

(Työ)yhteisöllisyyttä koronan aikaan

Sanna Ryyänen, FT, tutkija & sosiaalipedagogiikan ma. yliopistonlehtori, Itä-Suomen yliopisto

Minulta kysyttiin keskellä koronasyksyä 2020 Talentia-lehden pikagallupiin, mille olen viimeksi nauranut töissä. Tuo näennäisen yksinkertainen kysymys avasi monta pientä oivallusta tietotyöläisen etätyöstä korona-aikaan. Se myös nosti esiin arjessa monesti piiloon jääviä huomioita siitä, miten työyhteisöt rakentuvat ja pysyvät yllä – ehkä myös yhteisöistä ylipäättään.

Omat työyhteisöni ovat moninaiset. Niistä konkreettisim ja pitkäaikaisin – ja myös perinteisin – on työyhteisöni Itä-Suomen yliopiston yhteiskuntatieteiden laitoksella. Olen yksi laitoksen monista toispaikkakuntalaisista: niin kutsutussa normaalitilanteessa jonkin verran Kuopiossa, mutta silloinkin enemmän etätöissä Helsingissä. Muiksi työyhteisöikseni ajattelen tutkijantyöni myötä muodostuneet yhteenliittymät, kuten Saimaan Teatteri - kesäkiertueteatterin, jonka tutkijajäsen olen, sekä Puhakupla- ja Rikkovat rajat - tutkimuskollektiivit. Ne ovat tutkijoiden (ja taiteilijoiden) yhteisöjä, joita eivät yliopisto-työyhteisöni lailla määritä institutionaaliset siteet vaan pikemminkin henkilökohtaisten kiinnostuksenkohteiden ja jonkinlaisen samanmielisyyden vetovoima.

Etätyön aika

Tietotyö on koronan aikaan siirtynyt pitkälti yksin kotona tehtäväksi työksi, jota etäpalaverit rytmittävät. Monesti tuntuu, että keskenään erilaisia etäkokouksia yhdistää yksi perusprinsiippi: yhdessä palaverissa ei haluta yleensä viettää yhtään enempää aikaa kuin on pakko. Työyhteisön kokoontumisia – niitä etätyön lähes ainoita – on samalla alkanut luonnehtia entistä korostuneempi asiakeskeisyys ja alituinen kiireen tuntu. Asiat halutaan hoitaa nopeasti ja tehokkaasti. Seuraava etäpalaveri odottaa, ja sitä ennen halutaan edes hetki hengähtää.

Olen oikeastaan vasta nyt koronan aikaan ymmärtänyt, miten merkityksellisiä ovat olleet ne nyt jo kaukaisilta tuntuvat hetket, kun samaan kokoukseen matkalla olevan työkaverin kohtaa käytävällä ja vaihtaa muutaman sanan lapsen koulunkäynnistä, vanhemman sairaudesta, viikonlopun hiihtoretkestä, tai mistä vain arkisuudesta. Hetket juuri ennen kokouksen alkua, kun vielä odotellaan ja vaihdetaan muutama sana vieruskaverin kanssa. Tai se, kun kokouksen päätteeksi päädytään yhdessä teelle puhumaan yhtä lailla työhön liittyviä kuin siihen liittymättömiä asioita – viipyilemään yhdessä, hetkeksi kiireen unohtaen. Noihin kaikkiin hetkiin muistossani yhdistyy nauru. Ja yhdessä nauramista kaipaam työyhteisöstäni ehkä eniten.

Ohikiitävät kohtaamiset, työarjen merkitykselliset sosiaaliset hetket, rakentavat yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka on yksi keskeinen yhteisöllisyyden rakenneosia. Yhteisöllisyyden ja yhteisöön kuulumisen kokemukset tekevät puolestaan elämästämme – ja työstämme – mielekästä.

Digitaalisia kohtaamisia

Korona-ajan tehokkaiden zoom-palaverien arjessa epävirallisemmat tutkimusyhteisöni ovat olleet kuin keitaita. Emme ole sopineet toimivamme juuri tietyllä tavalla, mutta tapaamisten toimintamalliksi on pieniyhteisöstä toiseen muodostunut, kuin itsestään, viipyilevä kohtaaminen – aivan kuin vastavoimaksi muutoin etäpalavereissa vallitseville kiireelle ja tehokkuudelle. Yksikään noista palavereista ei ala ilman pitkää ja polveilevaa kuulumisten vaihtoa. Nuo ovat hetkiä, jolloin monesti nauramme – ja itkemme – yhdessä. Kohtaamme kokonaisina, emme vain työrooleissa.

Olen miettinyt paljon, mikä tekee tutkimusyhteisöjeni etätapaamisista omanlaisiaan. Osallistujamäärä selittää eroja jossain määrin, mutta ei kuitenkaan riittävästi. Merkityksellisempää on se, että tutkimusyhteisöni ovat rakentuneet kuten yhteisöt usein rakentuvat – vahvan yhteisen kiinnostuksen ympärille – ja niitä luonnehtii hierarkiattomuus ja julkilausuttakin pyrkimys tasapainoiseen ja tasaveroiseen dialogiin. Ne ovat siis jo lähtökohdiltaan vahvemmin yhteisöjä, ja se kannattelee kohtaamisia myös etäympäristöissä.

