutkija lisäksi arvioi omaa ehdotustaan esittämällä sen kuuluvan asioihin, jotka on mahdollista toteuttaa. Ehdotus on siis erimielinen sellaisen näemyksen kanssa, että käytännön ratkaisuja ei ole löydettävissä. Tutkija saa muilta ryhmäläisiltä myötämielisiä minimipalautteita.

Selonteillaan tutkija määrittelee, mitä asioita tasa-arvoagendalle kuuluu. Aineistotteessa C tutkija on tilanteessa, jossa hän on pyrkinyt tarjoamaan segregaaation purkua osaksi ryhmän muotoilemaa tasa-arvoisen työpaikan visiota. Hän on saanut esittämäänsä näkökulmaan myönteisiä vastauksia, mutta osallistujat ovat omissa vuoroissaan nostaneet esille, että työn fyysisyys määrittelee työnjakoa, jolloin tasa-arvonäkökulma ei ole olennainen. Tietyin ehdoin naiset ja miehet voivat tehdä samaa työtä. Tutkijan muotoilut ja uudelleenmuotoilut rakentavat selonteon, jonka mukaan naisten ja miesten taidot ovat erilaisia, ja naisten taitoja arvostetaan vähemmän. Tutkija avaa oman vuoronsa viittaamalla ryhmän ulkopuoliseen, yleisempään tasa-arvokeskusteluun, jota yhteiskunnassa käydään:

Aineisto-ote C.

Tutkija: *Että (.)y- yks yks puoli (-) tässä kutas- tasa-arvo(.)kes- keskustelussa .hhhh on ollu myöskin se: niinku tää tämmönen >niinkun< arvostus että .hhh että niinkun #a o ä# naisten töitä esimeks arvostetaan vähemmän elikkä ni[itä*

Ryhmäläinen: [*mm,*

Tutkija: *niitä niitä ominaisuuksia ja taitoja .hhh mitä naisilla on niin >arvostetaan< (.) vähemmän*

Että-sanalla tutkija merkitsee vuoron jatkoksi aiemmalle ja liittää sen osaksi yleisempää tasa-arvokeskustelua. Tutkijan valitsema sanapari ”tässä tasa-arvokeskustelussa” ohjaa huomion meneillään olevaan vuoroon ja siinä esiteltävään tulkittavaan asiaan (Etelämäki 1998, 46). Tämä-pronominia käytetään tällaisen uuden toiminnallisen jakson alussa osoittamaan näkökulman muutosta ja uuden tulkintakehikon tarjoamista (ks. Etelämäki 1998, 42, 63 & 2006, 63): työnjakoa tulisi tarkastella arvostuskysymyksenä. Seuraavaksi tutkija tekee muotoilun, jonka avulla hän jatkaa tasa-arvokeskustelun määrittelyä edelleen. Se-pronominia käyttämällä (”semmonen keskustelu”) tutkija osoittaa, ettei tasa-arvokeskustelu ole enää aktiivisen tulkinnan kohteena (vrt. Etelämäki 1998, 43):

elikkä semmonen keskustelu <tunnustaa> sen että .hhh että mahdollisesti on niin että naisilla ja miehillä .hh on (.) eril#aisia taitoja# >ja< jostain syystä sitte tää .hhhh niinku niitä naisten hh naisten omaamia taitoja siten .hhhhhhh arvost#etaan vähemmän# (.)

Käyttämällä ilmaisuja ”tunnustaa” ja ”mahdollisesti on niin” tutkija määrittelee sukupuolten erilaiset taidot osaksi tietynlaisia tasa-arvokeskustelua ja näin tasapainoilee näkökulmaan sitoutumisen ja sitoutumattomuuden välillä. Samalla tutkija rakentaa asiantuntijuuttaan: hän tuntee tasa-arvokeskustelun ja sen sisällön. Tasa-

arvokeskustelun lähtökohdat voivat olla monenlaisia, mutta kyseessä on asia, josta tässä yhteydessä kuuluu keskustella. Samalla ryhmän toiminta liittyy osaksi tasa-arvokeskustelua. Asiantuntijuuden rajat ja samalla tiedollisten oikeuksien hallinta näkyvät tutkijan rakentamassa kysymyksessä:

onks tota: niinku tämän #ööh# tam-tämän tyyppinen ninku semmonen .hhhh #ö# semmonen huomio mikä #mikä esimeks teidän (.) teidän työpaikoilla tulee esilleh#.

