

LAPIN YLIOPISTO
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Johtajuuskäytänteiden performointi
sisäisessä rauhanvälityksessä

*Käytäntöteoreettinen tutkimus
johtajuudesta rauhanprosesseissa*

Pro Gradu –tutkielma

Johtaminen

Toukokuu 2018

Tekijä: Teppo Säkkinen

Ohjaaja: Anu Valtonen

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Johtajuuskäytänteiden performointi sisäisessä rauhanvälityksessä – Käytäntöteoreettinen tutkimus johtajuudesta rauhanprosesseissa.

Tekijä: Teppo Säkinen

Koulutusohjelma/oppiaine: YTM/Johtaminen

Työn laji: Pro gradu -työ X Sivulaudaturtyö__ Lisensiaatintyö__

Sivumäärä: 80

Vuosi: 2018

Tiivistelmä: Pro gradu -tutkielmani tarkastelee johtajuuskäytänteitä ja niiden performointia sisäisessä rauhanvälityksessä. Johtajuus on sivuosassa aiemmissa rauhanprosessien tutkimuksissa, vaikka se on oleellinen tekijä siirryttäessä konfliktista rauhaan. Julkisessa keskustelussa rauhanvälitys nähdään ulkopuolisten, neutraalien tahojen toimintana. Sisäisen rauhanvälityksen käsite nostaa esiin konfliktikonteksteissa rauhan puolesta toimivat tahot. Aiheen käsittely johtajuustutkimuksesta käsin avaa uudenlaisia suuntia rauhanprosessien tutkimukselle.

Tutkimukseni teoreettinen viitekehys on käytäntöteoria, joka kiinnittää huomiota siihen, miten johtajuus käytännössä rauhanprosesseissa ilmenee. Käytäntöteoria soveltuu yksilökeskeisiä johtajuusteorioita paremmin monimuotoisten kontekstien tutkimiseen. Aineistoni koostuu kirjallisesta materiaalista, joka kuvailee sisäistä rauhanvälitystä 32 eri maassa. Tyypillisesti kyse on pitkittyneistä konflikteista valtioiden sisällä. Kirjallista aineistoa täydennän tekemilläni haastatteluilla. Analyysimenetelmäni on teoriaohjaava sisällönanalyysi.

Sisäisen rauhanvälityksen prosessi koostuu tutkimukseni pohjalta kuudesta vaiheesta: välityksen harjoittamisen ennakkoehdoista, valmistautumisesta, osapuolten avustamisesta, vuoropuhelusta tai neuvottelusta, ratkaisuun pääsystä sekä seurannasta ja toimeenpanosta. Prosessi ei välttämättä ole lineaarinen, vaan vaiheet voivat kietoutua toisiinsa. Vaiheisiin sisältyy erilaisia johtajuuskäytänteitä. Performoinnin tarkastelu tuo esiin käytänteitä mahdollistavia ja rajaavia tekijöitä. Performointiin liittyvät teemat ovat materiaaliset tekijät, uskonto ja perinteet, sukupuoli sekä kehollisuus. Tunnistamani johtajuuskäytänteet ovat samankaltaisia eri rauhanprosesseissa, mutta juuri performointi tekee niistä ymmärrettäviä ja merkityksellisiä omissa konteksteissaan. Tämä edellyttää käytänteiden kantajilta hiljaista tietotaitoa.

Tutkimukseni tulokset voivat palvella rauhan- ja konfliktitutkimuksen sekä johtajuustutkimuksen kenttien lisäksi käytännössä rauhanprosessien parissa työskenteleviä. Käytäntöteoreettinen tutkimus avaa johtajuuden sosiaalisia ja materiaalisia ulottuvuuksia rauhanvälityksessä. Tulokset vahvistavat ymmärrystä siitä, miten eri toimijat voivat tukea paikallisia ja sisäisiä rauhanprosesseja.

Avainsanat: johtajuus, rauhanvälitys, sisäinen rauhanvälitys, käytäntöteoria, performointi

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi X

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi X

Sisällysluettelo

| | |
|--|----|
| 1. Johdanto | 3 |
| 1.1. Johtajuus rauhassa ja konflikteissa | 3 |
| 1.2. Professori ja sotaherra..... | 4 |
| 1.3. Tutkielman rakenteesta | 6 |
| 2. Sisäinen rauhanvälitys | 8 |
| 2.1. Rauhaan ja konflikteihin liittyviä käsitteitä | 8 |
| 2.2. Sisäpiirin välittäjät rauhanvälityksessä | 10 |
| 2.3. Paikallinen käänne | 13 |
| 2.4. Johtajuus ja ryhmät rauhanprosesseissa..... | 15 |
| 3. Johtajuustutkimus | 18 |
| 3.1. Johtajuuskäytänteet ja johtajuus käytäntönä..... | 18 |
| 3.2. Johtajuus merkitysten antamisena..... | 20 |
| 3.3. Johtajuus ja sosiaalinen identiteetti..... | 22 |
| 4. Tutkimuksen toteuttaminen | 25 |
| 4.1. Tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat..... | 25 |
| 4.2. Käytäntöteoreettinen lähestymistapa | 27 |
| 4.3. Tutkimuskysymys ja tutkimusprosessin suunnittelu | 29 |
| 4.4. Aineiston kerääminen | 31 |
| 4.4.1. Kirjallisista lähteistä koottu aineisto..... | 31 |
| 4.4.2. Haastattelut | 33 |
| 4.5. Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä..... | 36 |
| 4.6. Aineiston analyysi..... | 37 |
| 5. Sisäinen rauhanvälitys prosessina..... | 40 |
| 5.1. Johdanto | 40 |
| 5.2. Ennakkoehdot | 41 |
| 5.3. Valmistautuminen | 43 |
| 5.4. Osapuolten avustaminen | 44 |
| 5.5. Vuoropuhelu tai neuvottelu..... | 45 |
| 5.6. Ratkaisuun pääsy | 46 |
| 5.7. Seuranta ja toimeenpano | 47 |
| 6. Sisäisen rauhanvälityksen johtajuuskäytänteiden performointi..... | 49 |

| | |
|--|----|
| 6.1. Johdanto | 49 |
| 6.2. Materiaaliset tekijät..... | 50 |
| 6.3. Uskonto ja perinteet | 54 |
| 6.4. Sukupuoli | 57 |
| 6.5. Kehollisuus | 60 |
| 7. Pohdinta | 64 |
| 7.1. Johtaen rauhaan..... | 64 |
| 7.2. Sosiaalinen todellisuus sodassa ja rauhassa..... | 64 |
| 7.3. Materiaalinen todellisuus sodassa ja rauhassa | 67 |
| 7.4. Uudet ja vanhat (johtajuus)käytänteet | 68 |
| 7.5. Lopuksi | 69 |
| Lähteet..... | 71 |
| Liitteet..... | 78 |

1. Johdanto

1.1. Johtajuus rauhassa ja konflikteissa

Tutkielmani tarkastelee johtajuuskäytänteitä ja niiden performointia sisäisessä rauhanvälityksessä. Lähestymällä rauhaa ja konflikteja johtajuustutkimuksen näkökulmasta uskon voivani avata uusia tapoja tarkastella rauhanprosesseja, joita on tutkittu runsaasti muissa yhteiskuntatieteissä. Rauha on universaali yksilöiden ja yhteisöjen päämäärä – voi sanoa, että ”kun puhutaan johtajuudesta, rauha on kenties kaikista tärkein kenttä” (Ricke-Kiely 2016, s. 197).

Tutkimukseni idean syntyminen on paikannettavissa hetkeen syystalvella 2016. Luin Lapin yliopiston kirjastolla perusteosta strategisesta johtajuudesta. Lehteillessäni sivuja törmäsin kappaleeseen, jossa lainattiin amerikkalaista johtajuustutkija Daniel Heifetziä (Joyce 2012, s. 45). Heifetzin teesi oli, että johtaminen on vaarallista:

”Johtajien ja merkkihenkilöiden kimppuun hyökätään, heitä sivuutetaan, hiljennetään ja joskus salamurhataan, koska he edustavat menetystä, todellista tai koettua, niille yhteisön jäsenille, jotka tuntevat jääneensä tai tulevansa jätetyksi [muutoksessa] syrjään.” (alkup. Heifetz 1994, s. 236)

Johtajuuden taitoa on siis ”pysyä elossa” ylläpitämällä toimivaa suhdetta organisaation eri tahoihin. Liike-elämän tutkijana Heifetz tarkoitti ensisijaisesti yritysjohtoa, jolle vaarallisuus tarkoittaa korkeintaan potkujen saamista. Lainaus toi kuitenkin välittömästi mieleeni uutisen, jonka olin lukenut aiemmin suomalaisen rauhantyötä tekevän järjestön, Kirkon Ulkomaanavun, verkkosivuilta Pohjois-Keniassa heimojen tekemästä rauhansopimuksesta. Pääni sinkoili kysymyksiä: Millaista on johtaa oma yhteisö konfliktista rauhaan? Eikö juuri se ole erityisen vaarallista?

Tästä sysäyksestä sain ajatuksen, että johtajuustutkimuksella voisi olla jotain annettavaa rauhanprosessien analysoinnille. Paneuduin aiheeseen jo kandidaatin tutkielmassani. Kesällä 2017 sain tilaisuuden työskennellä Kirkon Ulkomaanavulla kansainvälisen Uskonnollisten ja perinteisten toimijoiden rauhanverkoston sihteeristössä, jossa pystyin syventämään ymmärrystäni rauhasta ja konflikteista. Kokemus rohkaisi minua entisestään valitsemaan johtamisen pro gradu –tutkielmani aiheeksi juuri rauhanvälityksen.

Tutkimuksessani on kaksi avainkäsitettä: *johtajuuskäytänteet* ja *sisäinen rauhanvälitys*. Northousen (2013, s. 5) mukaan *johtajuus* ”on prosessi, jossa yksilö vaikuttaa ryhmään yksilöitä saavuttaakseen yhteisen tavoitteen”. Crevani (2015, s. 188-189) taas arvioi, että ”johtajuus on sosiaalinen prosessi, jossa tuotetaan vaikutusta.” Ensimmäinen määritelmä pitää johtajuutta ensisijaisesti yksilön toimintana, jälkimmäinen suhteissa rakentuvana. Yhteistä molemmille on, että ne korostavat johtajuutta prosessina. Prosessi on liikettä. Siis riippumatta siitä tarkoitetaanko johtajuudella yksilön tekemistä tai ryhmässä muodostuvaa ilmiötä, sen kautta vaikutetaan vallitsevaan asioiden tilaan.

Johtajuutta prosessina ”ei voi erottaa kulttuurisesta kontekstista” (Jallow 2014, s. 3). Tyypillinen johtajuustutkimus on keskittynyt tutkimaan johtamista länsimaisessa organisaatio- ja liiketoimintaympäristössä (Jallow 2014; Ricke-Kiely 2016). Aineistossani kuvataan tapausesimerkkejä Kosovosta Kolumbiaan ja Malista Myanmariin. Valmiit yksilökeskeiset johtajuusmallit, kuten kahdeksan portaan muutosjohtaminen, tuskin olisivat kovin selitysvoimaisia näissä konteksteissa. Siksi *käytänteet* ovat mielestäni erityisen hedelmällinen tapa käsitellä johtajuutta rauhanvälityksessä. Käytäntöteoreettisessa tarkastelussa johtajuus on läsnä kaikkialla ja kietoutuu sosiaaliseen ja materiaaliseen todellisuuteen (Carrol et al 2015; Crevani 2015).

1.2. Professori ja sotaherra

Sisäisen rauhanvälityksen käsite aukeaa aiheeseen uutena tulevalle lukijalle esimerkin kautta. Rauhan- ja konfliktitutkimuksen kentän uranuurtaja, tutkija John Paul Lederach osallistui 2000-luvun alussa Tadzikistanissa työpajaan, jossa käsiteltiin rauhanvälitystä. Teetauon aikana eräs paikallinen professori veti Lederachin käytävään kertoakseen hänelle tarinan. Professorin kertomus johdattaa meidät sisäisen rauhanvälityksen maailmaan:

”Sain hallitukselta tehtävän lähestyä yhtä sotaherroista, vuoriston tärkeää mullah-komentajaa, ja suostutella hänet neuvotteluun, professori Abdul aloitti. Tämä oli vaikeaa, ellei mahdotonta, koska komentajaa pidettiin pahamaineisena rikollisena ja hän oli tappanut läheisen ystäväni.

Kun saavuin leiriin, komentaja sanoi, että olin myöhässä ja että oli rukoushetken aika. Joten me menimme yhdessä ja rukoilimme. Kun olimme valmiita, hän sanoi minulle: ”Kuinka kommunisti voi rukoilla?” ”En ole kommunisti, isäni oli”, vastasin. Sitten hän kysyi, mitä opetan yliopistolla. Huomasimme pian, että olimme molemmat kiinnostuneita

filosofiasta ja suufilaisuudesta. Tapaamisemme venyi sovitusta kahdestakymmenestä minuutista kahteen ja puoleen tuntiin. Tässä maailmankolkassa totuuteen täytyy katsos kiertää tarinoiden kautta.

Vierailin hänen luonaan yhä uudelleen. Puhuimme lähinnä runoudesta ja filosofiasta. Vähä vähältä kyselin häneltä sodan lopettamisesta. Halusin suostutella hänet laskemaan aseensa. Kuukausien jälkeen meillä oli lopulta tarpeeksi luottamusta puhua totuuksia ja kaikki tiivistyi yhteen huoleen.

Komentaja sanoi minulle: ”Jos lasken aseeni ja tulen Dušanbeen kanssasi, voitko taata turvallisuuteni ja henkeni?” Joten kerroin ystävälleni filosofi-sotaherralla totuuden: ”En voi taata turvallisuuttasi. Mutta voin taata sinulle tämän. Tulen kanssasi, rinta rinnan. Ja jos sinä kuolet, minä kuolen.” (Lederach 2003, s. 18-19; tekijän suomentama ja lyhentämä)

Sotaherra tuli alas vuorilta ja kävi neuvotteluun hallituksen kanssa. Lederachin kertaama tapaus kuvaa muutamia tyypillisiä sisäisen rauhanvälityksen piirteitä. Ensinnäkään välittäjä ei ole neutraali. Hän on lähellä hallitusta, ja vieläpä kärsinyt henkilökohtaisen menetyksen sotaherran taholta. Toiseksi, välityksessä ammennetaan kulttuurista, perinteistä ja uskonnosta. Toimijat ovat tiettyyn kontekstiin uppoutuneita. Tyypillistä on myös runsas ajankäyttö ja läsnäolo. Siinä missä ulkopuolisella välittäjällä voi olla aikataulupaine, professori rakentaa yhteyttä sotaherraan kärsivällisesti tapaaminen kerrallaan. Välittäjällä on laajempaa rauhanprosessia tukeva rooli, tässä tapauksessa suostuttelu neuvotteluun. Kertomus myös kuvaa henkilökohtaisia riskejä, joita sisäiset välittäjät ottavat. Toisin kuin ulkopuolinen välittäjä, sisäinen välittäjä ei voi lähteä paikalta seuraavalla reittilennolla.

Tarina professorista ja sotaherrasta tuo mieleen Mika Waltarin teoksen Sinuhe Egyptiläisen sivujuonen lääkäri Sinuhesta, joka matkustaa faaraon lähettiläänä Amorin maahan tapaamaan kuningas Azirua. Vaikka kyse onkin kahden valtakunnan, Egyptin ja Amorin, suhteista, voi sitä luonnehtia sisäiseksi välitykseksi välittäjän ja osapuolten läheisen suhteen vuoksi. Sisäinen välitys ei itsessään olekaan mikään uusi ilmiö, vaan ”viisaat miehet ja naiset” ovat harjoittaneet sitä ”ikivanhoista ajoista lähtien” (Mubashir 2016, s. 21).

Myös Suomen historiasta on löydettävissä esimerkkejä sisäisestä rauhanvälityksestä. Sata vuotta sisällissodasta –muistovuoden yhteydessä on nostettu esiin paikallisia rauhansopimuksia, joita eri pitäjissä tehtiin sotakevään aikana. Esimerkiksi Pohjois-Savon Vesannolla aseet pantiin yhteiseen tietopaikkaan ja avaimet annettiin kirkkoherralle. Savonlinnassa aseet lukittiin ”sovinnon kaivoon”. Rauhansopimuksissa avainhenkilöitä ovat

olleet paikallisten suojeluskuntien ja työväenyhdistysten johtohahmot sekä paikkakuntien merkkihenkilöt papeista opettajiin. Sopimuksen solmimisen päälle saatettiin laulaa laulu. (Heinonen 2018; Tikkanen 2018)

Ajankohtaisen aiheestani tekee kansainvälisten instituutioiden ja rauhantyötä tekevien järjestöjen herännyt mielenkiinto sisäistä rauhanvälitystä kohtaan. Taustalla ovat pitkittyneiden valtioiden sisäisten konfliktien yleistymisen sekä ulkopuolisten voimin toteutettujen rauhanvälitysyritysten epäonnistumiset esimerkiksi Somaliassa. Rauhan- ja konfliktin tutkimuksessa teemaa on nostettu esiin 90-luvulta alkaen. Esimerkiksi tutkimuskentän paikallinen käänne arvostelee läntisiä konfliktinratkaisumalleja ja korostaa paikallisten toimijoiden merkitystä. Kansainväliset toimijat etsivätkin tapoja, joilla parhaiten liittyy yhteen rauhanprosessien eri raiteet.

1.3. Tutkielman rakenteesta

Tutkielmani kieli on suomi. Harkitsin kirjoittamista englanniksi, koska toimialan yleisö on kansainvälinen ja valtaosa rauhantyön ammatti- ja tutkimussanastosta on englanniksi. Alan kentällä kieli on ”lingua franca” ja ymmärrettävästi suomalaistenkin toimijoiden puhe vilisee anglismeja. Päätin kuitenkin kirjoittaa äidinkielellä, sillä minusta on itseisarvo, että aihepiiristä voidaan käydä keskustelua myös suomeksi. Tämän tueksi tarvitaan suomenkielistä sanastoa. Olen pyrkinyt kääntämään tutkimuksessa käytetyt käsitteet englannista suomeksi. Tämän tueksi olen hakenut mahdollisimman osuvia ja vakiintuneita käännöksiä esimerkiksi Ulkoministeriön ja järjestöjen materiaaleista. Samoin esitän otteet aineistostani suomeksi.

Luvuissa kaksi ja kolme käyn läpi aikaisempaa tutkimusta sisäisestä rauhanvälityksestä ja johtajuudesta. Koska aihevalintani on johtajuustutkimuksen kentällä verrattain poikkeava, omistan suhteessa enemmän tilaa rauhan- ja konfliktitutkimuksen kirjallisuuskatsaukselle. Tämä oli tärkeää myös tutkimusprosessin kannalta, sillä tutustuminen minulle akateemisesti vieraaseen kenttään antoi paremmat valmiudet aineistoni analyysiin.

Luvussa neljä kuvaan tutkimuksen tieteenfilosofisia lähtökohtia ja tutkimusprosessin käytännön toteutusta ja sen aikana tekemiäni valintoja tutkijana. Erityisesti käsittelen käytäntöteoreettista lähestymistapaa tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä. Aineisto koostuu kahdesta haastattelusta ja runsaasta kirjallisesta materiaalista erilaisista konfliktikonteksteista. Analyysimenetelmänä käytän teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä.

Luvut viisi ja kuusi ovat tuloslukuja. Luku viisi esittää analyysin pohjalta koostamani mallin sisäisestä rauhanvälityksestä prosessina ja käytänteinä. Esittelen prosessin kuusi vaihetta sekä niihin liittyviä käytänteitä, jotka yhdistävät rauhanprosesseja eri konfliktikonteksteissa. Luku viisi on tulosten kannalta kiinnostavin osuus. Käsittelen siinä, miten sisäisen rauhanvälityksen johtajuuskäytänteitä tehdään eli *performoidaan*. Performointi puhalttaa käytänteisiin hengen ja tekee niistä ymmärrettäviä omassa kontekstissaan. Analyysin pohjalta nostan neljä performointiin liittyvää teemaa: materiaaliset tekijät, uskonnot ja perinteet, sukupuoli ja kehollisuus. Luku vastaa kysymykseen, mitä tekemistä vaikkapa vastavuoroisella pilkalla tai tablettitietokoneilla on rauhanvälityksen johtajuuskäytänteiden kanssa. Viimeisessä luvussa pohdin tuloksia aikaisemman tutkimuksen kannalta sekä esitän suuntia jatkotutkimukselle.

2. Sisäinen rauhanvälitys

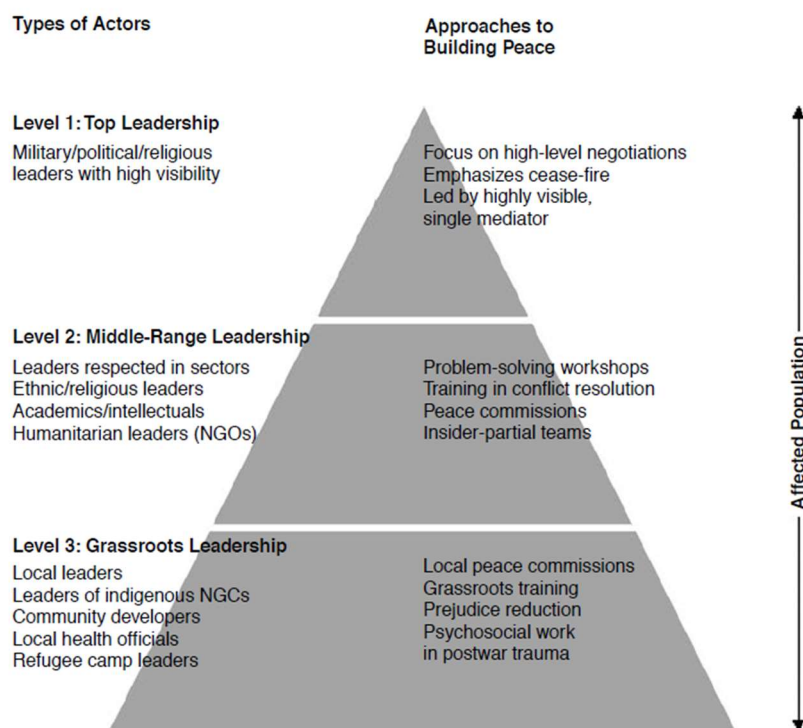
2.1. Rauhaan ja konflikteihin liittyviä käsitteitä

Rauhan saavuttaminen ja konfliktien lopettaminen on runsaasti tutkittu aihe. Aihepiiriin liittyy monia vivahde-eroja sisältäviä käsitteitä, kuten *rauhanprosessi*, *rauhanneuvottelut*, *rauhanvälitys*, *rauhantyö*, *rauhanrakentaminen* ja *rauhantekeminen*. Tutkimukseni kiinnittyy rauhan- ja konfliktitutkimuksen paradigmaan, joka korostaa konfliktiolosuhteiden kokonaisvaltaista muutosta ja paikallisuuden merkitystä rauhanprosesseissa. Tässä lähestymistavassa olennaisia käsitteitä ovat rauhanrakentaminen ja konfliktin muuntaminen. Rauhanprosessi, rauhanvälitys ja rauhanneuvottelut ovat näihin liittyviä käytännön toimintoja.

Rauhasta puhuttaessa ytimessä on aina jonkin konfliktin läsnäolo. Konflikti on itsessään luonnollinen osa ihmisten välisiä suhteita ja liittyy usein muutokseen (Lederach 2003). Nojaan tutkimuksessani rauhanprosesseja koskevassa kirjallisuudessa käytettyyn määritelmään, jonka mukaan konflikti on kahden tai useamman osapuolen välinen kamppailu asioista, tiedosta, resursseista, suhteista, identiteetistä tai arvoista (Moore 2003; Mitchell 2014). Alalla puhutaan konfliktin *hallinnasta*, konfliktin *ratkaisusta* ja konfliktin *muuntamisesta* (Paffenholz 2016). Konfliktin hallinta pyrkii lähinnä estämään konfliktin pahentumisen, kun taas konfliktin ratkaisulla tavoitellaan tyydyttävää ratkaisua osapuolten kiistaan. Konfliktin muuntamisella tarkoitetaan syvällistä muutosta konfliktia ylläpitävissä yhteiskunnan rakenteissa ja osapuolten suhteissa. (Lederach 2003; Paffenholz 2016). Erilaiset konfliktiin liittyvät käsitteet sisältävät myös erilaisia tulkintoja rauhasta. Kapeimmillaan rauha voi tarkoittaa väkivallan poissaoloa. Konfliktin muuntamisen näkökulmasta rauha on elävä ja kehittyvä suhteiden muoto. (Lederach 2003)

Rauhaa ja konflikteja käsittelevän tutkimuksen osalta teoreettinen ankkurini on jo yllä viitatus tutkija John Paul Lederachin tuotanto (esim. 1991; 1995; 2003 & 2005). Lederachin ajattelu on viime vuosikymmenten aikana vaikuttanut merkittävästi sekä alan käytäntöön että tutkimukseen (Millar & Lecy 2014; Paffenholz 2016). Lederachin keskeinen käsite on rauhanrakennus, joka konfliktin muuntamisen tavoin pyrkii pitkäaikaiseen muutokseen konfliktia ylläpitävissä ja ruokkivissa tekijöissä. Rauhanrakennus korostaa intressien sijaan konfliktin psykososiaalisia ulottuvuuksia, kuten ihmisten ja ryhmien välisten suhteiden merkitystä. Yksi tavoite rauhanprosessissa on tällöin konfliktissa vaurioituneiden suhteiden korjaaminen ja parantaminen. Lederach (1995; via Paffenholz 2014, kts. Kuva 1.) kuvaa

rauhanrakennuksen pyramidina, jossa on eri tasoja. Ylin taso eli pyramidin kapea huippu viittaa esimerkiksi korkean tason neuvotteluihin sotilaallisten ja poliittisten johtajien välillä. Alimmalla tasolla on ruohonjuuritasolla yhteisöissä tapahtuva toiminta. Kuva havainnollistaa, että vain ylätasolle keskittyvät rauhanprosessit eivät tavoita laajaa väestöä eivätkä siten saavuta kestäviä tuloksia. Rauhanprosesseja käsittelevässä ammattikirjallisuudessa tasoihin viitataan prosessin eri raiteina (eng. *track*; vrt. Smith 2010). Esimerkiksi prosessin toisen raiteen tavoitteena voi olla muodostaa vastapuolten kansalaisyhteiskunnan edustajista rauhanpyrkimystä tukevia koalitioita (Kelman 2002). Myöhemmässä tuotannossaan (esim. 2005) Lederach korostaa verkottumista eri tasojen välillä. Pyramidin rinnalla rauhanrakennusta voikin siis kuvata hämähäkinverkon kutomisena, jossa säikeet sitovat yhteen toimijoita eri tasoilla.



Kuva 1. Lederachin pyramidi, joka kuvaa rauhanrakennuksen eri tasoja. Huipulla ovat korkeat poliittiset, sotilaalliset ja uskonnolliset johtajat, alimpana ruohonjuuritason paikalliset toimijat ja yhteisöjen mielipidevaikuttajat. Kestävä rauha perustuu vuorovaikutukseen kaikilla tasoilla. (Paffenholz 2014)

Rauhanprosessi on ”poliittinen prosessi, jossa konfliktit ratkaistaan rauhanomaisin keinoin” (Saunders 2001). Usein keskeinen osa rauhanprosessia ovat neuvottelut osapuolten välillä. Moderneissa konflikteissa monet identiteettiin tai oikeudenmukaisuuden kokemukseen liittyvät kiistakysymykset eivät välttämättä ole neuvoteltavissa. Rauhanprosessi on siten rauhanneuvotteluita laajempi kokonaisuus, johon kuuluu diplomatiaa, rauhanvälitystä, suhteiden muuttamista ja dialogia eri areenoilla. Prosessit ovat Saundersin (2001) mukaan

syklisiä ja samat vaiheet, kuten ongelmien kartoittaminen ja sovitun toimeenpano, voivat toistua ja tapahtua eri tahtiin niiden eri osa-alueilla.

Rauhanprosesseihin kuuluvia neuvotteluasetelmia voidaan tarkastella esimerkiksi peliteorian kautta. Neuvottelussa osapuolet eivät ole yleensä sisäisesti yhtenäisiä, vaan niiden sisällä on erilaisia kilpailevia ryhmittymiä (Mayer 1992). Siten osapuolten kannat muotoutuvat monimutkaisten sisäisten prosessien kautta. Neuvotteluissa onkin käynnissä neuvottelu kahdella tasolla: osapuolten välillä ja kunkin osapuolen sisällä. Yleensä osapuolen sisäisten ryhmittymien vaikutusvalta prosessiin on kielteinen: ne eivät voi pakottaa muita ryhmiä hyväksymään omia ehtojaan, mutta voivat estää sopimuksen syntymisen. (Mayer 1992).

2.2. Sisäpiirin välittäjät rauhanvälityksessä

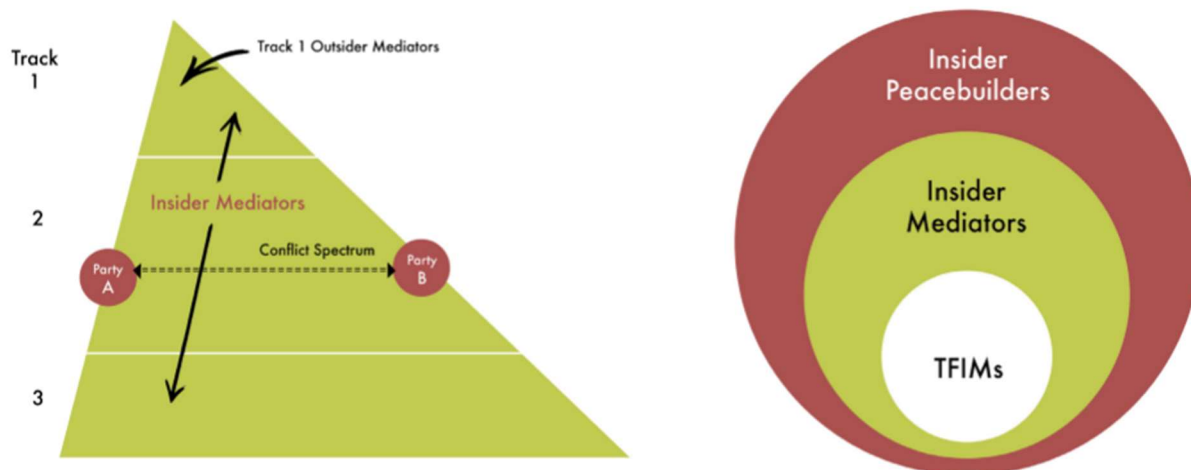
Rauhanprosesseissa keskeisiä toimijoita ovat usein rauhanvälittäjät. Suuri osa rauhanvälitystä koskevasta tutkimuksesta tarkastelee ulkopuolisten välittäjien toimintaa muodollisissa rauhanprosesseissa (Svensson 2013, s. 23). Välittäjä on usein entinen valtionpäämies tai kokenut diplomaatti, jolla on tukenaan kansainvälisiä instituutioita tai valtioita (Smith 2010). Muodolliset prosessit perustuvat yleensä selkeään mandaattiin ja tapahtuvat määriteltyjen osapuolten, kuten kahden valtion tai hallituksen ja kapinallisten, välillä. (vrt. Mason 2009, s. 4). Esimerkiksi Moore kuvaa rauhanvälitystä (eng. *mediation*; 2003) kaikkien hyväksymän, ulkopuolisen kolmannen osapuolen interventiona, jonka tavoitteena on avustaa kiistan ratkaisun saavuttamisessa.

