

Valta ja **vaikuttaminen**

Sosiaalieettisiä
huomioita
inhimillisestä
toiminnasta

Taina Kalliokoski
ja Katariina Väisänen (toim.)

Valta ja vaikuttaminen

Sosiaalieettisiä huomioita inhimillisestä toiminnasta

Teologisen tiedekunnan mikrokirja 3

Toimitus: Taina Kalliokoski ja Katariina Väisänen.

Julkaisija: Teologinen tiedekunta, Helsingin yliopisto.

Taitto ja kansi: Arto Kuorikoski.

Sivunvalmistus Kuvio tutkimusarkisto, 2014.

ISBN 978-952-10-9807-9

ISSN 2323-7880

ISSN-L 2323-7880

Sisällys

Taina Kalliokoski

Graduseminaarin onnistunut yhteistoiminta
kysyy avoimuutta • 10

Ilkka Mönkkönen

Miten luottamus rakentuu? • 22

Katariina Väisänen

Hyvän aikaan saamiseen tarvitaan valtaa • 32

Isto Peltomäki

Sielunhoito papin profession valossa • 41

Juhani Vuoti

Elektroniset pelit vallan välineenä • 54

Kim Katainen

Internet-yhteisön kasvu perustuu luottamukseen • 65

Peter Tornainen

Systemiälykäs toiminta johtajan ja alaisen
vuorovaikutussuhteessa • 74

Kati Jääskeläinen

Kollektiiviset narratiivit: konfliktin lietoja vai avain sovintoon? • 82

Jaana Hallamaa

Valta ja vaikuttaminen seminaarissa ja ohjaamisessa • 93

Johdanto

Valta ja vaikuttaminen -mikrokirja on klikattu auki. Silmiesi edessä näet tekstiä. Sanat ja niiden merkitykset herättävät sinussa ajatuksia, mielleyhtymiä ja mielikuvia, jotka voivat saada aikaan jonkin liikahduksen ajattelusasi. Lukemalla asetut alttiiksi jonkun toisen vaikuttamistoiminnalle. Toisaalta mikrokirjan lataaminen oli myös vaikuttamista: valintasi toi tälle kirjalle yhden lukukerran ja mahdollisesti näkyvyyttä internetin hakukoneiden tuloksissa.

Pitkälti erikoistumisen varaan rakentuneessa yhteiskunnassa ihmiset ovat jatkuvasti vaikutustoiminnan kohteina. Jotta vallankäytön ja vaikuttamisen onnistumista, epäonnistumista ja vaikutuksia ihmiselle voidaan ymmärtää, on syytä kysyä, millaista toimintaa ne ovat ja mitä vallankäytön ja vaikuttamisen kohteille tapahtuu.

Ihmisiin vaikuttaminen ja vallan käyttäminen perustuvat aina vähintään kahden ihmisen suhteeseen. Vaikuttajan toiminnallaan tavoittelema päämäärä ei voi onnistua, ellei vaikutettava taho toteuta sitä vaikuttajan ennakoii-

malla tavalla. Siksi tässä sosiaalietiikan mikrokirjassa vallan ja vaikuttamisen kysymyksiä tutkitaan toimintana.

Vaikka sosiaalietiikassa tarkastellaan usein ajankohtaisia ilmiöitä, käytettävät metodiset työkalut rakentuvat antiikin filosofien ajattelun päälle. **Aristoteleen** ajatus ihmisestä päämääriään tavoittelevana ja keinoja valitsevana toimijana läpäisee kirjan artikkelit. Inhimillisen toiminnan ymmärretään olevan aina jotakin muutosta tavoittelevaa tai asiantilaa säilyttävää. Toiminnan piiriin voidaan lukea myös ei-toiminta kuten jonkin estäminen. Ihminen toimii, koska hänellä on jokin intressi eli tavoittelemisen arvoinen seikka tai preferenssi eli toimintaan ohjaava mieltymys.

Sosiaalietiikan professori **Jaana Hallamaan** muotoilemat vallan ja vaikuttamisen analyysivälineet perustuvat näille yksinkertaisille käsitetyökaluille. Kirjassa avataan erilaisia valtaan ja vaikuttamiseen kietoutuvia ilmiöitä muun muassa toiminnan, päämäärän, keinon ja intressin käsitteiden sekä Hallamaan analyysin avulla.

Tämän mikrokirjan syntyyn ovat vaikuttaneet innoittavasti kaksi tahoja. Sisällöllinen innoittaja oli lukuvuonna 2012—2013 Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa pidetty sosiaalietiikan Valta ja vaikuttaminen -pää-

ainesseminaari, jonka osallistujien kirjoituksista kirja muodostuu. Seminaarin tapaamisissa vuoroin innostuimme ja ihmettelimme ihmisten väliseen toimintaan, valtaan ja vaikuttamiseen liittyviä ilmiöitä. Muodollisena innoittajana toimi tiedekuntamme ensimmäinen mikrokirja, jonka kirkkososiologian graduseminaari julkaisi seminaarivuo-temme aikana. Se synnytti ajatuksen: miksi emme mekin saattaisi tutkimuslöytöjamme jakoon mikrokirjan muodossa?

Kirjoitukset perustuvat paitsi seminaarilaisten pro gradujen tuloksiin myös seminaariassistentin ja ohjaajan seminaarityöskentelyn aikana tekemiin havaintoihin ja ajatteluun. Mikroartikkeleissa tarkastellaan sekä työssä että vapaa-ajalla, yksin ja yhdessä tapahtuvan inhimillisen toiminnan onnistumisen edellytyksiä ja perusteita sekä toiminnan seurauksia ja vaikutuksia.

Alussa **Taina Kalliokoski** kuvaa Valta ja vaikuttaminen -seminaarin toimintaa. Pyrkimyksenä oli paitsi tutkia eri-laisten **Raimo Tuomelan** kuvaamien yhteistoimintatilojen luonnetta ja niiden vaikutusta toimintaan myös toteuttaa niitä seminaarin työskentelyssä. Yhteistoiminnan käsite oli seminaarissa sekä yhteisen tarkastelun kohde että oman ja yhteisen toiminnan kehittämisen väline.

Ilkka Mönkkönen valottaa artikkelissaan luottamuksen rakentumista **Russell Hardinin** teorian ja useiden havainnollistavien esimerkkien avulla. Luottamuksen käsite on tärkeä myös monissa muissa artikkeleissa.

Katariina Väisänen jäsentää vallan käsitettä **Peter Morrissin** ja Hallamaan analyysien pohjalta. Hänen argumentointinsa kirkastaa, miksi valta ei ole suinkaan aina moraalisesti arveluttavaa, vaan välttämätöntä jokaiselle, joka tahtoo kyetä saamaan aikaan tavoittelemiaan hyviä.

Isto Peltomäki perustelee vaikuttamisen analyysia soveltamalla miten papin professiolla on välttämätön rooli sielunhoidollisessa vuorovaikutussuhteessa ja sielunhoidon tavoitteen toteutumisessa.

Juhani Vuoti esittää, miten elektroniset pelit toimivat sekä pelaajalle että pelin kehittäjälle vallankäytön välineinä. **Kim Katainen** erittelee internet-yhteisöjen yhteistointimintaa ja selvittää, miksi luottamus on niissä merkittävä toiminnan ja kasvun edellytys. **Peter Torniainen** puolestaan avaa johtajan ja alaisen vuorovaikutussuhteen avulla, millaista on systeemiteoriassa ihannoitu systeemiälykäs toiminta.

Kati Jääskeläinen johdattaa tilanteisiin, joissa yhteistoininnan edellytykset eri ryhmien välillä eivät täyty ja

tilanne on ajautunut konfliktiin. Konflikteja ilmentävät ja rakentavat ryhmän kertomat narratiivit, jotka voivat joko pahentaa konfliktia tai olla ryhmille keinoja tukea identiteettiään ja motivoida etsimään konfliktille oikeudenmukaista ratkaisua.

Viimeisessä artikkelissa seminaarin ohjaaja professori **Jaana Hallamaa** pohtii, millaista vaikuttamista seminaarissa ilmenee sekä miten teemaseminaarin käsitteet ja niiden analysoiminen vaikuttavat graduseminaarin ohjaukseen. Ohjaaminen hahmottuu suhteeksi, jossa ohjaaja pyrkii vaikuttamaan ohjattavaan hänen resurssejaan lisäävästi.

Käsiteanalyysi ei suoraan muuta ihmisen toimintaan. Selkeyttävän ajattelutyön kuvauksia lukiessa voi kuitenkin olla oivaltaa, millaisella toiminnalla voimme onnistua tukemaan ihmisen hyvää kestäväällä tavalla. Siten toivomme tämän mikrokirjan vaikuttavan.

Helsingissä 3.3.2014

Valta ja vaikuttaminen -mikrokirjan toimittajat

Taina Kalliokoski, TM, seminaariassistentti

Katariina Väisänen, teologian ylioppilas, seminaarilainen

Graduseminaarin onnistunut yhteistoiminta kysyy avoimuutta

Taina Kalliokoski

Paperien pyörittelyä, seiiniin tuijottelua ja vaikenemista. Tähän graduseminaarien vuorovaikutus luisuu helposti tutkija Kimmo Svinhufvudin mukaan. Hän ehdottaa ratkaisuksi pienryhmäkeskusteluja, joiden avulla seminaarisissa päästäisiin avoimempaan vuorovaikutukseen.

Miten seminaarilaiset saadaan keskustelemaan vuorovaikutukseen eli yhteistoimintaan toistensa kanssa? Jokaista opiskelijaa kiinnostaa ennen kaikkea opintojen suurin projekti, opinnäyte, jota hän suunnittelee ja toteuttaa seminaarin aikana. Seminaarin yhteistoiminta voi olla päämäärien saavuttamista tukeva keino tai sitä hidastava rasite. Ongelmaksi jää, miten omia päämääriään tavoittelevan joukon saa toimimaan yhdessä niin, että toiminta tukee ja ohjaa mahdollisimman monen työskentelyä. Yhteistoimintaa voi pitää onnistuneena, kun eri tahojen sille asettamat tavoitteet täyttyvät valituilla kei-

noilla annetussa ajassa. Jotta seminaarissa voidaan tukea osallistujien tavoitteiden toteutumista ja seminaarin onnistumista, osallistujilla on oltava tietoa siitä, mitä muut seminaarilta haluavat.

Väitän tässä artikkelissa, että onnistunut graduseminaari edellyttää avoimuutta, erityisesti seminaarin alussa. Perustelen tätä filosofi Raimo Tuomelan yhteistoiminnan teorian ja sosiaalietiikan Valta ja vaikuttaminen -tutkielmaseminaarissa assistenttina tekemiäni havaintojen ja kerätyn palautteen perusteella. Kuvaan ensin seminaarin toimintaa ja tarkastelen sitten seminaarin onnistumista Tuomelan teorian avulla. Lopuksi pohdin, miten yhteistoiminnan sudenkuopat voidaan seminaareissa välttää.

Seminaarilaiset saivat vaikuttaa toimintatapoihin

Tutkielmaseminaari on tiedekunnan strukturoima ja vain rajatun aikaa toimiva ryhmä. Lisäksi se on maisteriksi haluaville pakollinen opintosuoritus ja ohjaajalle työvelvoite. Yhteistoiminta seminaarissa ei siis perustu vapaaehtoisuuteen. Ulkoisten reunaehtojen lisäksi toimintaa määrittävät instituution määräämät roolit. Ohjaajalta, assistentilta ja seminaarilaisilta odotetaan erilaista toimintaa.

Valta ja vaikuttaminen -seminaari kokoontui ensimmäisen kerran ennen kesää. Seminaarilaiset saivat kesätehtäväksi lukea ja kirjoittaa seminaarin teemaan liittyvistä aiheista sekä luonnostella tutkimussuunnitelmansa. Omaan aiheeseen ja keskeisiin käsitteisiin perehtyminen sujuvoitti syksyn työskentelyn alkua.

Myös ohjaaja ja assistentti valmistelivat tehtäviä syksyn ensimmäiseen tapaamiseen. Tehtävät tutustuttivat osallistujia toisiinsa ja ohjasivat itsereflektiota harjoittavaan työskentelytapaan. Yhdessä tehtävässä huoneen lattialle muodostettiin nelikenttä, jossa olivat akselit vallan käyttäjä – vallan kohde sekä itsenäinen toimija – yhteistoimija. Kaikki etsivät paikkansa nelikentästä. Jokainen perusteli muille asemointinsa ja määrittä näin omaa suhdettaan valtaan ja yhteistoimintaan. Toiminnallinen tehtävä, johon ohjaajatkin osallistuivat, edisti avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä.

Ensitapaamisessa opiskelijat laskivat gradun sosiaalisia, taloudellisia ja ajallisia kustannuksia. Lopuksi pohdittiin yksin, pienryhmissä ja koko joukolla, millaista yhteistoimintaa ja tukea seminaarilta odotettiin. Odotusten purkamisen jälkeen sovittiin tulevista työskentelytavoista. Seminaarissa päätettiin kokeilla koelaboratorion tavoin

vallan ja vaikuttamisen muotoja. Käsiteanalyttiseen yhteistoiminnan, vallan ja vaikuttamisen tutkimiseen syvennyttiin ohjaaja Jaana Hallamaan syksyllä pitämällä luentokurssilla, joka oli seminaarilaisille pakollinen. Valtaosan tutkimusaiheet kytkeytyivät teeman ympärille.

Nelituntisissa seminaaritapaamisissa noin puolet ajasta käsiteltiin perinteiseen tapaan kunkin opiskelijan tutkimustyötä. Jälkimmäinen puolisko tehtiin erilaisia metodiharjoituksia ja kuunneltiin luentoja niin teknisiä asioista kuin tutkimuksen tekemisen haasteista. Välillä syvennyttiin keskustelemaan jostakin vallan tai vaikuttamisen teemasta. Soveltavimmalla jälkipuoliskolla pelattiin ohjaajan luomaa Kannelmäki-roolipeliä, jossa tarkasteltiin valtasuhteita kaupunginosan erilaisten toimijoiden välillä. Pelissä havaittiin, että kaupunginosayhteisössä annetut roolit ohjasivat pelaajia käyttämään tai olemaan käyttämättä inhimillisiä kykyjään ja kyvykkyyksiään.

Seminaarin aikana palautetta kerättiin ja työskentelytavoista neuvoteltiin useampaan kertaan. Opiskelijat ehdottivat, miten aika kannattaisi jakaa ja millä tavoin seminaari tukisi parhaiten heidän työskentelyään. Koska seminaarilaiset toivoivat seminaarilta ja ohjaajilta erilaisia asioita, pyrimme neuvottelemalla löytämään kaikkia tyy-

dyttävät toimintatavat.

Vuoden kuluessa tyypilliseksi muodostui pienryhmätyöskentelyä ja kaikkien yhteistä työskentelyä yhdistävä toimintatapa. Usein esitelmävuorossa olevat pitivät viiden minuutin esitykset kaikille. Sen jälkeen tutkimusaiheisiin syvennyttiin kolmessa pienryhmässä, joissa keskusteltiin puolesta tunnista tuntiin. Ohjaajat kiersivät pienryhmästä toiseen tai osallistuivat yhteen ryhmään paikalle päässeiden määrystä riippuen. Lopulta aiheista vedettiin yhteiseen keskusteluun joitakin huomioita ja varmistettiin, että esitelmän pitäjät tiesivät, mitä aikovat tehdä seuraavaksi.

Kaikki kymmenen seminaarilaista osallistuivat syyskuusta huhtikuuhun kokoontumisiin tulemalla paikalle, pitämällä esitelmiä omista aiheistaan ja keskustelemalla. Opintasuoritusmerkinnät veivät opiskelijat lähemmäs maisterin tutkinnon valmistumista. Ennen kaikkea seminaarissa syntyi inspiroivia keskusteluja, joissa väiteltiin, pohdittiin ja oivallettiin uutta vallasta, vaikuttamisesta ja yhteistoiminnasta. Seminaaria voidaan sen keskusteluveden perusteella pitää yhteistoiminnaltaan onnistuneena.

Onnistuneessa seminaarissa toimitaan ryhmässä

Yhteistoiminnan onnistumisen syytä voidaan eritellä Tuomelan yhteistoiminnan teorian avulla. Tuomelan mukaan yhteistoiminnan syntyyn ja laatuun vaikuttaa se, millainen asenne toimijoilla on yhteenliittymän muita jäseniä ja sen eetosta kohtaan. Eetoksella tarkoitetaan ryhmän olennaisia tavoitteita, arvoja, uskomuksia, normeja, toimintatapoja ja perinteitä, jotka antavat ryhmälle perusteet olla olemassa ja toimia. Graduseminaarin eetos muotoutuu paitsi tiedekunnan asettamista hyväksyttävistä suoritustavoista myös kuhunkin seminaariin muodostuvasta osallistujien tavasta olla vuorovaikutuksessa keskenään.

Yhteistoiminta voi olla joko minä-tilaista, ryhmäsuuntautuneen minä-tilaista tai me-tilaista. Minä-tilaisesti orientoitunut toimija tavoittelee yhteistoiminnassakin ensisijaisesti omia päämääriään, eikä ole sitoutunut ryhmän eetokseen sen enempää kuin se vastaa hänen intressejään. Jos kaikki ryhmässä ovat asennoituneet minä-tilaisesti, yhteistoiminta loppuu, kun se ei enää edesauta toimijoiden intressejä. Minä-tilaisesti asennoitunut toimija voi olla kuitenkin suuntautunut ryhmään, jolloin hän ottaa toiminnassaan huomioon muiden jäsenten intressit ja pitää yhdessä toimimista keinona saavuttaa pää-

määränsä. Tuomela kutsuu tätä yhteistoimintamuotoa ryhmäsuuntautuneeksi minä-tilaiseksi toiminnaksi. Me-tilaisesti asennoitunut toimija on sitoutunut ryhmän eetokseen ja sen toteuttamiseen yhdessä muiden jäsenten kanssa. Tämän lisäksi itse ryhmään kuuluminen on me-tilaisesti asennoituneelle merkityksellistä ja tavoiteltavaa. Me-tilaista toimintaa Tuomela nimittää myös toiminnaksi ryhmänä.