Osallistujilla on siis asiantuntemus sen suhteen, mitä heidän työpaikoillaan tapahtuu. Ilmiö on kuitenkin jollain tapaa olemassa. Tutkijan puheenvuoron jälkeen tulee pitkä tauko, ja seuraavan puheenvuoron ottava ryhmäläinen ei ota kantaa taitojen erilaisuuteen mutta arvostuksen puutteeseen kyllä:

No sillain vois ajatella että (.) että tota varmaan sellasta arvostusta .hhhhhh sen puutetta löytyy (.) esimeks toi-toisen työn (.) arvostamista mut se mistä se sitte tulee nii .hhhhhh se on laajempi (.) >kysymys<.

Ryhmäläinen jatkaa vuoroaan työpaikkakohtaisella esimerkillä siitä, miten erilainen arvostus näkyy. Sen jälkeen hän siirtyy käsittelemään toista asiaa.

Yhteinen tieto ja tiedolliset rajat

Yhteisen tiedon tuottamisessa tasa-arvotyökonferenssissa on kyse pitkälti siitä, miten keskustelijoiden näkökohdat ja kokemukset asettuvat suhteessa tutkijan resurssina toimivaan tasa-arvoagendaan. Aineisto-otteesta D ryhmän jäsen on nostanut esiin tasa-arvosuunnitelman tekemisen vaikeuden, joka johtuu tasa-arvon erilaisista ymmärtämistavoista. Ryhmässä on juuri keskusteltu naisista ja miehistä sukupuolelle epätyypillisissä töissä. Ryhmäläisen puheessa tulevat esiin sekä tasa-arvokäsitteen vaikeus että olosuhteiden asettamat haasteet tasa-arvon toteuttamiselle:

Aineisto-ote D.

Ryhmäläinen: *Tämän asian (.) moni mieltää niin °eri lailla°.*

Ryhmäl2: *Juu joo joo,*

Ryhmäläinen: *Niin todella eri lailla että sinne otetaan mukaan .hhhh mukaan paljon selasta mikä ei liity tähän lakiin.*

Ryhmäl2?: *°joo° (.)*

Ryhmäläinen: *Ja sitte tulee juuri nämä että (.) että tuota kun jossain ei voi olla mies töissä taikka jossain ei voi olla nais-nainen työssä ei ole löytäny sellaisi[a*

Ryhmäl2: *[mm,*

Ryhmäläinen: *aina sanotaan että hankkikaa sellaset apuvälineet millä voi jonkun nostaa .hhhh mutta jos ei niitä ole missään markkinoilla saatavilla niin (.) ei sitä yritys pysty itse lähtee suunnittelemaan (.) ei ei ole resurss(ejakaa) tällatteen suunnittelutoimint(h)aan.*

Tutkijan vastauksessa on kolme keskeistä toimintoa, joista ensimmäinen on arviointi:

Tutkija: *Joo elikkä sehän se on just s- se on ni hirveen tärkeää että .hhh näistä päästäis (.) puhumaan*

Tutkijan arviointi ei koske ryhmäläisen vuoron sisältöä, vaan määrittelee tärkeäksi puhumaan pääsemisen. Vasta myöhemmin tutkija antaa sanalle "näistä" tarkemman sisällön. Seuraavaksi tutkija tuottaa ongelmaselonteon, joka perustelee puhumisen tärkeyttä:

Tutkija: *Siis eihän tasa-arvosuunnitelmaa voi tehdä,*

Ryhmäl2: *m[m*

Tutkija: *[ellei ellei päästä puh[umaan siitä että [hhhh*

Ryhmäläinen: *[mm [mm*

Tutkija: *mitä siihen tasa-arvo[on ny sitten .h sisältyy*

Ryhmäläinen: *[°kyllä°*

Ongelmaksi määrittäyty keskustelun puute, ja tasa-arvosuunnitelman tekemisen edellytys on tasa-arvon sisällöistä keskusteleminen. Tutkija jatkaa muotoilulla sanomastaan: yhdessä keskusteleminen on ratkaisu, ja tasa-arvon visioon sisältyy tasa-arvon sisällöstä keskusteleminen.

