

”PITÄISIKÖ VALITA PUHEENJOHTAJA?”

Etnografinen tutkimus aloittavan ryhmän työskentelykulttuurin muodostumisesta

Tarja Mäki & Erika Ristiniemi

Kasvatustieteen pro gradu tutkielma
Syksy 2007
Opettajankoulutuslaitos
Jyväskylän yliopisto

Mäki, T. & Ristiniemi, E. 2007. ”Pitäisikö valita puheenjohtaja?” Etnografinen tutkimus aloittavan ryhmän työskentelykulttuurin muodostumisesta. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Kasvatustieteen pro gradu tutkielma, 100 sivua.

Tiivistelmä

Tutkimuksen tarkoitus oli tarkastella aloittavan ryhmän työskentelykulttuurin kehittymistä. Tavoitteena oli kuvata työskentelykulttuurin muodostumisen vaiheita sekä löytää tekijöitä, jotka siihen vaikuttivat. Tarkastelimme tutkimusongelmaa kulttuurin kehittymisen teorian kautta (Schein 1987) sekä ryhmän psykoanalyttisesta näkökulmasta (Bion 1979).

Kohderyhmänä oli luokanopettajaopintojaan aloittava 13-henkinen opiskelijaryhmä, joka opiskeli reflektointiin kannustavan oivallisuusryhmän periaattein. Etnografisella menetelmällä kerätty aineisto koostui pääasiassa havainnoinnista sekä kyselyistä. Tutkimuskysymyksenä oli, miten opiskelijatyöryhmä organisoituu ja käsittelee työssä ilmentyviä ongelmia. Tutkimuksen edetessä nousi merkittäväksi havainto, etteivät kulttuurin sisällä toimivat ryhmänjäsenet aina olleet tietoisia toimintaansa vaikuttavista tekijöistä, ja tämän vuoksi työskentely ei aina sujunut tavoitteiden mukaisesti rehellisestä yrittämisestä huolimatta. Osakysymykseksi muotoutuikin, miksi ryhmä ei aina toimi niin kuin sen jäsenet tavoittelevat. Aineiston analyysitapa oli teemoittelu.

Keskeisimmäksi tutkimuslöydökseksi nousi ryhmän työskentelykulttuurin kolmivaiheinen kehityskaari. Ensimmäisessä ryhmän alkamisen vaiheessa toimintaa näytti leimaavan riippuvuus sekä kykenemättömyys tarttua työtehtävään. Toiminta kääntyi työnteosta sosiaalisesti huolloksi, jota selitämme jäsenten tiedostamattomilla sosiaalisten perustarpeiden tyydyttämispyrkimyksillä. Samanaikaisesti haavoittumattomuuden illuusio, eräänlainen jaettu uskomus, ylläpiti vaikutelmaa sujuvasta työstä. Toisessa kehitysvaiheessa uskomus kyseenalaistettiin, kun ryhmän työn etenemättömyys tuli ilmi merkkitapahtumassa. Merkkitapahtuma muutti ryhmän työskentelymallia: odottelu vaihtui kokeiluksi. Kolmannessa kehitysvaiheessa erotimme työnteosta suojautumisen tendenssin, jonka tulkitsemme syntyneen reaktiona merkkitapahtuman aiheuttamaan ahdistukseen. Työntekoon oli syntynyt ristiriita: samalla kun piti edetä, oli suojauduttava konfliktin toistumiselta. Tämä havainnollistui, kun ryhmä päätyi käyttämään puheenjohtajaansa kilpenä välttääkseen takaiskut.

Tutkimus keskittyy työskentelykulttuurin suojautuvan toiminnan tarkasteluun, mutta se pyrkii myös huomioimaan kehittymisen. Keskeinen tulos olikin, ettei suojautuminen estä ryhmää kehittymästä. Ryhmä voi reflektoida oppia ymmärtämään paremmin toimintansa perusteita ja tätä kautta suuntautumaan selkeämmin kohti tavoitteitaan.

Avainsanat: ryhmä, työskentelykulttuuri, suojautuva toiminta, työryhmä.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TUTKIMUSASETELMA JA METODI	3
2.1	Tutkimusasetelma	3
2.2	Oivallusryhmä	4
2.3	Metodiset ratkaisut tutkimuksessa.....	6
2.4	Aineistonkeruu: merkityksenanto havaintojen suuntaajana.....	8
2.5	Ongelmat tutkijoiden ja tutkittavien suhteessa.....	9
2.6	Analysointi: missä tulkinnan ja ylitulkinnan raja?	11
3	KESKEISET KÄSITTEET JA TEOREETTISET LÄHTOKOHDAT.....	13
3.1	Ryhmä ja yksilö sen jäsenenä.....	13
3.2	Teorian valinta.....	16
3.3	Tiedostamaton ryhmän toiminnassa	19
3.3.1	Ryhmän psyykkiset tilat	22
3.3.2	Tiedostamaton kulttuurissa.....	24
3.3.3	Ryhmänjäsenen tiedostamattomat perustarpeet.....	27
3.4	Työryhmän määrittely	28
4	TUTKIMUKSEN KULKU.....	31
4.1	Aineistonkeruu.....	31
4.1.1	Havainnointi	31
4.1.2	Kyselyt: jäsenten yksityinen puheenvuoro	33
4.2	Aineiston analysointi	34
	ANALYYSIN OSA I: Sosiaalinen huolto.....	38
5	TYÖSKENTELYN TOISSIJAISUUS	39
5.1	Ristiriitoja työssä	39
5.2	Ryhmäkehityksen alkuvaiheet.....	41
5.3	Tarpeiden aiheuttama ahdistus	43
6	SOSIAALINEN HUOLTO KEHITYSTEHTÄVÄNÄ.....	48
6.1	Haavoittumattomuuden illuusio	48
6.2	Työskentelykulttuurin ensimmäinen vaihe	52
	ANALYYSIN OSA II: Merkkitapahtuma vaihtaa työn oletuksen.....	56
7	MERKKITAPAHTUMA.....	57
7.1	Merkkitapahtuman kuvaus	57
7.2	Reaktiot merkkitapahtumaan.....	60
7.2.1	Oletukset työn sujumisesta muuttuvat	61
7.2.2	Kokemus hylkäämisestä.....	63
7.3	Psyykkisen tilan vaihtuminen.....	66
	ANALYYSIN OSA III: Kilpi suojaksi	67
8	SUOJAUTUVAN KULTTUURIN MUODOSTUMINEN.....	68

8.1	Merkkitapahtumasta sysäys välttämisoppimiseen.....	68
8.2	Suojautuvat toiminnot	70
8.2.1	Protestointi.....	71
8.2.2	Anelu	72
8.2.3	Emootioiden jakaminen.....	73
9	PUHEENJOHTAJA KILPENÄ.....	75
9.1	Puheenjohtajan valinnan vaikeus.....	75
9.2	Havainnot puheenjohtajan suojaavasta tehtävästä.....	76
9.2.1	Ensimmäinen puheenjohtaja.....	77
9.2.2	Toinen puheenjohtaja	78
9.3	Puheenjohtajuuden käyttöteoria	82
10	POHDINTAA ANALYYSISTA.....	84
10.1	Analyysin yhteenveto.....	84
10.2	Ryhmän kehittyminen suojauvan kulttuurin rinnalla.....	86
11	LOPUKSI.....	91
	LÄHTEET	95

1 JOHDANTO

Ryhmätyö on suosittu työmuoto niin koulutuksessa kuin työelämässäkkin. Kohtaamme ensimmäisen työyhteisömme viimeistään aloittaessamme koulunkäynnin omassa luokassa, ja tästä eteenpäin toimimme erilaisissa työryhmissä, tiimeissä ja organisaatioissa. Yhdessä tekemisellä on eittämättömät etunsa yksin toimimiseen nähden, mutta ryhmän toimivuus ja tuloksellisuus näyttää olevan usein itsestään selvä oletus. Ajatellaan, että kun jokainen ryhmänjäsen hoitaa osuutensa ja kun yhdessä vain yritetään, niin se johtaa hyvään tulokseen.

Tässä tutkimuksessa tällainen oletus kyseenalaistuu. Näyttääkin siltä, etteivät pelkkä tahto ja kovakaan yritys aina takaa ryhmän työn sujumista, vaan ryhmässä olemiseen vaikuttaa myös tahattomia ja piiloisia ilmiöitä, jotka voivat johtaa ryhmää yhteisistä tavoitteista sivuun. Tutkimus antaa mahdollisuuden huomata mielenkiintoinen ristiriita ryhmän ulkopuolisen tarkkailijan ja sisällä toimivan kokemuksissa. Ryhmässä toimivan jäsenen kokemus raskaan työn raadannasta voikin ulkopuoliselle näyttäytyä epätarkoituksenmukaiselta ja jopa asiaankuulumattomalta toiminnalta. Pyrimme tässä tutkimuksessa erittelemään ryhmän dynamiikkaan sekä yhteisössä rakentuvaan kulttuuriin perustuvia syitä, jotka ovat ryhmälle itselleen tahattomuudessaan ja huomaamattomuudessaan tiedostamattomia. Tutkimuksesta voi olla hyötyä esimerkiksi opettajalle, joka pyrkii ymmärtämään, miksi luokka ei aina kykene toimimaan tavoitteiden mukaisesti.

Ryhmien työskentelytehokkuuteen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu viime aikoina esimerkiksi kollaboraation eli yhteisen tiedonrakentamisen kehittymisen näkökulmasta (ks. Littleton, Miell & Faulkner 2004). Tutkimus on koskenut esimerkiksi kollaboraation merkitystä yksilön oppimiselle, sosiaalista vuorovaikutusta, jäsenten rooleja sekä ryhmän tehtävää, mutta tällöin yhteistyöhön vaikuttavia tekijöitä on löydetty ennemmin ryhmässä tapahtuvasta toiminnasta kuin ryhmästä itsestään. Ryhmän sisäisten ehtojen, kuten ryhmäkulttuurin ja perusolettamusten vaikutus yhteistyön kehittymiseen onkin nähdäksemme perusteltu, mutta toistaiseksi vähemmän tutkittu täydennys ryhmätutkimukseen, ehkä siksi että ilmiöt eivät ole suoraan havainnoitavissa ja ovat yleensä piiloisia myös ryhmälle itselleen. Omakohtaiset kokemuksemme oivallusryhmässä opiskelusta kannustivat

tutkimaan ryhmätyötä tällaisten ilmiöiden kannalta, sillä juuri niiden tunnistaminen ja käsitteleminen vaikutti olevan yhteistyön kehittymisen solmukohta.

Tutkimusongelmana on tarkastella aloittavan ryhmän työskentelykulttuurin muodostumista. Tutkimuskysymyksenä on tällöin, miten opiskelijatyöryhmä organisoituu ja käsittelee ryhmässä syntyneitä ongelmia. Lähtökohtamme tutkimukselle ovat omakohtaiset kokemukset ryhmässä työskentelystä sekä siinä esiintyneistä vaikeuksista. Ryhmänjäsenen kokemus vaihtui nyt ulkopuolisen havainnoijan näkökulmaksi. Keräsimme laajan havainnointi- ja kyselyaineiston opiskelijaryhmästä etnografisella menetelmällä.

Ryhmä käsitetään tutkimuksessa ainutlaatuisena kokoonpanona, joka rakentuu erilaisista yksilöistä, kohtaa erilaisia tilanteita ja muodostaa omanlaisensa kulttuurin. Tutkimuksen teoreettinen kehys rakentuu ryhmän psykoanalyttiseen (Bion 1979) ja kulttuuriseen (Schein 1987) tarkastelutapaan. Näkökulman perusta on, että ryhmässä vaikuttaa tiedostettujen tavoitteiden rinnalla myös tiedostamattomat tavoitteet. Tiedostamaton ryhmädynaamisena ilmiönä johtuu yksilöiden tiedostamattomista tarpeista ryhmää kohtaan; ryhmän kulttuurissa se taas liittyy ryhmän historiassa syntyneisiin, itsestään selvinä pidettyihin uskomuksiin oikeista tavoista toimia ja ajatella.

Tarkastelemme tutkittavan ryhmän työskentelykulttuurin kehityskaarta sen ensimmäisen lukuvuoden ajalta. Tulkintamme mukaan siitä on erotettavissa erilaisia vaihteita, joissa ensimmäinen toimintamalli johtaa konfliktiin ja tämän jälkeen ryhmä muodostaa toisenlaisen toimintamallin, josta voi erottaa suojautumisen tendenssin. Tässä alun perin työtä kehittämään valittu puheenjohtajakäytäntö kääntyykin työtä jarruttavaksi, suojautuvaksi toiminnaksi. Tutkielman rakenne noudattaa näitä analyysin osia. Tutkimuksen lähtökohtien jälkeen aineistonanalyysi raportoidaan kolmiosaisesti.

Tutkimus kannustaa kehittämään työryhmiä itseään refleктоivaan ja omaa toimintaansa tutkivaan suuntaan. Se tukee näkemystä, että ryhmän on mahdollista oppia tiedostamaan toimintansa perusteita, joissa näyttää aina olevan tahattomia ja piiloisia motiiveja (ks. esim. Kallas, Nikkola & Rähkä 2006.) Tätä kautta ryhmän kehittyminen työskentelyssään mahdollistuu.

2 TUTKIMUSASETELMA JA METODI

Tässä luvussa esittelemme tutkimuksen lähtökohdat. Tutkimusasetelman jälkeen esittelemme lyhyesti oivallusryhmätoiminnan, koska tutkittava ryhmä työskenteli sen periaatteiden mukaan. Seuraavaksi syvennymme tutkimuksen menetelmään ja käsittelemme siinä ilmenneitä ongelmia.

2.1 Tutkimusasetelma

Tutkimuksen kohteena on tarkastella aloittavan ryhmän työskentelykulttuurin kehittymistä. Tarkastelemme kohdetta kerätyn aineiston perusteella, sellaisena kuin tutkittavan ryhmän toiminta siinä näyttäytyy.

Tutkimuksen tarkoitus on kuvailla ryhmän työnteon kulttuuria sekä tarkastella siinä luonnostaan esiintyneitä, merkittäviksi tulkittuja ilmiöitä. Pyrkimys on myös selittää ilmiöiden suhdetta muodostuvaan kulttuuriin, jolloin tavoitteena on ymmärtää työskentelykulttuurin kehittymisen vaiheita. Tutkimuskysymyksenä aineistonkeruun aikana oli, miten opiskelijatyöryhmä organisoituu ja käsittelee työssä ilmentyviä ongelmia. Aineistoa selittääksemme ja tulkitaksemme osakysymykseksi muotoutui, miksi ryhmä ei aina toimi niin kuin sen jäsenet tavoittelevat. Kysymysten tarkentuminen ja jopa muuttuminen aineiston ehdoilla on tyypillistä laadullisessa tutkimuksessa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 114; Kiviniemi 1999, 69).

Tarkastelemme, miten työskentelykulttuuri kehittyy ryhmän ratkaistessa ahdistusta tuottavia ongelmia. Lähtöoletus oli, että ryhmä kohtaa ongelmia aloittaessaan työn tekemisen. Oletuksen taustalla olivat toisaalta omat kokemukset ryhmässä opiskelusta sekä käyttämässämme teorioissa esitetyt löydökset, joissa ryhmän dynamiikkaan ja kehittymiseen väistämättä kuuluu myös työtä jarruttavia tekijöitä. Pyrimme tutkimaan, vaikuttavatko ryhmän työskentelyyn myös sellaiset seikat, jotka eivät kuulu jäsenten tietoihin pyrkimyksiin. Ryhmän työhön näyttää tietoisten tavoitteiden lisäksi vaikuttavan myös tahattomia, ehkä tavoitteiden vastaisiakin tekijöitä, joita kutsumme yleisesti kulttuurin suojaetuiksi toiminnoiksi.

Pyrkimyksemme on myös tuoda esiin, että vaikka suojautuvat toiminnot ovat luonnollinen osa ryhmän kulttuuria, ne eivät välttämättä täysin estä ryhmän työn kehittymistä.

Seurasimme säännöllisesti lukuvuoden 2005–2006 ajan integraatiohankkeen¹ oivallusryhmä – periaatteella opiskelevaa opiskelijaryhmää. Opiskelijaryhmässä oli kolmetoista opiskelijaa, jotka aloittivat syksyllä 2005 kasvatustieteen opintonsa Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitoksella. Kouluttajina toimi vuoden aikana seitsemän opettajankoulutuslaitoksen kouluttajaa, joista yksi toimi oivallusryhmäistuntojen vetäjänä eli ryhmänohjaajana ja muiden osuudet painottuivat kasvatustieteen sekä muiden integraatiohankkeen opintojen opettamiseen. Tutkimuksen aineiston soveltuvuutta suhteessa asetettuun tutkimusongelmaan voi perustella sillä, että tutkittavina olivat ammattiin opiskelevat aikuiset, jolloin oletettavasti reflektointitaidot olivat kehittyneet sekä motivaatio ja sitoutuminen opiskelumuotoa kohtaan olivat korkeat. Näin voidaan olettaa, että opiskelijaryhmästä kerätyllä aineistolla on mahdollista tavoittaa ryhmäilmiöiden syvempää syytaustaa.

2.2 Oivallusryhmä

Oivallusryhmä on Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitoksessa toteutettavan integraatiohankkeen periaate, jonka tavoitteena on vastata opettajan ammatin yhä kasvaviin ja monipuolistuviin vaatimuksiin. Opiskelu oivallusryhmässä tapahtuu kahdella tasolla. Pintatasolla se on opetukseen ja kasvatukseen liittyvien teemojen tutkivaa käsittelyä. Ryhmän pysyvyys katsotaan tämän tason oppimisen ehdottomaksi edellytykseksi. Syvätasolla opiskelu on omien reaktioiden tunnistamista, tarkkailua ja käsittelyä. Tavoitteena on oppia erottamaan omat opiskeluun ja opiskelijaryhmän aiheuttamaan stressiin liittyvät reaktiot ja todellisuus sekä näiden suhde. Syvätason prosessiin päästään käsiksi pintatason tehtävillä, jotka kumpuavat jokaisen osallistujan omista koulukokemuksista. (Kallas, Nikkola & Rähä 2006, 170–171.) Omat kokemukset toimivat pintatason tehtävien materiaalina. Oivallusryhmässä pintatason tehtävät ovat konkreettisia tehtäviä, joita kouluttajat

¹ Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitoksessa 2003 käynnistynyt opetuksen kehittämishanke, jossa eheytetään pirstaleista opetusta. Tavoitteena on luoda oivaltava oppimisyhteisö (ks. Kallas, Nikkola, Rautiainen & Rähä 2006).

ohjaavat. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena on ryhmän toiminta kahden eri pintatason tehtävän suorittamisessa: organisoitumistehtävän sekä politiikkatehtävän. Näissäkin tehtävissä oli tavoite ja mahdollisuus käsitellä syvätason prosesseja, kuten esimerkiksi omaa toimintaa ryhmän jäsenenä.

Oivallusryhmässä painotetaan opiskelijan kehittymistä oppimisen ohjaajana. Itsetuntemus nähdään oppimisen ohjaajan välttämättömänä työkaluna, ja sen opiskelija voi saavuttaa vain tutkimalla tiedostaen omaa olemistaan ja kokemustaan. Tähän tarvitaan ryhmää, sillä oma ominaislaatu voi paljastua vain suhteessa toisiin ihmisiin. Oivallusryhmä on tällaista toimintaa varten perustettu ryhmä, joka on sekä oppimisen väline että oman toimintansa kohde. Se on vastakohta nykyisessä koulutuskulttuurissa hyvin tavanomaisille lyhytkestoisille ja satunnaisille ryhmänmuodostusperiaatteille. Oivallusryhmätoiminnassa pyritään tuomaan tietoiseksi ja rikkomaan ristiriitoja välttelevä ja harmoniaan tähtäävä ryhmäkulttuuri, joka opettaa ainoastaan olemaan sitoutumatta mihinkään ryhmään. Näin pitkäkestoinen oivallusryhmä vastaa ryhmäytymättömyyden problematiikkaan, sillä oppimisen kannalta tärkeät ryhmän kehityksen vaiheet eivät pääse toteutumaan lyhytkestoisissa ja alati vaihtuvissa ryhmissä. (Kallas ym. 2006, 161, 171.)

Tutkimuksessa käytämme käsitettä ryhmä, kun kuvaamme vain opiskelijajäsenistä koostuvaa ryhmää. Oivallusryhmätoiminnassa ajatuksena on, että ryhmän muodostavat kokonaisuudessaan opiskelijat ja kouluttajat yhdessä, mutta koska tutkimme opiskelijoiden ryhmätyössä kohtaamia ongelmia, on selkeämpi käyttää käsitettä näin. Ryhmä kokoontui kahtena päivänä viikossa pääosin kahdessa erilaisessa tapaamisessa. Oivallusryhmäistunnoissa ryhmässä opiskelun herättämät ajatukset ja ongelmat oli mahdollista jakaa ja ne pyrittiin käsittelemään keskustelemalla kouluttajan ohjauksessa. Muissa työskentelyistunnoissa käsiteltiin eri kouluttajien johdolla opiskeltavia teemoja. Ryhmäistuntoa johtanutta kouluttajaa kutsumme yleisesti ryhmänjohtajaksi, sillä ryhmäistunnon ulkopuolellakin tämä rooli näytti säilyvän hänellä ryhmänjäsenten mieltämänä. Oivallusryhmäistuntoa kutsumme lyhennetyksi tutkimuksessamme ryhmäistunnoksi ja työskentelyistuntoja ryhmän työistunnoiksi. Ryhmä kokoontui myös ilman kouluttajia, mutta nämä kokoontumiset tuodaan ilmi tekstissä erikseen. Ryhmänjäsenet sekä tutkijat on aineistossa merkitty juoksevin numeroin.

2.3 Metodiset ratkaisut tutkimuksessa

Omiin ryhmäkokemuksiin pohjautuneiden pro seminaari töiden innoittamina halusimme jatkaa tutkimusta ryhmän defensiivisestä eli työntekoa jarruttavasta kulttuurista. Kiinnostavaa jarruttavassa kulttuurissa on, että se voi kääntyä joissain kohdin julkitavoitteitaan ja arvojaan vastaan, koska nämä eivät ole täysin tiedostettuja. Ryhmien näkyvän toiminnan taustalla on siis myös huonosti tiedostettuja periaatteita, jotka voivat johtaa toiminnan myös tiedostetuista tavoitteistaan sivuun. Tällöin yhteisö toimii siis tahattomasti ja tietämättään omia tavoitteitaan vastaan. (Ks. Schein 1987; Argyris 1990.) Mielenkiintomme kohteena oli siis, miltä osin ryhmän kulttuuri toimi työntekoa jarruttavasti tai estävästi julkisista ja jaetuista pyrkimyksistä huolimatta. Tutkiaksemme kyseistä ilmiötä meidän tuli seurata ryhmää, mutta siirryimme nyt kokijan näkökulmasta ulkopuolisen tarkkailijan näkökulmaan. Parhaiten tutkimustehtävään soveltuivat yhteisön kulttuureja lähestyvät menetelmät, kuten etnografinen tutkimus.

Etnografisella menetelmällä tutkitaan yhteisön kulttuuria sekä yksilön ja kulttuurin vuorovaikutusta (Gall, Gall & Borg 2003, 486–489; Syrjälä & Numminen 1988, 24–25). Ohjaavana periaatteena Syrjälän ja Nummisen (1988, 32) mukaan on tutkittavan kulttuuriin sisälle pääseminen ja totuudenmukainen kuvaaminen, jolloin etnografisen menetelmän perusideaksi muotoutuu se, että yhdessä eläminen on mahdollista kulttuurin sisältämien merkitysten ja arvojen kautta (Gall ym. 2003, 488). Juuri tätä me toteutimme tutkimuksessamme: koetimme ymmärtää ryhmän toimintaa sen keskustelutapojen, päätösten, organisoitumisen ja muiden työntekotilanteiden perusteella. Huomioitavaa on, ettemme tutkimuksen alkuvaiheessa tietoisesti valinneet tiettyä menetelmää, vaan pidimme koko ajan tärkeimpänä tavoitetta tutkimamme ilmiö mahdollisimman hyvin. Näin ollen menetelmän valinta ei rajoittanut työtämme, vaan yhdistimme eri tapoja harkintamme mukaan.

Pyrkimyksemme oli löytää tapoja, joilla ihmiset tietyissä työtilanteissa ymmärtävät, toimivat sekä selittävät toimintaansa (ks. Syrjälä & Numminen 1988, 27). Yksilön ja kulttuurin vuorovaikutus oli jatkuvasti tarkkailumme alla kerätessämme aineistoa ja yrittäessämme ymmärtää, millaiset tekijät ryhmän kulttuurissa ehkä vaikeuttivat yksilön toimintaa työnteon edistämiseksi. Etnografiassa huomioidaan myös se, että kulttuuri rajoittaa sisäisesti yhteisön jäseniä (Gall ym. 2003, 488). Esimerkiksi puhumattomuus koettiin ryhmässä usein työtä jarruttavaksi tekijäksi, ja

tällöin koetimme selvittää, miten jäsenet kuvasivat puhumisen merkitystä ja mahdollista vaikeutta.

Etnografisessa tutkimuksessa ihmisten toimintaa tutkitaan jokapäiväisissä tilanteissa vastakohtana konstruoidulle koeasetelmalle. Tutkijan on myös vietettävä tutkittavassa kulttuurissa pitkähkö ajanjakso, koska sillä voi olla välitön vaikutus tutkimuksen luotettavuuteen. (Eskola & Suoranta 1996, 81; ks. myös Syrjälä & Numminen 1988, 25.) Itse koimme välttämättömäksi seurata ryhmää säännöllisesti heidän opintojensa ensimmäisen lukuvuoden ajan, jotta tuntisimme tarpeeksi ryhmän toimintamalleja. Tavoittemme oli pysyä tutkittaville ilmiöille uskollisena, mikä teki tiedon keräämisestä suhteellisen ennalta määrittelemätöntä (ks. Eskola & Suoranta 1996, 81).

Aineiston keruun lopettaminen perustui siihen, että havaitsimme aineiston jo vastaavan tutkimuksen tarpeisiin: keruuvaiheessa pidettyjen aineistokootien aikana olimme havainneet jonkinlaisen kulttuurin kehityskulun, ja toisaalta runsas aineisto sisälsi monipuolisia kuvauksia työn kulttuurista. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruu lopetetaan usein kylläntymisen perusteella. Kylläntymisen periaatteen mukaan aineisto on riittävä, kun samat asiat alkavat kertaantua eli on tapahtunut saturaatio (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2003, 169). Tunnustamme kuitenkin, että on vaikea määrittellä, missä aineistonkeruuvaiheessa ei enää ole mahdollista saada uutta informaatiota. Kuitenkin kylläntymisen periaate toimi jonkinlaisena ohjeena ja luotimme siihen havaitessamme aineistonkeruun loppuvaiheessa ilmiöiden toistuvuutta; tätä tuki myös havainnointikäyntimme vielä kerran tutkittavan ryhmän tapaamisessa toisena lukuvuotena. Havaitsimme tällöin työskentelykulttuurissa samoja piirteitä kuin aiemmin.

Tutkimus kohdistui yksittäisen ryhmän käytännön toimintaan tietynä aikana tietyssä ympäristössä, joten sen toteuttamista voi tarkastella metodologisesta näkökulmasta myös tapaustutkimuksena. Tapaustutkimusta ei voi keinotekoisesti järjestää, vaan se tapahtuu nykyhetkessä ja todellisessa tilanteessa. Myös pyrkimys kokonaisvaltaiseen kuvaukseen on ominaista tapaustutkimukselle, mikä näkyy tutkimuksessamme, sillä halusimme kuvata ryhmän koko vuoden kulkua ja kehitystä (ks. Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1995, 10, 13). Yksittäisen ilmiön nostaminen aineistosta ei mielestämme olisi tuonut esille ryhmän kehitykselle ominaista jatkuvaa dynaamista liikehdintää ja sen eri puolia.

Tutkimuksen metodin valinta antaa tutkimukselle oman leimansa. Oikein valittu metodiikka on tutkimuksen kantava voima, mutta ei poista laadullisen tutkimuksen teon ongelmaa tuottaa vain tietty näkökulma tutkitusta ongelmasta. Peruslähtökohtana on, että tutkimus ei tuo esille täysin objektiivista totuutta. Tutkija voi tehdä parhaansa luotettavuuden lisäämiseksi, mutta tutkimuksen luotettavuutta ei voida koskaan kyseenalaistamattomasti varmistaa. (Lincoln & Guba 1985, 329.)

2.4 Aineistonkeruu: merkityksenanto havaintojen suuntaajana

Observointijakson aikana pyrimme kirjaamaan aluksi havaintoja mahdollisimman monipuolisesti. Monipuolisuusperiaate säilyi koko jakson ajan, mutta loppua kohden aloimme kiinnittää erityistä huomiota tutkimusongelman kannalta merkityksellisiksi koettuihin asioihin: tiettyihin keskustelunaiheisiin, roolijakoon, keskustelun kulkuun sekä asioihin, joita ei käsitelty yhteisessä keskustelussa, vaikka ne olisivat näkyneet kirjoitusaineistossa. Tästä havaintojen painottumisesta oli tutkimukselle toisaalta etua ja haittaa. Etuna oli, että pyrimme ymmärtämään merkityksellisiksi koettuja ilmiöitä syvällisemmin. Näin ollen myös tulkintamme havaituista ilmiöistä syvenivät ja monipuolistuivat. Haittana oli, että merkityksenanto saattoi tehdä havainnoinnista osin värittyneitä: näimme erityisesti asioita, jotka tukivat oletuksiamme, ja näin tulkinnat saattoivat sekoittua havaintoihin. Kyetäkseen objektiivisuuteen onkin tunnistettava oma subjektiivisuutensa (Eskola & Suoranta 1998, 17). Omia asenteitaan ja arvostuksiaan ei tule sekoittaa tutkimukseen, vaan ne tulee tunnistaa itse omassa itsessään ja pyrkiä pitämään ne erillään tutkimuksesta. Tämä siis on osallistuvuuden dilemma (ks. myös Gøthoni 1997, 143).

Havainnoinnin etu on välittömän ja suoran tiedon saaminen ryhmien toiminnoista ja käyttäytymisestä niiden luonnollisissa ympäristöissä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 200). Eskolan ja Suorannan mukaan havainnointi on kuitenkin kaiken kaikkiaan hyvin inhimillistä toimintaa. Subjektiivisuudesta seuraa havaintojen valikoituminen, jolloin havaitaan ennalta tunnettuja ja ennakkoluulojen ohjaamia asioita. Näin ollen tutkija vaikuttaa itse havainnoimaansa ilmiöön. (Eskola & Suoranta 1996, 79; ks. myös Altheide & Johnson 1998, 285; ks. myös Lincoln & Guba 1985, 94–100.) Tutkija ymmärtää tutkimuskohteen omalla tavallaan ja liittää siihen omia

subjektiivisia kokemuksiaan ja oletuksiaan. Nämä lähtökohdat on kuitenkin tiedostettava. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1995, 14, 102; Syrjälä & Numminen 1988, 123.) Tärkeimpänä taustatekijänä havaintojen suuntautumiselle ja merkityksenannolle olivat varmasti omat ryhmäkokemuksemme tunteineen ja tietoineen.

Etnografisessa tutkimuksessa tutkijan henkilökohtaista suhdetta tutkittavaan voidaan pitää myös edellytyksenä. Metsämuurosen (2006, 231) mukaan tutkija on menneisyyksineen, tietoineen ja tunteineen tutkimuksensa instrumentti. Merkityksenanto laadullisessa tutkimuksessa onkin edellytys ilmiöiden löytämiseen ja tutkimiseen, toisaalta se on subjektiivisuudessaan rajoite todellisuuden tavoittelemisessa. Itsereflektion avulla tasapainoilimme Göthonin (1997) kolmikentässä sitoutumisen, eläytymisen ja etääntymisen välillä. Göthonin mukaan eläytyminen on kaiken kenttätutkimuksen perusedellytys, tutkijan on oltava tässä tapauksessa ryhmän jäsen sen täydellisessä merkityksessä. Tutkija kokee sen minkä koko tutkittava ryhmäkin. Etääntyminen taas pyrkii jälkikäteen arvioimaan eläytyvää roolia ja on edellytys kriittiselle tutkimukselle. Tutkijan on osattava astua ulos ryhmästä ja katkaistava siihen tunnesiteet, jotta kykenee tarkastelemaan tarpeeksi etäältä ja objektiivisesti tutkimuskohdettaan. Kokemuksien ja aineistonkeruun aikana työtä tekee tunteva ja eläytyvä ryhmäläinen, itse tutkimuksen kuitenkin etääntynyt tutkija. Sitoutumisen ansa on taas liika subjektiivisuus. Liiallinen ennakoiminen tutkimustuloksissa vie pohjan kriittiseltä tutkimukselta. Tutkimus edellyttää siis sukkuloimista eläytymisen ja etääntymisen välillä kaiken aikaa varoen lankeamasta sitoutuneisuuden ansaan. (Göthoni 1997, 142–143.)

2.5 Ongelmat tutkijoiden ja tutkittavien suhteessa

Aineiston luotettavuuden kannalta on tarkasteltava myös tutkijan ja tutkittavan välistä suhdetta, sillä ryhmätutkimusta tehtäessä suhde on aina vuorovaikutuksellinen. Oivallusryhmässä opiskellessamme olimme saaneet itsekkin kokemusta tutkittavana olemisesta. Aineistonkeruuvaiheessa havaitsimme tutkijan ja tutkittavan suhteeseen liittyen ilmiöitä, joiden lähempi tarkasteleminen osoitti niiden olevan merkityksellisiä myös tutkimustulosten kannalta. Tutkimuksen edetessä huomasimme, että nämä ilmiöt

kuvaavat osaltaan ryhmän suojautuvaa kulttuuria ja erityisesti vaikenemista. Olemme eritelleet ilmiöt niin sanotuiksi kiiltokuvavastauksiksi sekä kouluttajiin rinnastamiseksi.