Millaista toimintaa minä-tilainen, ryhmäsuuntautunut minä-tilainen tai me-tilainen asenne synnyttävät gradu-seminaarissa? Seminaarissa puhdas minä-tilainen toiminta voi tarkoittaa sitä, että opiskelijat tulevat paikalle tavoitellakseen vain henkilökohtaisia päämääriään. Niitä voivat olla esimerkiksi opintosuorituksen saaminen ja oman tutkielman tekeminen. Seminaariin ei ole syytä tulla, kun pakollinen osallistumismäärä on saatu kasaan, esitelmävuoroa tai opponointivelvollisuutta ei ole tai kun oma oppinäyte valmistuu. Yhteistoiminta on tällöin heikkoa.

Mikäli seminaarin yhteistoiminta on ryhmäsuuntautunut minä-tilaista toimintaa, opiskelijat pitävät seminaariryhmää välineenä, jolla he tavoittelevat omia päämääriään. He voivat tehdä yhteistyötä ja osallistua seminaarin tapaamisiin silloinkin, kun se ei vie eteenpäin heidän hen-

kilökohtaisia tavoitteitaan. Seminaarilainen on sitoutunut tulemaan tapaamisiin valmistautuneena, vaikka hänen työtään ei käsitelläkään.

Me-tilainen yhteistoiminta graduseminaarissa tarkoittaa vahvaa sitoutumista seminaarin eetokseen ja yhteisten tavoitteiden toteuttamiseen. Lisäksi me-tilaisessa yhteistoiminnassa toimijat uskovat, että muut jäsenet ovat samoin sitoutuneita eetokseen ja tavoitteiden toteuttamiseen. Seminaariin osallistumisesta ja sen toimintatavoista tulee opiskelijoille merkittäviä itsessään. Me-tilaa leimaa yhteenkuuluvuuden tunne, joka voi saada seminaarilaiset toimimaan ryhmänä myös seminaarihuoneen ulkopuolella ja vielä sen jälkeenkin, kun tavoitteet on saavutettu ja gradut saatu valmiiksi.

Me-tilaisen tai ryhmäsuuntautuneen minä-tilaisen yhteistoiminta-asenteen syntyminen ei käy graduseminaarissa itsestään. Toiminta toisten kanssa edellyttää tietoa toisten henkilökohtaisista ja ryhmän yhteisistä intresseistä sekä yhteisesti hyväksytyjä keinoja ja luottamusta. Russell Hardin määrittelee luottamuksen toimijoiden välillä heidän yhteen nivoutuviksi intresseikseen (ks. Mönkkönen tässä mikrokirjassa). Toiminnalla kunkin voidaan sanoa pyrkivän toteuttamaan henkilökohtaisia

intressejään. Koska seminaaritalanteessa kaikki toimijat eivät voi olla etukäteen tuttuja ja luottamussuhteessa toistensa kanssa, on luottamuksen rakentumista tuettava.

Luottamusta eli intressien yhteen nivoutumista edesauttaa se, että seminaarin osallistuvat tiedostavat intressinsä ja ilmaisevat ne ääneen toisilleen seminaarin alussa. Näin voidaan keskustella kunkin odotuksista ja seminaarille asetettavista tavoitteista. Kun odotukset seminaaria kohtaan on tuotu julki, niiden yhtäläisyydet ja eroavuudet ovat selkeämmin havaittavissa. Sen jälkeen sekä seminaarilaisten että ohjaajan on helpompi tukea tavoitteiden toteutumista. Ohjaaja voi puheellaan ja toiminnallaan ruokkia seminaarilaisten halua sitoutua seminaarin yhteistoimintaan.

Yhteistoiminnan sudenkuopat vältetään avoimuudella

Seminaarissa muodostuvissa yhteistoimintatiloissa on joitakin sudenkuoppia, jotka voivat kääntyä seminaarin tavoitteiden toteutumista vastaan. Pikaisesti ajateltuna me-tilainen yhteistoiminta vaikuttaa ihanteelliselta ja tavoiteltavalta. Me-tilaisuus saattaa kuitenkin muodostua liian tiiviiksi. Liian läheiset sosiaaliset suhteet voivat tehdä kokoontumisista klubi-tyyppistä toimintaa, jossa oleskelu

ja sosiaalisesta yhdessäolosta seuraava hyvä mieli muodostuvat oppimista ja tutkielman etenemistä tärkeämmiksi. Tiiviit ja läheiset suhteet voivat synnyttää seminaariin konsensuksen paineen, jossa tieteellinen kriittinen keskustelu käy vaikeaksi. Toisaalta konsensus voi sulkea myös osan jäsenistä ulkopuolelle ja tehdä seminaarista osallistujille epätasa-arvoisen. Tiiviyden ja konsensuksen sudenkuopat vältetään, jos pidetään mielessä seminaarin tarkoitus sekä jokaisen seminaarilaisen oma henkilökohtainen gradu-projekti ja vastuu sen toteuttamisesta.

Myös liika minä-tilaisuus voi estää seminaarin työkentelyä ja yhteistoiminnan rakentumista. Tästä näyttää olevan kyse Svinhufvudin väitöksen kuvaamissa vuorovaikutustilanteissa. Minä-tilassa voivat toimia niin ohjaaja kuin opiskelijatkin. Jos ohjaaja mieltää itsensä kaitsevaksi opettajaksi eikä tue ryhmän jäsenten osallistumista akateemiseen keskusteluun, yhteistoiminta harvemmin muodostuu ryhmän jäsenille rakentavaksi. Puhtaassa minä-tilaisessa toiminnassa kukin opiskelija voi jäädä työssänsä yksin, jos muut asettuvat passiiviseksi yleiseksi seuraamaan esitelmän pitäjän ja opponentin vuoropuhelua. Jos osallistujilla ei ole tietoa toisten seminaarilaisten ja ohjaajien intresseistä, epävarmuus ja epäluottamus

saattavat hidastaa ongelmakohtien julki tuomista ja ratkaisujen löytymistä. Minä-tilaiselle seminaarille voi muodostua toimintakulttuuri (eetos), jossa pelko tai epäluottamus tekee vuorovaikutuksesta niukkaa. Tutkimustyön vaikeuksista ja haasteista ei puhuta. Silloin seminaarissa ei tarjota tilaa löytää niitä voimavaroja ja taitoja, joita opiskelijat tarvitsisivat gradujensa tekemiseen.

Minä-tilaisen yhteistoiminnan sudenkuopista selviää, jos seminaarin aluksi pohditaan paitsi kunkin yksilön tavoitteita myös seminaarin yhteisiä tavoitteita ja niiden toteuttamisen keinoja. Osallistujien mahdollisuus vaikuttaa yhteistoiminnan keinoihin tekee seminaarilaisista aktiivisia toimijoita ryhmässä, riippumatta siitä, onko heidän toiminta-asenteensa minä-tilainen vai me-tilainen. Mikäli seminaarilaisten tutkielmaa ja seminaarityöskentelyä koskevia intressejä ei oteta huomioon tai kuulla, seminaarin yhteistoiminta voi jäädä heikoksi minä-tilaiseksi joukkotoiminnaksi, joka ei innosta eikä tue opiskelijoita eikä ohjaajia ja maistuu tiedekunnan määräämältä pakopullalta.

Edellä esitetyn perusteella voidaan sanoa, että seminaari onnistumisessa auttaa, kun sen alussa tuodaan avoimesti esiin toimijoiden intressit ja neuvotellaan yh-

dessä työskentelyn tavoista. Intressien esiin tuominen tukee toimijoiden suuntautumista paitsi omien tavoitteidensa saavuttamiseen myös ryhmän tavoitteisiin. Mitä moninaisemmin seminaarilaisten intressit nivoutuvat yhteen sitä vankempaan luottamukseen yhteistoiminta perustuu. Luottamus mahdollistaa yhteistoimijoiden kriittisten ja keskeneräistenkin ajatusten esiin tuomisen, tekee akateemisen keskustelun käymisestä antoisampaa ja mahdollistaa seminaarin toimimattomien työskentelytapojen korjaamisen.

Lähteet ja kirjallisuus

Hallamaa, Jaana (2013): *Yhteistoiminnan etiikka*. Julkaisematon käsikirjoitus.

Svinhufvud, Kimmo (2013): *Opinnäytteen kirjoittaminen vuorovaikutuksena*. Keskusteluanalyttinen tutkimus graduoseminaarien ja graduohjaustapaamisten vuorovaikutuksesta. Diss. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Tuomela, Raimo (2007): *The Philosophy of Sociality. A Shared Point of View*. New York: Oxford University Press.

Tuomela, Raimo & Mäkelä, Pekka (2011): *Sosiaalinen toiminta*. Teoksessa Sosiaalisen toiminnan perusta. Toim. Tuija Kotiranta, Petteri Niemi ja Raili Haaki. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Miten luottamus rakentuu?

Ilkka Mönkkönen

Luottamus liittyy monella tasolla yksilön elämään. Se luo ympärilleen levollisen tilan, jonka piirissä on turvallista toimia niin kotona kuin sen ulkopuolellakin. Luottamus on eräänlaista kittiä tai liimaa, joka mahdollistaa vuorovaikutuksen kansalaisten ja erilaisten ryhmien välillä. Ilman luottamusta yhteistoiminta kävisi mahdottomaksi yhteiskunnassa ja sen järjestys järkkyyisi. Russell Hardinin mukaan luottamuksessa on kysymys toimijoiden välisestä suhteesta, joka perustuu toisiinsa nivoutuneisiin intresseihin. Esittelen artikkelissani Hardinin käsitystä luottamuksen rakentumisesta. Artikkelini perustuu pääosin hänen teokseensa *Trust and trustworthiness* sekä Jaana Hallamaan teoksen *Yhteistoiminnan etiikka* käsikirjoitukseen.

Luottamus toimijoiden välisenä suhteena

Russell Hardin tarkastelee luottamusta kahden toimijan välisenä suhteena. Suhteessa on kysymys toimijan A toimijaan B kohdistamasta asenteesta asiassa C. C:tä Russell kutsuu luottamuksen alaksi, joka voi vaihdella yksittäisistä teoista pitkäkestoiseen yhteistyöhön. Russellin mukaan asenne sisältää A:n arvion todennäköisyydestä, jolla B toimii A:n toivomalla tavalla asiassa C. Edellytyksenä luottamussuhteen syntymiselle on toimijoiden intressien nivoutuminen toisiinsa (*trust as encapsulated interests*). Intressillä Russell tarkoittaa asiaa tai asiantilaa, jota toimija pitää hyvänä tai jota hän arvostaa siinä määrin, että hän toivoo sen toteutumista ja on valmis omalla toiminnallaan edistämään sitä. Hardin havainnollistaa luottamussuhdetta kertomuksella, jonka hän on poiminut Dostojevskin teoksesta Karamazovin veljekset.

Kertomuksen juoni on yksinkertainen. Sotaväen joukko-osaston varat on uskottu korkea-arvoisen upseerin haltuun. Hän hoitaa niitä ohjesäännön mukaisesti, mutta hän haluaa myös hankkia niiden avulla etuja itselleen. Niinpä hän lainaa hänelle uskotut rahat tuntemalleen kauppiaille sen jälkeen, kun armeijan tilit on tarkastettu. Kauppias käyttää lainarahoja liiketoimissaan ja hank-

kii niiden avulla itselleen voittoa. Ennen seuraavaa tilintarkastusta kauppias palauttaa lainaksi saamansa rahat upseerille provision kera. Upseeri siirtää lainaamansa rahasumman välittömästi armeijan kassaan ja pitää ylimääräisen osan itsellään. Käyntiin päästyään rahojen lainaamisesta ja palauttamisesta tulee toistuvaa.

Kertomuksen upseerin ja kauppiaan intressit nivoutuvat toisiinsa. Rahan lainaaminen antaa sekä upseerille että kauppiaalle mahdollisuuden lisäansioihin, joita he voivat käyttää omien suunnitelmiensa toteuttamiseksi. Kenties upseeri on haaveillut upeista kutsuista, joiden isäntänä hän voisi näytellä mahtimiestä. Kauppias on puolestaan uneksinut uusista liikesuhteista ja kasvavista markkinoista. Hardin ei edellytä, että toimijoiden intressit olisivat samoja luottamussuhteessa kunhan ne vain nivoutuvat toisiinsa.

Upseeri otti tietoisien riskien ryhtyessään yhteistoimintaan kauppiaan kanssa. Päätös rahojen kierrättämisestä ei syntynyt hetken mieltäjohteesta. Todennäköisesti hän hankki tietoja kauppiaan luotettavuudesta, ennen kuin hän uskalsi ryhtyä yhteistoimintaan tämän kanssa. Jos hänellä oli aluksi epäluuloja siitä, voisiko hän luottaa kauppiaseen, ne karisivat pois sitä mukaa kuin toiminta pääsi

vauhtiin.

Upseerin ja kauppiaan välisessä suhteessa luottamus on yksisuuntaista (**one-way-trust**). Upseeri pitää kauppiasta luotettavana niin kauan, kuin tämä palauttaa hänelle lainatut rahat takaisin. Luottamus voi olla myös resiprookkista eli vastavuoroista (**mutual trust**). Esimerkiksi toimivassa parisuhteessa luottamus on tällaista. Osapuolet sekä luottavat toisiinsa että ovat luottamuksen kohteina. Suhteen jatkumisesta tulee molempien yhteinen intressi. Tämä luo edellytyksiä suhteen lujittumiselle. On mahdollista, että pitkän ajan kuluessa osapuolten intressit muuttuvat. Jos muutokset ovat suuria ja niin äkkinäisiä, että toinen ei ehdi niihin mukautua, suhde voi purkautua. Näin käy varsinkin silloin, jos parisuhteen jatkaminen ei enää ole osapuolten yhteisenä intressinä.

Keskinäistä luottamusta voi syntyä ryhmiin tai yhteisöihin, joissa jäsenten yhteistoiminta tukeutuu jaettuihin kokemuksiin ja tietoihin (**trust in thick relationships**). Intressinä on yhteiseksi koettu, toiminnalla tavoiteltava asia ja se, että osapuolet toimivat vastavuoroisessa luottamussuhteessa toisiinsa. Esimerkiksi lääkärin kollegiaalisessa työyhteisössä nuori ja kokematon lääkäri voi tukeutua häntä vanhempien ja kokeneempien apuun.

Luottamussuhdetta ei pidetä yllä vain siksi, että potilaat saisivat parhaan mahdollisen hoidon, vaan myös toimijoiden välillä vallitsevan suhteen vuoksi. Erityisesti pitkäkestoiset ja toistuviin kohtaamisiin perustuvat suhteet, joissa toimijoiden intressit kietoutuvat yhteen yhteistoininnan kautta ja joihin he ovat sitoutuneet, mahdollistavat syvien luottamussuhteiden syntymisen.

Riskejä on uskallettava ottaa

Luottamus suuntautuu tule-vaisuuteen, sillä se luo toimijassa odotuksia toisen osapuolen valinnoista. Pelkät odotukset eivät riitä luottamussuhteen syntymiseen, mutta jos toinen osapuoli vihjaa jollakin tavoin, miten hänen intressinsä käsillä olevassa asiassa voisivat nivoutua häntä lähestyneen intresseihin, on luottamukselle luotu pohjaa heidän välisessään suhteessa.

Yhteyksien solmiminen täysin vieraiden toimijoiden kanssa merkitsee aina jonkinasteista riskinottoa, sillä lähipiiriämme lukuun ottamatta emme yleensä tiedä kohtaamistamme henkilöistä kovinkaan paljon. Hardinin mielestä yhteyksiä kannattaa kuitenkin solmia tuntemattomiinkin henkilöihin ja ainakin kohtuullisia riskejä ottaa, koska vain yhteydenottojen kautta voimme saada tietoa

tahoista, joiden kanssa yhteistoiminta voisi olla mahdollista. Liian vähäinen luottamus rajoittaa toimintakykyämme, mutta toisaalta liian vahva ja naiivi luottamus voi johtaa myös karvaaseen pettymykseen. Näin kävi kertomuksen upseerille, sillä tarkastajat tulivat tutkimaan armeijan tilejä ilmoittamatta siitä etukäteen upseerille. Rahakirstu oli tyhjä, koska varat olivat lainassa kauppialla, joka ei suostunut palauttamaan niitä upseerille. Kauppias totesi, että hän ei ollut saanut upseerilta mitään rahoja. Eihän se olisi ollut mahdollistakaan, sillä hänen nähdäkseen armeijan varoja ei saanut lainata ulkopuolisille. Upseeri joutui kiipeliin, kun pahin, mitä hän saattoi pelätä, toteutui.

Halukkuutemme ottaa riskejä vaikuttavat kokemuksemme ja varsinkin ympäristö, jossa olemme kasvaneet. Jos olemme tottuneet luottamaan ihmisiin lähipiirissämme, olemme valmiita kohtaamaan uusiakin tuttavuuksia. Kokemukset epävarmassa ja ristiriitaisessa ympäristössä voivat sen sijaan rajoittaa haluamme lähestyä vieraita ihmisiä ja vaikeuttaa luottamusrelaatioiden syntymistä. Tällaiset havainnot osoittavat, että luottamuksen syntymistä voidaan selittää oppimisella.

