

KOULUTTAJARYHMÄ UUSIEN HAASTEIDEN EDESSÄ

Anna-Maija Sievi

Kasvatustieteen pro gradu- tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Opettajankoulutuslaitos
Kevät 2014

Sievi, A-M. 2014. Kouluttajaryhmä uusien haasteiden edessä. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Kasvatustieteen pro gradu tutkielma. 87 sivua.

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella, miten kouluttajaryhmä toimii kohdatessaan uusia ja yllättäviä haasteita. Huomioni kiinnittyi ryhmän piilevän ja tiedostamattoman tason tarkastelemiseen. Pyrin selvittämään, miten tämä taso mahdollisesti vaikuttaa ryhmän toimintaan.

Tutkimuksen kohteena oli 6-henkinen Jyväskylän yliopiston integraatiokoulutuksen kouluttajaryhmä. Aineisto kerättiin havainnoimalla kouluttajaryhmän työskentely- sekä työnohjaustapaamisia keväällä ja syksyllä vuonna 2012. Lisäksi aineistoon kuuluivat kouluttajien kirjoittamat vastaukset kahteen kyselyyn sekä sähköpostiviestit ja kouluttajien tekemät muistiot heidän työskentelytapaamisistaan. Tulkinnessa pyrittiin löytämään ryhmän vuorovaikutusta ohjaavia piileviä merkityksiä, joita syvennettiin psykodynaamisen ryhmädynamiikkateorian avulla.

Tutkimuksessa tulkittiin, että johtajamuutos nosti pintaan ryhmän organisoitumiseen ja vastuunkantoon liittyvät haasteet. Ryhmä kuitenkin väisti niiden käsittelemisen ja määrittelyä, mikä teki ryhmästä turvattoman. Syksyllä ryhmä kohtasi yllättävän tilanteen jäädessään ilman opiskelijoiden kouluttamista. Tutkimuksessa ilmeni, kuinka kouluttajaryhmän jäädessä ilman yhteistä perustehtäväänsä ryhmä kohtasi umpikujan. Ryhmä tuli haavoittuvaiseksi ja sen toiminnassa oli havaittavissa sekä parinmuodostusryhmän että taistelupakoryhmän piirteitä. Yksilön on vaikea tunnistaa ryhmän tiedostamattomalla tasolla ja sen elämismaailmassa tapahtuvia ilmiöitä. Työnohjaus mahdollisti vaikeiden asioiden, kuten toisen työhön puuttumisen tuomisen ryhmän yhteiseen tietoisuuteen. Asioiden käsittely osoittautui haastavaksi, sillä niistä vaiettiin. Ryhmän toimintaan vaikuttaneita asioita muun muassa vastuunjakamisen määrittely painettiin villaisella ja ryhmä odotti parempaa huomista jättäen pinnan alle tunteita herättäviä ristiriitoja. Tulevaisuususkoisuus on uutta kehittäville ryhmälle luontaista, mutta se estää myös osaltaan ryhmää kehittymästä ja toimii vastuun välttelyn keinona.

Tutkimuksessa on myös pohdittu tunteiden käsittelyn merkitystä työyhteisöissä laajemmin. Ryhmän todellisuus ei ole yksiulotteinen, sillä jokaisessa ryhmässä ilmenee perusolettamustiloja limittäin ja lomittain työryhmätilan kanssa. Tavoitteiden suuntaisen työn lisäksi ryhmien toimintaan vaikuttavat monesti tiedostamattomat tunteet, jotka estävät ryhmää kehittymästä.

Avainsanat: ryhmädynamiikka, perusolettamusryhmä, puhumattomuus, vaikeneminen, integraatiokoulutus

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUKSEN LÄHESTYMISTAPA	7
2.1 RYHMÄTUTKIMUSTA LAADULLISESTA NÄKÖKULMASTA.....	7
2.2 TUTKIMUSPROSESSIN ETENEMINEN	8
2.3 AINEISTONKERUU	11
2.3.1 Aineiston esittely.....	11
2.3.2 Havainnointi.....	12
2.3.3 Kyselyt ja kirjoitelmat.....	14
2.4 AINEISTON ANALYYSI	15
2.5 TULKINNAN PROSESSI	17
2.6 TUTKIJAPOSITIO.....	19
2.6.1 Oma historia hankkeessa	19
2.6.2 Opiskelijasta tutkijaksi	20
2.6.3 Tutkijan tunteet	20
3 INTEGRAATIOKOULUTUS RYHMÄN TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ	23
4 PSYKODYNAAMINEN NÄKÖKULMA RYHMÄÄN	27
4.1 YLEISTÄ PSYKODYNAAMISESTA NÄKÖKULMASTA RYHMÄÄN	27
4.2 BIONIN TYÖ- JA PERUSOLETTAMUSRYHMÄT.....	28
5 AINEISTON KUVAUS JA TULKINTA	32
5.1 KEVÄT	33
5.1.1 Koulutuksen suunnittelua uuden johtajan luotsaamana	33
5.1.2 Kevään työnohjaus	34
5.2 SYKSYN YLLÄTYS AJAA RYHMÄN TYHJIÖÖN.....	36
5.3 TOIVOLA.....	41
5.3.1 Ryhmä kartoittaa resurssejaan.....	42
5.3.2 Päätöksenteko tulevaisuudesta.....	44
5.3.3 Työnohjaus Toivolan jälkeen.....	47
5.4 MÄÄRITTELEMÄTTÖMIEN KEHIEN DILEMMA	49
5.5 YHTEENVETO.....	56
6 RYHMÄN TAVAT REAGOIDA HAASTEISIIN	59
6.1 SYKSYN UMPIKUJA AJAA RYHMÄN TOIMIMAAN PERUSOLETTAMUSTASOLLA	59
6.1.1 Ryhmä umpikujassa	59
6.1.2 Parinmuodostus perusolettamus ryhmän pakokeinona umpikujasta	60
6.1.3 Pienellä joukolla kohti taistelua	63
6.1.4 Tulevaisuuden toivossa elämistä.....	64
6.2 PUHUMATTOMUUS RYHMÄSSÄ.....	66
6.2.1 Puhumattomuus ryhmän käyttäytymisnormina	66

6.2.2	Vaikeneminen todellisuuden välttelemisen keinona	67
7	POHDINTA	70
7.1	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA YLEISTETTÄVYYS.....	70
7.1.1	Tutkimuksen eettisyys	73
7.1.2	Tulkintojen esittely ryhmälle	74
7.2	YHTEENVETO.....	76
7.2.1	Tutkimus osana integraatiokoulutusta.....	80
7.2.2	Jatkotutkimusaiheita.....	82
LÄHTEET		83

1 JOHDANTO

Ihmisten rakentamat yhteisöt ja organisaatiot ovat täynnä tunteita. Työelämä rakentuu yhä enemmän erilaisiin projektitiimeihin, joihin kootaan eri alojen asiantuntijoita tekemään työtä yhdessä. Ei ole kuitenkaan yksiselitteistä, että ryhmät onnistuvat tehtävässään. Epäonnistumisista syytellään helposti huonoa johtoa tai aikatauluja, jotka ovat kuitenkin varsin pinnallinen osa ryhmän toimintaa. Ihmiselle on luontaista kääntää katseensa pois jostakin meitä haavoittavasta tai olemassaoloamme uhkaavasta. Piilotamme ja välttelemme asioita, joita on vaikea kohdata. Jotta ryhmä pystyy työskentelemään onnistuneesti perustehtävänsä suunnassa, on sen pyrittävä tiedostamaan ja kohtaamaan omat suojautumismekanisminsa ja sisäiset ristiriitaisuutensa. Suojautumismekanismien kohtaaminen ei ole helppoa sillä ne toimivat usein tiedostamattomalla tasolla. Näin mieli pitää ryhmän tiedostamattomalla tasolla nousevat epämiellyttävät tunteet ja asiat ryhmän ulkopuolella.

Selvitän tässä tutkimuksessa, miten kouluttajaryhmä reagoi kohtaamiinsa uusiin haasteisiin ja miksi ryhmä toimii näin. Selvittääkseni asiaa keräsin havaintoaineiston kouluttajaryhmän työskentely- sekä työnohjaustapaamisista sekä muutamalla kyselyllä. Tutkimani 6-henkisen kouluttajaryhmän työ rakentuu Jyväskylän yliopiston integraatiohankkeen ympärille, jonka tavoitteena on kehittää opettajankoulutusta vastaamaan paremmin opettajien työssä kohtamia haasteita. Koulutusta pyritään kehittämään erityisesti ryhmässä toimimisen näkökulmasta. (Nikkola, Rähä, Moilanen, Rautiainen & Saukkonen 2008, 251–262.) Kuvaan kouluttajaryhmän toimintaympäristöä tarkemmin luvussa 3.

Tutkimuksen teoreettisena lähtökohtana on Wilfred R. Bionin (1979) psykoanalyysiin pohjaava näkökulma ryhmädynamiikasta sekä muiden tutkijoiden myöhemmät jatkokehitykset (Hokkanen 2012; Löppönen 2011; Nikkola 2011; Keski-Luopa 2006; Klemelä 2005; Schein 1987; Totro & Hyyppä 2012). Bionin (1979) teorian mukaan ryhmässä voi olla samaan aikaan kaksi tiedostamatonta psyykkistä tilaa, jotka vaikuttavat ryhmän toimintaan. Työryhmätilassa ryhmä työskentelee perustehtävänsä suunnassa, kun taas perusolettamustilassa ryhmän energia suuntautuu muuhun. Ryhmädynamiikan kannalta oleellista on näiden tilojen limittäisyys ja lomittaisuus ryhmän toiminnassa. Tutkimuksessa-

ni keskityn kuvaamaan ryhmän piileviä rakenteita kuten perusolettamustasoja sekä tiedostamattomia toimintarakenteita, jotka estävät ryhmää kehittämästä toimintaansa.

Opiskelijaryhmiä on tutkittu integraatiokoulutuksen parissa melko paljon (esim. Hokkanen 2012; Löppönen 2011; Nikkola 2011; Nupponen 2009). Uskon tämän uuden näkökulman tuovan hankkeesta uutta tietoa, jota voidaan käyttää hankkeen kehittämiseen. Parinmuodostusperusolettamusta ei ole myöskään aikaisemmin havaittu, joten tämän ryhmädynaamisen ilmiön kuvaaminen tuo uutta tietoa ryhmän käyttäytymisestä ja lisää ymmärrystä ryhmän tekemästä psyykkisestä työstä.

Tutkimuksen rakenne on seuraavanlainen. Kuvaan ensin luvussa 2 tutkimuksen metodologisia ratkaisuja, prosessia sekä tutkimuspositioni vaikutusta tutkimukseen. Luvussa 3 kuvaan tarkemmin integraatiokoulutusta. Luvussa 4 tarkennan näkökulmaani ryhmätutkimuksesta ja avaan psykodynaamisen ryhmäteorian keskeisiä ajatuksia. Luku 5 rakentuu tekemistäni havainnoista ja tulkinnoista, joiden välisiä merkityssuhteita syvennän luvussa 6 teorian avulla. Lopuksi pohdin tutkimustulosten luotettavuutta, yleistettävyyttä ja eettisyyttä sekä pohdin yleisesti muun muassa kokemuksellisen oppimisen haasteita työryhmissä. Lisäksi vedän yhteen tutkimuksen keskeisimmät teemat ja pohdin niiden merkitystä yleisemmällä tasolla.

2 TUTKIMUKSEN LÄHESTYMISTAPA

2.1 Ryhmätutkimusta laadullisesta näkökulmasta

Tässä luvussa esittelen tekemiäni tutkimuksellisia ratkaisuja kuten metodologisia valintoja sekä itse tutkimusprosessia. Kuvaan myös suhdettani tutkimaani ilmiöön. Halusin tutkimuksessani tutkia tiettyä rajattua ryhmää ja sen dynamiikkaa, jonka vuoksi laadullinen tutkimus muodostui tutkimukseni luontevaksi tarkastelukulmaksi. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata todellisuutta kokonaisvaltaisesti ja pyrkiä ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevaa toimintaa (Eskola & Suoranta 1998, 61–62; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004). Tutkimuksessani on etnografisia piirteitä ja lähtökohtanani on havainnoinnin keinoin ymmärtää ja kuvata tutkittavaa yhteisöä ja sen muodostamaa kulttuuria (Metsämuuronen 2011, 207; Patton 1990, 67-68).

Jo vuosia sitten partionjohtajakoulutuksessa tutustuin ensimmäistä kertaa ryhmänkehityksen teorioihin, jotka selittävät ryhmän kehittymisen olevan lineaarinen projekti, jossa ryhmä käy läpi erilaisia vaiheita ja siirtyy aina seuraavaan vaiheeseen (esim. Tuckman 1965). Nämä lineaariset mallit selittivät kuitenkin vain osittain havaintojani ryhmien toiminnasta. Huomasin esimerkiksi kuinka yhden ryhmän jäsenen ahdistus voi vaikuttaa vahvasti ryhmän ilmapiiriin ja sen toimintaan. Mietin myös silloin, mikä tekee ryhmästä ryhmän ja miksi toinen samaan aikaan alkanut ryhmä ei menesty ja kuihtuu kokoon, vaikka toimintaympäristö on samankaltainen? Kuinka paljon on todella merkitystä ryhmän johtajalla ryhmän menestymisen kannalta vai onko ryhmä lopulta jäseniensä summa?

Integraatiokoulutuksessa, jossa opiskelin vuosina 2006-2009, minulle avautui uusi näkökulma ryhmän tarkasteluun. Koulutuksessa ryhmää tarkasteltiin moniulotteisesti pinta- ja syvätasolla, jotka muodostivat kokonaisuuden. Koulutuksen teoreettisen kehyksen muodosti psykodynaaminen tarkastelukulma ryhmadynamiikkaan (Nikkola 2011, 21-24; Nikkola 2013, 87-91). Tämä tarkastelukulma auttoi minua havaitsemaan paremmin ja ymmärtämään ryhmän pinnanalaista toimintaa. Integraatiokoulutuksessa opiskelun ja erityisesti pitkäkestoisen ryhmässä työskentelyn myötä, halusin tutkia lisää tiedostamat-

tomia tuntemuksia ja oloja, joita ryhmässä työskentelyssä syntyy ja, jotka saattavat estää ryhmän työskentelyä tai vaikeuttaa sitä.