Käytännössä muodollisten prosessien tukena, rinnalla ja ulkopuolella harjoitetaan kuitenkin usein sisäpiirin rauhanvälitystä. Masonin (2009) määrittelyn mukaan sisäpiirin välittäjä (eng. *insider mediator*) on maantieteellisesti, kulttuurisesti ja normatiivisesti lähellä yhtä tai useampaa konfliktin osapuolta. Tällaisten välittäjien rooli perustuu muodollisen aseman sijaan luottamukseen. He voivat toimia välittäjänä sekä konfliktin osapuolten välillä, että jonkin osapuolen sisällä sovitellen sen sisäisiä ristiriitoja (Mubashir & Vimalarajah 2016, s. 15). Ulkoisiin välittäjiin verrattuna sisäpiirin välittäjien keskeinen etu on pääsy tietoon, johon ulkopuolinen ei ulotu. (Mason 2009; Smith 2010)

Sisäpiirin välittäjiksi kirjallisuudessa kutsuttujen henkilöiden taustat, tehtävät ja roolit ovat moninaisia. He voivat Masonin (2009) mukaan olla aktivisteja, koollekutsujia, parantajia, kouluttajia tai viestinviejiä. Toimijan rooli voikin vastata rauhanvälityksen sijaan laajempaa rauhanrakennuksen kenttää (vrt. Gourlay & Ropers 2012; s. 95). Sisäpiirin rauhanrakennus

tavoittelee vaurioituneiden sosiaalisten suhteiden korjaamista (Mubashir & Vimalarajah 2016, s. 8). Mason (2009, s. 6) esittää, että toimijoita kutsuttaisiin välittäjiksi silloin, kun osapuolten tukeminen neuvotteluissa on heidän päätehtävänsä. Henkilöstä voi tulla välittäjä olosuhteiden tuloksena tai hänet voidaan kutsua toimimaan välittäjänä (Smith 2010). Välittäjien käytänteitä ovat esimerkiksi arvovallan ja neuvottelupuitteiden tarjoaminen (eng. *good offices*, Svensson ja Lindgren 2013, s. 707), sukkuladiplomatia ja kasvokkain tapahtuvan dialogin edistäminen. Sisäpiirin välittäjät voivat myös rakentaa yhteyksiä yhteiskunnan ja rauhanprosessin eri tasojen välille (Gourlay & Ropers 2012; Mubashir & Vimalarajah 2016).

Potentiaaliset välittäjät ovat toimijoita, joilla on laaja ja läpäisevä läsnäolo yhteisössään ja jotka edustavat usein luotettuja instituutioita. Sisäpiirin välittäjät nousevat usein kansalaisyhteiskunnasta, mutta hän voi olla myös esimerkiksi hallituksen virkamies, jolla on suhteita oppositioryhmiin (Mason 2009). Yksi sisäpiirin välittäjien alaryhmä ovat uskontoon tai perinteisiin nojaavat toimijat, kuten papit, imaamit tai heimonvanhimmat (eng. *tradition- and faith-oriented insider mediators*, TFIM; Mubashir & Vimalarajah 2016). Heidän erityinen vahvuutensa on suullisen perinteen sekä hengellisten ja kulttuurillisten käytänteiden tuntemus, jota he voivat hyödyntää rauhanprosesseissa. Uskonnollisilla toimijoilla on usein päivittäinen kosketus yhteisön arkeen, näyttöä hyväntekeväisyydestä ja riippumaton maine. Heillä on siten vahva legitimitetti oman yhteisönsä ja eri osapuolten silmissä (Svensson & Eriksen 2013). Välittäjät voivat olla myös arvostettujen ammattikuntien edustajia tai liikemiehiä, jotka hyötyisivät vakaasta ja rauhallisesta toimintaympäristöstä (Iff et al 2010).



Kuva 2. (vas.) Sisäpiirin välittäjiä voi toimia rauhanprosessin kaikilla tasoilla, ja he voivat rakentaa siltoja eri raiteiden välille. Ulkopuolinen välittäjä toimii tyypillisesti ylätasolla ensimmäisellä raiteella, kuten poliittisen johdon kanssa. Pyramidi raiteineen vastaa Lederachin (1995) kuvausta rauhanprosessin eri tasoista. (oik.) Sisäpiirin

rauhanrakentajat ovat välittäjiä laajempi toimijaryhmä, kun taas uskoon ja perinteisiin nojaavat toimijat (TFIM) ovat yksi sisäpiirin välittäjien alaryhmä. (Mubashir & Vimalarajah 2016, s. 15)

Yksi sisäpiirin välittäjien ominaisuus on, että he ovat pääsääntöisesti puolueellisia. Esimerkiksi Wehrin ja Lederachin (1991) alun perin käyttämä termi *insider-partial mediator* (eng.) ilmaisee suoraan, että välittäjä on lähellä jotakin konfliktin osapuolta tai -puolia. Käsitteen vastakohta on perinteinen käsitys puolueettomasta, ulkopuolisesta välittäjästä (eng. *outsider-neutral mediator*, Wehr & Lederach 1991). Sisäpiirin välittäjä elää yhteisönsä arjessa, havainnoi eri osapuolten toimia ja näkee konfliktin seuraukset. Hän voi avoimesti tukea tai olla myötämielinen jollekin osapuolelle, tai kannattaa määrättyä ratkaisua konfliktiin. (Mubashir & Vimalarajah 2016). Svenssonin ja Lindgrenin (2013) mukaan puolueellisuus voi olla jopa vahvuus sisäpiirin välittäjälle. Toisin kuin ulkopuolinen välittäjä, sisäpiiriin välittäjä ei voi vetäytyä suhteesta osapuoliin, vaan suhde jatkuu neuvotteluiden jälkeisessä ajassa. Jatkuva läsnäolo konfliktiympäristössä ja maineriski luo vahvan kannustimen olla rehellinen. Täysin puolueettomilla ulkopuolisilla välittäjillä voi vastaavasti olla uskottavuusongelma. Neutraaliutta tärkeämpi piirre välittäjälle onkin siten tasapuolisuus. Toisaalta sisäpiirin välittäjän liikkumatila on usein kapeampi kuin ulkopuolisen, eikä tällä ole takanaan sellaista pakottavaa tai normatiivista voimaa kuin välittäjänä toimivilla kansainvälisillä instituutioilla ja valtioilla (Svensson & Lindgren 2013; vrt. Curran et al 2004). Ulkopuolinen taho ei kuitenkaan aina ole tervetullut välittäjäksi, koska se voisi tarkoittaa kasvojen menetystä tai ehtojen hyväksymistä (Gourlay & Ropers 2012, s. 93).

Konfliktin osapuolten sisältä nousevien välittäjien osallistuminen rauhanprosessiin nostaa tilastollisesti konfliktin ratkaisun todennäköisyyttä (Svensson & Lindgren 2013). Svenssonin ja Lindgrenin mukaan keskeinen tekijä rauhanprosessien epäonnistumisessa on, ettei osapuolilla ole riittävästi luotettavaa tietoa vastapuolen kyvyistä ja aikeista. Sisäpiirin välittäjät edistävät tiedonkulkua osapuolten ja prosessin eri tasojen välillä. Svensson ja Lindgren (2013) arvioivat, että sisäpiirin välittäjien toimintakyky voi olla vahvempi aseettomissa konflikteissa, koska aseellisessa konfliktissa yhteyksien luominen taistelevien ryhmien välillä on vieläkin vaikeampaa. Ulkopuolisuus tai sisäpiiriin kuuluminen on suhteellista ja voi muuttua tilanteen ja kontekstin eläessä. Esimerkiksi paikallisella tasolla samaan yhteisöön, mutta eri kylään kuuluva henkilö voi olla ulkopuolinen. (Mason 2009; Smith 2010; Gourlay & Norbert 2012; Dziatkowicz 2017).

Sisäpiirin välittäjien asema on haavoittuvainen ja jopa vaarallinen. Osapuolet tai oma yhteisö voivat menettää luottamuksen välittäjään, ja hänestä voi tulla jopa uhkausten ja väkivallan

kohde (Iff et al 2012). Vihollisena pidettyjen tahojen ymmärtäminen tai näiden kanssa keskustelemisen hinta voi olla korkea (vrt. Saunders 2001; Kellen et al 2013). Yksi uhkatekijä rauhanprosesseille ja niihin sitoutuville henkilöille ovat turmelijat eli spoilerit (eng. *spoilers*, Stedman 1997). Spoilerit ovat henkilöitä ja ryhmiä, jotka kokevat mahdollisen rauhan uhkaavan heidän valtaansa, intressejä, maailmankuvaa tai kykyä käyttää väkivaltaa tavoitteidensa saavuttamiseksi. Spoilerit voivat olla prosessin ulkopuolisia tai sisäisiä. Jokin ryhmä voi olla nimellisesti sitoutunut rauhanprosessiin, mutta laiminlyö velvoitteitaan tai hiekoittaa neuvotteluita verhotusti. Ulkoiset spoilerit taas ovat prosessien ulkopuolelle jätettyjä tai jättäytyviä tahoja, jotka käyttävät väkivaltaa prosessin horjuttamiseksi. He voivat esimerkiksi tappaava neuvottelujen avainhenkilöitä. Osallistumalla rauhanprosesseihin osapuolten johtajat ja sisäpiirin välittäjät asettavatkin itsensä alttiiksi fyysisille tai sanallisille hyökkäyksille vastustajilta ja tyytymättömiltä seuraajilta. (Stedman 1997).

2.3. Paikallinen käänne

Sisäpiirin välittäjät voi sijoittaa osaksi laajempaa suuntausta, joka korostaa paikallisuutta rauhanprosesseissa. Esimerkiksi Mac Ginty ja Richmond kutsuvat tätä ”paikalliseksi käänneeksi” (eng. *local turn*, 2013; Randazzo 2015). Kansainvälisten instituutioiden lähestymistavat konflikteihin pohjautuvat pitkälti valtioiden välisten, intressipohjaisten konfliktien sovitteluun. Viime vuosikymmenten aseellisista konflikteista valtaosa on kuitenkin valtioiden välisten sijaan valtioiden sisäisiä, ja identiteetin merkitys on korostunut (Lederach 1995; Pentikäinen 2016). Tällaisia pitkittyneitä, monimutkaisia konflikteja voidaan kutsua sitkeiksi konflikteiksi (eng. *intractable conflict*; Mitchell 2014). Valtioiden sisäisten konfliktien erityinen piirre on, että konfliktin päätyttyä entiset viholliset joutuvat elämään rinnakkain (Arslan & Turhan 2016). Kansalaisjärjestöt ja muut yksityiset tahot ovat ottaneet roolia sisäpiirin toimijoiden tukemisessa sekä siltojen rakentamisessa paikallisten ja kansallisten rauhanprosessien välille (Lehti & Lepomäki 2017). Sisäpiirin välitystoiminnan ja paikallisten toimijoiden merkitys onnistuneissa rauhanprosesseissa on viime vuosina tunnustettu esimerkiksi YK:n, EU:n ja ETYJ:n puitteissa (UNDP 2014; Gourlay & Norbert 2012; Mubashir et al 2016).

Valtiokeskeinen ylätasoinen näkökulma on erityisen ongelmallinen kehittyvien maiden konfliktien analysoinnissa. Mahadullah (2013; s. 48) kuvaa valtiota entisissä siirtomaissa ilmapallona, joka leijuu irti maasta yhteiskunnan yläpuolella. Useimpia aseellisia konflikteja kehittyvissä maissa ei voi pitää tyypillisinä valtioiden välisinä tai valtion hallinnasta käytävinä

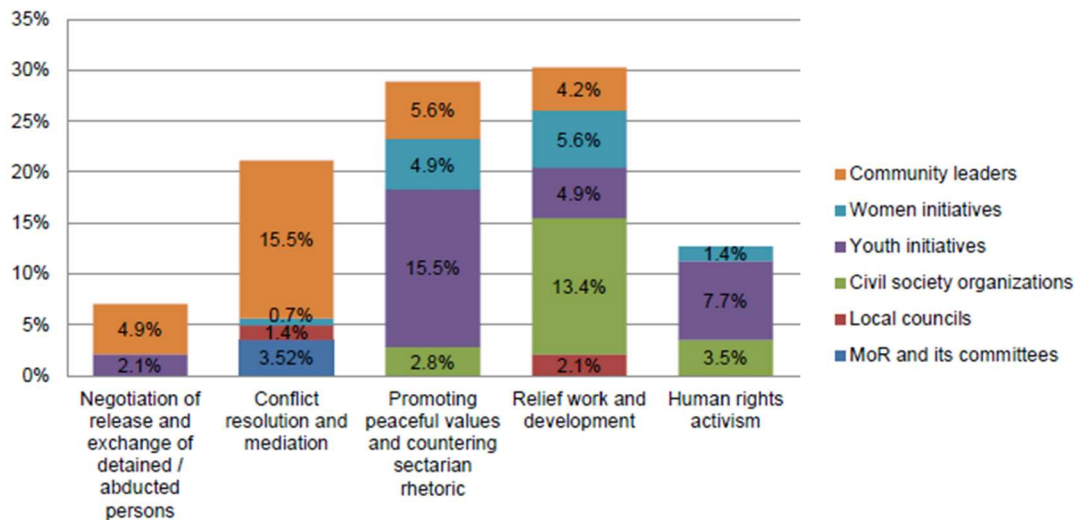
sotina (Boege 2006). Ulospäin sisällissodalta vaikuttavan konfliktin alla voi olla käynnissä useita limittyviä konflikteja, joissa erilaiset ryhmät ratkovat pitkäaikaisia erimielisyyksiä laajemman sodan puitteissa. Taustalla voi olla kunnian ja koston kaltaisia käsitteitä, joita ei voi typistää poliittisiksi tai taloudellisiksi kysymyksiksi. Toimijoita ovat esimerkiksi klaanit, heimot, sotaherrat, palkkasotilaat ja järjestäytynyt rikollisuus. Weberiläinen valtion tunnusmerkki, väkivallan monopoli, on hajautunut eri ryhmille ja isossa osassa maata valtiolla on vain etuvartioasemia. (Boege 2006).

Valtiollisten instituutioiden puute ei kuitenkaan tarkoita kaaosta. Pikemminkin tilalla on monimuotoisia kilpailevia instituutioita ja järjestyksiä (Mason 2009). Tällaista voidaan kutsua hybridijärjestykseksi (eng. *hybrid political order*, Boege 2006). Esimerkiksi oikeusjärjestelmän puuttuessa perinteiset ja paikalliset johtohahmot sovittelevat yhteisön jäsenten välisiä riitatilanteita. Perinteet ovat yhteisöissä itsenäisesti syntyneitä instituutioita ja mekanismeja, jotka ovat olleet käytössä huomattavan pitkän ajan. Yhteisöillä on esimerkiksi yleensä omia menetelmiä konfliktien hallitsemiseksi ja ratkaisemiseksi. Käytänteitä voivat olla rituaalit ja seremoniat kuten laulu, tanssi ja yhdessä ruokailu. Perinteiset konfliktinratkaisumallit toimivat yleensä parhaiten paikallisella ja alueellisella tasolla (Boege 2006, vrt. Svensson & Eriksen 2013). Usein kuitenkin vaikeampien konfliktien ratkaisu on mahdotonta, jos pienempiä konflikteja alemmalla tasolla ei hoideta, sillä eri tasojen ristiriidat nivoutuvat toisiinsa. (Boege 2006; Mac Ginty 2008; Hyden 2015; Mubashir & Vimalarajah 2016)

Rauhanrakennuksen näkökulmasta Boege (2006) kehottaa tekemään välttämättömyydestä hyveen ja tunnistamaan olemassa olevat järjestykset ja toimijat konfliktialueilla. Paikalliset käytännöt eivät kuitenkaan ole vailla ongelmia esimerkiksi yleisten ihmisoikeuksien näkökulmasta. Joidenkin yhteisöjen perinteissä esimerkiksi väkivallan käyttö omien oikeuksien turvaamiseksi ja itsensä auttamiseksi on hyväksyttyä ja jotkin rituaaliset väkivallan muodot voidaan myös tulkita osaksi sosiaalista järjestystä. Perinteiset käytännöt pyrkivät yleensä säilyttämään olemassa olevan järjestyksen. Jotkin paikalliset toimijat saattavat myös yhtä hyvin olla konfliktin lietsojia ja siitä hyötyjiä. (Boege 2006; Randazzo 2015; Paffenholz 2016)

Syyriassa toteutettu haastattelututkimus (Swisspeace 2016) tarjoaa käytännön esimerkin paikallisten toimijoiden roolista rauhanrakennuksessa. Olennaisia toimijoita ovat yhteisöjen johtohahmot kuten uskonnolliset johtajat, liikemiehet, vanhimmat tai ammattikuntien edustajat

sekä naisten ja nuorten ryhmien edustajat. Toimijat saattavat osallistua paikallisista tulitauoista sopimiseen, vankien vaihdosta neuvotteluun sekä yhteisön sisäisten ristiriitojen ratkaisuun. Muita paikallistasolla rauhanrakennusta tukevia toimia ovat esimerkiksi lietsovan puheen torjunta ja humanitäärinen työ (kts. Kuva 3). Esimerkin toimijoita voidaan pitää sekä laajemmin sisäpiirin rauhanrakentajina, että kapeammassa merkityksessä sisäpiirin rauhanvälittäjinä (vrt. Gourlay & Norbert 2012; Mubashir & Vimalarajah 2016).



Kuva 3. Paikallisten toimijoiden rauhan rakentamista edistävä toiminta Syyriassa ryhmiteltynä viiteen eri kategoriaan. Esimerkiksi nuorten ja naisten toimintaryhmillä on merkittävä rooli rauhanomaisten arvojen edistämisessä ja humanitäärisessä työssä, kun taas yhteisön johtajien rooli korostuu välittäjinä neuvotteluissa. (Swisspeace 2016, s. 18).

2.4. Johtajuus ja ryhmät rauhanprosessissa

Tutkimukseni sijoittuu teoreettisesti rauhan ja konfliktin tutkimuksen sekä johtajuustutkimuksen leikkauspisteeseen. Johtajuus ja rauhanprosessit yhdessä ovat verrattain vähän tutkittu aihe (Ricke-Kiely 2016; Rosler 2016). Johtajuustutkimuksen sankarijohtaja-perinnettä heijastellen rauhanprosessissa saatetaan korostaa poikkeuksellisten yksilöiden, kuten Etelä-Afrikan Nelson Mandelan, roolia (esim. Glad & Blanton 1997; Jallow 2014; Arslan & Turhan 2016). Lederach (1995) tunnistaa johtajuutta rauhanprosessin kaikilla tasoilla. Ricke-Kielyn (2016) mukaan johtajuustutkimus lähtee usein länsimaisen liike-elämän kontekstista, eivätkä kaikki sen opit sovellu sellaisenaan rauhanrakennuksen kentälle. Hän korostaa tarvetta löytää erilaisiin konteksteihin soveltuvia johtajuusteorioita, jotka tunnustavat paikallisten ja kulttuurillisten käytäntöjen merkityksen. Ricke-Kiely pitää esimerkiksi servant leadership -käsitettä sekä transformationaalista johtajuutta rauhanrakennuksen kentällä

käyttökelpoisina käsitteinä, jotka ylittävät kulttuurirajoja. Jallow (2014) pitää länsimaisia johtajuusteorioita toimivina myös kehittyvien ja konfliktimaiden kontekstissa.

Rosler (2016a; 2016b) on tutkinut konfliktin osapuolten poliittisten johtajien johtajuutta sosiaalipsykologisesta näkökulmasta käyttäen tapausesimerkkeinä Pohjois-Irlannin sekä Israelin ja Palestiinan rauhanprosesseja. Roslerin mukaan rauhanprosessi on epävarma ja kaksijakoinen tila, jossa säilyy monia konfliktin piirteitä samalla kun muutosta olosuhteissa alkaa tapahtua. Esimerkiksi neuvottelujen edetessä prosessia vastustavien tahojen väkivalta saattaa pahentua (vrt. Curran et al 2004, s. 3. Omiaan rauhaan johdattelevilla johtajilla on Roslerin mukaan kolme tehtävää suhteessa taustaryhmäänsä: 1) turvallisuuden ja kontrollin tarpeisiin kohdistuvien uhkien hallinta; 2) jaettujen uskomusten ja tunteiden mukauttaminen sekä 3) ryhmän mobilisointi ja polarisoitumisen hallinta. Pitkään jatkunut konflikti, siihen liittyvät narratiivit ja kuva vastapuolesta ovat ryhmälle tärkeitä identiteetin muodostamisen lähteitä. Pyrkimys pois konfliktiasetelmasta murentaa siihen perustuvia uskomuksia ja synnyttää siten vastarintaa. Johtajan on siten ohjattava ryhmää uuteen tilanteeseen mukautuvan jaetun ymmärryksen muodostamisessa. He ovat ”identiteettiyrittäjiä”, joilla on asemansa vuoksi mahdollisuus poiketa ryhmässä vallitsevista normeista. Yhteisöään konfliktista ulos vievän ja normeja venyttävän johtajan asema on kuitenkin riskialtis. On kuvaavaa, että Israelin pääministeri Jitzhak Rabinin salamurhan toteuttivat juuri ”oman” puolen ääriaineekset. (Rosler 2016a; 2016b)

Syvästi jakautuneissa yhteiskunnissa ryhmien välisten rajojen rakentaminen, ylläpito ja ylittäminen ovat osa arkea (Mac Ginty 2017). Konfliktia ylläpitävät normit ja ryhmäkäsitykset ovat esillä myös Kellenin (et al 2013) tutkimuksessa, joka käsittelee jaetun ”rauhanleirin” identiteetin muodostumista israelilais-palestiinalaisessa ryhmässä. Konfliktin osapuolten edustajia yhteen kokoavat dialogityöpajat ovat tyypillinen rauhanprosessien toisen raiteen toimintamalli (Kelman 2002). Tällaisessa työskentelyssä voi syntyä uusi sisäryhmä, joka samaistuu tavoitteeseen rauhasta. Tällöin ulkoryhmäksi koetaan ”konfliktileiri”, ne tahot muissa ja omassa yhteisössä jotka ylläpitävät, lietsovat ja haluavat jatkaa konfliktia. Myös esimerkiksi Pohjois-Irlannin rauhanneuvotteluissa neuvottelijat alkoivat samaistua oman taustaryhmänsä lisäksi rauhanprosessiin (Curran et al 2004). Rauhanleirin identiteetin muodostuminen ei kuitenkaan ole pelkästään myönteistä. Edustajien samaistuessa uuteen sisäryhmään erottautumalla omasta taustaryhmästään heidän kykynsä vaikuttaa omassa yhteisössään heikkenee. Paradoksaalisesti liian vahvan jaetun identiteetin muodostuminen

vastapuolten edustajien välille voi siten olla vahingollista rauhanprosessille (Kelman 2002; Kellen et al 2013).

3. Johtajuustutkimus

3.1. Johtajuuskäytänteet ja johtajuus käytäntönä

Johtamistutkimuksen valtavirta on historiallisesti korostanut johtajan ominaisuuksien tutkimista. On arvioitu, että johtajan piirteet, henkilökohtaiset ominaisuudet tai kyvyt selittävät johtajana onnistumista. Tällöin johtajan valinta on perustunut oikeanlaisen henkilön tunnistamiseen joko luonteenpiirteiden tai kykyjen perusteella (vrt. Carrol et al 2008; Haruna 2009; Crevani et al 2010; Denis et al 2010; Cunliffe & Eriksen 2011). Myöhempi tutkimus taas on korostanut tilanteeseen sopivaa johtamistapaa (Grint 2005). 1990- ja 2000-lukujen aikana johtamisen kirjallisuudessa on ollut entistä enemmän painotusta johtamisen ilmiöiden tutkimiseen sosiaalisena konstruktiona ja käytänteinä. Johtajuus ei ole niinkään yksilön ominaisuus vaan prosesseja ja käytänteitä, jotka rakentuvat arkisessa vuorovaikutuksessa. Johtajuus sisältää tällöin lähtökohtaisesti aina enemmän kuin yhden ihmisen ja ihmisten lisäksi tilanteet, tilat ja käytänteet voivat johtaa. Käytäntöteoreettisen käänteen lisäksi tutkimuksessa on noussut esiin jaettu ja hajautunut johtajuus (Haruna 2009; Crevani et al 2010) sekä suhteiden ja vuorovaikutuksen merkitys johtajan työssä (Cunliffe ja Eriksen 2011). Toisaalta johtajuuden diskurssi sisältää vahvoja yksilön sankaritekoja korostavia latauksia, jotka vaikuttavat ihmisten odotuksiin, käsityksiin ja toimintaan (Crevani et al 2010, s. 80).

Johtamistutkimuksen käytäntöteoreettinen käänne käsittelee johtajuutta yksittäistä johtajaa laajempina kokonaisuutena. Johtajuus käytänteinä (eng. *leadership-as-practice*, Carrol et al 2008; Crevani et al 2010) on kiinnostunut johtajuuden prosesseista, käytänteistä ja vuorovaikutuksesta arkisena toimintana. Eri toimijat rakentavat yhdessä johtajuutta käytänteiden virrassa. Iso osa johtamisen arkea on tiedostamatonta toimintaa ja hiljaisen tiedon merkitys organisaatioissa on suuri. Monet käytänteet ovat ymmärrettäviä vain tietyssä kontekstissa. (Crevani & Endrissat 2016).

Johtajuus käytäntönä –suuntaus on vuorovaikutuksessa strategian käytäntöteoreettisen tutkimuksen kanssa (eng. *strategy-as-practice*, Whittington 2006; Johnson et al 2007; Vaara & Whittington 2012; Fein 2015). Suuntaus on jopa niin lähellä, että johtajuus käytäntönä lanseerattiin johtajuustutkimuksen kentälle korvaamalla sana ”strategia” sanalla ”johtajuus” strategian käytäntönäkökulman määrittelyssä (eng. *leadership-as-practice*, Carrol et al 2008). Carrolin ym. (2008 s. 372) strategian käytäntöteoreettisesta tutkimuksesta lainattu, alkuperäinen agenda johtajuuden tutkimukselle käytäntönä kuuluu seuraavasti:

”Missä ja miten johtajuuden työ itse asiassa tehdään; kuka tekee tätä johtajuustyötä, mitkä ovat yleisiä johtajuuden työkaluja ja tekniikoita; miten johtajuuden työ organisoidaan, kommunikoidaan ja kulutetaan?” (tekijän suomentama; Carrol et al 2008; s. 372)

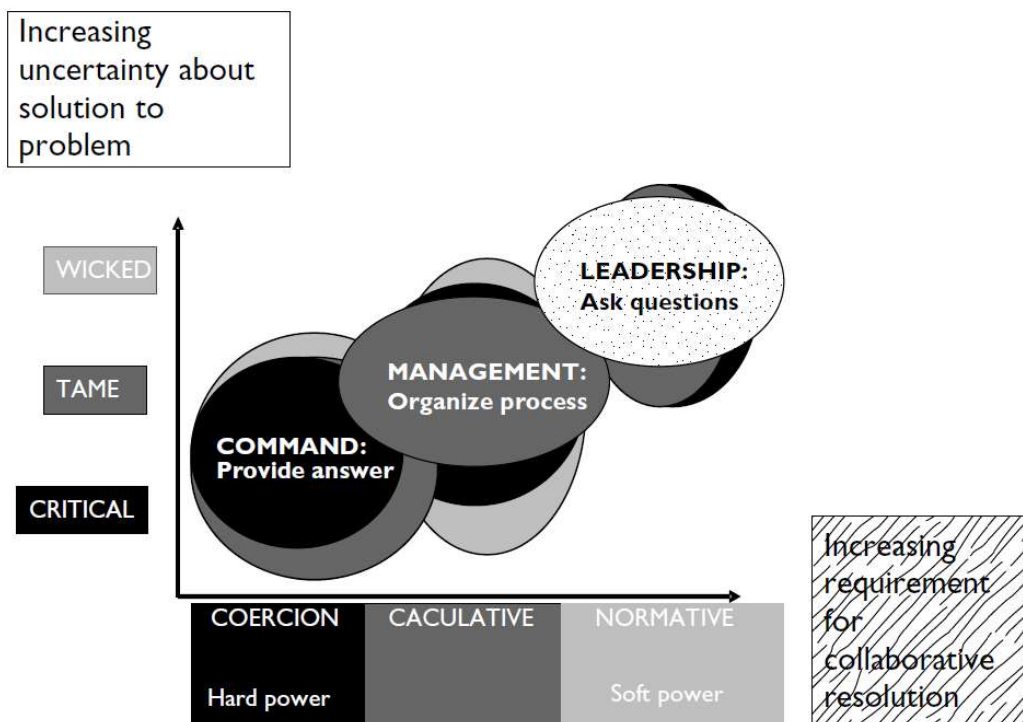
Myös yksilökeskeisempi johtamisen tutkimus korostaa suhteiden merkitystä. Arkisen kanssakäymisen merkitys korostuu johtamisen käytännön työssä (Cunliffe & Eriksen 2011). Onnistuneesti suhteissa toimivat johtajat luovat kommunikaation mahdollistavia tiloja ja pyrkivät tuomaan esiin moniäänisyyttä ratkaistakseen ilmaantuvia ongelmia. Kommunikointi ei ole valmiiden käsitysten jakamista, vaan kehkeytyvä tilanne, jossa kartoitetaan näkemyksiä, ristiriitoja ja mahdollisuuksia. Johtamisen tekoja ovat esimerkiksi jatkuva keskustelu eri sidosryhmien kanssa sekä saatavilla oleminen ja läsnäolo. (Cunliffe & Eriksen 2011)

Organisaatiot ovat ”sotkuisia maailmoja” (Denis et al 2010), joissa on useita erilaisia ryhmiä, intressejä, arvoja ja ammattikuntia, jotka tavoittelevat vaikutusvaltaa. Johtajuus on tällöin dynaamista, kollektiivista, tilanteista ja dialektista. Dynaamisuuteen kuuluu esimerkiksi olosuhteiden jatkuva muutos ja tekojen seuraukset. Johtajan toiminta jossain tilanteessa voi vaikuttaa tämän kykyyn toimia tulevaisuudessa kaventamalla tai vahvistamalla tämän asemaa. Kollektiivisuus ilmenee koalitioiden ja suhteiden rakentamisessa. Usein valta on hajautuneena organisaatioissa, jolloin asioiden edistäminen vaatii toisiaan täydentävää, jaettua johtajuutta. Tilanteisuus ilmenee päivittäisissä mikroaktiiviteeteissa ja vuorovaikutuksessa. Johtajuuden dialektisuus tarkoittaa, että toimivillakin käytänteillä on yleensä varjopuolensa. Esimerkiksi päättäväinen ja nopea toiminta voi synnyttää hiljaista vastarintaa tai ylimmän johtajan avoimuus alaisille voi sivuuttaa väliportaan esimiehet. (Denis et al 2010)

Sisäisistä ristiriidoista johtuen johtaminen voi olla jopa vaarallista (Heifetz & Linsky 2002). Vaaroja ovat esimerkiksi johtajan ajamiin tavoitteiden kariutuminen, terveyden tai aseman heikkeneminen tai työn menettäminen. Erityisen riskialtista on muutosten johtaminen, koska muutoksen seurauksena ihmisten on usein luovuttava heille tärkeistä toimintatavoista ja ajatusmalleista. Menetyksen tunne voi synnyttää katkeruutta ja vastarintaa, ja johtaja saattaa joutua kohteeksi hyökkäyksille, joiden tarkoituksena on heikentää hänen asemaansa ja kykyä viedä muutosta eteenpäin. Johtaja voi myös päätyä liiaksi omien tukijoidensa viemäksi ja toisaalta vastustajiensa hylkäämäksi. Organisaation muiden jäsenten silmissä ratkaisuksi jännitteisiin voi muodostua johtajan syrjäyttäminen itse ongelmaan pureutumisen sijaan. (Heifetz & Linsky 2002) Johtamisen taitoa on tällöin herkkyyys tunnustella ympäristöä ja säätää omaa toimintaansa sen mukaiseksi. Tuntemalla organisaation toimintatavat, käytänteet ja hiljaisen tiedon johtaja voi ”mukautua kulttuuriin ja muokata sitä” (Denis et al 2010, s. 71).