Jos vastapuoli ei osoittaudu luotettavaksi, voi suhteesta ainakin ottaa opiksi. Pahimmassa tapauksessa kielteiset

kokemukset voivat synnyttää epäluottamusta toista osapuolta kohtaan. Epäluottamus on luottamuksen tavoin uskomusasenne, jonka kohteena on toinen henkilö. Epäluottamuksen ja luottamuksen dynamiikat ovat erilaiset. Luottamuksen rakentamiseen kuluu yleensä pitkä aika, kun taas epäluottamus voi viritä osapuolten välille nopeasti. Mitä tärkeämmäksi toimija kokee asiansa, sitä nopeammin hänessä eskaloituvat epäily ja epäluulo epäluottamukseksi. Sitä on vaikea kääntää luottamukseksi, koska ihminen pyrkii oppimaan kokemastaan. Epäluottamus voi yleistyä helposti koskemaan kaikkea, mitä epäluotettavaksi luokiteltu ihminen tekee. Joissakin tapauksissa epäluottamus voi myös osoittautua hyvänlaatuiseksi ja suojella meitä pahoilta seurauksilta. Esimerkiksi vanhemmat, jotka tuntevat epäluottamusta huolimattomaksi tunnettua lastenhoitajaa kohtaan, menettelevät moraalisesti oikein, kun he eivät anna lapsiaan tällaisen hoitajan hoidettaviksi.

Luottamus on ennustettavuutta

Hardin toteaa, että hänen teoriansa luottamuksesta (*trust*) kahden henkilön välisenä relaationa ei sovellu sellaisenaan yksittäisen kansalaisen ja instituution väliseen

suhteeseen. Luottamus (*confidence*) instituutioon on hänen mukaansa lähinnä kansalaisen uskoa sen kykyyn hoitaa sille määrätyt tehtävät lakien ja asetusten mukaisesti. Silloin instituution toiminta on myös ennustettavaa. Yleensä elämme luottavaisin mielin, kun yhteiskunnan instituutiot hoitavat huolella tehtävänsä. Luottamuksen horjuminen sen sijaan herättää voimakkaita tunteita, kuten esimerkiksi jokin aika sitten, kun lehdistössä julkaistiin uutisia valelääkäreistä. Levolliseen luottamuksen ilmapiiriin alkoi tulla säröjä. Sanomalehti viittasi tähän pääkirjoituksellaan: "Valelääkärit nakertavat luottamusta järjestelmään".

Jos instituutiota tarkastellaan asiakaspalvelun näkökulmasta, asiakkaan ja virkailijan väliseen vuorovaikutustilanteeseen voidaan soveltaa Hardinin teoriaa. Asiakkaan intressinä on tarve saada apua häntä vaivaaviin ongelmiin, kun taas tunnollisen virkailijan intressinä on tarjota vastauksia asiakkaan kysymyksiin. Virkailijan toimintatavalla on keskeinen merkitys luottamussuhteen syntymiselle. Luottamussuhteen syvenemisen kannalta on tärkeää, että asiakas voi luottaa siihen, mitä virkailija sanoo, mitä hän tekee, miten johdonmukaisesti hän toimii ja että virkailija ajaa asiakkaan etuja. Virkailijan on oltava asian-

tuntija ja hänen on saatava asiakas vakuuttumaan tästä. Tunnepuoltakaan hän ei saa unohtaa, sillä virkailijan on osattava kuunnella asiakkaan huolia. Käsitksemme instituutioiden luotettavuudesta perustuvat osittain tällaisiin konkreettisiin kohtaamisiin. Onnistuneesta palvelusta kantautuva maine vahvistaa kansalaisten luottamusta instituutioon.

Instituution kohtaaminen on edellistä persoonattomampaa, jos asiakaspalvelu vain vastaanottaa asiakkaan jättämän asiakirjan, esimerkiksi hakemuksen, ja lähettää sen organisaation seuraavalle portaalle jatkokäsittelyyn. Tällöin asian käsittely muodostuu sitä persoonattomammaksi, mitä korkeammalle tasolle hakemus etenee. Asiakkaan käsitys instituution luotettavuudesta perustuu silloin pääasiassa siihen, miten oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti hän kokee oman asiansa tulleen käsitellyksi.

Pohjimmiltaan luottamuksessa on kysymys asenteesta. Se perustuu tiedon ja uskomuksen tavoin jollekin sellaiselle, mitä voimme pitää totena. Käsitkys luottamuksesta yhteen nivoutuneina intresseinä soveltuu hyvin toiminnan kuvaukseen. Luottamus ei ole Hardinin käsityksen mukaan moraalinen käsite, koska se on pääasiassa tietä-

mistä. Sen varassa voidaan kuitenkin toimia sekä hyvän että pahan puolesta. Esimerkiksi sodan aikaiset väkivaltaisuudet ja raakuudet ovat mahdollisia niihin syyllistyneiden johtajien keskinäisen luottamuksen vuoksi.

Lähteet ja kirjallisuus

Hallamaa, Jaana (2012): *Yhteistoiminnan etiikka*. Julkaisematon käsikirjoitus.

Hardin, Russell (2002): *Trust & trustworthiness*. Russell Sage Foundation: New York.

Maister, David, H., Green, Charles, H. & Galford, Robert, M. (2012): *Luottamuksen arvoinen*. Suomennos Mauri Laukkanen. Helsinki: Talentum..

Hyvän aikaan saamiseen tarvitaan valtaa

Katariina Väisänen

Kun vallan käyttämisestä puhutaan arkisissa yhteyksissä, tarkoitetaan sillä usein muiden ihmisten hallitsemista. Valtaa ajatellaan olevan auktoriteettiasemassa olevilla ihmisillä, kuten poliitikoilla ja opettajilla. Monesti vallasta puhutaan negatiiviseen sävyyn kuin se olisi moraalisesti arveluttavaa.

Valta ei kuitenkaan ole vain toisiin ihmisiin kohdistuvaa hallintaa. Vallan käsitteen merkitys tarkentuu, kun se määritellään ihmisen kyvyksi saada toiminnallaan aikaan tavoittelemiaan asioita. Valtaa voidaan sanoa tarvittavan niin illallisen valmistamiseen kuin kuntauudistuksen toteuttamiseen. Ja koska kaikkien toiminnalla tavoiteltavien päämäärien saavuttamiseen tarvitaan valtaa, myös hyvän aikaan saaminen edellyttää vallankäyttöä.

Tässä artikkelissa jäsenän inhimillistä toimintaa filosofisen teon teorian näkökulmasta ja selvitan, miten

vallan käsite on hyödyllinen toiminnan edellytyksiä tarkasteltaessa. Lopuksi tutkin, minkälainen käsitteellinen yhteys hyvällä on toiminnalla tavoiteltaviin päämääriin. Artikkelissa esitetyt ajatukset perustuvat Aristoteleen teonfilosofiaan, professori Jaana Hallamaa vallan, vaikuttamisen ja yhteistoiminnan etiikkaa käsittelevään tutkimukseen sekä Peter Morrissin teokseen *Power. A Philosophical Analysis*.

Toiminta toteuttaa toimijan intressiä

Rationaalisella toiminnalla tarkoitetaan filosofisessa teon teoriassa sitä, että toimija eli agentti asettaa päämääriä, valitsee keinot niiden saavuttamiseksi ja kykenee tavoittelemaan asettamiaan päämääriä.

Toiminta edellyttää siis ensinnäkin intentionaalisuutta eli aikomista. Jotta esimerkiksi illallinen saadaan pöytään, kotikokilla on aluksi oltava aikomus tehdä ruokaa. Toiseksi toimijan on ymmärrettävä maailmassa vallitsevia kausaalisuhteita ja osattava arvioida niitä, jotta hän voi valita tarkoituksenmukaiset keinot päämääränsä saavuttamiseksi. Keittiössä puuhaileva ihminen ei toimi sattumanvaraisesti, vaan hän tietää kokemuksensa perusteella lämpimän ruoan valmistamisen vaativan muun muassa

ainesten kypsentämistä. Kolmanneksi toiminta edellyttää asianmukaista kyvykkyyttä. Ruoan laittamisesta ei tule mitään, jos siihen ryhtyy perheen taaperoikäinen lapsi, jonka motoriikka ja hahmotuskyky eivät ole tarpeeksi kehittyneitä monimutkaisesta tehtävästä suoriutumiseen.

Toimiessaan ihminen pyrkii joko *muuttamaan* vallitsevia olosuhteita itselleen suotuisammiksi, *ylläpitämään* vallitsevat, suotuisina pitämänsä olosuhteet tai *estämään* asiointilan epäsuotuisan kehityksen. Toiminta on aina ihmisen intressin mukaista, koska intressillä tarkoitetaan sitä asiointilaa, jota toimija tavoittelee. Intressin toteutuminen ei siis merkitse sitä, että ihminen toimisi itsekkäästi. Päinvastoin, kotikokki voi valmistaa lämpimän aterian siksi, että haluaa ravita muita, vaikka hänelle itselleen riittäisivät pelkät voileivät.

Intressin mukainen toiminta saattaa näyttää jopa toimijan oman edun vastaiselta. Kuntauudistusta ajava kansanedustaja voi kannattaa sellaista mallia, joka toteutessaan huonontaisi hänen asemaansa kuntalaisena. Silloin on selvää, että kansanedustajalla on muita toimintaansa ohjaavia intressejä kuin oma etunsa kunnan asukkaana. Kuntauudistuksen toteutuminen voi esimerkiksi lisätä kansanedustajan suosiota äänestäjien keskuudessa

tai muuttaa suomalaista yhteiskuntaa enemmän hänen ihanteidensa kaltaiseksi.

Jos toinen ihminen näyttää toimivan järjettömästi, on usein kyse siitä, ettemme osaa kuvitella, mitä intressiä toiminta toteuttaa tai mikä on toiminnan motiivi eli liikkeelle paneva syy. Jos tiedämme, että illallista valmistava esimerkkihenkilömme on allerginen pähkinälle, pähkinää sisältävän ruokalajin valitseminen vaikuttaa järjettömältä, ellemme kykene päättämään henkilön valmistavan ruokaa jostakin muusta syystä kuin syödäkseen sitä itse.

Ihminen ei ryhdy toimimaan, ellei hän usko tai vähintään toivo saavuttavansa tavoittelemansa päämäärän. Ei kuitenkaan ole taattua, että toiminnalla tavoiteltu tulos saavutetaan. Aina toiminta ei onnistu. Sitä, minkälaiset mahdollisuudet ihmisillä on tavoitella ja saada aikaan haluttua asioita ja asiointiloja, voidaan tutkia **vallan** käsitteen avulla.

Valta on toimijan kyky saada aikaan tahtomiaan asioita

Vallan käsitteen merkitys ei tyhjene toisiin ihmisiin kohdistuvaan hallintaan tai kontrolliin. Kun valta määritellään toimijan kyvyksi saada aikaan tahtomiaan asioita tai asi-

aintiloja, voidaan tutkia toimijan vaikuttamista sekä sisäisiin toimintaedellytyksiinsä, ulkoihin olosuhteisiin että muihin ihmisiin. Valtaa käyttävä ihminen voi esimerkiksi kehittää ominaisuuksiaan ja taitojaan, hakeutua mielekkäisiin työtehtäviin tai tehdä ihmissuhteistaan toimivampia.

Se, että toimija voi valita, tavoitella ja saavuttaa päämääränsä, edellyttää monenlaisia resurssien hyödyntämistä. Tarkastellaan toiminnan mahdollistavia resursseja illallisenvalmistamisesimerkin avulla.

Ensimmäinen toimintaan tarvittavista resursseista on vapaus, joka tarkoittaa sitä, että ihminen voi valita itse päämääränsä. Jos joku toinen esimerkiksi estää illallista valmistavaa henkilöä menemästä keittiöön, hän ei voi ryhtyä ruoanlaittoon. Ihmisellä on oltava myös erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä resursseja. Ruokaa ei voi laittaa, jos on niin sairas, ettei pääse ylös sängystä tai jos on liian nuori ymmärtääkseen, miten sitä valmistetaan. Resursseihin kuuluvat myös materiaaliset resurssit ja sellaiset olosuhteet, joissa illallisen valmistaminen on mahdollista. Lämpimän ruoan valmistamiseen tarvitaan esimerkiksi riittävästi ruoka-aineita ja lämpöä.

Lopuksi toimijan on oltava sellaisessa asemassa, jossa

hänen on mahdollista hyödyntää resurssejaan. Sosiaalinen konteksti, jossa ihminen toimii, määrittelee sen, miten laajalla alueella hän voi valita ja saavuttaa tahtomiaan päämääriä. Vaikka kaikki edellä luetellut toiminnan edellytykset toteutuisivat, yhteisössä voi vallita sellainen sosiaalinen ja kulttuurinen normisto, joka estää sen jäseniä valitsemasta tiettyjä toimintavaihtoehtoja. Aatelismiehen mahdollisuudet tutustua ruoanlaiton saloihin lienevät olleet melko rajatut pitkälle 1900-luvulle asti.

Aseman merkitys toiminnan mahdollistavana resursina tulee selkeästi esiin tarkasteltaessa kansanedustajan toimintaa. Kansanedustajan aseman saavuttaneille ihmisille kuuluu lain mukaan valtaoikeuksia, joita tavallisella kansalaisilla ei ole. Lisäksi vallalla on taipumus kasaantua: aseman myötä kansanedustajan auktoriteetti, suhdeverkostot, tunnettuus ynnä muut resurssit kasvavat ja auttavat häntä edelleen saavuttamaan päämääriään.

Vallan avulla ihminen saavuttaa hyviä

Kun vallalla tarkoitetaan kykyä saada aikaan asioita tai asiointiloja, vallan käyttämistä sinänsä ei voida pitää moraalisesti arveluttavana. Kun ihminen muokkaa olosuhteita suotuisammiksi, se voi tarkoittaa vaikkapa toisten

ihmisten toimintaedellytysten parantamista.

Moraalifilosofian näkökulmasta inhimillistä toimintaa ei kuitenkaan voida tyytyä tarkastelemaan vain siinä suhteessa, miten hyvin toiminta onnistuu. Kun arvioidaan toiminnan *laatua*, vallan käyttäminen muuttuu moraaliseksi kysymykseksi. Eettinen arviointi ei siis kohdistu siihen, käyttääkö ihminen valtaa vaan siihen, *miten* hän käyttää sitä. Arvioitaessa toiminnan moraalista laatua joudutaan tekemisiin *hyvän* käsitteen kanssa.

Moraalifilosofiassa inhimillisen toiminnan päämäärää voidaan kutsua hyväksi, koska hyvällä tarkoitetaan jotakin sellaista, mitä ihminen pitää haluamisen tai tavoittelemisen arvoisena. Toiminnan päämäärät ovat *käsitteellisessä mielessä* hyviä. On käsitteellisesti mahdotonta, että ihminen valitsisi päämääräkseen jotakin sellaista, mitä ei pidä tavoittelemisen arvoisena.

Onnistunutta toimintaa voidaan kuvata sanomalla, että ihminen on saavuttanut jonkin hyvän. On kuitenkin huomattava, että tässä väitteessä hyvä ei tarkoita samaa kuin hyvä yleisesti arvottavassa merkityksessään. Vaikka toiminnan päämääriä voidaan kutsua käsitteellisessä mielessä hyväiksi, emme pidä kaikkia päämääriä *moraalisesti* hyvinä tai *ihmisen hyvinvointia lisäävinä* hyvinä. Valit-

semme, tavoittelemme ja saavutamme sellaisiakin asioita, jotka ovat vahingollista meille itsellemme tai muille.

Ihmisen on silti voitava valita päämääränsä vapaasti, jotta inhimillinen elämä ei jää selviytymiskamppailun tasolle. Kun ihmisellä on vapaus valita päämääränsä ja ymmärrys tekojensa seurauksista, häntä voidaan pitää moraalisenä toimijana, joka on vastuussa teoistaan.

Sen tutkiminen, miten toimijasta tulisi taipuvaisempi valitsemaan moraalisesti hyviä päämääriä, jää tämän artikkelin kysymyksenasettelun ulkopuolelle. Sen sijaan edellä esitetyn perusteella voidaan sanoa, että moraalisesti hyvien päämäärien saavuttaminen edellyttää valankäyttöä. Oli kyseessä lähimmäisen ravitseminen tai oikeudenmukaisemman yhteiskunnan rakentaminen, ihmisen on kyettävä hyödyntämään monipuolisesti resurssejaan ja oltava asemassa, jossa toimiminen on mahdollista, jotta hän voi saada aikaan tavoittelemansa muutoksen.

Lähteet ja kirjallisuus

Aristoteles (1981): *Nikomakhoksen etiikka*. Helsinki: Gaudeamus.

Hallamaa, Jaana (2013): *Yhteistoiminnan etiikka*. Julkaisematon käsikirjoitus.

Morriss, Peter (2002): *Power. A Philosophical Analysis*. 2nd edition. Manchester: Manchester University Press.

von Wright, Georg Henrik (2001): *Hyvän muunnelmat*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Sielunhoito papin profession valossa

Isto Peltomäki

Papin harjoittama sielunhoidollinen auttaminen perustuu sielunhoitajan ja autettavan väliselle vuorovaikutussuhteelle. Vuorovaikutussuhde määrittyy papin profession kautta. Tarkastelemalla sielunhoitoa papin profession valossa voidaan ymmärtää, mistä sielunhoidossa on kyse ja mikä mahdollistaa sielunhoidollisen auttamisen onnistumisen.

Sielunhoitajan ja autettavan vuorovaikutussuhdetta ei ole aiemmin tarkasteltu analyyttisesti. Suomen evankelisluterilaisen kirkon piirissä vallalla olevassa sielunhoitoa koskevassa keskustelussa painotetaan, että sielunhoitaja on autettavan vierellä kulkija. Puhe sielunhoitajasta vierellä kulkijana ei tavoita kaikkea, mistä sielunhoidollisessa vuorovaikutuksessa ja sitä määrittävässä luonteessa on kyse.