En siis halua tutkimuksellani pelkästään kuvata ryhmän arkista toimintaa vaan tutkia ryhmän sosiaalista todellisuutta, johon liittyy myös ryhmäläisille itselleen heikosti tiedostamaton ja piilevä taso. Tämän vuoksi pyrin tutkimuksessani kiinnittämään huomiota myös sanomattomaan ja ilmaisemattomaan, kuten vastaamattomiin tai muuten ohitettuihin kommentteihin tai kysymyksiin sekä hiljaisuuksiin. Myös ryhmän ilmapiiri on tarkasteluni kohteena sekä omat tuntemukseni, joita nousi esiin tutkimuksen aikana.

2.2 Tutkimusprosessin eteneminen

Ennen tutkimuksen aloittamista minulla oli selvillä vain yksi ajatus: Haluan tutkia ryhmädynamiikkaa ja oppia ymmärtämään ryhmän toimintaa sen tiedostamattomalla tasolla. Kartoitin erilaisia vaihtoehtoja tämänkaltaisen tutkimuksen tekemiseen. Mietin muun muassa minkälainen ryhmän tulisi olla, jotta tutkiminen olisi mahdollista. Halusin ryhmän, jonka tavoitteeseen ja tarkoitukseen liittyy töiden tekeminen yhdessä. Työn tekemisen tulisi myös tapahtua ainakin osittain fyysisesti yhdessä eikä vain sähköposteja lähetellen tai muuten virtuaalisesti. Ryhmä olisi siis periaatteessa voinut olla mikä tahansa nämä kriteerit täyttävä ryhmä.

Integraatiokoulutuksessa on tutkittu paljon opiskelijaryhmiä (esim. Hokkanen 2012; Löppönen 2011; Mäensivu 2007; Nikkola 2011; Nupponen 2009) ja niiden ryhmäprosessien tiedostamatonta puolta. Koulutuksessa ollessani olin pohtinut kouluttajaryhmän toimintaa, joka vaikutti erilaiselta verrattuna muihin opettajankouluttajiin, joiden työ näytti ainakin päällisin puolin yksinpuurtamiselta. Monesti integraatiokoulutuksen aikana suurin osa tai jopa kaikki kouluttajat olivat paikalla yhtä aikaa. He myös kertoivat yhteisistä kirjoitusprojekteistaan. Tämän vuoksi minulle oli syntynyt mielikuva siitä, että kouluttajat tekivät todella yhdessä töitä. Kun mietin tutkimukseni kohdetta, eräs kouluttajaryhmän jäsen heitti ajatuksen heidän tutkimisestaan ilmaan. Itse en ollut tohtinut ajatella tätä vaihtoehtoa ääneen, vaikka ryhmä itsessään olikin kiinnostanut jo pitkään. Harkitsin hetken asiaa sillä mietin muun muassa sitä, miten paljon omat mielikuvani kouluttajaryhmän toiminnasta tulisivat vaikuttamaan kykyyni nähdä jotakin uutta, ja miten työn ohjaukselliset kysymykset ratkeaisivat. Valitsin kuitenkin tutkimuskohteekseni kouluttajaryhmän.

Tutkimusprosessin alkaessa tutkimukseni lähtökohtana oli tutkia, mitä ryhmälle tapahtuu, kun sen johtohahmo jää syrjään vuodeksi. Miten ryhmä sopeutuu tilanteeseen ja esimerkiksi jakaa vastuun, jota johtohahmo ei halua ottaa kokonaisuudessaan takaisin palatessaan vuoden päästä ryhmään? Keräsin aineistoa havainnoimalla sekä ryhmän yhteisiä työskentelytapaamisia, että työohjauksia, joita johti ryhmän ulkopuolinen henkilö. Halusin lähteä keräämään aineistoa havainnoinnin avulla, sillä pidin sitä parhaana keinona päästä kiinni ryhmän toimintakulttuuriin ja nähdä miten vastuun ja vallan jakautuminen näkyvät ryhmän toiminnassa. Totesin, että havainnoimalla ja näin tutustumalla

ryhmän toimintakulttuuriin pystyisin tarkentamaan tutkimusongelmaani ja saamaan kiinni jostakin ryhmän kannalta olennaisesta asiasta. Aineistolähtöiselle tutkimukselle on tyypillistä, että aihe rajautuu ja tarkentuu tutkimusprosessin aikana, sillä sekä kentällä olo, että kerääntyvä aineisto muokkaavat tutkijan ajattelua (Hirsjärvi ym. 2004, 114).

Aineistonkeruutapani on siis etnografinen sillä tarkastelen kouluttajaryhmää sen luonnollisessa ympäristössä. Kuten etnografiselle tutkimukselle on tyypillistä, kiinnostuin selvittämään, millainen on kouluttajaryhmän kulttuuri. Lähdin havainnoimaan ryhmää rajaamatta tarkastelukulmaani tämän selkeämmin. Alkuperäinen tutkimuskysymykseni johtajan lähdön vaikutuksesta ryhmän toimintaan oli mielessäni, mutta en halunnut sen rajoittavan havaintojani ja pikku hiljaa ryhmän toiminta herätti minussa monia uusia kysymyksiä. Etnografiselle tutkimukselle on myös tyypillistä, että tutkimusongelmaa tarkentuu tutkimuksen edetessä (Ahonen, Saari, Syrjälä & Syrjäläinen 1996, 83–84; Vuorinen 2005, 63). Minusta tosin tuntui, että uusien kysymyksien nouseminen vain laajensi näkökulmaani havaintojakson aikana ja rajaaminen oli haastavaa.

Laadullisen tutkimuksen prosessia on monesti vaikea kuvata selkeästi sillä esimerkiksi aineiston kerääminen ja analyysi tapahtuvat monesti samanaikaisesti limittäin (Metsämuuronen 2011, 233). Yritän nyt kuitenkin kuvata tutkimusprosessiani mahdollisimman selkeästi, jotta lukijalla on mahdollisuus arvioida prosessiani ja sitä kautta koko tutkimukseni luotettavuutta. Palmu (2007, 162) jaottelee etnografisen tutkimusprosessin kolmeen kenttään: fyysiseen, kirjoitettuun ja tekstuaaliseen. Fyysinen kenttä kuvaa tutkimuksenteon tilaa ja paikkaa. Kirjoitetun kentän muodostavat fyysiseltä kentältä kerätyt muistiinpanot ja muu materiaali sekä tämän aineiston järjestämisen ja puhtaaksi kirjoittamisen sekä analyysin. Tekstuaalinen kenttä sen sijaan käsittää tutkijan tuottaman tekstin eli varsinaisen tutkimusraportin. (emt. 162.)

Seuraavaksi kuvaan omaa tutkimusprosessiani Palmun (2007) kuvaamien vaiheiden avulla. Etnografisessa tutkimuksessa puhutaan usein kentälle menemisestä tai pääsemisestä, jolla tarkoitetaan usein johonkin tuttuun tai tuntemattomaan kulttuuriin tai yhteisöön astumista (Palmu 2007, 162). Tutkimuksessani fyysinen kenttä, yliopisto sekä integraatiokoulutus, olivat minulle yleisesti hyvin tuttuja opiskelijan näkökulmasta. Fyysinen kenttä rajautui kuitenkin koskemaan kouluttajaryhmän yhteisiä tapaamisia, jotka olivat minulle uusi alue. Ryhmän tuttuudesta oli sekä hyötyä, että haittaa (luku 2.6.1).

Muodollinen sisäänkäynti ryhmään onnistui vaivatta. Kysyin ryhmän jäseniltä sähköpostitse, halusivatko he osallistua tutkimukseen ja puhuimme ensimmäisessä työskentelytapaamisessa vielä käytännönasioista muun muassa siitä, missä tapaamisissa olen mukana. Henkinen roolinmuutos opiskelijasta tutkijaksi ja oman läsnäolon oikeutus kouluttajaryhmän tapaamisissa oman pään sisällä veivät kuitenkin aikaa (luku 2.6.2).

Fyysiselle kentälle mennessäni minun tuli jättää tuttu rooli taakseni ja astua uuteen. Mukanani olivat samat välineet kuin opiskelijana, mutta minun tuli kääntää huomioni sisällön sijaan toiminnan havainnoimiseen. Vaikka olin tarkkailut monia ryhmiä aikaisemmin, en ollut voinut keskittyä pelkästään ryhmän dynamiikan havainnoimiseen vaan minulla oli ollut aina myös jokin muu rooli

ryhmän jäsenenä. Pikku hiljaa asetuin rooliini ja asioiden ihmettely alkoi. Kentällä olo jaksoni ajoittui huhtikuulta marraskuulle 2012.

Tutkimukseni kentäksi muodostui lopulta kaikki se, mitä näin ja koin. Huomasin nopeasti, kuinka tutkimuksen teko ei rajautunut pelkästään kokemuksiini itse fyysisissä tapaamisissa, vaan myös sen jälkeiset tuntemukset olivat osa prosessia. Coffey (1999) painottaa, että tutkija on kentällä läsnä niin fyysisesti kuin emotionaalisestikin. Voidaankin sanoa, että etnografisessa tutkimuksessa tutkija itse on instrumentti, joka kantaa mukanaan oman historiansa, tietämyksensä, tunteensa sekä ruumiillisuutensa ja on näin tutkimisen väline tutkimusprosessin eri vaiheissa (Salo 1999, 17). Palaan ruumiillisuuteen ja erityisesti tunteisiin tutkimuksen aikana myöhemmin (luku 2.6.3).

Kirjoitettu kenttä tutkimuksessani rakentui limittäin fyysisen kentän kanssa sillä kirjoitin havaintomuistiinpanoni puhtaaksi aina jokaisen tapaamisen jälkeen. Kirjasin myös koko havaintojaksoni ajan ylös tutkimuspäiväkirjaani kysymyksiä, ihmettelyjä tai yleisiä havaintoja ryhmän tunnelmasta sekä omia tuntemuksiani havainnoimisesta tai ryhmästä. Tutkimuspäiväkirjani toimi koko prosessin ajan minulle paikkana, johon purin kaiken epämääräisen: keskeneräiset ajatukset, pienet huomiot lukemistani tutkimuksista, erilaiset tunteet ja olot. Etnografisen tutkijan mennessä, ollessa ja kirjoittaessa kentällä olostaan hänen kokemuksensa ovat olennainen osa tutkimusta (Salo 1999, 17). Tutkimuspäiväkirjani ei kuitenkaan ole osa tutkimukseni aineistoa, mutta se toimi merkityksellisenä keskustelukumppanina tutkimusprosessin aikana.

Palmu (2007, 162) liittyy kirjoitettuun kenttään myös aineiston käsittelemisen ja korostaa käsittelemisen olevan aineiston lukemista eri tavoin. Tutkimuksessani tämä vaihe alkoi havainnointijakson päätyttyä marraskuussa 2012. Lähdin lukemaan kirjoittamiani ja keräämiäni materiaaleja, jotka muistuttivat kenttäjakson kokemuksista ja tutkittavista. Aineiston lukemista ja teemoittelua ohjasivat osittain havaintojaksolla heränneet kysymykset sekä aineiston tarkemman tutustumisen myötä nousseet asiat, kuten jonkin toimintatavan tai muun huomion toistuminen aineistossa. Laajan tarkastelukulmani myötä haasteekseni muodostui näkökulman rajaaminen. Uusien asioiden ihmettely ja kokonaisuuden hahmottamattomuus vaikeuttivat havaintojen kirjoittamista tekstin muotoon. Havaintojen paljouden keskellä, en uskaltanut valita, minkä näkökulman olisin valinnut. Fokukseni ryhmän dynamiikan tarkasteluun katosi hetkeksi. Keskeinen kysymys etnografisessa menetelmässä on aineiston rajaaminen, joka saattaa olla hyvin haastavaa (Palmu 2007, 160–163). Samanlaisen haasteen tutkija kohtaa aineistolähtöistä näkökulmaa käyttäessä.

Analyysin rajaamisessa auttoi erityisesti graduryhmän kysymys, mitä oikeastaan haluan tutkimuksellani saavuttaa ja mitä lopulta olen tutkinut? Myös oivallus siitä, että ensimmäinen kirjoitetun version rakenteen ei välttämättä tarvitse olla täydellinen, auttoi minua tekstuaaliselle kentälle pääsemisessä eli tutkimusraportin kirjoittamisen vaiheen käynnistymisessä. Tärkeintä on kuitenkin aloittaa jostakin ja tuottaa jotakin, jota voi sitten myöhemmin työstää.

Kiersin siis analyysiprosessini kanssa pitkään kehää, sillä en osannut valita tarkastelukulmaani. Hukuin moninasiin vaihtoehtoihin ja eksyin. Keräsin lopulta kaikki aineistostani nousseet ilmiöt yhteen hajanaiseen kaavioon ja palasin tarkastelemaan alkuperäistä tutkimuskysymystäni: *Mitä ryhmälle tapahtuu,*

kun sen johtohahmo jää pois? Katsoin myös kysymyksiä, joita olin kerännyt koko havaintojakson ajalta. Näiden pohjalta minulle selkeytyi, mitä oikeastaan haluan tutkimuksellani selvittää ja minkä ilmiön kuvaamiseen minun tulisi analyysissäni keskittyä.

Ensinnäkin haluan tutkimuksessani keskittyä ryhmadynamiikan tarkasteluun, joten kysymykseni ovat Löppösen (2011) tavoin yksinkertaisuudessaan: *miten ryhmä toimii? Miksi ryhmä toimii niin kuin toimii?* Nämä kysymykset toimivat tarkastelukulmanani ja lopullisen analyysini sekä tulkintani rajaajana. Analyysin aikana tutkimuskysymyksiksi tarkentuivat seuraavat kysymykset:

Miten ryhmä toimii kohdatessaan uusia haasteita?
Miksi ryhmä toimii näin?