Kiiltokuvavastaukset tulivat esiin ryhmän alkuvaiheessa, josta löysimme ilmiön sosiaalinen huolto. Ryhmän alkamisvaiheessa ominaista oli korostaa hyvää oloa ja antaa itsestä ja ryhmästä hyvä kuva. Tämä tapahtui ryhmän hyvien puolien korostamisella ja kouluttajien käyttämien käsitteiden viljelyllä niitä ehkä kuitenkin täysin ymmärtämättä. Kiiltokuvavastausten esiintyminen ei kuitenkaan sulje pois mahdollisuutta, että tällaiset vastaukset saattoivat olla myös rehellisiä kuvauksia omasta kokemuksesta. Seuraava esimerkki kertoo tutkijan henkilökohtaisista kokemuksista kiiltokuvavastausten antamisesta. Esimerkki lisää omakohtaisen kokemuksen kautta ymmärrystä tutkittavana olemiseen liittyvistä tuntemuksista.

Oppimispäiväkirjan kirjoittaminen graduntekijöille oli mielestäni erittäin vaikeaa. Tehtävä oli hyödyllinen minulle myös oman oppimisen kannalta, mutta helposti ajauduin miettimään: mitä tutkijat haluavat minun vastaavan? Usein kirjoitin samoja asioita, mitä kouluttajat olivat sanoneet, jotta en ainakaan paljastaisi tyhmyyttäni. Ryhmän herättämistä tunteista en kirjoittanut.

Tutkija 1, vapaamuotoinen teksti 17.1.2006

Rinnastaminen kouluttajiin saattoi liittyä merkkitapahtumassa sattuneen konfliktin jälkeen syntyneeseen suojautuvaan kulttuuriin, jota käsittelemme tutkimuksen analyysin kolmannessa osassa. Aineistoanalyysin perusteella ryhmä alkoi piilottaa joitakin toimintaansa perustuvia asioita kouluttajilta. Tutkijoina puolestaan koimme jäävämmä tietopaisioon esimerkiksi joistakin ryhmän työhön liittyvistä tapaamisista, sillä emme olleet ennen erillistä pyyntöämme mukana ryhmän sähköpostitiedotuksessa. Välillä oli tunne, että meidät, tutkijat rinnastetaan kouluttajiin, koska kaikkea tutkijoiden mielestä merkittävää ei kerrottu. Ilmiö hahmottuu jälleen paremmin omakohtaisen kokemuksen esimerkin kautta.

Tutkijat kommunikoivat mielestäni enemmän kouluttajien kuin opiskelijoiden kanssa istuntojen alussa ja lopussa, jolloin heidät oli helpompi arvottaa erilaisiksi kuin meidän ryhmämme opiskelijat. Tutkijoille kirjoittaminen nosti vastarinnan yleisemminkin ryhmässämme. Ryhmässä kyseenalaistimme sen,

miksi meidän tuli antaa tutkijoille jotain, vaikka he eivät edes kyenneet kertomaan meille, mitä oikeastaan tutkivat.

Tutkija 1, vapaamuotoinen teksti 17.1.2006

On aiheellista myös huomauttaa, että pimittämisen kohtaaminen oli meille myös itsereflektion paikka, sillä tutkimuksen luotettavuuden kannalta on ymmärrettävä ja tuotava esiin, millä tavoin tutkija ja tutkittava ovat vaikuttaneet toisiinsa (Metsämuuronen 2006, 230). Salailu eli tietojen pimittäminen herätti meissä luonnollisesti tuntemuksia, jotka yritimme tunnistaa ja näitä on kirjattuna myös kenttämuistiinpanoissa (ks. Mason, 2002, 62).

Syrjälän & Nummisen (1988, 9) mukaan luottamus tutkijan ja tutkittavien välillä on edellytys tapaustutkimukselle. Edellä kuvaamiemme ja niiden kaltaisten ilmiöiden kannalta on kuitenkin oleellista ymmärtää, että tutkijan ja tutkittavan välisen suhteen ei voi olettaa perustuvan täysin rehellisyydelle, vaikka sille annetaan aineistonkeruun kannalta tietty arvo.

2.6 Analysointi: missä tulkinnan ja ylitulkinnan raja?

Tutkittaessa kulttuuria näkyvän tason toiminta tai kieli harvoin minkään kvalitatiivisen aineiston analyysissa sellaisenaan antaa tutkijalle mitään kiinnostavaa. Tästä onkin tehtävä tulkinta, joka kiinnittää huomion näkyvän tason alla oleviin kulttuurin tiedostamattomiin osiin. (Sulkunen 1990, 275.) Myös Moilanen ja Räihä (2001, 53) toteavat, että tutkiessaan merkityksiä on luettava myös ilmiönsä takaa. Kieli on kuitenkin merkityksellinen tutkimuskohde, kun sitä tarkastellaan ryhmän dialogina. Dialogia tarkastelemalla on mahdollista tutkia esimerkiksi ryhmän kehittymistä (Schein 1993, 43; ks. myös Dawes & Sams 2004, 98–100).

Tutkimustyössä tavoitteena on, että tulkinta antaa riittävän selityksen ilmiöstä. Jos tulkinta jättää oleellisen osan informaatiosta selittämättä, ei sitä voida pitää todellisuuden oikeana kuvauksena. (Syrjälä & Numminen 1988, 131.) Vaikka täysin objektiivista totuutta on hankala tavoittaa, tulisi tutkimuksen luotettavuuden saavuttamiseksi tuoda rehellisesti esiin kaikki tutkimuksen kannalta oleellinen ja

löydetty tieto. Kuitenkin vaarana on, että tulkitsija alkaa rakentaa liian kokonaisvaltaista tarinaa tutkittavastaan. Toisen ihmisen täydelliseen ymmärtämiseen ei alun perinkään voi pyrkiä, koska se ei ole mahdollista. Tutkimuskohteen virheelliseksi lukutavaksi voidaan näin määritellä lukutapa, jossa luemme kohdetta kuin se olisi omaa elämäämme ja omasta maailmastamme syntynyttä. Kohdetta tulisikin lukea koko ajan muistaen, että sen maailma on toisen ihmisen. (Varto 1992, 59.) Tätä välttääkseen tulee aineistoa lukea kriittisesti ja useita kertoja. Hyötyä tulkintojen arvioinnissa on myös tutkijoiden välisestä dialogista, jolloin tulkinnat saavat uusia vaihtoehtoja. (Moilanen & Räihä 2001, 54–55.) Tutkimuksen painottuessa vahvasti aineistoon ovat aineistosta teorian perusteella tehdyt tulkinnat sen ydin. Jouduimmekin usein palaamaan aineistoon tarkentamaan tulkintoja, jottemme hairahtuisi tarinan rakentamiseen.

Laajaa aineistoa tulkittaessa on helppo sortua yksinkertaisiin yleistyksiin ja yhteenvetoihin, mutta syvällinen oman aineiston tunteminen ohjaa tutkijaa palaamaan aineistoonsa sekä tarkentamaan omia oletuksiaan ja tulkintojaan. Tulkintoja tehtäessä on kiinnitettävä huomiota myös johtopäätösten rationaalisuuteen ja perusteltavuuteen. Tulkinnassa on otettava huomioon myös se konteksti, jossa tutkimusaineisto on kerätty sekä tapa, jolla se on kerrottu: olosuhteet, fyysinen ja sosiaalinen asetelma sekä tulkitsijan rooli (Syrjäläinen & Numminen 1988, 132).

3 KESKEISET KÄSITTEET JA TEOREETTISET LÄHTOKOHDAT

Aluksi määrittelemme näkökulmamme ryhmästä ja yksilöstä. Seuraavaksi esittelemme ja perustelemme tutkimuksen pääteoriat ja syvennymme tutkimuksen keskeisiin tiedostamattoman ja työryhmän käsitteisiin.

3.1 Ryhmä ja yksilö sen jäsenenä

Tarkastelemme ryhmää tutkimuksessa dynaamisena ilmiönä: mikä tekee ryhmän vuorovaikutuksesta monitasoista, miten ryhmä muodostaa itselleen ainutlaatuiset toimintatavat ja kuinka se kehittyy toiminnassaan. Ryhmä muodostuu joukosta yksilöitä, mutta ryhmässä on myös ominaisuuksia, jotka ovat olemassa vain yhteisinä, eivätkä yksilöllisinä. Ryhmä onkin niin sanotusti enemmän kuin osiensa summa (ks. Hosia 1990, 8).

Ryhmä muodostuu joukosta yksilöitä, joilla on yhteinen tavoite. Niemistö (1998, 16) kuvaa ryhmän yleisiksi tunnusmerkeiksi tietyn koon, tarkoituksen, säännöt, vuorovaikutuksen, työnjaon ja eri roolit sekä johtajuuden. Edellä mainitun perusteella, missä tahansa samassa tilassa olevat, entuudestaan tuntemattomat henkilöt, eivät muodosta ryhmää, ellei heidän välillään ole edellä lueteltuja tekijöitä. Tutkimuksessa tarkastelemme ryhmää ilmiönä, jossa vaikuttaa monenlaisia voimia, joista osa on tiedostettavissa ja osa helposti huomaamattomina, tiedostamattomina pysyviä. Scheinin (1987) organisaatiokulttuuriteorian näkökulmasta ihmisjoukosta tulee ryhmä, kun se kehittää yhteisiä ratkaisuja ulkoisiin ja sisäisiin ongelmiinsa eli muodostaa kulttuurin. Kulttuurin rakenne perustuu teoriassa yhteiseen tiedostamattomaan. Bion (1979) esittää psykodynaamisessa ryhmäteoriassaan, että ryhmä voidaan käsittää yksilöllisten tarpeiden, ryhmämentaliteetin ja kulttuurin yhtymäksi. Tällöin ryhmän toimintaa ohjaavat aina myös tiedostamattomat tekijät.

Ihmisen toimintaan vaikuttavat toisaalta sisäiset ja toisaalta ulkoiset voimat. Meillä jokaisella on oma yksilöllinen identiteettimme, johon kuuluvat niin käsitykset itsestä kuin muista, minäkuvamme sekä maailmankuvamme (Crisp & Turner 2007,

17). Identiteetti tekee näin ihmisestä ainutlaatuisen yksilön. Ihmistä ei kuitenkaan esimerkiksi Burrin (2004, 32–33, 157) mukaan kyetä ymmärtämään, jos tarkastelussa jätetään huomioitta kokemusten ja käyttäytymisen sosiaalinen konteksti. Näin ollen ihmisellä voi ajatella olevan yksilöllisen identiteetin lisäksi sosiaalinen identiteetti, joka ei ole sama kuin aito minä, vaan yksilön itselleen muovaama rooli, joka vaihtuu aina sosiaalisen tilanteen mukaan (Crisp & Turner 2007, 17–18; Jyväsjärvi & Kvist 1998, 45; Tiuraniemi 1993, 29). Sosiaalinen identiteetti on siis sidoksissa aina siihen ryhmään tai yhteisöön, jossa yksilö on identiteetin omaksunut.

Tässä tutkimuksessa pitäydymme ajatuksessa, että yksilön ei ole mahdollista toimia täysin itsenäisesti ja vapaasta tahdostaan muiden ihmisten kanssa, sillä toimintaa ohjaavat myös ulkopuoliset tekijät (ks. Moilanen 1999, 99; ks. myös Tiuraniemi 1993, 26). Itsenäistä toimintaa rajoittavat jo lähtökohtaisesti yhteiskunnalliset sosiaaliset rakenteet ja ihmisten yleiset tavat olla yhdessä. Ne määrittelevät yhteisiä tapoja toimia ja ajatella sekä ne järjestävät yhteiskunnan toimintaa ja toisaalta myös ohjaavat sitä. (Moilanen 1999, 99.) Yhteiskunnassa eläessään yksilö on jossain määrin sitoutunut siis sosiaalisiin rakenteisiin. Esimerkiksi sosiaalipsykologisissa tutkimuksissa on havaittu, ettei ihmisen henkilökohtainen asenne johda suoraan käyttäytymiseen, vaan sekä asenteet ja käyttäytyminen ovat hyvin tilannesidonnaisia (Burr 2004, 33–38).

Tukeudumme myös Scheinin (1987) ajatukseen ihmisen tarpeesta kehittää uudessa yhteisössä tai ryhmässä toimiva identiteetti. Tämä prosessi aiheuttaa kuitenkin ahdistusta ja hajamielisyyttä, koska yksilön energia kanavoituu tähän henkilökohtaiseen ongelmaan hänen pyrkiessään selviytymään uudessa sosiaalisessa tilanteessa. (Schein 1987, 163.) Yksilöön ryhmänjäsenenä kohdistuvat sekä oman sosiaalisen identiteetin luomisen paineet että ryhmädynaamisia tekijöitä. Yhteisöt ja ryhmät, joissa yksilö toimii ohjaavat yksilöä päämääriensä ja toimintatapojensa suuntaan (Moilanen 1999, 87). Yhteisön tai ryhmänjäsenenä yksilö joutuukin sitoutumaan ehkä myös muihin kuin henkilökohtaisiin tavoitteisiinsa. Ihmisen ajatteluun ja käytökseen näyttää siis liittyvän sosiaalinen vaikutus, jolloin muiden todellinen tai kuviteltu läsnäolo säätelee yksilön toimintaa (Crisp & Turner 2007, 132, 136). Usein ryhmän toimintatavat alkavat rutinoitua, jolloin toiminnan perusteet alkavat unohtua (ks. lisää luku 3.3.2). Tällöin toimintaa tapahtuu myös tutkimattomien, itsestään selvien uskomusten ja oletusten pohjalta. (Ks. Moilanen

2002, 68–69.) Ryhmän toimintakulttuuri voi siis muuntua toiminnan tavoitteista sivuun.

Ryhmässä sosiaalinen vaikutus ilmenee sosiaalisina normeina, jotka ovat ryhmässä jaettuja asenteita ja uskomuksia, ja joita yksilö on taipuvainen noudattamaan vaikka ne eroaisivatkin henkilökohtaisista näkemyksistä. Tämä johtuu ryhmän aiheuttamasta yhdenmukaisuuspaineesta, joka yhtenäistää yksilöiden toimintaa sosiaalisten normien mukaiseksi. (Crisp & Turner 2007, 132–139, 140.) Näiden ryhmädynaamisten tekijöiden vaikutuksesta yksilö alkaa sitoutua yhteisiin tavoitteisiin ja näihin johtaviin toimintatapoihin. Sosiaalisten rakenteiden ja ryhmädynaamisten vaikutusten voima perustuu pitkälti siihen, että niihin sisältyy myös tiedostamatonta tai vähintäänkin julkilausumatonta.

Ihmisen toiminta ei ole edellisen perusteella täysin rationaalista. Ojasen (2000, 158) mukaan tiedostamattomaksi jää usein epämiellyttäväksi koetut asiat, sillä ihmisillä on taipumus suojella itseään. Sekä yksilö- että ryhmätasolla on löydetty melko vakiintuneita tapoja suojautua epämiellyttäviltä, ja toisaalta tiedostamattomilta asioilta. Esimerkiksi Argyris (1990) kutsuu kasvojen menettämistä välttelevää yhteisön toimintaa defensiivisiksi rutiineiksi.

Tarkastelemme tutkimuksessa yksilöä ryhmänjäsenen roolissa. Koska tutkimme ryhmää, emme lähteneet tutkimaan sen jäseniä yksilöinä, vaan ensisijaisesti siitä näkökulmasta, millaisen yhteisön jäsenet muodostavat. Intressinä ei ollut siis tehdä tutkimusta ryhmän yksilöistä, jolloin teoriavalinnat olisivat suuntautuneet esimerkiksi persoonallisuus- tai vuorovaikutusteorioihin (ks. Ojanen 1984, 20–24). Tällöin tutkimusmetodiikkakin olisi voinut suuntautua esimerkiksi diskurssi- tai keskusteluanalyysiin (ks. esimerkiksi Hirsjärvi & Hurme 2000, 155–159). Valitsemamme näkökulma on vain yksi ratkaisu, sillä voidaan aina esittää kysymys, voiko ryhmän toimintaa ja ymmärtää selittää kokonaisuutena, jossa ryhmä on tarkastelun yksikkö vai tuottaako ryhmään kuuluvien yksilöiden tarkastelu paremman ymmärryksen (ks. myös Tiuraniemi 1993, 3).

Yksilön tarkastelussa korostuu yksilön situationaalisuus, joka tarkoittaa Rauhalan (2005, 41–43) mukaan yksilön elämäntilannetta, jossa ihminen kietoutuu todellisuuteen. Tutkimuksen kannalta on oleellista korostaa tilanteen merkitystä yksilön toiminnassa, sillä eri yksilöt reagoivat samassa tilanteessa hyvinkin eritavoin antaen sille henkilökohtaisia merkityksiään. Tämä näkökulma on läheinen sellaiselle sosiaalipsykologiselle tarkastelutavalle, jossa yksilön toimintaan etsitään tilanteesta

riippuvia tekijöitä. Esimerkiksi Burr (2004, 38) toteaa, että ihmistä ymmärtääkseen on huomioitava hänen käyttäytymisensä välitön sosiaalinen konteksti, mikä on jopa tärkeämpää kuin vaikkapa henkilöhistorian tai kulttuuritaustan tuntemus. Tutkimuksessa teimmekin rajanvedon yksilön tarkastelemiseen, jolloin huomiomme kiinnittyi yksilön käyttäytymiseen tietyssä sosiaalisessa kontekstissa, eli tutkimassamme ryhmässä, ja tällöin emme huomioineet yksilöllisen identiteetin vaikutuksia ryhmänjäsenen toimintaan.

Yksilön tutkiminen osoittautui tässä ryhmätutkimuksessa kuitenkin tietyltä osin välttämättömäksi. Koska tutkimme ryhmän kehittymistä ja kulttuuria Scheinin (1987) ja Bionin (1979) teorioiden avulla, yksilöä ei voinut ohittaa. Näissä teorioissa nimittäin lähtökohdana ovat yksilön sosiaaliset tarpeet ryhmässä. Toisaalta yksilöiden tiedostamaton, suojautuva toiminta oli huomioitava, sillä tutkimusongelman ratkaiseminen edellytti ryhmän suojautuvan toiminnan tarkastelua. Ryhmän suojautuvat toiminnot näyttivätkin muodostuvan yksilöiden tavoista välttää ahdistusta. Yksilöiden huomioiminen tutkimuksessa auttoi pääsemään siis käsiksi ryhmään, eli yhteisön tutkimiseen. Samoilla teorioilla ja samankaltaisella tutkittavalla ryhmällä olisi kuitenkin mahdollista tarkastella myös yhteisön kautta yksilöä, kuten ovat Jyväsjärvi ja Kvist (1998) pro gradu tutkielmassaan tehneet.

3.2 Teorian valinta

Oivallusryhmässä opiskeltuamme olimme tähän tutkimukseen lähtiessä havainneet, että ryhmää tutkiessa oli pyrittävä pois ajatuksesta, että ryhmä on yksinkertainen ilmiö ja sen sisäisiin ongelmiin on löydettävissä yleispäteviä ratkaisumalleja. Tällainen ajattelu ei anna mahdollisuutta nähdä ryhmää monitasoisena ilmiönä, joka dynaamisuuden vuoksi ei ole kahlittavissa yksittäiseen, yleisesti ja aina toimivaan teoriaan. Tutkimuksessa halusimme löytää näkökulmaamme tukevaa kirjallisuutta sekä teorioita. Havaitsimme kuitenkin nopeasti, että tällaista materiaalia ei juuri löytynyt omalta koulutusalttamme, jonka kirjallisuus ei auttanut meitä syventämään tai tulkitsemaan aineistossa havaitsemiamme ilmiöitä. Näkökulmaa piti siis avartaa kasvatustieteellisen kirjallisuuden ulkopuolelle.

Aineistonkeruun aikana havaitsimme, että tutkimuskysymykseemme liittyi oleellisesti ryhmässä tapahtuva tahaton toiminta. Tällöin ryhmä näytti toimivan huomaamattaan tavoitteitaan vastaan, mikä siten vaikeutti työn edistymistä. Oletettavasti henkilökohtaiset ryhmäkokemuksemme johdattivat meidät tunnistamaan sellaisten tekijöiden olemassaolon, joita ei voinut näkyvästä toiminnasta suoraan havainnoida. Tutkittaville itselleen nämä tekijät näyttivät kuitenkin olevan tahattomuudessaan tiedostamattomia, aivan kuten ne olivat itsellemmekin ryhmänjäseninä ollessamme.

Tiedostamattoman tutkiminen mahdollistui Bionin (1979) psykoanalyttisen ryhmäteorian käsitteistöllä. Psykoanalyttinen lähestymistapa perustuu Sigmund Freudin kehittämään teoriaan, jonka lähtökohta on, että ajattelumme ja toimintamme ohjautuvat suurelta osin tiedostamattomista mielen prosesseista (Smith, Nolen-Hoeksema, Fredrickson & Loftus 2003, 459).² Bionin käsitys ryhmästä erittelee ryhmästä työn funktion sekä tälle vaihtoehtoiset toiminnot, perusolettamustilat. Teorian avulla oli siis mahdollista määritellä, millaista ryhmän työ on, mikä olikin tutkimusongelmamme ratkaisun kannalta ehdotonta (ks. luku 3.4). Bionin kuvaukset ryhmän työ- ja perusolettamustiloista antoivat meille työkalut havainnoida näkyvää toimintaa, ja päätellä sen kautta myös näkymättömästä ja tiedostamattomasta toiminnasta. Bionin teoria ei kuitenkaan kuvaa ryhmän kehitysvaiheita, vaan psyykkisiä ja vaihtelevia tiloja. Myös Bionin teorian laadukkuutta arvioiva Lipgar (2006) on havainnut tämän, mutta pitää Bionin teorian vahvuutena juuri perusolettamustilojen kuvauksia. Vanhentuneeksikin sanottua teoriaa on kritisoitu myös siitä, ettei Bion huomionnut omaa subjektiivisuuttaan. (Lipgar 2006, 80, 83.) Koimme teorian heittelevästä raportointityylistä koituvan sekä hyötyä että haittaa. Toisaalta runsas kuvailevuus auttoi omassa havainnointityössämme tunnistamaan psyykkisten tilojen piirteitä, mutta toisaalta tietyn psyykkisen tilan nimeämisessä koimme teorian täsmällisyyden ja selkeän logiikan riittämättömäksi.

Koska tutkimuskysymykseemme oli, miten tutkittava ryhmä organisoituu ja käsittelee siinä syntyneitä ongelmia, oli siis etsittävä myös teoria, joka kuvaisi ryhmän kehittymistä. Koska oletimme ryhmän tavan organisoitua ja käsitellä ongelmiaan muodostuvan ainutlaatuiseksi, ei pelkkä teoria ryhmän kehitysvaiheista kuitenkaan

² Psykoanalyysin vaikutukset näkyvät edelleen laajalti niin psykologiassa kuin muissakin tieteissä, vaikka teoriaa on kyseenalaistettu ja kehitelty paljon. Esimerkiksi Scheinin (1987) teoriassa kulttuurin rakenne muistuttaa Freudin käsitystä yksilön psyyken rakenteesta tietoisine, esitietoisine ja tiedostamattomine osineen (ks. luku 3.3.2.)

ollut riittävä. Scheinin (1987) organisaatiokulttuurin teoria tarjosi näkökulman ryhmän kulttuurin kehittymisestä. Se selittää toisaalta ryhmän muodostumisen ainutlaatuisuuden, mutta toisaalta teoria yleistää kulttuuriin muodostumiseen vaikuttavia ilmiöitä ja tällöin erilaisten kulttuurien tutkiminen mahdollistuu. Hyödynsimme Scheinin laajasta teoriasta ryhmän kulttuurin kehittymisen osan, joka auttoi ymmärtämään aineistoa läpikäydessämme sen kehityskulun, joka oli tehnyt ryhmästä sellaisen kuin se oli. Scheinin selittämät kulttuurin syntyminen ja rakentuminen selittivät osaltaan myös tiedostamattoman vaikutusta ihmisyyhteisön toimintaan, mikä tuki ja täydensi Bionin teoriaa.

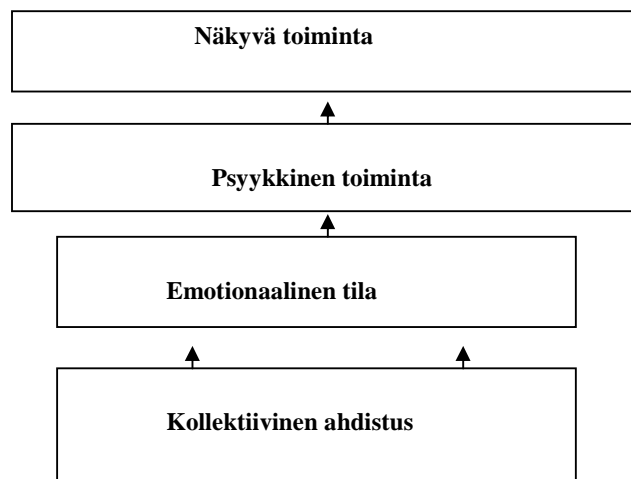
Kulttuurin muodostumiseen liittyvät Scheinilla vahvasti ryhmään liittyvän yksilön sosiaaliset tarpeet, minkä avulla toimme tutkimukseen myös yksilön ulottuvuuden, jota edellä kuvasimme. Schein ei toki ollut ainoa ja tuskin kattavinkaan teoreetikko tarpeiden tutkimuksessa, sillä esimerkiksi myös Schutzilta (1958) olisi löytynyt vastaavan nimiset tarpeet laajemmassa teoriassa. Valitsimme Scheinin teorian aiemman perehtyneisyyden vuoksi sekä siksi, että se sitoo sosiaaliset tarpeet kulttuurin kehittymiseen. Yhteisön kulttuuria olisi voinut tutkia myös esimerkiksi Argyriksen (1990) organisaatioteorialla. Siltä osin, kun tähän teoriaan tutustuimme, se keskittyi yhteisön defensiiviseen kulttuuriin. Koska suojautuva kulttuuri ei yksin vastannut tarpeisiimme ymmärtää ryhmän organisoitumisen kehityskaarta, päädyimme soveltamaan Argyriksen teoriaa vain paikoin soveltuvien osien.

Aineistonkeruun alkaessa käyttämämme pääteoriat olivat toki tutkimisen taustalla, mutta keräsimme aineiston melko avoimin mielin. Tarkoituksemme oli ymmärtää aineistoa teorian avulla - emme siis pyrkineet niinkään hakemaan siitä teorialle tukea. Valitut teoriat tuntuivat sointuvat melko hyvin yhteen, vaikka paikoin löysimme myös ristiriitaisuuksia. Molemmat teoriat selittävät yhteisön toimintaa tiedostamattoman ja näkymättömän kautta. Kuitenkaan teorioita ei voi mutkattomasti yhdistää, sillä näiden teorioiden kehittämisen lähtökohdat näyttäisivät olevan erilaiset. Bionin lähtökohdat olivat ymmärtää ryhmän dynamiikkaa psykoterapeuttina sotilasmielisairaalan kuntoutusosastolla (Lipgar 2006, 80; Bion 1979, 10). Scheinin lähtökohdat olivat puolestaan liikkeenjohtajien urakehityksen ja sosiaalistumisprosessin tutkimisessa. Se johti hänet edelleen tutkimaan organisaatiokulttuuria, tavoitteenaan analysoida siinä esiintyviä ilmiöitä sekä niiden vaikutusta organisaation tehokkuuteen. (Schein 1987, 9.) Koetimme huomioida tämän hyväksymällä ristiriidat, ja toisaalta ne toivat päätelmille useampia

tulkintavaihtoehtoja. Bionin (1979) psykodynaaminen teoria toi tutkimukselle ulottuvuutta kuvaamalla toimintaa näkyvältä pinta- ja piiloiselta syvätasolta, kun taas Scheinin (1987) organisaatiokulttuurin teoria toi tutkimukselle ajallisen ulottuvuuden kulttuurin kehittymisteorian kautta. Teorioiden käyttäminen yhdessä selittämään ryhmän ilmiöitä on perusteltua myös siksi, että myös Schein on käynyt vuoropuhelua Bionin perusolettamustiloista ryhmän kehittymistä selittäessään (ks. esim. Schein 1987, 202).

3.3 Tiedostamaton ryhmän toiminnassa

Käsitteenä tiedostamaton viittaa tajunnan ilmiöihin, joita ei ole mahdollista suoraan kohdata. Tiedostamaton on ihmiselle itselleen piiloista, mutta se toimii ihmisen reagoinnissa ja toimintatavoissa, kielessä ja viesteissämme. Tiedostamaton sisältää paljon tietoa, jota käytetään vaistomaisesti, ja joka tällöin on ihmiselle itselleenkin epäselvää, tiedostamatonta. Ihminen saattaa kuvitella tiedostavansa kaiken, mutta tämä ei kuitenkaan ole mahdollista. Ihmisen mieli nimittäin kulkee ikään kuin tiedostamattoman jäljessä, sillä tiedostamaton toimii ennen kuin mieli on tullut mukaan. Tiedostamaton on siis jatkuvasti läsnä ja vaikuttaa vuorovaikutussuhteisiin ja tämän kautta koko elämään. (Ojanen 2000, 159, 163, 165.) Ryhmässä tapahtuvien tiedostamattomien ilmiöiden avaamisessa käytämme apuna seuraavaa kuviota, joka kuvaa ryhmäprosessien tasot sekä suhteutamme Bionin (1979) ja Scheinin (1987) teorialt siihen.



KUVIO 1. Ryhmän prosessien tasot. (Alkuperäinen kuvio: Kvist & Jyväsjärvi 1998, 20–21.)

Näkyvä toiminta on ulospäin havaittavaa toimintaa. Scheinin organisaatiokulttuurin teoriassa tätä kutsutaan artefaktien tasoksi. Kulttuurin näkyvään osaan kuuluvat ihmisen rakentama fyysinen ja sosiaalinen ympäristö sekä puhuttu ja kirjoitettu kieli. (Schein 1987, 24, 32.) Havainnointi tutkimuksessamme tuotti tietoa näkyvästä toiminnasta, mikä olikin aineistomme runko. Näkyvästä toiminnasta havaitut ristiriitaiset, usein toistuvat tai selkeästi vältellyt käytänteet ohjasivat tutkimaan pintaa syvemmältä.

Psyykkinen toiminta on ihmisen alitajuista tiedostamatonta toimintaa, joka on näkyvän toiminnan taustalla ja vaikuttaa siihen. Tässä tutkimuksessa tukeudutaan psyykkistä toimintaa kuvaaviin teorioihin, sillä pelkkä näkyvän toiminnan tarkkailu ja siitä tehdyt johtopäätökset eivät tuottaisi vastausta tutkimuskysymyksiin. Bion (1979) kuvaa ryhmän henkisiä, alitajuisia tiloja, jotka vaihtelevat spontaanisti ryhmän kokoontumisissa edistäen tai jarruttaen ryhmän tehtävää. Schein (1987) puolestaan erittelee ryhmän toiminnan taustalta myös tiedostamattomia ja näkymättömiä, mutta staattisempia ryhmän kulttuurin rakenteita, jotka voivat selittää ryhmän työn etenemistä tai taantumista. Teoriat auttavat tässä tutkimuksessa ymmärtämään ryhmän tahatonta toimintaa työn edistäjänä tai jarruttajana, ja käytämme niitä paikoin toistensa täydentäjinä tai haastajina. Psyykkiseen toimintaan sisältyy molemmissa teorioissa käsite perusolettamus, joka ohjaa tiedostamattomasti yhteisön toimintaa, mutta käsitteiden ero on juuri dynaamisuudessa ja staattisuudessa. Scheinin (1987) teoriassa perusolettamukset ovat kulttuurin syvintä rakennetta, joka ohjaa tiedostamattomasti

yhteisön toimintaa ja ajattelua uskomuksien ja itsestäänselvyyksien muodossa. (Ks. luku 3.3.2.) Bion (1979) taas kuvaa perusolettamuksella ryhmän psyykkistä tilaa, jossa ryhmä on järjestäytymätön. Sen toimintaa voi tällöin kuvata jopa regressoituneeksi, sillä toimintaa ohjaa ryhmän perustehtävän sijasta emotionaaliset ja irrationaaliset tekijät. Perusolettamustilat ovat ryhmän suojautumiskeinoja emotionaalisen tilan ahdistusta ja epävarmuutta kohtaan. (Ks. luku 3.3.1.)

Emotionaalisen tila vaikuttaa ryhmän perusoletukseen, joka on siis ryhmän suojautumiskeino kollektiivista ahdistustilaa vastaan. Emotionaalinen tila vaihtelee ryhmässä ja tällöin vallitseva perusolettamustila on siitä riippuvainen. Perusolettamustilalla pyritään hoitamaan ryhmässä vallitsevaa emotionaalista tilaa, mutta se vaikuttaa myös työryhmäoletukseen. (Kvist & Jyväsjärvi 1998, 19-20.) Ryhmän prosessien ymmärtämisen kannalta on tärkeää tietää emotionaalisten tilojen olemassaolosta, sillä niillä on vaikutusta psyykkisen toiminnan tason perusolettamustiloihin. Tässä tutkimuksessa emotionaalisten tilojen todentaminen ei painottunut, ja aineistosta sen olemassaolosta voi paikoin päätellä vain vilahduksia.

Kollektiivisen ahdistuksen taustalla ovat yksilön perustarpeet. Schein (1987) esittää, että ryhmän muodostuessa yksilö törmää ryhmässä olemisen perusristiriitaan. Tämän kuulumisen ja riippumattomuuden ristiriidan aiheuttavat yksilön perusuontoiset tarpeet, joiden tyydyttäminen hänen on jollain tapaa ratkaistava. Tarpeita on kolme, ja niiden hallitsevuus vaihtelee yksilön ja tilanteen mukaan. (Ks. luku 3.3.3.) Perusristiriita aiheuttaa yksilölle ahdistuksen tunteen, mikä synnyttää edelleen uhan tunteen ryhmän muista jäsenistä ja heidän persoonistaan. Oletettavasti kaikki ryhmän yksilöt tuntevat näin, jolloin ryhmästä muodostuu uhka itselleen. Kuitenkaan itse ryhmä ei ole uhka yksilölle vaan muut yksilöt. Tätä ryhmän uhaksi itselleen muodostumista kutsutaan kollektiiviseksi ahdistukseksi. (Kvist & Jyväsjärvi 1998, 20–21.)

Kollektiivinen ahdistus on läsnä tässä tutkimuksessa käytetyssä teoriassa, jossa ryhmään muodostuu ahdistuksen välttämiseksi suojautuvaa toimintaa. Ahdistuksen tunteen välttämistä pidetäänkin merkittävänä ryhmän luonteen muovaajana, sillä ryhmä muodostaa tämän pohjalta defensiivisiä toimintoja (Stein 1996, 146–147).