Sielunhoidollisen auttamisen käsitteen analyysi

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piirissä harjoitettava sielunhoito määritellään tavallisesti auttamiseksi, jolla pyritään vaikuttamaan autettavan kokemusmaailmaan ja lisäämään tämän psyykkistä hyvinvointia. Hyvinvoinnilla tarkoitetaan kykyä tavoitella sellaisia intressejä, joiden toteuttaminen on toimijalle hyväksi. Sielunhoidollisella auttamisella tarkoitetaan sielunhoitajan pyrkimystä vaikuttaa seurakuntalaiseen sellaisella tavalla, että seurakuntalainen kykenisi sen seurauksena tai myötävaikutuksesta toteuttamaan intressejään sekä tunnistamaan, mitkä intressit rakentavat hänen hyvinvointiaan. Intressillä tarkoitetaan toimijan toivomaa asiaa tai etua, jonka tavoittelemiseksi toimija ryhtyy toimimaan.

Sielunhoidon tavoite on siis kahtalainen. Ensinnä tavoitteena on, että autettava kykenisi edistämään ja toteuttamaan intressejään. Toiseksi pyrkimyksenä on, että autettava pystyisi tunnistamaan ja rakentamaan sellaiset intressit, joiden toteuttaminen tuottaa hänelle psyykkistä hyvinvointia. Se edellyttää kykyä pohtia mikä on moraalisesti hyvää ja oikein eli sen arvioimista, minkälaisen arvojen varaan toimija rakentaa intressinsä.

Toimija tavoittelee ja toteuttaa intressejään resurssi-

ensa varassa. Toimintaan tarvittavilla resursseilla tarkoitetaan toimijan taitoja, tietoja, osaamisia ja sosiaalista pääomaa, joita hän voi käyttää tavoitellessaan asetettujen intressien toteuttamista. Sielunhoidon tavoite on autettavan resurssien enentyminen, jota voidaan nimittää voimaantumiseksi. Voimaantumisen avulla voidaan kuvata myös toimijan kykenemistä eettiseen pohdintaan sen suhteen, minkälaisen intressien tavoittelemisen todella rakentaa hänen hyvinvointiaan.

Voimaantumista voidaan tarkastella lähemmin kysymällä, miksi toimija ei kykene edistämään ja toteuttamaan intressejään. Kykenemättömyys voidaan kuvata toiminnan teorian käsitteiden avulla. Toimijan kykenemättömyys voi olla hyvin monimuotoista ja vaikeasti paikannettavaa, mutta sen voi sanoa johtuvan kolmesta erilaisesta syystä. Ensinnä toimija voi olla asennoitunut väärällä tavalla toimintaansa ohjaaviin tekijöihin tai sitä määrittäviin olosuhteisiin. Toiseksi toimija voi olla tietämättömän toimintaansa ohjaavien tai määrittävien olosuhteiden sisällöstä. Kolmanneksi toimija voi olla pystymätön toimimaan tai käsittelemään asioita haluamallaan tavalla.

Edellä esitetyt kykenemättömyyteen johtavat syyt liittyvät toimijan sisäiseen kokemusmaailmaan, jota kukaan

toinen ei voi koskaan täysin ymmärtää. Kykenemättömyyteen johtavia syitä ei voi sielunhoidossa muuttaa opettamalla tai indoktrinoimalla. Sielunhoidollinen voimaantumisen tapahtuu siten, että toimija itse tulee tietoiseksi toimintaansa ohjaavista ja määrittävistä tekijöistä sekä itse asennoituu mielekkäämmällä tavalla, mistä voi kummuta myös pystyvyyden enentymistä.

Sielunhoidollista auttamista onkin tarkasteltava sellaisena vaikuttamisena, jossa sielunhoitaja saa seurakuntalaisen toimimaan tavalla, joka voi johtaa osapuolten keskinäiseen yhteistoimintaan, joka mahdollistaa seurakuntalaisen voimaantumisen.

Kunnioitukseen perustuva sielunhoitomenetelmä ja hyvinvoinnin edistyminen sielunhoidossa

Millaisten periaatteiden mukaisesti sielunhoitajan on toimittava, jotta syntyisi seurakuntalaisen voimaantumisen mahdollistavaa yhteistoimintaa? Yhteistoiminnalla tarkoitetaan sitä, että kaksi tai useampi toimija toimii jollain tavalla yhteistyössä saavuttaakseen joko henkilökohtaiset tai yhteisesti asetetut tavoitteet. Tarkastellaan sielunhoidollisen yhteistoiminnan osapuolten eli sielunhoitajan ja autettavan toimintaa.

Sielunhoitajan toiminnan on oltava sellaista, että autettava uskoo sen mahdollistavan hänen sielunhoitoon liittämänsä intressin toteutumisen. Autettavan usko kohdistuu paitsi sielunhoitajan toimintaan myös heidän yhteistoimintaansa.

Autettavan sielunhoitoon liittyvä intressi on kyetä voimaantumaan asiassa, josta keskustelemista hän pitää merkittävänä. Sama voidaan sanoa niin, että autettava toivoo tulevansa autetuksi. Tällainen toive voi liittyä haluun tulla autetuksi missä tahansa elämään liittyvässä huolessa, murheessa, surussa ja niin edelleen. Sielunhoitajan toiminnan ydin on se, että sielunhoitajan on pyrittävä aidosti auttamaan seurakuntalaista. Se mahdollistaa sielunhoidon tavoitteen kannalta mielekkään yhteistoiminnan syntymisen.

Yhteistoiminnan syntymistä ja ylläpysymistä voidaan kuvata luottamuksen käsitteen avulla. Luottamuksella tarkoitetaan toimijan episteemistä asennetta eli perusteltua uskomusta, että luottamuksen kohteen intressinä on ottaa hänen intressinsä huomioon. Luottamuksella tarkoitetaan siis toimijoiden yhteen nivoutuneita intressejä. Luottaessaan autettava uskoo sielunhoitajan pyrkivän auttamaan häntä. Tällainen käsitys voi kehittyä

ainoastaan, jos sielunhoitaja osoittaa todella pyrkivänsä auttamaan autettavaa.

Autettavan luottamus sielunhoitoa kohtaan kehittyy hänen saadessaan kokemuksen autetuksi tulemisesta ja sielunhoitajan pyrkimyksestä auttaa. Auttamisessa on keskeistä se, että sielunhoitaja suhtautuu autettavaan ja tämän puheisiin vakavasti. Sielunhoitajan on siis otettava todesta ja pidettävä merkittävänä autettavan hänelle kertomia asioita sekä suhtauduttava autettavaan arvostavasti ja myötätuntoisesti.

Sielunhoitajan asennoitumista, jota edellytetään seurakuntalaisen luottamuksen kehittymisessä, voidaan kuvata sanomalla, että sielunhoitajan on kunnioitettava seurakuntalaista. Kunnioituksella tarkoitetaan sellaista toiseen toimijaan asennoitumista, jossa itseä ei aseteta toisen yläpuolelle. Toiseen toimijaan kunnioittaen asennoituva viestii pitävänsä toista itsensä veroisena vastuullisena toimijana antamalla hänelle tilaa asettaa omia päämääriään. Seurakuntalaista kunnioittava sielunhoitaja osoittaa toiminnallaan, että seurakuntalainen on merkittävä ja riittävä juuri sellaisena kuin hän on.

Kunnioitukseen perustuvan sielunhoitomenetelmän voimaannuttava vaikutus perustuu seurakuntalaisen ko-

kemukseen nähdyksi ja kuulluksi eli kohdatuksi tulemisesta, jolla tarkoitetaan kokemusta siitä, että on merkittävä ja riittävä sellaisena kuin on. Kokemus kohdatuksi tulemisesta mahdollistaa sen, että seurakuntalainen kykenee puhumaan avoimesti ja rehellisesti itsestään ja elämästään.

Luottamuksesta ja turvallisuudentunnosta kumpuava kyky puhua avoimesti enentää toimijuuden resursseja. Sielunhoidollisen puheen myötä seurakuntalainen tulee tietoiseksi toimintaansa ohjaavista tekijöistä, jolloin hänen kykynsä toimia paremmin omaa toimintaansa ohjaavien ehtojen mukaisesti kehittyy. Avoin puhe mahdollistaa myös sen, että seurakuntalainen tulee tietoiseksi ulkoisista olosuhteista ja kykenee toimimaan mielekkäämmin suhteessa niihin sekä käyttämään ulkoisia tekijöitä tehokkaammin hyödykseen.

Papin professio määrittää sielunhoidollista auttamissuhdetta

Sielunhoidollista vuorovaikutussuhdetta määrittää se, että sielunhoitaja on pappina sitoutunut papin professioon. Professionalla tarkoitetaan yhteiskunnallisesti merkittävää ja arvostettua ammattia, jonka edustajalta

edellytetään erikoisosaamista. Papin professiota voidaan tarkastella kysymällä, mikä on papin tehtävä: minkälaisia edustamansa instituution eli kirkon intressejä papin tehtävänä on edistää.

Kirkon eetos voidaan käsittää intresseinä. Kirkko on hengellinen yhteisö, jonka olemusta ja tehtävää määrittää uskontulkinta. Kirkon intressi on toimia tämän uskontulkinnan mukaan. Kirkon tehtävään liittyy keskeisesti myös käsitys eettisesti hyvästä toiminnasta ja elämästä, jotka edelleen voidaan ymmärtää kirkon intresseinä, joi- ta se toiminnallaan edistää ja toteuttaa. Papin oletetaan toteuttavan kirkon intressejä toimiessaan pappina eli toisin sanoen papilta edellytetään niin sanottua me-tilaista toimintaa suhteessa edustamaansa professioon.

Me-tilaisella toiminnalla tarkoitetaan vuorovaikutus- suhdetta, jossa yhteistoiminnassa olevat toimijat omak- suvat päämääräkseen yhteisten intressien toteuttamisen niin, että yhteisistä intresseistä tulee heidän henkilöko- htaisia intressejään. Se, että sielunhoitaja on papin profes- sion kautta seurakunnan edustaja, merkitsee sielunhoi- don kannalta sitä, että sielunhoitaja ei toimi ainoastaan itsenään, vaan edustaa kirkon uskontulkinnan mukaista pysyvää transsendenttia. Sielunhoitajan pitäytyminen

papin profession edellyttämässä roolissa toteutuu toimimalla kunnioitukseen perustuvan sielunhoitomenetelmän mukaisesti.

Sielunhoitajan ja seurakuntalaisen vuorovaikutussuhteen luonne määrittyy sielunhoidon palvelutehtävän kautta. Sielunhoitajan tehtävä pappina on palvella, joten vuorovaikutussuhde sielunhoitajan ja seurakuntalaisen välillä voidaan määritellä seurakuntalaisen intressiä toteuttavaksi palvelusuhteeksi. Autettavalle mahdollistetaan niin sanottu minä-tilainen toiminta, jolla tarkoitetaan sitä, että toimija toteuttaa toiminnallaan omia intressejään tai pyrkii edistämään niiden toteutumista.

Sielunhoitajan tulee pyrkiä edistämään autettavan intressien toteutumista, mutta samalla sielunhoitaja on pappina sitoutunut edustamansa instituution käsitykseen siitä, minkälaisien intressien toteuttaminen tuottaa hyvää ja on oikein. Luterilainen etiikka painottaa yksilön autonomiaa vastuullisena moraalisenä toimijana. Subjektilla on vapaus pohtia, mikä on eettisesti vastuullista toimintaa ja millaisten arvojen varassa hän haluaa toimia. Toisaalta kristillinen etiikka painottaa yksilön moraalista vastuuta teoistaan, jotka vaikuttavat ympäristöön ja muihin ihmisiin.

Sielunhoitajan edellytetään ohjaavan autettavaa rakentamaan intressinsä sellaisten arvojen varaan, että autettava toimisi moraalisesti vastuullisesti. Tämä ei aiheuta käsitteellistä ristiriitaa sielunhoidollisen auttamisen käsitteen kanssa, koska sielunhoidollisen auttamisen tavoitteena oleva hyvinvointi edellyttää, että toimija tunnistaa, minkä intressien toteuttaminen on hänelle hyväksi. Sielunhoitajan sitoutuminen kristilliseen etiikkaan merkitsee, että hän on sitoutunut tiettyyn hyväksitykseen eli käsitykseen siitä, mikä on autettavalle hyväksi. Toisaalta sama eettinen hyväksitys edellyttää, että sielunhoitaja tunnustaa autettavan vastuulliseksi moraaliseksi toimijaksi.

Sielunhoidon etiikka on seurakuntalaisen hyvää elämää koskevaa etiikkaa. Sielunhoidon tavoitteen kannalta olisi ihanteellista, jos vuorovaikutussuhde perustuisi seurakuntalaisen intressien toteuttamisen mahdollistavaan voimaannuttamiseen. Profession perustuvassa auttamisessa on kuitenkin lähes aina väistämätöntä, että autettavan hyväksitys, jonka varaan hänen intressinsä rakentuvat, on ainakin jossain määrin ristiriidassa sen hyväksityksen kanssa, johon auttaja on sitoutunut. Sielunhoitajan työ on siksi jatkuvasti jännitteistä.

Professioon perustuvassa työssä on aina vaarana lipsahtaa toiminnan kannalta epäedulliseen paternalismiin. Paternalistisesti toimiva sielunhoitaja määrittelee seurakuntalaisen puolesta toiminnalla tavoiteltavat intressit ottamatta huomioon seurakuntalaisen omia intressejä ja pyrkimättä toimimaan seurakuntalaisen hyvän edistämiseksi. Toisaalta vaarana on, että sielunhoitaja hylkää seurakuntalaisen. Tämä voi tapahtua silloin, jos sielunhoitaja antautuu auttamaan seurakuntalaista toteuttamaan mitä tahansa intressejä tai silloin, jos sielunhoitaja luovuttaa koko auttamisen suhteen. Hylkääminen kumpuaa aina välinpitämättömyydestä. Sielunhoitajan tehtävän etiikkaa voidaan kuvata niin, että sielunhoitajan on tasapainoteltava holhoavan paternalismin ja välinpitämättömyydestä kumpuavan hylkäämisen välillä.

Puhe sielunhoitajasta vierellä kulkijana on osuvaa siinä mielessä, että se kuvastaa sielunhoitajan tehtävää tukea, auttaa ja palvella autettavaa. Analyysi sielunhoitajan asemasta, joka perustuu papin professioon osoittaa kuitenkin, että määritelmä sielunhoitajasta vierellä kulkijana ei ole tyhjentävä ja saattaa jopa johtaa harhaan. Sielunhoidossa on kyse sielunhoitajan ja autettavan välisestä auttamistoiminnasta, jossa tavoitteena on autettavan

psykkisen hyvinvoinnin edistyminen ja jota määrittää sielunhoitajan sitoutuminen papin professioon. Sielunhoitaja ei myöskään ainoastaan kulje vierellä ja tue hiljaisesti, kuten puhe vierellä kulkemisesta antaa ymmärtää, vaan toimii aktiivisesti, koska sielunhoitajan hiljaa olemisen ja kuuntelemisenkin tulee olla aktiivista.

Sielunhoitajan sitoutuminen papin professioon merkitsee, että sielunhoitaja on toimittava profession edellyttämien toimintamallien ja korkean eettisen koodin mukaisesti. Sielunhoito perustuu sille, että seurakuntalaista auttaa ja tukee sielunhoitaja, joka ei toimi ainoastaan omana itsenään. Seurakuntalaisen kannalta on merkittävää, että vierellä kulkee pappi, joka edustaa maallisessa maailmassa transsendenttia poysyvyttä.

Lähteet ja kirjallisuus

Bayer, Oswald (2007): *Freedom in response*. Lutheran ethics: sources and controversies. New York: Oxford University Press.

Hallamaa, Jaana (2014): *Yhteistoiminnan etiikka*. Julkaisematon käsikirjoitus.

Kettunen, Paavo (2013): *Auttava kohtaaminen I*. Sielunhoidon perusteet ja teologia. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Papin ammattietiikka (2001): *Papin ammattietiikka*. Hyväksytty Suomen kirkon pappisliiton valtuuston kokouksessa marraskuussa 2001.

Pruuki, Lassi (2009): *Dialogisuus sielunhoidossa*. Sielunhoidon aikakauskirja. Helsinki: Kirkon koulutuskeskus, Kirkon sairaalasielunhoito, Kirkon perheasiat.

Elektroniset pelit vallan välineenä

Juhani Vuoti

Elektronisilla laitteilla pelaaminen on kasvanut viime vuosikymmeninä huimasti. Tilastokeskuksen vuoden 2009 ajankäyttötutkimuksen mukaan 10–14-vuotiaista nuorista tietokonepelejä pelasi 80 prosenttia vastaajista. Kolmanneksella vastaajista oli myös pelikonsoli kotonaan. Konsolipelejä pelasi 10–14-vuotiaista pojista yli 80 prosenttia.

Tarkastelen tässä artikkelissa elektronisia pelejä valan välineenä sekä pelaajasta hyötymisen että pelaajan hyötymisen näkökulmista. Pohjustan aihetta esittelemällä pelin piirteitä ja toimintamekanismeja. Pelaaminen on toimintaa, joka tuottaa jotain joko pelaajalle itselleen tai muille, esimerkiksi pelin kehittäjälle. Pelien kehittäminen vaatii paljon työtä. Useimmiten pelejä tekevät yksityiset yritykset, joiden on tarkoitus tuottaa voittoa. Jokaisella pelintekijällä on jokin intressi, jota peli itsessään tai pelaaj-

jat pelaamalla toteuttavat. Peli tarjoaa välineen intressien toteuttamiseen. Näin ollen valtaan liittyvät kysymykset ovat olennaisia peleistä tai pelaamisesta puhuttaessa.