3.2. Johtajuus merkitysten antamisena

Johtamisen toimintaympäristöön kuuluvat erilaiset ongelmat. Ongelmat ovat jaoteltavissa ”kesyiksi” ja ”pirullisiksi” sekä ”kriittisiksi” (Rittel & Webber 1973, via Grint 2005). Kriittiset ongelmat ovat kriisinkaltaisia tilanteita kuten onnettomuuksia, joissa toiminnan on oltava nopeaa ja päättäväistä. Kesyt ongelmat ovat suoraviivaisia tilanteita, jotka ovat ratkaistavissa rutiininomaisin toimin. Pirulliset ongelmat sen sijaan ovat epäselviä, monimutkaisia vyyhtiä, joihin eivät päde yksinkertaiset ratkaisut (kts. Kuvaaja 2). Tilanteet eivät kuitenkaan ole pelkästään objektiivisia tosiasioita vaan sosiaalisia konstruktioita, jotka ovat muovailtavissa (Grint 2005).



Kuva 4. Ongelman monimutkaistuessa kasvaa vaatimus yhteistyöhön perustuvasta johtamisesta. Vastaavasti kriittisen ongelman ratkaisemiseksi odotetaan kärkevää johtamista. Ymmärrys ongelmasta kriittisenä, kesynä tai pirullisena rakentuu suhteissa. (Grint 2005)

Päätöksentekijät siis myös rakentavat tilanteita sen sijaan, että tilanne ohjaisi päätöksentekoa. Kompleksisen pirullisen ongelman sijaan johtaja voi kuvata haasteen rutiinitoimin hallittavissa olevana kesynä ongelmana. Toisaalta jos johtaja on kuvannut tilannetta akuutiksi kriisiksi, harkitseva ja eri näkökulmia kartoittava toiminta voidaan tulkita epävarmuudeksi. Ongelman kuvauksen ja toimien on siis vastattava toisiaan. (Grint 2005). Organisaatioissa on myös aina kilvoittelevia käsityksiä. Ruohonjuuritasolta lähtevät johdon antamia merkityksiä haastavat

narratiivit voivat vaikuttaa merkittävästi ymmärrykseen tapahtumista (Maitlis & Sonenshein 2010).

Tilanteen sanoittamista voi kutsua myös tolkun tekemiseksi (*eng. sensemaking*, Weick 1995). Tolkun tekeminen on suhteissa rakentuva prosessi, jossa kehitetään uskottavia merkityksiä rationalisoimaan tekemistä. Tarve tolkun tekemiselle syntyy esimerkiksi jostakin ulkoisesta häiriöstä, joka luo keskeytyksen toimintaan. Ihmiset etsivät ympäristöstä vihjeitä ja tulkitsevat niitä merkityksellisiä raameja vasten luodakseen kuvan siitä, mitä tapahtuu. Merkitykset auttavat jäsentämään todellisuutta, mutta vahvoista merkityksistä voi tulla silmälappuja, jotka estävät näkemästä tilanteen kaikkia puolia tai vastaanottamasta tietoa, joka on ristiriidassa muodostetun käsityksen kanssa (Maitlis & Sonenshein 2010).

Tolkun tekeminen ja sen rinnakkaiskäsite, merkityksen anto (*eng. sensegiving*) ovat tärkeässä roolissa muutoksissa. Organisaation jäsenet voivat rakentaa itselleen ja ryhmälleen uuden, muutoksen kanssa sopuosinnussa olevan identiteetin. Prosessina tätä voi kutsua myös merkitysten sulattamiseksi ja myöhemmin uudelleen jäädyttämiseksi (*eng. to freeze – unfreeze*, Maitlis & Sonenshein 2010, s. 560). Organisaation jäsenet ovat kuitenkin yleensä kiinnittyneitä vallitsevaan identiteettiin ja haluttomia muuttamaan sitä. Toisaalta muutoksessa myönteiset, uskoa ja toivoa valavat sanoitukset voivat luoda raameja, jotka tukevat yhteisön palautumista. Gioian ja Chittipeddin (1991) mukaan johtajan on tehtävä selkoa aiotusta muutoksesta tavalla, joka sopii muuttuvaan kollektiiviseen ymmärrysten järjestelmään. Johtaja ikään kuin horjuttaa organisaation jäsenten vakiintuneita ymmärryksiä organisaatiosta ja vaatii heitä luomaan uusia. Tätä voi kutsua myös vakiintuneiden merkitysten sulattamiseksi ja myöhemmin muodostuvien jäädyttämiseksi (Maitlis & Sonenshein 2010). Uuden ymmärryksen syntyminen ei kuitenkaan ole yksipuolista, vaan vuorovaikutuksessa syntyvä, neuvoteltu uusi konstruktio. Vaikka johdon valta narratiivien ohjaamisessa on suuri, myös ruohonjuuritasolla on kykyä vaikuttaa. Samra-Fredricks (2003) viittaa tähän keskusteluun termillä suunnan diskurssi. Kaavioihin puhalletaan henki antamalla viivoille ja laatikoille merkityksiä, joita voidaan käytäväkeskusteluissa tukea tai haastaa. Strategia käytäntönä – tutkimussuuntauksessa puhutaan strategioinnista, jolla viitataan siihen miten ihmiset organisaatioissa tekevät strategiaa (Johnson et al 2007, s. 27).

Merkitykset ovat voimakkaasti kulttuuri- ja kontekstisidonnaisia. Aiemmin käsitelty johtamisen tutkimus nojaa aineistoissaan lähes yksinomaan läntisiin organisaatioihin ja yhteisöihin. Kehittyvistä maista lähtöisin olevat tutkijat ovat arvostelleet läntisten johtamisen ja hallinnon konseptien pakottamista esimerkiksi afrikkalaiseen kontekstiin (Haruna 2009; Mahadullah 2013). Harunan mukaan hajautetun johtamisen käsite soveltuisi erityisesti

perinteisten yhteisöjen johtamiskäytänteiden kuvaamiseen. Esimerkiksi suvut, yhteisöt ja verkostot muodostavat sosiaalista pääomaa, joka edistää yhteisten pyrkimysten tavoittelua. Tällöin perinteisen johtamisen sijaan korostuu itsesäätelevissä verkostoissa navigointi, kumppanuus ja neuvottelu. Toisaalta johtaja ei välttämättä tarvitse näkyviä organisaatorakenteita ja -järjestelyitä ollakseen tehokas. (Haruna 2009) Maantieteellisen ja kulttuurisen näkökulman lisäksi johtajuustutkimuksen kentällä uusia uria on avannut johtajuuden materiaallinen ja kehollinen tarkastelu (Sinclair 2005; Muhr et al 2013, Ropo et al 2013; Ford et al 2017).

3.3. Johtajuus ja sosiaalinen identiteetti

Johtajuuden sosiaalisen identiteetin teoria perustuu teoriaan sosiaalisesta identiteetistä (Tajfel & Turner 1979). Sen mukaan ihmiset ovat vuorovaikutuksessa keskenään sekä yksilöinä että erilaisten ryhmien jäseninä. Ryhmiä voi jäsentää sisä- ja ulkoryhmän käsitteiden kautta. Sisäryhmä on ryhmä, johon henkilö kokee kuuluvansa ja samaistuu. Ulkoryhmä edustaa "muita" ja siihen suhtaudutaan usein varauksellisesti. Sosiaalisen identiteetin teorian mukaan ryhmiin kuuluminen on keskeinen osa identiteetin määrittelyä. Siksi oma sisäryhmä halutaan kokea myönteiseksi ja muista ryhmistä poikkeaviksi.

Sosiaalisen identiteetin teoriassa olennainen käsite on ryhmäprototyypisyys. Ryhmän jäsenet muodostavat jatkuvassa vuorovaikutuksessa käsityksiä siitä, mitä ryhmään kuuluminen merkitsee ja mitä ominaisuuksia sillä on. Myönteistä merkitystä sisäryhmään kuulumiselle haetaan yleensä kielteisestä vertailusta johonkin ulkoryhmään. Prototyyppi ei siis välttämättä ole ryhmän ominaisuuksien ja arvojen keskiarvo, vaan polarisoituu selkeästi ulkoryhmästä erottuvaksi. Käsityksiä ryhmästä muodostetaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa *normipuheen* kautta. Sisäryhmän normeista poikkeavaan jäseneseen, niin sanottuun mustaan lampaaseen, saatetaan suhtautua jopa kriittisemmin kuin ulkoryhmän jäseneseen. (Hogg 2001; Hogg et al 2012).

Ryhmäprototyypillä on tutkimuksissa havaittu selvää merkitystä johtajuuden kannalta (Hogg et al 2012). Johtavaan asemaan ryhmässä nousee tyypillisesti henkilö, joka koetaan ryhmän esikuvalliseksi jäseneksi. Prototyypisyyden merkitys johtajan onnistumiselle on sitä vahvempi, mitä voimakkaammin jäsenet samaistuvat ryhmään. Samaistuminen ryhmään voimistuu, kun muu identiteetti hämärtyy tai on epävarma. Sosiaaliseen identiteettiin perustuvan johtajuusteorian mukaan johtajan prototyypisyys tai siitä poikkeaminen vaikuttaa

tämän onnistumiseen ryhmän johtamisessa. Johtajuus ei siten ole yksilön ominaisuus, vaan ryhmäprosessi. (Hogg 2001; Hogg et al 2012)

Paradoksaalisesti johtaja, joka vastaa ryhmien normeja, voi venyttää niitä enemmän. Siis kun johtajan koetaan olevan "yksi meistä" ja toimivan "meidän puolesta", hänelle sallitaan poikkeava käytös toisin kuin muille ryhmän jäsenille (Haslam et al 2011). Jäsenten mielestä ryhmänsä mukainen ja sen etua ajava johtaja voi kerryttää luottamuspääomaa, jonka avulla viedä ryhmää totutusta poikkeaviin suuntiin. Randsley De Moura (et al 2012) kutsuu tätä pääomaa "innovaatioluotoksi". Koska hänellä on enemmän liikkumatilaa, ryhmäprototyyppinen johtaja voi siis olla aikaansaavampi muutoksen toimeenpanossa. (Giessner et al 2009; Hogg et al 2012) Prototyyppistä poikkeava johtaja voi kuitenkin saada tukea epävarmoissa oloissa, uutena johtajana tai osoittaessaan voimakasta henkilökohtaista samaistumista ryhmään (Rast et al 2012; Randsley De Moura; Steffens et al 2015).

Ryhmäprototyyppi ei ole staattinen. Johtajat ovat *identiteettiyrittäjiä*, joilla on valtaa ja työkaluja muokata ja muuttaa ryhmässä vallitsevia käsityksiä ja uskomuksia (Reicher et al 2005). Johtajat määrittelevät retoriikan ja symbolisten tekojen avulla, keitä "me" olemme suhteessa "muihin". Identiteettiyrittäjyyden käsite on selitysvoimainen myös konfliktin ja konfliktista palautumisen oloissa. Esimerkiksi Moss (2014) viittaa kansanmurhasta toipuvan Ruandan poliittisiin johtajiin identiteettiyrittäjinä, jotka rakentavat järjestelmällisesti uutta kansallista identiteettiä korostamalla ruandalaisten yhtenäisyyttä ja hylkäämällä aiemmat etniset kategoriat. Myös poliittista johtajuutta rauhanprosesseissa tutkinut Rosler (2016) viittaa sosiaalisen identiteetin teoriaan.

Prototyyppisyys vaikuttaa myös osapuolten edustajiin ryhmien välisessä neuvottelutilanteessa (Steinel et al 2010). Prototyyppistä poikkeavalla edustajalla on paine noudattaa ryhmänsä oletettuja normeja erityisesti silloin, kun kuulumisen tarve on vahva. Ryhmän normien julkinen noudattaminen voi parantaa yksilön asemaa ryhmässä, ja vastaavasti poikkeaminen heikentää sitä edelleen. Prototyyppin mukainen edustaja taas toimii neuvotteluissa ryhmän normien mukaisesti lähinnä siksi, että on sisäistänyt ne. Konfliktiolosuhteissa ryhmärajojen ylläpitämisen ja vahvistamisen merkitys korostuu (Mac Ginty 2017). Sisäryhmän edun puolustaminen ja ulkoryhmän alentaminen on tällöin normatiivista toimintaa (Steinel et al 2010, s. 782). On siis todennäköistä, että konfliktissa ryhmän edustajilta odotetaan yhteistyöhakuisuuden sijasta kilpailullista asennoitumista neuvotteluihin.

Ryhmän sisäisten tekijöiden lisäksi ryhmien väliset suhteet vaikuttavat sosiopsykologisessa tarkastelussa johtajuuteen. Gleibin ja Haslamin (2016) mukaan ryhmä arvioi, mitkä strategiat suhteessa ulkoryhmiin parhaiten edistävät ryhmän identiteettiä. Erityisesti heikommassa asemassa oleva ryhmä tukee todennäköisemmin konfliktihakuista johtajuutta, jos se kokee ryhmien välisten suhteiden tilan epävakaaksi ja vallitsevan olotilan epäoikeudenmukaiseksi. Kun ryhmien väliset suhteet koetaan vakaiksi ja oikeudenmukaiseksi, ryhmä puolestaan kannattaa todennäköisemmin yhteistyöhakuista johtajuutta.

Sosiaalisen identiteetin teorian merkitys johtajuudelle rauhanprosesseissa ja sisäpiirin rauhanvälittäjille on ilmeinen. Sosiaalisen identiteetin teoria selittää, miksi 1) sisäpiirin välittäjät ovat parhaimmillaan niin tehokkaita ja 2) miksi sisäpiirin välittäjien asema on pahimmillaan hyvin haavoittuvainen. Sisäpiirin välittäjän asema perustuu yleensä vahvaan luottamukseen omassa yhteisössään. Häntä voi pitää siis ryhmäprototyyppisenä henkilönä, joka edustaa hyvin ryhmässä tärkeitä ominaisuuksia ja arvoja. Konfliktiolosuhteissa konfliktiasetelma voi olla keskeinen ryhmän identiteetin muodostaja. Tukiessaan rauhanomaista ulospääsyä konfliktista sisäpiirin välittäjä toimii siis hyväksytyjä normeja vastaan. Tällöin hänen kerryttämänsä luottamuspääoma voi riittää, tai voi myös ehtyä, jolloin asema heikkenee ja voi jopa joutua uhatuksi.

4. Tutkimuksen toteuttaminen

4.1. Tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat

Tutkimus ei tapahdu tyhjiössä vaan tutkija tekee tiedostaen tai tiedostamattaan useita oletuksia ja valintoja tutkimusprosessin aikana. Tutkimuksen tieteellisen paradigman valinta merkitsee useiden tutkimuksen kohdetta, menetelmää ja saatavan tiedon luonnetta koskevien oletusten hyväksymistä. Lähtökohtaisesti tietyn paradigman puitteissa toimiminen sisältää jo arvotuksia siitä, mitä ja miten on mielekästä tutkia. Tieteenfilosofi Thomas Kuhnin mukaan tällainen paradigman sisällä tapahtuva tutkimus on normaalitiedettä. Tutkimusparadigmoilla on toisistaan poikkeavat filosofiset lähtökohdat ja käsitykset todellisuudesta ja ihmisyydestä. Tutkimuksen tieteenfilosofisten lähtökohtien tärkeimmät valinnat koskevat ontologiaa, eli käsitystä todellisuuden luonteesta, sekä epistemologiaa, eli käsitys tiedon luonteesta ja siitä miten tietoa voi saavuttaa. Ontologiset ja epistemologiset oletukset vaikuttavat myös siihen, millaiset metodit ovat tutkimuksessa mielekkäitä. (Kiikeri & Ylikoski 2014)

Tutkimukseni tapahtuu konstruktionistisen paradigman puitteissa. Ontologisesti tutkimukseni ankkuroituu tällöin konstruktionistiseen eli suhteissa rakentuvaan ymmärrykseen todellisuudesta. Kieli, vuorovaikutuksessa muodostuvat merkitykset ja symbolit rakentavat sosiaalista todellisuutta, vaikka ne eivät välttämättä olekaan havaittavia tosiasioita. Vastaavasti positivistisen paradigman lähtökohtana on, että on olemassa objektiivisesti havainnoitava todellisuus, josta tietoa on saavutettavissa arvovapaasti. Siinä missä positivistinen tutkimus pyrkii tekemään havainnoista yleistyksiä, konstruktionistisessa paradigmassa ilmiöt ovat yleensä ymmärrettäviä vain niiden kontekstissa. (Kiikeri & Ylikoski 2014; Klenke 2016)

Konstruktionismin epistemologinen lähtökohta on, että koska ihmisten maailma poikkeaa luonnontieteellisestä maailmasta, sitä on myös tutkittava eri tavalla. Todellisuus koostuu erilaisista tulkinnoista, joita yksilöt ja ihmisryhmät muodostavat. Lopullisen totuuden saavuttamisen sijaan tutkija voi tunnistaa ja analysoida näitä tulkintoja. Myös tutkimuksen tulos on parhaimmillaankin vain yksi huolellinen tulkinta tarkasteltavasta ilmiöstä. Konstruktionistisen tutkimuksen tavoitteena ei siis ole tilastollisesti merkittävän tai objektiivisen tiedon tuottaminen. Siksi sen metodit painottuvat laadulliseen tutkimukseen. (Klenke 2016)

Puheessa ja vuorovaikutuksessa tuotettu todellisuus ei välttämättä poissulje materiaalsen ja ihmisistä riippumattoman todellisuuden mahdollisuutta. Filosofi John Searle (1995) on esittänyt, että todellisuus koostuu ”raaoista tosiasioista” (eng. *brute fact*) ja sosiaalisista tai institutionaalisista tosiasioista. Sosiaaliset tosiasiat, kuten rahan arvo, avioliitto tai lait perustuvat ihmisten välisiin sopimuksiin ja tapoihin. Ne ovat siis suhteissa rakentuvia. Näiden lisäksi on kuitenkin olemassa ihmisistä riippumattomia, raakoja tosiasioita. Searle kuvaa, että vaikka ihmisiä ei olisi antamassa sille merkityksiä, vuori olisi silti olemassa, se olisi tietyn korkuinen ja sen huipulla olisi lunta. Konstruktionistiseen ontologiaan nojaavassa käytäntöteoriassa (Fein 2015) tunnustetaan, että myös materiaalsen ulottuvuus on osa sosiaalisia käytäntöjä ja mahdollistaa niitä. Vaikkapa jalkapallon pelaamisen sosiaalista käytäntöä ei voi olla olemassa ilman palloa ja maaleja (Schatzki et al 2001; Reckwitz 2002). Materiaalsen ja sosiaalisesti rakentuvan todellisuuden yhteenkietoutumista kuvaa, että fyysinen objekti, pallo, saa jalkapallon kontekstissa merkityksensä pelivälineenä ihmisten välisen vuorovaikutuksen kautta.

Johtajuuden tutkimuksessa konstruktionistinen paradigma poikkeaa valtavirran realistisesta ja positivistisesta tutkimuksesta. Silti sosiaalsen todellisuus on vahvasti läsnä johtajuutta tarkasteltaessa. Johtajuus ei ole sidottu yksittäisiin johtajiin. Northousen mukaan johtajuutta ei ole ilman yhtä useampaa ihmistä – johtajuus ilmiönä siis tarvitsee ” muita ” (2016). Koska johtajuutta itsessään voi pitää suhteissa rakentuvana ilmiönä, on konstruktionismi luonteva johtajuuden tutkimisen paradigma (Klenke 2016, s. 22).

Konstruktionistisen paradigman lisäksi tunnistan asennoitumisessani tutkijana piirteitä pragmaattisesta paradigmasta. Pragmaattinen paradigma ei sinänsä sisällä ristiriitaisia ontologisia tai epistemologisia oletuksia konstruktionismin kanssa. Pragmaattisen tutkimuksen yksi konstruktionismista poikkeava ominaisuus on kiinnostus tutkimustulosten hyödyllisyyttä kohtaan. Uskon, että sisäisen rauhanvälityksen johtajuuskäytäntöjen tutkimisella on käytännön arvoa alan harjoittajille. Pragmaattisessa paradigmassa on myös tyypillistä laadullisten ja määrällisten tutkimusmenetelmien käyttäminen yhdessä. (Johnson et al 2007; Klenke 2016) Aihealueeni tutkimuksessa määrällisillä menetelmillä olisi saavutettavissa kiinnostavia tulkintoja. Esimerkiksi aiemmin käsitellyn sosiaalsen identiteetin johtajuusteorioissa ymmärrys todellisuudesta on suhteissa rakentuva, mutta tutkimus on pääosin kvantitatiivista (vrt. Hogg et al 2012). Tässä tutkimuksessa keskityn kuitenkin laadullisiin menetelmiin. Pragmatismi filosofisena suuntauksena on myös yksi käytäntöteorian taustalla vaikuttavista virtauksista (Johnson et al 2007, s. 32-24).

4.2. Käytäntöteoreettinen lähestymistapa

Konstruktionistisen paradigman sisällä lähestyn aineistoani käytäntöteoreettisesta näkökulmasta. Käytäntöteorioissa avainkäsite ovat sosiaaliset käytännöt. Sosiaaliset käytännöt itsessään esiintyvät yhteiskuntatieteissä runsaasti jo 1970- ja 1980-luvuilta alkaen (Shove et al 2012; Nicolini 2017). Varsinainen käytäntöteoreettinen käänne tieteenalalla (eng. *practice turn*, Schatzki et al 2001) sijoittuu 90-luvun loppupuolelle. Käänne on merkinnyt huomion kiinnittämistä sosiaalisen toiminnan ymmärtämiseen mikrotasolla (Fein 2015). Se tarjoaa eräänlaisen keskitien sosiaalisen todellisuuden ymmärtämisessä yksilön ja toisaalta rakenteiden merkityksen ylikorostamisen välillä (Nicolini 2017).

Käytäntöteoria ei ole itsessään yhtenäinen ja selkeä teoria, vaan kattaa virtauksia ja näkökulmia, joilla on yhdistäviä lähtökohtia (Schatzki et al 2001). Käytäntöteoria on kiinnostunut siitä, mitä ihmiset itse asiassa todella tekevät. Suuren ja merkittävän lisäksi tarkastelu kohdistuu myös arkiseen ja rutiininomaiseen tekemiseen (Reckwitz 2002; Johnson et al 2007). Käytäntöteorian ontologinen oletus on, että käytännöt ovat olennainen, jopa merkittävin sosiaalisen todellisuuden rakentaja (Whittington & Vaara 2012). Ihminen ei tässä tulkinnassa ole vain irrallinen yksilö vaan sosiaalinen olento (Reckwitz 2002).

Käytäntö on Reckwitzin mukaan ”rutinoitunut käyttäytymisen muoto” (2002, s. 24), eräänlainen kaava joka muodostuu joukosta ”yksittäisiä ja usein uniikkeja tekoja” (2002, s. 250). Käytäntöjä voi myös kuvata organisoituna kokoelmana *tekemisiä* ja *sanomisia* (Shove et al 2012; Nicolini 2017) tai ”toiminnan virtana” joka yhdistää yksittäiset teot laajempiin merkityksiin (Fein 2015). Crevani ja Endrissat (2016) määrittelevät käytännöt yksittäisistä toimista muodostuviksi rakenteiksi ja kaavoiksi (eng. *patterns of action*). Käytäntöjen luonne on lähtökohtaisesti prosessuaalinen jopa niin, että käytäntöjä voi kutsua prosessin sisäiseksi elämäksi (Shove et al 2012; Nicolini 2017). Nicolinin (2017, s. 21) käyttämiä esimerkkejä käytännöistä ovat luokan opettaminen, aterian valmistaminen, puhelinmyynti, onnettomuustutkinta ja ajaminen.

Yksilöt ovat käytäntöjen *kantajia* (Shove et al 2012; Nicolini 2012). Yksilön omaksumat käytännöt luovat ja rajaavat mahdollisuuksia tämän toiminnalle. Yksilöiden käyttäytyminen on aina sulautunut osaksi sosiaalisten käytäntöjen verkkoa. Jotkin käytännöt ovat mahdollisia ainoastaan tietyssä kontekstissa. Konteksti ei ole ulkoista, vaan toimijoiden täydellisesti sisäistämä, ja sen sosiaaliset ja taloudelliset tekijät vaikuttavat suoraan siihen, millaiset käytännöt ovat mahdollisia. Myös fyysiset tekijät, kuten keho ja erilaiset esineet ja niiden

käyttö sekä luonnon elementit ovat osa käytäntöjä. (Reckwitz 2002; Whittington 2006; Nicolini 2017). Käytännöt toteutuvat ja ovat mahdollisia diskurssiivisten ja materiaalistien resurssien kautta (Nicolini 2017, s. 21).

Käytäntö on olemassa sen yksittäisten toteutumishetkien välillä ja riippumatta yksittäisistä henkilöistä. Nicolini (2017) korostaa, että käytännön säilyminen edellyttää kuitenkin sen uudelleen toistamista ja ryhmää, joka antaa sille merkityksen ja uusintaa sitä. Käytännöillä on myös historia, joka tekee sen ymmärrettäväksi kantajille. Kun käytäntöä ”ei enää toisteta ja ihmiset jotka tapasivat toteuttaa sitä ovat kaikki menneet, käytäntö häviää ja vain jälkiä jää jäljelle ” (2017, s. 22). Käytännöllä on siis ajallinen ulottuvuus ja kesto.

Epistemologisesti käytäntöteoreettinen tutkimus yhdistelee mikro- ja makronäkökulmia sekä yksilöllistä ja systeemistä siten, että saavutetaan uusia näkökulmia johtajuuteen. Ymmärrys johtajuudesta on kontekstisidonnainen ja konstruktivistinen. Käytäntöteoreettisen lähestymisen kautta voidaan tunnistaa myös hiljaista tai kätkeytyä tietoa, jota välttämättä havainnoitavat toimijat eivät itse tiedosta. (Fein 2015). Vaara ja Whittington (2012) nimeävät kolme lähestymistapaa toteuttaa käytäntöteoreettista tutkimusta: empiirinen, teoreettinen ja filosofinen. Empiirinen tapa ohjaa tutkimusta keskittymään aineistossa käytäntöjen tunnistamiseen. Teoreettinen lähestymistapa ammentaa edellistä syvällisemmin käytäntöteoriasta ja tarkastelee myös, miten käytäntöjä tuotetaan, vahvistetaan ja muutetaan. Filosofinen lähestymistapa sisältää syvällisen ontologisen sitoumuksen käytäntöjen ensisijaisuuteen sosiaalisen todellisuuden muodostumisessa.

Tässä tutkimuksessa lähestymistapani käytäntöihin on ensisijaisesti empiirinen, mutta tukeudun käytäntöteoriaan myös teoreettisesti. Nicolinin (2017) mukaan käytäntöteoreettisen tutkimuksen haaste on, että pintapuolisesti ymmärrettynä lähestymistapa voi tuottaa vain listauksia ja kuvauksia käytännöistä ilman syvempää analyysia. Tutkijan tarkastelun kohteena on toiminnan kohta (eng. *scene of action*), jossa käytännöt nivoutuvat yhteen ja useita niistä voi toteutua samaan aikaan. Käytänteistä voi muodostua komplekseja (Shove et al 2012), jossa jotkin näyttäytyvät tarkastelijalle päällimmäisenä ja toiset jäävät taka-alalle. Fein (2015) mainitsee käytäntöteorian potentiaalisena riskinä yksilöiden, toimijoiden ja rakenteiden itsetarkoituksellisen sivuuttamisen prosessien ja suhteiden hyväksi.

Miksi käytäntönäkökulma on mielekäs sisäisen rauhanvälityksen tarkastelussa? Palataan johdannon tarinaan (Lederach 2005) tadžikkiprofessorista, joka toi sotaherran neuvottelupöytään viettämällä aikaa tämän parissa. Ensimmäisessä kohtaamisessa tärkeä

elementti oli rukoilu yhdessä. Islamilaista tapaa noudattava rukoilu on käytäntö, joka on olemassa tilanteessa olleista kahdesta henkilöstä riippumatta. Se koostuu useista erilaisista pienistä teoista, kuten sanojen toistamisesta ja kumartuvista liikkeistä polvillaan. Rukoilu vaatii monenlaista tiedollista ja kehollista tietämistä: arabiankielisten katkelmien muistamista ja lausumista, oikean ajankohdan ja suunnan määrittelyä, rytmitajua ja sovinnaisuuksien noudattamista. Käytännöllä on myös materiaallinen ulottuvuus, sillä harras muslimi pesee jalkansa, kätensä ja kasvonsa vedellä ennen rukoushetkeä. Usein käytössä on rukousmatto. Rukoussuunnan määrittely voi vaatia apuvälineitä, kuten kompassin tai merkin rukoustilassa.