Tutkija: *Elikkä niku semmosta just semmosta ninkun visiota siitä tasa-arvosta täytyis h.hhh [täytyis lähteä rakentamaan.*

Ryhmäläinen: [kyllä. °kyllä°

Tutkija ei vuorossaan ota suoraan kantaa ryhmäläisen esittämiin ongelmiin vaan muotoilee ongelman uudelleen siten, että keskustelutilanteesta itsestään muodostuu siihen ratkaisu. Tutkijan vuoro voidaan nähdä myös erilaisten asiantuntijuuksien suhteena: tutkija ei ota kantaa ryhmäläisen kokemukselliseen tietoon, mutta asettaa sen vastapariksi oman asiantuntijuutensa. Ryhmäläinen on oman organisaationsa, tutkija tasa-arvomenettelyiden asiantuntija. Jotta annettu tehtävä voidaan toteuttaa, on toimittava tietyllä tavalla ja se, mitä ryhmäkeskusteluissa ollaan tekemässä, on askel tehtävän toteuttamiseen.

Tutkijan resurssina tasa-arvoagendan lisäksi toimii siihen kiinteästi liittyvä tutkimusryhmän laatima työpaikkakohtainen tasa-arvokartoitus, johon vetoamalla hän voi legitimiä nostaa tasa-arvoagendan mukaisia asioita ja ehdotuksia käsittelyyn. Tasa-arvokartoituksella voi potentiaalisesti haastaa tutkijan ja muiden osallistujien välisiä tiedollisia rajoja yhtäältä tiedon yhteiseksi tekemisessä mutta myös siten, että osallistujien ymmärrys omasta organisaatiostaan asettuu vastakkain tutkijoiden organisaation jäsenten kokemuksista ja näkemyksistä kokoaman raportin kanssa. Kysymys siitä, kenellä on oikea tieto, ei kuitenkaan tyhjene ongelmakohdista esiin nostavaan kartoitukseen, vaan osallistujat haastavat kartoituksen välittämää kuvaa ja vastaajien ymmärrystä. Tutkijasta tulee organisaation muiden jäsenten kokemusten puolustaja ja sanoittaja.

Tehdessään ehdotuksia työpaikoilla toteutettaviksi toimenpiteiksi tutkija törmää tiedollisiin rajoihin tai ne osoitetaan hänelle. Tiedolliset rajat haastavat tutkijan mahdollisuuksia muotoilla sellaisia tasa-arvoagendan mukaisia ehdotuksia, jotka olisivat organisaatioissa ymmärrettäviä ja hyväksyttävissä.

Tiedollisten oikeuksien ja rajojen kunnioittaminen näkyy tutkijan toiminnassa siten, että kertoessaan organisaatiokohtaisen tasa-arvokartoituksen tuloksista tai yleisempää tasa-arvoagendaan kuuluvaa tutkimustietoa tai ymmärrystä hän korostaa sitä, että oikea tieto organisaatiosta ei ole tutkijalla vaan organisaatioiden edustajilla. Tutkija voi ammentaa tasa-arvoagendasta tehdäkseen tulkintoja esimerkiksi työpaikan tasa-arv raportin tuloksista. Asiantuntijuudellaan tutkija paikkaa omakohtaisen ensi käden tiedon puuttumisen organisaatiosta, minkä lisäksi hän hyödyntää aiempia ryhmäkeskusteluja ja yhteisistuntoja nostaakseen asioita käsittelyyn ja perustellakseen niitä. Samalla hän varjelee tiedollisia rajoja ja kutsuu osallistujia käsittelemään asioita ja sitomaan ne organisaatiokontekstiin. Aineisto-otteessa E organisaation oma ryhmä on kolmannessa ryhmätyövaiheessa laatimassa luonnosta tasa-arvosuunnitelmaksi. Ryhmässä on alettu keskustella työhön liittyvistä ongelmista, kuten työn kuormittavuudesta, lisääntyneestä kiireestä sekä työn vaarallisuudesta. Tutkija käyttää yhden ryhmäläisen ongelman esiteltävää vuoroa muotoillakseen omansa, jossa kuvataan, miten tasa-arvokartoituksessa on keskitytty ongelmien esiin nostamiseen:

Aineisto-ote E.