Tyypillinen työyhteisö on sen sijaan lähes aina lähtökohdiltaan ”vähemmän yhteisö”: emme yleensä valitse työkavereitamme itse, vaikka jaammekin heidän kanssaan samansuuntaiset kiinnostuksenkohteet. Työyhteisöä leimaakin usein tietynlainen sattumanvaraisuus, missä on

myös sen hienous ja voima. Päädyimme tekemään yhdessä töitä myös sellaisten ihmisten kanssa, joita emme muuten tulisi kohdanneeksi tai joita emme omaehtoisesti valitsisi osaksi lähipiiriämme. Laajasti ymmärrettynä työyhteisö ylittää yhteisöihin usein liitetyn ulossulkevuuden, vaikka toki työpaikoillakin muodostuu monenlaisia pieniyhteisöjä ja ulossulkevia klikkejä. Työyhteisön sattumanvaraisuus tarkoittaa kuitenkin sitä, että sen yhteisöluonteen rakentuminen ja ylläpitäminen vaativat enemmän työtä – esimerkiksi niitä pieniä tekoja, joita ovat vaikkapa satunnaiset ajatuksenvaihdot käytävällä tai kahvitauolle istahtaminen. Nyt nuo pienet yhteisöllisyyden teot jäävät monesti zoom-kiireen jalkoihin.

Korona-ajan kokemuksista on ennustettu käännettä, jopa jonkinlaista kaiken kattavaa mullistusta, tietotyön käytäntöihin. Etätyön ja sen myötä etäkokousten ennustetaan edelleen lisääntyvän ja yksittäisten tapaamisten vuoksi matkustamisen puolestaan vähentyvän. Kehityssuunta on erityisesti ekologisesta näkökulmasta hyvä ja kannatettava. Samalla arjestamme putoaa pois valtava määrä pieniä kohtaamisia, jotka ovat työyhteisön rakennuspalikat ja liima.

Voisimmeko oppia teatterilta?

Brasilian São Paulosta käsin toimiva teatteriryhmä Os Satyros on vuoden 2020 keväästä lähtien kehittänyt digitaalisen teatterin käytäntöjä valmistamalla esityksiä suoraan zoomiin. Näyttelijät esiintyvät omissa ruuduissaan kukin kotoaan käsin, ja yleisöä on parhaimmillaan ympäri maailmaa. Jokainen esitys päättyy keskusteluun. Ensin zoomiin jäänyt yleisö ja esiintyjät jaetaan pienryhmiin ja lopuksi kaikki kokoontuvat yhteen: kuulemaan työryhmän ajatuksia esityksestä, kysymään, jakamaan ajatuksia. Noissa hetkissä toteutuu suorastaan erikoisen vahva yhteisyys – jopa hetkellinen yhteisöllisyyden tunne. Kasvoilla zoomin lokeroissa saattaa tosielämässä olla välimatkaa 10 000 kilometriä, paikalla olevat ihmiset eivät ole tavanneet toisiaan liveinä, eivätkä todennäköisesti tule enää koskaan kohtaamaan sen paremmin tosielämän kuin virtuaalisissakaan tiloissa. He kuitenkin ovat juuri viettäneet aikaa saman esityksen äärellä, heille on esitetty kutsu pysähtyä yhdessä sen ääreen ja he ovat vastanneet tuohon kutsuun myöntävästi. He ovat yhdessä ja heillä on sekä aikaa että halua kellua hetki tuossa yhteisyydessä.

Ehkä meidän tulisi ajatella tämän pakotetun etätyöajan palavereja Os Satyros -ryhmän digitaalisten teatteriesitysten kaltaisina. Ensin on käsikirjoitettu osuus, jonka me esiintyjät

viemme läpi rooliemme mukaisesti. Ja siihen palaverimme yleensä päättyvät. Se ei digimaailmassa kuitenkaan yksin riitä, koska meillä ei ole tilaisuuden jälkeen spontaaneja kohtaamisen ja jakamisen tiloja, sellaisia kuin teatterin narikat ja työpaikan kahvihuoneet. Os Satyros on oivaltanut, että kun yleisö ei ole fyysisesti koolla samassa tilassa, täytyy tehdä jotain erityistä läsnäolon tunteen rakentumiseksi ja kohtaamisten mahdollistumiseksi. Se on vaatinut kohtaamisten merkityksen tunnistamisen sekä hieman ylimääräistä vaivannäköä. Kohtaavaa vaivannäköä tarvitaan myös etäpalaveriinkin: vähemmän asiakeskeisyyttä, enemmän läsnäoloa. Se voi tarkoittaa vaikkapa kokousaikatauluun sisällytettyjä vapaamuotoisia pienryhmäkeskusteluja tai kokouskäytäntöjen ajattelemista kokonaan uusin tavoin. Ennen kaikkea se tarkoittaa sitä, että me kaikki ymmärrämme yhdessä viipyilyn merkityksen ja haluamme sitä – pakotetut kohtaamiset eivät rakenna yhteisöä. Jos vain suoritamme kokouksesta toiseen, työyhteisöillemme käy pian samoin kuin filosofi Martha Nussbaumin huolella tehokkuuteen panostavasta koulutuksesta, joka unohtaa humanistiset aineet ja luovuuden: meistä tulee tehokkaita koneenosia, joilta katoaa sielu – ja yhteinen nauru.