Pelaamista ohjaa ulkoinen tai sisäinen motivaatio

Pelin erityinen piirre on se, että se voi tuottaa sisäisen motivaation pelata. Motivaatiota on perinteisesti tarkasteltu joko sisäisenä tai ulkoisena. Ulkoinen motivaatio kattaa yksilön ulkopuolella olevat asiat, kuten rahan, tavat, statuksen ja ylistyssanat, sekä asiantilat, joita toiminnalla voidaan saavuttaa. Toleranssi näitä ulkoisia palkkioita kohtaan kasvaa, mitä enemmän niitä saa. Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että itse teko synnyttää ihmisessä sisäisen palkkion.

Pelit voidaan jakaa kahteen luokkaan niihin ohjaavan pelaajan motivaation mukaan: vakaviin peleihin, joiden motivaatio on ulkoinen, ja varsinaisiin peleihin, joiden motivaatio on sisäinen. Vakava Playstation 3 -konsolilla pelattava peli on esimerkiksi Zumba Fitness, jossa pelaaminen tapahtuu liikuttamalla vartaloa. Esimerkki varsinaisesta pelistä on tietokonepeli World of Warcraft, jossa fantasiahahmoa ohjataan virtuaalimaailmassa tekemään erilaisia tehtäviä.

Varsinaisten pelien sisäinen motivaatio perustuu sen luomaan erityiseen mielentilaan. Peliin osallistuminen luo illuusion siitä, että osallistuja toimii toisessa, arkitodellisuudesta erillisessä ja siitä poikkeavassa todellisuudessa. Pelaamisen keskeinen piirre on siis illuusion osallistuminen. Ihminen siirtyy siinä mielentilaan, jossa hän toimii ikään kuin pelin määrittävät ehdot – kuten säännöt – olisivat todellisuuden rakenneosia tai vaikutusmekanismeja.

Toisessa todellisuudessa asiat voivat saada merkityksiä, joita niillä varsinaisessa todellisuudessa ei ole. Näitä keskeisiä merkityksiä ovat pelin päämäärät ja säännöt. World of Warcraftissa näitä ovat esimerkiksi nouseminen sotilasarvoissa, joka on mahdollista honor-pisteitä keräämällä, sekä sellainen sääntö, että kuollessaan hahmo joutuu hautuumaalle, jossa hän voi herätä jälleen henkiin. Vakavissa peleissä puuttuu varsinaisten pelien illuusio, mutta muut piirteet ovat hyvin samankaltaisia. Zumba Fitness -pelissä ei ole illuusiota, vaan pelaaja pelaa siinä, jotta hänen fyysinen kuntonsa paranisi tai tanssitaitonsa kehittyisi.

Molemmissa kategorioissa lähes kaikki osallistujan toiminta keskittyy päämäärän saavuttamiseen. Päämäärä antaa pelissä toimijalle merkityksellisyden kokemuksen.

Usein pelissä on selvää, mitä seuraavaksi pitää tehdä, jotta voisi tavoitella päämäärää. Siinä päämäärä pyritään pilkkomaan pieniin osiin, jotta se on helpompi toteuttaa.

Varsinaisessa pelissä osallistujan toiminta voi vaikuttaa irrelevantilta. Varsinaista peliä perustellaan usein sillä, että se on hauskaa. Vaikka pelissä toimijalla on päämäärä, sen ei ole tarkoitus tuottaa mitään pelin ulkopuoliseen todellisuuteen tai se tuottaa jotain muuta ainoastaan hauskanpidon sivutuotteena. Vakavan pelin toiminta vaikuttaa taas järkevältä, sillä pelillä on välinearvo, kuten esimerkiksi fyysisen kunnon parantaminen tai kreikankielen oppiminen.

Ihminen toimii usein ulkoisen motivaation ajamana. Ulkoinen motivaatio voi tuottaa motivaation lisäksi myös toimintaa hidastavia tai estäviä tunnetiloja, kuten ahdistusta, pelkoa ja masennusta. Ulkoinen motivaatio ei siksi välttämättä riitä ylläpitämään tekemistä tarpeeksi pitkään, jotta päämäärä saavutettaisiin. Illuusio toisesta todellisuudesta pystyisi vähentämään ulkoisen motivaation negatiivisia vaikutuksia. Varsinaisessa pelissä illuusio eristää ulkoiset tekijät pois kokemusmaailmasta. Ulkoisia tekijöitä voivat olla ulkoisen motivaation tuottamat negatiiviset tunteet, mutta myös arkielämästä nousevat

tuntemukset. Samalla varsinainen peli parhaimmillaan uudistaa jatkuvasti sisäistä motivaatiota jatkaa peliä, samalla kun se kuluttaa sitä. Ihminen voi keskittyä pelaamiseen tuntikausia ilman mitään vaikeuksia.

Pelintekijät hyötyvät pelaajilta saaduista tiedoista

Pelien avulla voidaan siis kasvattaa motivaatiota tiettyä toimintaa kohtaan. Vakavat pelit tuottavat välttämättä jonkin hyödyn pelaajalle pelin ulkopuolelle, koska niissä se on sidottu jo pelin päämäärään. Tällaisia ovat esimerkiksi oppimispelit. Vaikka varsinainen peli tuottaa pelaajalle ainoastaan nautintoa, se voi tuottaa sivutuotteena jotain muuta, joko hyötyä tai haittaa jollekulle. Silkkä pelin päämäärä, esimerkiksi vastustajan voittaminen virtuaaliympäristössä, ei todennäköisesti tuota mitään hyötyä pelin ulkopuolelle. Sekä vakavissa että varsinaisissa peleissä on muita piirteitä, joiden avulla voidaan ohjata pelaajan toimintaa niin, että se voi tuottaa hyötyä pelin sivutuotteena.

Pelaaja on valmis käyttämään aikaa ja resursseja pelaamiseen. Hän voi olla myös valmis luovuttamaan tietoa, jotta voisi pelata. Näitä asioita, pelaajan aikaa, resursseja ja tietoa, voidaan käyttää hyväksi. Varsinkin tietokoneil-

la ja mobiililaitteilla voidaan kerätä tietoa käyttäjästä ja käyttää sitä pelien kehittämiseen ja markkinointiin yleensä.

Elektronisten pelien kehittäjät saavat tietoa pelaajasta jo ennen peliä. Hänen tietokoneensa voidaan paikallistaa verkossa ja se tieto yhdistetään aikaisempiin tietoihin. Näin saadaan koneelle jonkinlainen käyttöprofiili. Pelaajan tulee usein rekisteröityä käyttäjäksi ennen kuin hän pääsee pelaamaan. Sitäkin tietoa voidaan käyttää esimerkiksi kohdennetussa mainonnassa, jota esiintyy nettisivuilla.

Pelinkehittäjä voi käyttää valtaa peleissä esimerkiksi niin, että pelin päämäärät määrittellään häntä hyödyttävällä tavalla. Näin pystytään suorittamaan vaikka psykologisia testejä markkinointitarkoituksessa. Pelaajien toimintaa voidaan tarkkailla täysin automaattisesti ja koeympäristöä voidaan hallinnoida lähes täydellisesti. Pelaajat voivat luulla pelaavansa vain omaksi ilokseen, mutta he tuottavatkin hyödyllistä tietoa yritykselle. Pelin kehittämisessä tämä tiedon keruu on normaalia. Muihin tarkoituksiin käytettynä se tuo esiin moraalisia kysymyksiä esimerkiksi siitä, mitä käyttäjien tietoja pelinkehittäjä saa käyttää kaupalliseen toimintaan ja millä ehdoilla.

Useat pelaajat ovat valmiita käyttämään pelaamiseen myös rahaa. Raha liittyy epäsuorasti yhteen tavallisimmista ongelmista, peliriippuvuuteen. Peliriippuvuudessa pelit vievät niin paljon aikaa, että ihmisillä ei ole aikaa huolehtia itsestään. Pelin koukuttavuus itsessään ei välttämättä ole niin suuri ongelma kuin se, että peliyhtiöt kilpailevat siitä, mikä peli voi koukuttaa pisimmän aikaa. Koukuttavuus on myyntietu, ominaisuus, jota pelaajat haluavat. Jos pelisarjan edellinen peli oli tarpeeksi pitkän aikaa koukuttava, pelaaja ostaa myös seuraavan osan. Ongelma on verrattavissa makeisten suurpakkausten myyntiin. Asiakkaat ovat kiinnostuneita enemmän kilohinnasta kuin laadusta. Makeisten syöntiä on Suomessa yritetty hillitä verotuksella. Peliyhtiöt taas ovat vähitellen siirtymässä itsesäätelyyn ja ovat lisänneet päivittäisiä aikarajoituksia pelaamiseen. Se vähentää yhden tietyn pelin pelaamista, mutta ei tietenkään poista peliriippuvuutta.

Pelin sisäiset merkitykset voivat siirtyä myös arkittolaisuuteen. Pelihahmojen asut voivat vaikuttaa pukeutumiseen ja lausahdukset puheeseen. Niiden merkityksen ymmärtävät täysin vain saman pelin pelaajat. Tämä luo yhteenkuuluvuutta saman pelin pelaajien välille. Yhteistä identiteettiä voi tuoda julki ulkoisin merkein. Tätä

voidaan hyödyntää kaupallisesti esimerkiksi tuotesijoittelulla. Jos pelissä jonkin tuotteen käyttäminen on tavoiteltavaa, se voi muuttua tavoiteltavaksi myös arkitodellisuudessa. Tuotteiden mielikuvia pyritään muokkaamaan pelien kautta.

Pelinkehittäjien vallasta voidaan tehdä näkyvämpää tuomalla heidän intressinsä käyttäjien ulottuville. Pelaaja voi silloin tehdä valintoja sen mukaan, millaisia intressejä hän haluaa tukea. Hän voisi olla tietoinen siitä, mihin hänen toimintansa hyötyjä ja hänestä kerättävää informaatiota käytetään. Usein näin ei ole. Äärimmäinen esimerkki tästä on suosituksen kotimaisen pelifirman tapaus, jossa Yhdysvaltain Tiedustelupalvelu oli vakoillut pelaajien tietoja. Kotimainen firma ei ollut tästä tietoinen, koska se käytti peleissä olevissa mainoksissa kolmannen osapuolen palvelua, ja tällä kolmannella osapuolella taas oli sopimus tiedustelupalvelun kanssa. Käyttäjillä ei ollut minkäänlaista käsitystä tästä, että heidän tietonsa päätyisivät Yhdysvaltoihin, mutta ei sitä ollut myöskään peliyhtiöllä.

Pelaaja voi hyötyä peleistä rehellisessä vaihtokaupassa

Pelaamisen pitäisi perustua pelaajan ja pelinkehittäjän väliseen rehelliseen vaihtokauppaan. Pelaajan tulisi saada tietää mitä pelinkehittäjä häneltä saa, jos hän käyttää tai ostaa tietyn pelin. Jos pelaaminen perustuu rehelliseen vaihdantaan, jossa kaikki sen ehdot (esimerkiksi raha, tieto, hauskuus, oppiminen, sosiaaliset tarpeet jne.) ovat tiedossa, se on tasapuolista ja molemmat osapuolet voivat hyötyä pelistä. Jos ehtoja ei ilmaista selkeästi, pelinkehittäjä käyttää asemaansa hyväksi. Hän salaa pelin todelliset kustannukset pelaajalle. Silloin kyse on manipuloinnista.

Pelaajien valta pelinkehittäjiä kohtaan perustuu pelaamiseen. Pelaaja voi valita peleistä itselleen sopivimman, sellaisen joka sopii hänen intresseihinsä. Esimerkkeinä pelaajaa hyödyttävistä peleistä voidaan mainita liikunta- ja terveysaiheiset tai kulutuksen intresseihin liittyvät pelit. Tällä hetkellä erityisesti liikunta- ja oppimispelit kasvattavat suosiotaan. Pelikonsolilla voi pelata pelejä, joihin kuuluu jumppa- tai aerobic-liikkeitä. Alle kouluikäiset tai vanhemmatkin lapset voivat taas opiskella algebraa lpadilla. Pelaaja saavuttaa pelaamisen kautta hyödyllisiä asioita. Toisaalta pelaaja voi etsiä pelistä pelkkää hauskaa viihdykettä, ja peli voi tuottaa hänelle sitä. Kyseessä voi

olla lyhyt erä Tetristä tai parin tunnin strategiapeli.

Pelinkehittäjä, joka ilmaisee avoimesti omat intressinsä, altistaa itsensä kritiikille. Mutta jos pelinkehittäjältä puuttuu salainen agenda, ei sen paljastumista ja sen seurauksia tarvitse pelätä. Esimerkiksi tällä hetkellä amerikkalaiset yritykset yrittävät korjata vakoiluskandaalissa tahraantuneen imagoonsa. Salaisen agendan paljastumisella voi olla heikentävä vaikutus suoraan yritysten tulokseen, mutta se voi myös käynnistää työntekijöiden siirtymisen muiden työnantajien palvelukseen. Yrityksen työntekijät eivät välttämättä kestä työnantajaansa kohdistuvaa paheksuntaa ja eroavat siksi työstään. Asiakkaat voivat lakata käyttämästä yrityksen tuotteita, koska yritys ei ole luotettava.

Rehelliseen ja avoimeen vaihtokauppaan perustuva pelikehitys ja markkinointi voivat poistaa lopulta epäterveen kilpailun. Jotkut pelimarkkinoilla hyötyvät nykyisestä tilanteesta toisia enemmän, koska yritys voi esimerkiksi myydä jonkin epäselvän käyttösopimustekstin perusteella pelaajan tietoja markkinointitarkoituksiin. Tällainen kilpailija voi polkea hintoja ja ajaa rehellisemmät kilpailijat pois markkinoilta. Asiakkaiden kanssa liittoutuminen on paras vaihtoehto tätä vastaan. Rehellinen toimija saa hy-

vän maineen. Jos pelinkehittäjä on intresseissään avoin, niitä ei tarvitse arvailla. Tämä on keskeistä luottamuksessa. Pelaajan ja rehellisen pelinkehittäjän intressit voivat kietoutua yhteen ja pelaajasta voi tulla pelinkehittäjälle pysyvä asiakas.

Lähteet ja kirjallisuus

Caillois, R. (2001): *Man, Play, and Games*. Translated from the French by Mayer Barash. Urbana and Chicago: University of Illinois Press.

McGonigal, J. (2011): *Reality is Broken. Why games make us better and how they can change the world*. London: Jonathan Cape.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Ajankäyttötutkimus [verkkójulkaisu].

Kulttuuri- ja liikuntaharrastukset 1981 - 2009 2009, 5.

Tietokoneharrastus. Helsinki: Tilastokeskus.

http://www.stat.fi/til/akay/2009/03/akay_2009_03_2011-05-17_kat_005_fi.html

Internet-yhteisön kasvu perustuu luottamukseen

Kim Katainen

Tämän päivän internet-yhteisöt mahdollistavat muun muassa maailman suurimman tietosanakirjan kirjoittamisen, uusien liikeideoiden rahoittamisen ja käytännössä rajattoman itsensä kehittämisen. Kaikkien näiden yhteisöjen kasvu perustuu luottamukseen toimijoiden välillä. Käytän tässä artikkelissa keskustelufoorumia esimerkiksi internet-yhteisön toimintaympäristöstä. Keskustelufoorumin tuottamat keskustelut hahmotan yhteisöpääomaksi, joka edistää yhteisön intressejä. Tarkastelen aluksi yhteisöjä taloushistorian näkökulmasta. Seuraavaksi tutkin luottamuksen rakentumista. Lopuksi esitän miten luottamusta rakennetaan keskustelufoorumin toimijoiden välille. Artikkelin lähteenä on käytetty Cameron Rondon teosta *A Concise Economic History of the World*, Raimo Tuomelan yhteistoiminnan teoriaa ja Jaana Hallamaan yhteistoiminnan etiikkaa.

Yhteisöön osallistuminen on sijoitus

Maailman ensimmäiset yhteisöt syntyivät noin 10 000 vuotta sitten, kun maanviljely keksittiin. Taloushistorioitsija Rondo Cameronin mukaan taloudellinen kasvu on aina perustunut teknologisiin harppauksiin ja vakaaseen ympäristöön. Kun työn tuottavuus kasvaa, ihmisille jää enemmän aikaa luovuudelle ja yhteiselolle. Tämä johtaa uusiin teknologisiin harppauksiin ja yhteisöjen syntymiseen. Internet, viime vuosisadan merkittävin teknologinen harppaus, on mahdollistanut maailmanlaajuisen viestinnän ja synnyttänyt uudenlaisia yhteisöjä. Yksi tällaisten yhteisöjen ilmentymä on keskustelufoorumit.

Keskustelufoorumi on internetissä sijaitseva toimintaympäristö, jossa toimijat voivat keskustella yhteisistä mielenkiinnonkohteista eli intresseistä. Keskustelufoorumeilla käydyt keskustelut kartuttavat yhteisön toimijoiden kollektiivisia tietoja ja taitoja, eli yhteisöpääomaa. Samoin kuin historiassa myös internetin yhteisöpääoman kasvu perustuu teknologisiin harppauksiin ja vakaaseen ympäristöön. Teknologiset harppaukset muodostuvat oivaltavista keskusteluista, joissa jaetaan hyödyllistä tietoa yhteisön intressien edistämiseksi.