3.3.1 Ryhmän psyykkiset tilat

Ryhmän toiminnalla voidaan katsoa olevan kahdenlaista ulottuvuutta: rationaalista ja tiedostettua toimintaa sekä toisaalta irrationaalista, tarvepohjaista ja tiedostamatonta toimintaa. Tarvepohjaisen toiminnan perustelee ryhmänjäsenen tiedostamaton tarve kokea turvallisuutta ryhmässä, ja näin vuorovaikutukseen liittyy fantasioita perusturvasta sekä sitä horjuttavista uhkatekijöistä (Isokorpi 2004, 254).

Bionin (1979) käsitteet työ- ja perusolettamusryhmä kuvaavat näitä ulottuvuuksia eräänlaisena ryhmän tunnelatauksena, joka saattaa vaihdella suuresti ryhmän kokoontumisissa. Käsitteillä ei kuvata ryhmän yksilöitä tai konkreettisesti ryhmää, vaan ne ovat ryhmässä vallitsevia ryhmäpsykkisiä tunnetiloja, jotka ovat yksilölle tiedostamattomia. Tilat eivät ole pysyviä, vaan ne muuttuvat eri tilanteissa erilaisilla aikaväleillä. Ryhmä ei siis ole pysyvästi joko työ- tai perusolettamusryhmä, vaan toisen tilan vallitessa toinen on aina olemassa sekundäärinä. (Niemistö 1998, 144–145; Bion 1979, 110–119.) Ryhmä ei voi välttyä perusolettamustiloilta, sillä niitä muodostetaan tiedostamatta. Perusolettamustason toiminnan tärkein tavoite on ryhmässä ilmenevän ahdistuksen vähentäminen. Tavoitteellinenkin työryhmätoiminta kohtaa siis väistämättä perusolettamuksia. (Bion 1979, 126.)

Bionin (1979) mukaan työryhmä kykenee tavoitteensa mukaiseen toimintaan, sillä on realistinen suhtautumistapa omaan kehittymiseensä sekä vastuullisuus tehtävästään. Perusolettamustoimintaan siirtyessään ryhmä toimii ikään kuin jonkin muun kuin työtavoitteen ohjaamana. Perusolettamustilaan kuuluu tietty ryhmän muuttumattomuus, sillä ryhmä vastustaa kehittymistä. Tällöin toiminta on emotionaalista ja kontrolloimatonta. Toisin kuin työryhmätoiminta, perusolettamustoiminta ei edellytä harjoittelua, kokemusta eikä yhteistyökykyä. Silloin kokeileminen ja kokemuksesta oppiminen on vastustettava asia, koska perusolettamusryhmä vihaa tai ei usko tällaiseen, sillä se edellyttäisi ryhmän kehittymistä eli muuttumista. (Bion 1979, 69, 110, 117.) Perusolettamuskulttuurit muodostuvat siis vaihtoehdoksi työlle (Sirèn 1996, 166). Perusolettamustiloihin liittyvät aina emotiot muun muassa ahdistus, pelko tai viha. Huomioitavaa on, että perusolettamusilmiöstä riippuen ne ilmenevät ryhmässä eri tavoin. Loppujen lopuksi mikään perusolettamustila ei tyydytä ryhmää täydellisesti. (Bion 1979, 68–69, 112–119; Niemistö 1998, 143–147.)

Riippuvuusoletuksessa oleva ryhmä takertuu ryhmän yhteen henkilöön, josta tulee ryhmälle johtohahmo. Ryhmässä muodostuu oletus, että ryhmä on kokoontunut saadakseen turvaa yhdestä yksilöstä, josta ollaan riippuvaisia. Ryhmässä uskotaan vain johtajahahmon kyvykkyyteen kehittää ryhmää. Muiden jäsenten mielipiteet eivät ole arvokkaita suhteessa johtajan ajatuksiin ja ryhmä ei kykene oppimaan muilta kuin johtajalta. Ryhmän keskinäinen vuorovaikutus heikkenee ja jokainen jäsen luo oman suhteen johtajaan, koska olettaa johtajan ratkaisevan yksilön omat henkilökohtaiset ongelmat. Yksilön turvallisuudentarpeen tyydyttymisen kannalta tämä oletus on toimiva, mutta ryhmän kehitys tyrehtyy ja ryhmään syntyneestä passiivisuudesta ei päästä pois. Riippuvuusoletuksen paljastuminen aiheuttaa ryhmässä lisääntyvää ahdistusta, koska he eivät voi ymmärtää olemassa oloaan ilman johtajaa. (Bion 1979, 52, 58, 71, 112–113; Niemistö 1998, 144.)

Parinmuodostusryhmässä johtajan ja jäsenen tai kahden jäsenen läheisen liittouman uskotaan pelastavan ryhmän. Muut jäsenet eivät koe haitalliseksi omaa taka-alalle jäämistään vaan he elävät toivossa paremmasta tulevaisuudesta, vaikkakaan ryhmä ei koe tarvetta kehittyä. Epätoivon tunteet sammutetaan ja johtaja jää syntymättä, koska liittouma täyttää hänen paikkansa. Liittouman tavoin jokin ideologia voi saavuttaa ryhmässä tämänkaltaisen odotuksen paremmasta. (Bion 1979, 49, 71, 115–116; Niemistö 1998, 146.)

Taistelu- ja pakoryhmä pyrkii välttämään vaikeuksia kaikin keinoin. Ryhmä ilmaisee vihaa kokemuksellista oppimista kohtaan ja työtä pakoillaan, jolloin esimerkiksi keskustelutilanteissa aiheena ovat epäolennaiset asiat. Ryhmässä suhtaudutaan sen tehtävään vähättelevästi. Johtajaa ryhmässä ei oteta huomioon, ellei hän rohkaise vallitsevaan oletukseen antamalla mahdollisuutta pakoon tai aggressiiviseen taisteluun. Ryhmässä on valmius taisteluun oman olemassaolon puolesta. Jos aggressiivinen toiminta ei johda tulokseen, on ryhmä valmis luopumaan toiminnasta ja pakenemaan. Tässä perusoletuksessa vihollinen nähdäänkin ryhmän ulkopuolisena ja ryhmän sisäiset ristiriidat kielletään. (Bion 1979, 50–51, 117; Niemistö 1998, 145.)

Bionin teoriaan on myöhemmin liitetty vielä yksi perusolettamustila, jossa vallitsee yhteenkuuluvuuden olettamus. Se on eräänlainen harhakuva kaikkien samankaltaisuudesta sekä ryhmän kaikkivoipaisuudesta, joka kuitenkin todellisuudessa toimii suojana sisäisiä ristiriitoja vastaan. (Turquet 1975, 99–101; Niemistö 1998, 147; Tiuraniemi 1993, 58.)

Ryhmän jäsenet kohdistavat ryhmäänsä aina toivomuksia: toisaalta toiminnan tuloksiin liittyviä, toisaalta taas jotakin sellaista, minkä yksilö voi saavuttaa vain ryhmässä³. Jäsenten yksilöllisten toiveiden suodattimena toimii ryhmämentaliteetti. Se on ryhmän tahdon yksimielinen ilmaus, johon jokainen jäsen vaikuttaa tiedostamattaan. Ryhmämentaliteetti puolestaan vaikuttaa ryhmän jäsenen käyttäytymiseen. Jäsenen toiminta, joka poikkeaa vallitsevasta perusolettamustilasta, koetaan epämiellyttävänä, koska ryhmä pyrkii yhdenmukaiseen käyttäytymiseen vallitsevan perusolettamuksen mukaan. Ryhmämentaliteetin tarkoituksena on varmistaa, että ryhmä toimii perusolettamusten kanssa sopuinnassa. (Bion 1979 52; Tiuraniemi 1993, 56–57.) Ryhmämentaliteetti muodostaa siis haasteen ryhmän kyvyille tyydyttää jäseniensä tarpeita, ja näiden ristiriitaisten tekijöiden välille ryhmä muodostaa sille ominaisen ryhmäkulttuurin. (Bion 1979, 44, 47.)

Ryhmän sisällä hallitsee siis tiedostamattomia voimia, jotka vaikuttavat niin jäsenten kuin koko ryhmän toimintaan. Bionin (1979) mukaan ryhmän tiedostamattoman toiminnan avulla on kuitenkin mahdollista ymmärtää ryhmän irrationaalista toimintaa, johon edellä mainittu perusolettamustoiminta sekä ryhmämentaliteetti vaikuttavat.

3.3.2 Tiedostamaton kulttuurissa

Ryhmän dynamiikka voidaan toisaalta ymmärtää sen ainutlaatuisen kulttuurin kautta. Bion (1979, 44, 47, 52) kuvaa ryhmäkulttuuria toimintana, jonka ryhmä muodostaa yksilöllisten tarpeiden ja ryhmämentaliteetin välille. Kulttuuri on siis reagointitapa tilanteessa, jossa yksilölliset tarpeet ja ryhmämentaliteetti ovat ristiriitaiset. Reagointitavat alkavat vähitellen vakiintua, jolloin ryhmä alkaa toimia juuri sille ominaisten periaatteiden, arvojen ja oletusten mukaan, jolloin sen käyttäytymisen piirteet kuvastavat kulttuuria. Bion (1979, 46) tuo kuitenkin esille, että ilmiöinä ryhmäkulttuuri tai ryhmämentaliteetti ilmenee harvoin selkeällä tavalla.

Schein (1987) pitää ryhmän tai organisaation määrittelyssä lähtökohtana sen kulttuuria. Ryhmän määrittelyn ei siis tarvitse rajautua aikaan ja paikkaan, vaan sen määrittää yhteinen, ryhmähistoriaan ja yhdessä oppimiseen perustuva kulttuuri.

³ Näitä ovat yksilön sosiaaliset perustarpeet. Ks. lisää luku 3.3.3.

Kulttuuri ei perustu siten yksilösuorituksiin, vaan tietyn ihmisjoukon jakamiin, merkittäväksi koettuihin tapahtumiin, jotka ovat syntyneet ryhmän ratkoessa ulkoisia ja sisäisiä ongelmiaan. (Schein 1987, 24–26.)

Scheinin (1996) mukaan kulttuuri on ihmisyhteisön jakama sarja perustavia ja sanattomia oletuksia siitä, millainen maailma on ja millainen sen pitäisi olla. Se määrittelee heidän käsityksiään, ajatuksiaan, tunteitaan sekä jossain määrin käyttäytymistään. (Schein 1996, 10–11.) Kulttuurilla näyttää olevan siis ryhmää yhtenäistävä tehtävä. Toisaalta sen tehtävä Scheinin mukaan on suojata jäseniä ahdistuksen kokemiselta: aloittavassa ryhmässä yksilön kokema tiedollinen epävarmuus ja ylikuormitus sosiaalisissa tilanteissa vähenevät tukeutumalla kulttuurin tarjoamiin valmiisiin ratkaisumalleihin. Nämä auttavat yksilöä järjestämään sosiaalisissa tilanteissa muodostuneita ärsykeitä tärkeisiin ja vähemmän tärkeisiin, jolloin yksilön ahdistus vähenee. Kulttuuri, kerran muodostuttuaan, vähentää mihin tahansa uuteen tai epävarmaan tilanteeseen luonnostaan liittyvää ahdistusta. (Schein 1987, 96.)

Yhteisössä käydyt yhteiset keskustelut, toiminta sekä jäseniin kohdistuvat vaatimukset alkavat muodostaa kulttuuria, joka sisältää lopulta muodot, joilla yhteisö hoitaa tehtävänsä (Kiesiläinen 1994, 21). Kulttuuriin perustuvasta näkökulmasta ryhmä ei siis muodostu hetkessä, vaan se vaatii aikaa, jotta yhteiset kokemukset ehtivät muokkautua yhteisön kulttuuriksi. Scheinin (1987) mukaan yhteinen kulttuuri alkaa muodostua jaetun ymmärtämisen seurauksena. Tämä tarkoittaa, että ryhmän jäsenet tunnistavat tunteet, kokemukset ja toiminnat kaikille ryhmän jäsenille yhteisiksi. Yhteiset jaetut kokemukset liittävät ryhmän jäseniä emotionaalisesti yhteen ja tunne ”meistä” alkaa kehittyä. Näin ollen vasta riittävät yhteiset kokemukset ja muodostunut historia mahdollistavat ryhmän kulttuurin. Kulttuurin syntyminen on siis oppimista ryhmäkokemuksista (Schein 1987, 25, 179–180).

Kulttuurin muodostuminen näyttäisi edellyttävän myös jäsenten säännöllistä läsnäoloa. Bion (1979) havaitsi, että ryhmän jäsenten epäsäännöllinen läsnäolo aiheutti ongelmia ryhmän toiminnassa. Poissaoloillaan yksilöt osoittavat, että heillä on parempaa tekemistä kuin kokemusten hankkimassa ryhmässä ja ottavat näin ryhmän johtoonsa. Yksilöiden sitoutumattomuus ryhmään vaikeuttaa myös yhteisten kokemusten syntymistä. (Bion 1979, 39–40.) Pelkistetysti voidaan siis todeta, että ihmisjoukko alkaa toimia ryhmänä, kun sille muodostuu yhteisesti jaettu ratkaisumalli ongelmatilanteessa, eli kulttuurin syntyminen on ryhmän oppimista. Ilman ryhmää ei

siis voi olla kulttuuria ja ilman kulttuuria olevaa joukkoa ihmisiä ei voida kutsua ryhmäksi. (Schein 1987, 66.)

Kulttuuria voi tarkastella kolmitasoisena rakenteena, jossa näkyvä toiminta on vain kulttuurin pinta eli artefaktien taso. Tähän kuuluvat ihmisten rakentama fyysinen ja sosiaalinen ympäristö sekä puhuttu ja kirjoitettu kieli. (Schein 1987, 24, 32.) Mielenkiintoista on, että tutkija voi havainnoida näkyvää tasoa, mutta kulttuurin sisällä toimiva ei välttämättä ole artefakteista tietoinen.

Alemmalla, näkymättömällä ja osin tiedostamattomalla tasolla sijaitsevat arvot. Ne ilmoittavat, miten asioiden tulisi olla, ja ne ohjaavat siten yhteisön toimintaa. Jos arvojen perusteella toteutettu käytäntö osoittautuu toimivaksi, se muuttuu yhteisön uskomukseksi ja lopulta oletukseksi. Muuttuessaan itseäänselvyydeksi arvo siirtyy tietoisesta tiedostamattomalle tasolle. Artefaktien tasolla havaittu toiminta kuvastaa yhteisöön sisäistettyjä arvoja. Toisaalta arvot voivat toimia vain puheen tasolla, jolloin toiminta on jotain muuta. Arvot eivät siis selitä kaikkea yhteisön toimintaa. (Schein 1987, 33–35.) Samansuuntainen jako arvojen toiminnallisuudesta ja puheentasoisuudesta löytyy myös Argyrikselta (1990), joka erittelee arvot sanojen tasolla toimiviksi julkiarvoiksi sekä todellista toimintaa kuvaaviksi käyttöarvoiksi.

Kulttuurin ydin, näkymätön sekä tiedostamaton taso on perusolettamusten taso. Kun johonkin ongelmaan löydetään toimiva ratkaisumalli, sitä aletaan vähitellen pitää ainoana tapana toimia, ja se muodostuu itseäänselvyydeksi. Toisaalta voidaan ajatella, että edellisen tason arvot vajoavat tiedostamattomalle tasolle muuntuessaan itsestään selviksi oletuksiksi. Perusoletuksina toimivat ratkaisumallit ovat kulttuurin sisällä niin itsestään selviä, että yleisesti koko kulttuuri toimii niiden pohjalta. Perusoletukset ohjaavat käyttäytymistä ja kertovat ryhmän jäsenille, miten heidän tulee havainnoida, ajatella ja tuntee. Piileviä ja kiistattomia perusoletuksia on vaikea muuttaa ja tutkia, mutta niihin voi päästä käsiksi arvoja ja artefakteja tutkimalla. Perusoletuksiin voi olla hyödyllistä tarttua, sillä ne voivat vääristää tosiasioita. (Schein 1987, 35–38.)

On selvästi yhteisön etu, että sillä on rutinoituneita käytäntöjä ja ajattelutapoja, jottei kaikesta tarvitse koko ajan käydä neuvottelua ja kyseenalaistamista. On myös luonnollista, että kerran toimivaa ratkaisumallia toistetaan jatkossakin. Yhteisö ei siis toimi aina ”typerästi”, vaikka toiminnan logiikka onkin tiedostamaton ja uskomusperustainen. Joskus yhteisön toimintamalleja on kuitenkin päivitettävä

ulkoisen todellisuuden muuttuessa. Pinttyneet perusolettamukset toimivat siten toisinaan yhteisön toiminnan jarruna.

3.3.3 Ryhmänjäsenen tiedostamattomat perustarpeet

Bionin (1979, 43–44) mukaan ryhmässä yksilö toivoo tyydytystä tarpeilleen ja ryhmä on tällöin välttämätön yksilön psyykkiselle kehitykselle. Yksilö tarvitsee siis ryhmän psyykkistä elämää osaksi omaa psyykkistä elämäänsä. Schein (1987) kuvaa yksilön suhdetta ryhmään sen syntyessä seuraavasti: ryhmään tullessaan yksilö joutuu erottamaan sisäisen ja ulkoisen todellisuuden toisistaan. Hän määrittelee ryhmän muut jäsenet ulkoiseen todellisuuteen kuuluviksi ja oman identiteettinsä sisäiseen. Hänen on siis selvitettävä ja säilytettävä oma eheytensä, vaikka ryhmä ei vielä olisikaan ehyt. Tällöin syntyy ryhmässä olemisen perusristiriita: miten olla mukana ryhmässä siihen kuitenkaan täysin sulautumatta. Sulautumalla yksilö on vaarassa menettää sisäisen eheytensä eli identiteettinsä. Toisaalta ryhmän jäsenyys edellyttää yhteen liittymistä. Tämän riippumattomuuden ja jäsenyyden ristiriidan aiheuttaa sosiaalisuuteen liittyvät kolme perusluontoista tarvetta, joiden tyydyttäminen hänen on jollain tapaa ratkaistava. Tarpeita on kolme, ja niiden hallitsevuus vaihtelee yksilön ja tilanteen mukaan. (Schein 1987, 162.)

1. Kuulumisen tarve ja identiteetin luominen, kiintymys. Ihmisellä on tarve tietää, kuuluuko hän johonkin vai onko hän ulkopuolinen eli hänellä on ryhmään kuulumisen tarve. Identiteetin saavuttaakseen yksilön on tehtävä kompromissi ryhmään täydellisen sulautumisen ja siitä kokonaan eroamisen välillä. Hän ei pysty kiinnittämään huomiota ryhmän ulkopuolisiin tehtäviin, ennen kuin tuntee johdonmukaisuutta itseensä kohdistuvien odotusten ja omien kykyjensä välillä. (Schein 1987, 162–164.)

2. Kontrollitarve, ympäristön hallinta. Jokainen ryhmänjäsen tarvitsee jossain määrin mahdollisuuksia vaikuttaa ryhmään ja hallita sitä. Tämä johtuu syvistä, alkukantaisista tarpeista hallita ympäristöä. Kontrollin tarve heijastaa perusristiriidan eli ryhmään kuulumisen ja yksilöllisyyden säilyttämisen yhtä puolta, jossa yksilö haluaa säilyä riippumattomana ja voimakkaana mutta säilyttäen ryhmän jäsenyyden. (Schein 1987, 162–164.)

3. *Hyväksytyksi tulemisen ja läheisyyden tarve, turvallisuus.* Kaikilla ryhmänjäsenillä on tietyssä määrin tarve kokea tulevansa hyväksytyksi. Tämä heijastaa perusrivistöidän toista puolta eli tarvetta johonkin kuulumisesta syvällisemmin, mikä merkitsee ryhmään sulautumista ja siitä syntyvää perusturvallisuutta. (Schein 1987, 162–164.)

3.4 Työryhmän määrittely

Tutkimustehtävämme kuvailla ja selittää ryhmän työskentelyä edellytti ryhmän työn määrittelyä. Ryhmätutkimuksissa käsitettä ryhmän työ saatetaan käyttää rajaamattomana, jolloin se esiintyy epätarkkana ja eritavoin tulkittuna. Charpentier (1979, 16) on tullut samaan tulokseen termin huolimattomasta käytöstä: välillä ryhmätyöksi nimetään hänen mukaansa myös yksilöiden työskentely samassa huoneessa erottamatta sitä koko ryhmän työskentelystä. Yleisesti työn käsitteen alle voidaan asettaa muun muassa niin näkyvä kuin hiljainen, muille näkymätön työ sekä niin yksilö- kuin ryhmätyö. Oman käsityksen perusteellinen määrittelemineen on mielestämme pohja tutkimustyölle niin aineiston käsittelyn kuin tulkinnankin osalta.

Tutkittavassa ryhmässä opiskelijoiden ensisijainen työ oli oppiminen, mikä taas on suurelta osin tutkijalle näkymättömäksi jäävää ajattelutyötä. Yhdessä oppimista oivallusryhmässä voisi kutsua ryhmän perustehtäväksi. Integraatiohankkeessa ryhmän perustehtävä onkin tutkia ja tuottaa tietoa yhteisöllisenä prosessina, jolloin ryhmä tutkii jatkuvasti myös itseään ja on siten samalla oppimisen väline ja kohde (Kallas, Nikkola & Rähä 2006, 171; ks. myös Ankkuri-Ikonen 1997, 16–17). Perustehtävää voisi luonnehtia myös kollaboraation käsitteellä, jossa osallistujien tieto lisääntyy ja ymmärrys syvenee eli se on tuottavaa vuorovaikutusta (Arvaja 2005, 75).

Toisaalta ryhmällä oli myös tiettyjä oppimistehtäviä, joita toteuttaessaan ryhmän piti toimia yhdessä ja oppiminen tapahtuu tällöin tehtävän kautta. Tällöin oppimistehtävissä tehtävä työ voidaan määritellä ryhmän toiminnaksi suhteessa perustehtävään. Kaikkea tästä toiminnasta ei vielä kukaan voi tavoittaa, mutta perustehtävään peilaten saatoimme arvioida työtä seuraavanlaisten kysymyksien avulla: kuinka ryhmä suhtautuu tehtävään ja ohjaa toimintaansa? Suuntautuuko

toiminta ensisijaisesti tehtävän toteuttamiseen vai johonkin muuhun? Mitä ryhmä saavuttaa toiminnallaan omasta näkökulmastaan ja toisaalta ulkopuolisen silmin?

Tässä tutkimuksessa tarkoitamme ryhmän työllä koko ryhmän toimintaa yhteisen tehtävän toteuttamiseksi. Tällöin ryhmän jäsenien erikseen tekemä pari- tai pienryhmätyö ei ole sitä, sillä ryhmän kaikki jäsenet eivät ole mukana ja tietoisia niissä tehdystä työstä ja sen tavoitteista. Tässä tutkimuksessa työskentelyn voidaan katsoa olleen ryhmän tasolla tapahtuvaa, silloin kun aihetta käsiteltiin yhdessä koko ryhmänä. Ryhmän yhdessä tekemää työtä oli siis perustehtävän toteutumiseen tähtäävä työ, jossa kaikki ryhmän opiskelijajäsenet olivat osallisena, esimerkiksi ryhmän organisoitumiseen liittyvä tehtävä. Charpentier (1979, 17) määrittelee samoin ryhmätyöksi vain ne työmuodot, jotka koskevat ryhmää itseään.

Syrjälä erottaa ryhmän perustehtävän toteuttamisessa asia- ja ihmissuhdetehtävät. Asiatehtävät ovat tärkeiden työsuoritusten tekemistä, kun taas ryhmän jäsenien tukeminen ja ryhmän kiinteydestä huolehtiminen ovat ihmissuhdetehtäviä. Jos ihmissuhdetehtävien käsittely ei onnistu, näyttää ryhmän kyky suoriutua asiatehtävistään laskevan (Syrjälä 2005, 102; ks. myös Jauhiainen & Eskola 1994, 99–100). Esimerkiksi, jos ryhmäistunnossa ei kyetä käsittelemään ryhmän herättämiä epämiellyttäviä tunteita, voi seurata asian peittämistä joka laskee ryhmän kykyä suoriutua perustehtävään liittyvistä asiatehtävistä. (Ks. myös Kallas, Nikkola & Rähä 2002.)

Oivallusryhmän periaatteissa otetaan huomioon perustehtävään suorittamiseen liittyen nämä kaksi osatehtävää. Ryhmän tekemien opintotehtävien lisäksi ryhmä itsessään on myös oppimisen kohde, sillä ryhmässä pyritään aktiivisesti ymmärtämään, millaiset ryhmän sisäiset asiat vaikuttavat opintotehtävistä suoriutumiseen. Tälle oli tutkittavassa ryhmässä järjestetty mahdollisuus erillisissä oivallusryhmäistunnoissa⁴. Näissä istunnoissa oli mahdollisuus keskustella kaikista merkittäviksi koetuista asioista.

Tiivistetysti tarkoitamme siis työllä seuraavaa: se on koko ryhmän toimintaa, joka on suuntautunut ensisijaisesti tehtävään. Tällöin ryhmä pyrkii toiminnallaan ratkaisemaan aktiivisesti tehtävään liittyviä ongelmia ja kykenee säätelemään omaa toimintaansa tarkoituksenmukaiseksi. Ryhmätyön tekeminen on tutkimuksessa määritelty Bionin (1979) työryhmätilan mukaan.

⁴ Oivallusryhmäistunto pidettiin viikoittain. Tutkimuksessamme käytämme oivallusryhmäistunnosta myös lyhennettyä käsitettä ryhmäistunto.

Bionin (1979) mukaan työryhmän käyttämät menetelmät ovat rationaalisia ja tieteellisiä, vaikka mahdollisesti alkeellisia. Työtä on siis rationaalinen toimiminen ryhmänä sille asetettujen perustehtävien tavoitteiden mukaisesti eli ryhmän toiminta liittyy todellisuuteen. Ryhmän yksilöiden tulee olla tietoisia toiminnan tavoitteista, jotta he kykenevät pyrkimään organisoituneeseen toimintaan. Tämä tarkoittaa, että ryhmässä työ-käsite on ymmärretty ja työn tavoitteet avattu. Työryhmän yksilöillä on myös kykyä oppia kokemuksistaan eli työtä tiedostetusti tekevä ryhmä kykenee kokemukselliseen oppimiseen. Ryhmän henkinen toiminta suunnataan ongelmiin, jotka halutaan ratkaista. Yhteenvetona Bion esittää työryhmäfunktion osoittamiseksi sellaisen ajatuksen kehittymisen ryhmässä, jonka ryhmä tarkoittaa muuntuvan myös toiminnaksi. (Bion 1979, 104, 110–112.) Arvajan tutkimat kollaboraation edellytykset vaikuttavat mielestämme samalta kuin Bionin työryhmän määritteet: selkeät tavoitteet, kritiikkiä salliva ilmapiiri, tasa-arvoinen osallistuminen ja sitoutuminen (ks. Arvaja 2005, 75).

Yksilötasolla ryhmän työskentelyn edistämiseksi voidaan katsoa erityisesti työskentely, jossa yksilö pyrkii ymmärtämään omaa toimintaansa ryhmässä. Oman työkykyisyyden tiedostamisen kehittyminen edistää mielestämme ryhmän työtä, koska kyetäkseen työhön on ryhmän jäsenten oltava työkykyisiä. Kuitenkaan tämä yksilötasolla tehtävä omaa toimintaa tiedostava työ ei ole osa ryhmän työtä ennen kuin yksilö tuo omat kokemuksensa ryhmälle ja sen käsiteltäviksi. Charpentierinkin (1979, 19) mukaan yksilön tehtävä ryhmätyössä on toimia periaatteella, että ryhmän tavoitteen saavuttaminen on ensisijaista.

4 TUTKIMUKSEN KULKU

Tämä luku kuvaa tutkimustyön vaiheet ja pohdimme myös kohdattuja ongelmia. Esittelemme aineistonkeruun ja analysoinnin päävaiheet, koska ne kuvaavat tiedonhankkimistapojen lisäksi myös polkuamme johtolankojen löytämisestä loppupäätelmien rakentumiseen.

4.1 Aineistonkeruu

Aineiston koostumus voidaan jakaa karkeasti kahtia: osallistuva havainnointi lukuvuoden 2005–2006 aikana sekä kirjalliset kyselyt ryhmänjäsenille. Etnografisessa tutkimuksessa on tyypillistä kenttähavainnointi ja siitä kirjoitetut seikkaperäiset muistiinpanot. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija voi harkintansa mukaan osallistua kenttätilanteisiin tai pysyttäytyä toiminnasta ulkopuolisena. Luonnollisesti tutkija kuitenkin välttää vaikuttamista yhteisön elämään ja tapahtumiin. (Eskola & Suoranta 1996, 77, 80.) Kyselyt toimivat havaintojemme tukena ja toivat yksilön äänen mukaan tutkimukseemme. Toisaalta kyselyjen vastaukset koettelivat havainnoinnilla tehtyjä tulkintoja. Aineiston monipuolistamiseksi hyödynsimme paikoin myös ryhmän tekemiä kirjallisia muistiinpanoja. Masonin (2002, 63) mukaan havainnointia usein täydennetäänkin lisäksi muilla aineistonkeruumenetelmillä.

4.1.1 Havainnointi

Havaintomuistiinpanot ovat tärkeä osa aineistoa, ja ne toimivat ajattelun ja oivallusten herättäjinä. Tutkijoilla oli itse seurannassa työnjako, eli tutkija 1 osallistui osittain ryhmän työistuntoihin, joissa opiskeltiin oppisisältöjä kouluttajien johdolla. Näissä istunnoissa ryhmän tarkoitus oli tehdä työtä eli opiskella kouluttajan ohjeistuksien mukaan sekä kouluttajan kanssa yhdessä. Tutkija 2 osallistui ryhmän oivallusryhmäistuntoihin, joita järjestettiin yksi istunto viikoittain. Näissä istunnoissa

olivat mukana opiskelijat sekä ryhmänohjaaja. Osallistuimme myös muutamaaan istuntoon, jossa ryhmä kokoontui tehtäviensä puitteissa ilman kouluttajia. Teimme havaintomuistiinpanoja hiljaisina sivustaseuraajina, koska koimme osallistumisen ryhmän toimintaan esimerkiksi keskustelemalla haitaksi havainnointikyvyillemme. Sijoituimme opiskelutilaan siten, että näimme vaivattomasti jokaisen opiskelijan. Havainnointi oli säännöllistä ja jatkui tasaisesti koko lukuvuoden ajan, jolloin se tapahtui kirjallisuuteen tutustumisen sekä muotoutuvien tutkimuskysymysten kanssa rinnakkain. Havaintoaineistoa kertyi yhteensä 60 tuntia. Kuten Hirsjärvi, Remes ja Sajavaarakin (2003, 201) toteavat, havainnoinnin toteuttaminen vie aikaa, ja osaltaan se on myös menetelmän rajoitus. Tutkiaksemme ryhmän kulttuuria pyrimme kiinnittämään huomion mahdollisesti toistuviin toiminnan malleihin. Löytääkseen näitä malleja ryhmän toiminnassa huomio tulee kiinnittää jäsenten käytökseen, kieleen sekä jännitteeseen sen välillä, mitä he oikeasti tekevät ja mitä heidän tulisi tehdä, sekä siihen, mitä tutkittavat valmistavat ja käyttävät, eli artefakteihin (ks. Creswell 1998, 59).

Aineiston monipuolisuuden varmistaksemme seurasimme ryhmän työskentelyä sekä ohjaajan kanssa että ilman ohjaajaa. Monipuolinen havainnointi toikin ilmi tietoa eri tilanteista: opetustilanteista kouluttajien kanssa, ryhmäistuntojen keskusteluista sekä ilmeisesti kouluttajilta piilotettua tietoa tilanteista, joissa he eivät olleet läsnä. Meillä oli mahdollisuus siis seurata ja havainnoida ryhmän työtä laajemmin kuin esimerkiksi kouluttajilla. Havainnointiaineiston monipuolisuus todennäköisesti lisää tulosten laadukkuutta ja luotettavuutta; toisaalta havainnointiin jäi välttämättä toki aukkojakin. Toisaalta aineistonkeruun ajallinen pitkäkestoisuus ja monipuolisuus aiheuttivat ongelman: materiaalin suuren ja tarpeiden ylittävän määrän (ks. Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1995, 83). Tutkimuksen dynaaminen prosessimaisuus muutti aineistonkeruun tarpeita jatkuvasti. Tutkittavaan aiheeseen tuntui tutkimuksen alkuvaiheessa olevan liitettävissä monenlaisia näkökulmia ja sivupolkuja. Tutkimusaineiston määrällinen kasvu aineistonkeruuvaiheessa edellytti säännöllistä tutkimustilanteen päivittämistä tutkimuskysymyksiin palaamalla. (Ks. Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1995, 83, 85, 89.)

4.1.2 Kyselyt: jäsenten yksityinen puheenvuoro

Havainnoinnin perusteella syntyneiden tulkintojen ja kysymysten validiteetin lisäämiseksi teimme ryhmälle kirjallisia kysymyksiä merkityksellisiksi tulkittujen ajanjaksojen yhteydessä. Kysymysten tarkoitus oli hankkia tietoa ryhmänjäsenten kokemuksista havaintojemme tueksi ja haastajaksi. Vastauksia analysoimalla ja tulkitsemalla arvioimme havaintojen pohjalta tehtyjä oletuksia ja merkityksiä. Toisaalta yksilölliset vastaukset antoivat vertailumahdollisuuden siihen, millaisia jäsenten ajatukset olivat, ja mistä todellisuudessa keskusteltiin ryhmäistunnoissa sekä muissa seuraamissamme ryhmätilanteissa. On kuitenkin merkittävä todeta, ettemme olleet niinkään kiinnostuneita yksilöllisistä ajatuksista ja tunteista, vaan tutkimme vastausten kautta sitä, mitä ne kertoivat ryhmästä. Etnografisessa menetelmässä yksilöt ovatkin ikään kuin dokumentteja, joiden kautta suurempaa kulttuuria on mahdollista tutkia (Gall ym. 2003, 487).