Rukoilun käytäntö siis koostuu kehollisista ja mielen sisäisistä toimista, esineistä ja niiden käytöstä, tietotaidosta, tietämisestä ja tunnetiloista. Käytäntö ei ole professorin tai sotaherran yksilöllistä toimintaa, vaan he ovat käytännön kantajia. Käytäntö ei kuitenkaan ole staattinen ja muuttumaton, vaan toimijat mukauttavat sitä olosuhteisiin, tässä tapauksessa kapinallisryhmän leirin puitteissa. Käytäntö on ymmärrettävä vain omassa kontekstissaan. Täysin irrallisista ympäristöistä tulleille henkilöille rukouuskäytännön muodostavat pienet toimet olisivat vieraita ja outoja. (Reckwitz 2002; Vaara & Whittington 2012; Shove et al 2012) Yhteen koottuna ja järjestettynä tietyksi kokoelmaksi *sanomisia* ja *tekemisiä* teoilla on tietty päämäärä ja merkitys omassa kontekstissaan. (Nicolini 2017) Johtajuuden näkökulmasta yhdessä rukoilua voi pitää tapana ammentaa jaetuista kulttuurisista resursseista luottamuksen rakentamiseksi. Se ei kuitenkaan välttämättä ole suunnitelmallista, vaan voi osoittautua mielekkääksi vasta jälkikäteistarkastelussa (vrt. Fein 2015).

Käytäntöteoreettinen lähestymistapa tarjoaa siis hedelmällisen tavan tarkastella sisäisen rauhanvälityksen johtajuuskäytänteitä nimenomaan siinä kontekstissa, jossa toiminnan kohtaus tapahtuu. Eri konteksteissa havaittavien käytäntöjen tunnistaminen, ja niiden tarkempi analysointi voi auttaa myös niiden välisten yhteyksien löytämisessä. Esimerkiksi aineistoni sisältää lukuisia esimerkkejä tavoista, joilla sisäiset välittäjät hyödyntävät uskonnollisia, perinteisiä tai kulttuurisidonnaisia käytänteitä samaa päämäärää varten, vaikka yksittäin tarkasteltuna ne voivat olla hyvin toisistaan poikkeavia. Läntisessä organisaatioissa kehitettyjen johtajuusmallien (vrt. Haruna 2009; Jallow 2014; Ricke-Kiely 2016) sijaan käytäntöteoria voi avata aineistosta tuoreita tapoja tarkastella johtajuutta poikkeuksellisessa ympäristössä.

4.3. Tutkimuskysymys ja tutkimusprosessin suunnittelu

Tutkimuskysymyksen muotoilua voi lähestyä tunnistamalla aukon aiemmassa tutkimuksessa

tai soveltamalla aiempia teoreettisia malleja uuteen ympäristöön. (Sandberg & Alvesson 2011). Tutkimuksellisesti merkittävin kontribuutioni on rauhanvälityksen tarkastelu johtajuustutkimuksen linssien läpi. Sisäistä rauhanvälitystä on käsitelty tutkimuksessa enenevässä määrin 2000-luvun aikana, mutta näkökulma on ollut lähinnä politiikkatieteistä, kuten kansainvälisistä suhteista tai rauhan ja konfliktin tutkimuksesta kumpuava. Ylipäättään rauhanprosessien tutkimuksessa johtajuus ei poikkeuksia lukuun ottamatta (mm. Rosler 2016, 2017) esiinny merkittävänä huomion kohteena.

Tutkimuskysymykseni on, *millaisia johtajuuskäytänteitä sisäisessä rauhanvälityksessä esiintyy ja miten niitä performoidaan?* Kysymys pitää sisällään tutkimukseni olennaiset käsitteet *johtajuuskäytäntö* ja *sisäinen rauhanvälitys*. Yllä esitetty käytäntöjen teoreettinen tarkastelu esimerkiksi kokoelmana sanomisia ja tekemisiä, jotka vaativat tietotaidollisia, diskursiivisia ja materiaalisia resursseja, tarjoaa itsessään apukysymyksiä analyysia varten. Ensisijainen tavoitteeni on siis tunnistaa ja analysoida johtajuuskäytänteitä. Vaikka tutkimusasetelmani on varsin tavanomaista tutkimusaukon tunnistamisesta liikkeelle lähtevää tutkimusta (Sandberg & Alvesson 2011), tavoitteenani on tehdä tutkimusta, jolla on *sanottavaa* ja merkitystä pienen tutkijayhteisön ulkopuolella (Alvesson 2013).

Tutkimukseni on aineistolähtöinen, eli annan tilaa aineistosta analyysissa esiin nouseville painotuksille. Aikaisempaan tutkimukseen perehtyminen vaikuttaa kuitenkin väistämättä siihen, millaisiin asioihin aineistossa kiinnittää huomiota. Teorian perusteella olen kiinnostunut erityisesti riskeistä, joita välitykseen liittyy, ja käytännöistä jotka pyrkivät niiden hallintaan. Aiemman tutkimuksen perusteella on ilmeistä, että sisäisenä välittäjänä toimiminen voi olla jopa hengenvaarallista. Sosiaalisen identiteetin johtajuusteoria (mm. Hogg et al 2012) antaa viitettä tekijöistä, jotka antavat välittäjälle liikkumatilaa ja toisaalta voivat rapauttaa tämän aseman. Millaisia käytänteitä tähän liittyy?

Tutkimuskysymykseni johdattaa tutkijan hyvin käytännöllisten pulmien äärelle. Johtajuustutkimuksen tyypillinen tarkastelun kohde, organisaatiot, ovat itsessään “monimutkaisia, dynaamisia, ja vaikeita havainnoida” (Alvesson & Kärreman 2007, s. 1268). Tutkimuskohteeni ympäristönä ovat usein pitkittyneet väkivaltaiset konfliktit. Miten siis sisäisen rauhanvälityksen johtajuuskäytänteitä voi edes tutkia? Käytäntöteoreettisessa suuntauksessa suosittu aineistonkeruumenetelmät, kuten etnografia, osallistuva havainnointi tai toimintatutkimus (Fein 2015) edellyttävät tyypillisesti läsnäoloa ja ajan viettämistä tutkimuksen kohteen ja informanttien parissa. Sodan ja väkivallan tuomien hyvin

kouriintuntuvien tekijöiden lisäksi tutkijan työtä rajoittavat myös muut esteet, kuten kielitaito, vähäinen kulttuurin ymmärrys, oikeiden informanttien löytäminen ja pääsy eri alueille.

Työskennellessäni rauhantyötä tekevässä järjestössä tutustuin tarkemmin siihen, miten pitkittyneiden konfliktien oloissa tehdään tutkimustyötä. Esimerkiksi Somaliassa ja Nigeriassa toteutettujen uskonnollisiin ääriryhmiin kuuluvien taistelijoiden haastattelututkimuksen toteuttaminen oli pitkäjänteinen ja vaativa prosessi. Vaikka johtavat tutkijat viettivät aikaa molemmissa maissa ja tunsivat ne läheisesti, käytännössä haastattelut toteutettiin paikallisten avustajien verkoston kautta. Avustajat ottivat huomattavia henkilökohtaisia riskejä etsiessään haastateltavia ja matkustaessaan turvattomiin ja vaikeapääsyisiin paikkoihin tapaamisia varten. Myös lähteenä käyttämäni raportti Syyrian paikallisista rauhantekijöistä (Swisspeace 2016) perustuu paikallisten avustajien toteuttamiin haastatteluihin.

Tutkimuskysymykseni kannalta mahdollisuus paikan päällä, todellisissa tilanteissa tapahtuvaan havainnointiin ja aineiston keräämiseen joko itse tai avustajien kautta olisi ihanteellista. Pro gradu –tutkielman laatimisessa päätoimisena opiskelijana ei sellaiseen kuitenkaan ole realistisia mahdollisuuksia. Päätin siis koota aineiston, joka perustuu muiden tekemiin havaintoihin ja on saavutettavissa näillä tutkijan eväillä – tunnistaen ”nojatuoliteoretisoinnin” (Alvesson & Kärreman 2007) vaaran. Seuraavissa osuuksissa kuvaan aineiston keruuta ja aineiston analyysimenetelmää.

4.4. Aineiston kerääminen

4.4.1. Kirjallisista lähteistä koottu aineisto

Aineistoni on seka-aineisto, joka koostuu erilaisista kirjallisista lähteistä sekä haastatteluista, jotka tein vuosina 2017 ja 2018. Valmiit kirjalliset aineistot ovat kansainvälisten instituutioiden raportteja (UNDP 2014 & 2018, *julkaisematon*; OSCE/Mubashir et al 2016), tutkijaryhmien koonteja (Mubashir & Vimalarajah 2016; Bouziane 2016; Damrongviteetham 2016; Dudouet 2016; Mubashir 2016a & 2016b; Plantia 2016), artikkelitekstejä (Kiplagat 1998), kertomusmuotoisia otteita kirjasta (Lederach 2005) sekä kansainvälisten järjestöjen raportteja (Mason 2009; Smith 2010; Swisspeace 2016; Dziatkowicz 2017). Nämä lähteet kokosin laatiessani tutkimukseni kirjallisuuskatsausta sisäisestä rauhanvälityksestä. Tutkimuksen edetessä oivalsin, että lähteet tarjoavat myös käyttökelpoista materiaalia aineistoksi. UNDP:n julkaisemattoman materiaalin sain käyttööni työyhteyksieni kautta. Materiaalin julkaisu on odotettavissa vuoden 2018 aikana.

Kävin edellä mainitut lähteet läpi pyrkien tunnistamaan niistä osuuksia, jotka kuvailevat käytännöllisesti tapauksia, tilanteita ja henkilöiden toimintaa. Raporttien osalta vältin analyysiosuuksia ja huomioin tapausesimerkit, jotka olivat pääosin maakohtaisia tai yksittäisiä henkilöitä koskevia. Lopullinen kirjallisista lähteistä kokoamani aineisto koostuu siis katkelmista ja on yhtenäiseen kirjoitusasuun muokattuna fonttikoolla 11 ja rivivälillä 1,5 yhteensä 112 sivua pitkä. Kirjallisista lähteistä koottu aineisto on kokonaan englanninkielinen. Lainatessani katkelmia aineistosta tässä tutkielmassa olen kääntänyt osuudet suomeksi.

Tapausesimerkit ja tilanteiden kuvaukset sijoittuvat maantieteellisesti hyvin laajalle alueelle. Aineistossa käsiteltyjä maita ovat Burundi, Etelä-Sudan, Filippiinit, Ghana, Guatemala, Honduras, Indonesia, Itä-Timor, Jemen, Kenia, Keski-Afrikan tasavalta, Kirgisia, Kosovo, Kolumbia, Lesotho, Libanon, Mali, Malawi, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nigeria, Ruanda, Somalia, Sudan, Syyria, Tadžikistan, Thaimaa, Tunisia, Uganda ja Ukraina. Aineisto sisältää siis kuvauksia 32 maasta kaikissa maailman maanosissa Pohjois-Amerikkaa lukuun ottamatta. Jotkin eri lähteistä kuvaavat samoja tapauksia tai henkilöitä, kuten Pohjois-Kenian Wajir-yhteisö ja sen kansainväliseksi sovittelijaksi noussut voimainen Dekha Ibrahim Abdi (Kiplagat 1998; Lederach 2005; Mason 2009; Smith 2010; Mubashir et al 2016). Tätä olen pitänyt vahvuutena, sillä se on rikastanut ja monipuolistanut käytettävissä olevia kuvauksia. Aineiston eri osia yhdistävä tekijä on, että jokaisessa on kyseessä jonkinlainen konflikti, jonka kontekstissa harjoitetaan sisäistä rauhanvälitystä. Kahdessa lähteessä (Kiplagat 1998, Lederach 2005) ei käytetty eksplisiittisesti sisäisen välityksen käsitteistöä. Aihepiiriin paneutumisen perusteella luokittelin kuitenkin kuvatut tapaukset tutkimukseni piiriin.

Vaikka aineisto on määrällisesti kattava, on huomattava, että käytäntöjen tutkimisen kannalta merkittävä osa tekstimassasta liikkuu liian korkealla tasolla ja on kuvaukseltaan köyhää. Koetin välttää aineiston kokoamisessa tekstiä, jota Lederach kutsuu ”konfliktin teknopuheeksi” (2005, s. 77). Väistämättä kuitenkin erityisesti kansainvälisten järjestöjen ja instituutioiden raporteissa esiintyvä kieli on tyyliltään virallista ja yleistävää. Tekstien joukossa on kuitenkin analyysille hedelmällisiä osuuksia, tapausesimerkkejä, haastattelulainauksia, kuvauksia ja jopa tarinoita. Erityisen kiinnostunut olin kohdista, jotka päästävät ääneen sisäisenä välittäjänä toimivan tai konfliktialueella elävän tai toimivan henkilön.

Aineistoni haaste on, että se sisältää runsaasti jo tehty valintoja. Esimerkiksi käyttämieni raporttien tekijät ovat karsineet aineistoa, valinneet katkelmat joita valmiissa tekstissä esitellään, sekä luokitelleet ja analysoineet aineistoa. Myös tarkasteltavaksi otettavien tekstien

valinta on tuloksiin vaikuttava ratkaisu. (Klenke 2016) Tutkijana pidän jotain materiaalia käyttökelpoisena ja hylkään toisen. Myös eri lähteiden sisältä aineistoon ottamani katkelmat ovat selkeitä valintoja. Alvesson ja Kärreman (2007) muistuttavatkin, että aineisto itsessään on konstruktio. Kieli ei ole vain arvovapaa maailman peili, vaan sanat ”tuottavat ja peittävät yhtä paljon kuin paljastavat” (Alvesson & Kärreman 2007, s. 1267)

Aineistossa ja tutkimuksessa käytetty kieli ja sanasto sekä rajauksessa tehdyt valinnat vaikuttavat siis merkittävästi tutkimuksen tuloksiin. Palataan jälleen esimerkkinä tarinaan tadžikkiprofessorista ja sotaherrasta. Johdannossa esittämäni katkelma on lainattu John Paul Lederachin vuonna 2005 julkaistusta kirjasta *The Moral Imagination – The Art and Soul of Building Peace*. Välittäjänä toiminut professori kertoi tarinansa Lederachille työpajan tauolla erään yliopiston käytävällä Tadžikistanissa 2000-luvun alussa. Koska professori ei osannut englantia, paikalla oli tulkki. Kuvaus tapahtumasta perustuu professorin omaan kertomaan. Useita vuosia myöhemmin Lederach kertoo kuulemansa kertomuksen kirjaansa.

Professorin ja sotaherran kohtaamisen matka varsinaisesta tapahtumasta aineistooni on siis varsin pitkä, ja paitsi itse tilanteessa, myös matkan aikana on tapahtunut erilaisia tulkintoja ja valintoja. Professori tulkitsi ja tarinallisti oman kokemuksensa, kenties jättäen jotain pois ja korostaen jotain muuta. Tulkki valitsi, miten kääntää ja mitä sanoja käyttää. Lopulta kirjailija muotoilee kertomuksen muistin ja muistiinpanojen varassa omalle lukijakunnalleen. Voisi siis sanoa, että tarkastelen tapausta useiden eri linssien läpi, joita vain yksi on omani. Sama pätee eri tavoin myös muuhun käytössäni olevaan, kirjallisista lähteistä ja haastatteluihin koottuun aineistoon.

4.4.2. Haastattelut

Toinen aineistonkeruumenetelmäni on puolistrukturoitu teemahaastattelu. Menetelmänä haaste täydentää kirjallista aineistoa tuomalla mahdollisuuden jatkokysymyksille ja tarkemmille kuvailuille. Haastattelu on myös toimiva tapa saada narratiivisia kuvauksia tutkittavasta todellisuudesta (Ruusuvoori & Tiittula 2005). Cunliffe ja Eriksen (2011, s. 1446) tunnustavat haastattelututkimuksen yhdeksi piirteeksi, että kertojien näkökulma on subjektiivinen. Tavoitteeni oli saada aineistoa, jossa kuvaillaan mahdollisimman käytännöllisesti rauhanprosesseja omien havaintojen ja kokemusten kautta. Siten haastattelu menetelmänä palvelee hyvin tutkimuksen tavoitteita.

Pyrin huomioimaan haastatteluihin valmistautuessani oman positioni tutkijana sekä suhteeni haastateltaviin. Tutkimukseni aihe käsittelee minulle vieraassa maassa ja kulttuurissa tapahtuvia toimintoja, jotka ovat vahvasti kulttuurisidonnaisia ja paikallisia. Esimerkiksi Rastas (2005) ja Tienari ym. (2005) toteavat, että sekä jaetulla kulttuurilla että kulttuurisilla eroilla on vaikutusta haastattelutilanteen kulkuun. Jaettu tausta voi muodostua haastattelussa diskursiiviseksi voimavaraksi, joka kuljettaa keskustelua eteenpäin ja tarjoaa tarttumapinnan haastattelijan ja haastateltavan välille erityisesti, kun keskustellaan toisesta kulttuuripiiristä ja sen käytännöistä.

Tutkimusta varten haastattelin kahta Kirkon Ulkomaanavun ylläpitämän rauhanverkoston sihteeristön työntekijää. Haastattelut toteutettiin kasvotusten Helsingissä Kirkon Ulkomaanavun toimistolla maaliskuussa 2017. Haastateltavat ovat suomalaisia, akateemisesti koulutettuja noin 30-vuotiaita henkilöitä, jotka ovat työskennelleet rauhanvälityksen parissa muutaman vuoden ajan. Tutkimuseettisistä syistä käsittelen haastateltavia nimettöminä. Siteerauksissa kutsun heitä nimillä ”Haastateltava A” ja ”Haastateltava B”. Haastateltavilla oli erityisesti kokemusta Pohjois-Kenian heimokonfliktista ja Keski-Afrikan tasavallan kahden muslimiryhmän välisestä ristiriidasta. Lisäksi keskusteluissa viitattiin tapauksiin, jotka haastateltavat tuntevat muutoin omien opintojensa, työn tai toisen käden kautta.

Haastattelujen kesto oli noin tunti. Nauhoitin ja litteroin haastattelut analysointia varten. Litteroidessani poistin toistoa ja täytesanoja, mutta säilytin puhekielisyyttä ja haastateltavien lauserakenteita ja ilmauksia. Tutkimuksen kannalta tarpeettomia keskusteluita haastattelun lomassa ja lopussa jätin lopullisesta aineistosta pois. Litteroituna aineistoa syntyi kaikkiaan noin 20 sivua tiheällä rivivälillä ja fonttikoolla 12. Molempien litteroitujen haastattelujen pituus erillään oli noin 10 sivua.

Johtajuusdiskurssi on hallitseva ja johtajuuteen liitetään arjessa voimakkaita käsityksiä. Johtajuuden käytänteoreettisen tutkimuksen piirissä puhutaan jopa ”johtajuuden romanssista” (Crevani et al 2010). Johtajuuden tutkijalle johtajuuspuheen yleisyys tuo yllättäviä haasteita. Erityisesti haastattelutilanteessa haastateltavien omat tiedostetut ja tiedostamattomat käsitykset johtajuudesta voivat jopa värittää tai hämärtää aineistoa. Ote keväällä 2017 toteuttamastani haastattelusta kuvaa selkeästi tilannetta:

*”-- Ja se on osa tätä, ja sit jos mietitään et mikä on se yksilön ominaisuus... Koska usein, mun oma näkemys on et usein **olosuhteet ja tilanteet tekee johtajia.**” (Ote haastattelusta, lihavoinnit tekijän, 2017)*

Pohtiessaan sisäisen rauhanvälityksen johtajuuskäytänteitä haastateltava viittaa omiin käsityksiinsä johtajuudesta. Lyhyestä katkelmasta huomataan, että hän ajattelee johtajuuden palautuvan yksilön ominaisuuksiin, ja että ympäristön muutokset nostavat tietyillä ominaisuuksilla varustetuista henkilöistä johtajia. Toista haastattelutilannetta valmistellessa johtajuus-sanan käyttö vei haastateltavan pitkään pohdiskeluun arvoista, joihin hänen mielestään hyvä johtajuus perustuu.

Henkilökohtaisten ominaisuuksien ja arvojen merkitys johtajuudelle on yksi johtajuustutkimuksen kiinnostuksen kohde (Northouse 2016). Tämän tutkimuksen huomio on kuitenkin nimenomaan käytännöissä. Haastateltavien johtajuudelle antamat merkitykset vaikuttavat haastattelutilanteessa siihen, millaisia esimerkkejä informantti kertoo tai mitä yksityiskohtia hän kokee mainitsemisen arvoisena. Samalla jotain tutkimusongelman kannalta olennaista voi jäädä huomiotta. Haastatteluista toteuttaessani harkitsin jopa, olisiko parempi olla lainkaan käyttämättä sanaa ”johtajuus” ja puhua puhtaasti käytännöistä. Tämä olisi kuitenkin voinut olla tutkimuseettisesti ongelmallista.

Pyrin siksi kiertämään ongelman muotoilemalla huolellisia kysymyksiä. Haastattelukysymysten tavoitteena on johdatella vastaaja kuvailemaan havaintojaan ja kokemuksiaan mahdollisimman käytännöllisesti ja välttää johtajuuspuhe, jossa vastaaja kuvailee pikemminkin omia ihanteitaan kuin havaintojaan. Haastattelujen muoto on puolistrukturoitu teemahaastattelu, jota varten laadin kysymysrunгон (kts. Liite 1). Kysymysten muotoilussa käytin apuna Syyriassa paikallisten rauhanvälittäjien kanssa toteutetun haastattelututkimuksen kysymysrunkoa (Swisspeace 2016, s. 31). Lähetin kuvauksen haastattelun tavoitteista sekä kysymysrunгон haastateltaville ennen haastatteluhetkeä. Itse haastattelutilanteessa etenimme löyhästi rungon pohjalta.

Keväällä 2017 toteutettujen haastattelujen lisäksi toteutin huhti-toukokuussa 2018 kaksi muuta haastattelua, jotka myös nauhoitin. Toinen haastateltavista oli toiminut sotilaspastorina rauhanturvatehtävissä, joissa hänen toimenkuvaansa kuului myös paikallisten uskonnollisten johtajien kanssa työskentely. Toinen haastateltavista oli poliitikko, joka on tehnyt merkittävää uraa kansainvälisesti rauhanvälityksen parissa. Molemmat haastateltavista olivat suomalaisia. Näitä haastatteluja tehdessäni havaitsin, että kirjallisen aineiston määrä on jo kattava, ja havaintojen kannalta saturaatiopiste on lähellä. Käytin kuitenkin haastatteluja taustaymmärrykseni vahvistamiseksi ja testatakseni alustavasta analyysistä nousseita ajatuksia.

4.5. Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä

Aineisto ei koskaan puhu puolestaan, vaan tutkijan on käytävä dialogia sen kanssa ja esitettävä sille kysymyksiä (Alvesson & Kärreman 2007). Tutkimukseni on vahvasti laadullinen tutkimus. Valitsin menetelmäkseni materiaalin teoriaohjaavan sisällönanalyysin (Coffey & Atkinson 1996; Ruusuvuori et al 2009, Tuomi & Sarajärvi 2018). Sisällönanalyysissä etsitään teemoja ja konsepteja erilaisista tekstimassoista (Klenke 2016). Aineiston läpikäynnissä tavoitteeni oli tutkimuskysymyksen mukaisesti tunnistaa kirjallisista lähteistä ja litteroidusta haastattelutekstistä sisäisen rauhanvälityksen johtamiskäytänteitä. Käytänteillä tarkoitetaan tässä yksittäisistä toimista muodostuvia rakenteita ja kaavoja (eng. *patterns of action*, Crevani & Endrissat 2016). Käytänteet saattavat siis olla sekä yksittäisiä ilmauksia aineistossa tai useista eri ilmauksista koostuvia.

Sisällönanalyysissä on olennaista tutkijan paneutuminen tutkimuksen kontekstiin (Coffey & Atkinson 1996; Klenke 2016). Tutkimusaiheeni kannalta olennaisia alueita ovat yleinen rauhanvälityksen kenttä ja tarkemmin sisäinen rauhanvälitys, sekä yksittäiset konfliktit ja niiden taustatekijät. Koska kyseessä ei ole tapaustutkimus, tein tietoisesti valinnan olla paneutumatta liikaa yksittäisiin konflikteihin. Tutkimukseni tavoite ei ole tarkastella sisäistä välitystä jossakin nimenomaisessa yhteydessä, vaan tunnistaa sen käytänteitä erilaisissa konfliktikonteksteissa. Aihepiirin tuntemiseksi tutustuin kuitenkin huolellisesti sisäisen rauhanvälityksen aikaisempaan tutkimukseen.

Sisällönanalyysi kattaa useita eri vaiheita. Ensimmäinen on analysoitavan tekstiaineiston valinta ja sen lukeminen useita kertoja. Tähän liittyy myös ymmärryksen muodostaminen aineiston kontekstista. Tämän jälkeen määritellään analyysiyksikkö ja luetaan aineistoa tunnistuen sieltä kiinnostavia ja yksiköksi soveltuvia kohtia. Muu aineisto jää jatkotutkimuksen ulkopuolelle (Tuomi & Sarajärvi 2018). Yhteen kootut yksiköt nimetään tai pelkistetään ilmauksiksi, jotka muunnetaan numeroiksi, koodeiksi tai kategorioiksi. Kategorioiden muodostaminen ei ole neutraalia tai arvovapaata. (Klenke 2016)

Analyysiyksikkö on entiteetti, josta tutkija yrittää tehdä päätelmiä. Analyysiyksikkö voi olla esimerkiksi yksittäinen sana, lause, kappale tai kokonainen teksti. Yksikön rajausta on laadullisessa tutkimuksessa haastavaa, ja niiden välillä on väistämättä variaatiota. Johtajuutta tutkittaessa kysymys on, millaisesta yksiköstä voi havainnoida johtajuuden ilmiöitä. (Johnson et al 2007, s. 58-60) Teoriaohjaavassa analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta teorian

tuella. (Tuomi & Sarajärvi 2018). Koska käytännöt ovat monimuotoisia eivätkä välttämättä yksiselitteisiä, tutkimuksessani analyysiyksikkö on väljä, yhdestä sanasta useisiin lauseisiin.

Koodaus on sisällönanalyysin ”sydän” (Klenke 2016). Siinä pyritään löytämään aineistosta ilmiöitä ja tunnistamaan yhteyksiä ja eroja niiden välillä. Mitä pidemmälle ja monitasoisemmaksi koodaus viedään, sitä abstraktimmiksi ryhmittelyt muodostuvat. Ciffeyn ja Atkinsonin (1996) mukaan koodatessa aineiston osia irrotetaan kontekstista ja asetetaan uudelleen kontekstiin. Havaintoja erotetaan aineistosta ja luokitellaan tai teemoitellaan niin, että ne ovat itsessään ymmärrettäviä ja merkityksellisiä.

Sisällönanalyysia voidaan toteuttaa yhden luokittelun mukaan aineistolähtöisenä, teoriaohjaavana ja teorialähtöisenä (Tuomi & Sarajärvi 2018). Näistä parhaiten tutkimukseeni soveltuu mielestäni teoriaohjaava sisällönanalyysi. Teoriaohjaava sisällönanalyysi antaa tilaa aineistolle, mutta tunnistaa myös aiemman tutkimuksen vaikutuksen analyysiin. Tässä lähestymistavassa ”aikaisemman tiedon merkitys ei ole teoriaa testaava, vaan paremminkin uusia ajatusuria aukova” (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 109)

Vaikka sisällönanalyysi kuulostaa mekaaniselta, menetelmä vaatii mielikuvitusta (vrt. Mills 1959) tai Tuomen ja Sarajärven sanoin ”keksimisen logiikkaa” (2018, s. 113). Ciffeyn ja Atkinsonin (1998) mukaan kyse on luovasta ajattelusta datan avulla. Tavoite ei ole yksinkertaistaa aineistoa vaan avata se kuulustelua ja kysymysten esittämistä varten. Klenke (2016) kehottaa tutkijaa laatimaan muistiinpanoja analyysiprosessin aikana syntyvistä ideoista ja oletuksista sekä aineistosta nousevista kummallisuuksista. Sisällönanalyysi ei ole objektiivista, vaan tutkijan käsitykset vaikuttavat aineistosta tehtäviin tulkintoihin. (Karjalainen et al 2002)

4.6. Aineiston analyysi

Analyysissä käsittelin haastatteluaineistoa ja kirjallista aineistoa erillisinä. Analyysiyksikkönä oli yhdestä tai useammasta lauseesta muodostuva ajatuskokonaisuus. Kustakin lauseesta tai lauseryhmästä muodostin pelkistettyjä ilmauksia, joihin tavoitteena oli tiivistää katkelman ydin. Analyysi tapahtui siis kahdessa vaiheessa keväällä 2017 ja keväällä 2018.

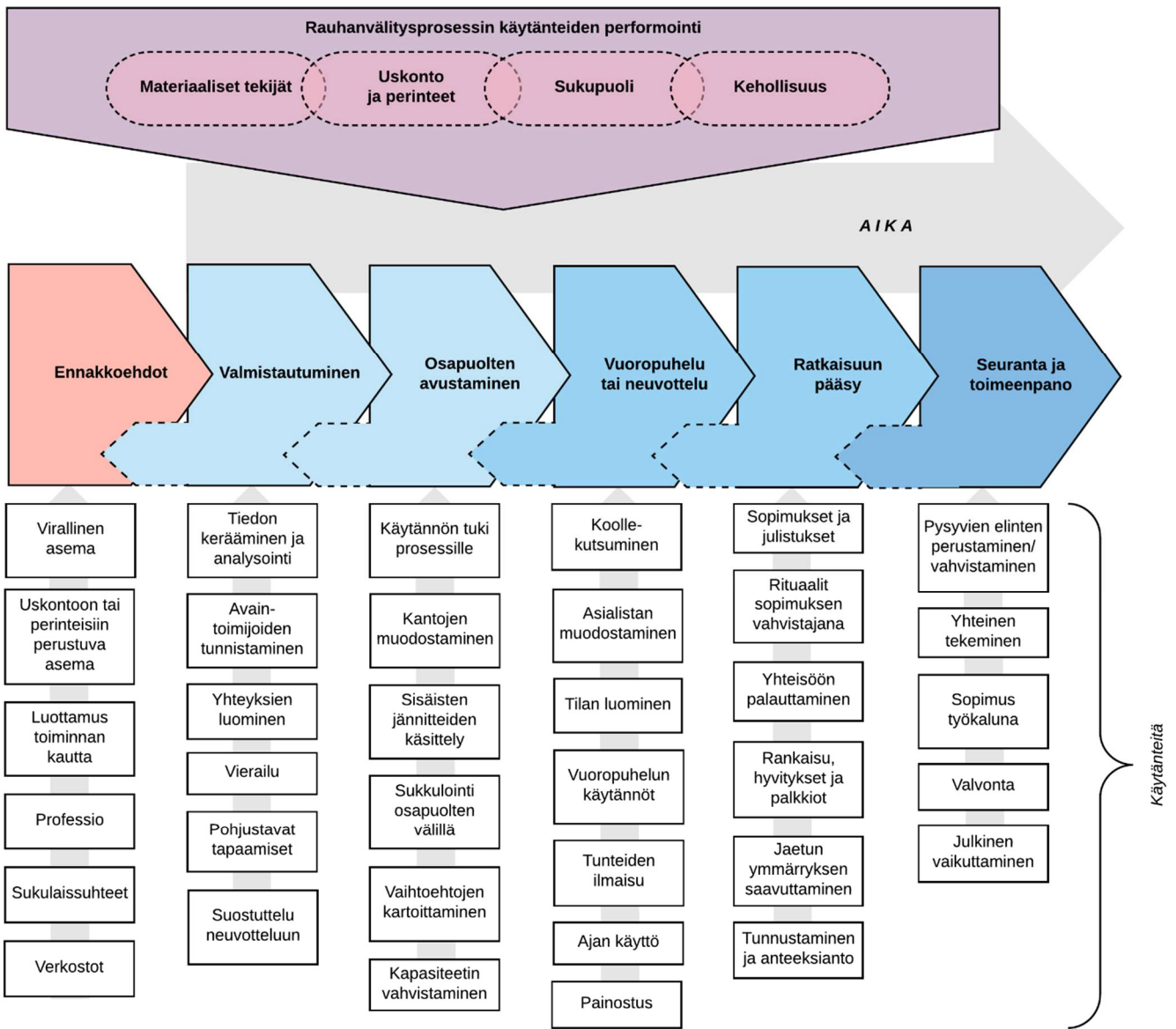
Keväällä 2017 toteuttamistani kahdesta haastattelusta pelkistettyjä ilmauksia muodostui kaikkiaan 269. Osa ilmauksista tarkoitti samaa tai lähes samaa. Jatkoin edelleen aineiston käsittelyä muodostamalla niistä toisiinsa liittyviä alaluokkia yhteensä 37 kappaletta. Kussakin alaluokassa oli 2-19 pelkistettyä ilmausta. Alaluokista muodostin edelleen yhteensä kuusi

pääloukkaa, jotka ryhmittelin käytänteiden läheisyyden perusteella. Esimerkiksi yhteen alaluokkaan kokosin rauhanvälityksen prosessiin liittyviä käytänteitä, toiseen taas merkityksiin ja käsityksiin liittyviä käytänteitä. Lopulta kokosin yläluokista kolme pääloukkaa. Haastatteluaineiston analyysi visuaalisena esityksenä on tarkasteltavissa tutkielman lopussa (Liite 2.). Visuaalinen esitys oli yksi kandidaatin tutkielmani lopputuloksista, mutta tämän tutkimuksen kannalta se on välivaihe.