Tutkija: *.hh no sillain meki s'tte näitä näitä tavallaan näitä yhteenvetolukuja rakennettiin että että ikään kuin me nostettiin esiin tietysti just niitä ongelmia (ku-) nytten ei ei jätettiin ne: mitkä asiat on hyvin niin jätettiin vähemmälle koska tavallaa[n tässä nyt kuitenkin täytyy*

Ryhmäläinen: [mm,

Tutkija: *yrittää nostaa .hhh niitä tasa-arvon esteitä esille jotta päästään kehittämesteh-täviin*

Selonteossaan tutkija esittelee myös perustelun valitulle toimintatavalle: ongelmien käsittely on edellytys kehittämiselle. Varsinainen tiedollisten rajojen käsittely tulee seuraavassa osiossa, jossa perustelu edelleen jatkuu. Valmiiden tulkintojen sijaan tasa-arvokartoituksen havaintoihin on liitetty kysymyksiä, ja tutkija myös perustelee, miksi kysymysten esittäminen on tarpeellista:

Tutkija: *.hh niin sitten me just ajateltiin että me esitetään kysymyksiä >varmaan< tyhmiäkin kysymyksiä ku eihän me siitä teidän t(h)yöst[ä mitään tiedetä mutta tava]llaan että*

Ryhmäläinen: *[ni, joo,*

Tutkija: *ehkä ne tyhmät kysymykset sitte niinku (.) voi olla ihan Ehyviä k(h)yysymyksiä siellä työpaikallakinE [.hh ettei oo tullu ehkä ajateltua #sitte niitä asioita siellä# sillä tavalla*

Ryhmäläinen: *[mm-m,*

Tutkija: *kun joku (.) ulkopuolinen joka ei siitä työstä #tiedä mitää[n nii tuleekin#*

Ryhmäläinen: *[mm-m,*

Tutkija: *#sit kysymään että#*

Ryhmäläinen: *nii, joo. (.) samaa mieltä että sem'ne kysymys on joskus hyvä,*

Tutkijoiden tiedon vajavaisuus ja ”tyhmät kysymykset” muotoillaan tutkijan vuorossa uudelleen siten, että tietämättömyys ja ulkopuolisuus ovatkin hyveitä. Samalla erilaisille tiedollisille asemille määritetty tehtävä.

Johtopäätökset ja keskustelu

Tutkimuksessani olen tarkastellut tutkijan osallistumista eri vuorovaikutuskeinojen avulla työkonferenssin ryhmäkeskusteluihin,

jotka nojaavat yhteisymmärryksen rakentamiseen ja osallistujien kokemuksen kunnioittamiseen. Tutkijan vuorovaikutuksellinen toiminta tasa-arvotyökonferenssissa on sekä kommunikaation että tehtäväsisällön huomioivaa. Formulointeja, arvioita ja selontekoja hyödyntämällä tutkija toteuttaa tehtävänsä ryhmän resurssihenkilönä. Kärjistetysti ilmaisten selonteot ovat asiantuntijuuden esittämisen, formuloinnit ja arviot yhteiseksi tekemisen keinoja.

Formuloinneilla ja arvioinneilla tutkija pyrkii tuomaan erilaisia näkökulmia yhteen siten, että hyödyntää tasa-arvoagendaa ja valitsee ne tulkinnat, jotka ottaa käyttöön. Sillä tavoin tutkija käyttää normatiivista valtaa. Tutkijan onnistuminen vuorovaikutuksen ja sen sisällön muovaajana vaihtelee ja on riippuvaista muiden osallistujien toiminnasta ja toiminnan vaiheesta. Tutkijan muille tarjotavat tulkinnat ovat torjuttavissa tai ohitettavissa. (Aineisto-ote A.)