Lukuvuoden 2005–2006 aikana kirjallisia kysymyksiä esitettiin kaikkiaan neljä kappaletta melko tasaisin väliajoin. Kysymyksiin vastattiin yksilöllisesti, kirjallisesti ja tietyn ajan sisällä. Kysymyksillä pyrimme keräämään totuudenmukaisia vastauksia ja näin olen luotettavaa aineistoa. Emme halunneet esittää kysymyksiä yhteisesti koko ryhmälle esimerkiksi keskustelemalla, koska omien ryhmäkokemustemme perusteella oli syntynyt oletus, että ryhmän ollessa paikalla eivät jäsenet välttämättä anna totuudenmukaisia vastauksia. Kirjallisten kysymysten yhteydessä esitimme myös toiveen, etteivät ryhmänjäsenet keskustelisi vastauksista keskenään. Näin pyrimme mahdollistamaan vastaukset, jotka olisivat juuri yksilön kokemusten ja tuntemusten mukaisia. Tutkittaessa tiedostamattomia ilmiöitä on tutkijan tietenkin aina tulkinnassa huomioitava, että kaikki tutkittavien antama tieto ei ole suoraan faktatietoa, vaan tiedon totuudenmukaisuuteen vaikuttavat monet tekijät (ks. Alasuutari 1994, 133).

Kirjallisia vastauksia olimme käsitelleet alustavasti jo aikaisemmin pitkin aineistonkeruuvuotta, mutta syksyllä 2006 aloitimme niiden systemaattisen analysoinnin. Käsitelimme vastaukset aikajärjestyksessä ja peilasimme niistä löytyneitä alustavia tuloksia aiemmin tekemäämme havainnointikoontiin. Jotta aineistot olisi tarkasteltu mahdollisimman monipuolisesti, päätimme ensin tutustua niihin itsenäisesti ja koota löydökset yhdessä vasta tämän jälkeen. Tämä olikin toimiva työtapana, sillä huomasimme, että olimme löytäneet selkeästi yhteneviä ilmiöitä. Näin saatoimme luottaa niiden todelliseen olemassa oloon.

Lokakuussa 2005 esitimme ensimmäiset kysymykset ryhmälle, joka oli toiminut tässä vaiheessa opinnoissaan ryhmänä vajaa kaksi kuukautta. Kysymyksillä *Millaisena sinä koet ryhmän?* ja *Millaiseksi ryhmän jäseneksi koet itsesi?* haimme tietoa jäsenten olotilasta ryhmässä sekä heidän ajatuksistaan omasta roolista toimintaansa aloittavassa ryhmässä. Joulukuun alussa halusimme opiskelijoiden kuvailevan *ryhmäistuntoa ti 8.11 sen jälkeen, kun kouluttajat olivat poistuneet* sekä pohtivan omaa toimintaansa. Tällä kysymyksellä halusimme tietoa siitä, miten opiskelijat kokivat tilanteen ja miten he käsittelivät tilannetta yhdessä ryhmänä. Olimme jo havainnoissamme huomanneet tähän ryhmäistuntoon liittyvän jotain mielenkiintoista, joten tutkimuksemme kannalta oli loogista kerätä lisää aineistoa tilanteeseen ja sen käsittelyyn liittyen.

Tammikuussa 2006 uuden lukukauden alkaessa pyysimme opiskelijoita *Pohtimaan omaa oloansa ryhmässä*. Halusimme tietää myös tarkemmin, missä vaiheessa ryhmä oli työnteossa, siksi esitimme myös kysymyksen *millaisiin kysymyksiin etsit nyt vastausta?* Huhtikuussa 2006 palasimme samoihin kysymyksiin kuin edellisen syksyn alussa: *Millaisena koet ryhmän tällä hetkellä? Sekä millaiseksi ryhmän jäseneksi koet itsesi tällä hetkellä?* Tavoittelimme niin sanotusti vertailumateriaalia syksyn alkuun, jotta olisi mahdollista tarkastella ryhmän kehittymistä lukuvuoden 2005–2006 aikana.

4.2 Aineiston analysointi

Laadullisen tutkimuksen raportointiin kuuluu aineistoanalyysin prosessin tarkka ja totuudenmukainen kuvaus. Siinä kuljetaan esioletuksista uudelleen ymmärtämisen, menetelmien korjaamisen ja täsmentämisen kautta kohti yleistämistä ja tutkimuksen teoriaa. Aidon prosessin kuvaukseen kuuluu myös virheiden ja epäonnistuneiden tulkintojen esille tuominen. (Varto 1992, 114.)

Syrjälän ym. (1995, 83) mukaan kerätty materiaali ei sinällään ole aineistoa vaan dokumentaalista materiaalia, jonka pohjalta aineisto rakentuu analyysin kautta. Aloimmekin rakentaa havainnoinnista aineistoa, koska määrällisesti sitä oli eniten. Seuraamisajat ryhmän eri tapaamisiin oli pääosin jaettu puoliksi. Siten oli tärkeää tavata usein ja päivittää havaintoja, jotta molemmat pysyisimme ajan tasalla ryhmän

kehityksessä. Havaintomateriaalin suuren määrän vuoksi piti sitä tiivistää jo ennen yhteisiä tapaamisia, ja näissä sitten kokeilimme, miten huomiot nivoutuisivat yhteen.

Aineistonkeruun aikana kokosimme havaintomme yhteen kahdessa erässä: syksyn ja kevään osalta. Tämän vaiheen työskentelyä kuvaa hyvin Syrjälän ym. (1995, 90) kuvaus teorian ja aineiston vuoropuhelusta, jolloin teorian avulla rikastetaan aineistoa, ei pakoteta sitä aineiston raameihin. Perusteena oli pyrkimys hahmottaa ryhmän kehityksen kulku suhteessa sen työntekoon. Lisäsimme havainnointikoonteihin mieltä askarruttavat kysymykset sekä omat tulkintamme tilanteesta. Syksyn osalta tehty koonti auttoi myös suuntaamaan huomiota kevään havainnoinnissa olennaisiksi miellettyihin seikkoihin. Lopulta kokosimme havainnointien pohjalta alustavan ryhmän kehityskulun, joka selkeytti ryhmän kehittymistä sekä toi esille tapahtumia ryhmän historiassa, jotka mahdollisesti olivat merkityksellisiä ryhmän kulttuurin kehittymisessä.

Laadullinen tutkimusote mahdollisti näin ryhmän prosessimaisen kehityksen havainnoimisen sen luonteen mukaisesti (Eskola & Suoranta 1996, 11). Metsämuuronen kuvaa laadullisen aineiston analyysia osuvasti askarteluksi. Ainutlaatuisista aineistoista seuraa myös ainutlaatuinen, sopiva analyysitapa, jota on myös aineiston tavoin vaikea yleistää. Analyysi on jatkuva prosessi, joka muotoutuu keskusteluissa, ajatuksissa ja toiminnoissa. (Metsämuuronen 2006, 257–258.)

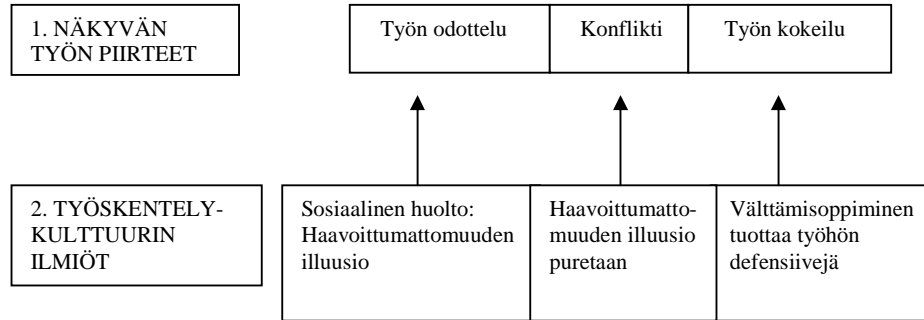
Aineiston tiivistäminen ryhmän kehityskuluksi mahdollisti alustavien tulosten hahmottelun. Seuraava vaihe analyysissä oli tutkimuksessa käytettäviin pääteorioihin syventyminen, ja samalla aloitimme myös kyselyvastausten laajemman teemoittelun. Se on aineiston pelkistämistä tekstin olennaisimpiin asioihin, jossa pyritään löytämään tekstin merkityksenannon ydin, myös lukemalla rivien välistä (Moilanen & Rähä 2001, 53). Teemoittelussa jaoinne opiskelijoiden vastaukset esimerkiksi sen mukaan, millaisia tunteita he kuvasivat kokevansa ryhmässä tai millaisia rooleja he olivat ottaneet ryhmässä. Jokainen kysymys tietysti antoi tietynlaisia vastauksia. Kyselyvastausten merkitys on tutkimuksessamme ollut lopulta suuri, sillä ne ovat tarkentaneet havaintoaineistoa sekä toisaalta haastaneet alustavia tulkintoja.

Analyysiin kuului myös metodisten valintojen pohdinta sekä tutkimisessa esiintyneiden ongelmien tarkastelua. Tutkimuskysymykseen palaaminen sekä sen päivittäminen oli merkittävä, joskin haastavin vaihe analyysissä. Laajan aineiston parissa tapahtui helposti eksymistä varsinaisesta tutkimusongelmasta. Mielenkiinto erilaisia ryhmäilmiöitä kohtaan johti huomion usein keskiön ulkopuolelle ja alustavat

tulkinnat veivät meitä eteenpäin kovaa vauhtia. Analyysin eteneminen ei siis ollut suoraviivaista, vaan jouduimme jatkuvasti palaamaan myös taaksepäin tarkastamaan tulkintojamme. Lopulta aineistontarkastelu jäsenyi ryhmän työn ympärille sekä erityisesti organisoitumisen oppimistehtävään ja siihen liittyneeseen puheenjohtajan valintaan. Havaitimme myös korjattavaa tutkimuksen teoreettisessa kehyksessä: olimme yhdistäneet melko yksioikoisesti pääteorioitamme, ja jouduimmekin uudelleen palaamaan niiden lähtökohtiin.

Sisällöllisesti olimme jo joutuneet tekemään suuria rajauksia laajasta aineistosta, mutta halusimme kuitenkin sisällyttää tutkimukseen ryhmän työn kuvauksen koko vuoden ajalta. Emme siis nähneet järkeväksi irrottaa tarkastelun alaiseksi yksittäistä ilmiötä kokonaisuudesta, vaan käsitelimme kokonaisuutena ryhmän työn kehittymistä kulttuurin ja ryhmädynamiikan näkökulmista. Tämä ratkaisu vahvisti etnografisen menetelmän valintaa. Erityiseen ilmiöön ja siihen liittyvään merkitysten kirjoon syventyminen olisi johdattanut ennemminkin esimerkiksi kohti fenomenografista menetelmää (Gall ym. 2003, 483).

Laajemman kokonaisuuden tarkastelu aiheutti kuitenkin ongelmia raportin rakenteen suhteen. Ensimmäiset suunnitelmat raportoinnista ajautuivat karikkoon, sillä olisimme ajautuneet väistämättä toistoon tai sisäisten viittausten viidakkoon. Niin ikään irralliset tekstinosat eivät nivoutuneetkaan sulavasti yhdeksi kokonaisuudeksi. Lopulta päädyimme rakenteeseen, jossa itse analyysiosuus tulisi jakautumaan kolmeen erilliseen osaan. Osat toimivat itsenäisinä katsauksina ryhmän kehitysvaiheisiin ensimmäisen lukuvuoden aikana ja samalla ne sidostuvat tutkimustulosten mukaan toisiinsa työn kulttuurin kehittymisen näkökulmasta. Seuraavaan kuvioon olemme tiivistäneet analyysin kolmijakoisen rakenteen.



Kuvio 2. Ryhmän työskentelyn ajallinen kehityskaari kahdella tasolla tarkasteltuna.

Tutkimuksen pyrkimys on havainnoida näkyvän työn piirteitä ja tämän kautta tavoittaa ryhmän työskentelykulttuurin piiloisia ja tiedostamattomia ilmiöitä. Ryhmän työskentelykulttuurin hahmottaminen vaatii pitkäaikaisen aineistonkeruun, jotta kulttuurin kehittyminen olisi havaittavissa, tarkasteltavissa ja ymmärrettävissä. Kuvio 2 havainnollistaa, miten tutkitun ryhmän työ on jaettavissa kolmeen ajalliseen jaksoon, joita jokaista leimaa erilaiset tiedostamattoman tason ilmiöt. Näkyvän toiminnan tasolle heijastuu piirteitä työskentelykulttuurista, johon sisältyvät tiedostamattomat ryhmäilmiöt. Kuvion 1. taso kuvaa työnteon vaiheita siinä havaittujen piirteiden perusteella. 2. taso selittää vaiheita työskentelykulttuurin näkökulmasta, joka on osin näkymätön sekä tiedostamaton ryhmälle itselleen.

ANALYYSIN OSA I: Sosiaalinen huolto

Tässä osassa tarkastelemme ajallisesti integraatioryhmän kahta ensimmäistä kuukautta, mitä kutsumme ryhmän aluksi. Se alkaa luonnollisesti ryhmän muodostamisesta ja olemme päättäneet sen merkkitapahtumaan, jota käsittelemme myöhemmin. Ryhmän alkuun kuului myös kouluttajien ohjeistama ensimmäinen työtehtävä suunnitella organisoitumistaan. Leimaavaa tälle jaksolle on ryhmän alkamisen kehitysvaiheet. Jäsenet kuvaavat ryhmää ja omaa toimintaansa lähinnä sosiaalisten suhteiden ja tarpeiden kautta: etsitään omaa paikkaa ryhmässä, ryhmään kohdistetaan odottavia tunteita, ja yleisesti etsitään ilmapiiriä, jossa viihdytään. Tällainen toiminta korostui tarkastellessamme ryhmän toimintaa suhteessa sen perustehtävään. Pyrkiessämme selvittämään ryhmän yhteisen työnteon tilannetta havaitsimme, että itse työn osuus ryhmän toiminnassa oli pienessä roolissa. Tilannetta voikin kuvata työn aloittamisen odotteluksi. Valtaosa ryhmän työhön käyttämästä ajasta kului tulkintamme mukaan ilmiöön, jota kutsumme sosiaalisesti huolloksi.

Ryhmän ensimmäisessä ryhmäistunnossa opiskelija esitti, olisiko ryhmän järkevä valita puheenjohtaja keskuudestaan, jotta organisoituminen helpottuisi. Istunnon ryhmänjohtajan myönteinen suhtautuminen ehdotukseen näytti käsitettävän jopa kehotuksena. Johtajan sanoma voikin värittyä, sillä sanoman ydintä ei Bionin (1979, 64) kokemusten mukaan perusolettamustilaisessa ryhmässä olla kiinnostuneita ymmärtämään. Kehotuksena otetun sanoman perusteella voi olettaa, että ryhmä olisi ollut riippuvaisuusoletuksessa johtajastaan. Tämä saattaa olla eräänlainen alkusysäys sille, että puheenjohtajan valintaprosessista tuli ryhmälle merkittävä ja hallitseva osa organisoitumistehtävää. Ryhmä alkoi neuvotella puheenjohtajan valinnasta, ja pääasiallisesti ryhmä jakautui kannattajiin ja vastustajiin. Pohdinta jatkui ensimmäisessä työtehtävässä, jossa ryhmän tuli pohtia ja laatia esitys organisoitumismallista, jota se voisi käyttää jatkossa tehtävissään. Organisoitumistehtävän osana oli juuri pohtia puheenjohtajan käyttöä ja käytännön periaatteita sekä mahdollinen valintaprosessi. Ryhmä oli siis osaltaan osoittanut syksyn alusta asti orientoitumista yhdessä työn tekemiseen.

5 TYÖSKENTELYN TOISSIJAISUUS

Syksyn aikana ryhmän toiminnassa oli havaittavassa aloittavalle ryhmälle ominaisia piirteitä. Ryhmän kehitysvaihe ja siitä johtuva perusolettamus sekä yksilön tarpeet ryhmään liittyessä näyttivät vievän energiaa ryhmän työltä.

5.1 Ristiriitoja työssä

Ryhmän keskusteluissa huomiomme kiinnittyi käsitteisiin, joita opiskelijajäsenet käyttivät jo varsin varmoin ottein. Esimerkiksi käsitteet työryhmä, työ, tarvepohjaisuus toistuivat puheenvuoroissa, mutta niiden sisältämää merkitystä ei ihmetelty, saati kyseenalaistettu ryhmässä. Mielenkiintomme kiinnittyi erityisesti siihen, miten ryhmässä käsitettiin työ-käsite, joka näytti olevan epäselvä. Käsitteen epäselvyys ja käsittelemättömyys suhteessa työn tavoitteisiin voi aiheuttaa ongelman ryhmän työlle, sillä työryhmätila edellyttää tavoitteiden selkeyttä (ks. luku 3.4; myös Arvaja 2005). Jokaisella ryhmän jäsenellä näytti olevan oma käsityksensä työstä, jota ryhmässä tavoitellaan. Tällaisten mielikuvien luominen ei sinällään ole erikoista, sillä ihmisellä on yleisesti tapana muodostaa mielensisäisesti kuva jostakin abstraktista asiasta. Yhdessä toimimisen kannalta jokaisen henkilökohtaiset mielikuvat ovat kuitenkin ongelmallisia, jos niitä ei pystytä jakamaan ja havaitsemaan jäsenten erilaisia käsityksiä. Aineiston perusteella voi päätellä, että ryhmässä oli monia jakamattomia mielikuvia työstä ja samalla perustehtävän tavoitteet jäivät epäselviksi. Mielenkiintoista oli, että ryhmä näytti toimivan näiden erilaisten mielikuvien pohjalta, vaikka jäsenet välillä tarkistivatkin ryhmän perustehtävää kouluttajilta.

Edistyäkseen organisoitumistehtävässä ryhmä alkoi pohtia puheenjohtajan valintaa. Puheenjohtajuudesta näytti ryhmässä olevan vastakkaisia mielipiteitä puolesta ja vastaan eikä kompromissiin päätyminen ollut helppoa. Esimerkiksi kyselyvastauksissa moni pohti omia ominaisuuksiaan suhteessa ryhmän puheenjohtajana toimimiseen.

Olen innolla mukana kaikenlaisessa ryhmätoiminnassa en kuitenkaan tuo itseäni vahvasti esille ja hae johtajaroolia. (Ryhmänjäsen 6)

Olen monta kertaa aloittanut keskustelun. En kuitenkaan koe itseäni puheenjohtajana. (Ryhmänjäsen 11)

Kyselyaineisto 24.10.2005

Vastauksissa moni näki puheenjohtajamaisia ominaisuuksia itsessään, mutta ei kokenut olevansa ryhmän ”pomo” tai ”johtaja”. Puheenjohtajuudella siis tavallaan leikiteltiin. Puheenjohtajaan liitettiin monenlaisia ominaisuuksia ja puheenjohtajuus näyttikin olevan enemmän kuin yksi tehtävä ryhmässä. Ryhmän organisoitumistehtävän kannalta on mielenkiintoista, miksi puheenjohtajan valinta jäi pohdinnan tasolle.

Mielikuvia puheenjohtajuudesta ja johtajasta: Yksi yli muiden, aktiivinen, rooli muiden joukossa, karismaattinen, voimakas, on erityisasemassa, valmistelee asiat, kaikkietävä, opeteltavissa oleva taito.

Jos ryhmässämme olisi puheenjohtaja: Hän voisi avata keskustelun, ilmoittaa ulospäin ryhmän toiminnasta/toimia yhdyshenkilönä ryhmän ja muun maailman välillä, palauttaa ajatukset työntekoon yleisen häsläämisen välttämiseksi, sopia seuraavasta tapaamisesta, varmistaa, että kaikki tietävät mitä seuraavaksi kerraksi tulee tehdä.

Katkelmia ryhmän muistiinpanoista 17.10.2005

Organisoitumistehtävän toteuttaminen tuotti ryhmälle erilaisia vaikeuksia, kuten toiminnan tavoitteiden epäselvyys sekä ryhmän puheenjohtajasta päättäminen. On ristiriitaista, että ryhmä ei pyytänyt apua ja ohjausta kohtaamissaan vaikeuksissa kouluttajilta. Osa jäsenistä tosin olisi halunnut pyytää apua, mutta ehdotus kiellettiin ryhmässä.

Ryhmänjäsen esitti, että hänestä tuntui kuin hänessä olisi vika, kun hän oli halunnut apua ryhmän työhön. Toinen kouluttajien puoleen kääntymistä ehdottanut jäsen kuvaili, että hänet oli jyrätty.

Tutkijan 2 muistiinpanot, ryhmäistunto 7.11.2005

Tarkkailtuamme ryhmän työntekoa siinä ilmeni erilaisia hankaluuksia, joita leimasi varovaisuus ryhmän keskinäisessä vuorovaikutuksessa sekä päätöksenteossa. Ulospäin tällaiset ryhmän työn hankaluudet, kuten avun pyytäminen tehtävän antaneelta kouluttajalta, eivät näyttäneet kovin ylitsepääsemättömiltä, mutta ryhmä ei näihin jostain syystä tarttunut. Siksi ryhmän painiskelu tehtävän eteenpäin viemiseksi näytti havainnoijista välillä absurdilta. Työn vaikeuksien ratkaisemisen sijaan ryhmä kulutti aikaansa johonkin muuhun. Hosian (1990) mukaan ryhmä voi synnyttää toimintaa, joka vähitellen muodostuu tärkeämmäksi kuin sen perustehtävä. Tämä toiminta vie perustehtävälle tarkoitetun ajan ja energian ja perustehtävää tukeviksi tarkoitetut käytännöt ja toiminnot nousevat olennaisiksi ja perustehtävä unohtuu. (Hosia 1990, 37.)

Ensimmäisissä kyselyvastauksissa syksyllä 2005 tutkimme, millä tavoin ryhmän jäsenet kuvaavat ryhmää ja omaa toimintaansa siinä. Silmiinpistävää vastauksissa oli hyvän olon, ryhmässä viihtymisen ja me-hengen korostaminen, kun taas työn tekemisestä, sen ongelmista tai negatiivisista tuntemuksista ryhmää kohtaan puhuttiin hyvin vähän. Vastaukset siis painottuivat muuhun kuin yhdessä työskentelyyn, joten aloimme tutkia sosiaalisen huollon taustoja.

5.2 Ryhmäkehityksen alkuvaiheet

Ryhmän syntyhetkellä ryhmä muodostuu yksilöistä, jotka tuovat uuteen tilanteeseen aikaisemman oppimisen runsautta oletusten ja odotusten muodossa. Vaikka jokaisella jäsenellä on jo omaksuttuna kulttuurista oppimista, ryhmä käynnistyy vailla omaa kulttuuriaan. Kaikki ryhmän tavoitteet, keinot, työskentelymenetelmät ja vuorovaikutussäännöt on taottava yhteisistä kokemuksista ja peruspäämäärän tuntemisesta. (Ks. Schein 1987, 200.)

Scheinin (1987) mukaan tarpeiden näkökulmasta tarkasteltuna yksilöiden huomio ja energia keskittyy ryhmän alkuvaiheessa omien tunteiden huoltoon ja perustarpeiden tyydyttymiseen. Tällainen toiminta tuottaa yksilölle sekä huolta että mielihyvää, mutta vaikuttaa työhön ryhtymiseen. Yksilöiden muodostaessa ryhmän, toimii ryhmäkin tarpeiden ehdoilla: se pystyy toimimaan ja toteuttamaan tarkoituksensa vasta, kun sen jäsenet ovat oppineet, että he voivat ryhmään kuulumalla jossain määrin tyydyttää yksilöllisiä tarpeitaan. Vasta tämän jälkeen jäsenet pystyvät tarkastelemaan ryhmää psykologisena objektina, jolla on oma identiteettinsä ja tarpeensa. (Schein 1987, 164.) Seuraavassa erittelemme eräitä esimerkkejä kyselyaineistosta, jossa vertaamme jäsenten kuvauksia Scheinin sosiaalisiin tarpeisiin. Nämä esimerkit tuovat esille, miten sosiaaliset tarpeet näkyivät ryhmän alkuvaiheessa.

Kuulumisen tarve näkyi vastauksissa sosiaalisen turvallisuuden korostamisena. Ryhmä määriteltiin tällöin toverilliseksi ja kiinteäksi.

Pidän ryhmää mukavana, sisältäen paljon erilaisia persoonia. Ryhmässä on helppo viihtyä ja yhdessäolomme ei rajoitu vain työntekoon, vaan vietämme aikaa myös vapaa-ajalla. Kotiryhmän ihmiset ovat sellaisia, joiden kanssa oikeasti viihdyn ja hyviä kaverisuhteita on muodostunut. (Ryhmänjäsen 5)

Kotiryhmä on mielestäni näin opintojen alkuvaiheessa ollut hieno juttu. Kyllähän se tietynlaisen turvan antaa ja toisaalta myöskin ryhmäytyy johonkin sosiaaliseen piiriin. (Ryhmänjäsen 9)

Kyselyaineisto 24.10.2005

Hyväksymisen tarve oli havaittavissa vastauksissa, joissa jäsenet pitivät tärkeänä hyväksytyksi tulemistä omana itsenään.

Minusta tuntuu, että ryhmässämme on melko helppoa tuoda näkemyksiään julki. (...) Minun on helppo olla tässä ryhmässä. (Ryhmänjäsen 8)

Kyselyaineisto 24.10.2005

Vastauksissa näkyi myös ilmaus omasta riippumattomuudesta ja mahdollisuuksia opiskella ilman ryhmääkin. Uhkana pidettiin tällöin enemmän ryhmän liikaa kiinteyttä kuin hajoamista, mikä näytti kontrollin tarpeelta.

Ryhmä on muodostunut syksyn aikana minulle tarpeelliseksi. En kuitenkaan koe olevani riippuvainen ryhmästä. Voisin helposti kuvitella opiskelevani ilman ryhmää.(Ryhmänjäsen 2)

Kyselyaineisto 24.10.2005

Sosiaalisten tarpeiden tyydyttämispyrkimys johtaa ryhmäkehityksen ensimmäiseen muodostumisen vaiheeseen, jossa hallitsee riippuvaisuusoletus johtajasta. Tutkimassamme ryhmässä johtajana koettiin ryhmäistuntojen vetäjänä toiminut kouluttaja. Kukin jäsen kamppailee aluksi henkilökohtaisten kysymysten kanssa ja pyrkivät tekemään oman olonsa turvalliseksi ja persoonallisesti palkitsevaksi. Koska huomio on enemmän omissa kuin ryhmän ongelmissa, vastuu ryhmän huolehtimisesta ajatellaan olevan muualla. Jäsenet toimivat tällöin todennäköisesti tiedostamattoman riippuvuusoletuksen pohjalta, jonka mukaan ”ryhmän johtaja tietää, mitä meidän pitäisi tehdä”. Turvallisuutta tavoitellaan siten keksimällä, mitä johtaja olettaa ryhmän tekevän ja toimimalla siten. (Schein 1987, 203–204; ks. myös Kiesiläinen 1994, 25–28.) Koska jäsenten erilaiset kokemuspohjat ja toimintatavat vaikeuttavat yhteisymmärryksen saavuttamista ryhmän alkuvaiheessa, syntyy turhautumista ryhmän toimintakyvyttömyyteen. Turhautuminen pitää kuitenkin emotionaalista riippuvuusoletusta hengissä – oletetaan, että johtaja tietää tässäkin tilanteessa, miten pitäisi edetä. (Schein 1987, 204–205.)

5.3 Tarpeiden aiheuttama ahdistus

Ryhmän alkuvaiheeseen näyttää liittyvän riippuvuusoletuksesta johtuvan turhautumisen lisäksi myös tiedostamattomien sosiaalisten tarpeiden aiheuttama ahdistus. Sosiaalisten tarpeiden tyydyttäminen ei ole aivan yksinkertaista, sillä tarpeet sisältävät itsessään ristiriitaisuuksia (Schein 1987, 162). Esimerkiksi muihin ryhmän

jäseniin kohdistuva läheisyyden tarve on ristiriidassa yksilönä säilymiseen tähtäävän kontrollin tarpeen kanssa. Yksilötasolla sosiaalinen huolto tarkoittaakin juuri sitä toimintaa, jossa yksilö kipuilee ryhmässä olemiseen liittyvien henkilökohtaisten tarpeidensa kanssa.

Yksilö ei ole myöskään täysin vapaa tyydyttämään sosiaalisia tarpeitaan ryhmässä. Yksilön toimintaa ryhmässä säätelee ryhmämentaliteetti, joka on Bionin (1979) mukaan ryhmän tahdon yksimielinen ilmaus. Mentaliteetti vaikuttaa yksilöön epämiellyttävästi aina, kun yksilö ajattelee tai käyttäytyy ryhmän perusolettamuksista poikkeavalla tavalla. Ryhmämentaliteetti pyrkiikin säilyttämään vallitsevan perusolettamuksen ja asettaa myös haasteen ryhmän kyvyille tyydyttää yksilön tarpeet. Toisaalta ryhmä herättää yksilössä myös primitiivistä pelkoa, joka estää yksilön pyrkimystä tyydyttää tarpeensa. Tämä aiheuttaa myös yksilössä turhautumista. (Bion 1979, 52, 143.)

Ryhmässä olemiseen näyttää siis aina liittyvän myös jotakin saavuttamatonta yksilön kannalta. Näin ollen ei liene mahdollista, että ryhmään voisi kuulua kohtaamatta minkäänlaisia pettymyksiä tai muita epämiellyttäviä tai ei-toivottuja tuntemuksia. Tarpeiden tyydyttämiseen liittyy todennäköisesti ahdistuksen tuntemuksia, sillä tarpeet aiheuttavat ryhmään kuulumisen perusristiriidan: miten kuulua samalla ryhmään sekä säilyttää itsenäisyys. (Ks. Schein 1987, 162.)

Tiedostamattomat ilmiöt tulevatkin esille tunteina, eivät rationaalisina ajatuksina (Stein 1996, 143). Tiedostamattomiin sosiaalisiin tarpeisiin näyttääkin liittyvän voimakkaita tuntemuksia: tyydyttämättömät tarpeet toimivat voimakkaana ahdistuksen ja huolen lähteenä ja tyydytetyt tarpeet taas antavat positiivista energiaa (Schein 1987, 164). Tukeutuen edellä esitettyihin teorioihin yksilön ja ryhmän suhteista ryhmän alkuvaiheessa, voidaan pitää todennäköisenä, että tutkimassamme ryhmässä ilmeni ahdistuksen tai pahan olon tunteita.

Seuraavassa tutkimme, miten ryhmään liittyvä uhan kokemus, eli kollektiivinen ahdistus, tai heränneet ahdistuksen tunteet ilmaistiin aineistossa. Yksilö- ja ryhmätasolla näytti olevan yleistä, että ahdistus kiellettiin tai siloteltiin olemattomaksi. Aineistossa oli kuitenkin myös yksilövastauksia, joissa ahdistus ja paha olo ilmaistiin suoraan. Tarkastellessamme ryhmän yksilöiden kokemuksia ja kuvauksia ryhmästä sen alkuvaiheessa, havaitsimme näkyvän toiminnan tasolla ryhmässä kolme tapaa käsitellä tarpeiden tyydyttämisen ristiriidasta syntyvää ahdistusta.

Ahdistuksen myöntäminen. Scheinin (1987, 164) mukaan tyydyttymättömät tarpeet toimivat voimakkaana ahdistuksen ja huolen lähteenä. Aineistossamme muutamassa vastauksessa ryhmän synnyttämä ahdistus ja huoli ilmaistiin suoraan eli ahdistus myönnettiin. Voidaankin todeta, että yksilöt, jotka myöntävät ahdistuksen tunteet, olivat oletettavasti kyenneet tunnistamaan tunteen itsessään sekä tiedostaneet ja hyväksyneet ryhmän herättävät negatiiviset tuntemukset.

Tutkimassamme ryhmässä ahdistusta synnyttivät tulkintamme mukaan mahdollisuus tulla hylätyksi, riippuvaisuus ryhmästä sekä ryhmän mahdollinen epäonnistuminen ja huonon ryhmän leiman saaminen. Muutama yksilö ilmaisi huolensa hyväksytyksi tulemisesta suoraan. Ryhmässä olemiseen liittyvät negatiiviset tuntemukset olivat tällöin tiedostettuja ja ne pystyttiin myöntämään itselle ja tutkijoille. Ahdistuksen olemassaoloon suhtauduttiin siis hyväksyen.

Ei ole helppoa tuoda tuntemattomille ihmisille asioitaan julki. (...) Hieman pelottaa, että hyväksytäänkö omana itsenä. (Ryhmänjäsen 1)

Haluaisin tuntea itseni täysivaltaiseksi ryhmänjäseneksi. (Ryhmänjäsen 7)

Joskus mietin paljastanko ”liian” henkilökohtaisia tuntemuksia. (Ryhmänjäsen 4)

Kyselyaineisto 24.10.2005

Ryhmässä kuvattuja huolen, epävarmuuden ja pelon tuntemuksia nimitämme yleisemmin ahdistukseksi. Toskalan (1997) mukaan ahdistusta voidaan pitää pelon kokemisena. Ahdistuneelle uhka on epämääräinen ja vaikeasti tunnistettavissa, sillä uhan tunne ei liity sinällään tilanteeseen vaan merkitykseen, jonka yksilö tilanteelle antaa, ja tämän vuoksi sitä on vaikea paeta (Toskala 1997, 16; ks. myös Katajamäki 1984, 137). Sirèn (1996) esittää, että ahdistus on keskeinen elementti ihmisen psyykkisessä toiminnassa, sillä se on merkki siitä, että jotain on tapahtumassa. Kyky ahdistuksen tuntemiseen on välttämätön niin kasvussa kuin vaaroilta suojautumisessa. (Sirèn 1996, 154.)

Ahdistuksen taustalla oleva tiedostamaton ilmiö tai asia aiheuttaa yksilössä negatiivisia tuntemuksia, joita voi olla vaikea myöntää itselleen. Toskalan (1997)

mukaan pelkäävä ihminen pyrkiikin ylläpitämään itsestään sellaista käsitystä ja kuvaa, jonka perusteella hän voisi olla hyväksyty, rakastettu ja arvostettu. Pelon kohteen vältteleminen kuitenkin edesauttaa pelon säilymistä, sillä ihmiselle ei rakennu uusia kokemuksia, jotka voisivat muuttaa hänen suhdettaan pelon kohteeseen. (Toskala 1997, 82, 34–35.) Ryhmässä esiintyi myös tämän kaltaista toimintaa ja me kutsumme sitä ahdistuksen neutralisoimiseksi.