Vakaa ympäristö muodostuu yhteisön toimijoiden

keskinäisestä luottamuksesta. Yhteisöllä on myös ylläpitäjiä, jotka valvovat yhteisön sääntöjen noudattamista, mutta aivan kuten oikean maailman yhteiskunnassa, järjestys ja ympäristön vakaus eivät voi perustua pääsääntöisesti ulkoisiin pakotteisiin, vaan toimijoiden sisäiseen luottamukseen muita toimijoita kohtaan. Tämä luottamus perustuu yhteen nivoutuviin intresseihin (ks. tarkemmin Russell Hardinin luottamuksen määritelmästä Mönkkösen artikkelista). Yhteisöön osallistuminen vaatii aikaa. Toimijat ovat valmiita sijoittamaan omaa aikaansa vain, jos he voivat luottaa sijoituksensa tuottavuuteen.

Luottamus sijoituksen tuottavuuteen syntyy yhteen nivoutuvista intresseistä

Tyypillisesti keskustelufoorumi on internet-sivustolle asennettu keskustelualue, jossa keskustellaan sivuston aiheesta. Sivuston ja keskustelufoorumin aiheena voi olla esimerkiksi videopeli X. Keskustelufoorumin keskustelut on jaettu useisiin ala-aiheisiin: peliin liittyvät uutiset, pelaamisen aloittaminen, pelissä eteneminen, pelin kehittäminen, pelin ohjelmistovirheet, peliin tehdyt päivitykset, ja vapaat aiheet, jotka eivät liity peliin X olenkaan. Vapaat aiheet toimivat ajanviettopaikkana, joka

mahdollistaa yhteisön toimijoiden laaja-alaisemman tutustumisen toisiinsa. Toimijoita yhdistää kiinnostus peliin X. Kiinnostuksen tarkka kohde ja kiinnostuksen muoto voivat vaihdella suuresti. Toimija A voi esimerkiksi olla kiinnostunut pelin pelaamisen aloittamisesta, kun toimija B haluaa osallistua pelin kehittämiseen. Lisäksi toimijat A ja C voivat kumpikin olla kiinnostuneita pelin pelaamisen aloittamisesta, mutta toimija A oppimisen ja toimija C opettamisen näkökulmasta.

Filosofi Raimo Tuomelan mukaan yhteistoiminta voi olla joko minä-tilaista, ryhmäsuuntautunutta minä-tilaista tai me-tilaista. Minä-tilaisessa yhteistoiminnassa toimija edistää vain henkilökohtaisia intressejään (**joukko**), esimerkiksi raportoimalla pelistä löytyneen ohjelmistovirheen, ilman että toimija lukee raportoimiseen liittyvää ohjeistusta tai tarkastaa onko ohjelmistovirhe jo raportoitu aikaisemmin. Ryhmäsuuntautuneessa minä-tilaisessa yhteistoiminnassa toimija harjoittaa yhteistoimintaa niin kauan, kuin ryhmä tarjoaa tehokkaimman strategian henkilökohtaisten intressien edistämiseen (**ryhmä**), esimerkiksi keskustelemalla löytämästään ohjelmistovirheestä, kunnes ongelma ratkeaa ja kunnes hän pääsee jatkamaan pelaamista. Me-tilaisessa yhteistoiminnassa

toimijat edistävät yhteisiä intressejään ryhmänä, esimerkiksi keskustelemalla kaikista ohjelmistovirheistä niin kauan, että ne ratkeavat ja pelin laatu paranee. Lisäksi ryhmän jäsenyydestä on tullut oma päämääränsä (**yhteisö**).

Toimijoilla C ja D on sama päämäärä: pelin aloittamisesta opettaminen. Heillä on kuitenkin eri intressit, jotka ovat vaikuttaneet päämäärän valitsemiseen. Toimijan C intressi on opettamisessa kehittyminen. Toimijan D intressi on itsensä audiovisuaalinen ilmaiseminen esimerkiksi opetusvideoita tuottamalla. Toimijoiden on mahdollista harjoittaa yhteistoimintaa yhteiseen päämäärään pääsemiseksi, mutta yhteistoiminta jää ryhmäsuuntautuneen minä-tilaisen tasolle, koska tekijät harjoittavat yhteistoimintaa vain niin kauan kuin se edistää heidän omia intressejään. Toimija D ei todennäköisesti ole yhtä sitoutunut uusien pelaajien opettamiseen kuin toimija C, koska toimija D voi helposti löytää uuden tavan ilmaista itseään audiovisuaalisesti. Jos toimijoilla olisi saman päämäärän lisäksi yhteen nivoutuvat intressit, heidän keskinäinen yhteistoimintansa olisi todennäköisesti pidempikestoista, me-tilaista. Me-tilainen yhteistoiminta perustuu keskinäiseen luottamukseen (ks. Kalliokoski tässä mikrokirjassa). Toimijat voivat luottaa toisiinsa, kun he tietävät

toistensa intressit.

Intressit selviävät toimijoiden valinnoista ja toiminnan sisällöstä

Yksinkertaistaen voidaan sanoa, että internet-yhteisössä on kahdenlaisia toimijoita: ylläpitäjiä ja jäseniä. Ylläpitäjät ovat valinneet yhteisön intressit, toimintaympäristön ja toimintatavat. Yhteisön perustamisen jälkeen heidän sijoituksensa kohdistuu keskustelujen käynnistämiseen ja valvomiseen. Ylläpitäjien osallistuvat keskusteluihin aktiivisesti erityisesti yhteisön alkuvaiheessa, jotta keskustelut lähtisivät käyntiin, ja jotta nykyiset ja tulevat jäsenet oppisivat yhteisön intresseistä ja toimintatavoista. Myöhemmin ylläpitäjien sijoitus pienenee, kun jäsenten luomien keskustelujen osuus kasvaa, ja osa keskustelujen valvomisesta on mahdollista jakaa yhteisön kokeneimmille jäsenille, uusille ylläpitäjille.

Jäsenet ovat toimijoita, jotka ovat liittyneet yhteisön jäseniksi. Keskustelufoorumilla yhteisön jäseneksi liittyminen alkaa käyttäjäprofiilin luomisella. Tämän jälkeen toimija alkaa osallistua keskustelufoorumilla käytäviin keskusteluihin, joko kommentoimalla nykyisiä keskusteluja tai luomalla uusia. Jäsenen alkusijoitus on pienempi

kuin ylläpitäjien, mutta kynnyksellä se on korkeampi, jos toimijan on vaikea muodostaa arviota sijoituksensa tuottavuudesta. Jäsenen sijoitus kasvaa sitä mukaa kun hän osallistuu keskusteluihin. Samaan aikaan uusien sijoitusten tuottavuuden arviointi tulee helpommaksi, kun jäsen saa lisää tietoa muiden toimijoiden intresseistä osana keskustelujen käymistä.

Sekä ylläpitäjien että jäsenten on mahdollista viestiä oman käyttäjäprofiilinsa avulla. Käyttäjäprofiili koostuu vähintään profiiliniimestä. Tyypillistä on myös määrittää profiilikuva ja allekirjoitus. Allekirjoitus voi esimerkiksi olla lainaus omalta idolilta tai yhteisön toiselta jäseneltä. Käyttäjäprofiilissa on mahdollista antaa itsestään myös perustietoja kuten ikä, sukupuoli ja asuinpaikka. Profiiliniemi, profiilikuva, allekirjoitus ja perustiedot mahdollistavat toimijoiden välisen tutustumisen. Niillä on internetissä sama merkitys kuin henkilön nimellä, kasvoilla, ja muilla ulkoisilla tekijöillä oikeassa maailmassa. Ne kuitenkin antavat toimijasta vasta pinnallisen kuvan. Toimijan päämäärät ja intressit alkavat paljastua vasta toimijan valintoja seuraamalla ja viestien sisältöjä tutkimalla.

Videopeli X -keskustelufoorumilla toimijoiden intressit voivat selvitä heidän aktiivisuuttaan seuraamalla. Jos

toimija on aktiivisin keskustelufoorumin ala-aiheissa "pelin kehittäminen" ja "peliin tehdyt päivitykset", toimijan intressi on todennäköisesti joko osallistua pelin kehittämiseen tai pysyä selvillä pelin kehityssuunnasta. Arviota voi tarkentaa tarkastelemalla toimijan kirjoittamien viestien sisältöä. Ylläpitäjien on mahdollista tutkia yhteisön jäsenten päämääriä ja muodostaa arvioita heidän intresseistään tällä tavalla. Esimerkiksi sadan aktiivisimman jäsenen tutkiminen antaa ylläpitäjille arvokasta informaatiota yhteisön nykyisistä intresseistä, koska heidän sijoituksensa yhteisöön on suurin ja näkyvin. Jos nämä intressit poikkeavat suuresti ylläpitäjien asettamista alkuperäisistä intresseistä, ylläpitäjien on mahdollista joko tukea uusien alayhteisöjen syntymistä tai palauttaa yhteisö alkuperäisille urille omaa osallistumistaan lisäämällä.

Ylläpitäjien luottamus jäseniä kohtaan kasvaa, kun ylläpitäjät tutkivat ja analysoivat jäsenten intressejä esimerkiksi yllä kuvatulla tavalla. Jäsenten luottamus ylläpitäjiä kohtaan kasvaa, kun ylläpitäjät viestittävät omista intresseistään esimerkiksi tukemalla uusien alayhteisöjen syntymistä tai ylläpitämällä yhteisön alkuperäisiä intressejä. Jäsenten keskinäinen luottamus kasvaa, kun jäsenet saavat lisää tietoa toistensa intresseistä luonnollisena osa-

na keskustelujen etenemistä ja havaitsevat etteivät ne ole ristiriidassa heidän intressiensä kanssa. Kun yhteisön toimijat luottavat toisiinsa, he alkavat sijoittaa yhteisöön enemmän. Tehdyt sijoitukset houkuttelevat uusia sijoituksia ja sijoittajia kasvattamaan yhteisöpääomaa.

Lähteet ja kirjallisuus

Cameron, Rondo & Neal, Larry (2003): *A concise economic history of the world*. New York: Oxford University Press.

Hallamaa, Jaana (2013): *Yhteistoiminnan etiikka*. Julkaisematon käsikirjoitus.

Tuomela, Raimo (2000): *Cooperation*. Dordrecht: Kluwer.

Systemiällykäs toiminta johtajan ja alaisen vuorovaikutussuhteessa

Peter Torniainen

Systemiälly on Esa Saarisen ja Raimo P. Hämäläisen kehittämä teoria ihmisen toiminnasta. Systemiällyä tarvitaan siinä muutoksen prosessissa, kun vanhat toimintatavat eivät enää tunnu toimivan ja uudet toimintatavat ovat välttämättömiä. Systemiällykkääseen toimintatapaan liittyy kuitenkin kysymys siitä, mitä pidetään oikeudenmukaisena toimintatapana. Systemiällykysteoriassa ei aiemmin ole eksplisiittisesti eritelty sen oikeudenmukaisuutta koskevia piirteitä, joten esittelen niitä tässä artikkelissa. Esitän, että jos johtajan ja alaisen suhteessa halutaan toimia oikeudenmukaisesti ja systemiällykkäästi, on säilytettävä toimijan valinnan vapaus.

Systemidiktatuuri luo muutoksen tarpeen

Systemiällyteoria lähtee liikkeelle ajatuksesta, että ihmiset ovat jatkuvasti kytkeytyneenä erilaisiin inhimilli-

siin vuorovaikutussuhteisiin, kuten esimerkiksi työsuhteeseen. Inhimillinen vuorovaikutussuhde eli systeemi on laajasti sanottuna mikä tahansa järjestäytynyt ja yhtenäinen kokonaisuus, jolla on jokin esitettävissä oleva olemassaolon syy. Tässä artikkelissa käsittelen systeemiälykstä toimintaa johtajan ja alaisen välisenä vuorovaikutuksena.

Systeemiälyteorian mukaan ihmiset muodostavat erilaisia käytänteitä, joita systeemiälyteoria kutsuu mentaaliseksi malleiksi. Ne ohjaavat ihmisten toimintaansa systeemin sisällä. Mentaaliset mallit saattavat myös haitata systeemin toimintaa silloin, kun vanhat käytänteet eivät enää toimi. Esimerkiksi jos johtaja on torjunut alaisensa uudet ehdotukset ja ideat, tämän seurauksena on voinut syntyä käytäntö, jossa uusia ehdotuksia ja ideoita ei uskalleta tai haluta esittää. Kun eteen tulee tilanne, jossa johtaja kaipaa kipeästi uusia ideoita, aiemmin muodostuneet käytänteet haittaavat uusien ideoiden syntymistä.

Systeemiälyteoriassa tällaisia käytänteitä kutsutaan systeemidiktatuuriksi. Systeemidiktatuurissa ihmisten mentaaliset mallit ovat niin vahvoja, että kukaan ei uskalla tai halua esittää uusia ideoita. Systeemi tuntuu esittävän sen. Systeemidiktatuuria pitää yllä erityisesti pelko,

puhumattomuus, mutta ennen kaikkea väärien luulojen kautta muotoutuneet ajatukset siitä, miten systeemi toimii. Systeemiälyteoriasta on ikään kuin näennäistodellisuus, joka ohjaa ihmisten toimintaa hyvin voimakkaasti. Systeemiälyteorian mukaan ihmisissä on kuitenkin valtavasti enemmän potentiaalia kuin miltä päällepäin näyttää. Tuo potentiaali odottaa vain vapautumistaan.

Toiminta vaikuttaa näkyvästi ja näkymättömästi

Ihmisten ajatellaan systeemiälyteoriassa olevan systeemisessä vuorovaikutuksessa keskenään, vaikka he eivät sitä välttämättä tiedosta. Suurin osa vuorovaikutuksesta tapahtuu ihmisen mikrokäytöksen tasolla. Pienet eleet, kuten johtajan välinpitämättömyys uusille ideoille, voivat olla alaiselle suuri loukkaus, vaikka johtaja ei ole toimintaansa sellaiseksi tarkoittanut. Systeemiälyteorian mukaan jokaisella teollamme on kaksi vaikuttavaa ulottuvuutta, näkyvä ja näkymätön. Se, mikä tapahtuu fyysisenä toimintana, on näkyvää. Tästä voi olla esimerkkinä johtajan sanallinen vastaus ”kyllä” tai ”ei” uuteen ideaan. Toiminnan toinen ulottuvuus vaikuttaa teorian mukaan näkymättömällä tasolla. Johtaja voi ajatella, että hänen sanallisen kieltävän vastauksensa seurauksena on vain

yhden idean sivuuttaminen. Hän ei välttämättä huomaa, miten torjunta vaikuttaa alaisen motivaatioon ehdottaa uusia ideoita tulevaisuudessa. Kaikella teoillamme on kaksi vaikutuksen ulottuvuutta, joita ihminen ei välttämättä ajattele.

Toistuvan mikrokäytöksen kautta muodostuu systeemidiktatuuri. Systeemiällyn ensimmäinen askel on tiedostaa oman käytöksen vaikutusten ulottuvuudet muihin ihmisiin. Seuraavaksi systeemiälykkään henkilön tulisi murtaa valloillaan oleva systeemidiktatuuri. Tämä tapahtuu juuri mikrokäytöstä muuttamalla. Johtajan pieni ele, kuten uudenlainen aito ja positiivinen kannustaminen, voi antaa alaiselle positiivista energiaa ja alainen voi innostua kehittämään taas uusia ideoita. Antamani esimerkki on yksinkertaistettu, mutta kuvaa sitä, mistä systeemiälykkäässä toiminnassa on kyse.

Kun johtaja kaipaa alaiselta uutta ideaa, johtajan täytyy vaikuttaa alaiseen. Tuota vaikuttamista kutsutaan juuri systeemiälykkääksi toiminnaksi. Systeemiälyteorian mukaan vaikuttaminen tapahtuu usein mikrokäytöksen tasolla, kuten kannustamalla ja kuuntelemalla alaista jollain uudella tavalla. Systeemiälykäs toiminta edellyttää, että johtajan täytyy kyetä luottamaan siihen, että alainen toi-

mii sekä alaisen omia että työnantajan intressejä edistävällä tavalla. Jotta johtajan systeemiälykystä vaikuttamista voidaan pitää oikeudenmukaisena, vaikuttamisen tulee säilyttää alaisen valinnan vapaus.

Oikeudenmukaisen systeemiälykkydet ehdot

Systeemidiktatuuri kaventaa ihmisen vapaan valinnan mahdollisuuksia. Valinnan vapaus on yksi toiminnan tarkastelun minimiehto. Jos ihmisellä ei ole valinnan vapautta, hänen on mahdoton toteuttaa sitä, mikä on hänen intressiensä mukaista. Jos ihmisellä ei ole valinnan vapautta, hänen toimintaansa ei voida pitää mielekkäänä. Esimerkiksi jos toimija pakotetaan tekemään tietty teko ilman, että hänen on mahdollista valita sitä tai kieltäytyä siitä, toimijan toimintaa ei voida pitää intressien tavoitteluna. Kun johtaja siis keskittyy tukemaan sitä, mikä on alaisen omien aitojen intressien ja työnantajan intressien mukaista, johtaja toimii systeemiälykkäästi ja oikeudenmukaisesti.

Alaisen omien intressien on mahdotonta toteutua siinä tapauksessa, jos koko muu systeemi pyrkii painamaan kyseisiä intressejä alas. Alaisen intressien toteutumista vahvistaa se, jos johtaja tukee alaisen intressejä. Systeemi-

miälyteorian mukaan systeemin vanhoilla käytänteillä on valtava voima painaa uudet ideat alas. Uudet ideat painetaan alas ennen kaikkea ihmisten mikrokäytöksen tasolla. Jos johtaja haluaa toimia systeemiälykkäästi, hänen tulee esimerkiksi kannustaa alaista sekä kuuntelemalla että kannustamalla häntä, jotta idea saadaan toteutettua loppuun asti. Mutta alaisen intressien täytyy olla jollain tavalla johtajan intressien mukaisia. Alaisen toiminnan täytyy tukea tavalla tai toisella koko systeemin toimintaa. Näin ollen alaisen intressien muotoutuminen juuri oikeaan suuntaan on välttämätöntä. Se, kuinka taitavasti johtaja osaa kannustaa alaisen intressien valintaa turvautumatta pakkokeinoihin, kertoo kuinka systeemiälykstä ja oikeudenmukaista johtajan toiminta on alaista kohtaan.