Tutkija käyttää asiantuntijatietoa työkonferenssissa varjellen sen ja osallistujien organisaatiokohtaisen tiedon välisiä rajoja. Esittämällä yleisempiä tasa-arvoagendasta nousevia huomioita hän tarjoilee tasa-arvoasioita paikallisesti tulkittaviksi (aineisto-ote C). Käsitteitä käyttäessään tutkija hyödyntää selontekoja tehdäkseen käsitteet osallistujille ymmärrettäviksi ja kiinnittääkseen ne käytäntöihin (aineisto-ote B). Samalla hän käyttää tutkijan valtaa määritellä ja nimetä asioita jonkin käsitteen mukaan. Käsitteiden käyttö ja niiden oikeanlainen hallinta ei voi kuitenkaan toimintatutkimuksessa olla itse tarkoitus vaan John Gaventaa ja Andrea Cornwallia (2008) mukaillen tiedon tulisi mahdollistaa itsekriittisyyteen ja oman toiminnan analyysiin perustuvaa toimintaa. Käsitteillä on paikansa ongelmanmäärittelyssä, jotta tasa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin voitaisiin päästä. Joustavuus ja erilaisten ymmärrysten salminen (aineisto-ote D) on kuitenkin tärkeää siinä mielessä, että osallistujat voivat tuntea ryhmätyön tulokset omikseen ja siten myös paremmin sitoutua tasa-arvotyöhön.

Sukupuolten tasa-arvoon liittyvä normatiivisuus ja työkonferenssin ihanteet asettavat rajoituksia sille, mistä kaikesta ryhmätyöskentelyssä keskustellaan. Tutkija ohjaa vuorovaikutuksessa keskustelua kulloisenkin tehtävänannon mukaiseen suuntaan mutta käyttää tasa-arvoagendaa joustavasti siten, että osallistujien on mahdollista esittää monenlaisia huomioita ilman, että ne on suoraan linkitetty sukupuoleen. Joustavuudesta voi olla etua, koska tasa-arvokysymykset muuton mielletään pääasiallisesti naisten ongelmina, jolloin miehiä ja miesten työolosuhteita koskevat kysymykset voivat jäädä nostamatta käsittelyyn. Kokemusten suhteuttaminen sukupuolinäkökulmaan ja tasa-arvon edistämisen agendaan on yksi tutkijan asiantuntijuuden harjoittamisen keskeisistä tehtävistä.

Normatiivisten käsitysten tiukka varjeleminen voi osaltaan sulkea pois vaihtoehtoisia tasa-arvon edistämisen tapoja. Tiedollisten rajojen ja tasa-arvotyön normatiivisuuden tunnistaminen ja osallistujille näkyväksi tekeminen ovat tutkijalle myös välineitä nostaa asioita keskusteluun ja osallistaa keskustelijoita tuomaan omaa ymmärrystään esiin (aineisto-otteet C ja E). Tiedon tuottaminen yhteistyössä osallistujien kanssa on tutkijalle hienovaraista vuorovaikutustoimintaa, jossa tutkija yhdistää asiantuntija- ja kokemustietoa kutsumalla osallistujia muotoilujen ja arvioiden avulla tasa-arvoagendan tuottamiseen ja sen mukaiseen järkeilyyn (aineisto-ote A). Toisaalta tiedolliset rajat myös haastavat tutkijan mahdollisuuksia kyseenalaistaa vallitsevia ymmärryksiä, mikäli osallistajat vetoavat organisaation sisäiseen tietoon. Organisaatiossa tehtävät tasa-arvotilanteen kartoitukset ovat yksi väline asiantuntija- ja kokemustiedon välisten rajojen ylittämiseen, ja niiden avulla tutkija voi perustella ehdotuksiaan.