Ahdistuksen neutralisointi. Osassa vastauksista ahdistus tai huoli ilmaistiin ristiriidan kautta. Negatiivista ilmausta seurasi positiivinen, jolloin ahdistus ikään kuin neutralisoitiin. Neutralisoiduissa vastauksissa ryhmää kuvattiin vastakohtaisuuksien avulla, kuten ”mielenkiintoinen, mutta raskas” (ryhmänjäsen 7), ”hedelmällinen, mutta vaikea ja ärsyttävä” (ryhmänjäsen 5), ”hyödyllinen, mutta haasteellinen” (ryhmänjäsen 2). Poikkeuksetta tällaiset ristiriitoja sisältävät kuvaukset päättyivät korostamaan positiivista puolta. Ikään kuin negatiivisten piirteiden uhkaa haluttiin laimentaa tällä tavoin. Ahdistus siis myönnettiin, mutta sitä ei varauksettomasti hyväksytty.

Välillä mielenkiinto on taas alhaisempi ja se taas saa ryhmäistunnot lähinnä ärsyttämään. (...) Kaikilla on muka niin mukavaa, että tulee huono olo.. (...) Ehkä vähän turhan rankasti sanottu, mutta se on tämän hetkinen olo...kyllä tässä ihan hyvää porukkaa on mukana. (Ryhmänjäsen 12)

Kyselyaineisto 24.10.2005

Ahdistuksen muita mahdollisia ilmaisutapoja. Osassa vastauksista ei ilmennyt selkeää kuvausta pahan olon tai ahdistuksen tunteista. Onkin mahdollista, ettei ahdistuksen aiheuttamia tunteita esiintynyt kaikilla ryhmänjäsenillä.

Minusta ryhmämme tuntuu turvalliselta, vaikka eri henkilöillä on erilaisia näkemyksiä asioihin. Minusta ryhmässä alkaa tuntua turvalliselta myös pohtia ja mahdollisesti kyseenalaistaa omia näkemyksiään. Tällä hetkellä minun olisi hyvin vaikea kuvitella työskenteleväni/olevani jossain toisessa ns. normaalissa ryhmässä. (Ryhmänjäsen 3)

Kyselyaineisto 24.10.2005

Toisaalta, vaikka ryhmänjäsen kuvasi ryhmän ilmapiiriä turvalliseksi, havaintomme eivät aina tukeneet näkemystä. Havaintoihin verraten tällainen kuvaus turvallisesta ja ”normaalia paremmasta” ryhmästä vivahti enemmän toiveeseen kuin todellisuuteen. Seuraavan esimerkin yksilö korosti yleisesti myös hyvinä pitämiään asioita ryhmässä. Hän kuitenkin aloitti vastauksensa seuraavasti:

Koen, että ryhmämme on melko tiivis. En ehkä osannut odottaa näin tiivistä ja intensiivistä yhdessäoloa. (...) Minusta tuntuu, että ryhmässämme on melko helppoa tuoda omia mielipiteitä ja näkemyksiä julki. (...) Uskallan kuitenkin tuoda esille myös ”keskenkäisiä” asioita ja juttuja, jotka vaivaavat minua jostain syystä. (...) Minun on helppo olla tässä ryhmässä. (Ryhmänjäsen 8)

Kyselyaineisto 24.10.2005

Hyvinvoinnin sijaan mielikuva jäsenen kokemuksesta oli enemmän vaivaantumisen. Näytti siltä, että aluksi hän kuvaa hienovaraisesti jotain hieman vaivaavaa, mutta sen jälkeen hän korostaa hyviä puolia, kuten ryhmän avoimuutta. Hän ikään kuin peittää särön.

Edellä kuvatuissa esimerkeissä mahdollinen ahdistus ilmaistiin hyvin epämääräisesti, eikä käytetty aineistonkeruun menetelmä anna tietoa, jonka perusteella yksilöiden ajattelun syvällisempi analysointi olisi mahdollista. Näissä vastauksissa on mahdollista, ettei ahdistusta ollut, tai että se oli yksilölle vielä tiedostamaton ja siksi se näkyi vain epämääräisin vihjein.

Vaikka yksilövastausten perusteella ei voi päätellä mitään lopullista ryhmän tilasta, näiden kautta oli kuitenkin mahdollista monipuolistaa tietoa ryhmän tilanteesta. Pelkkä havainnointiaineisto olisi jättänyt varjoonsa ryhmässä vallinneita ajatuksia ja tuntemuksia, koska kuten seuraavassa esitämme, ryhmäistunnoissa yksilöllisten kokemusten esittäminen oli rajoittunutta. Yksilön antamien tietojen kautta on siis mahdollista saada tietoa ja muodostaa tulkintoja yhteisöstä ja sen kulttuurista.

6 SOSIAALINEN HUOLTO KEHITYSTEHTÄVÄNÄ

6.1 Haavoittumattomuuden illuusio

Yksilövastauksissa ilmaistu ahdistus ei ryhmän alun aikana tullut esille ryhmäistunnoissa, vaan ainoastaan yksilövastauksissa. Ahdistus ja siitä syntyvät ilmiöt eivät ole helposti tiedostettavissa yksilöille tai ryhmälle, sillä yksilö pyrkii välttämään ahdistuksen aiheuttamaa sietämätöntä tunnetta (Stein 1996, 146). Yksilön tarpeiden tasolla syntynyt ahdistus muodostaa kuitenkin ryhmän sisällä uhan tunteita, jotka vaikuttavat koko ryhmän emotionaaliseen tilaan. Jäsenten yksilölliset analysoimattomat ja tiedostamattomat ongelmat tulevat osaksi ryhmää ja näin muuttuvat ryhmän ongelmiksi (Bion 1979, 112–117). Tällöin syntyneet tiedostamattomat ilmiöt ovat koko ryhmän jakamia, jolloin voidaan puhua myös ryhmän tiedostamattomasta (ks. Stein 1996, 144). Ryhmän tiedostamattoman muutokset tapahtuvat sen emotionaalisella tasolla, joka saa aikaan tarpeen suojautua eli toimia defensiivisesti. Aineiston perusteella ryhmässä näytti vallitsevan ilmiö, joka esti ryhmää käsittelemästä siihen liittyviä negatiivisia tunteita. Ahdistuksen ilmaisun ja käsittelyn sijaan ryhmään näytti muodostuvan haavoittumattomuuden illuusio⁵, ryhmän suojautumistoiminto, jota kuvaamme seuraavaksi.

Haavoittumattomuuden illuusio ilmeni sosiaalisessa kanssakäymisessä, joten se on ryhmäilmiö, ei yksilön ominaisuus. Se vaikutti olevan oleellinen osa sosiaalista huoltoa. Illuusiota ylläpidettiin suojautuvalla toiminnalla, jota olivat vaikeneminen ja vaientaminen. Tämä suojautuva toiminta vaikutti ryhmän työntekoon, sillä illuusion ylläpitäminen vaikenemalla heijastui ryhmän työhön vaikeuksina, kuten liioiteltuna varovaisuutena ja päättämättömyytenä.

Haavoittumattomuuden illuusio muodostui yksilötasolla kollektiivisesta ahdistuksesta eli yksilön tarpeiden ristiriidasta ja johti ryhmässä emotionaaliseen ahdistustilaan, jota vastaan ryhmä alkoi toimia suojautuvasti eli puolustautui. Ahdistuksen kieltäminen siis synnyttää suojautuvaa käyttäytymistä, jota ryhmä tiedostamattomasti rakentaa välttääkseen tällaisia ahdistuksen kokemuksia (ks. Stein 1996, 146–147). Haavoittumattomuuden illuusio vahvisti siis yksilö- ja ryhmätasolla

⁵ Janis (1984, 493) käyttää samaa termiä yhtenä sosiaaliseen sopusointuun (social conformity) kuuluvana ilmiönä.

suojautuvaa käyttäytymistä ja esti ryhmän kehittymistä käsittelemään ahdistusta. Esimerkissä ryhmäistunnossa ilmaistu epämiellyttävä asia kielletään ryhmässä eli vaiennetaan.

Ryhmäistunnossa kouluttaja kysyy ryhmältä, miltä työnteko ryhmänä on tuntunut. Yksi jäsen tuo esille, että häntä epäilyttää säilyykö ryhmässä ”hyvä fiilis” ja onko ryhmä kuitenkaan tehnyt ensi kerraksi sitä, mikä on sovittu. Ryhmässä tähän kommenttiin reagoidaan hyökkäävästi ja tämän jäsenen ajatus pyritään muuttamaan hänen henkilökohtaiseksi ongelmakseen, ei ryhmän ongelmaksi.

Tutkijan 2 muistiinpanot, ryhmäistunto 24.10.2005

Myös ryhmän työn laadukkuutta ja etenemistä kritisoivat jäsenet vaiennettiin. Ryhmässä vallitsevaa illuusiota epäilevään jäsenen kohdistetaankin ryhmässä paine, jolla hänet laitetaan ikään kuin kuriin (ks. Janis 1984, 171, 494). Samankaltainen ilmiö on myös ryhmämenteliteetin ohjaama toiminta (Bion 1979) sekä sosiaalipsykologisessa ryhmätutkimuksessa käytetty termi koheesio, silloin kun se muodostuu ryhmässä liian voimakkaaksi (Crisp & Turner 2007, 139–140; ks. myös Laine 2005, 190–194; ks. myös Organ 1991, 463–496.) Koheesio vaikuttaa edelleen ryhmän yhdenmukaisuusilmiöön. Siinä ryhmä kohdistaa jäseniinsä normatiivisen vaikutuksen, joka säätelee yksilön toimintaa ryhmän asenteiden ja ajatusten mukaiseksi, vaikka yksilön ajattelu ja asenteet olisivatkin ristiriidassa. Ryhmäpaine ohjaa tässä yksilöä rankaisemalla tai palkitsemalla, ja yksilön toimintaa selittää halu kuulua johonkin sekä saada muilta arvostusta. (Crisp & Turner 2007, 136–139.)

Haavoittumattomuuden illuusio vaikutti selkeästi ryhmän työskentelyyn, sillä ryhmä halusi onnistua organisoitumistehtävässään, mutta samalla epäonnistumisen pelko esti etenemisen työssä.

Ryhmänjäsen 13 mainitsee, että ryhmän keskusteluissa ei ole usein sisältöä, ja se aiheuttaa puhumattomuutta. Jäsen 8 yhtyy tähän ja mainitsee tuntevansa syyllisyyttä, koska keskustelu ei suju eikä osata tehdä ryhmätyötä. Jäsenet 2 ja 4 kuitenkin kieltävät tekemättömyyden mainitsemalla, että ryhmä on heidän mielestään edennyt ja hyvinkin on työskennelty. Tämä saa jäsenen 13

puolustautumaan, mutta yhtymään peittelemiseen ja hän kommentoi: ”en mäkään sitä tarkoita, ettei me edetä.”

Tutkijan 2 muistiinpanot, ryhmäistunto 7.11.2005

Ryhmässä ilmeni myös vaikeutta tuoda esille yhteiseen työhön liittyviä asioita. Esimerkiksi lokakuun ryhmäistunnoissa puheenvuorot työstä näyttivät käsittelevän pitkälti omia yksilöitä sekä muita opintoja, kuten opetusharjoittelua. Oman yksilötyön vaikeus voitiin ottaa puheeksi, esimerkiksi yksilöllisen estetiikan työn tekemisen ja harjoitteluraportin kirjoittamisen hankaluudesta keskusteltiin. Keskustelu ei kuitenkaan edennyt ryhmään ja sen mahdollisiin ongelmiin.

Eräs opiskelija sanoi, ettei tee mieli puhua. Ajatukset olivat hajanaisia, ja välillä olisi tehnyt mieli esittää jokin ajatus, mutta silti mieluummin asettui kuuntelemaan jos jollain muulla olisi jotain sanottavaa. Ohjaaja esitti ryhmälle kysymyksen, oliko jakamisen halu ryhmässä muuttunut. Ensimmäiset vastaukset olivat kieltäviä, sanottiin että puhumattomuus tällä kertaa oli tämän päivän syytä. Toisaalta kerrottiin, että oma osallistuminen ikään kuin kallistui yleisen puhumattomuuden puolella ja niin oltiin hiljaa. Tahmeus aiheutti myös pettymystä, koska istuntoa oli odotettu viikon tauon jälkeen. Keskustelu siirtyi nyt ryhmän ulkopuolelle. Huomasin, että muutama jäsen ei ollut puhunut ollenkaan istunnossa. Vielä useampi vaikutti turhautuneelta istuntoon, sillä he vaihtelivat paljon asentoaan ja osallistuivat vain katsomalla puhujaa.

Tutkijan 2 muistiinpanot, ryhmäistunto 17.10.2005

Ryhmä ei siis ollut vielä kypsä käsittelemään mahdollisia ongelmiaan ryhmäistunnoissa. Ryhmässä piilevästä ongelmasta oli kuitenkin merkkejä: istuntojen aloittamiset venyivät, ja myöhästelyä alkoi esiintyä. Istunto alkoi useimmiten pitkällä hiljaisuudella, ja istunnoissa käytiin välillä keskusteluita, joihin huomattavan moni ei osallistunut. Keskustelu kulki usein myös aiheensa vierestä. Ryhmäistunnon johtaja nimesi ryhmän tilan jarrutteluksi, ja siltä toiminta näytti myös havainnoissamme. Ryhmä näytti ikään kuin vastustavan omaa etenemistään, samalla ryhmänjäsenet kokivat ”tahmean” tilanteen kuitenkin turhauttavana. Voidaan siis tulkita, että ryhmän

työn etenemisen vastustaminen ei ollut tahallista. Katajamäki toteaaakin, että vastustaminen voi tapahtua myös esitietoisesti tai tiedostamatta. Vastarinta on reaktio turvallisuuden menettämisen uhalle, jolloin se esiintyy usein muutoksen tai uuden oppimisen kynnyksellä (Katajamäki 1984, 137–138; Isokorpi 2006, 39–40). Ryhmässä vallinnutta tilannetta voi kuvata myös vastarintakäsitteellä, sillä senkin ilmenemismuodot ovat poissaolot, myöhästelyt, aihevalintojen vastustaminen, puhuminen asian vierestä sekä puhumisen rajoittaminen (Roine 1984, 149).

Yksilövastauksissa tuli myös ilmi erilaisia huolia ja muita ahdistusta aiheuttavia asioita ryhmään liittyen, ja niistä olisi ollut tilaisuus keskustella ryhmäistunnoissa. Nämä jäivät kuitenkin yksilön omaan tietoon, sillä pahan olon tai muun negatiivisen asian ilmaisu näytti olevan ryhmässä vaikeaa. Näin ollen puhumattomuus alkoikin näyttää puhumisen rajoittamiselta eli vaikenemiselta, ei vapaaehtoiselta tai tilapäiseltä hiljaisuudelta. Löfströmin (1999) mukaan vaikeneminen onkin toimintaa, tekemättä jättämistä. Sen erottaa hiljaisuudesta se, että vaikenijalla olisi mahdollisuus puhua. Vaikeneminen on siis viesti jonkinlaisesta haluttomuudesta, ja se on usein yhtä tehokas kuin hiotuinen sanallinen lausunto. (Löfström 1999, 104.) Kuittisen (2001, 48) mukaan vaikeneminen onkin äärimmäinen defenssin muoto. Myös Nikkola (2006) havaitsi tutkimuksessaan vaikenemista. Hän mainitsee puhumisesta kieltäytymisen olevan varsinaisen yleistä opettajankoulutuksen opiskelijaryhmissä. (Nikkola 2006, 119.)

Vaikeneminen ryhmäistunnoissa kohdistui yleisesti ahdistuksen ilmaisuun, joka näytti koskevan yksilöllisen pahan olon ilmaisua sekä työn vaikeuksien esiintuomista. Ristiriidat organisoitumistehtävän toteuttamisessa, kuten työn tavoitteiden epäselvyys, puheenjohtajan valinnasta päättämisen vaikeus sekä avunpyynnön kieltäminen näihin ongelmiin, ovat tulkintamme mukaan yhteydessä haavoittumattomuuden illuusioon. Illuusioon sisältyvä uskomus hyvästä ryhmästä näytti johtavan työn vaikeuksien peittelyyn, jonka vuoksi ryhmän työtä ei saanut kritisoida eikä siihen saanut pyytää apua kouluttajilta. Illusion sisältämä oletus yhteisymmärryksestä eväsi neuvottelun työn tavoitteista, ja näin ollen jäsenet jäivät oman käsityksensä varaan. Tämä oletettavasti teki organisoitumistehtävän suorittamisesta sekä siihen liittyvästä puheenjohtajan valintaprosessista monimutkaisen.

Koska paine työn tekemisestä kuitenkin kasvoi tehtävän käsittelytilaisuuden lähestyessä, työn tekemättömyyden peittely ryhmässä voimistui. Samalla osa

ryhmänjäsenistä näytti kohdanneen tilanteen realiteetit, ja uskalsi tuoda niitä myös ilmi ryhmässä. Ryhmätasolla haavoittumattomuuden illuusiota ei kuitenkaan vielä oltu kypsä myöntämään. On mahdollista, että epäilyksiä illuusion suhteen oli useammallakin ryhmänjäsenellä kuin sen ilmaiseilla, mutta sosiaalisella tasolla haavoittumattomuuden illuusio näytti säilyvän sitkeästi. Illuusion myöntäminen olisi tuonut ilmi piilotetun, epämiellyttävän asian, että työ ei sujunut odotusten mukaisesti, ja tällöin ryhmään olisi liittynyt illuusion vastainen epäonnistuminen ja pettymys.

Illuusion säilyttämispyrkimystä voidaan tarkastella myös psykologisesta näkökulmasta, jolloin ihminen ylläpitää mielenterveyttään vaalimalla mielihyvän sävyisiä käsityksiä itsestään. Tämän vuoksi ihmisen ei näytä olevan mahdollista toimia täysin rationaalisesti ja tieteellisesti, vaan taipumus illusoriseen ajatteluun on suorastaan ihmiselle lajityypillinen. (Kronholm 1996, 446–447.) Tästä päätellen, jos taipumus illuusioiden luomiseen on yleinen yksilön piirre, voi ymmärtää sen olevan myös yhteisölle tyypillistä ja täysin inhimillistä.

6.2 Työskentelykulttuurin ensimmäinen vaihe

Psykodynaamisesta näkökulmasta tarkasteltuna ryhmään muodostunut kulttuuri voi sisältää rakenteita, jotka mahdollistavat suojautumisen ryhmässä syntynyttä ahdistusta kohtaan. Kuitenkin nämä tiedostamattomat rakenteet samalla vaikeuttavat ryhmän työskentelyn tavoitteiden saavuttamista. (Ks. myös. Stein 1996, 157.) Aloittavaan ryhmään näyttääkin liittyvän vahvasti ahdistus, joka vaikeuttaa työntekoa. Ahdistus näyttää syntyvän yksilön sosiaalisten tarpeiden tyydyttämispyrkimyksestä. Toisaalta ahdistusta voi esiintyä myös muutoksen ja uuden oppimisen kynnyksellä, jolloin yksilön turvallisuuden tunne on uhattuna (Katajamäki 1984, 137–138). Ryhmässä ahdistus näyttää tuottavan vastarinnan työn etenemiselle. Roineen (1984, 148, 150) mukaan tämä aiheuttaakin puolustautumista sekä haluttomuutta sitoutua työhön ja täten vastustaminen on ryhmän yksi tapa pyrkiä pois perustehtävästä.

Olemme kuvanneet tutkittavan ryhmän aloitusvaiheen toimintaa yleisesti sosiaalisiksi huolloiksi. Sosiaalisen huollon tehtävä oli suojata ryhmää ahdistukselta, jolloin se vei samalla tilaa ryhmän perustehtävän suorittamiseen tähtäävältä työltä. Sosiaalinen huolto tähtääkin ylläpitämään ryhmänjäsenten hyvää oloa huolehtimalla

sosiaalisten tarpeiden tyydyttämisestä, hyvästä yhteishengestä sekä moitteettomasta julkikuvasta, ja tällöin työn edistäminen ei ole sen tavoite. Sosiaalinen huolto näytti säilyvän haavoittumattomuuden illuusion avulla, joka mahdollisti hyvän olon ylläpitämällä mielikuvan onnistuvasta ryhmästä. Illuusio ole yksilön ominaisuus, vaan ryhmän sosiaalinen tila, joka tuottaa ryhmälle mielihyvää mahdollistaessaan realiteettien huomiotta jättämisen. Sen voi tässä mielessä ajatella sisältävän samanlaisia piirteitä kuin Bionin (1979) perusolettamustilat.

Sosiaalisen huollon kaltaiselta ilmiöltä vaikuttaa Janiksen (1984) käsite sosiaalinen sopusointu. Siitä seuraa ryhmätasolla samankaltaisia ilmiöitä kuin sosiaalisessa huollossa. Sosiaaliselle sopusoinnulle tyypillistä, että ryhmässä vallitsevaa konsensusta ylläpidetään sosiaalisen paineen avulla, sillä toisin ajattelijat vaiennetaan. Lojaaliuden säilyttäminen leimaakin yleisesti ryhmää: ryhmä säilyttää jopa toimimattomat käytäntönsä, halu yhdenmielisyyteen estää muiden realistisimpien ja toimivimpien toimintatapojen etsimisen, sekä ystävyyssklikkejä muodostamalla voimistetaan ryhmäytymisen tunteita. Sosiaaliseseen sopusointuun kuuluvat myös ryhmässä jaetut illuusiot. (Janis 1984, 167.) Tällaisen toiminnan seurauksena ryhmän työssä eteneminen vaikeutuu. Ryhmän keskustelu jämähtää pariin vaihtoehtoiseen toimintatapaan ja uusia vaihtoehtoisia ei etsitä. Jäsenet eivät hyödynnä kokemuksellista tietoa ja he ovat kiinnostuneita vain faktoista ja mielipiteistä, jotka tukevat heidän omia hyviksi todettuja käytänteitään. Jäsenten toiminta aiheuttaa siis puutteellista ja heikkoa päätöksentekoa. (Janis 1984, 173–174; ks. myös Smith ym. 2003, 636–637.)

Toisaalta sosiaalinen huolto muistuttaa ilmiönä Scheinin sulautumisoletusta, joka kuuluu ryhmän toiseen kehitysvaiheeseen. Sulautumisoletus ilmenee jäsenten keskinäisenä ystävällisyytenä, emotionaalisina kiintymyksen ilmaisuina, solidaarisuuden korostamisena ja ristiriitojen kieltämisenä. Sopusointu halutaan säilyttää hinnalla millä hyvänsä, ja jäsenet, joilla läheisyyden tarve on voimakkain, asettuvat vartioimaan sitä. Ryhmässä on myös jäseniä, jotka koettavat järkyttää sopusointua, mutta heidät jätetään vaille huomiota. (Schein 1987, 209–210.)

Sulautumisoletuksen johtava perusolettamus on, että ryhmä on suurenmoinen (Schein 1987, 202). Olettamus vaikuttaa samantyyppiseltä kuin haavoittumattomuuden illuusio. Aineistossa tällainen oletus näyttäytyi tyypillisenä uskomuksena, että ryhmä on hyvä, viaton ja turvallinen.

Hyvä henki meillä. (...) meistä on tullut tiivis porukka. (Ryhmänjäsen 13)

Turvallinen, vaikka on eriäviä mielipiteitä. Ei voisi olla muussa ryhmässä.
(Ryhmänjäsen 3)

Kyselyaineisto 24.10.2005

Schein erottaa riippuvaisuusoletuksen sekä sulautumisoletuksen selkeästi toisiaan seuraavina, erillisinä kehitysvaiheina (Schein 1987, 207–209). Aineistomme ei kuitenkaan osoita selkeää siirtymää riippuvuusoletuksesta sulautumiseen. Ryhmä näyttää piirteitä molemmista, mutta yhtäaikaisesti eikä peräkkäin, kuten Schein (1987) teoriassaan kuvaa. Toisaalta teorian mukaan kehitysvaiheet voivat sisältää erilaisia perusolettamustiloja, joita Bion (1979, 117) tarkastelee dynaamisina ilmiöinä, jotka ovat aina olemassa, mutta niiden hallitsevuus ryhmän toiminnassa vaihtelee. Aineistomme kannalta kuvaavinta onkin, ettei riippuvuus- ja sulautumisoletusta eroteta toisiaan seuraavaksi jatkumoksi. Kuvaavampaa on esittää ne limittäisinä ryhmänkehitysvaiheina. Ryhmän alku sisältää näkemyksemme mukaan sekä ryhmän muodostamiseen että rakentamiseen liittyviä kehitystehtäviä, jotka aiheuttavat tyypillisesti riippuvuusoletuksen johtajasta sekä sulautumisoletuksen muista ryhmäläisistä. Kehitysvaiheiden psyykkisiä tiloja voidaan kuvata myös dynaamisimmilla ja vaihtelevammilla perusolettamustiloilla (Bion 1979), jotka eivät sidostu aikaan vaan vallitsevaan psyykkiseen olotilaan.

Vaikka sosiaalinen huolto selvästi vaikeutti ryhmän työssä etenemistä, ei sitä voida arvottaa ryhmän ”huonoksi” ominaisuudeksi. Näyttää siltä, että tämän kaltainen keskinäiseen kiinteyteen ja miellyttävään oloon tähtäävä toiminta kuuluu väistämättä aloittavan ryhmän kehitystehtäviin. Ryhmä tarvitsee turvallisen ilmapiirin oppiakseen ja kehittyäkseen (Charpentier 1979, 26; ks. myös Kallas, Nikkola & Rähä 2002, 2; ks. myös Kumpulainen & Kaartinen 2004, 156–157). Turvallisuus puolestaan rakentuu osaltaan ryhmän jäsenten välisestä kiinteydestä. Riittävän kiinteyden eli koheesion luominen onkin välttämätöntä hyvinvoivalle ryhmälle (Laine 2005, 192). Jos tarkastelemme ryhmää sen kaksoistavoitteen näkökulmasta, voi todeta, että ryhmä oli alkuvaiheessa toteuttanut tunnetavoitettaan (Jauhianen & Eskola 1994, 99–100). Sosiaalisen huollon kehitystehtävän luonnetta voisi kuvailla myös Kumpulaisen ja Kaartisen (2004) havainnolla, että sosiaalisten vuorovaikutustaitojen harjoittelu

näyttää edistävän tehokasta yhteistyötä. Sosiaalinen huolto vaikuttaa samansuuntaiselta kuin Arvajan (2005, 75) huomio, että liian positiivisen ilmapiirin luova ryhmä ei kykene työskentelemään tehokkaasti, sillä päähuomio on oppimistehtävän sijaan esimerkiksi ryhmäharmonian ylläpitämisessä.

Vaikka näyttää siltä, että ryhmä yhteisönä ei juuri edennyt perustehtävän suhteen, tämä ei silti tarkoita että ryhmässä ei olisi tapahtunut edistymistä tai oppimista. Yksilövastauksissa esiin tullut ahdistuksen myöntäminen on vaatinut työn tekemistä ja on ollut sinällään jo oivallusryhmän tavoitteen mukainen oppimisprosessi. Ahdistusta käsitelleet jäsenet näyttäisivät olevan siinä suhteessa ryhmän kehitystä askeleen edellä. Olemme sitä mieltä, että ryhmän kehittyminen sulautumisoletuksesta luopumiseen eli siihen liittyvien ahdistuksen, pahan olon ja erimielisyyden hyväksymiseen tapahtuu ryhmän jäsenten yksilöllisen kehittymisen kautta. Myös Majoinen (1997, 8) näkee todellisen yhteistyön ja sen kautta vastuun rakentuvan eriytymisen kautta. Ryhmän edistyminen vaatii siis kehittyviä yksilöitä.

Kun ahdistus ensin tunnistetaan ja hyväksytään yksilötasolla, se on mahdollista myös käsitellä ryhmässä. Ahdistuksen käsitteleminen on siis askel ryhmän kehityksessä eteenpäin ⁶. Yhteisön kehittyminen näyttää vaativan haavoittumattomuuden illuusion rikkomisen. Tämä edellyttää ahdistuksen tunteiden olemassaolon sietämisen ryhmässä, jotta käsitys ryhmästä tulisi todenmukaisemmaksi. Tiedostamattoman tason ilmiötä ei kuitenkaan ole helppo saattaa tiedostetulle tasolle, ja usein tämä tapahtuu vasta suuren kamppailun jälkeen ja on tällöinkin vain väliaikaista ja osittaista (ks. Stein 1996, 144). Tiedostamattomien ilmiöiden tunnistaminen, hyväksyminen sekä yhdessä käsittely näyttää vaativan ryhmältä kypsymistä.

⁶ Pelon tunnistamisen ja käsittelemisen kaavaa noudattavat myös esim. kognitiivinen psykoterapia, jossa pelko pyritään ensin nimeämään ja sitten käsittelemään. (Kähkönen, Karila & Holmberg 2001, 16–18; Pyökkänen 1999, 624–626.) Myös oivallusryhmässä opiskelijalle annetaan mahdollisuus löytää itsestään oman oppimisen rajoitteita, jotta ne voidaan tiedostaa ja käsitellä.

ANALYYSIN OSA II: Merkkitapahtuma vaihtaa työn oletuksen

Tässä osassa tarkastellaan ryhmän työn kulttuurin kehittymisen kannalta merkitykselliseksi nousutta tapahtumaa. Tapahtuman merkitys ryhmän työn kehittymisen kannalta paljastui vasta hahmoteltuamme ryhmän kehityskaarta koko ensimmäiseltä lukuvuodelta. Ajallisesti lyhyt tapahtuma näytti kuitenkin määrittelevän sen jälkeen kehittyvää ryhmän työskentelykulttuuria. Toisin sanoen ryhmän suhde työhön näytti muuttuvan, kun haavoittumattomuuden illuusion ylläpitämä kuva sujuvasta työstä purkautui merkkitapahtumassa. Sosiaalisen huollon aiheuttama työn odottelu vaihtui merkkitapahtuman myötä työn kokeilun vaiheeksi, jota erittelemme myöhemmin analyysin osassa III.

Scheinin (1987) mukaan ryhmä kehittyy erilaisten merkkitapahtumien kautta. Merkkitapahtumat voivat sisältää voimakkaita tunteita ja ne ovat aina suunnittelemattomia eli ryhmä kohtaa ne spontaanisti. Ryhmän ei siis voi sanoa tiedostetusti suunnittelevan ja ohjaavan merkkitapahtumia. Merkkitapahtumia voivat olla esimerkiksi ryhmän alussa käyttäytymisen norminmuodostus tai ryhmän oivalluksena tapahtuva siirtymä ryhmänkehitysvaiheesta toiseen. (Schein 1987, 203–211.)

7 MERKKITAPAHTUMA

7.1 Merkkitapahtuman kuvaus

Merkkitapahtuman kuvaus perustuu havainto- ja kyselyaineistoon. Aloitamme merkkitapahtuman kuvauksen sitä edeltäneestä ryhmäistunnosta. Istunnossa pyrittiin tuomaan esille organisoitumistehtävän ongelmia.

Ryhmäistunnossa oli tällä kertaa käsitelty opiskelijan alustamaa kysymystä jokaisen panoksesta ryhmälle. Aihe nostatti puolustelua: puheenvuorojen mukaan oli esimerkiksi epäselvyyksiä ryhmän kokonaistavoitteesta sekä kyseisestä tehtävästä, ja työn sujumattomuutta puolusteltiin perustelemalla, ettei ryhmä ollut luonnollinen kokoonpano. Ryhmä ei siis suostunut käsittelemään työn tekemättömyyttä, vaan etenemättömyydestä tehtiin ongelma sille jäsenelle, joka asian toi esille – tämän asian ryhmä myös myönsi ja käsittelee jälkepäin seuraavassa istunnossaan. Ongelmat tehtävässä oli nähtävästi kuitenkin salattu kouluttajilta, sillä muutama jäsen kertoi tullessaan tyrmätyksi ehdotuksestaan pyytää apua kouluttajilta.

Tutkijan 2 muistiinpanot, ryhmäistunto 7.11.2005

Ryhmää suojaava toiminta sekä työskentelyn ongelmien kieltäminen voidaan tulkita tyypilliseksi sosiaaliseen huoltoon kuuluvaksi toiminnaksi. Koska ryhmä piti työnteon ongelmaa asian esille ottaneen yksilön ongelmana, voidaan päätellä, ettei ryhmäoletuksen mukaista haavoittumattomuuden illuusiota suostuttu koettelemaan. Tätä tukee myös se, että joidenkin opiskelijoiden halu pyytää apua kouluttajilta tehtävässä tyrmättiin. Toisin sanoen ryhmässä pyritään rikkomaan vallinnutta illuusiota vaikka sitä ei vielä ryhmätasolla sallittu. Luftin (1984, 98) mukaan jaetut illuusioiden ovatkin vaikeimpia huomata ja muuttaa. Illuusioissa mukana olevat ovat taipuvaisia suojelemaan sitä ja estävät toisiaan näkemästä, miten asiat oikeastaan ovat.

Ryhmäistuntoa seuraavana päivänä ryhmä kokoontui työistuntoon tehtävän antaneiden kouluttajien kanssa käsittelemään, miten ryhmän suunnittelemaa

organisointumismallia lähdetään kokeilemaan käytännössä. Kouluttajista toinen vastasi tehtävään liittyvän kurssin oppisisällöistä ja toinen oli ryhmäistunnoissa toimiva johtaja.

Organisointustehtävän käsittelytilaisuudessa huomattiin, että opiskelijoiden ja kouluttajien näkemykset tehdystä työstä olivat erilaiset. Keskustelu muodostui puheenjohtaja-kysymyksen ympärille, joka näytti herättävän tunteellisia reaktioita ryhmässä. Puheenjohtajan valintakeskustelua puolesta ja vastaan ei kuitenkaan ollut osattu yhdistää päätehtävään, työryhmänä kehittymiseen, vaan siitä oli nähtävästi tullut työajan täyttävä kiistakapula. Näin ollen ryhmällä ei ollut mitään konkreettista esitettävää kouluttajille. Tehtävänanto oli siten muutettu ilmoittamatta siitä kouluttajille. Kouluttaja toi ilmi, että työ oli tekemättä, mikä johti opiskelijoiden puolusteluun: tunteiluun, kieltämiseen, tietämättömyyteen, tehtävän kritisointiin. Erimielisyys kouluttajan ja opiskelijoiden välillä jatkui, kun kouluttaja kertoi kokeneensa ryhmän jarruttavan työhön ryhtymistä. Opiskelijat näkivät jarruttelussa kuitenkin myös hyviä puolia. Kouluttajat totesivat, etteivät he voineet tässä tilanteessa viedä ryhmän työtä eteenpäin, elleivät opiskelijat itse alkaisi työskentelemään. Kouluttajat ja tutkijat poistuivat ja ryhmä jäi opiskelutilaan yksin.