Tekstuaalisen kentän vaihe oli varsin pitkä, sillä lähetin ensimmäisen tekstini graduseminaariin helmikuussa 2013. Toukokuussa kouluttajaryhmä kertoi mielteitään alustavasta analyysistäni työnohjauksessa. Kesällä 2013 kirjoittaminen oli intensiivisimmillään. Tällöin havainnot ja tulkinnat syventyivät teorian avulla ja tutkimuksen tarkastelukulma tarkentui. Kirjoittaminen jatkui kuitenkin katkonaisesti läpi lukuvuoden 2013-2014.

2.3 Aineistonkeruu

2.3.1 Aineiston esittely

Aineistoni koostuu seuraavista materiaaleista:

1. Havaintomuistiinpanot ryhmän työskentelytapaamisista (3 kpl) sekä työnohjauksista (3 kpl) keväällä ja syksyllä 2012. Sisältäen Toivolan työskentelyn muistiinpanot sekä toisen Toivolan päivän keskustelun nauhoituksesta tehdyt muistiinpanot.
2. Ryhmän itse laatimansa muistiinpanot työskentelytapaamisista (6 kpl).
3. Kahden teettämäni kyselyn tuottamat vastaukset jokaiselta kouluttajalta. Molemmat kyselyt tehtiin sähköpostitse. Ensimmäiseen kyselyyn pyysin vastaamaan 24.10.2012 mennessä. Pyysin vapaasti seuraaviin kysymyksiin: *Miten olit valmistautunut syksyyn? Mitä tunteita tai tuntemuksia syksyn tapahtumat sinussa herättivät? Miten koit syksyn tapahtumat? Miten syksy on lähtenyt käyntiin? Mitä ajatuksia sinulla on hankkeen tulevaisuudesta?* Toisessa kyselyssä pyysin ryhmäläisiä vastaamaan 22.1.2013 mennessä ja pohtimaan itsenäisesti: *Onko kouluttajaryhmällänne sanomattomia sääntöjä? Jos on niin listaa säännöt ja kuvaile niiden olemassaoloa hieman?*
4. Sähköpostit, joita ryhmä lähetti toisilleen koskien työskentelytapaamisia ja aikatauluja.

2.3.2 Havainnointi

Havainnointi voidaan jakaa perinteisesti neljään erilaiseen havainnoinnin muotoon: havainnointi ilman varsinaista osallistumista, havainnoija osallistujana, osallistuja havainnoijana, täydellinen osallistuja (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 201-204). Kaksi viimeistä muotoa rajautuivat pois sillä aktiivisen roolin ottaminen ryhmän jäsenenä olisi voinut vaikuttaa huomattavasti ryhmän toimintaan ja itse dynamiikkaan, jota halusin havainnoida ja tutkia.

Havainnointi jaksoni ajoittui huhti-marraskuulle 2012. Vaikka havainnointi jakso oli ajallisesti pitkä tapaamisten välillä saattoi olla väliä alle viikosta kuukauteen. Kesällä väliä oli enemmän kesälomien vuoksi. Kaiken kaikkiaan havaintomuistiinpanoja kertyi kolmelta työskentelytapaamiselta, kolmelta työnohjauskerralta sekä kaksipäiväiseltä Toivolan reissulta. Ryhmä ei ole nimenmynyt omia tapaamisiaan varsinaisesti työskentelytapaamisiksi, mutta mielestäni tämä nimi kuvaa tapaamisien luonnetta hyvin, sillä ryhmä teki silloin töitä eli suunnitteli ja kehitti koulutusta yhdessä. Seurasin myös ryhmän työnohjauksia, joita ohjasi ryhmän ja koko työyhteisön ulkopuolinen ohjaaja. Ryhmä oli hakeutunut itse aktiivisesti työnohjaukseen, joka oli yliopiston yhteistyönohjauksen kokeilua.

Työnohjauksissa ryhmä käsitteli tunteita sekä erilaisia haasteita, joita nousi esiin työn tekemisestä. Työskentelytapaamisten ja työnohjausten luonne olivat siis hyvin erilaiset. Tutkimukseni kannalta on merkittävää, että seurasin myös työnohjauksia sillä siellä ryhmällä oli mahdollisuus tuoda esiin työn tekemiseen liittyviä negatiivisiakin tunteita ja pohtia ryhmän dynamiikkaa sekä nostaa esiin yleisesti huomioita ryhmän työskentelystä.

Aloitin ryhmän havainnoimisen huhtikuussa 2012. Jäsen 3 oli tällöin vielä mukana ryhmän toiminnassa, mutta jäsen 6 oli jo ottanut koulutuksen ja kouluttajaryhmän vetovastuun. Aikajanalla oleva katkoviiva kuvaa jäsenen 3 poissaoloa ryhmän toiminnasta. En ollut havainnoimassa työskentelytapaamisia 4.6. ja 17.8. Kesäkuun tapaaminen oli vain läsnä olleille jäsenille, mutta elokuun tapaaminen oli muistion mukaan tarkoitettu kaikille. Merkitsin aikajanelle myös jäsenen 6 lähettämän sähköpostin (16.8.), jossa hän kertoo opiskelijoiden varsin vähäisestä kiinnostuksesta koulutusta kohtaan.

PAIKALLA									
jäsen 1, jäsen 2, jäsen 4, jäsen 5 jäsen 6	jäsen 1, jäsen 2, jäsen 3 jäsen 4, jäsen 6	jäsen 1, jäsen 2, jäsen 3, jäsen 4, jäsen 5, jäsen 6	jäsen 1, jäsen 2, jäsen 3 jäsen 4, jäsen 6	jäsen 1, jäsen 4, jäsen 6		jäsen 1, jäsen 4, jäsen 6	jäsen 1, jäsen 2, jäsen 4, jäsen 5, jäsen 6	jäsen 1, jäsen 4, jäsen 5, jäsen 6, alussa paikalla jäsen 3	jäsen 1, jäsen 4, jäsen 6
13.4. Tt	2.5. TyO	4.5. Tt	31.5. Tt	4.6. Tt (muistio)	sähkö- posti	17.8. Tt (muistio)	12.9. TyO	31.10-1.11. Toivola	7.11. TyO
jäsen 3	jäsen 5		jäsen 5	jäsen 2, jäsen 5		jäsen 2, jäsen 5		jäsen 2 poissa	jäsen 2, jäsen 5
POISSA									

Tt=työskentelytapaaminen, TyO=työnohjaus

KUVIO 1 Havaintojakson lineaarinen kuvaus sekä ryhmän kokoonpanot tapaamisissa.

Kevään 2012 ensimmäiset tapaamiset olivat osaltaan oman tutkijan roolini asettautumista. Nämä kerrat olivat kuitenkin olennainen osa tutkimustani sillä tutustuin silloin ikään kuin uudestaan ryhmään ja ryhmäläisiin. Mietin havainnointijakson alussa, kuinka näkymätön minun tulisi olla tai kuinka paljon osallistuisin keskusteluun. Tuntui, että minun tulisi olla jollakin lailla etäinen tarkkailija ja samanaikaisesti olla myös läsnä eikä pelkkä kivikasvo huoneen nurkassa. Välillä tuntui vaikealta osallistua ja tarkkailla samanaikaisesti ja päätin hyvin pian, että toimin pääasiallisesti hiljaisena tarkkailijana, mutta osallistun keskusteluun ryhmän kysyessä minulta jotakin. Olikin itse asiassa yllättävää, että ryhmä välillä kysyi myös minun käsitystäni opiskelijana jostakin asiasta. Sen sijaan työnohjauksissa toimin vain hiljaisena tarkkailijana sillä tämä oli työnohjausprosessin kannalta suotavaa. Istuin kuitenkin aina ryhmän kanssa saman pöydän ympärillä ja tein muistiinpanojani käsin vihkooni peittelemättä. Toivolassa nauhoitin ryhmän suostumuksella toisena työskentelypäivänä heidän keskusteluaan ja tein siitä muistiinpanot myöhemmin.

Omat kokemukseni ryhmistä ja niiden johtamisesta vaikuttivat varmasti havainnointiini, vaikka yritinkin kirjata ylös ryhmän toimintaa mahdollisimman tarkasti ja monipuolisesti. Selkeän tarkastelukulman puute sekä kokemattomuuteni havainnoitsijana ilmenivät epävarmuuden tunteena siitä, olinko kirjannut muistiin oikeita asioita. Toisaalta esimerkiksi teemahaastattelulla olisin varmaan saanut hyvin erilaisen aineiston. En olisi muun muassa voinut tehdä omia havaintojani muun muassa kouluttajien tapaamisten ilmapiiristä. Havainnoiminen toi minut lähemmäs ryhmän toimintakulttuuria. Autenttinen työnteke tilanne mahdollisti tarkkailemaan sitä, mitä sanotaan ja huomioimaan, mitä ei ehkä sanottu.

Muistiinpanoni koostuivat aistimistani tunnelmien kuvauksista, mahdollisimman tarkasti kirjoitetuista keskusteluista, hiljaisuuksista, omista kysymyksistäni ja ihmettelystäni. Kirjasin myös keitä tapaamisissa oli läsnä ja milloin jäsenet tulivat ja lähtivät tapaamisista. Patton (1990, 26) kuvaa osuvasti, et-

tä ”havainnoijan muistiinpanoista tulee lukijan silmät ja korvat”. Muistiinpanojen tarkkuus ja syvyys ovat erityisen tärkeää, jotta lukijalla on mahdollisuus päästä sukeltamaan tutkijan havainnoimaan tilanteeseen ja arvioimaan hänen tulkintojaan siitä. Analyysivaiheessa mietin, että olisi ollut mielenkiintoista kirjata myös tapaamisten istumajärjestys.

Ryhmän ja sen tekemän työn tietynlainen tuttuus toivat myös omanlaisensa haasteen havainnoimiselle. Ensinnäkin olisin monesti halunnut osallistua ryhmän keskusteluun sillä innostuin heidän tekemästään työstä ja toiseksi olin jo tottunut ryhmäläisten toimintaan, joten en ehkä osannut kyseenalaistaa tai kiinnittää kaikkeen huomiota. Mielenkiintoni koulutuksen suunnittelua kohtaan saattoi myös harhauttaa minua välillä ryhmän toiminnan tarkkailulta (ks. 2.4.3. Tutkijapositio) ja suunnata kiinnostustani turhan paljon keskustelujen sisältöön dynamiikan sijaan. Oli vähän samanlainen olo kuin opiskelujen alkuvuosina, kun koulutus repi irti opiskelijan roolista ja tyrkki näkemään koulun eri silmin.

Ensimmäisellä kerralla juttelimme ryhmän kanssa lyhyesti roolistani, tutkimuksesta yleensä sekä luottamuksellisuudesta. Tuntui kuitenkin siltä, että ryhmä tottui minuun melko nopeasti ja puhui vapautuneesti läsnäolostani huolimatta. Luulen, että tähän osaltaan vaikutti yhteinen historia parin vuoden takaa. Vaikka roolini tutkijana oli uusi, niin en ollut ryhmälle täysin tuntematon uusi tulokas.

2.3.3 Kyselyt ja kirjoitelmat

Pyysin ryhmäläisiä vastaamaan kahteen kyselyyn, joiden tarkoituksena oli saada esiin ryhmäläisten omia ajatuksia ryhmää tai jotakin tiettyä tilannetta koskien. Halusin antaa ryhmäläisille mahdollisuuden kertoa jotakin, jota he eivät toisi esiin työnohjauksissa tai työskentelytapaamisissa. Pohdin myös kauan yksilöhaastattelujen tekemistä, mutta pitkään en osannut rajata teemaa, johon haastattelu olisi perustunut, sillä aloin epäilemään alkuperäisen tutkimuskysymykseni merkityksellisyyttä. Kirjoitelmien tarkoituksena oli myös haastaa tulkintojani ja havaintojani ryhmäläisistä sekä ryhmästä ylipäätään. Ensimmäisen kirjoitelman pyysin ennen Toivolan (24.10.12) reissua. Pyysin ryhmäläisiä kirjoittamaan sähköpostitse pienen kirjoitelman. Tehtävän anto oli seuraava:

Edellisellä työnohjauksella puhuttiin ja purettiin syksyn tunnelmia. Haluaisin vielä ennen Toivolaan menoa kuulla hieman lisää teidän omista syksyn tunnelmistä. Toivoisin, että kaikki kirjoittaisivat minulle pienen kirjoitelman alla olevien kysymysten viitoittamana ennen Toivolaan menoa.

Miten olit valmistautunut syksyyn? Mitä tunteita tai tuntemuksia syksyn tapahtumat sinussa herättivät? Miten koit syksyn tapahtumat? Miten syksy on lähtenyt käyntiin? Mitä ajatuksia sinulla on hankkeen tulevaisuudesta?

Toivoisin, että kirjoitat ja analysoit vapaasti syksyn tapahtumia omalta kannaltasi.

Toisen kirjoitelman pyysin vuoden 2013 alkupuolella. Tämän kyselyn aihe muodostui tekemäni analyysin pohjalta ja kosketti ryhmän sanomattomien

sääntöjen olemassaoloa. Kirjoitelman ohjeena oli: *Pohdi itsekseksi, onko kouluttajaryhmällänne sanomattomia sääntöjä? Jos on, niin listaa säännöt ja kuvaile niiden olemassaoloa hieman? Oleellista olisi, että mietitte tätä tehtävää itseksenne.*

2.4 Aineiston analyysi

Kirjoitin havaintomuistiinpanoni aina mahdollisimman pian puhtaaksi tapausmiskerran jälkeen. Kirjasin silloin myös ylös nousseet kysymykset ryhmän toiminnasta. Analyysiprosessi siis alkoi pieneltä osin jo havaintojakson aikana, mutta varsinainen systemaattinen analysoiminen alkoi joulukuussa 2012 ja jatkui pitkälle kevääseen 2013. Analyysi vaihe osoittautui rankaksi sen herättämien tunteiden vuoksi (ks. luku 2.6).