Ajatellaan, että johtaja on kannustanut alaista ja alainen on ehdottanut johtajalle uutta ideaa, joka toteutetaan loppuun asti. Alaisen valinnan vapaus säilyy ja hän kokee sitä käytettyään uutta elinvoimaisuutta työsuhteessa. Tässä tapauksessa johtajan systeemiälykstä toimintaa alaista kohtaan voidaan sanoa onnistuneeksi. Mitä tällöin johtajan ja alaisen välisessä systeemissä tapahtuu tulevaisuudessa? Systeemiälyteoria ei ota tarpeeksi huomioon sitä, että uudet ideat voivat muodostua uusiksi käytän-

teiksi ja saattavat lopulta kehittyä jopa systeemidiktatuuriksi. Kun uusi tarve muutokselle tulee eteen, vanhat käytänteet täytyy taas murtaa. Ihmiselle on psyykkisesti haastavaa murtaa jatkuvasti mentaalisia mallejaan. Tämän vuoksi systeemiälyteorian ihmiskuva vaikuttaa liioitellun optimistiselta.

Systeemiälyteorian mukaan systeemeitä tarvitaan, sillä muuten mielekäs toiminta olisi mahdotonta. Oikeudenmukaisen systeemiälykkään toiminnan voi sanoa olevan toimintaa, joka liikkuu tilanteesta riippuen anarkistisen vapauden ja systeemidiktatuurin välillä. Systeemiälykäs toiminta on jatkuvaa mentaalimallien rikkomista ja samanaikaisesti niiden systeemistä rakentamista. Koska inhimilliset systeemit ovat aina uniikkeja vuorovaikutussuhteita, on systeemiälykästä toimintaa vaikea normittaa. Oikeudenmukaisen systeemiälykkään toiminnan ehtona johtajan ja alaisen välisessä suhteessa voidaan kuitenkin sanoa olevan toimijoiden valinnan vapauden säilyttäminen.

Lähteet ja kirjallisuus

Hallamaa, Jaana (2013): *Yhteistoiminnan etiikkaa*. Julkaisematon käsikirjoitus.

Saarinen, Esa & Hämäläinen, Raimo P. (2004): *Systeemiäly*. Näkökulmia vuorovaikutukseen ja kokonaisuuksien hallintaan. Helsinki University of Technology, Systems Analysis Laboratory. Research Reports B24.

Saarinen, Esa & Hämäläinen, Raimo P. (2005): *Systeemiäly*. Helsinki University of Technology. Systems Analysis Laboratory. Research Reports B25.

Kollektiiviset narratiivit: konfliktin lietsoja vai avain sovintoon?

Kati Jääskeläinen

Israelilaisten ja palestiinalaisten välisen pitkittyneen konfliktin polttopisteessä on kysymys maan jakamisesta. Osapuolten perustelut vaatimuksilleen nousevat kaukaa historiasta. Arabit katsovat asuttaneensa nykyään Palestiinana tunnettua Kanaanin maata jo 4000 vuotta ennen ajanlaskua. Alue on ollut islamilaista 700-luvulta alkaen, ja palestiinalaiset asuivat siellä juutalaisten joukkomuuton alkaessa 1800-luvun lopulla. Israelin itsenäisyysota oli palestiinalaisille katastrofi, *al-nakba*, jonka seurauksena yli puolet väestöstä karkotettiin pakolaisuuteen. Nykyään miehittäjinä toimivat juutalaiset jatkavat palestiinalaisten maiden anastamista. Juutalaiset puolestaan katsovat, että heidän historiansa alueella ulottuu Abrahamille luvattuun maahan saakka. Holokaustin jälkeen juutalaisille

oli löydettävä oma kotivaltio. Vuoden 1948 sodan aloittivat arabit, jotka eivät hyväksyneet YK:n suunnitelmaa Palestiinan jakamisesta ja juutalaisvaltion perustamisesta. Israel ei ole palestiinalaisia karkottanut, vaan he ovat jättäneet kotinsa johtajiensa kehotuksesta. Tämän vuoksi palestiinalaiset ovat itse vastuussa sodan seurauksista.

Nämä karrikoidut tulkinnat ovat esimerkki siitä, miten sosiaalisten ryhmien väliset konfliktit synnyttävät kilpailevia narratiiveja eli kollektiivisia kertomuksia konfliktiosapuolten välille. Kertomukset rakentavat tunnetta ryhmän yhteisesti jakamasta identiteetistä ja tekevät konfliktin ymmärrettäväksi. Narratiivi ja identiteetti ovat keskeisiä konfliktia ylläpitäviä ja uusintavia tekijöitä. Onko ne mahdollista valjastaa myös sovinnon rakentamiseen?

Esittelen artikkelin alussa sosiaalisten konfliktien ja hankalien (*intractable*) konfliktien ominaispiirteitä. Sen jälkeen kuvaan, miten historialliset narratiivit palvelevat konfliktin osapuolten identiteettiä. Lopuksi tarkastelen lyhyesti eri näkemyksiä siitä, mitä kollektiivinen identiteetti ja narratiivi merkitsevät konfliktin jatkumisen ja ratkaisemisen kannalta. Artikkelin perustuu sosiaalisten ryhmien välisiä konflikteja käsittelevään sosiologiseen ja sosiaalipsykologiseen kirjallisuuteen.

Identiteetit ja intressit konfliktissa

Sosiologi Louis Kriesberg määrittelee sosiaalisen konfliktin ryhmien väliseksi suhteeksi, jonka yksi tai useampi osapuoli katsoo, että sen tavoittelemat päämäärät ovat yhteen sovittamattomia muiden ryhmien ajamien päämäärien kanssa. Tällainen konflikti syntyy neljän ehdon täyttyessä. Ensimmäiseksi ainakin yhden ryhmän jäsenet identifioituvat ryhmäänsä ja katsovat sen erottuvan vastapuolenaan pitämästä ryhmästä. Toiseksi vähintään yksi osapuoli tunnistaa ryhmäänsä koskevan vääryyden, epäkohdan tai puutteen. Kolmanneksi osapuolen tulee tavoitella muutosta vastapuolen käyttäytymisessä tämän vääryyden, epäkohdan tai puutteen korjaamiseksi. Neljänneksi ryhmä olettaa pystyvänsä vaikuttamaan toiseen osapuoleen epäkohdan poistamiseksi.

Sosiaalisten konfliktien määritelmään sisältyy oletus, että osapuolet näkevät oman ryhmänsä muista erottuvina. Niillä on siten erilaiset kollektiiviset identiteetit. Kollektiivisessa identiteetissä on kyse kuvitellusta yhteisöstä, jossa ihmisryhmää pitää koossa usko yhteisön olemassaoloon. Identiteetti on tietoisuutta siitä ja sen tunnistamista, että ryhmän jäsenet jakavat saman sosiaalisen todellisuuden ja heillä on yhteisiä ominaisuuksia ja

normeja. Yksinkertaisimmillaan kollektiivinen identiteetti on vastaus kysymykseen "keitä me olemme?".

Konflikteja on tapana jaotella joko intressipohjaisiksi tai identiteettipohjaisiksi. Intressikonflikteja käydään ryhmien materiaalisesta, taloudellisesta tai poliittisesta asemasta, kuten maasta, resursseista ja vallasta. Osapuolten välillä vallitsee silloin yhteisymmärrys tavoiteltavan asian merkityksestä mutta erimielisyys sen jakamisesta. Identiteettikonflikteissa vastakkain ovat uskomusjärjestelmät. Toinen osapuoli pyrkii muuttamaan tai tuhoamaan toisen osapuolen eriävät arvot, elämäntavan tai identiteetin. Konfliktit koskevat silloin ryhmien perustarpeita, kuten tarvetta tunnustukseen, turvallisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen.

Jaottelu intressi- ja identiteettikonflikteihin ei Kriesbergin mukaan ole välttämätön, koska erilaisia konflikteja yhdistää pyrkimys korjata jokin epäkohtana tai vääryytenä pidetty asia. Lisäksi konflikteihin sisältyy usein sekä identiteettiin että intresseihin liittyviä kiistakysymyksiä, joiden painoarvo voi vaihdella konfliktin kuluessa. Identiteetillä on kuitenkin merkitystä. Konfliktit, jotka koskevat intressiristiriitoja, muuttuvat hankalimmiksi, mikäli niihin kytkeytyy identiteetti- tai ideologisia eroja osapuolten

välillä. Mitä kauempana osapuolet ovat toisistaan kollektiiviselta identiteetiltään, sitä vaikeammaksi myös intresistiriitojen ratkaiseminen käy. Esimerkiksi Israel–Palestiina-konfliktissa kysymystä maan jakamisesta on vaikea ratkaista, koska kiistelty maa-alue on kaikille monoteistisille uskonnoille pyhä, mutta eri syistä.

Hankalat, pitkittyneet konfliktit

Hankala konflikti on yksi sosiaalisen konfliktin muoto. Hankalilla konflikteilla on Kriesbergin mukaan kolme ominaispiirrettä. Ensinnäkin ne ovat pitkittyneitä (*protracted*), vähintään yhden sukupolven jatkuneita konflikteja. Sinä aikana osapuolet ovat sisäistäneet syyt konfliktin jatkumiselle. Toiseksi konfliktit ovat hankalia, kun niihin liittyy ainakin ajoittain laajamittaisen väkivallan uhkaa tai käyttöä. Kolmanneksi niiden lievittämis- ja ratkaisuyritykset ovat epäonnistuneet. Konflikti on saatettu yrittää ratkaista useaan otteeseen osapuolten kesken tai ulkopuolisten toimesta, ja siihen on voitu investoida paljon aikaa ja muita resursseja. Epäonnistumiset vahvistavat käsitystä konfliktin hankaluudesta.

Hankalan konfliktin määritelmä liitetään useimmiten kansallisten, etnisten tai uskonnollisten identiteettiryhmi-

en välille syntyneisiin konflikteihin. Koska osapuolet pitävät konfliktin perustana ei-hankittuja ja muuttumattomia ominaisuuksia, kaikkien yhteisön jäsenten oletetaan jakavan ne ja olevan osallisia konfliktissa. Tämän vuoksi kollektiiviseen identiteettiin nojaavat konfliktit voivat olla hyvin tuhoisia. Niitä on koettu muun muassa Pohjois-Irlannissa, Sri Lankassa, Kashmirissa, Tshetsheniassa, Turkissa ja Lähi-idässä. Israelin ja palestiinalaisten välillä vuosikymmeniä jatkunutta konfliktia voidaan pitää hankalan konfliktin prototyypinä.

Kollektiivinen muisti identiteetin palveluksessa

Israelilainen sosiaalipsykologi Daniel Bar-Tal esittää, että pitkittyneen konfliktin keskellä elävät ryhmät kehittävät erityisen sosiopsykologisen infrastruktuurin selvittääkseen konfliktin aiheuttamista psyykkisistä vaikeuksista ja sopeutuakseen konfliktin jatkumiseen. Yksi osa tätä infrastruktuuria on kollektiivinen muisti.

Kollektiivinen muisti on tietovaranto, josta ryhmä ammentaa ymmärryksensä olemassaolostaan ja erityisyydestään. Se sisältää representaatioita ryhmän merkittävänä pitämistä ja yhteisesti jakamista historian tapahtumista. Muistin muodot vaihtelevat populaarista muistista

viralliseen historiankirjoitukseen. Sen keskeiset sisällöt ovat tiivistyneet kertomuksiksi, jotka välitetään muun muassa kouluopetuksessa uusille sukupolville. Kertomukset ryhmän menneisyydestä muodostavat työkalupakin, jota ryhmä hyödyntää arvioidessaan historiaansa, määritellessään ominaispiirteitään ja suuntautuessaan kohti tulevaa.

Pitkittyntä konfliktia koskeva kollektiivinen muisti sisältää Bar-Talin mukaan yleensä päänarratiivin, joka kuvaa konfliktin luonnetta, luonnehtii vastustajaa ja omaa ryhmää sekä sisältää ehtoja, joiden tulee täytyä konfliktin voittamiseksi. Sen rinnalla on olemassa yksityiskohtaisempia kertomuksia, jotka kuvaavat konfliktin vaiheita, keskeisiä tapahtumia ja niihin osallistuneita ihmisiä. Kertomukset rakennetaan yleensä niin, että ne tukevat päänarratiivia ja oikeuttavat konfliktin jatkumisen. Israel–Palestiina-konfliktissa esimerkiksi kertomukset yksittäisten arabikylien menetyksistä tai valloituksista vuoden 1948 sodassa täydentävät maan omistusta koskevaa päänarratiivia.

Kollektiivinen muisti tarjoaa yhteisölle nykytilanteeseen sopivan koherentin kertomuksen konfliktin tapahtumista. Toisin kuin historiantutkimuksessa, kollektiiv-

visen muistin päätarkoitus ei ole esittää menneisyyden tapahtumia mahdollisimman tarkasti, vaan sen tehtävä on vahvistaa ryhmän identiteettiä. Konfliktin osapuolilla voi sen vuoksi olla samoista tapahtumista vastakkaiset kertomukset, ja konfliktinarratiivit voivat näyttää yhteen sovittamattomilta. Narratiivi toimii prismana, jonka läpi ryhmien jäsenet arvioivat uutta tietoa, tulkitsevat tapahtumia ja motivoituvat toimimaan. Konfliktin pitkittyessä narratiiveja myös muokataan muuttuviin tilanteisiin sopiviksi. Lisäksi hallitsevan narratiivin rinnalle voi syntyä vaihtoehtoisia ja vastanarratiiveja.

Onko identiteetti sovinnon este vai avain?

Ryhmäidentiteetit sekä niitä rakentavat narratiivit näyttävät pikemminkin pitkittävän konflikteja kuin tukevan sovinnon löytymistä. Tutkijoiden näkemykset niiden roolista jakautuvat kahteen pääkoulukuntaan. Identiteettiä haitallisena pitävät myöntävät, että yksilön kannalta kollektiivisen narratiivin sisäistäminen voi olla psykologisesti hyödyllistä, koska se antaa turvaa sekä vahvistaa solidaarisuutta epävarmuuden keskellä. Samastuminen omaan ryhmään lievittää konfliktin haittavaikutuksia. Kollektiivisella tasolla se tarkoittaa kuitenkin toisensa

poissulkevien narratiivien uusintamista. Omaan ryhmään samastuminen merkitsee yleensä myös tukea poliittisen väkivallan käytölle.

Sosiaalipsykologi Phillip Hammackin mukaan konfliktinarratiivin muuttamisen esteenä on se, että identiteettiä käytetään alistamisen ja status quon ylläpitämisen keinoina. Konfliktitilanteissa ryhmäidentiteetti usein essentialisoidaan, jolloin sillä nähdään olevan muuttumaton ja annettu, vastapuolesta erottuva olemus. Sen seurauksena ihmiset omaksuvat kriiikkittömästi oman ryhmänsä narratiivin. Konfliktiin liittyviä tarinoita on vaikea kyseenalaistaa varsinkin, jos konfliktin realiteetit puhuvat niiden puolesta. Näin ihmiset näkevät konfliktin väistämättömänä sen sijaan, että he tiedostaisivat identiteettien poliittisen käytön ryhmien erottamisen välineenä.

Vaihtoehtoisen tulkinnan mukaan kollektiiviset identiteetit ja narratiivit ovat hyödyllisiä myös konfliktitilanteissa. Ne nähdään tällöin muutosvoimana, joka auttaa haastamaan epäoikeudenmukaisuutta ylläpitävän tilanteen. Henkilökohtaisten kertomusten jakaminen ja samankaltaisuuksien löytäminen niiden välillä luo yhteenkuuluvuutta ja antaa pontta yhteistoiminnalle. Erityisesti heikommassa asemassa oleville ryhmille identiteetti voi

olla väline muutokseen ja antaa kollektiivisen merkityksen koetulle vääryydelle. Ryhmään samastuminen on välttämätöntä myös tavoiteltaessa tunnustusta ja yhtäläisiä oikeuksia valtaryhmän kanssa. Konfliktin myönteinen funktio liittyy näin identiteetin strategiseen käyttöön sosiaalisen muutoksen ajamisessa.

Kollektiiviset identiteetit ja narratiivit voivat tukea joko pysyvyyttä tai muutosta. Pyrkimys päästä niistä eroon palvelisi voimakkaampaa ryhmää ja olisi vastavasti haitallinen osapuolelle, joka pyrkii saamaan tunnustusta identiteetilleen. Sovintoa ei saada aikaan sivuuttamalla konfliktin historia ja koetut vääryydet. Konfliktin ratkaisua ei edistä myöskään kollektiivisen identiteetin säilyttäminen joustamattomana ja monoliittisena. Sen sijaan että identiteeteistä tulisi päästä eroon, tulisi essentialisoituja identiteettejä ja niitä tukevia narratiiveja voida arvioida kriittisesti. Yksi pitkällä aikavälillä vaikuttava tie muutokseen voi olla kriittinen rauhankasvatus, joka tunnustaa konfliktin aiheuttamat kollektiiviset traumat mutta kyseenalaistaa traumakertomusten käytön konfliktin välineenä.

Lähteet ja kirjallisuus

Bar-Tal, Daniel (2011): *Introduction: Conflicts and social psychology*. Intergroup conflicts and their resolution. A social psychological perspective. Ed. Daniel Bar-Tal. New York: Psychology Press.