Tutkijan 1 muistiinpanot 8.11.2005

Ryhmä ei näyttänyt hyväksyvän kouluttajan näkemystä työn tekemättömyydestä. Tämä myös tukee tulkintaa, että haavoittumattomuuden illuusiota ei heti pystytty tai suostuttu murtamaan.

Opiskelijat kuvasivat kouluttajien poistumisen jälkeisiä tapahtumia kyselyvastauksissa seuraavasti. Aluksi he keskustelivat tuntemuksistaan, joihin monella liittyi kouluttajien vastaisuutta.

Tuntui että he olivat syyllistäneet meitä turhasta (...) ärsyynnyin syytöksistä. Puolustelin omaa työntekoamme. (Ryhmänjäsen 6)

(...) ihan sama mitä kouluttajat sanovat, en halua kuunnella. (Ryhmänjäsen 3)

Olo oli syyllinen ja vaihtui jossain vaiheessa vihaksi (...) toisaalta tilanne tuntui äärettömän epäoikeudenmukaiselta. (Ryhmänjäsen 1)

Kyselyaineisto 8.11.2005

Tunnepurkausten jälkeen ryhmä piti tauon. Tällainen ratkaisu näytti olevan työn etenemisen kannalta toimiva, sillä ryhmän jäsenien suurimmat tunnekuohut laantuivat ja suuntautuminen työntekoon mahdollistui:

(...) nyt saimme jonkunlaisen vaihteen päälle ja päätimme kokeilla puheenjohtajaa ja jatkoimme rakentavalla keskustelulla, miten meidän tulisi ryhmänä kehittää paljon. Kehitimme uuden istuntomuodon (...) (Ryhmänjäsen 13)

Pidimme organisoitumispalaverin ja pystyimme päätöksentekoon. (Ryhmänjäsen 8)

Olin kuitenkin siinä mielessä tyytyväinen, että se [istunnon tapahtumat] polkaisi ryhmää jollain tapaa käyntiin. (Ryhmänjäsen 12)

Kyselyaineisto 8.11.2005

Yhdessä tehdyt päätökset näyttivät tuovan ryhmään hyvän olon. Opiskelijat lähtivät pois, ja lähtötunnelmia kuvattiin helpottuneiksi:

Ryhmähenki parantui, kun keksimme pitää omia teemaistuntoja. (Ryhmänjäsen 4)

Poistuttuamme [paikalta] minulla oli pitkästä ajasta hyvä olo integraatiotyöskentelyn jälkeen. (Ryhmänjäsen 13)

Kyselyaineisto 8.11.2005

Organisointitehtävän eteen ryhmä teki viimein konkreettisia asioita, joita olivat päätös puheenjohtajuudesta ja teemaistunnot. Aineiston tarkempi analyysi osoitti kuitenkin, että se, minkä voi tulkita ryhmän työhön suuntautumisiksi, voi olla

merkki myös jostain muusta. Tästä antaa vihjeen muutamien opiskelijoiden vastaukset, joissa päätöksentekoa kuvataan enemminkin hätäratkaisuna kuin harkittuna toimintana. Aikaisemmin päätöksentekoa on ryhmän keskusteluissa kuvattu haastavaksi, mutta nyt se näytti sujuvan yllättävän vaivatta.

Keksimme kehittää toimintaamme. (Ryhmänjäsen 1)

(...) ikään kuin junttasimme puheenjohtaja- yms. asioita läpi kertaheitolla turhan paljon harkitsematta, mutta teimmepä ainakin päätöksiä. (Ryhmänjäsen 8)

Pääsimme päätöksiin helposti. Mietimme tosin teimmekö päätöksiä, koska kouluttajat halusivat. (Ryhmänjäsen 11)

Kyselyaineisto 8.11.2005

Etenkin näissä vastauksissa väläytellään mahdollisuuksia, että ryhmän tekemät päätökset ovat reaktioita kouluttajien toimintaan tilanteessa. Ryhmä teki päätöksiä ikään kuin päättämisen pakosta. Vaikka kouluttajat olivat perustelleet poistumistaan järkisyillä, työrauhan antamisella, yksinjätetty ryhmä reagoi siihen vahvasti tunteilla ja kohtasi näin suoran vaatimuksen edetä työssään.

7.2 Reaktiot merkkitapahtumaan

Merkkitapahtuman myötä ryhmän huomio kiinnittyi nyt tekemättömään työhön ja ryhmän alussa vallinnut odottelu vaihtui päätöksentekoon. Tapahtumaan liittyi myös vahvoja tunteita kouluttajia ja erityisesti ryhmän johtajaa kohtaan. Tarkastelemme seuraavassa näitä reaktioita.

7.2.1 Oletukset työn sujumisesta muuttuvat

Organisointitehtävissä syyslukukauden aikana oli tarkoitus tuottaa jokin ryhmässä kokeiltava organisoinnin malli. Työistunnossa tarkoitus oli tarkastella ryhmän tuottamaan mallia kouluttajien kanssa. Kokouksissa tuli ilmi, että tehtävän tekemisessä oli ollut ongelmia: ehdotetusta puheenjohtajakokeilusta oli tullut kiistakapula ja sen yhteys itse päätehtävään oli kadonnut, ryhmä oli myös muuttanut tehtävänantoa ilman neuvottelua kouluttajien kanssa ja näin ollen ryhmällä ei ollut mitään konkreettista mallia valmisteltuna. Ryhmäkeskusteluissa oli silti sitkeästi varjeltu työnteon sujumisen oletusta.

Ryhmänjohtaja sanoi sen, mikä ryhmän työtilassa oli ilmeistä. Työn sujumattomuuden ääneen sanominen ei kuitenkaan näyttäisi olleen kaikille suuri uutinen. Olivathan jotkut ryhmän jäsenet koettaneet tuoda asiaa esille esimerkiksi edellisen päivän ryhmäistunnossa. Voidaankin sanoa, että nämä yksilöt ovat kehityksessään tältä osin edellä muuta ryhmää. Ryhmätasolla nämä yksilöt vaiettiin, sillä haavoittumattomuuden illuusion ylläpitäminen edellyttää kaiken kritiikin poissulkemista. Ryhmänjohtajan ilmaisemana kritiikkiä työstä ei kuitenkaan vaiettu. Ryhmänjohtajalla näytti siis olevan painavampi sananvalta kuin ryhmän vertaisjäsenillä, mikä tukee aiemmin esitettyä tulkintaa ryhmän riippuvuusoletuksesta johtajaansa.

Ryhmän ensireaktio kouluttajien toimintaan oli heidän haukkuminen, joka voidaan tulkita pahan projisoimiseksi pois itsestä⁷. Tällaisen toiminnan taustalla ilmeisesti on sosiaalinen huolto, eli pyrkimys palauttaa ryhmään jonkinlainen konsensus, tyyni ja hyvä olo. Merkkitapahtumassa kouluttajat nähtiin mahdollisesti ryhmän ulkopuolisina sekä ryhmää uhkaavina tekijöinä, jolloin syyttäessään heitä ahdistavassa tilanteessa ryhmä pyrki säilyttämään edelleen oletustaan hyvästä ryhmästä. Tällainen toiminta ei ole ryhmän perustehtävän mukaista, joten voidaan olettaa ryhmän toimineen vallitsevan perusolettamuksen mukaan, jossa se ikään kuin taisteli ahdistuksen tunteita aiheuttavia kouluttajia vastaan, mutta samalla pakeni omaa työtään.

⁷ Projisointi on tiedostamaton suojautumiskeino, jonka avulla itsessä oleva huono ominaisuus siirretään ulkopuoliseen henkilöön. (Ks. Stein 1996, 147; Smith ym. 2003, 462.)

Koska työn tekemättömyys oli kuitenkin aivan ilmeinen asia ja osalla ryhmän jäsenistäkin ongelma näytti olevan tiedostettu, entisiin oletuksiin sujuvasta työstä ei enää voitu palata. Kohdattujen realiteettien vuoksi jotain konkreettista työn suhteen tuli tehdä. Ryhmä ratkaisi tilanteen päättämällä puheenjohtajan käytöstä ja teemaistunnosta.

Organisaatiokulttuurin teoriassa ryhmä siirtyy kehitysvaiheesta toiseen realiteetintestaamisen ja katharsiksen kautta. Esimerkiksi siirtymä riippuvuusoletuksesta sulautumisoletukseen tapahtuu oivalluksen kautta, jossa havaitaan, ettei johtaja aina tiedä, mitä pitäisi tehdä. Oivallusta seuraa kathartinen⁸ reaktio eli helpotuksen ja euforian tunne, kun ryhmä kokee käsitelleensä onnistuneesti auktoriteettikysymyksiä. Katharttisen reaktion myötä ryhmä siirtyy sulautumisoletukseen. (Schein 1987, 207–213.) Haavoittumattomuuden illuusion rikkominen voisi rinnastua realiteettitestaukseen ja katharsikseen. Tässä tapauksessa kouluttajan ilmi tuomat asiat tehtävän tilasta aiheuttivat realiteettitestauksen ryhmän oletuksen suhteen. Ryhmä onnistui tyynnyttämään tunnekaaoksen ja kykeni viimein tekemään ratkaisuja työnsä käynnistämiseksi, mikä synnytti hyvän olon ja helpotuksen tunteita – siis katharttisen reaktion. Scheinin (1987, 207–213) mukaan näiden toimintojen kautta ryhmä siirtyy hallitsevasta oletuksesta toiseen, mikä aiheuttaa uuden kehitysvaiheen. Tutkimamme ryhmä siirtyi tässä merkkitapahtumassa työssään toisenlaiseen vaiheeseen.

Työhön ryhtyminen näyttäisi myös Bionin mukaan tapahtuvan jonkinlaisen konfliktin myötä. Ryhmän psyykkiset tilat jaetaan työryhmä- ja perusolettamustiloihin ja siirtyminen perusolettamuksesta työryhmään synnyttää konfliktin (Bion 1979, 74–75.) Koska konflikti ei liity kahden perusolettamustilan vaihtumiseen, vaan konflikti edellyttää työryhmätilan väliintulon, voi tulkita että ryhmä on käynyt myös työryhmätilassa. Bionin mukaan perusolettamustila ei ole kosketuksissa todellisuuteen, joten perusoletus ei voi toimia tilanteessa, jossa ryhmän on ikään kuin pakotettu toimimaan. Toiminta merkitsee kohtaamista todellisuuden kanssa, ja kohdattu todellisuus pakottaa väistämättä ottamaan totuuden huomioon. (Bion 1979, 82, 130.) Tätä tukee, että näkyvän toiminnan tasolla ryhmä kykeni rauhoittumaan tarpeeksi organisoituakseen ja tehdäkseen työtä edistäviä päätöksiä.

⁸ Bennis & Shephard (1956) käyttävät myös käsitettä katharsis eli emotionaalinen vapautus (ks. Luft 1984, 35)

7.2.2 Kokemus hylkäämisestä

Nyt huomaa, huvittaa kyllä, [ryhmän johtaja] sai vihat niskoilleen vaikka olihan [toinenkin kouluttaja] paikalla. (Ryhmänjäsen 1)

Kouluttajien (etenkin [ryhmän johtajan]) kommentit tuntuivat todella painostavilta ja syytteleviltä. (Ryhmänjäsen 8)

Kyselyaineisto 8.11.2005

Ryhmässä merkkitapahtumaa ei käsitelty täysin rationaalisena ryhmän työn ongelman ratkaisuna vaan siihen liitettiin voimakkaitakin tunteita. Kuten aineistoesimerkeistä näkyy, erityisesti ryhmän johtajan toimintaan reagoitiin tunteellisesti ja hän sai syyt niskoilleen, vaikka tilanteessakin mukana olleella toisella kouluttajalla oli vähintään yhtä tärkeä rooli tehtävän antajana ja opintosuorituksen hyväksyjänä. Vaikka reagoitua kouluttajaan esiintyi selvästi vastauksissa ja se näytti hallinneen myös ryhmän keskustelua, ei tunnereaktio ollut silti täysin jaettu yksilöllisissä kokemuksissa.

Tilanne ei vaikuttanut toimintaani kauheasti jatkoin normaalia keskustelua ryhmän kanssa ja toin omia mielipiteitäni esille. Pikkaisen oli kieltämättä hämmästyntynyt ja hullunkurinen olo tapahtuneen takia. (Ryhmänjäsen 10)

Minusta se [kouluttajan huomio] ei tuntunut syyttävältä, koska emme oikeasti olleet päässeet tehtävässä eteenpäin. (Ryhmänjäsen 11)

En itse ollut hirveän huonolla tuulella istunnon jälkeen, enkä ottanut asioita kovinkaan henkilökohtaisesti. (Ryhmänjäsen 12)

Kyselyaineisto 8.11.2005

Kuten yllä olevista esimerkeistä näkyy, osa ryhmäläisistä koki johtajan kommentin järkevänä, eikä tilanne herättänyt heissä valtavia tunteita. Tämä antaa olettaa että he eivät jakaneet muun ryhmän tavoin haavoittumattomuuden illuusiota.

Toisaalta ryhmän yksilöt voivat reagoida hyvin eri tavoin johtajaansa, vaikka riippuvuusoletus johtajasta olisikin yhteinen (Schein 1987, 204).

Kuten totesimme aiemmin haavoittumattomuuden illuusiosta, ryhmäoletus ei ole yhtä kuin jokaisen ryhmänjäsenen yksilöllinen ajattelutapa tai kokemus. Samoin päädyimme toteamaan myös merkkitapahtuman synnyttämistä reaktioista kouluttajaan: ryhmätasolla hänen toimintaansa reagoitiin melko vahvoin tuntein, samoin moni yksilö kertoi kokeneensa näin, mutta ryhmässä oli myös jäseniä, joita kouluttajan toiminta ei tunnetasolla erityisemmin näyttänyt koskettavan. Myös Bion (1979, 110–119) tekee selvän jaon yksilön ja ryhmän olettamuksissa: perusolettamustilassa on aina ryhmä, eivät sen jäsenet yksilöllisesti.

Ryhmän perusoletuksen voi tulkita olleen riippuvuusoletus, joka kohdistui ryhmän johtajaan. Tällöin hänen toiminnallaan on ollut erityinen painoarvo. Riippuvuusoletuksessahan oletetaan, että johtaja ratkaisee kaikki ongelmat ja on vastuussa ryhmän kehityksestä. Scheinin (1987, 183) mukaan riippuvainen ryhmä tulee kuitenkin melko varmasti pettymään johtajaan, sillä johtajan ei ole mahdollista toimia jatkuvasti ryhmän suurten odotusten edellyttämällä tavalla eikä johtaja myöskään tule tyytymään ryhmän osalta ainoastaan passiivis-riippuviin reaktioihin, vaan vaati heiltä enemmän. Kun riippuvuuden kohde käyttäytyy ryhmän kannalta epäodotuksenmukaisesti, kuten merkkitapahtumassa, voimme tulkita, että ryhmä on kokenut tulleen johtajan hylkäämäksi.

Hylkääminen on terminä melko vahva, mutta toisaalta ryhmässä ilmenneet reaktiotkin olivat vahvoja. Kiintymyssuhdeteoriat ovat löytäneet samankaltaisia tunnereaktioita lapsesta, kun tämän hoitaja poistuu. Hylkäämisen termi saa siis perusteluita kiintymyssuhdeteorioista. Esimerkiksi Bowlby ja Ainsworth kuvaavat tyypillisintä riippuvuussuhdetta lapsen ja hoitajan välillä. Tutkimuksissaan he päätyivät tulokseen, että erotilanteessa lapsi reagoi tyypillisesti järkyttymällä, sillä lapsella on luontainen tarve pysyä hoivaajan lähellä. (Crain 2005, 44–45, 54–55.) Koska kokemukset kiintymyssuhteista näyttävät säilyvät läpi elämän on mahdollista, että aikuinenkin reagoi riippuvuuden kohteen hylkäämiseen (Männikkö 1997, 24; Männikkö 2001, 15–17). Tässä tutkimuksessa käytämme hylkäämisen termiä kuitenkin painotetusti hyväksymisen vastakohtana. Hyväksymisen tavoittelu on luonnollista ja yksi sosiaalinen perustarve (ks. Schein 1987, 162). Tällöin hyväksymisen epääminen on kuitenkin erilaista kuin hoitajan ja lapsen riippuvuussuhteen rikkoutuminen.

Ryhmä on hylkäämistulkinnan mukaan kokenut johtajan aiheuttaneen turvattomuutta kahdella tavalla: hän ei hyväksynyt ryhmän käsitystä tehdystä työstä ja toisaalta hän jätti ryhmän yksin ratkaisemaan tehtävänsä työtilaan. Yllättävän tilanteen aiheuttamasta hämmennyksestä, turvattomuudesta ja järkytyksestä johtuen ohjaajien toimintaa ei näytetty ymmärtävän ohjauksena. Aineisto tukee tätä väitettä, sillä jälkepäin ryhmä kysyi kouluttajien motiiveista tilanteessa, ja toisaalta he antoivat toiminnalle myös omia merkityksiä:

Välillä tuli myöskin mietittyä, tekevätkö kouluttajat tällaista ”tahallaan” saadakseen työn etenemään. (Ryhmänjäsen 10)

Kyselyaineisto 8.11.2005

Tulkinta hylkäämisestä näyttää istuvan aineistoon, sillä tapahtuman synnyttämät reaktiot kohdistuivat vahvasti kouluttajiin. Tulkinta on tietenkin sidoksissa tutkimuksen teoriakontekstiin. Käyttämämme Bionin teoria (1979) riippuvuusolettamuksesta sekä Scheinin (1987) näkemys ryhmän ensimmäisestä, johtajariippuvaisesta kehitysvaiheesta ovat myös ohjanneet päätelmiämme. Näihin tukeutumalla on loogista ymmärtää merkkitapahtuma sekä siihen johtanut ryhmän toiminta riippuvuusoletuksen ohjaamaksi. Tästä näkökulmasta onkin ymmärrettävää tulkita työn epäonnistumisen ilmi tuominen sekä kouluttajien poistuminen paikalta hylkäämisen kokemukseksi. Toisaalta näkökulma voi olla rajoittunut, sillä onhan mahdollista tulkita tapahtuma inhimilliseksi vastoinkäymiseksi, jossa usein vastustetaan pettymyksen aiheuttajaa. Tällöin vastoinkäymisen kokemiseen ei välttämättä liity hylätyksi tulemista. Kuitenkin esimerkiksi Hosian (1990) mukaan jo ryhmässä itsessään on paljon pelättävää ja nämä pelot on kiteytettävissä paljastumisen peloiksi. Tällöin pelätään, että ihmisestä tai ryhmästä paljastuu, jotain ei toivottavaa, hävettävää, joka johtaa hylkäämiseen. (Hosia 1990, 31.) Näin ollen hylkäämisen pelko tai sen kokeminen ryhmässä saattaa olla hyvin voimakas emotionaalinen kokemus, joka vaikuttaa ryhmän toimintaan.

7.3 Psyykkisen tilan vaihtuminen

Bionin (1979) mukaan ryhmässä ilmenevä konflikti voi olla merkki perusolettamustilan ja työryhmätilan vaihtumisesta. Merkkitapahtuman aikana ryhmä näytti kykenevän myös työhön, mikä näkyy konkreettisena etenemisenä työssä. Aineiston perusteella työn tekemisen tavassa näkyi kuitenkin edelleen reaktioita ryhmän johtajaan. Aineistosta esiinnoussut päätösten läpi ”juntaaminen” ja sitä seuraava helpotus voivat olla myös merkkejä kouluttajalle sisuuntumisesta:

Se tuntui hyvältä, kun pystyimme kehittämään jotain itsenäisesti, ettemme olisi vain ”pässejä narussa”, kuten [ryhmänjohtaja] meitä palautteessaan vertasi. (Ryhmänjäsen 4)

Kyselyaineisto 8.11.2005

Bionin (1979) kuvaama taistelu-pakoperusolettamustila voi ilmetä ryhmän kääntymisenä johtajaansa vastaan. Perusolettamustiloihin liittyikin aina jokin tapa reagoida johtajan olemassaoloon (Bion 1979, 60–63). On mahdollista, että merkkitapahtuman sisällä ryhmässä vallitsi myös taistelu-pako-olettamus, jos aineistovastaus tulkitaan ryhmän liittoutumiseksi johtajaa vastaan.

Merkkitapahtuman kannalta oleellisinta on siis se, että se vaihtoi ryhmän työtä ohjaavan oletuksen. Merkkitapahtumasta voi myös päätellä, että ryhmä kävi työryhmätilassa, mahdollisesti riippuvuus- sekä taistelu-pako -perusolettamustilojen välissä. Merkkitapahtumasta alkoi kehittyä työn kulttuuri, johon jäi jälkiä koetusta hylkäämisestä. Kehittyvää työn kulttuuria sekä siitä löydettyjä hylkäämiskokemuksen aiheuttamia seurauksia tarkastelemme analyysin osassa III.

ANALYYSIN OSA III: Kilpi suojaksi

Tutkimustulosten mukaan merkkitapahtuma aiheutti muutoksen ryhmän työn oletuksessa. Sitä olikin muutettava sen jälkeen, kun haavoittumattomuuden illuusio oli kohdannut realiteetit. Tällöin työn tekeminen muuttui luonteeltaan kokeilevaksi. Tarkastelemme tässä osassa työtä siltä kannalta, miten merkkitapahtuma vaikutti sen kulttuurin kehittymiseen. Tarkoituksemme on pohtia, millä tavoin tulkitsemamme hylkäyskokemuksen toistumisen pelko aiheutti tiedostamattomasti ehdon ryhmän työn tekemiselle.

8 SUOJAUTUVAN KULTTUURIN MUODOSTUMINEN

8.1 Merkkitapahtumasta sysäys välttämisoppimiseen

Merkkitapahtumassa voidaan nähdä ryhmän kokemus epäonnistumisesta, syyllistymisestä ja lamaannuksesta. Tapahtuman aiheuttama ahdistus synnytti voimakkaitakin tunteita, mutta kyselyvastausten perusteella tunteiden syy näytti jäävän melko tuntemattomaksi. Myöskään ryhmä ei jäänyt pohtimaan kouluttajien poistuttua esiintyneiden tunnereaktioiden syitä, vaan tilanteen rauhoituttua ryhdyttiin toimimaan.

Tarkastelemme tapahtumaa vastoinikäymisenä, johon saattoi liittyä kokemus hylkäämisestä, ja jota luonnollisesti ei haluttu kokea uudelleen. Kokemuksen toistumisen ehkäisyä voidaan selittää välttämisoppimisella, joka on Scheinin mukaan tärkeä kulttuurin muodostumisentapa, jossa oppiminen vahvistuu ahdistuksen ja kivun vähetessä. Toisin sanoen ryhmä oppii, havaitsemaan, tuntemaan, ajattelemaan ja käyttäytymään tavalla, joka estää tilannetta tapahtumasta uudelleen. (Schein 1987, 185, 188–189.) Aineiston perusteella tulkitsemamme hylkäämiskokemus voi olla ainakin osin tiedostamatonta ryhmässä, sillä onhan myös kokemusta edeltänyt riippuvuusoletus teorioidemme perusteella ryhmässä tiedostamatonta. Tutkimassamme ryhmässä ahdistuksen aiheuttaja saattoi jäädä ainakin osittain tiedostamattomaksi, sillä ryhmä alkoi jatkossa välttää merkkitapahtuman toistumista, mutta ei täysin tarkoituksenmukaisesti. Ulkopuolisesta näytti siltä, että toimintaa ohjasi vastoinikäymisen toistumisen pelko, eikä niinkään ryhmän perustehtävä. Scheinin (1987, 188) mukaan ahdistuksen syy jääkin välttämisoppimisessa tuntemattomaksi, jolloin sitä aletaan välttää yrityksen ja erehdyksen kautta. Tällainen oppiminen on erilaista kuin esimerkiksi systemaattinen ongelmanratkaisu, jossa tavoite on määritelty.

Välttämisoppimisen ja systemaattisen ongelmanratkaisun eroja voi kuvata myös selviytymis- ja puolustuskeinoina. Reagointi ahdistuksen vähentämiseksi jakautuu kahteen strategiaan: tiedostettuun ja tiedostamattomaan (Sirèn 1996, 154). Tietoisella tasolla toimiessaan yksilö yrittää joustamalla omien normiensa edessä sopeutua ongelmalliseen tilanteeseen, mitä kutsutaan myös akkomodaatioksi.

Toisaalta yksilö voi yrittää muuttaa maailmaa tai omia asenteitaan, mitä kutsutaan assimilaatioksi. Näitä selviytymismekanismeja voi pitää realistisena ongelmanratkaisuna, mikä on tietoista. Ongelmia voi ratkaista myös tiedostamattomasti tai heikosti tiedostetusti, jolloin puhutaan puolustusmekanismeista eli defensesseistä. Näiden tarkoitus on torjua ahdistusta aiheuttava ristiriita, jolloin itse ongelma hämärtyy ja jää piiloiseksi. Puolustusmekanimit ovat tietoisten ongelmanratkaisustrategioiden puuttuessa välttämättömiä psyykkisen toimintakyvyn säilyttämiselle. (Sirén 1996, 154–155; myös Kuittinen 2001, 47.)

Välttämisosoppiminen tekee ymmärrettäväksi sen, miksi haavoittumattomuuden illuusion ei enää palattu. Ryhmä kohtasi merkkitapahtuman, jossa ryhmäoletuksen mukainen hyvä kuva vaihtui pettymykseksi. Ryhmän oli toimittava siten, että merkkitapahtuman tuottama kipu lievenisi eikä enää toistuisi. Välttämisosoppimisen tuottamaa toimintaa ei ryhmässä voida tarkastella realiteettien, tosiasioiden kautta, koska tällainen tarkastelu olisi emotionaalisesti liian kipeää. Välttämisosoppimisen kulttuurissa pelataankin mieluummin ”varman päälle”. Niinpä kaikki ahdistusta välttämällä opitut uskomukset, sanattomat oletukset ja toimintamallit vakiintuvat. Tällöin kulttuuriin voidaan nähdä muodostuvan osia, joita kutsutaan sosiaalisiksi suojamekanismeiksi. Ne toimivat, vaikka alkuperäinen kivun tuottaja ei enää olisikaan todennäköinen. (Schein 1987, 188–189.)

Sosiaalisen suojamekanismin käsite on verrattavissa esimerkiksi Argyriksen defensiivisten rutiinien käsitteeseen. Defensiiviset rutiinit ovat toimintoja, joilla ehkäistään häpeän tai uhan kokemusta organisaatiossa. Samaan aikaan ne kuitenkin estävät ihmisiä tunnistamasta tai poistamasta näiden mahdollisia syitä eli ylläpitävät itseään. (Argyris 1990, 25; Argyris 1994, Kuittisen 2001, 47, mukaan.) Samankaltainen määritelmä löytyy myös Tamminen-Peteriltä, joka kuvaa sosiaalisen defenssin käsitteellä yhteisön tai organisaation rakenteita, joilla vältetään tai torjutaan ahdistusta. Se on kollektiivisen käyttäytymisen muoto, jonka tarkoituksena on säädellä rutiininomaisella ja epäoleellisella toiminnalla työssä syntyvää ahdistusta. (Tamminen-Peter 1996, 139.) Kerminen (1992), Ruuskanen (1985) ja Siltala (1984) kuvaavat suojautuvaa toimintaa myös vastarinnan käsitteellä, jossa yhteisö vastustaa muutosta siitä koituvien menetysten vuoksi (Tamminen-Peter 1996, 137). Tässä tutkimuksessa nimitämme tällaisia ilmiöitä yksinkertaistamisen vuoksi omissa tulkinnoissamme suojautuvaksi toiminnaksi.

Päädyimme analyysin perusteella siis tulkintaan, että ryhmä reagoi välttämisosoppimisen mekanismeilla kokemaansa merkkitapahtumaan. Kokemus liitettiin vahvasti johtajaan ja hänen toimintansa tulkittiin hylkäämisen kaltaisena. Tilannetta voi verrata Bionin (1979) riippuvuusolettamukseen ja sen käsittelyyn. Välttämisosoppiminen loi ryhmän kulttuuriin suojamekanismeja. Nämä rajoittivat osaltaan ryhmän työn tekemistä. Tulkitsemme, että suojamekanismit työn teossa aiheuttivat ryhmälle toiminnan ristiriidan: samalla kun oli edettävä työssä, oli suojauduttava samankaltaisilta takaiskuilta, jotka voisivat johtaa toistuvaan hylkäyskokemukseen. Tämän näkemyksen perusteella ryhmän toiminnan motiivi sen suojautuessa on ensisijaisesti ahdistuksen välttäminen, ei esimerkiksi oppiminen. Kyseessä näyttää olevan nimenomaan ryhmän suojautumiskeino, sillä se voi esiintyä vain silloin, kun koko ryhmä työskentelee.

8.2 Suojautuvat toiminnot

Seuraavassa tarkastelemme aineistosta esiinnousseita suojautumiskeinoja ja tavoitteenamme on perustella ja havainnollistaa edellä esitettyä teoriaamme. Metodologisesti löysimme nämä suojautumiskeinot siten, että aineistonkeruun aikana ilmiöt alkoivat mietityttää meitä intuitiivisesti. Ne toistuivat yleensä sellaisissa tilanteissa, joissa ryhmässä näytti olevan hankala olla, kuten organisoitumisen ja siihen liittyvän epävarmuuden ja päättämättömyyden ilmaantuessa. Kiinnitimme huomiota näihin ilmiöihin siis spontaanisti, emme tietoisesti etsien. Merkityksen ilmiöt saivat kuitenkin vasta myöhemmin, kun pystyimme tarkastelemaan koko aineistoa kokonaisuutena. Yhteys merkkitapahtumaan löytyi vasta analyysin loppuvaiheessa, eli ne näyttivät olevan jonkinlaisessa seuraussuhteessa merkkitapahtumaan. Ilmiöt toistuivat joissain muodoissaan ja ne näyttivät esiintyvän aina tahattomasti ja spontaanisti. Ne siis täyttävät Scheinin (1987) sosiaalisen suojamekanismin kriteerit. Nimesimme ryhmän suojautumiskeinot protestoinniksi, aneluksi, emootioiden jakamiseksi ja puheenjohtajan käyttämiseksi kilpenä.

8.2.1 Protestointi

Kuten olemme edellä maininneet, ryhmän suhteessa johtajaan tapahtui muutoksia ja merkkitapahtuman jälkeen havaitsimme toimintaa, jota kutsumme protestoinniksi. Tämä protestoinniksi nimeämme toiminta näytti aineiston perusteella olleen voimakkaimmillaan heti merkkitapahtuman jälkeen. Protestointi näkyi eräänlaisena voimaantumisenä, jolloin ryhmä koki oman ilman kouluttajaa tapahtuvan toimintansa tärkeänä ja sen avulla ikään kuin irtautuivat johtajasta. Seuraavat aineistoesimerkit voi tulkita voimaantumisenä, jossa kyseenalaistetaan, onko ryhmän tarkoitus myötäillä kouluttajien odotuksia ja toisaalta näitä odotuksiakin koetellaan.

Jos kouluttajien odotukset eivät toteudu, turhautuvatko? Onko ryhmän tarkoitus vastata kouluttajien odotuksiin?

Ryhmän muistiinpanot 8.11.2005

Mitkä ovat kouluttajien tavoitteet (itselleen ja ryhmälle)?

Opiskelijoiden alustus syyslukukauden päätöstilaisuuteen 9.12.2005

Oivallusryhmäistunnoissa näkyi mielestämme ryhmänjohtajan vastustamista, ymmärtämättömäksi heittäytymistä ja toisaalta älyllistämistä. Esimerkiksi ennalta sovittuja keskustelunaiheita unohdeltiin, jolloin istunnossa keskustelu jäi toistamaan aiheensa määrittelyä. Tulkitsimme tämän tahalliseksi ymmärtämättömyydeksi, mikä eroaa aidosta ymmärtämättömyydestä, jossa lähtökohtiin palataan ymmärryksen lisäämiseksi. Ymmärtämättömyys ilmiönä näytti toistuvan aineistossamme. Tällaisella toiminnalla saattaa olla yhteys protestoinnin kautta esimerkiksi vastuusta pakenemiseen, mutta tämän tutkimuksen aineisto ei mahdollistanut tämän ilmiön tarkempaa tutkimista.

Protestointia merkkitapahtumassa tukee myös Bowlbyn (1982) kuvaus lapsen tyypillisestä toiminnasta erotilanteessa, jossa hän ensireaktionä protestoi (Crain 2006, 53). Agazarian ja Peters (1981) ovat liittäneet havaintojemme kaltaisen toiminnan ryhmän kehitysvaiheeseen, jossa se käsittelee valtasuhteita johtajansa kanssa. Tästä näkökulmasta ymmärtämättömäksi heittäytyminen johtajan edessä on

protestointia johtajan valtaa kohtaan. (Juusela 1996, 31–32; Sirèn 1996, 168–169; ks. myös Kilpeläinen 1994, 32–35.)

8.2.2 Anelu

Toisaalta ryhmässä näytettiin kaipaavan samalla hyväksyntää johtajalta ja kouluttajilta, mikä näkyi positiivisen palautteen ”kerjäämisenä” eli aneluna. Hyväksyntää haettiin kouluttajilta hyvin suoraan: esimerkiksi syyslukukauden päättötilaisuudessa, jossa kaikki hankkeeseen kuuluvat henkilöt olivat paikalla, opiskelijat toivoivat myönteistä palautetta toiminnastaan kouluttajilta.

Mitä mieltä olette myönteisen palautteen antamisesta?

Opiskelijoiden alustus syyslukukauden päätöstilaisuuteen 9.12.2005

Opiskelija ilmaisee, kuinka mukava olisi edes joskus saada positiivista palautetta ryhmästä.

Tutkijan 2 muistiinpanot, päätöstilaisuus 12.12.2005

Myös meihin graduntekijöihin vedottiin, sillä ryhmän kysyessä aiemmista ryhmäkokemuksistamme koimme ajautuvamme lohduttajan rooliin kertomaan, että muillakin oli ollut vaikeaa. Anelun taustalla saattoivat olla ryhmän vähäiset onnistumisen kokemukset, jolloin ryhmässä ei mahdollisesti ollut syntynyt positiivisia tuntemuksia yhteisestä toiminnasta. Näiden puuttuessa on luonnollista pyrkiä saamaan jotain myönteistä palautetta ryhmän toiminnasta. Sekä protestointi että anelu olivat ilmiöitä, jotka toistuivat oivallusryhmäistunnoissa sekä opetuksessa. Niistä ei kuitenkaan muodostunut selkeää rituaalia, vaan ne vain pilkahtelevat välillä keskusteluissa.