Jo fyysisellä kentällä ollessani olin jo kirjoittanut muistiinpanoihini, että ryhmän yhdessä toimimisessa on jotakin kummallista, josta en ollut saanut vielä kiinni. Ryhmässä tuntui olevan hiljaisia odotuksia ja toiveita koko ryhmää ja yksittäisiä ryhmäläisiäkin kohtaan. Huomasin, että kentällä ollessani, minua välillä jopa suututti, kun asioista ei puhuttu suoraan ja joitakin asioita jätettiin käsittelemättä. Analyysiä tehdessäni nämä tunteet nousivat pintaan ja aineistoon palaaminen tuntui fyysisesti ja henkisesti ahdistavalta.

Huomioni kiinnittyi ensin vahvasti ryhmän tapaan keskustella ja tehdä päätöksiä, jotka näyttäytyivät ulkopuoliselle välillä kaaottisilta ja epäorganisoiduilta. Minua myös mietitytti, kuinka sitoutuneita ryhmään ollaan. Lukiessani aineistoa uudelleen tarkastelin muun muassa näiden ilmiöiden toistuvuutta tai ristiriitoja niiden ilmenemisessä. Miten ryhmä tekee päätöksiä ja miten sitoutuminen ryhmän työskentelyyn näkyy havainnoissani?

Olin pitkään pelkän aineistoni parissa, sillä pelkäsin, että toiset tutkimukset tai teoriat voisivat suunnatta analyysiäni liikaa ja näkisin aineistosta sellaista, mitä siellä ei ole. Luin aineistoani läpi moneen kertaan erilaisten kysymysten kannalta. Tässä kohdin analyysiäni olin nostanut pääosin havaintoaineistostani esiin muun muassa asioita ryhmän toiminnasta, jotka herättivät minussa kummastusta sekä havaitsemiani ristiriitoja heidän toiminnassaan. Olin myös tehnyt havaintoja asioista, jotka toistuivat ryhmän toiminnassa. Näitä havaintoja olin työstänyt teemoittelun sekä useiden käsittekarttojen avulla.

Kun olin tehnyt jonkin huomion. Palasin takaisin aineistoon ja etsin asioita, jotka saattaisivat olla ristiriidassa huomioni kanssa. Analyysin pohjalta ryhmäläisten erilaiset roolit tai roolien muodostamat odotukset, Toivolan reissun merkitys ryhmälle sekä erityisesti ryhmän tapa käsitellä asioita työnohjauksissa mietityttivät minua.

Keväällä 2013 mietin pitkään toisen kirjoitelmapyyynnön lähettämistä. Kirjoitelmapyyynnön tarkoituksena oli selvittää ryhmäläisten näkemyksiä heidän sanomattomista säännöistään. Sain idean tehtävään Hokkasen (2012) pro gradu-tutkielmasta, jossa kuvattiin opiskelijaryhmän työskentelyä samankaltaisen tehtävän parissa. Hokkasen (2012) kuvaamassa tilanteessa ryhmä työsti sanomattomia sääntöjä yhdessä, mutta itse halusin saada selvillä, mitä sääntöjä ryhmäläiset näkevät itsenäisesti. Kirjoitelmia analysoidessani minun oli kuitenkin

kin otettava huomioon ryhmäläisten erilaiset lähtökohdat pohtia kyseistä tehtävää, sillä heidän taustansa ja esimerkiksi tutkimusintressinsä ovat hyvin erilaiset. Toisaalta teoreettinen ymmärrys ei välttämättä aina auta analysoimaan omaa kokemusta ryhmässä olemisesta. Eihän suutarin lapsellakaan sanota olevan kenkiä.

Jo ryhmän toimintaa analysoidessani olin tehnyt huomioita, jotka voisivat selittyä sanomattomilla säännöillä kuten sivupolut puheessa ja vaikeiden asioiden kiertely. Halusin kokeilla, nouseeko kirjoitelmista samankaltaisia huomioita, joten hain kirjoitelmien avulla myös jonkinlaista vertailupohjaa omille havainnoilleni ja analyysilleni.

Päätin analysoida kirjoitelmat ensin erillään muusta aineistosta ilman, että olisin heti lähtenyt suhteuttamaan tai kategorisoimaan niiden sanomaa muun aineiston perusteella. Muun aineiston analyysiä tai havaintojani tutkimusprosessin aikana ei kuitenkaan voinut poistaa mielestäni, joten ne vaikuttivat varmasti tämän analyysin taustalla. Tarkastelin kirjoitelmista, mikä teema tai asia toistuu useammassa kirjoitelmassa tai toisaalta, mitkä asiat jäävät vain yhden ihmisen heitoiksi. Teemoittamalla pyritään pelkistämään tekstiä ja näin löytämään tekstin merkityksentojen ydin (Moilanen & Räihä 2001, 52).

En pyrkinyt löytämään pelkästään kirjoitelmissa toistuvia aiheita vaan lukemaan myös rivien välistä, mitä muita merkityksiä tekstistä voisi löytyä. Jotta tulkintani merkityksistä pysyivät uskollisena tekstille pidin teemoittelussa mukana kokonaisia sitaatteja ja luin kirjoitelmat kokonaisuudessaan moneen kertaan läpi. Useammassa kirjoitelmassa toistuneet teemat olivat työhön sitoutuminen, poissaolot, kollegan työhön puuttuminen. Toisaalta huomioni kiinnittyi väistämättä myös asioihin, jotka resonoivat muusta aineistosta nousseiden huomioideni kanssa, kuten erilaisten roolien ja työhajauksessa nousseiden teemojen käsittelyn merkitys ryhmälle sekä ryhmään sitoutuminen. Teemoittelu auttoi pelkistämään ja rajaamaan aineistoa. Tästä huolimatta pitkään tuntui siltä kuin havainnot olisivat olleen levällään. Paine päästä pintaa syvemmälle ja saada selville ryhmän kannalta jotakin merkittävää aiheuttivat välillä turhautumista sekä ylianalysointia.

Sanomattomien sääntöjen kirjoitelmien analyysi herätti suuren tarpeen lukea sieltä nousevista teemoista lisää ja ymmärtää, mihin nämä huomiot oikeastaan liittyisivät. Teorian lukeminen auttoi minua hahmottamaan, rajaamaan tarkastelukulmaani lisää ja näkemään uusia yhteyksiä analyysistäni nousseiden teemojen välillä. Otin pienen tauon analysoimisesta, jolloin perehdyin muihin tutkimuksiin sekä teorioihin. Tämän jälkeen päätin tehdä vielä kerran uuden analysointikierroksen ja otin jälleen havaintomuistiinpanoni esiin. Lopulta sanomattomien sääntöjen oma analyysi sekä lukeminen palauttivat minut muun aineiston äärelle. Tämä oma analyysin sivupolkuni auttoi minua etäännyttämään aineistosta, joka oli herättänyt ahdistusta. Etäännyntynyt minä pystyy paremmin arvioimaan eläytyneen minän kirjoittamia tekstejä ja muuta aineistoa (Gothoni 1997, 142-143). Aineistoni rooli tutkimuksessani on heuristinen, sillä se herätti jatkuvasti uusia kysymyksiä, uusia näkökulmia ja tulkintoja (Eskola & Suoranta 1998, 214-215).

2.5 Tulkinnan prosessi

Kuvaan seuraavassa tulkinnan prosessiani, joka kulki käsikkäin analyysin kanssa. Prosessin kannalta keskeisintä on tutkimuskysymysten tarkentuminen ja tarkastelukulman löytyminen sekä siinä pitäytyminen. Yksinkertaisuudessaan prosessini noudattelee Löppösen (2011, 10) kuvaamaan analyysin logiikkaa, joka perustuu kahteen kysymykseen: Miten ryhmä toimii? Miksi ryhmä toimii niin kuin toimii?

Miten ryhmä toimii? Tämän kysymyksen avulla rajasin havaintojani koskemaan ryhmän toimintaan liittyviä asioita. Kiinnitin huomiota asioihin, jotka toistuivat tai kummastuttivat minua kuten esimerkiksi johonkin kysymykseen vastaamattomuus tai asian käsittelemättä jättäminen. Kiinnitin huomiota myös hiljaisuuksiin. Havainnot eivät sinällään ole tutkimuksen kannalta merkittäviä ennen kuin niitä on tulkittu (Moilanen & Räihä 2007, 57).

Havainto: Ryhmä kohtaa syksyllä yllättävän tilanteen, kun opiskelijarekrytointi epäonnistuu. Tämän myötä ryhmän lukuvuoden suunnitelmat menevät uusiksi eivätkä he pysty toteuttamaan suunniteltuja asioita. Ryhmä käsittelee tilannetta työnohjauksessa ja päättää lähteä Toivolaan miettimään tulevaa ja päättämään, mitä tehdään. Ryhmä sopii Toivololan menon niin, että myös jäsen 3, joka on sillä hetkellä jo poissa ryhmän varsinaisesta toiminnasta, on paikalla aamupäivän puhumassa tulevaisuudesta.

Tulkinta: Syksy horjuttaa ryhmäläisten luottamusta hankkeeseen. Uusi välivuosi ilman opiskelijoita herättää epätoivoa ja aktivoi pelon hankkeen tulevaisuudesta. Ryhmässä pinnan alla oleva epätietoisuus toisten sitoutumisesta voimistuu ja jäsenten väliset eroavaisuudet korostuvat. Tilanne tuo ryhmään turvattomuutta. Toivola on ryhmän ainoa jäljellä oleva oma tapaamispaikka ja ryhmä hakeutuu sinne turvaan. Myös jäsenen 3 mukaan saaminen on ryhmälle tärkeää ja kahden johtajan paikallaolo luo myös turvaa.

Jotta tulkinta syvenee, kysymys *”Miksi ryhmä toimii niin kuin se toimii?”* on hyvin oleellinen, sillä sen avulla pyritään rikkomaan pintarakenne ja pääsemään varsinaisten havaintojen taakse. Käytännössä pyrin tämän kysymyksen avulla löytämään laajempia merkityksiä havaintojeni ja tulkintojeni välillä. Peilaamalla tulkintoja toisiinsa sekä esimerkiksi ryhmän historiaan minulla oli mahdollisuus löytää syy-seuraussuhteita, jotka olivat voineet jäädä ryhmäläisiltä itseltään piiloon. Totto (2008, 11) kuvaa ymmärryksen käsillä olevasta ilmiöstä muodostuvan juuri laajojen yhteyksien näkemisen kautta. Tarkastelemalla aineistoani laajasti ja erilaisia merkitysrakenteita etsien pyrin rakentamaan ymmärrystäni ilmiöstä ja tavoittamaan jotakin siitä psyykkisestä työstä, minkä yksilö tai yhteisö on tehnyt osaltaan ehkä tiedostamattaan. Esimerkki merkityksien löytämisestä edellisten kuvaamieni havaintojen ja tulkintojen välille:

Keväällä tapahtunut johtajan muutos toi esiin ryhmän organisoitumisen ja vastuunkannon jakamisen haasteen, mutta huomiosta huolimatta tämä asia pysyi määrittelemättömänä. Vastuiden ja työnjaon määrittelemättömyys teki ryhmästä kuitenkin turvattoman ja syksyn yllättävä epäonnistuminen voimisti turvattomuuden ja epävarmuuden tunnetta ryhmässä entisestään. Välivuosi ilman opiskelijoita on uhka ryhmälle sillä se jää vaille yhteistä työtä. Välivuodet ovat myös uhka ryhmän jatkuvuudelle: yhteinen motivaatio hiipuu sekä vakiintuminen ul-

koiseen toimintaympäristöön kyseenalaistuu. Toivolaan meno siirtää näiden tunteiden käsittelyä ja päätöksien tekemistä. Ryhmä suojautuu näiltä epämiellyttäviltä tunteilta vanhan ja uuden johtajan johdolla.

Pyrin tutkimuksessani tarkastelemaan ryhmän tiedostamattomia merkityksiä. Käytän tarkastelun apuna Moilasan ja Räihän (2001, 46) rakentamaan taulukkoa merkityksen tasoista, joka perustuu Siljanderin ja Karjalaisen (1993; 86) malliin.

	Tiedostettu	Tiedostamaton
Yksilöllinen	1. tiedostetut tunteet, tavoitteet, uskomukset	2. piilotajunta
Yhteisöllinen	3. yhteisön - rooli odotukset - normit - ihanteet - moraalit	4. yhteisön - rutinoituneet toimintarakenteet - perusmyytit - toiminnan piilevät säännöt
Universaali yhteisöllinen	5. yleispätevät tiedostetut ideat ja moraalit	6. yleispätevät generatiiviset sääntöjärjestelmät

TAULUKKO 1 Merkitysten tasot (Moilanen & Räihä 2007, 48)

Maailma rakentuu merkityksistä. Monet merkitykset rakentuvat vuorovaikutuksessa, jolloin niiden tulkinta on subjektiivista. Toisen viestin voi tulkita helposti väärin. Tämä on otettava huomioon tutkittaessa tiedostettuja ja tiedostamattomia merkityksiä. Toisaalta taas monet tilanteet sujuvat rutiinilla ilman, että arvioisimme asioiden merkitystä aina uudelleen kuten esimerkiksi kadun ylittäminen. Monet tiedostetut merkitykset siis lopulta pohjaavat piiloihin merkityksiin ja ovat universaalisti yhteisöllisiä. (Moilanen & Räihä 2001, 44–47.)

Liikun tutkimuksessani yksilöllisellä sekä yhteisöllisellä tasolla. Kyselyiden vastauksien kautta minun on mahdollista tarkastella yksilöllistä tasoa, kun taas havaintoaineistoni avulla voin tehdä tulkintoja ryhmän yhteisöllisestä tasosta. Tosin eroa yhteisöllisen ja yksityisen välillä vaikea tehdä, sillä ryhmässä jäsenet vaikuttavat ryhmään ja ryhmä jäsenien kokemuksiin merkityksiin. Esimerkiksi ryhmässä heräämistä tunteista monet voivat jäädä jäsenten piilotajuntaan. Yhteisöllinen merkityksestä tulee silloin, kun se kertautuu ryhmän peilissä, vahvistuu ja näkyy ryhmän dynamiikassa. Pyrkimyksenäni on löytää merkitysrakenteita, jotka yhdessä muodostavat ja vaikuttavat toisiinsa luoden oman logiikkansa (Alasuutari 1995, 30).