Määrällisesti merkittävämpi analysointivaihe oli kirjallisen aineiston läpikäynti. Muodostin 112 sivun raaka-aineistosta yhteensä 1077 ilmausta, joiden tulkitsin liittyvän tavalla tai toisella rauhanvälityksen johtajuuskäytänteisiin. Lajittelemalla samankaltaisia ilmauksia yhteen muodostin yhteensä 90 alaryhmää. Nämä alaryhmät jaoin edelleen kymmeneen luokkaan. Tähän pisteeseen asti jaottelun tarkoitus oli tukea tutkimusprosessia auttamalla minua jäsentämään mittavaa aineistoa.

Kun molemmat aineistot olivat helposti käsiteltävässä muodossa, vaihdoin näkökulmaksi sisäisen rauhanvälityksen prosessin. Kokosin ryhmitellyistä ilmaisuista laajempia käytänteitä ja asetin niitä ajalliseen järjestykseen. Tämän seurauksena muodostin kuusivaiheisen prosessikuvauksen, joka esitellään seuraavalla sivulla. Prosessin vaiheiden ja käytänteiden lisäksi tunnistin neljä teemaa, jotka liittyvät käytänteiden tekemiseen eli performointiin.

Sisäinen rauhanvälitys prosessina ja käytänteinä



Kuva 5. Sisäinen rauhanvälitys prosessina ja käytänteinä. Aineistosta tunnistetut käytänteet voi ryhmitellä ajalliseen jatkumoon, jolloin muodostuu kuusivaiheinen prosessi. Prosessi ei aina ole lineaarinen, vaan vaiheissa voi palata myös taaksepäin tai ne voivat tapahtua yhtä aikaa. Eri käytänteitä voi sijoittaa myös muihin kuin esitettyihin vaiheisiin. Prosessikuvauksen yläpuolella olevat neljä teemaa kuvaavat käytänteiden performointia materiaalisten tekijöiden, uskonnon ja perinteiden, sukupuolen ja keholisuuden näkökulmasta. Käytänteet ovat samoja eri konfliktikonteksteissa, mutta performointi on kontekstisidonnaista. (Tekijän laatima, 2018)

5. Sisäinen rauhanvälitys prosessina

5.1. Johdanto

Tutkimukseni aineisto kattaa hyvin monipuolisia tilanteita ja konteksteja, joissa sisäiseksi välitykseksi nimettävä toiminta saa erilaisia merkityksiä. Sisäistä välitystä kuvataan perhekiistoista sisällissotiin ja levottomuuksien ehkäisyyn kansallisella tasolla. Aineistoa kuitenkin yhdistää, että konfliktit sijaitsevat valtioiden sisällä, eivät valtioiden välillä.

Shovea ym. mukaillen käytännöt ovat ”prosessin sisäinen elämä” (2012). Tätä ajatusta noudattaen rakensin aineiston pohjalta kuusivaiheisen kuvauksen sisäisestä rauhanvälityksestä prosessina (kts. Kuva 5, edellinen sivu). Kuvaajassa rauhanprosessin vaiheet ovat ennakkoehdot, valmistautuminen, osapuolten avustaminen, neuvottelu ja vuorovaikutus, ratkaisuun pääsy sekä seuranta ja toimeenpano.

On tärkeää huomata, että kuvaajan esitystavasta huolimatta rauhanprosessi ei välttämättä ole lineaarinen. Eri vaiheista voidaan palata takaisinpäin tai ne voivat kietoutua yhteen. Myös eri vaiheisiin jakamani käytänteet eivät rajaudu tarkasti vain yhteen osaan prosessia. Rauhanprosessi voikin olla luonteeltaan lineaarisen sijaan syklinen (vrt. Moore 2003). Onnistunut rauhanprosessi voi myös olla sivujuonne suuremmassa prosessissa. Sen puitteissa on esimerkiksi voitu ratkaista jokin yksittäinen asia, kuten vankien vaihto tai humanitaarisen käytävän avaaminen piiritetystä kaupungista. Rauhanprosessit ovat myös haavoittuvaisia ja voivat epäonnistua ja hajota jokaisessa vaiheessa.

Vaiheiden lisäksi tunnistin aineistosta neljä käytänteorian näkökulmasta kiinnostavaa teemaa, jotka läpileikkaavat prosessin kaikkia vaiheita. Ne ovat materiaaliset tekijät, uskonto ja perinteet, sukupuoli ja ikä sekä kehollisuus ja diskursiiviset käytänteet. Yhdessä näitä voi kutsua johtajuuden performoinniksi sisäisen rauhanvälityksen käytänteissä. Tulosten kuvauksessa keskityn erityisesti näihin neljään teemaan. Johtajuuden performatiivisuutta kuvaavat teemat eivät ole selkeärajaisia vaan liittyvät toisiinsa. Esimerkiksi sukupuoli on vahvasti yhteydessä sekä kehollisuuteen että uskontoon ja perinteisiin. Näitä teemoja käsitellään toisessa tulosluvussa.

Tässä tulosluvussa käsittelen ensin sisäistä rauhanvälitysprosessin vaiheittain. Tavoitteena on tarjota lukijalle konteksti, jotta käytänteiden performointiin liittyvät teemat tulevat ymmärrettäväksi. Tulosluvun toisessa osiossa keskityn siihen, miten käytänteitä

performoidaan materiaalisten tekijöiden avulla sekä uskontojen, perinteiden, sukupuolen, iän, kehollisuuden ja diskursiivisten käytänteiden kautta.

5.2. Ennakkoehdot

Ennakkoehdot säätelevät sitä, ketkä henkilöt tai toimijat voivat toimia välittäjinä tai harjoittaa rauhanvälitystä. Ne ovat käytäntöjä, jotka määrittävät miten tai mitä kautta saavutetaan asema, joka mahdollistaa välittäjäroolin yhteisön sisällä tai yhteisöjen välillä. Erilaiset roolin mahdollistavat tekijät muodostivat koodausvaiheessa aineiston suurimman ja monipuolisimman yksittäisen kategorian. Välittäjäaseman perustana olivat esimerkiksi uskonnolliset ja perinteiset käytännöt, perinnöllisyys, muut suku-suhteet, ammatillinen asema, virkamiehenä tai poliitikkona toimiminen, sukupuoli, ikä, jonkin luotetun instituution edustaminen, valituksi tuleminen ominaisuuksien perusteella, tausta sotilana sekä konkreettiset teot ja läsnäolo yhteisössä.

Aineistossa esiintyi vaihtelevia tulkintoja puolueellisuudesta ja puolueettomuudesta. Joissakin kirjallisissa lähteissä haastatellut välittäjät korostivat puolueettomuuden ylläpitämisen tärkeyttä. Näin oli erityisesti silloin, kun välittäjä toimi paljon kansainvälisten järjestöjen kanssa ja näiden tuella. Tällöinkin välittäjän asemaan kuului kuitenkin maantieteellinen, kulttuurinen tai henkinen läheisyys konfliktin osapuolten kanssa. Useissa lähteissä korostettiin, että neutraaliutta tärkeämpää on hyväksyttävyyys välittäjäksi. Puolueellisena pidetyt tahot ovat myös oman toimintansa kautta voineet saavuttaa riippumattoman ja tasapuolisen maineen. Esimerkiksi burundilaisen tutsi-heimon kuuluvan poliitikon asema välittäjän perustui aiempiin tekoihin:

“Puuttamalla hutujen ja tutsien väliseen väkivaltaan 90-luvulla hän ansaitsi maineen riippumattomana rauhanrakentajana, joka pystyy ylittämään oman etnisen identiteettinsä tutsina. Mboninpan maine vahvistui entisestään, kun hän mobilisoi yhteisön jäsenet vastustamaan paikallisen tutsipormestarin sukulaisia suosivia toimia.” (Smith 2010)

Suhteen säätely omaan taustaryhmään vaatii välittäjiltä taitoa ja herkkyyttä. Välittäjät joutuvat toisinaan kamppailemaan oman asemansa ylläpitämiseksi. Kanssakäymistä vastenmielisenä tai vihamielisenä pidetyn tahon kanssa voidaan pitää omassa yhteisössä vihollisen kanssa veljeilynä. Pahimmillaan tämä voi altistaa välittäjän uhkausten tai väkivallan kohteeksi. Myös kansainvälisten järjestöjen kanssa toimiminen voi murentaa välittäjän asemaa, sillä hallitukset voivat suhtautua ulkopuolisiin toimijoihin epäluuloisesti.

Kyky toimia välittäjänä tai sovittelijana voi olla myös tiukasti rajattu. Henkilöt, joiden katsotaan edustavan toiminnallaan ja olemuksellaan erityisen hyvin sovittelijalle sopivia arvoja, saatetaan nimetä erityiseen sovittelija-asemaan. Sovittelu ja riidanratkaisu kuuluu tyypillisesti myös erilaisten yhteisöjen ja heimon vanhimpien perinteisiin tehtäviin. Tällöin välittäjällä on roolinsa tukena myös auktoriteettia, jonka turvin painostaa osapuolia ratkaisuun ja määrätä hyvityksiä tai rangaistuksia.

Arvostetussa ammattiasemassa toimivat henkilöt ovat yleensä voimakkaasti läsnä yhteisöjensä arjessa ja voivat siten nauttia laajaa luottamusta. Näin syyrialainen lääkäri kuvailee toimintaa, jonka ansiosta hänestä tuli tärkeä välikäsi neuvotteluissa paikallisista tulitauoista ja vankienvaihdosta:

”Minun on mahdollista toimia välittäjäroolissa, koska lääkitsin mielenosoittajia ennen kuin aseet tulivat kuvaan. Minulla oli tapana hoitaa vastaanotollani kaikkia, jotka loukkaantuivat mielenosoituksissa. Hoidin jopa sotilaita.” (Swisspeace 2016)

Yksi välittäjänä toimimisen perusta voi olla kattava verkostoituminen, yhteydet sekä horisontaalisesti että yhteiskunnan eri tasoilla. Esimerkiksi monissa latinalaisen Amerikan maissa katolisen kirkon rooli on paikallisesti vahva, koska se vastaa maallisen hallinnon sijaan peruspalveluiden järjestämisestä. Usein kirkon on myös katsottu olevan ”uhrien puolella”. Samaan aikaan kirkko nauttii valtaapitävien arvostusta ja sillä on vahva kansallinen asema. Siten kirkko ja yksittäiset papit voivat vaikuttaa moniin suuntiin tai keskustella sellaisten tahojen kanssa, joihin sekulaari hallinto ei voi pitää yhteyttä.

Luottamuksen ja aseman peruspilari on usein päivittäinen saavutettavuus ja läsnäolo yhteisössä. Läsnäolo painottui kirjallisessa ja haastatteluaineistossa sekä myönteisessä merkityksessä että negaation kautta. Erityisesti uskonnollisten johtajien kyky tavoittaa ihmisiä arjessa on yliverainen. Paljon yhteisöstään poissaolevan johtajan asema voi vastaavasti murentua, jos hän ei kykene perustelemaan yhteisölleen poissaolon syytä. Haastateltavat viittasivat tässä myös ulkopuolisten toimijoiden vastuuseen.

”Elikkä jos mietitään vaikka seurakuntaa, että pappi on uskonnollinen johtaja, joka on rauhantekijän, rauhanvälittäjän roolissa, tai sitten imaami on. Niin hän viikoittain saattaa tavoittaa monta sataa tai tuhatta ihmistä, jotka arvostaa heitä ja uskoo siihen, että mitä he sanovat, sillä on eettistä pohjaa joka resonoi heissä.” (Haastateltava A).

”...helposti tulee sellasia kansainvälisen yhteisön lempityyppejä jotka sit, joka itse alkaa sit vaan matkustelemaan ympäri maailmaa eri rauhankonferensseihin ja muuta, ja sit heillä itse asiassa hauraantuu ihan hirveästi se legitimizeetti omassa yhteisössä.”
(Haastateltava B)

5.3. Valmistautuminen

Valmistautumisvaihe sisältää käytänteitä, jotka pohjustavat varsinaisia neuvotteluita tai vuotovaikutusta. Keskeinen osa valmistautumista aineistossa on tiedon hankkiminen ja analysointi. Esimerkiksi Kirgisiassa erään kylän ja kaivokseen ajavien rekankuljettajien välillä puhkesi avoin kiista kyläläisten suljettua tie ihmisketjulla. Välittäjäroolissa toimivat henkilöt keräsivät matkallaan tietoa:

”He ajoivat välittömästi kylään, kehittivät suunnitelman matkan varrella ja ehdottivat toimenpiteitä konfliktin ratkaisemiseksi. He myös pysähtyivät naapurikylissä hankkiakseen enemmän tietoa louhoksesta ja kaivosyhtiöistä.” (Mubashir et al 2016)

Libanonilaisessa wisata-sovittelukäytännössä välittäjinä toimivat vanhimmat haastattelevat osallisia ja sivullisia saadakseen mahdollisimman täydellisen kuvan tapahtuneesta. Tieto voi myös olla jo ennestään välittäjän hallussa. Tyypillisesti sisäisillä välittäjillä on läheisyytensä vuoksi runsaasti ymmärrystä ja hiljaista tietoa konfliktin kontekstista, osapuolista ja historiasta. Yllä oleva lainaus viittaa myös vierailun käytänteeseen. Monissa kuvauksissa välittäjät ovat valmiita liikkumaan paikasta toiseen ja viettämään aikaa kohteissa. Tämä voi auttaa myös luomaan välityksessä tarpeellisia, luottamukseen ja tuntemiseen perustuvia kontakteja.

Tiedon haltijana oleminen ja hankkiminen auttavat myös tunnistamaan rauhanvälityksen kannalta olennaisia henkilöitä ja tahoja. Osapuolien lisäksi nämä voivat olla resurssi-ihmisiä, jotka kykenevät tarjoamaan jotain prosessille tarpeellisia asioita, kuten materiaalisia tarpeita, tiloja, kontakteja tai osaamista. Välitystoimintaan voidaan myös koota tiimi ihmisistä tai tahoista, joilla on toisiaan täydentäviä kyvykkyksiä tai yhteyksiä. Tällöin voidaan koota myös ”verkostojen verkostoa”, jossa ydinryhmässä olevien edustajien kautta tavoitetaan laaja joukko erilaisia rauhanprosessia tukevia toimijoita. Tueksi voidaan kutsua myös jokin ulkopuolinen taho tai arvovaltaa tuova merkittävä henkilö.

Osapuolten ja avainhenkilöiden suostuttelu neuvotteluun on tärkeä osa varsinaisen neuvottelun tai vuorovaikutuksen pohjustamista. Suostuttelusta on kyse esimerkiksi johdannon kuvauksessa professorista ja sotaherrasta. Suostuttelu voi tapahtua suorien tapaamisten lisäksi

kontaktoimalla osapuolten johtajien lähipiiristä neuvonantajia, jotka olisivat avoimia keskustelulle. Suostuttelu voi tapahtua myös julkisen vaikuttamisen kautta silloin, kuin välittäjätaholla on kykyä tavoittaa suuria yleisöjä.

5.4. Osapuolten avustaminen

Osapuolten avustaminen rauhanprosessissa on Masonin (2006) mukaan sisäisten välittäjien tärkein määrittävä ominaisuus. Välittäjät voivat avustaa osapuolia käytännöllisesti esimerkiksi tarjoamalla tukea neuvotteluun valmistautumisessa, järjestämällä puitteita kokoontumisille tai toimimalla muistiinpanojen pitäjinä ja fasilitaattoreina.

Sisäisen välittäjän avustuksella voidaan tukea osapuolten sisäisten erimielisyyksien ratkomista ennen vastapuolen kohtaamista. Ristiriidat ja erimielisyydet osapuolen sisällä voivat heikentää ryhmän kykyä neuvotella ja sitoutua kompromisseihin. Esimerkiksi Keski-Afrikan tasavallassa uskontojen välistä vuoropuhelua kristittyjen ja muslimien välillä oli vaikea edistää, koska muslimiyhteisö oli sisäisesti jakautunut. Jotkin osapuolen sisäiset ryhmät voivat ajaa kapeita intressejä, jotka jarruttavat laajemman sovinnon saavuttamista (vrt. Mayer 1992).

Ryhmän sisäisen keskustelun avulla voidaan myös muodostaa kantoja neuvotteluja varten ja hioa niille perusteluita. Eroja ryhmän sisällä voi olla esimerkiksi kovan linjan kannattajien ja maltillisten välillä. Pahimmillaan tyytymättömistä tahoista tulee turmelijoita (eng. *spoilers*), jotka horjuttavat ja haastavat rauhanprosessia ja sen tuloksia. Siksi pitkäjänteisin tapa ehkäistä spoilereiden muodostumista on pyrkiä osallistamaan näitä prosessin eri vaiheisiin.

Välitys voi palvella osapuolia tunnistamalla ja muotoilemalla erilaisia vaihtoehtoja tilanteesta ulospääsemiseksi tai konfliktin ratkaisemiseksi. Näitä voivat olla esimerkiksi molempien osapuolten yhteisten etujen löytäminen tai isojen erimielisyyksien vallitessa keskittyminen käytännöllisiin kysymyksiin, kuten ruokatoimitusten sallimiseen tai turvallisten arkitoimien mahdollistamiseen. Välittäjät voivat myös avoimesti puoltaa ja vaikuttaa joidenkin hyvinä pitämiensä vaihtoehtojen puolesta.

Sukkulointi osapuolten välillä on käytänte, joka luo yhteyden osapuolten välille silloin kun suorat tapaamiset eivät syystä tai toisesta ole mahdollisia. Välittäjä voi koetella maaperää, pohjustaa ehdotuksia tai viedä vaikeita viestejä. Sukkulointia voi tapahtua myös varsinaisen neuvottelun aikana, jolloin se tarjoaa kulissien takaisen kanavan kiistakohtien selvittämiseksi ja umpikujista eteenpäin pääsemiseksi. Esimerkki Nepalista kuvaa, että sukkulointi tarjoaa

tärkeän väylän vaihtaa viestejä erityisesti silloin, kun osapuolten viralliset tapaamiset eivät ole mahdollisia:

*“Yksi tärkeä rooli jonka hän täytti, oli toimia viestinviejänä ennen ja jälkeen maoistien ja demokraattisten joukkojen kasvotusten tapahtuvia tapaamisia. Hän toimi näin siihen aikaan, kun maoistit leimattiin terroristeiksi, ja oli kiellettyä keskustella heidän kanssaan.”
(Mason 2009)*

Osapuolten on vakuutettava vastapuolen vakavasti otettavasta halusta neuvotella ennen varsinaiseen neuvotteluprosessiin suostumista. Usein ei ole järkevää tuoda heti alussa mukaan ristiriidassa olevien ryhmien johtajia. Silloin muodostetaan kontaktiryhmiä, jotka tunnustelevat, millä edellytyksin voidaan edetä varsinaisiin keskusteluihin. Tapaamisilla voidaan myös pohjustaa neuvottelujen asialistaa tai rajata teemoja niiden ulkopuolelle. Osapuolten välillä kulkeminen voi olla myös vaarallista:

“Itä-Timorissa kapinallisjohtaja Alfredo Reinado uhkasi kerran tappaa meidät, koska hän ajatteli meidän olevan hallituksen puolella. Ja toisella puolella Itä-Timorin hallituksen edustajat syyttivät meitä liian lähellä kapinallisia olosta. Me vastasimme välittämällä samoja viestejä riippumatta siitä, kenen kanssa toimimme.” (Dziatkowiec 2017)

5.5. Vuoropuhelu tai neuvottelu

Varsinaiseen vuoropuheluun tai neuvotteluun konfliktin osapuolten välillä kuuluu useita erilaisia käytänteitä. Koollekutsuminen tarkoittaa kokoontumismahdollisuuden järjestämistä ja oikeiden ihmisten tavoittamista. Koollekutsuja voi olla luotettu henkilö tai taho, joka kykenee takaamaan osallistujien turvallisuuden esimerkiksi omassa kodissaan tai neutraalissa paikassa. Koollekutsuva taho voi myös oman arvovaltansa turvin saada paikalle tahoja, jotka voisivat muutoin suhtautua tapaamiseen kielteisesti. Tällöin voidaan puhua koollekutsumisvallasta (eng. *convening power*). Tekemässani haastattelussa korostettiin koollekutsujan roolia:

”Ja hän pystyy saamaan ihmiset. Sit voi olla se, et hän pystyy tarjoamaan sellasen turvallisen tilan missä puhua, ja ihmiset vaikeessa tilanteessa tulevat, ei ainoastaan sen takia et hän kutsuu, mut luottaa siihen et hän pystyy tarjoamaan...” (Haastateltava A)

Tilan luominen tarkoittaa sekä fyysistä tapaamispaikkaa että ilmapiiriä, joka mahdollistaa suoran ja turvallisen kanssakäymisen osapuolten välillä. Tilan luomisen tarkoitus voi olla avoimen dialogin käyminen, restoratiivisen oikeusprosessin järjestäminen tai neuvottelu. Tila

voi olla myös avoin. Esimerkiksi Kenian vaalilevottomuuksissa vuonna 2008 kansalaisjärjestöjen yhteenliittymä tarjosi päivittäisen foorumin kaikille huolestuneille kansalaisille keskustella tapahtumista. Avoin foorumi mahdollisti tiedonvälityksen eri tahojen välillä, loi alustan verkostoille ja ehkäisi tilanteen kärjistymistä.

Itse osapuolten kohtaamisessa ilmenee useita erilaisia vuoropuhelun käytänteitä. Keskustelulla voi olla tarkat säännöt ja kaava, kuten vuorollaan puhuminen. Restoratiiviseen oikeuteen nojaavissa vuoropuheluissa käytäntö voi olla esimerkiksi vastavuoroinen tekojen tunnustaminen ja anteeksianto. Neuvotteluita voidaan käydä välillä pienryhmissä yksityiskohtien käsittelemiseksi tai höyryjen purkamiseksi. Vuoropuhelun käymistä voivat sanella myös erilaiset ikään, asemaan ja sukupuoleen liittyvät hierarkiat.

Ajan merkitys nousee aineistosta vahvasti esille. Toisin kuin ulkopuolisilla välittäjillä, sisäisillä välittäjillä ei usein ole mahdollisuutta lähteä konfliktialueelta tai konfliktin osapuolena olevasta yhteisöstä. Tämän vuoksi heillä ei ole samanlaista painetta saada ratkaisua aikaiseksi tietyn aikarajan sisällä. Sisäiset välittäjät pyrkivät myös ylläpitämään suhteita ja yhteyksiä siinäkin tilanteessa, että neuvottelut katkeavat. Siksi sisäisessä rauhanvälityksessä neuvottelulle ja vuoropuhelun käynnille saatetaan omistaa runsaasti aikaa.

Tekemissani haastatteluissa merkittävänä käytännön haasteena neuvotteluprosessin aikana nousee viestintä oman sidosryhmän kanssa. Jotta oma sidosryhmä pysyisi sitoutuneena prosessiin ja hyväksyisi tehtyjä ratkaisuja, heitä edustavan neuvottelijan on pidettävä heitä ajan tasalla ja jaettava oikeaa tietoa tapahtumista. Jatkuva vuoropuhelu voi kuitenkin olla mahdotonta, jos neuvotteluita käydään fyysisesti kaukana, kuten toisella paikkakunnalla tai kokonaan toisessa maassa. Tällöin paluu yhteisöön nousi molemmissa haastatteluissa omana konseptinaan ja erityisen herkkänä vaiheena rauhanprosessissa. Konfliktin osapuolten edustajien neutraalissa tilassa rakentama yhteisymmärrys ja sopimus jatkosta voi olla itsessään kestävä, mutta sovitun jalkauttaminen voi kaatua oman sidosryhmän vastustukseen.

5.6. Ratkaisuun pääsy

Sisäisen rauhanvälitysprosessin lopputulemana on usein jonkinlainen sopimus tai yhteinen julistus. Sopimus voi olla kattava rauhansopimus tai koskea yksittäisiä aiheita, kuten aselepoa, yhdessä hyväksytyjä toimintatapoja tai yhteisiä pyrkimyksiä. Esimerkiksi Etelä-Sudanissa pienessä Yein kaupungissa pidettyjen neuvottelujen tarkoitus oli sopia pelisääntöjä alueella toimivien kapinallisten ja siviilien kanssakäymiselle:

"[Neuvottelun] tulokset on koottu 'Yein julistukseen' – ohjenuoraan siviilien ja armeijan suhteelle tulevaisuudessa. Afrikkalaisen perinteen hengessä kaikki annettiin takaisin Jumalalle, hänen hyväksyntänsä ja siunauksensa saamiseksi." (Kiplagat 1998)

Sopimus voi myös olla jonkin kansalaisryhmän tai alueen asukkaiden julistus, jonka tavoitteena on pysytellä konfliktin ulkopuolella tai edistää sen ratkaisua. Yllä olevan kuvauksen tavoin sopimukset vahvistetaan usein rituaalien avulla. Sopimuksen sitovuus voi olla jopa kyseenalainen, jos sille ei ole haettu siunausta tapaan kuuluvien menojen mukaisesti. Rituaalien avulla voidaan myös laajentaa sopimuksen kattavuutta liittämällä uusia yhteisöjä siihen tai uusintaa sitoutuminen sopimukseen ajan kuluessa.

Restoratiivisen oikeuden käytännössä lopputulos voi olla vahingontekijän palauttaminen yhteisön jäseneksi. Näin voidaan toimia esimerkiksi kotiväkivallantekijän, entisten taistelijoiden tai toisen heimon jäsenten kohdalla. Tulos voi olla myös vaurioituneiden suhteiden korjaaminen yhteisön sisällä tai yhteisöjen välillä. Vuoropuhelun tuloksena voi syntyä myös jaettua ymmärrystä tapahtuneesta. Tämä voi toimia myös uuden, aiemmat konfliktirajat ylittävän identiteetin muodostumisen perustana.

Sopimukseen ja yhteisöön palaamiseen voi liittyä myös rangaistuksia, hyvityksiä ja palkkioita. Esimerkiksi tuhottu pyhä paikka rakennetaan uudestaan tai varastettu karja sovitaan palautettavaksi. Toisinaan välittäjä voi kyetä tarjoamaan taloudellisia kannusteita osapuolille sovintoon pääsemiseksi. Yksi kannusteen muoto voi olla uusien elinkeinojen löytäminen entisille taistelijoille. Resursseja voidaan hakea myös ulkopuolisilta tahoilta, kuten kansainvälisiltä järjestöiltä tai ulkomaiden hallituksilta.

5.7. Seuranta ja toimeenpano

Ratkaisuun pääsy vuoropuhelun ja neuvottelun tuloksena ei itsessään riitä, vaan sitä seuraa sovitun toimeenpano ja seuranta. Sopimuksen seurauksena voidaan perustaa pysyviä uusia elimiä, kuten rauhankomiteoita tai järjestöjä, tai vahvistaa olemassa olevia rauhantilaa tukevia instituutioita koulutuksella ja näiden asemaa parantamalla. Rauhantutkimuksen parissa tällaista kutsutaan rauhan infrastruktuuriksi (eng. *infrastructure for peace*). Infrastruktuuri tarkoittaa tässä instituutioita, mekanismeja, osaamista ja verkostoja, jotka ehkäisevät yhteiskunnan eri tasoilla konfliktien syttymistä ja kärjistymistä. Sopimus tai julistus voi toimia myös työkaluna, jonka avulla yhteisö voi kiinnittyä laajempiin rauhanprosesseihin tai jonka pohjalta voidaan kehittää yhteisöjen välisiä ja sisäisiä suhteita.

Rauhansopimuksen pitämisen valvomista varten saatetaan perustaa oma elin, tai tehtävä voidaan antaa jollekin taholle, kuten kirkolle tai yhteisön vanhimmille. Käytännössä valvonnasta voi vastata verkosto henkilöitä, jotka pystyvät havainnoimaan ympäristöä ja joilla on käytössään välineitä tiedon välittämiseksi. Paikallisten rauhansopimuksen valvojina voivat esimerkiksi toimia naiset, jotka viettävät paljon aikaa julkisilla paikoilla kuten toreilla ja raportoivat sattumuksista. Tarkkailijat voivat tarvittaessa hälyttää apua, jos konflikti uhkaa leimahtaa uudelleen. Paikalliset aselevot voivat kuitenkin olla hyvin hauraita ja riippuvaisia ympäristön tapahtumista, kuten katkelma Syyriasta osoittaa:

”He onnistuivat lopettamaan taistelun ja sopimaan tulitauon, mutta se ehti kestää vain kolme kuukautta. Sitten hallituksen joukot tulivat alueelle kaikilta suunnilta sen jälkeen, kun ilmapommitukset ja tykistö olivat tuhonneet puolet naapurustoista.” (Swisspeace 2016)

Rauhaa ja eri ryhmien yhteiseloja voidaan vahvistaa yhteisen tekemisen kautta. Tällöin pyrkimyksenä on ylittää eroja maailmankuvassa ja identiteetissä tunnistamalla käytännöllisiä yhteisiä etuja. Eri uskontokunnat voivat sopia yhdessä hautausmaiden ylläpidosta, tai kattoviljelyhanke voi lähentää naapurustoa etnisten rajojen yli. Yhteinen tekeminen voi olla myös tapahtumia ja juhlia, kuten markkinoita, joilla esitellään perinneruokia ja tapoja. Eri tahot voivat myös vaikuttaa julkisesti saavutetun sovun puolesta median ja muiden käytössään olevien väylien, kuten saarnaamisen kautta.