8.2.3 Emootioiden jakaminen

Emootioiden jakamiseksi nimittämämme toiminto näytti muodostuvan ryhmässä rituaalinomaiseksi toimenpiteeksi, joka suoritettiin, kun ryhmässä oli paha olo. Tässä rituaalissa jokainen ryhmän jäsen pääsi vuorollaan kertomaan, millaisia tuntemuksia hänelle on ryhmässä ja ryhmän toimiessa herännyt. Kyse oli jakamisesta: toisaalta itsellä oli oikeus kertoa vapaasti tuntemuksistaan ja toisaalta tarjoutui mahdollisuus kuulla, millaisia tunteita muilla oli. Emootioiden jakaminen toistui aineistossamme tilanteissa, joissa oli vaikea tarttua työhön, kuten seuraava esimerkki osoittaa.

Ryhmän oma kokoontuminen ilman kouluttajaa alkaa keskustelulla siitä, mitä tapaamisessa oli tarkoitus tehdä. Keskustelu on poukkoilevaa ja aikaa kuluu yleiseen hälinään ja tehtävässä ilmenevien epäselvyyksien pohtimiseen. Aikaa kuluu, kun ryhmä valitsee istuntoon puheenjohtajan ja tekee äänestyksen kirjurista. Lopulta kuitenkin päätetään siirtää politiikkatehtävän käsittelyn seuraavaan viikkoon ja keskittyä tällä kokoontumisella ehdotettuun tunteiden käsittelyyn.

Tutkijan 1 muistiinpanot 24.1.2006

Tämän emootioiden jakamisen merkityksellisyyden ryhmälle osaltaan osoittaa myös ryhmän itsensä kokoama yhteenveto syksyn 2005 työskentelystä, jossa he mainitsevat tämän istuntokerran seuraavasti:

Kertaa, jolloin tehtiin kierros tuntemuksista, pidettiin hyvänä, toisten mielestä [se] tulisi ottaa tavaksi jatkossakin.

Opiskelijoiden alustus syksyn päätöstilaisuuteen 9.12.2005

Tämä toiminta näytti aineiston perusteella saaneen muotonsa merkkitapahtuman jälkeen tapahtuneessa tilanteessa, jossa kouluttajan oivallusryhmäistunnossa esittämä myönteinen kommentti otetaan hyväksyntänä kyseiselle toiminnalle. Perusolettamustilassa olevalle ryhmälle onkin Bionin (1979, 64) mukaan ominaista kuulla ja ymmärtää lausutut asiat niin, että ne ylläpitävät oletusta. Ryhmä saa siis tällaisen toiminnan kautta vapautuneen, hyvän olon. Hyvä

olo muodostui sekä kouluttajan hyväksynnästä että jäsenien tunteesta, jonka mukaan he saivat tuoda julki omat tunteensa niin, että tunteiden laadusta huolimatta heidät hyväksyttiin. Koska emootioiden jakamiseen liittyi tämä sovinnon ele sekä hyväksyntä johtajan puolelta, ryhmä käytti tätä johtajan hyväksymää rituaalia pahan olonsa purkuun myös tilanteissa, joissa kouluttaja ei ollut paikalla. Toistamalla rituaalia se muuttui ryhmän suojaimekanismiksi.

Koska tutkimuksessa olemme keskittyneet ryhmän työhön, syvennymme seuraavassa ryhmän työtä eniten koskettaneeseen puheenjohtajana kilpenä ilmiöön.

9 PUHEENJOHTAJA KILPENÄ

Merkkitapahtuman jälkeen ryhmä sai sysäyksen konkreettiseen toimintaa työnsä suhteen, eli se alkoi toteuttaa organisoitumistehtäväänsä. Ryhmässä oli kiertävä puheenjohtaja ja teemaistuntoja, jotka käynnistyivät heti merkkitapahtumasta. Ensimmäinen kokemus omasta teemaistunnoista ja siellä toimineesta puheenjohtajasta esitettiin hyvin positiivisena. Merkkitapahtumassa koetun pettymyksen jälkeen ryhmässä koettiin onnistumisen kokemus työn suhteen. Ryhmä oli siis ratkaissut ongelman työnsä suhteen kehittämällä yhden tavan opiskella. Scheinin (1987, 186–188) mukaan tällaista onnistuneeksi koettua toimintamallia aletaan vahvistaa. Tämä toimintamalli voi vähitellen vakiintua itsestäänselvyydeksi, jolloin sitä aletaan suojella ympäristön muospaineilta. Tällöin oman toimintatavan kriittinen, kehittämiseen tähtäävä tarkastelu muuttuu kieltämiseksi, suojautumiseksi. Toisin sanoen ongelmanratkaisuun pyrkivä toiminta voi muuttua välttämättömyyden mekanismeiksi.

Tulkintamme mukaan ryhmän puheenjohtajakäytäntö alkoi saada työn edistämisen tavoitteen rinnalle myös ryhmää suojaavan tarkoituksen. Tätä suojamekanismia kutsumme puheenjohtaja kilpenä ilmiöksi ja tarkastelemme sitä seuraavassa. Aineistomme tavoittaa kaksi ensimmäistä puheenjohtajaa, joita ryhmä käytti merkkitapahtuman jälkeen. Ensimmäisen puheenjohtajan tehtävä oli organisoida ryhmän ensimmäinen teemaistunto ja toisen puheenjohtajan tehtävänä oli toimia politiikkatehtävässä, joka oli ryhmän kevätlukukauden opintotehtävä.

9.1 Puheenjohtajan valinnan vaikeus

Puheenjohtaja - ilmiölle oli tyypillistä pitkäkestoinen itse valintaan liittynyt väittely. Johtajaominaisuuksilla leikiteltiin jo ensimmäisissä kyselyvastauksissa, mutta kukaan ei silti syystä tai toisesta halunnut määrittellä itseään johtajarooliin. Puheenjohtajana toimimiseen oli ryhmän alusta asti liitetty jonkinlainen riski. Ehkä juuri tästä syystä itse puheenjohtajan valinnasta oli tullut ikuisuuskyseminen. Puheenjohtajan valintaa palloiteltiin pohtimalla kriteeristöä, joka määrittäisi

puheenjohtajan ominaisuudet sekä toimintatavat. Kriteeristö kohdistui siihen, mitä puheenjohtaja saa olla ja tehdä uhkaamatta kenenkään ryhmän jäsenen olemista. Kriteeristö ei kuitenkaan valmistunut, koska sen taustalla näytti ohjaavan tiedostamaton johtamisen ja johdettavana olemisen ristiriita. Puheenjohtajan tuli toimia niin, ettei kukaan kokisi tulevansa johdetuksi, ja toisaalta kukaan ei myöskään halunnut johtaa. Erään keskustelun mukaan puheenjohtajan toiminnalle haluttiin asettaa rajat, jottei puheenjohtaja voisi johtaa liikaa: ”olisi koko ryhmän hyvä, että koko ryhmä tietäisi, mikä on puheenjohtajan tehtävä”. Toisaalta ajateltiin, että jos itse toimisi puheenjohtajana, muun ryhmän olisi varottava tarkasti, ”että arvostelu ei mene henkilökohtaisiin piirteisiin”. Ryhmän aloittaessa kiertävän puheenjohtajan käytännön jatkui siihen liittyvä kriteeriväittely edelleen.

Tällainen päätöksen vavominen koko lukuvuoden ajan oli tulkintamme mukaan suojautumiseen, ei työn edistymiseen tähtäävää toimintaa. Puheenjohtajan muodostuminen kiistakapulaksi kuvasi lukuvuoden aikana rakentunutta ryhmän työn suojautuvaa kulttuuria. Päätöksenteon vaikeus yhteisössä voi olla Menzies Lythin mukaan yksi defensiivinen rutiini. Silloin kukaan ei halua johtaa tai ottaa vastuuta ainakaan vertaisten kesken, ja vastuu jaetaan epämääräisesti uudelleen eli se häivytetään. Yhteisön jäsenien aika kuluu ohjeiden pohtimiseen hätätilanteiden varalta, mutta tietoa tai puhdasta maalaisjärkeä tähän ei käytetä. Lopulta kukaan ei enää edes muista ohjeiden alkuperää. (Sirén 1996, 164.)

9.2 Havainnot puheenjohtajan suojaavasta tehtävästä

Ensimmäisen puheenjohtajan tarkastelu on tutkimuksemme kannalta merkityksellistä siltä kannalta, että puheenjohtajaan näytti muodostuvan riippuvuussuhde. Tämä antaa tukea väitteelle, että ryhmä koki ryhmän johtajan toiminnan merkkitapahtumassa hylkäämiseksi. Toisen puheenjohtajan käyttö osoitti, että vastuu työstä sysättiin jo hyvin vahvasti puheenjohtajan todelliseksi tehtäväksi. Puheenjohtajasta muodostui ryhmälle työn takaaja sekä työn edustaja kouluttajille edessä. Hän siis toimi ikään kuin kilpenä ryhmän ja kouluttajien välillä. Tällainen toiminta osoitti, että pelko hylkäämisestä oli ryhmässä edelleen olemassa.

9.2.1 Ensimmäinen puheenjohtaja

Ensimmäinen puheenjohtaja tuotti onnistumisen kokemuksen, koska ryhmä eteni päätöksissään ja onnistui ensimmäistä kertaa ilman kouluttajaa ryhmänjohtajana. Ensimmäinen puheenjohtaja saikin kehuja, ja yleisesti ensimmäinen teemaistunto oli tuottanut onnistumisen elämyksiä ryhmälle. Koska puheenjohtajuuskokeilu toimi, ryhmä halusi luonnollisesti toisintaa sen. Tunnetasolla se tuotti hyvitystä hylkäämiskokemukseen liitetuille pettymyksen tunteille. Ryhmä yritti näin muodostaa jonkinlaista riippuvuussuhdetta puheenjohtajaan; toisaalta ryhmäistuntoja vetänyt ryhmänjohtaja kohtasi samalla protestointia, koska hän oli toiminnallaan osoittanut, ettei hän voi kantaa vastuuta ryhmän työstä (ks. Schein 1987, 202–205).

Ilmeisesti ryhmään syntyi jonkinlainen perusolettamuksen kaltainen luottamus puheenjohtajan kykyyn kantaa vastuu, joka aikaisemmin oli liitetty ryhmän johtajaan. Aineistossa näkyi, että erityisesti puheenjohtajan tietämys nostettiin jalustalle, jopa ylivertaiseksi. Puheenjohtajan luotsaamassa organisoitumistehtävässä näkyi selkeästi, että ryhmä sysäsi vastuun tehtävän etenemisestä hänelle. Puheenjohtajaa kohtaan oli muodostunut ilmeisesti riippuvuusoletus. Tämä ilmeni ajallisesti myöhemmin, kun ryhmä teki hänen itsenäisyydestään ongelman. Ryhmäistunnossa tuotiin tällöin suoraan ilmi huoli kokemuksesta, että puheenjohtaja eristäytyy ryhmästä. Huoli lähti ennen kaikkea siitä, ettei hän enää osallistunut ryhmän sosiaaliseen kanssakäymiseen niin paljon kuin muut. Ennen kaikkea on mielenkiintoista, että henkilön tekemä yksilötyö koettiin ongelmana. Tämä tukee tulkintaa, että ryhmä oli riippuvainen ensimmäisen puheenjohtajan tekemästä työstä. Ryhmässä nämä huolet tunnistettiin ja tunnustettiin työn kannalta toisarvoiseksi, mutta järkeily ei silti laimentanut tunteita. Mahdollisesti siis hylkäämisen uhan tuottamaa tunnetta ei pystytty ohittamaan.

Ryhmäistunnossa nostettiin esille, että yksi jäsen oli koettu eristäytyväksi siksi, ettei hän osallistunut muuhun ryhmän yhdessäoloon kuten ennen ja koska tämä teki paljon itsenäistä työtä. Tämä oli herättänyt erilaisia tuntemuksia: alemmuuden tunnetta, ärtymystä, huolta ja syyllisyyttä siitä, ettei tehnyt yhtä paljon töitä kuin tämä henkilö ryhmän tehtävien eteen. Joku totesi, että sen, ettei joku osallistunut yhteiseen olemiseen niin paljon kuin muut, ei olisi pitänyt vaikuttaa työasioihin, mutta kuitenkin se vaikutti.

Henkilön tekemästä yksilötyöstä oltiin kiinnostuneita ja häntä kuvailtiin ”tieteelliseksi” muihin verrattuna. Minulle jäi vaikutelma, että ryhmässä oltiin huolestuneita paitsi ryhmähengestä, myös siitä, kuka nyt veisi työtä eteenpäin.

Tutkijan 2 muistiinpanot, ryhmäistunto 27.2.2006

9.2.2 Toinen puheenjohtaja

Toisen puheenjohtajan tilanteessa huomiomme kiinnittyi siihen, että puheenjohtajan toiminta näytti päätyvän ryhmän ohjailemaksi, ja samalla vaikutti siltä, että hänen oma ohjailunvastainen toimintansa tukahdutettiin.

Toisen puheenjohtajan valinta oli ensimmäinen merkki puheenjohtajan välineellistämisestä ryhmässä. Poliittikatehtävä alkoi jälleen ikuisuusksymyksen pyörittelyllä, otetaanko puheenjohtaja ja miten hänen tulisi toimia.

Ryhmässä päädyttiin äänestämään puheenjohtajan valitsemisesta. Äänestyksen perusteella poliittikatehtävään päätettiin valita puheenjohtaja, joka toimisi koko tehtävän ajan. Päätöstä myös epäiltiin ja kritisoitiin.

Tutkijan 1 muistiinpanot 31.1.2006

Puheenjohtajaksi haluavia kartoitettiin, jolloin kiinnostuneita ilmoittautui, mutta samalla he kieltäytyivät, koska kokivat tehtävän mielenkiinnottomaksi tai liian pelottavaksi.

”En ota tätä [puheenjohtajan tehtävää], koska tämä [poliittikatehtävä] ei kiinnosta.” (Ryhmänjäsen 3)

”[Puheenjohtajuus] on yksinkertaisesti niin pelottava asia, etten halua kokeilla.” (Ryhmänjäsen 1)

Tutkijan 1 muistiinpanot 31.1.2006

Valintaa leimasi jälleen pallottelu, kunnes yksi ryhmänjäsen otti tehtävän vastaan. Tulkintamme mukaan tämänkertainen puheenjohtaja siis ikään kuin ajautui rooliin.

Politiikkatehtävän toteuttamisvaihtoehdoista päättäminen oli ryhmän seuraava tehtävä. Aloittaminen oli vaikeaa, sillä tehtävänanto oli ymmärretty ryhmässä monella eri tavalla. Kun puheenjohtaja alkoi ohjata ryhmää eteenpäin kohti päätöksiä, hän alkoi kohdata vastustusta.

Ryhmässä ajauduttiin taas pohtimaan, mitä tehtävässä tulikaan tehdä. Puheenjohtaja toisti tehtävänannon ja ehdotti yhteistä pohdintaa. Ehdotus kyseenalaistettiin ”tekemiseksi tekemisen vuoksi” ja se tyrmättiin perustelemalla, ettei siitä olisi apua ja se veisi liikaa aikaa. Puheenjohtaja puolusti ehdotustaan.

Tutkijoiden 1 ja 2 muistiinpanot 31.1.2006

Ensimmäinen tapaaminen päättyi ehdotukseen, että kaikki lukisivat sovittua kirjallisuutta ensi kerraksi. Seuraavassa istunnossa kaikki, missä puheenjohtaja toimi työn edistämiseksi, kohtasi vastustamista.

Kun puheenjohtaja tiedusteli, mitä ryhmäläiset olivat valmistelleet täksi kerraksi, hän pyrki kouluttajan tavoin tarkentamaan ja tarkistamaan tehtävänantoa. Tällöin hän sai vastauksia, ettei vielä oltu mitään ehditty tai osattu tehdä. Kun hän ehdotti aiheiden koontia taululle, se kyseenalaistettiin. Kun hän alkoi kirjoittaa itselleen ylös, mitä kukin oli tehnyt, se kyseenalaistettiin. Lopulta, kun puheenjohtaja yritti järjestää seuraavaa tapaamista, näytti siltä, ettei mikään aika oikein sopinut ryhmälle.

Tutkijan 2 muistiinpanot 13.2.2006

Mielenkiintoista oli, että puheenjohtajan vastustaminen heräsi hänen pyrkiessään edistämään työtä ja ohjaillessaan ryhmän toimintaa ikään kuin kouluttaja. Puheenjohtaja oli myös kokoontumisten välissä lähettänyt sähköpostia tehtävään liittyen ryhmän sähköpostilistalle. Hän kertoi myöhemmin, että oli kokenut syyllisyyttä muiden vaivaamisesta viestillään. Näytti siis siltä, että ryhmän työn

edistäminen oli yhden henkilön harteilla, mutta muiden työllistäminen oli jotenkin vastenmielistä. Puheenjohtaja kokikin tehneensä paljon työtä politiikkatehtävässä. Toisaalta hän halunnut tuoda esille tehdyn työn määrää.

”Olin valmistautunut enemmän kuin koskaan ryhmäistuntoon (...) tuli vastuuta (...) puheenjohtajana kaksi roolia sekaisin (...) en kertonut lukeneeni, koska en halunnut näyttää päteväni.”

Puheenjohtaja ryhmäistunnossa, tutkijan 2 muistiinpanot 13.2.2006

Puheenjohtaja näyttää kokeneen syyllisyyttä toimiessaan aktiivisesti ryhmän politiikkatehtävän suhteen. Tällainen syyllistyminen ryhmän toiminnan tavoitteiden mukaan toimimisesta kuulostaa absurdilta, sillä toiminnan uskoisi kohtaavan niin yksilössä kuin ryhmässä myönteisen vastaanoton. Puheenjohtajan syyllistymisen tunteiden syntymisen taustalla saattaa olla muun ryhmän toiminta, joka osaltaan on hankaloittanut puheenjohtajana toimimista. Ryhmän toimintaan tilanteessa oletettavasti vaikuttaa koettu konflikti ja siitä syntyneet suojautuvat käyttäytymismallit. Käyttäytymismallien syntymisen taustalla on aiemman vastoinkäymisen aiheuttaman ahdistuksen käsittelemättömyys. Tässä tapauksessa käyttäytymismallina on ryhmän jäsenessä, puheenjohtajassa syyllisyyden tunteiden herättäminen.

Nikkola (2006) on tutkinut opiskelijaryhmässä syntypukki-ilmiötä, jonka taustalla ovat ryhmän itse kokemat syyllisyyden tunteet, joiden käsittelemistä se välttää joko hakemalla syyllisen ryhmän ulkopuolelta tai ryhmän sisältä eli syntipukin. Syntipukiksi saattaa valikoitua ryhmän jäsen, joka aktiivisella toiminnallaan saattaisi aiheuttaa vaikeiden, ryhmän yhtenäisyyttä uhkaavien asioiden esiin nostamisen, jolloin myös vallinnut perusolettamus tulee uhatuksi. Tällöin jäsen toimii vallitsevaa kulttuuria vastaan, vaikka työn etenemisen suhteen hän toimisi sitä kehittäen. (Ks. Nikkola 2006.) Puheenjohtajan toimiessa vastoin ryhmässä vallitsevaa työn kulttuuria on mahdollista, että ryhmä pyrki poistamaan omat syyllisyyden tunteensa etsimällä ryhmästä syntipukin, johon siirtää syyllisyytensä. Seuraava kuvaus osaltaan antaa tukea edellä mainitulle.

Tapaamisen lopussa käytiin palautekeskustelu puheenjohtajan toiminnasta, mikä oli puheenjohtajakäytäntöön sovittu osa. Ulkopuolisen silmin on suorastaan

kummallista, että ryhmän arvioidessa puheenjohtajan toimintaa hän ei saanut työlleen tunnustusta. Hänen työpanoksensa politiikkatehtävään vaikutti valtavalla suhteessa muiden panokseen, sillä vain yksittäiset henkilöt olivat noudattaneet koko ryhmän lukemistehtävän. Vaikka myönnettiin, että puheenjohtajan osa oli ollut tässä tehtävässä vaikea ja raskas, samalla kritisoitiin toimintaa, jossa puheenjohtaja oli päätenyt päättämään yhteisistä asioista.

”Päätit [seuraavan] kokoontumisen, vaikka äänet oli tasan. En sua syytä, mutta...” (Ryhmänjäsen 4)

Tutkijoiden 1 ja 2 muistiinpanot 13.2.2006

Kesken jätetty puheenvuoro muistuttaa Argyriksen määrittämää sekavaa viestiä, joka on yleinen defensiivinen rutiini. Siinä ilmaistaan tarkoituksellisesti kaksi ristiriitaista asiaa yhtä aikaa, ja sen tarkoitus on poistaa viestin vastaanottajan luonnollinen reaktio viestiin. (Argyris 1990, 25–26.) Sekavan viestin ydin tuli kuitenkin ymmärretyksi, sillä puheenjohtaja näytti reagoivan kritiikkiin muuttamalla toimintaansa. Huomiota herättävää oli, että esitetyn kritiikin jälkeen puheenjohtaja kääntyi itsekin ikään kuin omaa toimintaansa vastaan.

Puheenjohtaja alkoi yllättäen kehua erästä ryhmän jäsentä toiminnan eteenpäin viemisestä, vaikka mielestämme kyseinen henkilö oli pikemminkin jarruttanut etenemistä tapaamisen aikana.

Tutkijoiden 1 ja 2 muistiinpanot 13.2.2006

Puheenjohtaja oli aikaisemmin ollut yhteydessä tehtävänannosta vastanneeseen kouluttajaan, mutta nyt hän päätyi ratkaisuun, ettei kouluttajalle raportoitaisi tapaamisesta. Tämä myötäsi myös ryhmän enemmistön mielipidettä asiasta. Tilanteesta voi päätellä, että kouluttajille vaiettiin tekemättömästä työstä.

Puheenjohtajan toimintaa tässä työistunnossa oli rajoitettu voimakkaasti, ja palautteenannossa puheenjohtajaa arvioitiin myös melko suoraan. Tutkijoille ryhmän toiminta näyttäytyi ristiriitaisena: toisaalta puheenjohtaja sai ryhmältä sympatiaa vaikean tehtävän vuoksi, mutta samalla osoitettiin selvästi, missä kohdin hänen olisi pitänyt toimia toisin eli häntä syyllistettiin. Puheenjohtajan ohjailu näytti

kulminoituvan kouluttajalle kertomisen päättämiseen. Ryhmä halusi ilmeisesti piilottaa työn etenemättömyyden kouluttajilta, koska oli tiedottamista vastaan. Tällöin se päätyi tulkintamme mukaan käyttämään puheenjohtajaa kilpenä kouluttajia vastaan: hän kertoisi kouluttajalle vain suotuisia asioita ryhmän työstä. Puheenjohtajan rooli oli työistunnossa muodostunut niin raskaaksi, että ryhmän tahtoon mukautuminen näytti olevan ainoa mahdollisuus keventää taakkaa. Tulkitsemme siis, että puheenjohtajan piina päättyi, kun hän lopetti työn edistämiseen tähtäävän toimintansa ja alkoi toimia kilpenä.

9.3 Puheenjohtajuuden käyttöteoria

Puheenjohtajan käyttö näytti saavan toisen tarkoituksen kuin se, miten se oli organisoitumistehtävässä määritelty. Työn edistämisen sijaan puheenjohtajaa oli alettu käyttää vastuunottajana ja toisaalta myös työstä vastaajana kouluttajille. Puheenjohtajan todellinen tehtävä näytti olevan suojaaminen epäonnistumisen kokemuksilta. Mikäli ryhmälle oli jäänyt tiedostamaton pelko merkkitapahtuman toistumisesta, toteutettiin kilpenä käyttämistä välttämissoppimisen mekanismilla. Tiedostamattomaan välttämiseen perustuva toiminta on todellisuudessa absurdia, sillä ei ole todennäköistä, että ryhmän työn ohjaaja rankaisisi siitä, että työssä on vaikeuksia. Todellisuudessa ryhmä toimi nyt perustehtävänsä tavoitteen suunnassa, eli uskaltautui kokeilemaan ja opiskelemaan yhdessä toimimista.

Puheenjohtajan toiminta näyttää ryhmässä määrittävän pikemminkin suojaavien toimintojen kautta kuin sille aiemmin määriteltyjen organisoitumistavoitteiden mukaisesti. Argyris (1990, 19–20) kuvaa tällaista toimintaa julki- ja käyttöteorioilla. Julkiteoriat ovat niitä toimintatapoja, joita ihmiset sanovat noudattavansa, mutta käyttöteoriat ovat niitä, joita he todellisuudessa käyttävät erityisesti itselle vaikeissa tilanteissa. Schein (1996) käyttää samansuuntaista jakoperustetta kulttuurin arvojen ja perusolettamusten välillä: arvot edustavat usein ideaaleja mielikuvia siitä, mitä yhteisön haluttaisiin olevan, mutta perusolettamustasolla sijaitsevat syvimmat, tiedostamattomat oletukset määrittävät todellisuudessa yhteisöä. Näiden ristiriitaisuudet heijastuvat kulttuurin

pintakerrokseen, näkyvään käyttäytymiseen konflikteina ja epäjohtonmukaisuuksina. (Schein 1996, 11.)

Kuittisen (2001) mukaan julkisen puheen tasolla toiminnan avulla uskotaan tavoitettavan hyvä yhteistyö, mutta kuitenkin vaikeat ja nolot tilanteet muuttavat toiminnan julkiarvojen vastaisiksi. Tällöin esiin nouseva käyttöteoria on aina tiedostamaton. Tämän vuoksi kukaan ei siis tahallisesti vaikeuta organisaation toimintaa. Ryhmässä ilmaantuneet ongelmat pyritään peittämään suojautuvalla yhteisökäyttäytymisellä eli vaikeita asioita vältellään. Suojautuminen mahdolliselta uhalta ajaa toimimaan käyttöteorian varassa, jolloin myös yhdessä oppiminen ja asioiden analysoiminen on mahdotonta. (Kuittinen 2001, 18, 39–41.)

Ryhmän julkiteoriassa ryhmällä oli puheenjohtaja, joka edistää ryhmän työtä organisoimalla. Käyttöteoriassa puheenjohtajan tehtävä oli kuitenkin toimia näin:

1. Muilta ryhmänjäseniltä ei pidä vaatia työtä, vaan puheenjohtaja tekee sen itse.
2. Työn tekemättömyyttä ei pidä paljastaa kouluttajalle, vaan puheenjohtaja antaa suotuisan kuvan koko ryhmän työstä.

Ryhmän turvautuessa työtä tehdessään puheenjohtajan käyttöön kilpenä syntyi ristiriita. Ryhmän toimintaa ohjasi vaikutelma, joka kouluttajalle välittyisi ryhmän työstä sekä sen kautta koko ryhmästä. Tämän vaikutelman antamisesta päätyi vastaamaan puheenjohtaja, sillä hän vastasi myös koko ryhmän työstä.

10 POHDINTAA ANALYYSISTA

Tässä tutkimuksessa oli tarkoitus kuvailla aloittavan ryhmän työn kulttuuria. Ennako-oletuksena oli että yhteistyö ei väistämättä ala sujua jäsenten tavoitteellisista pyrkimyksistä huolimatta. Tässä tutkimuksessa olemme kuvanneet työhön ryhtymisen ongelmia sekä pyrkineet löytämään sille syitä ryhmän kulttuurin tiedostamattomista ilmiöistä.

Vaikka analyysi keskittyi suojautuvan toiminnan tarkasteluun, pyrimme huomioimaan myös näkökulman ryhmän työskentelyn kehittymisestä. Ryhmä näytti myös kehittyvän suojautuvan kulttuurin rinnalla. Tämä tukee ajatusta, että suojautuminen kuuluu jossain määrin luonnollisena tai väistämättömänä osana ryhmän kehitykseen, ja ryhmä voi silti kehittyä toiminnassaan eteenpäin. Suojautuminen voi joissain tilanteissa olla jopa ryhmän kehittymisen edellytys, sillä sen tehtävä on suojata liian traumaattisilta kokemuksilta. (Ks. Smith ym. 2003, 61; Bion 1979, 112).

10.1 Analyysin yhteenveto

Ryhmän alkamisvaiheelle oli tyypillistä riippuvaisuus johtajasta sekä sulautumisoletuksen ylläpitäminen. Näiden ilmiöiden taustalla ovat yksilön sosiaaliset tarpeet ryhmään tullessaan. Tarpeiden ristiriitaisuus sekä rajoitettu tyydyttämismahdollisuus vievät yksilön energiaa, jolloin syntyvät edellytykset riippuvaisuusoletukselle, koska ryhmä luottaa johtajan huolehtivan ryhmän työn tavoitteiden toteutumisesta. Alkuvaiheessa on tyypillistä myös ryhmän sisäisen kiinteyden korostuminen, jossa vallitsee oletus siitä, että ryhmä on hyvä ja yksilöt samankaltaisia, mikä tuottaa sulautumisoletuksen. (Ks. Schein 1987.) Tutkimassamme ryhmässä nämä kehitystehtävät aiheuttivat tilan, jossa työ jäi toissijaiseksi tehtäväksi tarpeiden tieltä. Samalla kuitenkin työhön liitettiin onnistumisen illuusio, vaikka yksilölliset tarpeet sekä todellisuus työn sujumattomuudesta aiheuttivat ainakin osin tiedostamattomasti ahdistusta. Nimesimme alkuvaiheen ilmiön sosiaalisesti huolloksi, jota ylläpiti jaettu, ahdistusta

lieventävä haavoittumattomuuden illuusio. Illuusio esti ryhmää näkemästä sen, minkä ryhmän ulkopuolinen havaitsi eli työn teon ongelmat. Täältä osin sosiaalinen huolto oli myös suojautumista.

Työhön ryhtymisen odottaminen ei kuitenkaan ollut mahdollista loputtomiin, sillä ryhmän tuli edetä opinnoissaan. Haavoittumattomuuden illuusio kohtasi realiteetit tilanteessa, josta muodostui ryhmän työn kulttuurin merkkitapahtuma. Siinä opintotehtävän antaneet kouluttajat toivat ilmi, ettei ryhmä ollut saavuttanut tehtävän tavoitteita. Tilanteeseen liittynyt kouluttajien poistuminen paikalta näytti voimistavan tilanteessa syntyneitä tuntemuksia. Konfliktin aiheuttamaan vastoinkäymiseen saattoi liittyä myös kokemus hylkäämisestä, joka liittyi työn hyväksymättömyyden lisäksi riippuvaisuuden kohteena olleen kouluttajan toimintaan. Konflikti muodostui merkkitapahtumaksi, koska se muutti ryhmän työn kulttuuria työn odottelusta työn kokeiluun sekä toi osaltaan työn kulttuuriin myös suojautuvia piirteitä. Merkkitapahtumassa oli havaittavissa myös ryhmän psyykkisen tilan vaihtuminen.

Merkkitapahtuman jälkeistä aikaa tutkimme erityisesti suojautuvan kulttuurin osalta, sillä havaitsimme ryhmän toiminnassa piirteitä, jotka tulkitsimme merkkitapahtuman toistumisen peloksi. Tästä seurannut toiminta ei kuitenkaan näyttäytynyt rationaalisena työn teon tavoitteiden suhteen, mikä olikin ulkopuoliselle tarkkailijalle kiinnostava ja kummallinen tilanne. Sen sijaan, että ryhmä olisi pyrkinyt etenemään ja kokeilemaan työtä alkoi se muodostaa ehtoja eri työtavoille ja näin jarrutti etenemistään. Esimerkiksi puheenjohtajan valinnasta päättäminen sekä puheenjohtajana toimimisen kriteerit näyttivät olevan merkityksellisempiä kuin puheenjohtajakäytännön kokeileminen ja siitä oppiminen. Vaikka painiskelu ja takertuminen vähemmän oleellisiin seikkoihin näyttäytyivät ulkopuoliselle välillä jopa absurdina toimintana, voi sisäpuolista ryhmänjäsenen kokemusta silti yrittää ymmärtää. Onhan hyvin vaikeaa samanaikaisesti sekä pyrkiä etenemään työn tavoitteissa että jarruttamaan eli suojautua mahdollisilta epäonnistumisilta. Merkkitapahtumassa koettua vastoinkäymistä ei haluttu kokea uudelleen, joten ryhmän tuli esittää kouluttajille etenevää prosessiaan. Pelko työn sujumattomuuden paljastumisesta näytti olleen niin vahva, että ryhmä päätyi jopa käyttämään yhteisen työn sujumista varten valittua puheenjohtajaa suojautuvaan tarkoitukseen. Puheenjohtaja päätyi toisaalta työn takaajaksi, jolloin hän kantoi suurimman vastuun ryhmän työstä, toisaalta hän oli työn edustaja kouluttajille, jonka piti antaa

mahdollisimman suotuisa kuva ryhmästä. Työn kulttuuriin oli siis muodostunut suojautuva toiminto, jossa puheenjohtaja toimi kilpenä kouluttajien mahdollisesti tuottamaa pettymystä vastaan.

Tutkimuksen merkittävin tulos on mielestämme se, että ryhmän perustehtävän suorittamiseen vaikuttavat myös ryhmän kulttuuriin muodostuvat suojautuvat toiminnot, jotka voivat ohjata työtä tavoitteistaan sivuun. Ne ovat lähtökohtaisesti tahattomia ja tiedostamattomia eikä niiden syntymistä voi eikä ehkä tarvitse yrittääkään ehkäistä. Kulttuuri syntyy kuitenkin oppimalla, ja koska oppiminen käsitetään jatkuvana prosessina, voi ajatella kulttuurissakin olevan jatkuva mahdollisuus muuttumiseen. Tutkimuksemme tukee näkemystä, jossa tiedostaminen on väylä kehittymiseen, sillä se voi mahdollistaa onnistuneen kehittämissuorituksen (ks. Ojanen 2000; myös Stein 1996, 144). Myös Argyris (1992) esittää, että muutos yhteisön työtä jarruttavassa toimintakulttuurissa edellyttää ongelmia ylläpitävien defenssien tunnistamista (Kuittinen 2001, 47). Tiedostaminen voi tapahtua refleктоimalla omaa toimintaa yhteisössä, mille pyritään luomaan puitteet esimerkiksi oivallusryhmässä (ks. Kallas, Nikkola & Rähä 2006.) Tässä tutkimuksessa ryhmän kohtaama konflikti aiheutti toiminnan refleктоimista, jolloin työtä jarruttanut illuusio kohtasi realiteetit. Konflikti voikin olla oppimisen lähtökohta, koska sen selvittäminen edellyttää yleensä suoraan puhumista ja tilanteen kohtaamista, ja samalla tämä mahdollistaa muutoksen (ks. Lahti, Eteläpelto & Siitari 2004).