Pyrkimyksen yhteisymmärrykseen työkonferenssissa ja osallistavassa toimintatutkimuksessa yleensä on pelätty kätkevän hankalia asioita (Ylöstalo 2012) ja moninaisuutta (Gaventa & Cornwall 2008). Osallistujien

näkökulmia yhteen tuomalla tutkija voi nostaa käsittelyyn asioita ja rakentaa tulkintoja, jotka huomioivat sekä sukupuolisensitiivisyyden että osallistujien lähtökohtien ja kokemuksen kunnioittamisen (esim. aineisto-ote A). Sukupuolten tasa-arvo työpäikällä on monelle osallistujalle uusi teema. Yhteisymmärryksen rakentamisessa tutkijan toiminta on gustavsenilaisittain ajateltuna sitä, että osallistujien kokemukset tuodaan uuteen kontekstiin (vrt. Gustavsen 2004). Tutkija suhteuttaa niitä tasa-arvoagendaan, ja osallistajat tuottavat keskusteluun moninaisuutta omilla huomioillaan. Sukupuolten tasa-arvo edustaa työkonferenssissa vaihtoehtoisia tapaa hahmottaa työpaikkaa ja sen olosuhteita. Osallistajat ovat kenties ensi kertaa rakentamassa tai laajentamassa käsitystään siitä, mitä tasa-arvoagendalle kuuluu. Siten tutkijan käyttämä ja tuottama tasa-arvoagenda myös haastaa vallitsevia ymmärryksiä, ja tutkijan osallistuminen sisällöllisiin kysymyksiin on perusteltua.

Tutkijan valta perustuu kehittämistilanteessa hänen resursseinaan toimiviin tasa-arvoagendaan sekä työkonferenssin toimintaperiaatteiden tuntemiseen. Tällainen valta edellyttää kuitenkin ryhmätyöskentelyyn osallistuvien suostumusta siihen, että tutkijan asiantuntemus ja keskustelutilanne itsessään ovat legitiimejä (vrt. Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011). Asiantuntijuuden resursseihin kiinnittyvä valta on neuvottelunalaista. Työkonferenssissa rinnakkain asetuvat asiantuntija- ja kokemuksellinen organisaatitieto ovat haaste tutkijan tehtävän toteuttamisessa mutta tarjoavat tutkijalle myös mahdollisuuden vallasta luopumiseen (vrt. Wicks & Reason 2009), kun sukupuolta koskevalle keskustelulle on tehty tilaa. Tutkija ei kuitenkaan hallitse kehittämiskeskustelujen kulkua. Hän onnistuu puheenvuoroissaan tuomaan esiin tasa-arvokysymyksiä, mutta asioiden käsittely voi jäädä puolitiehen (aineisto-otteet A ja C).

Tämän tutkimuksen rajauksen mukaisesti olen keskittänyt analyysissä ja tulkinnoissa

tutkijan toiminnan tarkasteluun. Tehty analyysi antaa olettaa, että tutkijan toimintaa mahdollistaa ja rajoittaa vuorovaikutuksen virrassa kulkeva toisten osallistujien toiminta. Siksi ei voida kategorisesti olettaa, että jokin tutkijan avaus tai ehdotus jäisi käsittelemättä vain muiden osallistujien vastarinnan takia, vaan se on saatettu esittää epäsuotuisassa vuorovaikutuksen vaiheessa. Tarkka keskusteluanalyttinen ote mahdollistaisi tämän todentamisen. Toimintatutkimuksen ja työelämän kehittämistä palvelisi keskittyminen vuorovaikutuksen tarkasteluun vastarinnan käsittelyssä. Tällaisen analyysin avulla voitaisiin tarkemmin arvioida mahdollisuuksia ottaa erimielisyys tasa-arvotyön toiminta-

tutkimukselliseksi lähtökohdaksi, mikä puolestaan voisi tukea uusien avauksien tekemistä tasa-arvotyössä.

Kun pohditaan tapoja sukupuolten suhteiden muuttamiseen työelämässä, kommunikatiivinen toimintatutkimus edellyttää kiinnittymistä osallistujien kokemuksiin. Silloin asettuu pohdittavaksi myös se, miten laajasti ja millaisista asemista toimijat pääsevät osallistumaan. Huomioiden tekeminen eri asemista ja sukupuolista käsin on itsessään tärkeää tasa-arvon toteutumisen kannalta, vaikka se ei sosisikaan tutkijan käsityksiin tasa-arvoagendan sisällöstä. Työelämän muutoksen myötä muuttuu ja monipuolistuu myös ymmärrys tasa-arvosta.