Alasuutari (1995, 32–33) kuvaa osuvasti laadullisen tutkimuksen olevan kieliopin etsimistä. Harva tuntee oman äidinkieltänsä kieliopin, mutta silti puhumme ja käytämme kieltä virheettömästi. Tutkijan pyrkii määrittelemään kulttuurinen kielioppi tutkimalla kaikkien tiedossa tai tajunnassa olevien säännös-

töjen ja kulttuuristen merkitysten tutkimista. (emt.) Ryhmä ei tee virheitä vaan toimii sekä tiedostetulla että tiedostamattomalla tasolla tajunnassa olevien säännösten ja kulttuuristen rakenteiden mukaisesti. Minun tehtävänäni on etsiä ryhmän tiedostamattomia merkitysrakenteita, jotka vaikeuttavat tai edistävät ryhmän työskentelyä. Taulukon avulla pystyin jäsentämään tulkintojani suhteessa yhteisölliseen tiedostamattomaan ja tiedostettuun.

Löppösen (2011) ja Hokkasen (2012) tavoin tutkimukseni tarkoituksena ei ole rakentaa kokonaisvaltaista kuvaa tutkimastani ryhmästä, ja lukija saattaa saada ryhmän toiminnasta varsin yksipuolisen kuvan. Tarkoitukseni on tietyn rajatun dynamiikan sekä ryhmän elämismaailman kuvaaminen. Samalla haluan syventää ymmärrystäni psykodynaamisesta näkökulmasta ryhmiin.

2.6 Tutkijapositio

2.6.1 Oma historia hankkeessa

Etnografisen tutkimuksen kentällä on käyty keskustelua siitä kuinka tuttu tai tuntematon tutkimuskohteen tulisi olla tutkijalle. Tutkimuksen teossa tämä on oleellinen ja vaikuttava seikka sekä tutkittavien että tutkijan kannalta. Tämän tutkimuksen kannalta tätä on myös syytä pohtia. Olen opiskellut integraatio-koulutuksessa kolme ensimmäistä opiskeluvuottani, joten hanke on minulle opiskelijan näkökulmasta tuttu. Yhtä kouluttajaa lukuun ottamatta kaikki tutkittavani ovat toimineet myös kouluttajinani. Eräs heistä teki tutkimusta opiskelijaryhmästä, jossa olin opiskelijana. Minulla oli siis ennen tutkimuksen aloittamista jonkinlainen aikaisempi suhde tutkittaviini.

Roolini muuttui tämän tutkimusprosessin myötä opiskelijasta ja tutkittavasta tutkijaksi. Tutkimuksen aikana olin myös osana hankkeen tutkimusryhmää, joka koostui niin hankkeen kouluttajista kuin muista pro gradu-tutkielman tekijöistä. Mielenkiintoisen asetelmasta tekee se, että osa tutkittavistani toimi myös tutkimusryhmän ohjaajina. Olin siis samanaikaisesti osan kanssa sekä tutkija-tutkittava suhteessa että tutkija-ohjaaja suhteessa.

Tämä asetelma toi omia haasteita tutkimuksen ohjaamisen suhteen. Mietin paljon, mitä voin tuoda tutkimusryhmään, jotta en aseta tutkittaviani eriarvoiseen suhteeseen. Tämä asetelma pitikin ottaa huomioon koko tutkimuksen teon ajan. Keskustelimme myös yhdessä tutkittavien kanssa mahdollisista ristiriidoista tutkimuksen teon aikana. Tilanne on kuitenkin kaikille osapuolille ensikertainen, joten emme varmaan ole osanneet ennakoida kaikkia tämän asetelman tuomia erityisyyspiirteitä. Tutkimukselleni ei myöskään alun perin nimetty yhtä vastuullista ohjaajaa, mutta tämä on yleistä hankkeen tutkimusryhmässä.

Yhteinen historia muutaman vuoden takaa toi mukanaan ennakkokäsityksiä ryhmäläisistä hankkeen kouluttajina. Vaikka en ollut aikaisemmin päässyt seuraamaan ryhmän työskentelyä ilman opiskelijoita, oli minulla mielikuva heidän työskentelystään sillä kouluttajat olivat kertoneet muun muassa kirjoittaneensa artikkeleita yhdessä.

2.6.2 Opiskelijasta tutkijaksi

Tutkijan rooliin asettuminen tuntui yllättävän vaikealta. Opiskelijana en ollut kokenut auktoriteettisuhteen vaikuttaneen omaan toimintaani opiskelijana. En esimerkiksi ollut ainakaan tietoisesti miettinyt, mitä voin, tai en voi sanoa kouluttajien läsnä ollessa. Aloittelevana tutkijana tunsin kuitenkin suurta alemmuuden tunnetta tutkittaviani kohtaan. Ensimmäistä kertaa minulle tuli ajatus, että olen heitä alempana ja roolini tutkijana tuntui välillä mahdottomalta.

Alemmuuden tunne näkyi toiminnassani konkreettisesti kirjoitelma kyselyiden lähettämisen yhteydessä. Saadessani ajatuksen kyselystä minulta meni monta viikkoa itse kyselyn lähettämiseen. Viivyttelin lähettämistä muun muassa pohtimalla: onko kyselyssä mitään järkeä? Voinko oikeasti pyytää heitä miettimään juuri tätä asiaa? Onko kysely tarpeeksi merkityksellinen, jotta voin pyytää heitä käyttämään aikaansa sen kirjoittamiseen ja miettimiseen? Nämä tunteet ja kysymykset olivat hämmentäviä ja tekivät oloni todella epävarmaksi. Alemmuuden tunne oli minulle hyvin uusi, sillä esimerkiksi opiskellessani en ollut sitä tiedostanut. Mäensivun (2012) mukaan opiskelijoiden on vaikea päästä yliopistossa eroon opettaja-oppilas auktoriteettisuhteesta, sillä aikaisempi koulutusta vaikuttaa heidän toimintansa taustalla. Opiskelijalle on yliopistossa haastavaa nähdä olevansa osa tutkijayhteisöä yhdessä opettajiensa kanssa (Mäensivu 2012).

Oli mielenkiintoista huomata, että havainnointi ei sen sijaan suuremmin jännittänyt, mutta silloin minun ei tarvinnutkaan vaatia tutkittavia tekemään jotakin, mitä he eivät muuten olisi tehneet. Toimintani tutkijana oli havainnoijana paljon passiivisempaa ja ehkä tästä syystä helpompaa. Jäin miettimään kuinka suuri merkitys alemmuuden tunteella oli lopulta siihen, että päätin olla tekemättä yksilöhaastatteluja, vaikka mietin niiden tekemistä hyvin kauan.

2.6.3 Tutkijan tunteet

Pyrin nyt kuvaamaan tutkimuksen aikana kokemiani tuntemuksia, jotta lukija voi arvioida niiden vaikuttavuutta tutkimukseen. Hämmästyin tutkimuksen teossa heräämien tunteiden määrästä. En osannut ensin suhtautua niihin, enkä tiennyt, mitä niille olisi pitänyt tehdä. Mietin, miten tutkimuksen herättämät tunteet vaikuttavat tutkimukseni objektivisuuteen? Pystynkö ylittämään jonkin asian herättämän ahdistuksen ja laittamaan tunteen syrjään? Mistä tunteet ylipäättään tulivat ja mitä ne halusivat minulle viestittää?

Havainnointi ja analyysi vaiheet olivat täynnä ristiriitaisia tunteita. Välillä tunsin itseni likaiseksi tonkijaksi, kun taas välillä halusin hirmuisesti auttaa ryhmää. Omakohtainen kokemus hankkeesta ja tietynlainen kiitollisuus sen vaikuttavuudesta ajatteluni kehittymiseen olivat varmasti yksi ristiriitaisten tunteiden lähde. Oli vaikea irrottautua tietynlaisesta ihailun tunteesta, jota olin kokenut kouluttajia sekä hanketta kohtaan opiskelujen aikana. Ennakkokäsityksiäni sävyttivät siis ihailun tunteet. Havainnoidessa ja etenkin havaintomuu-
tiinpanojani tarkastellessa koin ahdistusta mieleeni nousevista kysymyksistä, jotka toivat esiin ryhmän inhimillisyyden. Ahdistuin, kun jotkin ihannekuvani ryhmästä eivät pitäneet paikkaansa.

Huomasin myös, kuinka tunsin painetta havaita jotakin, jota kouluttajat eivät pysty itse havaitsemaan. Tämä loi suuria paineita analyysivaiheessa ja nosti osaltaan tunteita pintaan. Oloni oli epävarma. Olinko osannut kirjoittaa oikeita asioita havaintomuistiinpanoihini? Teinkö tutkimusta oikein? Tulkitsen oikein tekemisen ahdistuksen liittyvän alemmuuden tunteeseen. Mäensivun (2012) mukaan auktoriteettisuhde opiskelijan ja opettajan välillä johtaa opiskelun suorittamisen eetokseen. Oikein tekemisen ahdistus saattoi liittyä suorittamiseen. Paineet tulivat myös sisältä, sillä olin todella kiinnostunut kouluttajien ryhmädynamiikan tutkimisesta ja halusin onnistua siinä.

Havaitessani ryhmän toiminnassa jotakin ristiriitaista tai vähemmän imartelevaa ajatustyön keskeytti pelko, etten halua kirjoittaa tuosta lopulliseen tutkimusraporttiini. Kun esittelin havaintojani ja tulkintojani kouluttajaryhmälle (27.5.2013), he totesivat analyysini keskittyneen kuvaamaan enemmän niitä jäseniä, jotka tekevät ja haastoivat minua kuvaamaan myös niitä asioita, joita ei tehty. Olin huomannut vältteleväni tekemättömyydestä kirjoittamista. Tulkitsen kirjoittamisen välttelyn liittyvän omaan tapaan harmonisoida ryhmässä tehtävää työtä. Saatan helposti peitellä jonkun jäsenen tekemättömyyttä esimerkiksi asian nopealla ohittamisella. Olin siis jollakin tavalla peilannut omaa kokemustani ryhmään.

Valistuksen ajan perintönä ajatteleminen monesti karkeasti, että järki ja tunne eivät kuulu yhteen. Vielä vankemmin tämä erottelu koskee tutkimuksen tekemisen traditiota. Rationaalisuus nähdään tavoitellumpana kuin tunteiden perässä poukkoileminen, vaikka tunneälyn käsite on hieman murtanut tätä käsitystä. Etnografisen tutkimuksen teon piirissä tutkijan tunteista puhutaan vähän; esimerkiksi kentällä olemisen herättämien tunteiden huomioimisesta tai siitä, että etnografi voi helposti samaistua myös tunnetasolla tutkittaviinsa. Itse tutkimusaiheen herättämistä tunteista, silloin kuin aihe on erityisen arka kuten väkivalta (esim. Nikunen M, 2005) on kirjoitettu hieman, mutta itse tunteiden toimimisesta tutkittavan ilmiön kokemisen välineenä on kirjoitettu kovin vähän (ks. Hokkanen 2012; 25–26; Nikkola 2011, 109–111).

Huomasin kuitenkin tutkimusta tehdessäni, että aineiston pariin oli välillä hyvin vaikea palata. Lykkäsin tiettyjen muistiinpanojen lukemista, jotka aiheuttivat ahdistusta. Keski-Luopa (2001) toteaa, että tiedostamatonta tukien tutkijan on myös havainnoitava oman mielen maailmaa ja yritettävä tunnistaa, mitkä tutkimuksen herättämistä tunteista, mielteistä tai tunnelmista on hänen omaansa ja mikä tutkittavien häneen heijastamaansa. Erilaisten tunteiden kokeminen kuuluu tutkimuksen tekemiseen. Tutkijan on toisaalta oltava sisällä organisaatiossa, jotta voi eläytyä yhteisössä läsnä olevaan kokemusmaailmaan. Toisaalta on osattava päästä irti tunteiden imusta pysähtymällä. (Karjalainen 2008, 40.) Pysähdyin tutkimusta tehdessäni tarkastelemaan ärsyyntymisiäni ja ahdistuksiani. Kirjoitin niitä välillä ylös ja pohdin, mistä niissä on kyse. Havaitsin, että välillä epämiellyttävät tunteet ja ymmärtämättömyys liittyivät tutkimuksen tekemisen prosessiin ja työn välttelyyn. Kun taas välillä muistot kokemastani ilmapiiristä tuntuivat ahdistavilta. Oli kuitenkin muistettava, että omat kokemukseni ryhmän ilmapiiristä eivät ole välttämättä yleistettävissä sillä lopulta tutkijalla ei ole takeita yksilöiden kokemuksesta ja tuntemuksista (Nikkola 2011, 67). Haastavinta tutkimuksessa oli kuitenkin oman ymmärtämättö-

myyden ja tietämättömyyden sietäminen. Kun intuitio kertoi, että on jonkin oleellisen äärellä, mutta palaset eivät loksahaneet heti paikalleen ja oivalluksen sanallistaminen vei aikaa, teki mieli kiirehtiä.

3 INTEGRAATIOKOULUTUS RYHMÄN TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

Tämän luvun tarkoituksena on kuvata ryhmän toimintaympäristöä, sillä muutoin lukijalle voi jäädä liian yksipuolinen kuva ryhmän olemassaolosta, tapahtumista sekä niiden merkityksestä. Jokainen ryhmä kuuluu aina johonkin ympäristöön, jonka kanssa se on vuorovaikutuksessa toimintansa ja tehtävänsä kautta. Eskola ja Jauhiainen (1994, 21) määrittelevät ryhmän toimintaympäristön tarkoittavan olosuhteita, joiden ehtojen ja mahdollisuuksien varassa toimitaan, joiden odotuksiin vastata ja joihin toiminta kohdistetaan. Ihmiset ja ryhmät eivät ole irrallaan yhteiskunnasta. Sen sijaan ne ovat monesti osa jotakin suurempaa systeemiä, joka määrittelee esimerkiksi ryhmän tarkoituksen ja tavoitteen. (Niemi 2004, 39.) Tutkimani ryhmän kuuluessa muun muassa yliopistoon, sen on ainakin jossakin määrin hyväksyttävä yliopiston toimintaperiaatteet, käytännöt, arvot ja normit, jotta ryhmä pystyy myös käyttämään hyväksi organisaation tarjoamia resursseja. Systeemin osat ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa. Kaikkien kouluttajaryhmän jäsenten työ ei koostu pelkästään hankkeesta tehtävästä työstä, joten he tuovat ryhmään myös organisaation määrittämiä muita rooleja, statuksia ja yhteyksiä eri systeemeihin.