10.2 Ryhmän kehittyminen suojautuvan kulttuurin rinnalla

Scheinin mukaan ryhmä kehittää kulttuurin, johon sisältyvät jaetut arvot ja uskomukset. Nämä muodostavat kulttuurin näkyvän pintakerroksen ja näin ohjaavat yhteisön toimintaa. (Ks. Schein 1987.) Scheinin mukaan kulttuurin kehittyminen tapahtuu yhteisön kehittäessä ratkaisuja kohdattuihin ongelmiin. Nämä voivat olla toisaalta ainutlaatuisia ryhmän historiassa esiintyviä tapahtumia, toisaalta ryhmän kehitysvaiheisiin sidottuja, siten yleisiä kehitystehtäviä. Bionin (1979) teoria asettaa haasteen ajatukselle, että ryhmän kehittyminen on nousujohteinen, lineaarinen tapahtumaketju. Yleisesti ryhmän kehittyneimpänä muotona nähdään toimiva

työryhmä (ks. Bion 1979; Schein 1987; Schutz 1958; Tuckman 1965), mutta Bionin käsittein tämä ei ole staattinen vain kerran saavutettu pysyväksi jäävä tila. Bionin mukaan rationaalisen työryhmä toiminnan rinnalla on aina myös irrationaalisia perusolettamustiloja.

Tässä tutkimuksessa pidämme ryhmän kehittymistä muuttuvina toimintamalleina työskentelyyn tähtäävissä tilanteissa. Työryhmää kohti suuntautuvassa kehityksessä toimintamalleissa oli nähtävissä muutoksia, jotka mahdollistivat työn tekemisen. Esimerkiksi syksyn aikana ryhmää kohtaan ei ilmaistu avoimesti kriittisyyttä, mutta keväällä tällaisia huomioita jo esiintyi. Tutkimus painottui suojautuvan, työtä jarruttavan kulttuurin tarkasteluun, mutta se ei poissulje mahdollisuutta havaita selkeää työskentelykulttuurin kehittymistä. Suojautuva kulttuuri voi toisaalta olla jopa kehittymisen mahdollistaja, koska sen ryhmää suojaava tehtävä saattoi olla ryhmän säilymisen edellytys.

Seuraavassa esimerkissä on havaittavissa neuvotteleva, omaa toimintaa tarkasteleva sävy. Sitä voi tulkita, että ryhmän keskustelulla oli pyrkimys muuttaa toimintaa, mikä rinnastuu Bionin (1979, 110–112) työryhmäfunktion määritelmään, jossa ryhmän henkinen toiminta suuntautuu ongelmaan, joka halutaan ratkaista.

Ryhmän sähköpostilistalle on lähetetty tämänkertaiseen istuntoon (30.1.2006) käsiteltäviä asioita etukäteen. Ryhmäistunto aloitetaan keskustelemalla työtapojen löytämisen vaikeudesta. Syksyn toimintaa on arvioitu jälkeenpäin, puutteet omassa panoksessa ja puheenjohtajan valintaprosessissa tuodaan esille. Puheenjohtajakokeilujen alkutaival nähdään nyt ryhmässä hullunkurisena: puheenjohtajan toiminnasta ei ole annettu palautetta eikä puheenjohtajana toiminut henkilö ole sitä kysynyt, sihteerin ja puheenjohtajan roolit ovat myös langenneet mielivaltaisesti ryhmänjäsenille. Istunnossa pohditaan monipuolisesti omaa ja ryhmän toimintaa, ja ryhmän riskinotto- ja päätöksentekokykyä arvioidaan myös avoimen kriittisesti. Neuvotellaan kriteereitä, joiden perusteella voidaan antaa palautetta puheenjohtajalle. Keskustelu ei suju täydessä konsensuksessa: esiintyy yksittäisiä ilmauksia omasta kyvyttömyydestä ymmärtää aihetta, aiheen vastenmielisyydestä sekä henkilökohtaisesta lomaannuttavasta ahdistuksen tunteesta. Ryhmätasolla aiheen käsittely kuitenkin jatkuu.

On merkittävää huomata, että esimerkikeskustelussa esiintyi myös erimielisyyttä ja pahan olon ilmauksia. Tämän voi nähdä ryhmän kehittyneenä kykynä sietää erilaisuutta, mikä puolestaan voi osoittaa, että ryhmä koettiin sillä hetkellä tarpeeksi turvalliseksi näiden asioiden ilmaisuun. Tämä on selkeä muutos ryhmän aloitusvaiheeseen verrattuna. Avoin, jopa kriittinen keskustelu näyttääkin olevan yhteydessä ryhmän tehokkaaseen toimintaan, sillä Postmesin, Spearsin ja Cihangirin (2001) tutkimuksessa kriittisen ajattelun sisäistäneet ryhmät kykenivät kehittämään huomattavasti päätöksentekoprosessiaan. Sitä vastoin konsensuksen normia suosivat ryhmät eivät kyenneet kehittämään päätöksenteossa, jolloin niiden toimintakin jäi verrattain tehottomaksi. (Postmes, Spears ja Cihangir 2001, 918–920, 927.) Myös Arvaja (2005, 75, 77–78) on väitöstutkimuksessaan todennut, että onnistunut kollaboraatio edellyttää kriittisen ajattelun sallivan ilmapiirin syntyä ryhmään. Tästä päätellen ryhmä oli ottanut askeleen kehittymiseen päin salliessaan myös kriittisiä puheenvuoroja. Seuraava esimerkki on politiikkatehtävän koontitilaisuudesta kevätlukukauden lopulta, jossa ryhmän toimintaa kyetään arvioimaan kriittisesti ja kehittävässä mielessä.

”Meidän organisoituminen vielä nolapisteessä ja se on ollut hyvä oppimiskokemus, vaikka ollaan valittu huonosti ja tehty väärin, opittiin kuitenkin jotain.” (Ryhmänjäsen 3)

Tutkijan 1 muistiinpanot, työistunto 6.5.2006

Ryhmään liittyvien ahdistuksen ja pahan olon tuntemusten sietäminen lisääntyi selvästi kevättä kohden, sillä näitä tuntemuksia ilmaistiin kevään yksilövastauksissa selvästi enemmän kuin syksyn ensimmäisessä kyselyssä. Tästä huomiosta voi myös päätellä, että ryhmän jäsenten kyky reflektoida omia tunteitaan ja toimintaansa oli myös kehittynyt tiedostavammaksi. Olemme aiemmin päätyneet käsitykseen, että yksilön kehittyminen voi olla portti ryhmän kehittymiseen. Yksilötasolla tehty ajatustyö ja pohdinta muuttuvat silloin ryhmän työtä edistäväksi, kun yksilö kykenee jakamaan ne muulle ryhmälle ja asiaa voidaan käsitellä ryhmässä. Seuraava esimerkki kuvaa kehittyvää reflektointitaitoa.

Mitkä ovat suojamuurini ja mistä ne johtuvat, miten niistä voi päästä eroon ja tarviiko niistä päästä eroon? Miksi olen tällainen kuin olen? Miksi tunnen näin? (Ryhmänjäsen 1)

Kyselyaineisto 27.1.2006

Aineiston avulla voidaan ryhmän kehittyminen tiivistää seuraaviin ilmiöihin. Ryhmä kykeni ottamaan työn edistämiseksi suunnitellun puheenjohtaja käytännön osaksi toimintaansa. Tutkimuksessa kiinnitimme huomion erityisesti puheenjohtajakokeilun vaikeuteen ja toisaalta toimimattomuuteen, mutta sen merkitystä työskentelykulttuurin kehittymiseen ei voi väheksyä. Kehittyminen näkyi myös siinä, että pahan olon sekä erilaisuuden myöntämistä ryhmässä sallittiin enemmän aineiston keruun loppu puolella. Toisin sanoen sosiaalisen huollon tarve ilmeisesti keveni, jolloin ryhmän jäsenten energia suuntautui mahdollisesti työhön sosiaalisen huollon sijaan. Ryhmä siis eteni tästä alun kehitysvaiheestaan, joka oli edellyttänyt yksilötasolla tarpeiden tyydyttämisen ristiriidan ratkaisemista sekä sosiaalisen identiteetin rakentumista ja ryhmätasolla se oli edellyttänyt tiettyjen kehitysvaiheiden, kuten riippuvaisuusoletus, jonkin asteista ratkaisemista. Ryhmän työskentelykulttuurin kehittyminen näkyi osaltaan myös reflektointitaitojen karttumisena sekä käyttöön ottamisena niin yksilö- kuin ryhmätasolla. Oivallusryhmäkäytäntö saattoi edesauttaa tämän kehittymistä, sillä ohjaus oman toiminnan tarkasteluun auttoi tiedostamaan toisaalta oman toiminnan perusteita sekä toisaalta ryhmän omaksumia käytänteitä.

Ryhmän työn kehittymistä voi arvioida myös onnistuneen kollaboraation edellytyksiin verraten. Erimielisyyksien ja konfliktien esiintuominen ja käsittely ovat merkki riittävän myönteisestä ilmapiiristä. (Arvaja 2005, 75.) Tämä mahdollistaa myös sitoutumisen tehtävään, mikä nähdäksemme oli lisääntynyt kevään oppimistehtävässä, sillä ryhmä teki yhteisiä päätöksiä ja kokoontui oma-aloitteisesti työskentelemään. Mielestämme mahdollisuudet kollaboraation kehittymiseen oli huomioitu luomalla opiskelijoille mahdollisimman tasa-arvoinen keskustelumahdollisuus kouluttajien kanssa, ja oivallusryhmäistunnot osaltaan edesauttoivat opiskelijoiden välisten suhteiden sekä turvallisen ilmapiirin huoltamisen. Toisin sanoen oivallusryhmän periaatteet huomioivat ryhmän perustehtävän eli yhdessä oppimisen edellytykset kattavasti. Arvaja (2005, 75) lisää, että onnistuneeseen kollaboraatioon näytti liittyvän vahvasti selkeys tehtävän

tavoitteista. Näkökulmamme mukaan tehtävänannot olivat väljyydessään ehkä myös epäselviä uusia toimintamalleja opiskelevalle ryhmälle.

Organisointitehtävän sekä politiikkatehtävän ohjeistukset organisoitua ryhmässä sekä pohtia vapautta omassa ryhmässä ovat haasteellisia, sillä näistä ei voi suoriutua oikeata vastausta hakemalla, vaan niiden suorittamiseksi on yhdessä etsittävä toimintamalli kompromissien kautta. Tällaiset tehtävät kannustavat kriittiseen ajatteluun, mikä on edellytys uuden tiedon luomiselle, mutta syvälinen pohdinta yhdessä on omastakin kokemuksestamme katsoen melkoinen vaatimus. (Ks. myös Arvaja 2005, 8, 49.) Laaja tehtävänanto haasteellisine vaatimuksineen saattoi tehdä tavoitteista ryhmälle epäselviä, jolloin tehtävästä suoriutuminen vaikeutui, sillä Arvajan (2005, 75) mukaan epäselvä tehtävänanto vaikeuttaa jäsenten sitoutumista kollaboraatioon.

11 LOPUKSI

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, miten aloittava opiskelijatyöryhmä organisoituu ja käsittelee työssä ilmeneviä ongelmiaan. Tarkoitus oli siis kuvailla ryhmän työskentelykulttuurin kehittymistä sekä löytää syitä siihen, miksi yhdessä työskentelyyn liittyy usein vaikeuksia. Tutkimusongelmaan etsittiin vastausta etnografisesti kerätyn aineiston sekä ryhmän tiedostamatonta käsittelevien teorioiden avulla. Tutkimuksen teon aikana nousi merkittäväksi havainto, että ulkopuolisen tarkkailijan sekä sisäpuolisen ryhmänjäsenen kokemukset ryhmän toiminnasta voivat erota huomattavasti toisistaan. Siinä, missä ulkopuoliselle ryhmän toiminta näyttäytyy epätarkoituksenmukaiselta ja päämäärättömältä, voi ryhmänjäsen kokea toimivansa asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Havaintoa on tässä tutkimuksessa selitetty siten, että ryhmässä vaikuttaa tietoisten tavoitteiden rinnalla myös tiedostamattomia ja tahattomia pyrkimyksiä. Tiedostamaton selittyy tutkimuksessamme kulttuurin suojautuvilla rakenteilla sekä ryhmän psyykkisen rakenteen ominaisuutena.

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi aloitettiin jo aineistonkeruun alkaessa. Aineistonkeruuseen oli ilmaantunut ongelmia, sillä epäilimme kyselyvastausten todenperäisyyttä (ks. luku 2.5). Luotettavuusongelman huomioituamme pystyimme kuitenkin suhteuttamaan kyselyaineiston havaintoihimme ja muodostamaan näin ollen kokonaiskuvan ryhmän työskentelykulttuuriksi. Aineiston luotettavuutta lisäsi sen määrällinen runsaus ja ajallisesti pitkä havainnointijakso. Toisaalta aineiston laadukkuutta lisäsi sen monipuolisuus, joka perustuu havainnointiin erilaisissa tilanteissa sekä havaintoja täydentävät kyselyt. Analysoituamme aineiston se vastasi tutkimusongelman tarpeisiin.

Etnografinen menetelmä mahdollisti monipuolisen ja runsaan aineistonkeruun kulttuurin ulkopuolisena tarkkailijana ja sen etuna pidämme aineistolle uskollisen kuvauksen tuottamista. Menetelmän heikkoutena voi pitää subjektiivisuuden ongelmaa, sillä aineistonkeruun pitkäkestoisuus aiheutti havaintojen valikoitumista mielikuviemme ja ennakkokäsitystemme vahvistuessa. Toisaalta havainnot saattoivat valikoitua myös omien asenteidemme ja oivallusryhmäkokemustemme värittäminä.

Tutkimustulosten luotettavuutta arvioitaessa kohdataan yleistettävyyden ongelma. Etnografisessa menetelmässä kuvataan tulkittuja ilmiöitä tutkimuskohteesta, jotka eivät välttämättä kerro kokonaisuuden kannalta kaikkein oleellisinta (Gall ym. 2003, 494–495). Tulosten yleistettävyydestä voi todeta, että aineistossamme esiintyvät ilmiöt ovat löydettävissä myös muista ryhmistä, mutta huomioitavaa on, että tavat, joilla ilmiöt ryhmissä esiintyvät voivat erota suuresti. Ryhmän kulttuuri muodostuu aina ainutlaatuiseksi.

Samansuuntaisia tutkimuksia oivallusryhmäperiaatteella opiskelevien ryhmien työskentelytavoista integraatiohankkeessa ovat tehneet esimerkiksi Nikkola (2006) ja Mäensivu (2007). Tutkimuksemme käy vuoropuhelua Nikkolan liseniaattitutkimuksen kanssa ryhmien tiedostamattomista suojautumiskeinoista: puheenjohtajan käyttö kilpenä tutkittavassa ryhmässämme vaikuttaa samansuuntaiselta ilmiöltä kuin Nikkolan löytämä syntipukki-ilmiö, jossa syyllisyys projisoidaan yhteen, työn tavoitteisiin suuntautuneeseen ryhmänjäsenen. Myös vaikenemisen defenssi on löydetty molemmista aineistoista. Mäensivun (2007) pro gradu tutkielmassa tutkittava ryhmä alkoi työnteon vaihtoehtona pelata erilaisia, hyväksyntää tavoittelevia sosiaalisia pelejä. Näitä voisi verrata myös tässä tutkimuksessa ilmenneisiin suojautuvan kulttuurin piirteisiin. Toisaalta tutkimus on jatkumo Kvistin ja Jyväskylän (1998) sekä Luoman (2005) pro gradu tutkielmille, joissa aloittavan ryhmän toimintaa tarkastellaan sosiaalisten tarpeiden näkökulmasta ja pyritään selittämään sen psyykkistä toimintaa Bionin (1979) teorian avulla.

Ryhmänjäsenten kovaa, mutta tehotonta yrittämistä suojautuvan kulttuurin sisällä kuvaa tahollaan myös Kuittisen (2001) tutkimus, jossa vaikeisiin henkilöstöongelmiin ajautunut pienyritys yritti ratkoa ongelmiaan mm. runsain palaverein, mutta nämä päättyivät defensiivisen toimintakulttuurin vaikutuksesta ongelmien kiertelyyn vaikenemalla tai jopa riitelemällä. Voimme yhtyä Kuittisen rohkaisuun, että ongelmien ratkaisemiseksi on lähdeävä vaikeasta, mutta mahdollisesta todellisuuden kohtaamisesta, sillä siihen liittyvä pelko on itsemme luoma ja rohkeus on tämän ennakoedellytys. (Kuittinen 2001, 58–59.)

Osaltaan tutkimuksemme tukee myös Arvajan (2005 8, 49) väitettä, että tehoton ryhmätyö on koulukulttuurimme tulosta: onnistunut kollaboraatio edellyttää traditionaalisen koulukulttuurin muutosta, jolloin fakta- ja asiantuntijatiedon arvostamisen sekä oman ajattelun väheksymisen tilalle olisi mahdollista tulla kriittinen ajattelu ja tasa-arvoinen keskustelu. Tutkimustuloksiamme voisikin

arvioida myös koulukulttuurimme tuottamien mallien valossa, jolloin tutkittavan ryhmän opiskelijoiden toiminta kävisi ymmärrettäväksi toista kymmentä vuotta kestäneen koulu-uran tuottamien traditioiden toisintamisen kautta.

Tutkimusaineiston laajuus olisi antanut mahdollisuuksia tutkia myös toisenlaisia ryhmän ilmiöitä, kuten esimerkiksi sosiaalisia suhteita tai johtajuutta. Suojautuvan kulttuurin tutkimisessa olisi voinut syventyä vaihtoehtoisesti myös esimerkiksi vaikenemiseen tai ymmärtämättömyyteen. Näiden tutkiminen olisi voinut tuottaa myös merkittäviä tuloksia. Mielestämme työskentelykulttuurin tutkiminen on perusteltua, koska tiimityö sekä työnohjauksen tarve työelämässä esimerkiksi opettajienkin ammatissa on jatkuvasti lisääntynyt. Mahdollisessa jatkotutkimuksessa menetelmän vaihtaminen esimerkiksi toimintatutkimukseen (ks. Heikkinen & Jyrkämä 1999, 25–62) voisi tuottaa ratkaisukeskeisempiä tuloksia. Aineiston keruu tapoja voisi monipuolistaa ja tarkentaa esimerkiksi haastatteluilla, jolloin menetelmä lähenisi esimerkiksi fenomenografiaa (ks. Gall ym. 2003, 483).

Olemme pohtineet tutkimustulosten hyötyä opettajan ammatissa työssä jaksamisen sekä opettamisen kannalta. Ihmissuhdetyössä toimiva opettaja kohtaa vaikeita ja ahdistavia asioita, mutta jää usein yksin (ks. Tamminen-Peter 1996, 143). Esimerkiksi opettajien työyhteisöissä voikin ongelmana olla aidon keskustelukulttuurin puuttuminen (ks. Karjalainen 1992; myös Kiesiläinen 1994). Kuten tutkimuksemmekin osoitti, ei ongelmista puhuminen kuitenkaan näytä olevan helppoa edes ryhmässä, jossa tämä pyritään sallimaan. Aito keskustelu näyttää edellyttävän riittävän turvallisen ilmapiirin, joka nähdäksemme ottaa aikaa muodostuakseen. Scheinin (1993, 42) mukaan aito dialogi kehittyikin ryhmän kehityksen mukaan. Tehokkaaseen työhön pyrkivän yhteisön ensisijainen tavoite voisi mielestämme olla juuri aitoon dialogiin pyrkiminen. Avoimen keskustelukulttuurin kehittymistä ilmeisesti tukee erikseen ryhmälle järjestetty erillinen, ohjattu istunto, kuten oivallusryhmän periaatteessa (ks. tarkemmin Kallas, Nikkola & Rähä 2002). Samaan suuntaan voisi kehittää myös työnohjausta, jolloin opettajayhteisön olisi mahdollisimman turvallista tuoda yhteisössä esille työhön liittyviä haasteitaan. Työyhteisöstä voisi tällöin löytyä todellinen voimavara opettajan työssä kohtaamien vaikeidenkin asioiden käsittelyssä.

Toisaalta luokanopettaja toimii ryhmän johtajana, jolloin hänelle on hyödyllistä tuntea ryhmän ilmiöitä sekä ymmärtää, että oppiminen ryhmässä voi sisältää monenlaisia tuntemuksia. Tutkimallamme ryhmällä on sama tavoite kuin

koululuokilla: oppiminen. Oppimisen ohjaajana opettajan on merkittävä ymmärtää yhdessä oppimisen haasteista. Luokkaopetuksessa oppiminen tapahtuu ryhmässä, jolloin ryhmäilmiöillä on siihen oma vaikutuksensa. Sen vuoksi opettajan pitäisi pystyä havaitsemaan ja tulkitsemaan luokassa tapahtuvia ilmiöitä ryhmädynaamisesta näkökulmasta. Opettajan pitäisi myös ymmärtää, ettei yhdessä oppiminen ole välttämättä aina mukavaa, vaan ryhmässä oleminen aiheuttaa myös ahdistuksen tunteita.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Altheide, D. L. & Johnson, J. M. 1998. Criteria for assessing interpretive validity in qualitative research. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.) *Collecting and interpreting qualitative materials*. London: Sage, 275–290.
- Ankkuri-Ikonen, A. 1997. Ryhmät ja tiimit työmuotona, niiden kehittyminen ja kehittäminen. *Ryhmättyö*, 26 (2), 15-23.
- Argyris, C. 1990. *Overcoming organizational defenses – facilitating organizational learning*. Boston (MA): Allyn and Bacon.
- Arvaja, M. 2005. *Collaborative knowledge construction in authentic school contexts*. Jyväskylä: Institute for Educational research, University of Jyväskylä.
- Bion, W. R. 1979. *Kokemuksia ryhmistä. Ryhmädynamiikka psykoanalyysin näkökulmasta*. Espoo: Weilin+Göös.
- Burr, V. 2004. *Sosiaalipsykologisia ihmiskäsityksiä*. Tampere: Vastapaino.
- Charpentier, P. 1979. *Ryhmätyön perusteet*. 3. painos. Kuusamo: Ihmissuhdeopisto.
- Crain, W. 2005. *Theories of development – concepts and applications*. 5. painos. New Jersey: Prentice Hall International.
- Crisp, R. J. & Turner, R. N. 2007. *Essential social psychology*. London: Sage.
- Creswell, J.W. 1998. *Qualitative Inquiry and Research Design – Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Dawes, L. & Sams, C. 2004. *Developing the capacity to collaborate*. Teoksessa K. Littleton, D. Miell & D. Faulkner (toim.) *Learning to collaborate, collaborating to learn*. New York: Nova, 95–109.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Gall, M., Gall, W. & Borg, J. 2003. *Educational research. An introduction*. 7. painos. Boston: Allyn & Bacon.
- Gothóni, R. 1997. *Eläytyminen ja etääntyminen kenttätutkimuksessa*. Teoksessa A. M. Viljanen & M. Lahti (toim.) *Kaukaa haettua. Kirjoituksia antropologisesta kenttätyöstä*. Suomen antropologinen seura. Vammala: Vammalan kirjapaino, 136–148.
- Heikkinen, H. L. T. & Jyrkämä, J. 1999. *Mitä on toimintatutkimus?* Teoksessa

- H. L. T. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.) Siinä tutkija, missä tekijä – Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva: Atena, 25–62.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutkija ja kirjoita. 6 painos. Helsinki: Tammi.
- Hosia, K. 1990. Tuhoavuus ryhmässä ja yhteisössä. Ryhmättyö, 19(4), 29–38.
- Isokorpi, T. 2006. Napit vastakkain. Rajat, ristiriidat ja ratkaisut. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Janis, I. L. 1984. Groupthink. Teoksessa D.A. Kolb, I. M. Rubin & J. M. McIntyre (toim.) Organizational psychology readings on human behaviour in organizations. 4 painos. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 166–176.
- Jauhiainen, R. & Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Juva: WSOY.
- Juusela, L. 1996. Työnohjaajan johtajuus. Teoksessa S. Keskinen (toim.) Ryhmäilmiöt ja työnohjaus. Sarja B: Raportit ja selvitykset 12. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 26–37.
- Jyväsjärvi, H. & Kvist, J. 1998. Rakkaudesta ryhmään. Hyväksytyksi tulemisen tarpeentyydyttyminen kollektiivisen ahdistuksen lievittäjänä ryhmässä. Kasvatustieteen pro gradu tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kallas, K., Nikkola, T. & Räihä, P. 2002. Oivallusryhmä -mukautumisesta aktiiviseen päätöksentekoon. Hankekuvaus. Internet: <http://virtuaaliyliopisto.jyu.fi/pedamem/pedamem.php?a=cs&s=&id=32&cp=&cpg=&words=>. Viitattu 30.5.2007.
- Kallas, K., Nikkola, T., Rautiainen, M. & Räihä, P. 2006. Luokanopettajakoulutuksen integraatiohanke Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuksessa. Internet: <http://www.chydenius.fi/koulutus/konferenssi/Luokanopettajakoulutuksen%20integraatiohanke.doc>. Viitattu 31.5.2007.
- Kallas K., Nikkola, T. & Räihä, P. 2006. Mukautujasta aktiiviseksi päätöksentekijäksi - oivallusryhmä opettajankoulutuksessa. Teoksessa S. Suutarinen (toim.) Aktiiviseksi kansalaiseksi - kansalaisvaikuttamisen haaste. Jyväskylä: Ps-kustannus, 151- 184.
- Katajamäki, M. 1984. Työnohjaus sairaanhoitotyössä. Teoksessa P. Siltala, K.

- Kauttu, H. Majava, H. Makkonen & K. Ryselin (toim.) Työnohjaus terveydenhuollossa ja opetustyössä. 2. painos. Espoo: Weilin+Göös.
- Karjalainen, A. 1992. Ammattitaidon myytti opettajayhteisössä. Oulu: Oulun yliopisto.
- Kiesiläinen, L. 1994. Kasvatusyhteisöjen kulttuurivallankumous. Kriittinen korkeakoulu julkaisuja n:o 16. Helsinki: Kriittinen korkeakoulu ry.
- Kiviniemi, K. 1999. Toimintatutkimus yhteisöllisenä prosessina. H. L. T. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.) Siinä tutkija, missä tekijä – Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva: Atena, 63–83.
- Kronholm, E. 1996. Miksi emme ole järkeviä? *Psykologia*, 31(6), 446–448.
- Kuittinen, M. 2001. Defensiivinen käyttäytyminen yhteistyön ja kommunikaation esteenä. Pienyrityksen tapaustutkimus. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja, n:o 52. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Kumpulainen, K. & Kaartinen, S. 2004. "You can see it as you wish" Negotiating a shared understanding in collaborative problem solving dyads. Teoksessa K. Littleton, D. Miell & D. Faulkner (toim.) *Learning to collaborate, collaborating to learn*. New York: Nova, 67–93.
- Kähkönen, S., Karila, I. & Holmberg, N. 2001. *Kognitiivinen psykoterapia*. Helsinki: Duodecim.
- Lahti, J., Eteläpelto, A. & Siitari, S. 2004. Conflict as a challenge to productive learning during long-term collaboration. Teoksessa K. Littleton, D. Miell & D. Faulkner (toim.) *Learning to collaborate, collaborating to learn*. New York: Nova, 147-162.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. 1985. *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Littleton, K., Miell, D. & Faulkner, D. 2004. *Learning to collaborate, collaborating to learn*. New York: Nova.
- Lipgar, R. M. 2006. Learning from Bion's legacy to groups. *European Journal of Psychotherapy and Counselling* 8(1), 79-91.
- Luft, J. 1984. *Group Processes – An introduction to group dynamics*. 3. painos. California: Mayfield.
- Luoma, A. 2005. Projektina ryhmä. Projektiryhmän työskentely psykodynaamisesta näkökulmasta. *Kasvatustieteen pro gradu tutkielma*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Löfström, J. 1999. Sukupuoliero agraarikulttuurissa – ”se nyt vaan on semmonen”,

- Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Majoinen, K. 1997. Kun yksilö muuttuu, myös työyhteisö muuttuu. *Ryhmätyö*, 26(3), 6-10.
- Mason, J. 2002. *Qualitative Researching*. London: Sage.
- Metsämuuronen, J. (toim.) 2006. *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Jyväskylä: Gummerus.
- Moilanen, P. 1999. Piilevä tieto ja reflektio. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.) *Siinä tutkija, missä tekijä – Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja*. Juva: Atena, 85–110.
- Moilanen, P. & Räihä, P. 2001. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa J. Aaltola, & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 44–67.
- Moilanen, P. 2002. Tieteellistä tietoa vai käytännöllistä viisautta? Teoksessa J. Kari, P. Moilanen & P. Räihä (toim.) *Opettajan taipaleelle*. 2.painos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos, 61–80.
- Mäensivu, M. 2007. *Opiskelija vastuuttomana alamaaisena. Opiskelun hierarkkinen kehys oppimisen estäjänä*. Kasvatustieteen pro gradu tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Männikkö, K. 1997. *Kiintymystä lapsesta aikuiseksi*. Jyväskylän yliopiston Psykologian laitoksen julkaisuja 337. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Männikkö, K. 2001. *Adult attachment styles. A person-oriented approach*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Niemistö, R. 1998. *Ryhmän luovuus ja kehitysehdot*. 2-3. painos. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Nikkola, T. 2006. *Oppimisen edellytykset ja esteet ryhmässä. Bionilainen analyysi syyllisyyden kehittymisestä syntipukki-ilmiöksi opiskelijaryhmässä*. Kasvatustieteen lisensiaattitutkimus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ojanen, S. 1984. *Työnohjauksen teoriat*. Teoksessa P. Siltala, K. Kauttu, H. Majava, H. Makkonen & K. Ryselin (toim.) *Työnohjaus terveydenhuollossa ja opetustyössä*. 2. painos. Espoo: Weilin+Göös, 19–35.
- Ojanen, S. 2000. *Ohjauksesta oivallukseen: Ohjausteorian kehittelyä*. Helsinki: Palmenia.
- Organ, D. W. & Bateman, T. S. 1991. *Organizational Behaviour*. 4 painos.

- Homewood, IL: Irwin.
- Postmes, T., Spears, R. & Cihangir, S. 2001. Quality of Decision Making and Group Norms. *Journal of Personality and Social Psychology* 80(6), 918–930.
- Pylkkänen, K. 1999. Psykoterapiapalvelut Suomessa. Teoksessa J. Lönnqvist, M. Heikkinen, M. Henriksson, M. Mattunen & T. Partonen (toim.). *Psykiatria*. Helsinki: Duodecim, 624–637.
- Rauhala, L. 2005. Ihmiskäsitys ihmistyössä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rinne, U. 1996. Kokemuksellinen oppiminen työnohjauksessa. Teoksessa S. Keskinen (toim.) *Ryhmäilmiöt ja työnohjaus*. Sarja B: Raportit ja selvitykset 12. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 123–136.
- Roine, M. 1984. Vaikeasti sairaiden psykoterapian ohjaus. Teoksessa P. Siltala, K. Kauttu, H. Majava, H. Makkonen & K. Ryselin (toim.) *Työnohjaus terveydenhuollossa ja opetustyössä*. 2. painos. Espoo: Weilin+Göös, 140–150.
- Schein, E. H. 1987. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo: Weilin+Göös.
- Schein, E.H. 1993. On Dialogue, Culture, and Organizational Learning. *Organizational Dynamics*, 22(2), 40–51.
- Schein, E.H. 1996. Three Cultures of Management: The Key to Organizational Learning. *Sloan Management Review*, 38(1), 9-20.
- Schutz, W.C. 1958. *FIRO: A Three-Dimensional Theory of Interpersonal Behaviour*. New York: Rinehart & Company.
- Sirèn, M. 1996. Työyhteisöön piiloutunut defensiivisyys kehittymisen ja kehittämisen esteenä. Teoksessa S. Keskinen (toim.) *Ryhmäilmiöt ja työnohjaus*. Sarja B: Raportit ja selvitykset 12. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 152–178.
- Smith, E. E., Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B.L. & Loftus, G.R. 2003. *Atkison & Hilgard's Introduction to Psychology*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Stein, M. 1996. Unconscious phenomena in work groups. Teoksessa M. A. West, (toim.) *Handbook of work group psychology*. Chichester: Wiley, 143–158.
- Sulkunen, P. 1990. Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa K. Mäkelä (toim.) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus, 264–285.
- Syrjälä, L. & Numminen, M. 1988. *Tapaustutkimus kasvatustieteessä: Case study in research on education*. Oulu: Oulun yliopisto.

- Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1995. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Syrjälä, J. 2005. Ryhmät ja tiimit organisaatiossa. Teoksessa A-M. Lämsä & T. Hautala (toim.) Organisaatiokäyttämisen perusteet. Helsinki: Edita, 100–148.
- Tamminen-Peter, L. 1996. Muutosvastarinta ja sosiaaliset defenssit hoitoyhteisössä. Teoksessa S. Keskinen (toim.) Ryhmäilmiöt ja työnohjaus. Sarja B: Raportit ja selvitykset 12. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 137–143.
- Tiuraniemi, J. 1993. Yksilö, ryhmä, organisaatio: sosiaalipsykologian perusteita. Turku: Turun Yliopisto.
- Toskala, A. 1997. Pelot ja niiden voittaminen: kohti uudenlaista rohkeutta. Helsinki: Writers' House.
- Tuckman, B. 1965. Developmental Sequences in Small Groups. Psychological Bulletin, 63(6), 384-399.
- Turquet, P. M. Cop. 1975. Threats to identify in the large group. Teoksessa L. Kreeger (toim.) The large group: dynamics and therapy. Repr. [S.I.]: Maresfield Reprints, 87-144.