Kirjallisuus

- Asmuß, B. (2013) Conversation Analysis and Meetings. Teoksessa C.A. Chappelle (toim.) The Encyclopedia of Applied Linguistics. Blackwell Publishing, 1–3.
- Asmuß, B. & Svennevig, J. (2009) Meeting talk: An introduction. Journal of Business Communication 46 (1), 3–22.
- Bradley, H. (1999) Gender & Power in The Workplace. Analysing the Impact of Economic Change. Houndmills: Macmillan Press LTD.
- Brunila, K. (2009) Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Cassell, C. & Johnson, P (2006) Action Research: Explaining the diversity. Human Relations 59 (6), 783–814.
- Crane, L. (2013) A New Taxonomy of Knowledge Management Theory: The Turn To Knowledge As Constituted In Social Action. Journal of Knowledge Management Practice 14 (1), ei sivunroita. <URL: <http://www.tlinc.com/articl332.htm>>. Luettu 19.11.2014.
- Cullen, J. (1998) The needle and the damage done: Research, action research, and the organizational and social construction of health in the 'information society'. Human Relations 51 (12), 1543–1564.
- Drew, P. & Heritage, J. (1992) Analyzing talk at work: an introduction. Teoksessa P. Drew & J. Heritage (toim.) Talk at Work: Interaction in Institutional Settings. Studies in Interactional Sociolinguistics 8. Cambridge University Press, 3–65.
- Etelämäki, M (1998) Kuva puheenalaisena. L. Laitinen & L. Rojola (toim.) Sanan voima. Keskusteluja performatiivisuudesta. Tietolipas 160. Helsinki: SKS, 34–80.
- Etelämäki, M (2006) Toiminta ja tarkoite. Tutkimus suomen pronominiesta *tämä*. Helsinki: SKS.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (2011) Valan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Vantaa: Hansaprint, 9–30.