Yliopisto, ryhmän ulkoisena toimintaympäristönä, asettaa kouluttajaryhmälle raamit sekä ohjaa ryhmän kulttuuria. Yliopisto on instituutio, jonka nähdään kehittävän uutta tietoa tutkimuksen keinoin. Yliopisto nähdään sivistyksen kehtona, jossa kilvoitellaan totuuden löytämisessä. Varsin harvat tutkimukset kohdistuvat kuitenkin yliopiston sisälle. Tästä voisi päätellä, että tutkijat tutkivat mieluummin yliopiston ulkopuolista elämää ja toimintaympäristöä. Tutkimusasetelma on näin hierarkkinen tutkittavien näkökulmasta. Sivistyneet tutkijat tutkivat ympärillään olevaa muuta maailmaa. Poikkeuksen tästä tekevät opiskelijat, jotka tutkivat vertaisiaan kuten esimerkiksi opiskelijoiden heimokulttuuria (Kallioinen 2011), integraatiohankkeen opiskelijaryhmiä (esim. Hokkanen 2012; Löppönen 2011; Nupponen 2009; Mäensivu 2007; Mäki & Ristinie mi 2007) tai yliopistokulttuuria opiskelijan näkökulmasta (Puustinen 2012; Hannula 2012). Myös integraatiokoulutuksessa kouluttajat ovat tutkineet omaa työtään esimerkiksi opiskelijaryhmän ohjaajan näkökulmasta (Nikkola 2011),

mikä kuvastaa hyvin integraatiokoulutuksen avointa ja tutkimuksellista asennetta koulutuksen kehittämistä kohtaan.

Tutkimukseni kannalta merkittävin toimintaympäristö ryhmälle on integraatiokoulutus, joka voidaan sijoittaa kriittisen pedagogiikan alueelle. Integraatiokoulutus on vuonna 2003 aloitettu opetuksen kehittämis- ja tutkimushanke, jossa etsitään vaihtoehtoja koulun ja koulutuksen rutiineille. Koulutus on saanut alkunsa muutaman kouluttajan kehittelemästä pioneerihankkeesta, oivallusryhmästä, joka pyrki tarjoamaan vaihtoehtoisen mallin opettajankoulutuksen kotiryhmätyöskentelylle. Vuodesta 2003 alkaen joka toinen vuosi integraatiokoulutuksessa on aloittanut opiskelunsa yksi luokanopettajakoulutuksen ryhmä. Kandidivaiheessa opiskelijat tekevät opintoja ryhmässä noin 80 opintopistettä ja opintoja voi jatkaa maisterivaiheessa tutkielmaopintojen parissa. (Nikkola, Rautiainen & Räihä 2013, 8–12.) Vaikka koulutus ei ole enää hankemuotoinen, sen jatkuminen vuodesta toiseen ei ole itsestään selvää. Kuvaan nyt tarkemmin integraatiokoulutusta, jotta lukijalle muodostuisi kuva ryhmän toiminnan tarkoituksesta ja sen perustehtävästä.

Koulutuksen tavoitteena on kehittää tulevien opettajien kykyä vastata muuttuvan koulun haasteisiin. Hallinnan ja kontrolloinnin sijaan opettajien tulisi tulevaisuudessa ymmärtää paremmin koulun ja opettajan työn todellisuutta. Koulutuksessa pyritään pitkäkestoisen ryhmässä olemisen sekä kielen prosessin mahdollistaman oppiaineintegraation kautta oppimisen syvälliseen ymmärtämiseen. Toisin sanoen yksilöä autetaan ymmärtämään omaa oppimistaan sekä sen ehtoja ja edellytyksiä. Opiskeluryhmässä pyritään erottamaan rituaalinen oppiminen aidosta uteliaisuudesta ja oivaltamisesta. Lähtökohtana oppimisessa on ryhmäläisten kokemukset sekä erilaisuus ja ilmiöitä kohdataan ryhmässä autenttisesti. Tärkeintä ja oleellisinta ei ole uuden tiedon tuottaminen, vaan pysähtyminen tuttujen ilmiöiden äärelle ja niiden tarkasteleminen uusien näkökulmien avulla. Tavoitteena on luoda oppimisyhteisö, jossa kiinnostumista tuetaan. (Nikkola 2011, 21–24.)

Hankkeen oppimisyhteisön ei nähdä koostuvan pelkästään opiskelijoista vaan ajatuksena on rakentaa kouluttajien ja opiskelijoiden yhteinen tutkiva yhteisö. Hierarkkisen opettaja-opiskelijasuhteen sijaan kouluttajat pyrkivät ohjaukselliseen ja tasavertaiseen tutkimukselliseen suhteeseen opiskelijoiden kanssa. Oppimisyhteisön luomista pidetään koulutuksen onnistumisen edellytyksenä, joskin sen rakentaminen on osoittautunut haasteelliseksi (Hokkanen 2012; Mäensivu 2007). Integraatiokoulutuksen parissa on tehty paljon tutkimuksia eri tasoilla: kandidaatin tutkielmat, pro gradu-tutkielmat, väitöskirjat. Tutkimuksien avulla on muun muassa pystytty löytämään kouluttajille ja opiskelijoille piiloisia alueita, joiden avulla pystytään ymmärtämään paremmin koulutuksen syvärakenteista. (Nikkola ym. 2013, 11–12.)

Tutkivan yhteisön ajatus näkyy myös kouluttajien työskentelyssä muun muassa yhteisinä kirjoitusprojekteina. Osa kouluttajista tekee tai on tehnyt tutkimusta hankkeesta, jolloin he ovat samanaikaisesti hankkeessa sekä kouluttajia että tutkijoita. Osalla kouluttajista on myös paljon hankkeen ulkopuolisia töitä kuten tutkimusprojekteja. Tutkivan yhteisön rakentaminen kouluttajien keskuudessa ei ole myöskään ollut mutkatonta ja ryhmä on kohdannut olemassa-

olonsa aikana opiskelijaryhmien tavoin elämismaailmasta nousevia ristiriitoja (ks. Nikkola 2013, 82–85; Moilanen 2013, 105–118).

Käytännössä opiskelijaryhmän työskentelylle on varattu lukuvuoden kaikki maanantait ja tiistait. Opiskelijaryhmä voi tällöin kokoontua heidän käytössään olevassa tilassa ja työskennellä joko itsenäisesti tai kouluttajien johdolla. Välillä opetuksessa ovat mukana kaikki kouluttajat. Opiskelijaryhmä kokoontuu myös työnohjauksellisiin istuntoihin, joissa opiskelijoiden on mahdollista nostaa esiin opiskeluun liittyviä kokemuksia ja tunteita. Ryhmäistunnoissa opiskelijoilla on mahdollista nostaa esiin esimerkiksi asioita, joissa oma etu ja ryhmän etu on ristiriidassa. Istuntoja ohjaa työohjaukseen perehtynyt kouluttaja. (Nikkola ym. 2013, 10–12.)

Hankkeen lähtökohtana on myös tutkia mahdollisuuksia eheyttää luokanopettajakoulutuksen pirstaleista rakennetta sekä muuttaa vanha koulun traditio, jossa ainoastaan oppijan pitää muuttua opettajan ennalta päättämään suuntaan. Koulutus nojaa psykodynaamiseen teoriaan, jota sovelletaan etenkin ryhmänä toimimisen ja yhteisön rakentumisen jäsentämiseen. Oleellista on yrittää ymmärtää ja jäsentää ryhmän tiedostamatonta ja sen vaikutusta ihmisten ja yhteisöjen toimintaan. Ryhmän pimeää puolta ei pyritä hallitsemaan vaan tunnistamaan ja tunnustamaan sen olemassa olo. Psykodynaamis-systeemisen teorian avulla pyritään analysoimaan toisen ihmisen kohtaamisen ja ymmärtämisen mahdollisuuksia (Nikkola ym. 2013, 7–8, 10). Koulutus pyrkii muun muassa auttamaan opiskelijoita pääsemään voimakkaan sosiaalisen suojautumisen yli kohti omien tunteiden avointa käsittelemistä. Suojautumismekanismien päästänsä käsi, kun annetaan tilaa ja aikaa elämismaailman teemojen käsittelemiseen.

Toinen koulutuksen keskeinen lähtökohta on äidinkielen integroiminen muihin oppiaineisiin, sillä maailma ei ole lähtökohtaisesti jakaantunut oppiaineisiin. Tavoitteena on tarkastella kieltä ajattelu- ja tiedonkäsittelyprosessien kautta. Koulutuksessa tarkastellaan tiedon ja kielen välistä suhdetta itseän, muihin ihmisiin ja ympäröivään todellisuuteen. Kieli nähdään siis psykologisena ja sosiaalisena ilmiönä. Kasvatustiede toimii eri tiedonlajien ilmiöiden avaamiseen käsitteellisesti. (Nikkola ym. 2013, 8–12.) Kouluttajaryhmän heterogeenisuus selittyy osaltaan tiedonprosessien myötä sillä kasvatustieteellisen osaamisen lisäksi ryhmään on tarvittu asiantuntemusta esteettisestä tiedosta, havaintotiedosta eli luonnontieteistä sekä sopimustiedosta eli yhteiskuntatieteistä.

Tutkimukseni kannalta on mielenkiintoista, että integraatiokoulutus on kiinnostunut ryhmän tiedostamattomasta ja osa tutkittavistani on perehtynyt asiaan laajasti. Vuosien aikana kouluttajat ovat seuranneet erilaisia ryhmiä ja niiden työskentelyä sekä erilaisia keinoja suojautua työn aiheuttamilta epämiellyttäviltä tunteilta. Osa kouluttajista on myös ollut ohjaamassa tutkielmia ryhmien dynamiikasta. Kouluttajilla on siis kokemusta, näkemystä sekä tietämystä ryhmäilmiöistä ja myös sen tiedostamattomasta tasosta. Monesti vaikeinta on kuitenkin nähdä lähelle. Opiskelijaryhmässä tapahtumat ilmiöt eivät ole niin iholla kuin oma kokemus. Suostuminen ja kannustaminen tämän tutkimuksen tekemiseen osoittaa kouluttajien halua ymmärtää paremmin oman ryhmänsä

tiedostamatonta tasoa. Oma kokemusta voi olla vaikea jäsentää, vaikka ryhmä tunnistaisi piilevän tason ilmiöitä toiminnassaan.

4 PSYKODYNAAMINEN NÄKÖKULMA RYHMÄÄN

4.1 Yleistä psykodynaamisesta näkökulmasta ryhmään

Jokaisessa kodissa on varmaan paikka kuten patterien välit, johon tiedetään kertyvän kaikkea likaa ja pölyä, mutta sinne on hankala päästä siivoamaan, joten sen annetaan olla ja unohdetaan. Tarkoitukseni on ikään kuin kurkkia kouluttajaryhmän pölyisten patterien väliin ja yrittää ymmärtää, mitä tämä ryhmältä piiloon jäävä dynamiikka on ja pitää sisällään. Ryhmän näkymätöntä maailmaa tulkitaan kuitenkin näkyvän kautta. Tässä tutkimuksessa se tarkoittaa ryhmän toiminnan havainnoimista sekä kirjoitelmien tutkimista eli näkymätöntä tutkitaan näkyvän kautta.

Psykodynaamisessa ymmärtämisessä pyritään tunkeutumaan pintarakenteen läpi kohti tarkasteltavan ilmiön syvärakennetta eli pyritään esittämään tulkintoja siitä, mikä on näkyvän pinnan taustalla. Psykodynaamisessa ymmärtämisessä on kysymys kokemuksen ja toiminnan sisältämän merkityksenannon ymmärtämisestä. Tulkinnan ja ymmärtämisen teoreettisina välineinä käytetään psykoanalyysiin metodologisia periaatteita sekä psykoanalyttisiä mielen teorioita ja käsitteitä. (Latomaa 2000, 74, 78–79.) En siis yritä ”maallikkona” toimia ryhmän terapeutina tai psykoanalyyttikkona ilman asianmukaista koulutusta vaan tarkastelen ryhmädynamiikkaa käyttäen hyväksi ja soveltamalla psykoanalyttisiä teorioita ja käsitteitä. Tutkimalla havaintojani ryhmän toiminnasta pyrin ymmärtämään ryhmän mielen sisäistä dynamiikkaa, joka vaikuttaa ryhmän näkyvään toimintaan.

Käytän psykodynaamiikkaa nimenomaan ymmärtävän tutkimusmenetelmän näkökulmasta. Opiskellessani integraatiohankkeessa opiskelijoiden kesken lentäväksi lauseeksi muodostui hankkeen esittelytekstissä ollut ajatus: ”oleellista on se, mitä emme vielä tiedä”. Tämä lausahdus kuvaa mielestäni hyvin ymmärtävää ja psykodynaamista tutkimusasennetta. Tutkijan on tärkeää pyrkiä tyhjentämään mielensä ja kohdattava tutkimuskohde mahdollisimman avoimena. Yksilöiden kokemusmaailmaa ymmärtämään pyrkivän tutkimuksen tarkoituksena on valottaa, mitä ryhmä mahdollisesti vierittää yksilöiden yksin kannettavaksi.