Hammack, Phillip L. (2010): *Identity as Burden or Benefit? Youth, Historical Narrative, and the Legacy of Political Conflict*. – *Human Development* 53/4. 173–201.

Hammack, Phillip L. & Pilecki, Andrew (2012): *Narrative as a Root Metaphor for Political Psychology*. – *Political Psychology* 33/1. 75–103.

Kriesberg, Louis (2001): *Mediation and the Transformation of the Israeli-Palestinian Conflict*. – *Journal of Peace Research* 38/3. 373–392.

Kriesberg, Louis (2007): *Constructive Conflicts*. From Escalation to Resolution. 3rd edition. Lanham, Maryland: Rowman and Littlehead Publishers.

Valta ja vaikuttaminen seminaarissa ja ohjaamisessa

Jaana Hallamaa

Millaista toimintaa ohjaaminen, tutkimusmenetelmien opetteleminen ja niiden soveltaminen tutkielmaseminaarissa ovat? Seminaarimme yleisaiheena oli valta ja vaikuttaminen. Emme kuitenkaan tutkineet, millä tavoin nämä käsitteet sopivat kuvaamaan seminaarin työskentelyä ja siihen osallistuneiden välisiä suhteita. Nyt kun seminaari on ohi, sitä voi tarkastella myös tästä näkökulmasta.

Sosiaalietiikassa kuten muissakin humanistisissa tieteissä metodien tekstilähtöisyys voi estää näkemästä toimintaa ja käytäntöjä, joita tutkielmaseminaarissa harjoitetaan. Asiaa tarkastellaan useimmiten käyttäytymistieteiden kannalta, kun pyritään löytämään parhaat tavat opettaa ja välittää vaativia teoreettisia taitoja ja motiivoida opiskelijat omaksumaan ne. Seminaarissamme pyrimme kuitenkin paneutumaan tieteellisen menetelmän oppimiseen ja soveltamiseen tarkastelemalla niitä yhteis-

toimintana (ks. Kalliokosken artikkeli tässä mikrokirjassa). Yritystämme voi kuvata sanomalla, että yhteistoiminnan käsite oli meille sekä yhteisen tarkastelun kohde että oman ja yhteisen toiminnan kehittämisen väline.

Määrittelen seuraavassa vaikuttamisen lyhyesti aikaansaamisvallaksi ja tarkastelen sen jälkeen seminaarissa oppimista. Yhteistoiminta vaikuttaa myönteisesti seminaarin tavoitteiden toteutumiseen. Siksi olisi suotuisaa löytää sellaisia aikaansaamisvallan muotoja, jotka tukevat luottamusta ja edistävät toimijoiden välistä, yhteisten tavoitteiden kannalta myönteistä yhteistoimintaa.

Vaikuttaminen on aikaansaamisvaltaa

Valta on yksi yhteiskuntatieteen eniten tutkittuja käsitteitä, ja siitä on esitetty monenlaisia määritelmiä. Tukeudun tässä esityksessä Peter Morrissin esittämään analyysiin, jossa valta ymmärretään toimijan kykenemiseksi.

Kykenemiseksi ymmärretty valta on laaja käsite, joka kattaa myös erilaiset vaikuttamisen muodot. Kattava määritelmä on kuitenkin perusteltu sen vuoksi, että sen avulla erilaisia vallankäytön muotoja voidaan erotella toisistaan kykenemisen alakategorioiksi.

Kaikki vallankäytön ja vaikuttamisen muodot voidaan

ymmärtää aikaansaamisvallaksi, joka on toimijan erilaisiin voimavaroihin pohjautuva potentia saada aikaan toimijan haluamia asioita ja muokata toimijan toimintaedellytyksiä. Aikaansaamisvalta voidaan jakaa kahteen, toisistaan käsitteellisesti poikkeavaan luokkaan sanktiovallaksi ja resurssivallaksi. Toimijalla on sanktiovaltaa, kun hänellä on kyky saada toinen toimija tekemään jotain sellaista, mitä tämä ei muuten haluaisi tehdä, tämän vastustuksesta huolimatta ja/tai vastoin tämän omikseen tunnistamia intressejä. Resurssivalta puolestaan on toimijan kyky muokata olosuhteita oman ja/tai muiden toiminnan kannalta suotuisammiksi.

Määritelmät auttavat näkemään, että valta ei ole negatiivista vaan että sitä voidaan käyttää monella tavalla yhteisöllisenä voimavarana. Sanktiovallan ja resurssivallan erottaa toisistaan se, että sanktiovallan käyttäjä ei ota huomioon vallan kohteen omia tavoitteita ja intressejä, vaan pyrkii saamaan tämän toimimaan niistä riippumatta käyttämällä apuna lupauksia tai uhkauksia. Resurssivaltaa käyttävän tavoite on lisätä kohteen voimavaroja, jotta tämä voisi toteuttaa jonkin päämäärän, jota myös resurssivallankäyttäjää pitää myönteisenä. Tyypillisimmillään resurssivalta toteutuu erityyppisenä auttamisena.

Ohjaamisessa käytetään aikaansaamisvaltaa

Myös ohjaaminen on toimintaa, joka täyttää aikaansaamisvallan määritelmän. Perustuuko ohjaaminen sanktiovaltaan vai resurssivaltaan? Sanktiot eli palkintojen lupaaminen ja rangaistuksilla uhkaaminen eivät voi olla ohjaamisen ensisijaisia tai ainakaan ainoita keinoja. Tämä johtuu siitä, että sanktioihin turvautuminen välineellistää toiminnan, jota niillä yritetään vauhdittaa. Toimintaa motivoivat silloin palkinnon saamisen toivo tai halu välttää rangaistus, ei sisäinen motivaatio ja aito pyrkimys saada tehtävä suoritetuksi.

Sanktioita käytetään silti ja ne voivat olla myös tehokkaita. Uhka opintotuen loppumisesta voi kannustaa ponnistelemaan ja toive saada hyvä arvosana saa monet ahkeroidaan. Erilaiset määräpäivät toimivat sekä uhkina että palkkioina: tenttiin ilmoittautuminen pakottaa lukemaan ja ajatus siitä, että määräpäivänä palautetun tehtävän jälkeen saa hengähtää, kannustaa ponnistelemaan. Sanktiot vaikuttavat toisinkin, lannistavasti. Taloudelliset huolet ja näyttämisen pakko voivat lamaannuttaa ja estää tarttumasta tehtäviin ja yrittämisestä. Myös graduseminaarityöskentelyyn sisältyy määräpäivinä ja suoritusmäärinä määritellyjä sanktioita, vaikka ohjauk-

sessä ei niitä erityisesti korostettaisikaan. Osallistujien voimavaroista ja elämäntilanteesta riippuu, toimivatko ne kannustimina vai lamauttajina. Ohjaajan myönteinen palaute voidaan kokea tavoiteltavaksi palkinnoksi, jonka saamiseksi kannattaa yrittää parhaansa.

Useimmat ohjaajat mieltävät toimintansa opiskelijoiden tavoitteiden edistämiseksi. Ohjaamisen päämäärä on auttaa opiskelijoita omaksumaan tieteellinen metodi ja saamaan tutkielma valmiiksi. Ohjaaminen on ohjattavan erilaista resursoimista niin, että tämä pystyy selviytymään tutkielman tekemisen edellyttämistä tehtävistä.

Ohjaamista tarkastellaan tavallisesti ohjaajan näkökulmasta: mitä ohjaajan pitäisi tehdä ja kuinka hänen tulisi toimia, jotta ohjaaminen olisi tehokasta ja tuottaisi tuloksia? Ohjaaminen on kaiken vaikuttamistoiminnan tapaan kuitenkin relaatio, jossa toiminnan onnistumista ei voida arvioida vain ohjaajan näkökulmasta. Olennaista ohjaamisen onnistumisen kannalta on se, mitä ohjattavassa tapahtuu. Myös ohjattavana oleminen on toimintaa.

Ohjattavana oleminenkin on toimintaa

Ambulanssin ensihoitajat vievät tajuttoman potilaan sairaalaan. Tajuton on passiivinen avun kohde. Jo ambulans-

sisä aloitetaan kuitenkin toimet, joiden tavoitteena on palauttaa potilaan toimintakyky ja saattaa hänet näin taas toimijaksi. Sairaalahoito ei onnistu, jos potilas ei anna hoitaa itseään eikä suostu noudattamaan hoitohenkilökunnan ohjeita. Kuntoutuksessa käytetään monenlaisia apuvälineitä. Niistä ei kuitenkaan ole apua, jos kuntoutuja ei opettele käyttämään niitä tai ei osallistu aktiivisesti niiden käytön opastukseen. Sairaudesta tai vammasta toipuvat voivat tarvita rohkaisua jaksakseen, mutta kannustus jää vaikutuksettomaksi, jos vastaanottaja torjuu sen kielteisellä pessimismillään.

Ohjaamiseen kuuluu tutkielmaseminaarissa monenlaista toimintaa teoreettisten välineiden esittelystä ja metodin soveltamista koskevista käytännön neuvoista, apuvälineiden käyttöopastuksesta kommenttien ja kysymysten esittämiseen sekä rohkaisemiseen ja opiskelijan itseluottamuksen vahvistamiseen positiivista palautetta antamalla. Vaikka ohjaajan tarkoitus olisi hyvä, ohjattava ei läheskään aina hyödy ohjauksesta. Metodia koskevia ohjeita ei voi ymmärtää, jos ei ole kosketusta tutkimuksen tekemiseen, eivätkä tutkielman viimeistelemiseen liittyvät näkökohdat ole relevantteja, jos vasta ponnistellee aineiston kokoamiseksi. Ohjaajan kannustukseksi tar-

koittamat korjausehdotukset voivat opiskelijan korvissa kuulostaa opiskeluinnon tuhoavalta murskakritiikiltä.

Toisenlaisia ongelmia koituu siitä, että opiskelijan tavoitteet, seminaarityöskentely ja ohjaus eivät kohtaa. Onnistunut seminaarityöskentely ja ohjaus palvelevat tarkoitustaan, kun opiskelija voi hyödyntää niitä keinoina omaksua tutkielman tekemiseen tarvittavat valmiudet ja saada gradunsa valmiiksi. Tutkielmaa koskevat tavoitteet voidaan kirjata melko helposti sanalliseksi määritelmäksi, mutta sen ymmärtäminen, mitä tutkielman tekeminen päämäärään tähtäävänä toimintana edellyttää, on paljon vaikeampaa. Opiskelijan ei aina ole helppo nähdä, kuinka referaattien kirjoittaminen ja seminaariesitelmien kyhääminen voivat edistää tieteellisen metodin oppimista ja gradun valmistumista.

Ohjaussuhde voi vaikeutua myös sen vuoksi, että osapuolilla on erilainen käsitys siitä, mitä ohjaaminen on. Opiskelija voi ajatella, että ohjaajalla on mielessään se, mitä graduun pitää kirjoittaa. Ohjaajan hiljaisuus tai niukat kommentit voivat silloin vaikuttaa opiskelijasta siitä, että ohjaaja on haluton jakamaan tietoaan opiskelijoille, eikä itse asiassa haluakaan antaa ohjausta. Ohjaaja puolestaan voi olla sitä mieltä, että opiskelijan on tut-

kijantaitoja oppiakseen tarpeen selvittää monet tärkeät tutkielman tekemiseen liittyvät kysymykset itse. Jotkut toivovat ohjauksen sisältävän yksityiskohtaisia neuvoja, toiset haluavat kokea itse löytämisen iloa. Opiskelija voi tuntea, että ohjaajan kommentit ovat hänen työnsä kannalta hyödyttömiä, ja ohjaaja voi turhautua siihen, että opiskelijat eivät palauta tehtäviä määräajassa ja jättävät neuvot huomiotta.

Vain harvoin seminaareissa pohditaan, mitä ohjaaminen on ja mitä ohjaussuhteen osapuolilta voidaan odottaa. Ohjaamisen ja ohjatuksi tulemisen purkamisen toiminnaksi edellyttäisi, että toiminnan tavoitteet ja käytettävissä olevat keinot voitaisiin muotoilla selvästi ja valmiiseen tutkielmaan johtava polku voitaisiin määritellä yksittäisiksi teoiksi ja toimintatyypeiksi. Tutkimuksen tekemisen yksi luonteenomainen piirre on kuitenkin se, että se on toimintana tavoitteen suhteen osittain avoin: tutkimuksen tarkoitus on ottaa asioista selvää, eikä lopputulosta voida siksi tietää, kun gradua ryhdytään tekemään. Sekä tavoite että siihen pääsemisen keinot muuttuvat tai ainakin tarkentuvat prosessin edetessä. Siksi evästyksiksi voidaan antaa vain yleisiä ohjeita siitä, millaisten asioiden tekemistä ja millaista toimintaa tutkimiseen tavallisesti

kuuluu: referaattien tekeminen ja seminaariesitelmien kyhääminen edistävät gradun valmistumista.

Seminaarissa on varsinaisen ohjaamisen lisäksi paljon muitakin seikkoja, jotka vaikuttavat osanottajien työskentelyyn, innostumiseen tai innon latistumiseen. Tunnelma, ihmisten välinen vuorovaikutus, työskentelyä ja ajankäyttöä koskevat sopimukset ja muu sellainen vaikuttavat usein huomaamatta graduprosessiin. Opiskelijoista voi tuntua, että gradu valmistuu seminaarista ja ohjaajasta huolimatta. Seminaari-istunnot ovat silloin opiskelun kannalta epämielekästä ajanhukkaa, kun opiskelija ei voi hyödyntää niitä keinona gradupäämääränsä edistämiseen. Hyväksi seminaariksi voi puolestaan kutsua sellaista opintokokonaisuutta, jonka jokaisessa kokoontumisessa on jotain, mistä osanottajat tuntevat hyötyvänsä. Muiden esittämät ajatukset inspiroivat näkemään omassa tutkimusaiheessa uusia näkökohtia. Toisten löytämä kirjallisuus johtaa tuoreiden ideoiden lähteille. Ongelmista keskusteleminen auttaa selvittämään visaisen pulman. Huolten jakaminen vie synkän kauden yli ja rohkaiseva palaute saa innon palaamaan, kun työn ilo tuntuu lopullisesti kadonneen.

Kohentaako käsiteanalyysi toimintaa?

Valta ja vaikuttaminen -seminaarissa analysoimme ja opiskelimme yhteistoimintaa ja sen ehtoja. Paransiko aiheen teoreettinen pohtiminen käytännön toimintaa? Seminaarista vastuussa olleena opettajana kysymys tarkoittaa kohdallani sen pohtimista, onko vaikuttamista koskeva käsitetutkimus tehnyt minusta entistä taitavamman ohjaajan eli osaanko aiempaa paremmin ottaa huomioon erilaisia, ohjaamistoimintaan vaikuttavia seikkoja. Epäilen, että teoreettisen ymmärryksen lisääminen on kohentanut käytännön toimintaa vain vähän tai ei lainkaan.

Vallan ja vaikuttamisen käsitteisiin syventyminen on auttanut ennen muuta ymmärtämään, kuinka monisyistä ja vaikeasti hallittavaa toimintaa ohjaaminen on. Sitä ei voida purkaa yksittäisiksi teoiksi eikä tekotyypeiksi. Sen onnistuminen edellyttää sekä ohjaajan että ohjattavien yhteistyötä. Vuorovaikutussuhteen luonteeseen vaikuttavat paitsi tiedolliset myös emotionaaliset ja asenneseikat. Seminaarissa jokainen on toisensa vuorovaikutuskumppani, joka osallistuu seminaarikulttuurin rakentamiseen ja ilmapiirin luomiseen. Tämä tekee seminaarista vaikeasti hallittavan ilmiön. Vallan ja vaikuttamisen käsitteiden ana-

lysoiminen ei riitä tekemään ohjaajasta taitavaa.

Vallan ja vaikuttamisen analyysi ei kuitenkaan ole turhaa seminaarityöskentelyn parantamiseenkaan kannalta. Sanktiovallan ja resurssivallan välisen eron ymmärtäminen auttaa havaitsemaan, miten rangaistuksen tai palkintojen avulla motivoitu toiminta eroaa laadultaan oman kiinnostuksen motivoimasta toiminnasta. Kun ohjaaminen hahmotetaan pyrkimykseksi lisätä ohjattavan resursseja ja auttaa tätä pääsemään ohjattavan tavoitteeseen (tutkimustaitojen oppimiseen ja tutkielman valmiiksi saattamiseen), joka on myös ohjaajan tavoite, kirkastuu näkemys ohjaamisen perimmäisestä luonteesta. Ohjaaminen on vuorovaikutusta ohjattavan hyväksi. Toisen hyvän edistäminen ei ole mahdollista ilman kunnioittavaa asennetta sekä halua kuunnella ja ottaa huomioon toisen toimintaa koskevat käsitykset ja näkemys omista tavoitteista.

Tavoitteiden selkiinnyttäminen, yhteisten päämäärien asettaminen, osanottajien näkemysten huomioon ottaminen ja kunnioittava suhtautuminen muihin luovat pohjaa yhteisten intressien rakentumiselle ja lujittavat luottamusta. Tällainen seminaarikulttuuri luo edellytykset ryhmäsuuntautuneelle minä-tilaiselle toiminnalle, joka

tukee seminaarin osanottajien yhteisten intressien – tutkimustaitojen oppimisen ja gradun valmistumisen – toteutumista.

Lähteet ja kirjallisuus

Hallamaa, Jaana (2014): *Yhteistoiminnan etiikka*. Julkaisematon käsikirjoitus.

Morriss, Peter (2002): *Power. A Philosophical Analysis*. 2nd edition. Manchester: Manchester University Press.

Valta ja vaikuttaminen

Sosiaalieettisiä huomioita inhimillisestä toiminnasta

Teologisen tiedekunnan mikrokirja III