- Gaventa, J. & Cornwall, A. (2008) Power and Knowledge. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *The SAGE Handbook of Action Research*. Lontoo: SAGE, 172–190.
- Gillberg, C. (2012) A Methodological Interpretation of Feminist Pragmatism: Feminist Action Research. Teoksessa M. Hamington & C. Bardwell-Jones (toim.) *Contemporary Feminist Pragmatism. Studies in Contemporary Philosophy Series*. Lontoo: Routledge, 217–237.
- Goodwin, C. & Goodwin, M.H. (1987/2006) Concurrent Operations on Talk: Notes on the Interactive Organization of Assessments. Teoksessa P. Drew & J. Heritage (toim.) *Conversation Analysis. Volume II Sequence Organization. Sage Benchmarks in Social Research Methods*. Lontoo, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE, 89–126.
- Goodwin, C. & Heritage, J. (1990) Conversation Analysis. *Annual Review of Anthropology* 19, 283–307.
- Greenwood, D.J. (1999) The Rhetoric of Action Research. Writing in the ACRES Program. D.J. Greenwood (toim.) *Action Research. From practice to writing in an international action research development program. Dialogues on Work and Innovation*. Amsterdam/ Philadelphia: John Benjamins, 91–98
- Guzman, G. (2009) What is Practical Knowledge? *Journal of Knowledge Management* 13 (4), 86–98.
- Gustavsen, B. (1992) Dialogue and Development. Theory of communication, action research and the restructuring of working life. Assen & Maasticht: Van Gorcum.
- Gustavsen, B. (1998) From experiments to network building: Trends in the use of research for reconstructing working life. *Human Relations* 51 (3), 431–448.
- Gustavsen, B. (2004) Making knowledge actionable. From theoretical centralism to distributive constructivism. *Concepts and transformation* 9:2, 147–180. John Benjamins Publishing House.
- Heritage, J. (1984) *Garfinkel and Ethnomethodology*. Cambridge: Polity Press.
- Heritage, J. & Raymond, G. (2005) The Terms of Agreement: Indexing Epistemic Authority and Subordination in Assessment Sequences. *Social Psychology Quarterly* 68, 15–38.
- Heritage, J. & Watson, R. (1979) Formulations as conversational objects. Teoksessa G. Psathas (toim.) *Everyday Language: Studies in Ethnomethodology*. New York: Irvington, 123–162.
- Huzzard, T., Ahlberg, B.M. & Ekman, M. (2010) Constructing interorganizational collaboration: The action researcher as boundary subject. *Action Research* 8 (3), 293–14.
- Juhila, K. (2012) Ongelmat, niiden selittäminen ja kategoriat. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen: *Kategoriat, kulttuuri ja moraali*. Tampere: Vastapaino, 131–173.
- Kristiansen, M. & Bloch-Poulsen, J. (2010) Employee Driven Innovation in Team (EDIT – Innovative Potential, Dialogue and Dissensus. *International Journal of Action Research* 6 (2), 155–195.
- Leinonen, M. & Heiskanen, T. (2011) Työkonferenssin soveltaminen sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja, Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, Vantaa: Hansaprint, 246–275.*
- Leinonen, M. (2012) Challenging and reinforcing gender boundaries at work. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31 (7), 633–645.
- Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Ylöstalo, H. & Heiskanen, T. (2012) Feministinen toimintatutkimus ja tutkijan rooli. *Naistutkimus* 25 (4), 5–15.
- Maynard, D.W. & Clayton, S.E. (2003) *Ethnomethodology and Conversation Analysis*. Teoksessa L.T. Reynolds, & N.J. Herman-Kinney (toim.) *Handbook of Symbolic Interactionism*. Walnut Creek, CA: Altamira Press, 173–202.
- Morrow, R.A. & Torres, C.A. (2002) *Reading Freire and Habermas: Critical pedagogy and transformative social change*. New York: Teachers College Press.
- Sandberg, F. & Wallo, A. (2013) The interactive researcher as a virtual participant: A Habermasian interpretation. *Action Research* 11 (2), 194–212.
- Schegloff, E.A. (2007) *Sequence Organization in Interaction. A Primer in Conversation Analysis, Vol. 1*. New York: Cambridge University Press.
- Seppänen, E.-L. (1998) Vuorovaikutus paperilla. Teoksessa L. Tainio (toim.) *Keskustelunalyysin perusteet*. Tampere: Vastapaino, 18–31.
- Simpson, R. & Lewis, P. (2007) *Voice, Visibility and the Gendering of Organizations*. Sarja: Management, Work & Organizations. Houndmills: Palgrave Macmillan.

Tiitinen, S. & Ruusuvaori, J. (2014) Using Formulations and Gaze to Encourage Parents to Talk About Their and Their Children's Health and Well-Being. *Research on Language and Social Interaction* 47 (1), 49–68.

Vehviläinen, S. (2001) Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus.

Wicks, P.G. & Reason, P. (2009) Initiating action research. Challenges and paradoxes of opening communicative space. *Action Research* 7 (3), 243–262.

Ylöstalo, H. (2012) Tasa-arvotyön tasa-arvot. Tampere: Tampere University Press.

Viite

1 Aineisto-otteissa käytetyt litterointimerkit esiintymisjärjestyksessä: (.) osoittaa taukoa, alleviivaus painotusta, <nuolet ulospäin> osoittavat hidastettua puhejaksoa, .hh osoittaa sisäänhengitystä ja hh uloshengitystä, [hakasulkeet] osoittavat päällekkäispuhunutta, josta näihin litteraatioihin on merkitty vain alkamiskohta; # ilmaisee narise-

vaa puheääntä, kaksoispiste äänteen venytystä, £-merkit hymyillen sanottua sanaa tai jaksoa, (h) e sulkeissa osana sanaa tai he itseksensä osoittaa naurua ja ↑ osoittaa, että seuraava sana on lausuttu ympäristöä korkeammalta. Lisää litterointimerkeistä ks. esim. Seppänen (1998).