Niemistö huomauttaa (2004), että psykodynaamisesta näkökulmasta yksilö voi käyttää ryhmää hyvin eri tavoin kuten tarpeiden tyydyttämiseen, manipulaatioon tai toisaalta kasvuun ja itsetuntemukseen. Toisaalta taas ryhmän kollektiivinen mieli vaikuttaa ryhmäläisiin. Ryhmä on siis systeemi, jossa yksilön mieli vaikuttaa ryhmään ja ryhmän mieli yksilöön.

Bionin (1979) psykodynaamiseen ryhmäteoria perustuu käsitykselle ryhmästä kokonaisuutena. Ryhmä on kuin jokin itsenäinen olio, joka herättää jäsenissään Bionin (1979) mukaan samoja regressiivisiä tunteita, joita lapsi tuntee äitiä kohtaan kuten rakkautta ja vihaa, toivoa ja epätoivoa sekä pelkoa ja riemua. Kaikkien ryhmän tapahtumien kontekstina on ryhmä. Usein yksilön tai muutamien yksilön väliset ilmiöt voivat ilmentää koko ryhmän ilmiötä. Kun yksilö toimii, hän toimii koko ryhmän puolesta. Näin ollen yksilön puhe ja toiminta voivat ilmentää koko ryhmän tiedostamattomia ilmiötä. (Nikkola & Löppönen 2014, 17–18.) Ryhmää voivat siis ajoittain ohjata yksilön tiedostamattomat tarpeet kuten epätoivo tai ahdistus (Totro 2012, 50–51).

4.2 Bionin työ- ja perusolettamusryhmät

Wilfred R. Bionin (1979) teoria ryhmistä yhdistää psykoanalyysin ja ryhmädynamikan lähestymistavat. Bion (1979) kuvaa teoksessaan *Kokemuksia ryhmästä*, kuinka ryhmän toiminta jakautuu rationaaliseen eli tiedostettuun ja vaistonvaraiseen eli tiedostamattomaan. Bionin alkuperäinen teos *Experiences in Groups and other papers* on julkaistu vuonna 1961. Olen kuitenkin tutustunut hänen ajatuksiin pääosin suomennoksen avulla.

Bion (1979) käyttää käsitteitä työryhmä- ja perususkomustila, jotka kuvaavat ryhmän liikehdintää tiedostamattoman ja tiedostetun toiminnan välillä. Bion (1979) siis erottaa toisistaan ryhmän kaksi keskeistä pyrkimystä. Perustehtävän suorittamisen pyrkimyksen hän nimeää työryhmätilaksi. Perusolettamustilalla hän kuvaa perustehtävän suorittamista välttelevää ja usein tiedostamattomia toimintaa. Näiden kahden tilan välillä on jännite, jonka muodostaa työn tekeminen eli ryhmän todellisuuden kohtaaminen, ja toisaalta siitä aiheutuvien tunteiden tai konfliktien vältteleminen. Työryhmätilassa ryhmä pyrkii tiedostetusti tekemään työtä perustehtävänsä suunnassa, kun taas perusolettamustilassa ryhmän käyttäytyminen suuntautuu jäsenten tiedostamattomien tarpeiden tyydyttämiseen, jonka tavoitteena on jäsenten ahdistuksen tai sisäisten konfliktien vähentäminen ja näin ryhmän olemassaolon turvaaminen. Bionin käsitteet viittaavat siis ryhmän psyykkiseen toimintaan ja ryhmässä vallitseviin emotionaalisiin tiloihin, joita yksilö ei tiedosta. (Bion 1979, 110–112; Klemelä 2005, 118–119; Stokes 2006, 40–41).

Työryhmätilan käsitteellä Bion ei tarkoita pelkästään fyysistä ryhmää, jonka tarkoituksena on työskennellä jonkin tehtävän parissa, vaan myös ryhmän suhdetta oman olemassaolon tajuamiseen. Työryhmässä jäsenet ovat kontaktissa toisiinsa varsin suojautumattomassa vuorovaikutuksessa sekä havainnoivat ryhmän dynamiikkaa. Työryhmätilassa ryhmä pystyy toimimaan tavoit-

teensa mukaisesti sekä arvioimaan realistisesti omaa toimintaansa. (Bion 1979; Klemelä 2005, 118–119; Stokes 2006, 40–41.)

Sen sijaan perususkomustilassa ryhmä näyttäytyy vastuuttomana, defensiivisenä ja vaistomaisesti tunteitaan purkavana ryhmänä. Suojautumiskeinojen eli defenssien tarkoituksena on ryhmän olemassaolon säilyttäminen. Ryhmä siis toimii perususkomustilassa muun kuin varsinaisen perustehtävänsä ohjaamana, ikään kuin ryhmällä olisi jokin muu ennalta sovittu tarkoitus. Perususkomustilassa ryhmä käyttäytyy ihan kuin sen kaikki jäsenet jakaisivat saman perususkomuksen. Toiminnalla on kuitenkin tiettyjä lainalaisuuksia ja rakenteita: ryhmä vastustaa kehitystä ja polkee ikään kuin paikallaan. (Bion 1979; Klemelä 2005, 118–119.) Niemistö (2004, 142–143) kuvaa, kuinka työelämän ryhmissä perusolettamukset voivat jäädä huomaamatta, sillä tiimeissä yritetään tietoisesti tehdä tulosta ja näin ollaan kaiken aikaa hyvinkin puuhakkaita, mutta silti tulokset jäävät saavuttamatta.

Bion (1979) kuvaa tarkemmin kolmea perususkomustilaa: riippuvaisuus, taistelu-pako ja parinmuodostus. Perususkomuksia on myöhemmin kehitetty vielä eteenpäin. Turquet (1974) on lisännyt neljännen, ykseysperusolettamuksen. Lawrence, Gould ja Bain (1996) kirjoittavat viidennestä minäkeskeisestä ryhmästä. Neljännestä ja viidennestä on vielä myöhemmin tehty erilaisia teoretisointeja esimerkiksi Hopper (2003; 2009).

Riippuvaisuus (basic assumption dependency) perusoletuksessa ryhmä suojautuu jonkin nostamansa idean, henkilön tai asian turviin, josta tulee ryhmän riippuvuuden kohde. Tämä riippuvuuden kohde on ryhmän olemassaolon edellytys ja sen tarkoituksena on tyydyttää jäsenten riippuvuuden tunnetta samaan tapaan kuin äiti aikoinaan. Jäsenet siis jakavat yhteisen uskomuksen, että johtaja tai muu riippuvuuden kohde pystyy tuottamaan hyvää oloa. Tyypillisesti jäsenet pysyvät passiivisina ja avuttomina suhteessa johtajaan ja kieltäytyvät ottamasta vastuuta toiminnastaan. Johtajaa pidetään kaikkivaltiaana, jonka ratkaisuja ei kritisoida, mutta samaan aikaan riippuvuus-johtaja voi olla kadettu sekä kilpailun kohde. Kaikki yritykset työskentelyn aloittamisesta tuhoaan ja ryhmän kulttuuria leimaa tyytyväisyys vallitseviin oloihin. Riippuvuus-kulttuuria yhteiskunnassa pitää yllä Bionin mukaan kirkko. (Bion 1979, 112–113, 118; Klemelä 2005, 120–121; Totro 2008, 132–133).

Taistelu-pako-uskomuksen (basic assumption fight/flight) taustalla on jätetty uskomus yhteisestä vihollisesta, josta selviytymiskeinona on joko taistelu tai pako. Ryhmä uskoo, että sen olemassaolo on uhattu ja tästä syystä se pyrkii suojelemaan olemassaoloaan. Vihollinen voi olla joko ryhmä ulkopuolinen tai tulla ryhmän sisältä. Ulkoinen vihollinen lisää ryhmän kiinteyttä, kun taas sisäinen tuo ryhmään pelokkuutta, syytelyä ja kateutta. Ryhmän ilmapiiri on aggressiivinen, vihamielinen, epäilevä ja pelokas. Johtajalla on suuri rooli johtaa ryhmä kohti yhdessä kuviteltua taistelua. Ryhmä elää omassa todellisuudessaan, jota sävyttävät fantasiat ja myytit esimerkiksi juonittelun kohteeksi joutumisesta. Ryhmä ei tutki todellisuuttaan, sillä silloin saattaisi paljastua, ettei vihollista ole olemassakaan ja taistelu-pako fantasia katoaisi. Tällöin ryhmä joutuisi kohtaamaan todellisen ahdistuksensa. (Bion 1979; Klemelä 2005, 120–121; Totro 2008, 132–133).

Parinmuodostusryhmässä (basic assumption pairing) odotetaan pelastusta ja ajatellaan, että tulevaisuudessa ilmestyy idea tai ihminen, joka ratkaisee ryhmän ongelmat. Ryhmän yhteinen tiedostamaton uskomus on, että kaikki ongelmat ratkeavat tulevaisuudessa. Uskomuksen taustalla on toivottomuuden tunne, jota ryhmä kokee suhteessa perustehtäväänsä. Ilmapiiri on toiveikas, odottava, täynnä lupauksia ja illuusioita paremmasta tulevaisuudesta, mutta ryhmää ei todellisuudessa kiinnosta tehdä konkreettisesti mitään tulevaisuuden hyväksi. Tyypillistä ryhmälle on, että päätökset jäävät tekemättä tai ne ovat hyvin epämääräisiä. Jos pari ryhmän jäsentä alkaa tehdä yhteistyötä keskenään, saattaa ryhmässä herätä toiveita ratkaisun löytämisestä. Tällöin syntyy tiedostamaton fantasia parista, joka voi yhteistyönsä tuloksena synnyttää ”lapsen/johtajan”. Oleellista kuitenkin on, että tämä ”lapsi/johtaja” eli pelastaja pysyy syntymättömänä, sillä juuri tämä odotus pitää yllä toivoa eikä paljasta ryhmälle toivon ja odotuksen epärealistisuutta. Parin yhteistyö korvaa johtajuuden eikä ryhmän kulttuuriin näin kuulu varsinaisesti läsnä olevaa johtajaa. Tosin muodollinen johtaja voi olla parin toisena puolena. Uskomusta johtavan parin tulee pitää yllä toivoa ja samanaikaisesti estää muutosta. Näin he ovat oikeastaan leikkiukkoja, joita ryhmä manipuloi tyydyttääkseen tarpeensa, väistämällä näin todellisuuden haasteet, kuten ryhmän sisäiset konfliktit. (Bion 1979, 115–116, 119; Board 1978, 40–41; Klemelä 2005, 121–122; Stokes 2006, 42; Totro 2008, 133–134.)

Bion (1979, 108) koetti osoittaa, että ryhmätilanteessa aikuinen suojautuu ahdistukselta samanlaisilla psykologisilla puolustusmekanismeilla kuin lapset. Perusolettamustiloille on yhteistä, että niihin osallistuminen on hetkellistä, väistämätöntä ja vaistonvaraista (Bion 1979, 117). Totron (2012, 50–51) mukaan perususkomusten voi ajatella vastaavan kolmea perusfantasiaa. Riippuva ryhmä vastaa luottamusta. Taitelu-pakoryhmä ihmisen kokemaa vainoahdistusta ja parinmuodostus vastaa toivon fantasiaa. Ryhmä on täynnä dynaamisia jännitteitä, jotka muodostuvat muun muassa yksilön liittymisestä ryhmään, johtajuuteen liittyvien odotusten vaihtelua sekä yksilöiden pyrkimyksien tulkintojen ristiriitoja. (Totro 2012, 50–51.)

Niemistö (2004, 142) kuvaa, kuinka ihmisten ollessa toisiinsa yhteydessä sanallisesti ja sanattomasti, he välittävät silloin usein tiedostamattaan toisilleen jotain omasta ahdistuksestaan ja asenteistaan. Tämän myötä ryhmään syntyy ryhmän jäsenten yhteinen tunnelma. Yksilön mieli vaikuttaa ja elää dynaamisessa vuorovaikutuksessa ryhmän mielen kanssa. Ryhmän kokema ahdistus on näin yksilön kokeman ahdistuksen heijastumaa ryhmässä. (Keski-Luopa 2006.)

Perusolettamuksilla ryhmä pyrkii eliminoimaan epämääräisen pahan olon ja tuottamaan itselleen siedettävämmän tilanteen (Kurkela 2008, 132). Ryhmä voi siirtyä perusoletuksesta toiseen, mutta kaksi perusoletusta ei voi olla olemassa samaan aikaan eli yhden työryhmäfunktion parina voi olla vain yksi perusoletustila. Siirtymät ja vaihdokset näiden tilojen välillä merkitsevät myös sitä, että mikään perusolettamustila ei lopulta pysty riittävästi tyynnyttämään ryhmän pelkoa ja tunteita. (Bion 1979, 117, 122.) Tunteet ovat ryhmässä läsnä, havaitsee ryhmä ne tai ei.

Kaikkiin perusolettamuksiin sisältyy jollakin tavalla johtajan olemassaolo, vaikka se parinmuodostusryhmässä onkin syntymätön. Johtajan ei tarvitse olla

henkilö vaan se voi olla mikä tahansa asia, idea tai esimerkiksi ryhmän historia. Toinen perusolettamuksia yhdistävä piirre on, että ne eivät siedä kehittymistä. Ryhmä voi vastata kehittymisyrityksiin jopa vihamielisesti. Uudet ideat ovat uhkia ja ne tulee jollakin lailla torjua. (Bion 1979, 118-119, 121.)

Bionin (1979) näkemys ryhmästä on siis moniulotteinen ja paikoittain vaikeasti ymmärrettävä. Moniulotteisuus aiheuttaa monitulkintaisuutta, joka tekee teorian soveltamisesta haasteellista. Toisaalta monitulkintaisuus toimii hyvin uusien näkökulmien avaajana.

5 AINEISTON KUVAUS JA TULKINTA

Lähdin tutkimaan, mitä ryhmälle tapahtuu, kun sen johtohahmo jää pois ryhmän toiminnasta. Ennakko-oletuksenani siis oli, että johtohahmon poistuminen vaikuttaa jollakin tavalla ryhmään. Yhden henkilön lähteminen ryhmästä aiheuttaa yleensä muutoksia esimerkiksi ryhmän dynamiikassa sekä valtasuhteissa (Niemistö 2004; Eskola & Jauhiainen 1994). Schutzin (1958) ryhmänkehitysteorian mukaan ryhmä palaa kehityksessään takaisin lähtöpisteeseensä, jos ryhmän kokoonpano muuttuu, sillä ryhmän kehitys perustuu kahdenvälisen vuorovaikutus- ja luottamussuhteiden rakentamiselle. Kun kyseessä oli ryhmän johtajana toiminut sekä koko hankkeen alkuajoista lähtien mukana ollut jäsen, pidin tulevaa muutosta lähtökohtaisesti ryhmälle merkittävänä.

