

Liminaalitila – muutoksen Ei-kenenkään-maa?

4.6.2026

Teknologinen murros, yrityskauppa tai organisaatiojärjestely sysää organisaation ja sen henkilöstön Ei-kenenkään-maalle. Omasta poterosta noustaan vanhan ja uuden rintamalinjan väliin. Tilanteeseen, joka ei ole sotilaan eikä sodanjohdon sen hetkisessä hallinnassa, mutta siihen on kuitenkin pyrkimys. Uusi tilanne on alkaa hakemaan muotoaan. Näillä ajatuksilla lähdin etsimään tutkimuskirjallisuutta ja törmäsin liminaalitilaan (*eng. liminality*). Tarkastelen tässä kirjoituksessa lähinnä käsitteen määritelmiä ja palaan aiheeseen myöhemmissä kirjoituksissa eri näkökulmista.

Liminaalitila terminä

Mitä liminaalitilalla tarkoitetaan? Sana juontuu latinan sanasta limen, joka tarkoittaa kynnystä, rajaa tai murroskohtaa (Larson, 2020). Alun perin termi on viitannut jonkinlaiseen välivaiheeseen rituaalien suorittamisessa (Thomassen, 2015). Kyseessä voidaan tulkita olevan yksilön kokemus vanhan ja uuden välissä olemisesta joko ajallisesti tai spatiaalisesti (Thomassen, 2015). Kyse on yksilön kokemuksesta ja siitä, miten tämä kokemus muotoutuu yksilön ja yhteisöjen kulkiessa välivaiheen läpi (Thomassen, 2015). Kuten todettua, tällainen tilanne saattaa syntyä esimerkiksi yrityskaupan tuloksena, jossa työntekijöiden tulee sopeutua uuteen organisaatioon. Toisaalta välitila voi kuvat teknologista mullistusta, kuten esimerkiksi juuri tällä hetkellä tekoälyn lyödessä läpi yhteiskunnassa. Muistamme hämärästi vielä tilanteen ennen tekoälyä, mutta emme vielä täysin ymmärrä, mihin kaikkeen se voi vaikuttaa ja miten esimerkiksi työelämä tulee muuttumaan.

Kyse on siis muutoksen läpi kulkemisesta. Siirtymisestä tilasta toiseen ja tässä välimaastossa käytetystä

ajasta, jossa jokin uusi on vasta kehkeytymässä (Larson, 2020). Siirtymä sisältää väliaikaisia elementtejä (Söderlund & Borg, 2018), joita ei välttämättä esiinny alkuperäisessä versiossa eikä myöskään siirtymän jälkeisessä kokonaisuudessa. Näin käy esimerkiksi hyödynnettäessä konsultti- tai muuta väliaikaistyövoimaan muutoksen läpiviennissä. Vastaavasti muutoksen aikana on voitu hyödyntää teknologioita, joista on lopullisissa toteutuksissa luovuttu tai esimerkiksi kehitetty järjestelmään toiminnallisuuksia, jota on havaittu lopulta jollakin tavalla epäsopiviksi järjestelmään.

Erottaminen, liminaalitila ja kokoaminen

Liminaalitila voidaan nähdä siirtymäriittien kokonaisuutena, joka lähtee liikkeelle olemassa olevan tilanteen erottamisesta (*eng. separation)* ja etenee liminaalitilan kautta yhdistämiseen (*eng. incorporation)* (Söderlund & Borg, 2018). Aluksi henkilö tai organisaatio siis erotetaan totutusta toimintatavasta, mikä saattaa johtaa irrallisuuden ja ahdistuksen tunteisiin (Söderlund & Borg, 2018). Liminaalitilassa korostuu epävarmuus, moniselitteisyys ja tulkinnanvaraisuus ihmisten ja organisaatioiden käydessä läpi siirtymää (Söderlund & Borg, 2018). Lopulta siirrytään yhdistämisvaiheeseen, jossa uusi ja vakaampi tila on muodostunut.

Tässä voidaan käyttää esimerkkinä vaikkapa työelämään siirtymistä opintojen jälkeen. Henkilö jättää taakseen tutun yhteisön ja totutut, opiskeluun liittyvät toimintatavat ja siirtyy mahdollisesti kokonaan uudelle paikkakunnalle ja uuteen työympäristöön kokonaan erilaisten vaatimusten ja mahdollisuuksien maailmaan. Mahdolliset irrallisuuden tai ahdistuksen tunteet on helppo hahmottaa tätä taustaa vasten, samoin siirtymävaiheen epävarmuus ja tulkinnanvaraisuus. Lopulta työtoverit tulevat tutuiksi, samoin uusi 8–16-rytmi, ja töiden sisältöönkin pääsee koko ajan paremmin kiinni.

Ei-kenenkään-maa analyysin työkaluna

Kuten jo tästäkin lyhyestä kirjoituksesta voidaan havaita, liminaalitila tarjoaa mielenkiintoisen työkalun erilaisten muutosten ja murrosten tarkasteluun. Yhteiskunta käy läpi megatrendejä ja mullistuksia, joita voidaan tarkastella tämän linssin läpi. Digitalisaatiota ja esimerkiksi tekoälyn levittäytymistä voidaan tarkastella niin mikro- kuin makrotasollakin liminaalitilan näkökulmasta. Miten organisaatiot kulkevat muutoksen läpi? Entä minä itse? Miten koen esimerkiksi tekoälyn vaikutuksen omaan identiteettiini opiskelijana tai työntekijänä?

Myös organisaatiomuutokset ovat mielenkiintoinen pelikenttä liminaalisuuden kautta tarkasteltavaksi. Miten yrityskauppa keikauttaa ostettavan yrityksen henkilöstön Ei-kenenkään-maalle, ja miten heitä autetaan sen yli? Entä millaisia muutoskokemuksia syntyy käytäessä läpi tehtaan lakkautusta tai toimintojen siirtämistä esimerkiksi maasta toiseen? Tässä erottaminen, liminaalitila ja yhdistäminen auttaa hahmottamaan niitä toimintoja ja suhteita, joita kunkin vaiheen läpivienti, tai pitäisikö sanoa läpikäynti edellyttää.

Näkökulmat

Liminaalisuuden kokemus on erilainen riippuen siitä, kenen näkökulmasta muutos- tai siirtymätilannetta tarkastellaan. Yrityksissä tämän näkökulma voi olla omistajan, johtajan tai työntekijän. Koulumaailmassa rooleina voivat toimia opettaja, opiskelija ja hallintohenkilöstö. Jokainen ryhmä kokee tilanteen hieman eri tavoin, jolloin liminaalitilan hahmottaminen auttaa myös toimijoita näkemään asian muiden näkökulmasta, kenties siltaamaan ajatteluaan empaattisesti muiden toimijoiden kanssa (Larson, 2020).

Tämän artikkelin tarkoitus on toimia lyhyenä kuvauksena liminaalitilaan. Palaan aiheeseen mahdollisesti myöhemmin tässäkin kirjoituksessa esiinnousseiden teemojen osalta.

Mikko Kulmala
Lehtori
Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Lähteet

Larson, P. (2020). Liminality. In *Encyclopedia of psychology and religion* (pp. 1363-1364). Cham: Springer International Publishing.

Söderlund, J., & Borg, E. (2018). Liminality in management and organization studies: Process, position and place. *International Journal of Management Reviews*, *20*(4), 880-902.

Thomassen, B. (2015). Thinking with liminality. *Breaking boundaries: Varieties of liminality*, 39-58.