6. Sisäisen rauhanvälityksen johtajuuskäytänteiden performointi

6.1. Johdanto

Tämä tulosluku käsittelee tapoja, jolla aiemmin kuvattuja sisäisen rauhanvälityksen johtajuuskäytänteitä performoidaan erilaisissa konteksteissa. Käytänteiden performointiin liittyvät kuvaukset nousevat erityisesti niistä kirjallisen aineiston ja haastatteluiden kohdista, jotka sisältävät tiheää kuvausta. Luetteloinnin ja määrällisen painotuksen sijaan olen valinnut käsiteltäväksi rikkaita aineistokatkelmia, jotka havainnollistavat kappaleen teemoja.

Edellisessä luvussa esitelly kaavio osoittaa, että kymmenistä eri maista olevat kuvaukset sisäisestä välityksestä sisältävät saman otsikon alle kuuluvia käytänteitä, jotka voi esittää vaiheisiin jaettuna prosessina. Kuitenkin juuri erilaiset tavat performoida käytänteitä tekevät niistä merkityksellisiä ja ymmärrettäviä omassa kontekstissaan. Vuoropuhelun käytäntö on erilainen kenialaisessa heimokulttuurissa tai kolumbialaisessa naapurustossa. Käytänteiden performointi vaatii toimijoilta hiljaista tietoa ja erityistä tietotaitoa.

Performointi puhaltaa hengen käytänteisiin, jotka itsessään ovat olemassa toimijoiden ulkopuolella silloinkin, kun niitä ei toteuteta. Ajan kuluessa performointi kuitenkin myös pitää käytännettä hengissä. Kun sitä ”ei enää toisteta ja ihmiset jotka tapasivat toteuttaa sitä ovat kaikki menneet, käytäntö häviää ja vain jälkiä jää jäljelle” (Nicolini 2017, s. 22). Tässä luvussa tarkastelen Nicolinin tavoin myös käytänteiden historiaa, syntymistä ja loppumista.

Tunnistin aineistosta neljä käytänteiden performointiin liittyvää teemaa: materiaaliset tekijät, uskonnon ja tavat, sukupuolen ja iän sekä kehollisuuden ja puhutavat. Teemat eivät ole täysin erillisiä vaan kietoutuvat toisiinsa. Esimerkiksi sukupuolisuus on läheisesti yhteydessä kehollisuuteen, ja uskonnolliset tavat vaativat materiaalisia tekijöitä. Selkeyden vuoksi nostan esiin esimerkkejä, jotka ovat puhuttelevia juuri käsiteltävästä näkökulmasta. Tarkkaavainen lukija tunnistaa kunkin teeman alla esitellyistä tapauksista yhteyksiä muihin teemoihin.

Tilanteissa, joissa aineisto on viitannut lyhyesti joihinkin selkeisiin toimintatapoihin, kuten islamilaiseen wisata-sovittelekäytäntöön tai Malin cousinage à plaisanterie –puhetapaan, olen hakenut täydentävää tietoa uusista lähteistä.

6.2. Materiaaliset tekijät

Kouriintuntuvat fyysiset asiat, kuten erilaiset esineet ja ympäristöt ovat osa käytäntöjä. (Reckwitz 2002; Whittington 2006; Nicolini 2017). Ne mahdollistavat ja rajaavat käytänteitä ja luovat edellytyksiä uusien syntymiselle. Käytänteen kannalta olennaisten materiaalisten tekijöiden puuttuminen voi tarkoittaa sen hiipumista. Aineistoni sisältää lukuisia kuvauksia käytänteisiin kietoutuvista materiaalisista tekijöistä.

Vaatteet ja asusteet Vaatteet välittävät viestejä. Eräessä neuvottelutilanteessa Kenian Wajirin piirikunnassa toisen osapuolen pääneuvottelija oli sairastunut. Hän pyysi välittäjänä toimivaa Dekha Ibrahim Abdia edustamaan häntä neuvottelussa. Abdille pyyntö aiheutti ongelman, sillä kaksoisrooli neuvottelussa voisi johtaa luottamuspulaan, ja toisaalta kieltäytyminen voisi kariuttaa neuvottelut. Välittäjä ratkaisi ongelman huivin avulla. Esimerkissä vaateen käyttö auttoi välittäjää selventämään omaa toimintaansa niin, että hän pystyy esiintymään onnistuneesti kahdessa eri roolissa samassa tilanteessa:

”Lopulta hän lupasi naisille [toimia heidän edustajanaan]. Hän luovi tilanteessa selventämällä rooliaan vaatetuksensa avulla. Kun hän puhui välittäjä-Dekhana, hänellä oli päällään oma saalinsa. Kun hän puhui naisten edustajana, hänellä oli toinen saali päällään – kuvaten näin siirtymisiä, joita hän teki.” (Lederach 2005)

Vaatteet voivat myös suojella kantajaansa ja sallia käytänteitä. Papin virkapuku suojelee kantajaansa, sillä se tekee hänen asemansa arvostetun instituution edustajana näkyväksi. Kolumbialaisen papin mukaan puku on kuin ”suojaava kilpi” (TFIM). Puku lipereineen kantaa mukanaan myönteisiä merkityksiä, joita katoliseen kirkkoon paikallisesti liitetään. Puku mahdollistaa hänelle kulkemisen paikoissa, joissa liikkuminen olisi muutoin kiellettyä. Katolinen kirkko on Kolumbiassa pystynyt pitämään yllä yhteyttä viidakossa oleviin sisseeihin vetoamalla oikeuteensa tehdä paimenvierailuja kaikkien seurakuntalaisten luo (espanjaksi *diálogos pastorales*). Näin kirkko on voinut myös tarjota puitteet paikallisille neuvotteluille tilanteessa, jossa hallituksen virallinen linja on ollut ”olla neuvottelematta terroristien kanssa”.

Vaatteet saatetaan liittää johonkin osapuoleen, jolloin välittäjä voi pyrkiä pukeutumisen huolellisella harkitsemisella välttämään puolueellisuuden leimaa. Vaatteet ja asusteet voivat toimia myös aseman symboleina, mistä seuraa erilaisia käytänteitä. Esimerkki Ghanasta kuvaa neuvottelutilannetta kahden heimon välillä. Toinen heimo, joka oli köyhempi ja jolla ei ollut päällikköä, on tilanteessa altavastaaajana:

”—Dagombojen suurpäällikkö saapui [tapaamiseen] kaikkien arvomerkkiensä ja saattueen kanssa. Erikseen määrätyt henkilöt kantoivat hänen sauvaansa ja istuivat hänen jaloissaan. Tapaamisen avaushetkillä hän omaksui jyrkän paremmuuden asenteen. – ”Katsokaa heitä”, hän sanoi, puhutellen ennemmin välittäjiä kuin Kokomboja. ”Keitä he ovat, että minun pitäisi edes olla samassa huoneessa heidän kanssaan. Heillä ei ole edes päällikköä. Kenelle minun pitäisi puhua?” (Lederach 2005)

Sauva ja muut aseman tunnukset varmistavat Dagombojen johtajan suureksi päälliköksi, jota on puhuteltava ja lähestyttävä tietyllä tavalla. Asema vaikuttaa suoraan vuoropuhelun käytänteisiin, sillä ”suurta päällikköä ei yksinkertaisesti voi vaatia varomaan sanojaan”. Vastaavasti köyhempi toinen heimo, Kokombot, ei pysty nostamaan joukostaan johtajaa, joka materiaalien symbolien vahvistamana kykenisi nousemaan suuren päällikön vastinpariksi keskustelussa. Näin asusteet sekä mahdollistavat käytänteiden performoinnin että puuttuessaan vievät ne ulottumattomiin. Asemaltaan vertaisen vastapuolen edustajan puuttuminen voi tehdä neuvottelun vaikeaksi tai mahdottomaksi.

Paikka Rauhanvälitysprosessiin kuuluvien kohtaamisten järjestäminen voi olla valtava logistinen ponnistus. Jotta ilmapiiriltään turvallisen tilan luominen olisi mahdollista, tarvitaan hyvin konkreettisesti tapaamisen mahdollistava sijainti. Fyysinen paikka luo puitteet neuvotteluille ja kohtaamisille. Moskeijat ja kirkot mainitaan aineistossa tärkeinä kohtaamispaikkoina, joihin pyhinä paikkoina liittyy suojaavia sääntöjä.

Kenian vuoden 2007 presidentinvaaleja seuranneissa levottomuuksissa merkittäväksi toimijaksi nousi ”Huolestuneet kansalaiset rauhan puolesta” –niminen järjestö (eng. CCP). CCP ylläpiti verkostojen verkostoa, jonka avulla se pystyi mobilisoimaan kenialaisen kansalaisyhteiskunnan kamppailuun rauhan puolesta. Fyysinen sijainti muodostui välitystoimien aikana merkittäväksi tekijäksi:

”CCP perustettiin -- päivä väkivallan alkamisen jälkeen, ja se avasi välittömästi päämajansa Hotelli Serenaan Nairobissa. Hotellin nimestä oli tuleva synonyymi välitysponnisteluille Kenian pelastamiseksi, sillä siitä tuli myöhemmin [Kofi] Annanin johtaman virallisen prosessin pitopaikka.” (Smith 2010)

Hotelli toimi tilannehuoneena, josta käsin välittäjätiimi pystyi seuraamaan väkivaltaisuuksien kehittymistä eri puolilla maata ja tarvittaessa lähettämään edustajia leimahduspisteisiin. Hotelli Serena tarjosi myös alustan onnekkaille kohtaamisille, sillä hotellissa sattumalta majoittunut korkea-arvoinen afrikkalainen ex-poliitikko suostui välittämään viestejä osapuolten välillä.

Rajusti kansainvälisestä hotellista poikkeava tila toimi kolmensadan osallistujan ja tarkkailijan kokoontumispaikkana Etelä-Sudanissa:

“Tapaamispaikka oli mangopuiden alla. Läheisestä metsästä haetuista oksista ja köynnöksistä tekaistut penkit aseteltiin ennen edustajien tuloa, ja samoin ruokailualue, myöskin mangopuiden alla. Olki- ja mutamajat toimivat nukkumapaikkoina, ja sängyt tehtiin paikallisista materiaaleista.” (Kiplagat 1998)

Paikka voi muuntua erilaisiin tarkoituksiin. Etelä-Sudanin taivasalla käytyjen neuvottelujen pitopaikasta syntyi nopeasti kirkko osallistujien kokoontuessa ”mangopuun alle, jonne oli pystytetty improvisoitu alttari.” Mahdollisesti joutopuusta tai muista saatavilla olevista raaka-aineista koottu alttaripöytä kuvastaa, että materiaali ei välttämättä itsessään ole tähdellinen, vaan saa merkityksensä kontekstissa ja vuorovaikutuksessa. Merkityksillä ladattu artefakti, kuten alttari edellä, voi tehdä tilasta rituaalisten käytänteiden näyttämön. Kenian levottomuuksien tapauksessa puistosta tuli julkisen tunneprosessin käymisen paikka:

”-- Osallistajat saivat idean käyttää kukkia suremisen ilmaisemiseksi. Hallituksen annettua luvan aiemmin tiukasti vartioituun Uhuru-puistoon rakennettiin tilapäinen muistomerkki, jonne ihmiset saivat tuoda kukkia. Ihmiset yhteiskunnan kaikilta tasoilta toivat kukkia, ja samanlaisia paikkoja perustettiin muihinkin kaupunkeihin. Tämä antoi mahdollisuuden surutyölle.” (Mubashir 2016b)

Fyysinen tila ja esineet, kuten kukat ja muistomerkit, voivat siis tehdä mahdolliseksi tunteiden ilmaisuun liittyviä käytänteitä. Rauhanvälitysprosessin näkökulmasta suremisen organisointi tarjosi patoutuneiden tunteiden purkamisen väylän ja ehkäisi levottomuuksien kärjistymistä entisestään.

Ruoka Ruoka on arkinen osa rauhanvälitystä. Aineisto sisältää esimerkiksi ohimeneviä mainintoja aamiaisista tai lounastauoista neuvottelun lomassa. Yhdessä ruokailu ja erityisen merkityksellisten ruokalajien valmistaminen voivat kuitenkin olla myös ratkaisevan tärkeitä käytänteitä onnistuneessa rauhanvälitysprosessissa. Sudanissa Nuer-heimon vanhimmat kutsuivat osapuolet koolle kahden klaanin välisen konfliktin lopettamiseksi. Vuoropuhelun tavoitteena oli vaurioituneiden suhteiden korjaaminen. Prosessin tuloksena syntyi rauhansopimus, joka allekirjoitettiin juhlallisesti. Se olisi kuitenkin jäänyt palaksi paperia ilman seremoniaallista vahvistamista:

”Härkä teurastettiin, sen veri kerättiin ja heitettiin ilmaan yhteisön puhdistamiseksi ja sitomiseksi rauhansopimukseen. Sovinnon eleenä yhteisö söi lihan yhdessä. Sen jälkeen syömingit, tanssi ja iloitseminen jatkuivat yön läpi. (Kiplagat 1998)

Myöhemmin kokouksesta lähetettiin viestinviejiä kaukaisempiin kyliin, jotka liitettiin osaksi rauhansopimusta rituaalissa, johon kuului vuohen teurastaminen ja syöminen yhdessä. Härän ja vuohen liha ovat siis tärkeä materiaallinen osa sopimusten vahvistamisen käytännettä. Tämän käänköpuoli on, että osapuolilla tai välittävällä taholla on oltava riittävästi taloudellisia resursseja ruokailun järjestämiseksi. Esimerkki Filippiineiltä, jossa perinteisten sovittelijoiden tehtäviin kuuluu prosessin kulujen kattaminen, muistuttaa ettei aterian tarjoaminen ole ilmaista:

”Kun sopimus on saavutettu, pidetään usein ”kandori”, kiitosateria, jonka välittäjä maksaa omista taskuistaan. Siten perinteisiä johtajia on tuettava menetety arvoaltansa takaisin saamisessa, ja tämän onnistumiseksi heillä on oltava myös varallisuutta, joka kulkee käsi kädessä välittäjäroolin kanssa.” (Mason 2009)

Teknologia Teknologialla on päivittäisen yhteydenpidon lisäksi merkittävä rooli julkisen vaikuttamisen ja valvonnan käytänteiden mahdollistajana. Erilaisten teknologisten laitteiden ja sovellusten käyttöönotto tuo ulottuville uusia tapoja välittää, kerätä, jakaa ja analysoida tietoa ja viestejä. Neljä esimerkkiä Kolumbiasta, Syyriasta, Keniasta ja Myanmarista alla kuvaavat erilaisten viestintäteknologioiden merkitystä julkisen vaikuttamisen kanavana (lihavoinnit tekijän):

*”Viikkojen sisällä neuvonpidosta paikallisten kylien kanssa he pystyttivät käsin tehtyjä **kylltejä** otsakkeella ”Mitä tärkäläiset ihmiset sanovat”, jotka sisälsivät julistuksen aseiden tuonnin kieltämisestä kyliin.” (Lederach 2005)*

*”Ryhmä nuoria loi radio-ohjelman rauhanomaisten arvojen edistämiseksi. Heidän mukaansa sähkökatkojen vuoksi **radio** on yksi tärkeimmistä medioista, joka tavoittaa kaikki kodit Dayr al-Zawrissa.” (Swisspeace 2016)*

*”Suuret puhelinoperaattorit haalittiin mukaan tarjoamaan **tekstiviestipalvelun**, joka osoittautui käteväksi työkaluksi väkivallan vastaisessa kampanjoinnissa.” (Smith 2010)*

*Nuoremmat munkit käyttävät yhä enemmän **sosiaalista mediaa** osallistuakseen julkiseen keskusteluun [vihapuheesta]. (Mubashir 2016a)*

Kaikissa tapauksissa rauhan puolesta toimivat tahot pyrkivät eri välineitä käyttäen ehkäisemään konfliktin pahenemista alueellaan. Julkinen vaikuttaminen voi tapahtua välitysprosessia ennen, sen aikana tai sen jälkeen saavutetun ratkaisun tukemiseksi. Jälkimmäinen tapaus Myanmarista viittaa teknologisten välineiden käyttöön eräänlaisena kilpajuoksuna. Koska sosiaalisesta mediasta on tullut uusi alusta konfliktin ilmenemiselle esimerkiksi vihapuheena ja lietsontana, on myös hillitsevien toimien ulotuttava sinne.

Teknologia näyttäytyy aineistossa myös tärkeänä tilanteen seurantaan ja sopimusten valvomiseen liittyvien käytänteiden tekijänä. Maantieteellisesti hajallaan sijaitsevat tarkkailijat voivat laitteiden ja sovellusten avulla raportoida nopeasti tapahtumista ja tunnelmista omilla alueillaan. Itä-Timorissa konfliktin mahdollisia leimahduspisteitä ennakoidaan verkoston avulla, jonka jäsenet syöttävät tietoja järjestelmään tablettitietokoneen avulla. Tietoa voidaan hankkia myös perinteisiä uutislähteitä ja sosiaalista mediaa seuraamalla.

Teknologia voi luonnollisesti mahdollistaa myös entistä verisempiä konfliktikäytänteitä. Tulivoimaisten aseiden yleistymisen pahentaa konfliktin vaikutuksia, esimerkiksi tekemällä karjaryöstöistä tuhoisampia. Tällöin aseiden poistaminen kuvasta mahdollistaisi väkivaltaisimpien konfliktikäytänteiden häviämisen. Siksi neuvotteluiden tavoitteena on usein aseistariisunnasta sopiminen ja sen käytännön järjestäminen.

6.3. Uskonto ja perinteet

Uskonnosta ja perinteistä ammentava rauhanvälityksen käytänteiden performointi muodostaa aineistosta merkittävän osan. Vaikka kaikki sisäiset välittäjät eivät ole uskonnollisia tai perinteisiä toimijoita, ovat erilaiset riitit, tavat ja tottumukset olennainen osa toimintaympäristöä. Ne rakentavat maailmankuvaa, johon kaikkea tapahtuvaa ja sanottua peilataan. Uskonnollinen tai perinteinen asema antaa välittäjinä toimiville henkilöille auktoriteetin ja arsenaalin, jota maallisilla toimijoilla ei ole käytössään:

”—välittäjät vetoavat uskonnollisiin myytteihin ja tarinoihin, jotka esiintyvät molemmissa uskontokunnissa, saarnatakseen anteeksiantoa ja ymmärrystä sekä painottaakseen oikeuden, sovinnon ja rauhan merkitystä.” (Bouziane 2016)

Laajasti tunnettujen, maailmankuvaan istuvien narratiivien valjastaminen rauhan tueksi saarnoissa, neuvoissa ja keskusteluissa antaa esimerkiksi pappien, imaamien ja munkkien toiminnalle vahvan kaikupohjan. Erityisen merkityksellistä tämä on silloin, kun uskonkappaleita käytetään osapuolten taholla väkivallan oikeuttajana. Välittäjät voivat viitata

pyhiin teksteihin perustellakseen esityksiä ja toimenpiteitä. Neuvottelutapahtumassa avausrukous, yhdessä rukoilu ja kiitosrukous rytmittävät prosessia ja voimistavat sen merkityksellisiä hetkiä. Kahden henkilön välisen kiistan ratkaisussa osapuolet voidaan lähettää lukemaan yhdessä Koraania ratkaisun löytämiseksi.

Uskontoon ja perinteeseen nojaava käytänteiden performointi edellyttää toimijalta monipuolista tietotaitoa. Esimerkiksi rukoilun käytänteeseen kuuluvat toimet ovat erilaisia uskontokunnasta toiseen, eivätkä ne ole siirrettävissä. Rukousta johtavan papin on tunnettava sanasto ja kieli, hallittava oma kehonsa sekä kannettava aseman tunnuksia. Pappi tekee oikeita liikkeitä oikeaan aikaan, oikeita sanoja ja äänenpainoja käyttäen. Vastaavasti vanhimpien kokoontumiseen osallistuvan henkilön on tunnettava tilanteessa olemisen tavat, joita ei yleensä ole kirjoitettu minnekään.

Uskontoon tai perinteisiin pohjautuva asema mahdollistaa usein neuvonnan ja neuvojen vastaanottamisen käytänteen. Hengellisiä johtajia kuunnellaan roolin vuoksi toisella korvalla kuin muita, ja heiltä odotetaan johdatusta ja opastusta sekä henkilökohtaisen elämän että yhteisön kriiseissä. Esimerkiksi ripittäytyminen katoliselle papille on käytänne ja suhde, joka ei olisi mahdollinen ilman papin asemaa. Rauhanvälitysprosesseissa tällaiset suhteet tekevät uskonnollisista johtajista avainhenkilöitä. Heillä voi olla myös haurasta yhteiskuntaa koossa pitävä vaikutus:

”He muodostavat kudoksen – eräänlaisen liiman – yhteiskunnissa, jotka ovat muutostilassa hyvän hallinnon puutteen vuoksi.” (Mubashir et al 2016)

Perinteiset konfliktinratkaisumenetelmät ovat monilla alueilla ensisijaisia verrattuna viranomaisten puoleen kääntymiseen. Menetelmiin kuuluu tarkasti määriteltyjä vuoropuhelua ja loppuratkaisuun pääsemistä ohjaavia käytänteitä. Olennaista on, että kaikki tilanteeseen osallistuvat henkilöt tunnustavat tavan sitovuuden ja antautuvat toimimaan sen mukaisesti. Kaksi esimerkkiä Sudanista ja Etelä-Sudanista kuvaa neuvotteluita kahden klaanin sekä sissien ja siviilien välillä:

”Joka päivä ihmiset kokoontuivat vanhimpien ympärille keskustelevaksi yhteisöksi. Kokoontumiselle ei oltu määritelty loppua. Välillä kokoontumisen lomassa pidettiin kärkejä, joissa yksilöt ja ryhmät kohtasivat yhteisön ja puolustautuivat heille esitettyjä syytöksiä vastaan. Olennaista oli saada totuus esiin – Nuerien filosofian ja uskon mukaan se oli ainoa tapa päästä sovintoon ja parantumiseen.” (Kiplagat 1998)

“Ensimmäisessä kokoontumisessa osapuolille annettiin keskeytymätön aika luetella kaikki kokemansa vääryydet. -- Dramaattinen hetki koitti, kun muuan pappi nousi ylös ja puhui kidutuksesta erään komentajan käsissä, joka oli lukinnut hänet selliin 16 päiväksi. Hän päätti todistuksensa antamalla komentajalle anteeksi. – Molemmille puolille annettiin oikeus vastata.” (Kiplagat 1998)

Yllä olevissa kuvauksissa osapuolet saavat suunvuoron kokoontumisen tapojen mukaisesti. Käynnissä on vaihto, jossa syytöstä seuraa vastaus tai tunnustus, tunnustusta sovitus. Vuoropuhelusta käytetty sanasto, kuten tunnustus ja anteeksianto, on voimakkaasti uskonnollisilla merkityksillä ladattua. Vaikkapa kristillisen perinteen käsitys syntien tunnustamisesta ja armosta vaikuttaa olennaisesti siihen, miten oikeuden toteutuminen ymmärretään.

Länsi-Afrikassa rituaalinen pilailu ja kiusoittelu (ranskaksi *cousinage à plaisanterie*) toimii sekä yhteyden muodostajana, että sovittelumenetelmänä. Pilailukumppania saatetaan esimerkiksi moittia suursyömäriksi. Kiusoittelun kohteen ei kuulu suuttua, vaan pilailuun vastataan samalla mitalla. Näitä pilailukumppanuuksia voi olla erilaisten yhteisörajojen yli, ja ne muodostavat löyhän yhteisöjä yhteensitovan verkon. Vaikka pilailusuhde kuulostaa kevyeltä, sillä on syvät juuret alueen mytologiassa, ja suhteen rikkominen on erittäin vakava teko. (Davidheiser 2005; Dudouet 2016)

Islamilainen *wisata*-sovittelukäytäntö noudattaa tiettyä kaavaa. Yhteisö nimeää välittäjiksi ryhmän arvostettuja vanhimpia ja merkkihenkilöitä. Ryhmä aloittaa keräämällä tietoa ja kuulemalla osapuolia. Jos kyseessä on väkivaltainen konflikti, uhria kuullaan ensin. Tietoa kerättyään välittäjät ehdottavat kompromissiratkaisua tai hyvityksiä ja hiovat sitä osapuolten välillä kulkien. Välittäjät voivat myös käyttää välineenä häpeää ja painostamista vaikkapa kieltäytymällä heille tarjotusta kahvista, mikä merkitsisi tarjoajan kasvojen menettämistä (Özçelik 2006, s. 10). Lopulta pidetään sovintoseremonia, jonka tavoitteena on vaurioituneiden suhteiden korjaaminen:

“[Vahingontekijä] kantaa valkoista lippua saapuessaan julkiselle paikalle. Hän lähestyy loukattuja perheenjäseniä ja kättelee heitä yksi kerrallaan. Huomattava tai kunnioitettu henkilö pitää puheen anteeksiannon tärkeydestä ja uskonnollisista arvoista. Sitten kaikki konfliktin osapuolet ja välittäjät sitovat solmun valkoiseen lippuun. – Lopuksi osapuolet syövät suolaa ja leipää ja siemailevat kitkerää kahvia”. (Özçelik 2006, s. 11)

Wisata- ja *cousinage*-tavat ovat omissa konteksteissaan ymmärrettäviä rauhanvälitysprosessiin kuuluvan vuoropuhelun käytänteitä. Metodit myös korostavat käytänteiden performoinnin kontekstisidonnaisuutta. Länsi-afrikkalaiseen malliin kuuluva suhdetta vahvistava pilailu toisen kustannuksella voisi olla toisessa yhteydessä kunnianloukkaus. Toimijoiden on siis tunnettava käytänteiden performointiin liittyvät ääneen lausumattomat säännöt ja reunaehdot, jotta ne kantaisivat aiotun merkityksen. Käytänteet sisältävät myös runsaasti tunnetta. *Wisata*-sovittelun eri vaiheet huomioivat uhrien tunneprosessin läpikäymisen.

Tapaperinteen mukaiset, usein suulliseen tietoon perustuvat konfliktinratkaisumenetelmät unohtuvat käyttämättöminä. Monilla siirtomaavallan alle joutuneilla alueilla koloniaalinen hallinto on saattanut syrjäyttää aiempia toimintatapoja. Perinteiset tavat sovittaa ristiriitoja voivat olla myös maantieteellisesti rajautuneita siten, että ne ovat edelleen käytössä kaukana keskuksista.

”Perinteiset johtajat siirrettiin sivuun, ja olemassa olevia sovittelutaitoja ei enää käytetty. Monet klaanikonfliktit yltyivät, koska perinteiset järjestelmät rapautuivat ilman, että niitä olisi korvattu toimivilla uusilla.” (Mason 2009)

”Maaseudulla voi edelleen löytää paikkoja, jossa uskonnollinen johtaja tai vanhimpien miesten kokoontumiset nojaavat Lekë Dukagjinin Kanun-lakiin, kokoelmaan ikivanhoja albanialaisia tapoja. He toimivat sovittelijoina, erityisesti perhekiistoissa.” (Mubashir et al 2016)

Monissa kuvauksissa välittäjät yhdistelevät maallisen hallinnon ja oikeusjärjestelmän toimintatapoja uskonnollisiin ja perinteisiin käytänteisiin. Viralliselle päätökselle voidaan esimerkiksi hakea siunausta tai prosessiin voidaan upottaa tapaoikeutta. Kokenut diplomaatti arvioi aineistossa, että Ugandassa solmitun rauhansopimuksen pitävyys oli julkisesta allekirjoitustilaisuudesta huolimatta heikko, sillä neuvotteluprosessi ei sisältänyt lainkaan perinteisiin nojaavia käytänteitä.

6.4. Sukupuoli

Sukupuoli rajaa ja mahdollistaa yksilön ulottuvissa olevia käytänteitä tai voi velvoittaa performoimaan niitä tietyllä tavalla. Performointiin voi olla feminiinisiä ja maskuliinisia malleja. Konfliktiympäristöissä sukupuoleen liitetyt odotukset eivät ole stabiileja vaan muuttuvia tilanteiden eläessä.

Tyypillinen esimerkki aineistossa rauhanvälityksen käytänteiden sukupuolittuneisuudesta on Kirgisian kirgiisi- ja uzbekkiyhteisöjen sisäisten kiistojen sovittelu. Omaisuuteen ja maahan liittyvissä konflikteissa välittäjinä toimivat miehet, kun taas perheeseen ja sukuun liittyvissä kiistoissa toimijoita ovat naiset. Joissakin tilanteissa sekä miehiä että naisia tarvitaan välittäjiksi, jotta kaikkien konfliktin osapuolten kuuleminen onnistuisi. Työnjako perustuu sukupuolirooleihin:

“Näin on, koska miesten oletetaan ymmärtävän teknisiä asioita paremmin ja he käyttävät käskevää kieltä jota tarvitaan sellaisissa asioissa. Sitä vastoin perheidoissa naiset ymmärtävät pehmeän kielenkäytön tärkeyden ja ovat tietoisia paikallisista perinteistä.”
(Mubashir et al 2016)

Välittäjänä toimivat naiset voivat valita erilaisia strategioita. Alla olevissa otteissa kaksi rauhanvälittäjää, Shienny Angelita Indonesiasta ja Alice Nderitu Keniasta kertovat työskentelystään naisena. Naisilla on hyvin poikkeava tapa suhtautua heille tarjottuihin sukupuolirooleihin:

”Naisena näyttäydyn usein verrattain harmittomana – erityisesti aseellisten ryhmien silmissä. He tapaavat olla avoimempia naisten kanssa. Uskon, että minuun luotetaan enemmän kuin jos olisin mies, ja minut nähdään vähemmän uhkaavana. Käytän tätä edukseni.” (Dziatkowiec 2017)

Valmistaudun huolellisesti tapaamisiin osoittaakseni tietämykseni ja uskottavuuteni. Tämä on erityisen tärkeää, koska olen nainen, ja rauhantekeminen on yleensä Afrikassa nähty miesten maailmana. – katson suoraan silmiin. Monissa afrikkalaisissa kulttuureissa naisten ei kuulu katsoa silmiin, mutta rauhanvälityksessä se ilmaisee itseluottamusta.
(Dziatkowiec 2017)

Indonesiassa välittäjänä toimiva Angelita mukautuu sukupuolirooliin ja käyttää sitä hyväkseen onnistuakseen välittäjänä. Kenialainen Nderitu taas haastaa aktiivisesti naisille asetettuja odotuksia ja jopa toimii suoraan niitä vastaan. Yksi selittävä tekijä voi olla, että kuvatuissa yhteiskunnissa naisten toimintatila on erilainen. On mahdollista, että Indonesiassa naisten toimiminen välitystehtävissä ei ole ennenkuulumatonta, joskaan ei yleistä. Angelita hyväksytään välittäjänä, mutta häneen suhtaudutaan eri tavalla kuin mieheen vastaavassa roolissa. Nderitun kutsuminen välittäjäksi naisena kenialaisessa heimoyhteiskunnassa taas on ”harvinainen saavutus” (Dziatkoewicz 2017, s.) Nderitu toimii siis lähtökohtaisesti miehisellä

maaperällä poikkeustapauksena ja pyrki performoimaan käytänteitä maskuliinisen mallin mukaisesti, toimimalla kuten mies toimisi vastaavalla tilanteessa.

Patriarkaalisessa yhteiskunnassa naisten toimintatila on “neuvoteltu maaperä” (Swisspeace 2016). Konfliktitilanteessa tilan rajat laajenevat ja kapenevat konfliktin eläessä. Naisten liikkumista ja osallistumista julkiseen elämään voidaan rajoittaa. Syyrian sisällissodasta haastateltu nainen kuvaa tilanteen kärjistymisen vaikutusta naisten asemaan:

“Ongelmat alkoivat, kun konfliktista tuli aseellinen. Ennen sitä meillä oli tärkeä rooli rauhanomaisissa mielenosoituksissa. Nyt meidät on palautettu keittiöön --.” (Swisspeace 2016.)

Naisten taito navigoida tässä neuvotellussa tilassa voi kuitenkin avata ulospääsyteitä. Aiemmissa kappaleissa mainittu Dekha Ibrahim Abdi kokosi välittäjäuransa alkuaikoina Kenian Wajirin piirikunnassa ryhmän naisia, jotka olivat huolestuneita alueella yltyvästä väkivallasta.

”Istuen taas alas, he päättivät pyrkiä suoraan keskusteluun kaikkien klaanien vanhimpien kanssa. Vaikka heillä oli pääsy vanhimpien pakeille, se ei ollut mitenkään helppoa. ”Keitä nämä naiset ovat neuvomaan ja patistamaan meitä”, oli vastaus jota he pelkäsivät. Joten he istuivat ja kävivät läpi mitä tiesivät vanhimpien asemasta ja ketkä heistä ovat tärkeimpiä, ja Wajirin somaliheimojen rakenteesta.” (Lederach 2005.)

Esimerkissä naiset miettivät huolellisesti, miten he voisivat käyttää tietämystään patriarkaalisesta järjestelmästä edistääkseen tavoitettaan. Naiset onnistuivat saamaan koolle klaanien vanhimpien neuvoston. He toimivat varovaisesti, etteivät hoputtaisi tai jyräisi kokousta, jolloin mieliala olisi voinut kääntyä heitä vastaan. Sen sijaan naiset hankkivat puhutorvekseen arvostetun vanhuksen, jota kunnioitettiin mutta jota ei heikon klaanin edustajana koettu uhkaavana muiden taholta. Näin Wajirin naiset luovivat aikeensa läpi yhteiskunnassa, jonka rakenteet olivat vahvasti miehiset. Rauhanprosessin jatkuessa Abdi ja muut naiset onnistuivat laajentamaan naisille annetun tilan rajoja ja ottamaan haltuun johtajuuskäytänteitä, jotka olivat aiemmin heidän ulottumattomissaan. He onnistuivat ”muuntamaan patriarkaalista mallia niin, että naiset voitiin nähdä johtajina rauhanvälitysprosessissa” (Mubashir et al 2016, s. 35).

Sukupuolirooleilla ja niihin liittyvillä käytänteillä voi olla myös konfliktia kärjistävä vaikutus. Pohjois-Kenian heimokonfliktissa Turkana- ja Bogot-heimojen välillä kulttuuristen

käytänteiden merkitys väkivallan lietsomisessa on merkittävä. Väkivaltaisia karjaryöstöjä ylistävät laulut, nuorten naisten ihailu ja myötäjäisten hankkiminen naimisiinmenoa varten kannustavat nuoria miehiä sotajalalle:

”Elikkä se kulttuuri on rohkassu siihen, siis kaikki laulut, mitä yleisissä juhlatilaisuuksissa lauletaan, on enemmän tällasta maskuliinisuuden rakentamista ja sankarikulttuurin rakentamista, jota nää sit nuoret miehet teoillaan vie eteenpäin.” (Haastateltava A.)

Miehisyyteen liitetyt odotukset ja niiden täyttäminen siis ruokkivat konfliktikierrettä. Esimerkissä naisten rooli väkivallan torjumisessa ja kulttuuristen tapojen muuttamisessa on keskeinen. He muokkaavat omissa perheissään, suvuissaan ja yhteisöissään käsityksiä hyväksyttävästä, sovinnaisesta ja tavoiteltavasta. Yksi perinteiden muuttamisen keino on konfliktin ja käytänteiden kielteisten vaikutusten näkyväksi tekeminen esimerkiksi nostamalla esiin perheiden kärsimät menetykset.

”...[naispuolinen heimojohtaja] on tehnyt paljon työtä siihen, et hän on saanu naisryhmiä, siinä on siis käsityöryhmiä, muita tällaisia naisryhmiä, hän on näiden toiminnan kautta tehnyt vaikutustyötä, ihan tietoisesti, ja käsitellyt naisten kanssa tätä asiaa ja sitä mikä on se kulttuurin, naisten, perheen rooli siinä, et pojat kokee et heidän jopa tarvitsee tehdä näin.” (Haastateltava A.)

Sukupuoli toimii myös yhdistävänä tekijänä. Yllä naispuolinen heimojohtaja kykenee mobilisoimaan kansalaisyhteiskuntaa nimenomaan naisten muodostamien verkostojen kautta. Sukupuoli voi siis tarjota samaistumisen väylän asemaan, etnisyyteen tai muihin tekijöihin liittyvien rajojen yli.

6.5. Kehollisuus

Ihmiset ovat kehollisia olentoja. Suuressa osassa aineistoa rauhanvälitysprosessiin osallistuvien henkilöiden kehojen olemassaolo otetaan annettuna, ja kuvaus keskittyy siihen mitä sanotaan tai tehdään. Aineisto sisältää kuitenkin katkelmia, joissa keho, kehojen asemointi suhteessa toisiin kehoihin ja se mitä keholla tehdään pääsevät esille. Tarkastelen tässä kappaleessa myös tunteita kehollisina ilmiöinä.

Aiemman kappaleen esimerkit naisvälittäjistä alleviivaavat sukupuolen ja kehollisuuden vahvaa yhteyttä. Jos rauhanvälityksessä normi on mieskeho, naiskeho kiinnittää automaattisesti huomiota ja joutuu arvostelun alaiseksi. Nais- ja mieskehoihin myös liitetään

erilaisia ominaisuuksia, kuten matala tai korkea ääni ja voimakkuus. Kehoissa nähdään erilaisia potentiaaleja, kuten naiskehossa tyypillisesti kyky hoivata ja mieskehossa uhka. Indonesialainen Shienny Angelita kuvasi, että juuri mieskehoon liitetyn uhkaavuuden puuttuminen salli hänelle avoimemman kanssakäymisen osapuolten kanssa.

Kehollisuus on läsnä myös uskonnollisissa ja perinteisissä rituaaleissa sekä materiaalien käytössä. Ne vaativat tietoa, joka on mielen sijaan tallennettu kehon liikkeisiin, eläimen taidokkaasta teurastuksesta ehtoollisen valmistamiseen, siunaamiseen ja tarjoamiseen. Rauhanprosessi voi sisältää myös erittäin kehollista toimintaa, kuten tanssia, laulua ja jopa jalkapallo-otteluita.

Oman kehon säätely ja hallinta tulee aineistossa esiin tärkeänä välityksen hiljaisena tietotaitona. Kaksi välittäjää, kenialainen Alice Nderitu ja nigerialainen David Lambo, vertaavat molemmat rauhanvälitystä näyttelemiseen (lihavoinnit tekijän):

*“Vältän tunteiden näyttämistä, riippumatta siitä mitä sanotaan. Joissakin tilanteissa on tärkeää olla nauramatta tai hymyilemättä – se voidaan tulkita väärin. Vältän jopa vaatetusta, joka saatettaisiin liittää joihinkin osapuoliin. Jollakin tapaa rauhanvälitys on kuin **näyttelemistä**.” (Dziatkowiec 2017)*

*“Vältä tulemasta nähdyksi ystävällisempänä joitakin osapuolia kohtaan kuin toisia. Esimerkiksi istuminen lounastauolla jonkun henkilön kanssa toisen sijaan voi näyttää pahalta. Jos edeltävä neuvottelu on ollut tulinen, älä istu kenenkään kanssa. Se on herkkää tasapainottelua, jatkuvaa **teatteria**.” (Dziatkowiec 2017.)*

Otteissa vertaus näyttelemisestä saa erilaisia merkityksiä. Nderitu viittaa oman kehon esittämiseen vaatteilla, kun taas Lambo arvioi oman kehon sijaintia suhteessa toisiin kehoihin. Kehon läheisyyden säätely muihin tilassa olijoihin lähettää viestejä joskus tarkoittamattakin. Välittäjän on tiedettävä, missä seisoo, missä istuu, kenen luona ja kenen lähellä, ja mitä kehon asennot ja liikkeet ilmaisevat. Kehojen läsnäolo voi myös rakentaa luottamusta. Malissa Ibrahim Youssef toimi välittäjänä hallituksen ja tuaregikapinallisten välillä. Suostuttelu neuvotteluun tapahtui alkuun sanattomasti:

“Henkilöä, jolle [Youssef] yritti puhua, ei haitannut hänen istumisensa tuolilla odottamassa, mutta hän ei halunnut puhua ja pysyi vaiti. Joten hän jatkoi vierailuja, joka päivä hän palasi uudelleen. Hän istui tuolilla hiljaisuudessa. Vasta monen päivän

odottamisen jälkeen keskustelu aukeni. Tavallaan odottaminen oli kunnioituksen, sitoutumisen ja vakavuuden osoitus, ja siten oven avaaja.” (Mason 2009)

Ajan viettäminen hiljaisuudessa korostaa kehojen merkitystä. Läsnaololla Youssof viesti myös kiireettömyyttä, hän oli valmis käyttämään aikaa tekemättä mitään voidakseen keskustella henkilön kanssa. Etäisyyden kaventaminen ja intiimi läheisyys ovat itsessään voimakkaita eleitä. Läheisyyden lisäksi välittäjä voi käyttää välineenä poissaoloa asettumalla taka-alalle kokoontumisessa tai jättäytymällä tietoisesti pois neuvottelutilanteesta.

Keho ei siis ole merkityksetön asia rauhanvälityksessä. Palataan materiaaliset tekijät -luvussa esitettyyn tapaukseen Dakomba- ja Kokomba-heimojen neuvottelusta Ghanassa. Dakombojen suuri päällikkö pilkkasi vastapuolta, jolla ei ollut edes omaa johtajaa. Kokombojen edustaja, nuori mies, vastasi puhuttelemalla päällikköä äärimmäisen kunnioittavasti. Häkeltynyt päällikkö pyysi anteeksi ylimielisyyttään, jolloin:

”-- nuorempi Kokomba-mies nousi seisomaan, käveli päällikön luo, polvistui ja tarttui hänen jalkaansa syvän kunnioituksen eleenä. Hän äänsi kerran ja kuuluvasti ”na-aa,” sanan joka merkitsee vahvistamista ja hyväksyntää. Ne jotka osallistuivat tapaamiseen, kertoivat, että huone sähköistyi tunteista.”(Lederach 2005)

Sanojen lisäksi nuoren miehen lähelle tulo, polvistuminen ja kosketus merkitsevät käännettä neuvottelutilanteessa. Kyse ei ole mistä tahansa kosketuksesta, vaan eleestä jonka sen performoija, vastaanottaja ja paikalla olevat tietävät merkitsevän kunnioitusta. Näytelmävertaukseen peilaten paikalla on yleisö, joka tarkkailee lavalla olevia ja reagoi siihen. Varsinaisten toimijoiden lisäksi muiden kehojen läsnäolo siis vaikuttaa tilanteeseen. Osapuolia edustavat henkilöt tietävät olevansa paitsi vastapuolen, myös omiensa tarkkailun alaisena ja säätelevät toimintaansa sen mukaisesti.

Välityksestä teatterina puhuneet Lambo ja Nderitu pitivät molemmat tärkeinä oman kehonkielen ja tunneilmaisun hillitsemistä. Tästä poiketen muissa lähteissä korostetaan myös välittäjän myötäelämisen taitoa, tunteiden ilmaisua ja esimerkiksi hymyilyä, nauramista ja huumoria neuvottelun eteenpäin viennin välineenä. Nämä lähestymistavat ovat yhdistettävissä sopivien tunteiden näyttämiseksi (vrt. englanniksi *showing appropriate emotions*, Samra-Fredricks 2003), joka kattaa sekä tietämisen, milloin hillitää tunteita ja milloin ilmaista tunteita kuten surua, turhautumista, vihaa ja iloa. Tunteiden ilmaisu keholla ei luonnollisesti kuulu pelkästään välittäjille. Kohtaaminen konfliktin osapuolten välillä voi olla täynnä voimakasta tunnetta:

*”...et mä en oo ikinä nähny itse niin vahvaa kehon kieltä, et mitä siellä ihmiset osoitti. Et kaikki kyllä istu omalla paikallaan, mutta se et jos istutaan kädet puuskassa ja tuijotetaan vaan lattiaa niin vihasen näkösenä kun vaan pystyy, kun joku toinen puhuu. Ja se tapahtuu niin vahvasti ryhmänä, et ei oo vaan yks ihminen joka siellä osottaa mieltä.”
(Haastateltava B)*

Keholla on rauhanvälitysprosessissa merkitystä myös tiedon hankkimisen kannalta. Kaikki tieto hankitaan lopulta kehon ja sen aistien kautta. Yllä kuvattua tilannetta tunteella ladatusta neuvottelusta voi tarkastella myös tiedon hankkimisen näkökulmasta. Useat välittäjät kuvaavat aineistossa tunnelman aistimista tai huoneen lukemista. Rauhanvälityksessä toimijat siis käyttävät koko kehoaan arvioidessaan tilanteen kehittymistä.

Konfliktiolosuhteissa kehoon liittyy olennaisesti myös turvallisuus, turvattomuus ja kehon koskemattomuus sekä koskemattomuuden loukkaukset. Toimijoiden kehoja voidaan vahingoittaa ja niiden liikkumista rajoittaa. Eräässä tapauksessa imaami haki ortodoksin papin luostarista kävelläkseen tämän kanssa käsikynkkää kylän läpi. Fyysisen läheisyyden osoittamisella imaami halusi paitsi vaikuttaa yhteisössä vallitsevaan asenneilmapiiriin, myös suojella vähemmistöön kuuluvaa pappia. Oman kehon käyttö toisen suojaamiseen tai vastaavasti oman kehon altistaminen toisten armoille voi olla äärimmäinen luottamuksen ele.

“Joskus me vaarannamme oman turvallisuutemme – esimerkiksi matkustamalla ilman turvamiehiä osoittaaksemme, että luotamme konfliktin osapuoliin. Asetamme itsemme heidän käsiinsä, ja sen seurauksena meitä pidetään vilpittöminä.” (Dziatkowiec 2017)

7. Pohdinta

7.1. Johtaen rauhaan

Tutkimuksessani sisäinen välitys näyttäytyy monipuolista tietotaitoa vaativana toimintana, joka on uppoutunut omaan kontekstiinsa. Vaikka sisäisen välityksen pääasiallinen piirre on osapuolten tukeminen neuvottelussa (Mason 2009), se saa aineistossa monenlaisia ilmenemismuotoja. Tämä tutkimus on tarkastellut niitä käytänteitä. Käytänteoreettinen näkökulma avaa rauhanvälityksen sosiaalisia ja materiaalisia ulottuvuuksia tavalla, johon monet rauhan ja konfliktitutkimuksen menetelmät eivät välttämättä pääse kiinni. Tutkimukseni sisältää mielestäni varteenotettavia havaintoja ja johtopäätöksiä kolmelle yleisölle: johtajuustutkimuksen kentälle, rauhan- ja konfliktin tutkimuksen kentälle sekä käytännön rauhantyön harjoittajille kentällä ja kansainvälisellä tasolla.

Laatimani sisäisen rauhanvälitysprosessin kaavio (kts. s. 36) kuvaa onnistunutta rauhanprosessia, joka juoksee valmistautumisesta ratkaisuun, seurantaan ja toimeenpanoon. Kuitenkin erityisesti pitkittyneissä konflikteissa epäonnistuvien rauhanvälitysyritysten osuus on korkea (Svensson ja Lindgren 2013). Yksi olennainen piirre aineistossani on, että se käsittelee pääasiassa onnistuneita esimerkkejä, jotka ovat saaneet huomiota kansainvälisen yhteisön parissa. Sisäisen välityksen luonteeseen kuuluu, että kaikki ruohonjuuritasolla tapahtuva ei näyttäydy ulkopuoliselle. Näin myös monet epäonnistumiset jäävät huomaamatta. Yksi jatkotutkimusaihe olisikin pohtia johtajuustutkimuksen näkökulmasta, miksi rauhanprosessit kaatuvat ja mitkä ovat erityisen kriittisiä kohtia.

7.2. Sosiaalinen todellisuus sodassa ja rauhassa

Kielen merkitys on hallinnut viime vuosien johtajuus- ja organisaatiotutkimuksen kenttää (Ford et al 2017). Kieli, narratiivit ja diskurssit ovat merkittävä osa myös konfliktien todellisuutta. Iso-Britannian sodanaikaisesta pääministeri Winston Churchillistä sanottiin, että hän ”mobilisoi englannin kielen ja lähetti sen taisteluun” (ICS 2018). Ajatusta mukaillen aineistossani uskonnolliset johtajat, kuten imaamit ja papit mobilisoivat pyhät tekstit kamppailuun rauhan puolesta. Tämä on erityisen tärkeää, koska nykyaikaisissa pitkittyneissä konflikteissa polarisoivat narratiivit ruokkivat väkivallan kierteitä ja jättävät vähän sijaa vastapuolen olemassaololle. Vetoaminen yhteisön maailmankuvassa tärkeisiin tarinoihin antaa sanomalle vahvan kaikupohjan.

Uudet viestinnän alustat, kuten sosiaalinen media, ovat tuoneet uusia tapoja käydä taistelua kielen avulla. Kuluvan vuosikymmenen alussa sosiaalinen media näyttäytyi vapauttavana voimana arabikevään demokraattisten kansannousujen syntypaikkana. Vuosikymmenen loppuun mennessä sosiaalinen media on kuitenkin osoittautunut tehokkaaksi kanavaksi myös epäluulon ja vihan levittämiseen. Esimerkiksi Myanmarissa ja Sri Lankassa Facebookilla on ollut keskeinen rooli muslimivähemmistöihin kohdistuvissa vainoissa (Taub & Fisher 2018). Vastaavasti erilaiset ääriyhmät ovat oppineet hyödyntämään taitavasti sosiaalista mediaa sanomansa levittämisessä ja uusien taistelijoiden rekrytoinnissa.

Kieli rakentaa vuorovaikutuksen kautta merkityksiä ja käsityksiä sosiaalisesta todellisuudesta. Weickin (1988) ilmaisua käyttäen vahvat merkitykset voivat olla myös silmälappuja, jotka estävät näkemästä ympäröivää todellisuutta. Siten merkitysten muokkauksella voi olla rooli silmälappujen riisujana tekemällä näkyväksi varjossa olleita teemoja ja luomalla konfliktia tukevien narratiivien tilalle uusia merkityskehikkoja, joihin yhteisö voi nojata. Esimerkiksi yhteisön naiset purkavat karjaryöstöjä hyväksytystä käytännöstä kompleksiseksi ongelmaksi, joka aiheuttaa yhteisön jäsenille kärsimystä. Soveltaen samasta on kyse myös Grintin (2005) kuvauksessa johtajasta muokkaamassa ymmärrystä ongelmasta kesynä tai pirullisena.

Narratiivit liittyvät olennaisesti identiteettiin. Konfliktista rauhaan siirtymiseen liittyy kivulias identiteetin uudelleen rakentaminen. Sekä Heifetz ja Linsky (2002) että Maitlis ja Sonenshein (2010) viittaavat uusien identiteettien rakentamiseen ja toisaalta vanhoista luopumisen tuskaan muutoksessa. Sisällissodille ja paikallisille konflikteille erityistä on, että osapuolten on elettävä rinnakkain konfliktin päätyttyä. Pitkän konfliktin jälkeen rauha ei ole yhteisöille automaattisesti myönteinen näkymä, vaan siihen voi liittyä huolta, pelkoa ja epäluuloa. Johtajuuden kaksijakoisuus (Denis et al 2010) näyttäytyy siis myös rauhanvälityksessä.

Kehyttäminen (vrt. Weick 1995) on yksi rauhanvälityksen diskurssiivinen käytäntö. Analyysissään Pohjois-Irlannin ja Israelin rauhanprosessien osapuolten johtajien puheista Rosler (2016, 2017) osoitti, että rauhaan johtaminen vaatii taitavaa retorista tasapainoilua. Samoin uskonnolliset ja perinteiset johtajat hyödyntävät uskontoa ja perinteitä luodakseen kehikkoja, joita vasten muutos näyttäytyy toivottavana ja myönteisenä. Vertauskuva vanhan identiteetin sulattamisesta, muotoilusta ja uudelleenjäädymisestä voi sopia esimerkiksi tilanteeseen, jossa neuvotteluprosessi muuttaa osapuolten käsityksiä itsestään ja toisista.

Sisäiset välittäjät näyttäytyvät siis sosiaalisen identiteetin johtajuusteoriasta käsin tarkasteltuna ”identiteettiyrittäjinä”, (Reicher et al 2005) jotka muovaavat käsitystä ”meistä” ja tarjoavat

omalla toiminnallaan mallin uudesta tavoiteltavasta identiteetistä. Sosiaalisen identiteetin teoriasta käsin tarkasteltuna juuri välittäjän ryhmäprototyypisyys eli ryhmän myönteisinä pitämien ominaisuuksien ja arvojen ruumiillistaminen mahdollistaa hänen toimintansa. Ryhmäprototyypisyys yhdistää monia tutkimuksessa tunnistamiani rauhanprosessin *ennakkoehdot*-vaiheen käytäntöjä, jotka määrittelevät ketkä voivat toimia välittäjinä.

Liikkuminen oman taustaryhmän ja ulkoryhmän välillä on yksi aineistosta rivien välistä nousevia kiinnostavia teemoja. Vaikka monet aineistossa puheenvuoron saavat välittäjät (usein kansainvälisten järjestöjen kanssa toimivat) korostavat riippumattomuutta ja tasapuolisuutta, perustuu välittäjäasema pääsääntöisesti läheisyyteen osapuolten tai osapuolien kanssa. Jatkuva läsnäolo yhteisössä aseman perustana ja toisaalta paluu yhteisöön herkkänä saumakohtana kertovat katkeamattoman yhteyden tärkeydestä yhteisön edustajan ja yhteisön suhteessa.

Neuvottelutilanteessa ja -tilassa välittäjistä ja vastapuolten edustajista muodostuu uusi ryhmä, jolla on prosessin kautta muodostuvia jaettuja ymmärryksiä, jotka voi olla vaikea välittää omalle taustaryhmälle. Kellen ym. (2013) kutsuivat tällaista uutta sisäryhmää ”rauhanleiriksi”. Jos omien edustajien koetaan liukuvan liian kauas yhteisöstä, heihin voidaan suhtautua epäluuloisesti tai jopa vihamielisesti. Sinänsä myönteiseen rauhanleiriin assosioituminen voi siis rapauttaa edustajien kykyä tuoda oma yhteisönsä mukaan mahdolliseen rauhansopimukseen.

Yksi päätelmä tästä on, että aina yhteisöjen ”rauhankyyhkyt” eivät välttämättä ole parhaita rauhantekijöitä, jos heidät on marginalisoitu yhteisössään ajatustensa vuoksi. Heillä ei ole riittävästi ”innovaatioluottoa” (Randsley De Moura et al 2012), sosiaalista pääomaa jonka turvin he kykenisivät rikkomaan normeja menettämättä asemaansa. Suomalaisille tuttu esimerkki kirjallisuudesta voisi olla Väinö Linnan räätäli Halme, jonka pasifistiselle ajattelulle ei sisällissodan yltyessä ollut kaikupohjaa punaisten, saati valkoisten parissa.

Paradoksaalisesti siis kovan linjan kannattaja voi olla rauhanprosessin kannalta avaintekijä, jos hän kääntyy rauhaan pyrkimisen kannalle. Aineistossa puhutteleva esimerkki on entinen kapinallistaistelija, joka ryhtyi välittäjäksi hallituksen ja sissien välillä. Rauhantyötä tekeville ja tukeville kansainvälisille järjestöille tärkeä johtopäätös on vaalia prosesseihin osallistuvien tahojen uskottavuutta omiensa silmissä. Tämä vaatii hienotunteisuutta ja matalan profiilin pitämistä. Rauhanvälityksen onnistumisen kannalta voi olla myös järkevämpää keskittyä prosessin alkuvaiheessa osapuolten sisäisen dialogin tukemiseen osapuolen välisen dialogin hoputtamisen sijaan.

7.3. Materiaalinen todellisuus sodassa ja rauhassa

Kielen merkitys on siis kiistaton konflikteissa. Silti aineistoa läpikäydessäni havahduin erityisesti materiaalisuuden merkitykseen sodassa ja rauhassa. Johtajuus- ja organisaatiotutkimuksessa kielen merkityksen painottamisen, sekä aiemmat karismaa ja tilanteita painottaneet tutkimusmuodit ovat pitäneet fyysisiä tekijöitä itsestäänselvyytensä (Ford et al 2017). Käytäntöteoreettinen tarkastelukulma herätti minut kuitenkin pohtimaan sekä elottomien esineiden ja paikkojen että kehojen merkitystä rauhanvälityksen johtajuuskäytänteissä. Tämä oli minulle kenties tutkimusprosessin tärkein näkökulmallinen oivallus.

Konfliktitilanteen kokeminen on äärimmäisen kehollista konfliktin nostamista tunteista fyysisen väkivallan kohteena ja aiheuttajana olemiseen. Materiaaliset tekijät, kuten suojapaikat tai aseet vaikuttavat olennaisesti konfliktin luonteeseen ja laajuuteen. Näin ollen myös materiaalisuus on vahvasti läsnä rauhanprosessissa tuloslukuissa kuvaamillani tavoilla. Pelkkä kieleen keskittyminen ei riitä avaamaan tätä ulottuvuutta.

Materiaalisten tekijöiden esiin nostamisen tärkein johtopäätös on niiden rooli käytänteiden mahdollistajana. Paikat ja tilat rakentavat johtajuutta (vrt. Ropo et al 2013). Paikat mangopuiden alta moskeijoihin vaikuttavat siihen, millaisia käytänteitä ja miten niiden puitteissa voidaan performoida. Läntisessä liike-elämässä johtaja syntyy tumman puvun kautta (Ford et al 2017). Erilaiset vaatteet ja asusteet näyttävät tärkeänä myös rauhanprosessissa ilmenevässä johtajuudessa. Papin kaavulle tai päällikön sauvalle annetut merkitykset kohottavat myös niiden kantajan ja tarjoavat hänelle suojaa ja valtaa. Vastaavasti materiaalisten tekijöiden puuttuminen voi heikentää toimijan asemaa tai tehdä käytänteitä mahdottomaksi. Rauhanvälitysprosessin käytänteisiin kuuluvien materiaalisten tekijöiden tunnistaminen voi auttaa ulkopuolisia tahoja kohdentamaan prosessien tukemiseen käytetyt resurssit oikein.

Kehollinen läsnäolo ja suhde toisiin kehoihin on teema, joka ilmenee aineistossa kuvauksina kosketuksena, määrättyinä liikkeinä ja samassa tilassa olemisena. Kehot ovat muun muassa moninaisia mies- ja naiskehoja. Sukupuolta on sinänsä käsitelty rauhan- ja konfliktin tutkimuksessa erityisesti sosiaalisena ilmiönä. Myös monet kansainväliset rauhanjärjestöt ja rauhanvälitystä ulkopoliitikassaan painottavat valtiot painottavat työssään sukupuolinäkökulmaa ja pitävät esimerkiksi osallisuutta tärkeänä osana rauhanprosesseja.

Sukupuolen tarkastelu rauhanprosessissa kehollisuuden näkökulmasta on kuitenkin ymmärrykseni mukaan verrattain tuoretta.

Materiaalisuus ja kehollisuus rauhanprosesseissa on kiinnostava jatkotutkimuksen aihe. Tässä tarkastelussa välittäjien puheenvuoroissa käytetty vertaus rauhanvälityksestä teatterina on erityisen osuva. Läsnä ovat näyttelijät eri rooleissa ja yleisö arvioimassa ja aistimassa heidän toimintaansa. Käsikirjoitus tarjoaa taivasta ja helvettiä. Näyttelijät kuljettavat tarinaa eteenpäin eri rooleissa koko kehollaan puheesta eleisiin. Näyttämö ja lavasteet luovat puitteet kohtaauksille. Hiki ja kyynel virtaavat.

7.4. Uudet ja vanhat (johtajuus)käytänteet

Tulosluvuissa käsittelemäni käytänteiden performointia yhdistää hiljaisen tiedon merkitys. Sisäiset välittäjät ymmärtävät, miten yhteisöjen sosiaalisessa ympäristössä navigoidaan. Tämä ilmenee esimerkeissä kärsivällisestä odotuksesta luottamuksen rakentamiseksi tai osallistumisesta rituaaleihin rauhanprosessin aikana. Usein käytetty esimerkki hiljaisesta tiedosta on pyörällä ajo. Pyöräily vaatii monimutkaista fysiikan tajua. Vaikka se on purettavissa laskuiksi ja kaavoiksi, harva pyöräilijä kykenee näin tekemään huolimatta taidostaan. Tieto on siis hiljaista, artikuloimatonta.

Collinsin (2001) mukaan hiljainen tieto menee motorisia taitoja pidemmälle. Pystyssä pysymisen lisäksi pyöräilijän on osattava liikkua liikenteessä. Katseen vaihto autonkuljettajan tai jalankulkijan kanssa risteyksessä määrittelee, kumpi menee ensin. Liikkumisen kirjoittamattomat säännöt vaihtelevat kaupungista ja maasta toiseen. Pyöräily vaatii siis monimutkaista sosiaalista vuorovaikutusta. Tämä on Collinsin mukaan varsinaista hiljaista tietoa: se ei ole motorisissa taidoissa vaan perinteissä. Käytännettä ei voi täydellisesti hallita ilman ”pitkittynyttä sosiaalista vuorovaikutusta sen kulttuurin jäsenten kanssa johon käytänne uppoutuu” (Collins 2001, s. 115). Tähän peilaten ulkopuolelta tuleva välittäjä voi pahimmillaan olla kuin norsu posliinikaupassa.

Hiljainen tieto on yhtä aikaa voimakasta ja haurasta. Nicolini (2017) muistuttaa käytänteiden ajallisuudesta: ne häviävät, jos niitä ei performoida. Perinteisten sovittelukäytänteiden hiipumista kuvaa esimerkki, jonka kuulin kansainvälisessä rauhanverkostossa työskentelevältä tuttavaltani. Muuan amerikkalainen, urallaan pitkään Sudanissa toiminut rauhantyön konkari palaa eläkkeellä säännöllisesti Sudaniin opettamaan paikallisille maan perinteisiä

konfliktinratkaisumenetelmiä. Perinteen katkeamisen vuoksi siis täysin toisesta kontekstista tuleva ulkopuolinen opettaa yhteisöä omassa maassaan ottamaan haltuun omat tapansa!

Käytänteet voivat myös kehittyä. Olen tarkastellut sisäisen rauhanvälityksen käytänteitä kriittisen sijaan uteliaana. On kuitenkin paikallaan todeta, että perinteiset konfliktinratkaisumenetelmät eivät ole ihmisoikeuksien kannalta ongelmattomia. Tämä tunnustetaan myös aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa. Pahimmillaan perinteinen yhteisö voi näyttäytyä sovinistisena gerontokratiana, jossa nuorten ja naisten toimijuus on marginalisoitu. Vastapainona on lukuisia esimerkkejä, jossa vahvat naiset ovat avainroolissa yhteisöissä ja rauhanprosesseissa. Sisäiset välittäjät ovat usein ”innovaatioluottonsa” turvin kyvykkäitä myös yhteisön tottumusten, käsitysten ja käytänteiden muuntamisessa inklusiivisemmiksi.

Aineistoa läpikäydessäni pohdin, mikä tekee käytänteestä juuri johtajuuskäytänteeseen. Esimerkiksi rukoilu tilanteesta ja tarkoituksesta irrotettuna vaikuttaa kaukaiselta rauhanprosessissa rakentuvan johtajuuden kannalta. Logiikkani on ollut, että rauhanprosessia edistävät ja sen osaksi asettuvat käytänteet ovat tulkittavissa johtajuuskäytänteiksi. Kyse voi olla myös käytänteiden performoinnista, jolloin itse käytänteet ja johtajuuskäytänteet ovat itsessään eri asioita.

Esimerkissä professorista ja sotaherrasta pitkät ja toistuvat keskustelut suufilaisuudesta rakentavat ystävyyttä, jonka turvin professori saa tuotua sotaherran neuvottelupöytänsä. Vaikka keskustelu itsessään ei koske konfliktia tai neuvotteluita, professorin vierailujen intentio on tukea rauhanprosessia. Filosofinen keskustelu asettuu siis osaksi rauhanprosessia – kyse on neuvotteluun suostuttelun johtajuuskäytänteiden performoinnista prosessin valmistautumisvaiheessa.

Tarina olisi voinut mennä toisinkin. Kuvitellussa skenaariossa professori ja sotaherra ovat keskustelleet jo vuosia filosofiasta ilman yhteyttä ympärillä riehuvaan konfliktiin. Hallituksen edustaja lähestyy professoria, joka tiedetään sotaherran luotetuksi, ja pyytää apua tämän suostuttelussa neuvotteluun. Professori suostuu ja onnistuu aiemman luottamussuhteensa turvin. Tällöin filosofiset keskustelut näyttäytyisivät rauhanprosessin kannalta merkityksellisinä vasta jälkikäteistarkastelussa. Strategia käytäntönä -teorian näkökulmasta (Johnson et al 2007) voitaisiin puhua kehkeytyvästä (eng. *emerging*) johtajuudesta.

7.5. Lopuksi

Tutkielmassani olen halunnut tarkastella rauhaan johtavia prosesseja hyvin pragmaattisesti.

Palaan kuitenkin johdantoon, jossa viittasin rauhaan johtajuuden ylevimpänä päämääränä: ”johtajuutta minkä tähden, jos ei rauhan” (Ricke-Kiely 2016). Lopuksi on paikallaan esittää tähän asti auki kirjoittamattoma kysymys: onko rauha aina tavoiteltavaa?

Minulla oli mahdollisuus tavata kevään kuluessa eteläafrikkalainen anglikaanipappi, joka osallistui apartheidin vastaiseen kamppailuun ja on myöhemmin omistanut elämänsä rotujaon muistojen parantamiselle. Papin mukaan apartheid jatkuisi edelleen, jos he olisivat valinneet oikeudenmukaisuuden sijaan rauhan. Toisaalta, pappi jatkoi, jos Nelson Mandela olisi Robbenin vankisaarelta vapautuessaan vannonut kosta, ”meitä olisi kuollut miljoonia”.

Jännite rauhan ja oikeudenmukaisuuden välillä on läsnä myös rauhan ja konfliktintutkimuksen kentällä (vrt. Paffenholz 2014), mutta se ei ole sovittamaton. Lederachin (2005) tarjoaman rauhanrakennuksen syvempi filosofia on muuntaa yhteiskuntia niin, että konflikteja synnyttävä ja ylläpitävä epäoikeudenmukaisuus katoaisi. Lederach painottaa moraalista mielikuvitusta, joka kykenee näkemään yhteiseen tulevaisuuteen nykyisen vihollisen kanssa. Se vaatii erityistä luovuutta.

Tämän tutkielman piirissä vastaus rauhan tavoiteltavuudesta on jo annettu. Siellä missä sisäistä rauhanvälitystä harjoitetaan, ovat konfliktin koskettamien yhteisöjen jäsenet itse valinneet toimia rauhan puolesta. Vaikka käytäntöteoreettisen tutkimuksen näkökulma on yksilöiden sijaan käytänteissä, on kyse poikkeuksellisen rohkeista ja kyvykkäistä ihmisistä.

Suomessa on tavallista, että kahvipöytäkeskusteluissa maailman uutisia seurattaessa tokaistaan, että ”tuonne tarvittaisiin joku suomalainen ratkomaan.” On upeaa, että rauhantekeminen on osa kansallista identiteettiä ja sitä, miten näemme paikkamme maailmassa. Tutkimukseni valottaa kuitenkin niitä henkilöitä ja tahoja, jotka toimivat konfliktien keskellä ja antaa heille tunnustusta. Samalla se tarjoaa sen vapauttavan yleismaailmallisen huomion, että osapuolena ei tarvitse olla konfliktin vanki ikuisesti. Konfliktin keskellä elävillä yksilöillä ja yhteisöillä on monenlaista tietotaitoa, jonka turvin tavoitella väkivallan tai ristiriitojen lopettamista.

Pro graduni ei olisi muodostunut aiheeltaan tällaiseksi ilman mahdollisuutta työskennellä viimeisen vuoden aikana konfliktin ja rauhan teemojen ympärillä yhdessä erilaisten ihmisten kanssa Helsingissä, kansainvälisesti ja Lapissa. Eräässä työpajassa pohjoisessa ryhmä valitsi tilaisuuden loppusanoiksi erityisen merkityksellisen lauseen. Siihen on hyvä päättää myös tämä työ.

Jos mahdollista on ja mikäli teistä riippuu, eläkää rauhassa kaikkien ihmisten kanssa. (Room. 12:18)

Lähteet

Alvesson, M. & Kärreman, D. (2007) Constructing Mystery: Empirical Matters in Theory Development, Lund University, Academy of Management Review 2007 Vol. 32, No 4

Alvesson, M. (2013) Do we have something to say? From re-search to rei-search and back again. *Organization*, 20(1), 79-90.

Arslan, H. & Turhan, Y. (2016). Reconciliation-oriented leadership: Nelson Mandela and South Africa. *All Azimuth*, 5(2), pp. 29-46.

Boege, Volker (2006): Traditional approaches to conflict transformation – potentials and limits. Berghof Research Center for Constructive Conflict Management. Haettu 28.2.2017 osoitteesta: http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2011/2565/pdf/boege_handbook.pdf

Bouziane, M. (2016). Case Study: Lebanon. Tradition- & Faith-Oriented Insider Mediators (TFIMs) as Crucial Actors in Conflict Transformation. The Network for Religious and Traditional Peacemakers publication 1. Haettu 20.3. osoitteesta https://frantic.s3-eu-west-1.amazonaws.com/kua-peacemakers/2016/11/TFIM_CaseStudy_Lebanon.pdf

Carroll, Brigid, Levy, Lester & Richmond, David (2008): Leadership as practice: Challenging the competency paradigm. *Leadership*, 4(4), s. 363—379.

Coffey, A. & Atkinson, P. (1996). Making sense of qualitative data: Complementary research strategies. Thousands Oaks, Calif.: Sage

Collins, H.M (2001). What is tacit knowledge? Teoksessa Schatzki, Theodore R., Savigny, E. v., Knorr-Cetina, K. D. & Schatzki, Theodore R. (2001). *The Practice Turn in Contemporary Theory*. Hoboken: Routledge.

Corradi, G., Gherardi, S. & Verzelloni, L. (2010). Through the practice lens: Where is the bandwagon of practice-based studies heading? *Management Learning*, 41(3), pp. 265-283.

Crevani, Lucia & Endrissat, Nada (2016): Mapping the leadership-as-practice terrain: Comparative Elements. Julkaistu teoksessa Raelin, Joseph A. (toim) 2016. *Leadership-as-Practice. Theory and Application*. Routledge, New York.

Crevani, Lucia; Lindgren, Monica & Packendorff, Johann (2010): Leadership, not leaders: On the study of leadership as practices and interactions. *Scandinavian Journal of Management* 26/2010, s. 77-86

Cunliffe, Ann L. & Eriksen, Matthew (2011): Relational Leadership, *Human Relations* 2011/64, s. 1425-1449

Curran, D., Sebenius, J. K., & Watkins, M. (2004). Two paths to peace: Contrasting George Mitchell in Northern Ireland with Richard Holbrooke in Bosnia-Herzegovina. *Negotiation Journal*, 20(4), 513. Haettu 26.2.2018 osoitteesta <https://search-proquest-com.ezproxy.ulapland.fi/docview/205184119?accountid=11989>

Damrongviteetham, J. (2016). Case Study: Southern Thailand. Tradition- & Faith-Oriented Insider Mediators (TFIMs) as Crucial Actors in Conflict Transformation. The Network for Religious and Traditional Peacemakers publication 1. Haettu 20.3. osoitteesta

https://frantic.s3-eu-west-1.amazonaws.com/kua-peacemakers/2016/11/TFIM_CaseStudy_Thailand.pdf

Davidheiser, Mark. "Special Affinities and Conflict Resolution: West African Social Institutions and Mediation." *Beyond Intractability*. Eds. Guy Burgess and Heidi Burgess. Conflict Information Consortium, University of Colorado, Boulder. Haettu 15.5.2018 osoitteesta https://www.beyondintractability.org/essay/joking_kinship

Denis, Jean-Louis; Langley, Ann & Rouleau, Linsa (2010): *The Practice of Leadership in the Messy World of Organizations*. *Leadership* 2010/6, s. 67-88

Dudouet, V. (2016). *Case Study: Mali. Tradition- & Faith-Oriented Insider Mediators (TFIMs) as Crucial Actors in Conflict Transformation*. The Network for Religious and Traditional Peacemakers publication 1. Haettu 20.3. osoitteesta https://frantic.s3-eu-west-1.amazonaws.com/kua-peacemakers/2016/11/TFIM_CaseStudy_Mali.pdf

Dziatkowiec, Paul (2017): *The Inside Story. The impact of insider mediators on modern peacemaking*. Centre for Humanitarian Dialogue (HD). Haettu 20.2.2018 osoitteesta <https://www.hdcentre.org/wp-content/uploads/2017/06/The-Inside-Story-The-impact-of-insider-mediators-on-modern-peacemaking.pdf>

Fein, Elke. (2015). *Strategy as Emergence: Reviewing the Practice Turn in Social, Organizational and Leadership Studies from an Integral Perspective*. *Integral Review*, 11(3), pp. 93-116.

Ford, J., Harding, N. H., Gilmore, S. & Richardson, S. (2017). *Becoming the Leader: Leadership as Material Presence*. *Organization Studies*, 38(11), pp. 1553-1571.

Giessner, Steffen R., van Knippenberg, Daan & Sleebos, Ed (2009). *License to fail? How leader group prototypicality moderates the effects of leader performance on perceptions of leadership effectiveness*. *The Leadership Quarterly* 20 (2009), s. 434-451.

Gioia, Dennis & Chittipeddi, Kumar. (1991). *Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation*. *Strategic Management Journal* (1986-1998), 12(6), p. 433-448.

Glad, B., & Blanton, R. (1997). *F. W. de Klerk and Nelson Mandela: A study in cooperative transformation leadership*. *Presidential Studies Quarterly*, 27(3), 565-590. Haettu 28.2. osoitteesta <https://search.proquest.com/docview/215682320?accountid=11989>

Gleibs, Ilka H. & Haslam, Alexander S. (2016) *Do we want a fighter? The influence of group status and the stability of intergroup relations on leader prototypicality and endorsement*.

Gourlay, Catriona & Ropers, Norbert (2012): *Support for 'Insider' Mediators: A Gap in EU Ambitions for Mediation? teoksessa Strengthening the EU's Peace Mediation Capacities: Leveraging for Peace through New Ideas and Thinking*, toim. Tamminen, Tanja, s. 90–102. Finnish Institute of International Affairs (FIIA). http://www.fiia.fi/en/publication/296/strengthening_the_eu_s_peace_mediation_capacities

Grint, Keith (2005): *Problems, problems, problems. The social construction of 'leadership'*. *Human Relations*, 58(11), s. 1467–1494

Haruna, Peter Fuseini 2009. Revising the Leadership Paradigm in Sub-Saharan Africa: A Study of Community-Based Leadership. *Public Administration Review*, Sept/Oct 2009, s. 941-950

Haslam, S. A., Reicher, S. D. & Platow, M. J. (2011). *The new psychology of leadership: Identity, influence and power*. Hove, United Kingdom: Psychology Press.

Heifetz & Linsky 2002: A Survival Guide for Leaders. *Harvard Business Review*, June 2002. Haettu 20.11.2016 osoitteesta:
http://www.lifelongfaith.com/uploads/5/1/6/4/5164069/_a_survival_guide_for_leaders_heifetz__linsky.pdf

Heinonen, Jukka (2018). Tiesitkö: Suomessa tehtiin vuonna 1918 kymmeniä rauhansopimuksia – katso kartta ja lue kymmenen tarinaa. *Seura*. Haettu 20.2.2018 osoitteesta <https://seura.fi/asiat/historia/tiesitko-suomessa-tehtiin-vuonna-1918-kymmenia-rauhansopimuksia-katso-kartta-ja-lue-kymmenen-tarinaa/>

Hogg, Michael A. (2001). A Social Identity Theory of Leadership. *Personality and Social Psychology Review*. 2001, Vol. 5(3), s. 184-200.

Hogg, Michael A., van Knippenberg, Daan & Rast, David E. III (2012). The social identity theory of leadership: Theoretical origins, research findings, and conceptual developments. *European Review of Social Psychology*, 23:1, s. 258-304.

Hurst, D. (1995). Crisis and renewal: Ethical anarchy in mature organizations. *Business Quarterly*, 60(2), pp. 32-41.

Iff, Andrea, Sguaitamatti, Damiano, Alluri, Rina M. & Kohler, Daniela (2010). Money Makers as Peace Makers? Business Actors in Mediation Processes. *Swisspeace*. Working Paper 2/2010.
http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/WP2_2010.pdf

International Churchill Society (ICS) (2018). Quotes FAQ. Haettu 18.5.2018.
<https://winstonchurchill.org/resources/quotes/quotes-faq/>

Jallow, Baba G. (2015). African leadership studies: Beyond theoretical exceptionalism. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12(3), 11-15. Haettu 28.2.2018 osoitteesta <https://search.proquest.com/docview/1726798126?accountid=11989>

Johnson, G., Langley, A., Melin, L. & Whittington, R. (2007). *Strategy as practice: Research directions and resources*. Cambridge: Cambridge University Press.

Joyce, P. (2012). *Strategic leadership in the public services*. London ; New York: Routledge.

Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. (2002). *Tutkijan eettiset valinnat*. Helsinki: Gaudeamus.

Kellen, David, Bekerman, Zvi, & Maoz, Ifat. (2013). An easy coalition: The peacecamp identity and israeli-palestinian track two diplomacy. *The Journal of Conflict Resolution*, 57(4), 543. Haettu 20.10.2017 osoitteesta <https://search-proquest-com.ezproxy.ulpland.fi/docview/1400268892?accountid=11989>

- Kelman, Herbert C. (2002): Interactive Problem Solving as a Tool for Second Track Diplomacy. Teoksessa Second Track/Citizens' Diplomacy, toim. Daviesand J & Kaufman, E., s. 81-105. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Kiikeri, Mika & Ylikoski, Petri (2014): Tiede Tutkimuskohteena. Filosofinen johdatus tieteen tutkimukseen, 3. painos. Gaudeamus Helsinki University Press, Vantaa
- Kiplagat, B. (1998, 12). Is mediation alien to Africa? *Ploughshares Monitor*, 19, 11-13+. Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.ulapland.fi/docview/196573707?accountid=11989>
- Klenke, K. (2016). *Qualitative research in the study of leadership (Second edition.)*. Bingley: Emerald Group Publishing.
- Lederach, J. P. (2005). *The Moral Imagination*. Oxford: Oxford University Press.
- Lederach, John Paul (1995). *Building peace: Sustainable reconciliation in divided societies*. Tokyo, Japan: The United Nations University.
- Lederach, John Paul (2005). *The moral imagination: The art and soul of building peace*. Oxford: Oxford University Press.
- Lehti, Marko & Lepomäki, Maiju (2017). *The Era of Private Peacemakers: A New Dialogic Approach to Mediation. A Case Study of Three Finnish Private Organizations*. Tampere Peace Research Institute, University of Tampere.
- Mac Ginty, Roger & Richmond, Oliver P. (2013) *The Local Turn in Peace Building: a critical agenda for peace*, *Third World Quarterly*, 34:5, s. 763-783
- Mac Ginty, Roger (2008). *Indigenous Peace-Making Versus the Liberal Peace*. *Cooperation and Conflict*, 43(2), s. 139-163.
- Mac Ginty, Roger (2017). *Everyday Social Practices and Boundary-Making in Deeply Divided Societies*. *Civil Wars*, 19(1), pp. 4-25.
- Mahadallah, Hassan (2013): *Leadership in the Horn of Africa: The Emic/Etic Perspective*. Julkaistu teoksessa Bereketeab, Redie (toim.) 2013: *The Horn of Africa. Intra-State and Inter-State Conflicts and Security*. Pluto Press, Lontoo, s. 40-70
- Maitlis, Sally & Sonenshein, Scott (2010). *Sensemaking in Crisis and Change: Inspiration and Insights from Weick (1988)*. *Journal of Management Studies* 47:3, May 2010 s. 552-580
- Mason, Simon (2009). *Insider Mediators. Exploring Their Key Role in Informal Peace Processes*. Berghof Foundation for Peace Support. http://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Other_Resources/MED_Insider_Mediators.pdf
- Mckeown, Shelley. (2016). *Understanding Peace and Conflict Through Social Identity Theory: Contemporary Global Perspectives*.
- Millar, G., & Lecy, J. (2016). *Disciplinary divides in post-conflict justice and peace: Tracking if and how we share ideas*. *Journal of Intervention and Statebuilding*, 10(3), 302-320. doi:10.1080/17502977.2016.1199481

- Mills, C. W. (2015). *Sosiologinen mielikuvitus. Gaudeamus. Alkuperäisteos 1959.*
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., Lampel, J. & Ahlstrand, B. W. (1998). *Strategy safari: The complete guide through the wilds of strategic management.* London: Prentice Hall.
- Mitchell, Christopher (2014): *The Nature of Intractable Conflict: Resolution in the twenty-first century.* Palgrave Macmillan, New York.
- Moore, Christopher W. (2003). *The Mediation Process. Practical Strategies for Resolving Conflict.* Jossey-Bass, San Francisco.
- Moss, Sigrun Marie (2014). *Beyond Conflict and Spoilt Identities: How Rwandan Leaders Justify a Single Recategorization Model for Post-Conflict Reconciliation.* *Journal of Social and Political Psychology*, 2014, Vol. 2(1), s. 435-449.
- Mubashir, M. (2016a). *Case Study: Myanmar/Burma. Tradition- & Faith-Oriented Insider Mediators (TFIMs) as Crucial Actors in Conflict Transformation.* The Network for Religious and Traditional Peacemakers publication 1. Haettu 20.3. osoitteesta <https://frantic.s3-eu-west-1.amazonaws.com/kua-peacemakers/2016/11/TFIM-Case-Study-Myanmar.pdf>
- Mubashir, M. (2016b). *Case Study: Kenya. Tradition- & Faith-Oriented Insider Mediators (TFIMs) as Crucial Actors in Conflict Transformation.* The Network for Religious and Traditional Peacemakers publication 1. Haettu 20.3. osoitteesta https://frantic.s3-eu-west-1.amazonaws.com/kua-peacemakers/2016/11/TFIM_CaseStudy_Kenya.pdf
- Mubashir, Mir & Vimalarajah, Luxshi (2016): *Tradition- & Faith-Oriented Insider Mediators (TFIMs) as Crucial Actors in Conflict Transformation. Potential, Constraints, & Opportunities for Collaborative Support.* The Network for Religious and Traditional Peacemakers Publication 1. Haettu 23.2.2017 osoitteesta: https://frantic.s3-eu-west-1.amazonaws.com/kua-peacemakers/2016/11/TFIM_FullReport_final.pdf
- Mubashir, Mir, Morina, Engjellushe, Vimalarajah, Luxhi (2016). *OSCE support to Insider Mediation. Strengthening mediation capacities, networking and complementarity.* Berghof Foundation. Haettu 24.2.2018 osoitteesta <https://www.osce.org/support-to-insider-mediation?download=true>
- Muhr, S. L. & Sullivan, K. R. (2013). "None so queer as folk": Gendered expectations and transgressive bodies in leadership. *Leadership*, 9 (3), 416-435.
- Nicolini, D. (2012). *Practice Theory, Work, and Organization: An Introduction.* OUP Oxford.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice (6th ed.).* Thousand Oaks, Calif.: SAGE.
- Paffenholz, Thanya. (2014). *International peacebuilding goes local: Analysing Lederach's Conflict Transformation Theory and its Ambivalent Encounter with 20 Years of Practice.* *Peacebuilding*, 2(1), 11-27. DOI:10.1080/21647259.2013.783257
- Pentikäinen, Antti (2016): *Reforming UN mediation through inclusion of traditional peacemakers. Inclusive Peacebuilding: Recognised but not Realised, Issue: Development Dialogue no. 63, November 2015, s. 67-77.* http://www.daghammarskjold.se/wp-content/uploads/2015/12/DD63_DHF_final_web.pdf

- Planta, K. (2016). Case Study: Colombia. Tradition- & Faith-Oriented Insider Mediators (TFIMs) as Crucial Actors in Conflict Transformation. The Network for Religious and Traditional Peacemakers publication 1. Haettu 20.3. osoitteesta https://frantic.s3-eu-west-1.amazonaws.com/kua-peacemakers/2016/11/TFIM_CaseStudy_Colombia.pdf
- Randazzo, Elisa. (2016). The paradoxes of the 'everyday': Scrutinising the local turn in peace building. *Third World Quarterly*, 37(8), s. 1351-1370.
- Randsley De Moura, G., Abrams, D., Marques, J. M., & Hutchison, P. (2012). Innovation credit: When and why do group members give their leaders license to deviate from group norms? Rebels in groups: Dissent, deviance, difference and defiance (pp. 238-257)
- Rast, David E. III, Gaffney, Amber M., Hogg, Michael A. & Crisp, Richard J. (2012): Leadership under uncertainty: When leaders who are non-prototypical group members can gain support. *Journal of Experimental Social Psychology* 48 (2012), s. 646-653.
- Reckwitz, Andreas. (2002). Toward a Theory of Social Practices: A Development in Culturalist Theorizing. *European Journal of Social Theory*, 5(2), pp. 243-263.
- Reicher, S., Hopkins, N., Levine, M. & Rath, R. (2005). Entrepreneurs of hate and entrepreneurs of solidarity: Social identity as a basis for mass communication. *International Review of the Red Cross*, 87(860), s. 621-637.
- Ricke-Kiely, T. (2016). New developments in peace leadership. *International Journal of Public Leadership*, 12(3), pp. 197-204.
- Ropo, A., Sauer, E. & Salovaara, P. (2013). Embodiment of Leadership through material place. *Leadership*, 9(3), pp. 378-395.
- Rosler, Nimrod. (2016a). Not as simple as that: How leaders faced the challenges of pursuing the peace process in Northern Ireland. *Peace and Conflict*, 22(2), p. 177.
- Rosler, Nimrod. (2016b). Leadership and peacemaking: Yitzhak Rabin and the Oslo Accords. *International Journal of Intercultural Relations : IJIR*, 54, p. 55.
- Sandberg, J. & Alvesson, M. (2011). Ways of constructing research questions: gap spotting or problematization. *Organization*, 18 (1), 23-44.
- Saunders, Harold H. (2001): "Pre-negotiation and Circum-negotiation: Arenas of the Multilevel Peace Process". *Turbulent Peace*. Washington, D.C.: U.S. Institute of Peace 2001. p. 483.
- Schatzki, Theodore R., Savigny, E. v., Knorr-Cetina, K. D. & Schatzki, Theodore R. (2001). *The Practice Turn in Contemporary Theory*. Hoboken: Routledge.
- Shove, E. (2012). *The dynamics of social practice: Everyday life and how it changes*. Los Angeles (Calif.): Sage
- Simpson, B. (2016). Where's the agency in Leadership-as-Practice? In J. A. Raelin (Ed.), *Leadership-as-Practice: Theory and Application* (pp. 159-177). (Routledge Studies in Leadership Research; Vol. 2). Abingdon.
- Sinclair, A. (2005). Body possibilities in leadership. *Leadership*, 1 (4), 387-406

Smith, Richard (2010): Insider Mediators in Africa. Understanding the contribution of insider mediators to the peaceful resolution of conflicts in Africa. PeaceNexus Foundation. Haettu 24.2.2018 osoitteesta

http://www.academia.edu/32771084/PeaceNexus_Foundation_Insider_Mediators_in_Africa_Understanding_the_contribution_of_insider_mediators_to_the_peaceful_resolution_of_conflicts_in_Africa

Steffens, N. K., Schuh, S. C., Haslam, S. A., Pérez, A. and vanDijk, R. (2015), 'Of the group' and 'for the group': How followership is shaped by leaders' prototypicality and group identification. *Eur. J. Soc. Psychol.*, 45: 180–190.

Steffens, Niklas K., Haslam, Alexander S. & Reicher, Stephen D. (2014). Up close and personal: Evidence that shared social identity is a basis for the 'special' relationship that binds followers to leaders. *The Leadership Quarterly* 25 (2014), s. 296-313.

Steinel, Wolfgang, van Kleef, Gerben A., van Knippenberg, Daan, Hogg, Michael A., Homan, Astrid C. & Moffit, Graham (2010). How intragroup dynamics affect behavior in intergroup conflict: The role of group norms, prototypicality, and need to belong. *Group Processes & Intergroup Relations* 2010, 13(6), s. 779-794.

Svensson, Isak & Lindgren, Mathilda 2013: Peace from the Inside: Exploring the Role of the Insider-Partial Mediator. Taylor & Francis, 2013. Vol. 39, no 5, s. 698-722

Svensson, Isak (2013). Research on Bias in Mediation: Policy Implications. *Penn State Journal of Law & International Affairs*. Volume 2, Issue 1.

Swisspeace 2016): Inside Syria: What Local Actors Are Doing for Peace. Haettu helmikuussa 2017 osoitteesta:

http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/pdf/Mediation/Inside_Syria_en.pdf

Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (toim.), *The social psychology of intergroup relations*, s. 33-48. Monterey, Canada: Brooks/Cole.

Taub, A. & Fisher, M. (2018). Where Countries are Tinderboxes and Facebook is a Match. *The New York Times*. Haettu 18.5.2018 osoitteesta

<https://www.nytimes.com/2018/04/21/world/asia/facebook-sri-lanka-riots.html>

Tikkanen, Seppo (2018). Pitäjä, jossa ei ammuttu laukaustakaan – kun sisällissota syttyi, Vesannon asukkaat veivät aseet lukkojen taakse ja kirkkoherra sai avaimen. *Yle Uutiset*. Haettu 20.2.2018 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-10036219>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.)*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

UNDP (2014). *Supporting Insider Mediation: Strengthening Resilience to Conflict and Turbulence*. Guidance Note. United Nations Development Programme. Haettu 24.2. osoitteesta

<http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Conflict%20Prevention/50380%20UNDP%20EU%20Guidance%20Note%20SUMMARY-LR.pdf?download>

Vaara, E. & Whittington, R. (2012) Strategy-as-Practice: Taking Social Practices Seriously. The Academy of Management Annals. (Online article downloaded 04 April 2012)

Wehr, Paul & Lederach, John Paul (1991). Mediating Conflict in Central America. Journal of Peace Research, vol 28, no. 1, 1991, pp. 85-98. Haettu 20.2.2018 osoitteesta <https://www.colorado.edu/conflict/5025/lederach.htm>

Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Özçelik, Sezai (2006). Islamic/Middle Eastern Conflict Resolution for Inter-personal and Intergroup Conflicts: Wisata, Sulha and Third-Party, Uluslararası İlişkiler, Volume 3, No 12 (Winter 2006-2007), p. 3-17. Haettu 15.5.2018 osoitteesta <http://www.uidergisi.com.tr/wp-content/uploads/2011/06/Islamic-Middle-Eastern-Conflict-Resolution-for-Interpersonal.pdf>

Liitteet

LIITE 1.

Haastattelurunko 16.3.2017

K1 Voitko kuvata omaa kokemustasi rauhanvälitystyössä? Millaisten tapausten kanssa olet työskennellyt?

K2 Millaisia syitä konflikteilla on tuntemissasi tapauksissa?

K3 Keitä ovat rauhanvälittäjät, joiden kanssa olet työskennellyt/Keitä pidät johtajina?

K4 Mitä he tekevät ja millaisia rooleja heillä on? Mihin heidän asemansa perustuu?

K5 Miten heidän työnsä vaikuttaa konfliktien ja ristiriitojen ratkaisuun?

K6 Millaisia tilanteita nämä johtajat kohtaavat? Miten he niissä toimivat?

K7 Millaisten erilaisten ryhmien kanssa johtajat joutuvat toimimaan? Miten?

K7 Millaisia haasteita seuraamillasi johtajilla on ollut työssään?

K8 Voitko antaa esimerkin onnistuneesta ja epäonnistuneesta tapauksesta?

K9 Mitkä ovat hyvän rauhanvälittäjän taitoja, ominaisuuksia ja käytäntöjä?

LIITE 2.

Keväällä 2017 toteuttamieni haastattelujen viisiportainen analyysirakenne. Aineistosta kootut rauhanvälityksen johtamiskäytänteet jakautuvat kolmeen pääluokkaan, kuuteen yläluokkaan ja 37 alaluokkaan. Kuvaajasta puuttuu alin analyysiyksikkö eli pelkistetyt ilmaukset, joita oli yhteensä 269 ja jotka muodostavat alaluokat. (tutkimuksen tekijän laatima, 2017).