Kuvaan tässä luvussa ryhmän toimintaa aineistostani nousseiden havaintojen perustella. Lähdin ensin kuvaamaan, mitä ryhmässä tapahtuu, ja miten ryhmä reagoi näihin tapahtumiin. Kuvaan tapahtumia lineaarisesti, jotta lukija pystyy myös arvioimaan tulkintaani tapahtumaketjusta. Kuvaan kappaleissa ensin jotakin ryhmässä tapahtunutta ja tuon tämän jälkeen esiin tulkintojani siitä. Aineistositaateissa havaintomuistiinpanoistani on kursiivilla erotettu tutkittavien suorat lainaukset.

Nostan kuvauksissa esiin tapahtumia, jotka kuvaavat ryhmän toiminnan erityisiä piirteitä. Esiin nostamani tapahtumat saattavat antaa lukijalle kuvan, että ryhmän työskentely oli täysin jumissa tai päämäärätöntä. Tarkoitukseni ei kuitenkaan ole arvostella ryhmän toimintaa vaan koko tutkimuksen kantavana ajatuksena on ollut selvittää, mitä ryhmässä tapahtuu ja löytää tälle toiminnalle merkityksiä ryhmädynaamisista prosesseista sekä psykodynaamisesta ajattelusta. Seuraavassa luvussa (luku 6) syvennän tulkintojani teorioiden kautta ja pyrin löytämään merkitysrakenteita löytämieni ilmiöiden välillä.

5.1 Kevät

5.1.1 Koulutuksen suunnittelua uuden johtajan luotsaamana

Keväällä ryhmä kokoontuu suunnitellakseen tulevana syksynä aloittavan integraatioryhmän toimintaa. Kouluttajat ovat olleet kuluvan lukuvuoden ilman opiskelijaryhmää. Ryhmän johtotehtävät on jo siirretty jäsenelle 6, sillä jäsen 3 oli jäämässä vuodeksi pois ryhmän toiminnasta. Vanha johtaja (jäsen 3) on myös edelleen mukana suunnittelemassa koulutusta, sillä hänen on tarkoitus tulla takaisin taas seuraavana keväänä. Samasta syystä jäsen 3 pysyy kuulolla ryhmän tapahtumista. Kouluttajaryhmän katseet ovat tulevassa lukuvuodessa ja työskentelytapaamisissa ideoidaan koulutusta yhdessä. Tapaamisten aiheina ovat esimerkiksi opintojen rakenne, aikataulut ja koulutuksen vastuualueet. Jäsen 6 ja jäsen 4 ovat päävastuussa koulutuksen rungon suunnittelusta. Työskentelytapaamisten ilmapiiri on yleisesti innostunut, mutta sitä varjostaa huoli opiskelijaryhmän vakituisen kokoontumistilan löytymisestä sekä laitoksen muut tulevaisuuden rakenteelliset muutokset. Kouluttajaryhmä jää myös ilman omaa vakituista tapaamispaikkaa ja tapaamiset pidetään vaihtelevissa tiloissa.

Uuden johtajan aloitteesta ja toimesta ryhmä aloittaa muistioiden tekemisen työskentelytapaamista. Muistioihin kirjataan keskustelujen aiheet, sovitut asiat, tulevat tapaamiset sekä tehtävät. Jäsen 6 tekee muistiot itse tapaamisten aikana sekä lähettää muistiot ryhmälle sekä minulle tapaamisten jälkeen.

Muistio 13.4.2012

Kuinka edetään eteenpäin:

- tiedon prosessien vastaavat miettivät, kuinka omassa prosessissa jatketaan yön käsittelyä?
- miten sijoitetaan lukujärjestykseen (jäsen 6 ja jäsen 3 tekevät pohjan) ja samalla katsotaan, kuinka paljon tunteja tulee kalenteriin ja työsuunnitelmaan.

Työskentelytapaaminen 4.5.2012

Jäsen 3: *Pitäisikö lähtee tuosta yöstä¹?*

Jäsen 2: *Onko joku ehtinyt?*

Jäsen 5: *En oo oikein ehtinyt miettimään?*

Jäsen 1: *Kasvit on ainakin erilaisia yöllä ja päivällä.*

Jäsen 2: *En oo keksinyt viisasten kiveä.*

Jäsen 5: *Voisiko eka kysymyksen asettelu olla ... mikä on yö?*

Jäsen 3 pohtii ääneen, mitä hänellä tulee mieleen kysymyksestä.

Jäsen 5: *Jos kysymys on mikä on yö niin ei varmaan tule yhtään havaintotiedon juttua.*

Jäsen 4 pohtii, miten sopimus sana aukeaa, jos käytetään ekassa tehtävässä. Jäsen 1 ehdottaa sanaksi merkityksen.

Jäsen 6: *Töttöröö ja uutta tapaamisaikaa.* (Tapaamisaika oli päättynyt.)

Työskentelytapaaminen 31.5.2012

Jäsen 6 hahmottelee tapaamisen agenda ja jäsen 2 huomaa, ettei ole sijoittanut aikoja lukujärjestykseen. Jäsen 6 kommentoi tähän, että laitetaan ne sitten nyt sillä on hyvä saada alkusyksy lyötyä lukkoon.

¹ Kouluttajaryhmä suunnitteli yö teeman käyttämistä eri tiedonlajien tarkastelemiseen opiskelijoiden kanssa.

Muistioista vitsailtiin muutamaan otteeseen ja minulle seliteltiin niiden olevan edistysaskel ryhmän organisoitumisessa. Ymmärsin, että muistioiden toivottiin tuovan jämakkyyttä asioiden muistamiseen ja hoitamiseen. Jäsen 6 kirjasi asiat ylös, jotta päätöksiä voitaisiin tarkastella myöhemmin. Aikaisemmin oli saatettu unohtaa, mitä jostakin asiasta oli sovittu. Asioiden kirjaamisesta huolimatta huomasi, että sovituista asioista ei aina pidetty kiinni kuten yllä olevat esimerkit osoittavat. Yön prosessin työstäminen eteni työskentelytapauksissa, mutta asioita unohdettiin pohtia tapaamisten välillä. Uusi käytäntö ei näin toiminut moitteettomasti. Toisaalta uudesta käytännöstä ei keskusteltu ryhmän kesken. Jäsen 6 vain ilmoitti aloittavansa muistioiden tekemisen. Vaikka monesta olisi itsestään selvää, mitä varten muistioita tehdään, kokouksiin valmistautumisen tärkeys ei ole ilmeistä.

Muistiot ovat köykäisempiä kuin pöytäkirjat, jotka ovat virallisia ja byrokrattisia. Asioiden kirjoittaminen muistiin selkeyttää ryhmän toimintaa. Jos muistio hautautuu avaamattomana jäsenten sähköpostiin, se ei toimi muistamisen välineenä. Muistioihin kirjataan, miten edetään ja hyvin toimivana käytäntönä tämä jakaisi vastuuta asioiden huolehtimisesta. Asioiden ylös kirjaaminen saattoi olla uuden johtajan yritys selventää jäsenten vastuita. Aikaisemmin jäsen 3 oli huolehtinut monista käytännön asioista yksin (Moilanen 2013).

5.1.2 Kevään työnohjaus

Kevään työnohjauksen (2.5.2012) alussa jäsen 4 kysyy uuden johtajan kokemusta hankkeen vetovastuusta. Tämä on ensimmäinen kerta havaintojaksolani, kun ryhmän nostaa johtajuusmuutoksen ja vastuunkantamisen esille.

Työnohjaus 2.5.2012

Jäsen 4: *Tuntuuko jäsen 6 siltä, että kaatuu paljon nyt päälle?*

Jäsen 6: *Juu. Kusinen olo. Pystyn kyllä järjestelemään ja johtajan kanssa neuvottelemaan. Jatko kuitenkin mietityttää. On Pielavetinen maku. Kuka kantaa? Vaikka ei mulla ole kantamista vastaan. Miten käy jos myös minä myös pois? Itteä mietityttää toi työnjako. Sama tilanne kuin vuos sitten. Vähän profiloitu. Kannan huolta, mitä tapahtuu, kun koko laitos muuttuu.*

Jäsen 3: *Vapauttava kuunnella, että joku muukin tuntee tältä. Vaivaa jokin..Sitooko kantovastuu yhden ihmisen? Siirtyykö vuoden päästä takaisin mulle? En halua ottaa sitä takaisin. Oonko epäreilu tyyppi tai en vaan osaa? Mistä organisoitumisen vaikeudesta on kyse?*

Jäsen 6 kommentoi tähän pohtimalla itsekseen, miten on itse hypännyt hankkeeseen, antanut ja saanut. Mieltii, mitä tehtäisiin ja kokoa, että on jotain sellaista, mitä ei olla koskaan puhuttu.

Ohjaaja: *Mikä tai mitä emme ole puhuneet? Mikä on määrittelemätön olento, jota ei ole tunnustettu?*

Jäsen 2: *Voinko kommentoida? Joitakin on jäänyt pois. Matemaattinen yhtälö, että työmäärä lisääntynyt. Hyvä, että puhutaan.*

Ohjaaja palauttaa keskustelun takaisin yhteiseen todellisuuteen ja kysyy tuntee ko ryhmä olevansa viimeisiä spartalaisia? Selvennetään yhdessä, mitä viimeiset spartalaiset ovat. Jäsen 1 kertoo omista tuntemuksistaan, että rima on korkealla ja jos tekee huonommin niin isompi moka kuin ns. normaaliopetuksessa. Jäsen 6 nostaa keskusteluun viime kevään toivonpilkkeen. Hän jatkaa, että nyt pitäisi olla sadonkorjuun vuori edessä, mutta saalis on aika laiha.

Sekä jäsen 6 että jäsen 3 kommentoivat tuntemuksiaan hankkeen vetovastuusta. Jäsenen 3 ilmaisee hyvin suoraan, ettei halua ottaa takaisin kantovastuuta. Mitä tämä kantovastuu pitää sisällään?

Uuden ja vanhan johtajan kommentteista saa kuvan, että ryhmän organisoituminen, työnjako ja vastuunkanto mietityttää molempia. Työnohjaaja kysyy, onko kyse puhumattomasta tai määrittelemättömästä olennosta ja vertaa ryhmän nykyistä tilannetta viimeisiin spartalaisiin, jotka aikanaan jäivät taistelemaan yhdessä kuolemaan saakka. Organisoitumisesta tai vastuunkannon vaikeudesta puhuminen ohitetaan kuitenkin melko nopeasti ja ryhmä siirtyy puhumaan siitä, mitä ovat saaneet vuoden aikana aikaiseksi tai onko ylipäättään saatu aikaan tarpeeksi. Keskustelussa lähdetään myös myöhemmin kritisoi-maan yliopiston nykyistä julkaisukulttuuria, eikä organisoitumisen tai vastuunkannon teemaan enää palata.

Työnohjauksen lopulla jäsen 4 nostaa esiin huomionsa ryhmäläisten erilaisista säännöistä, mutta myös tämä teema ohitetaan nopeasti.

Työnohjaus 2.5.2012

Jäsen 4: *Kulttuuri, että kaikki pelaa. Mutta sitten on jäsen 2 ja jäsen 5, jotka ei pelaa. Kaikkien pitäis olla mukana. Ei tuu sellasta.*

Jäsen 2: *Toivottavasti tehtäis enemmän.*

Jäsen 4: *Pelko, että kaikki pelaa ja niiden pitää antaa pelata. On jotkut säännöt, joista ei puhuta.*

Jäsen 1: *Oon ollut harjottelemassa eli vaan lukemassa. Kertoo, ettei koe tästä syyllisyyttä. Jäsen 6 jatkaa ja pohtii ääneen rooleja.*

Jäsenen 4 kommentti kritisoi sitä, että kaikki eivät ole yhtäläillä mukana eikä ryhmällä ole yhteisiä pelisääntöjä. Vaikka pelattaisiin samaa peliä, niin säännöt eivät ole selvillä. Kuka pelaa? Koska pelaa? Jäsen 4 kyseenalaistaa myös suoraan jäsenen 2 ja jäsenen 5 pelaamisen. Ryhmä ei lähde tarkentamaan, mitkä nämä puhumattomat säännöt ovat, ja mistä jäsenen 4 nostamassa asiassa on oikeastaan kyse. Jäsen 6 pohtii ääneen rooleja, mutta jäsenen 2 ja jäsenen 5 mukana olemattomuutta tai eri pelin pelaamista ei oteta työnohjauksessa uudestaan esiin. Työnohjauksen lopussa aiheeseen palataan naureskellen, miten jäsen 1 pysyy mukana, kun on vain lukenut.

Vaikka jäsen 4 tuo esiin huomionsa sääntöjen problematiikasta pelaamisen vertauskuvan kautta, kommenttien perusteella ryhmän jäsenet kuitenkin tunnistavat, mistä on kyse. Jäsen 4 tuo esiin siis jotakin ryhmän toiminnan kannalta oleellista ja jollakin tasolla tiedostettua, mutta ryhmä ei lähde ratkaisemaan yhteisten sääntöjen problematiikkaa konkreettisesti vaan käsittely pysyy kommentoinnin tasolla. Tosin mietin, tulkitsivatko edes kaikki ryhmän jäsenet pelaamisen samalla tavoin? Jäsenen 1 kommentti on yllättävä sillä hän tunnustaa suoraan vain lukeneensa. Toisaalta tämä kommentti siirtää tehokkaasti huomion pois puhumattomista säännöistä. Keskustelu harhautuu muihin aiheisiin ja asian ratkaiseminen siirtyy näin tulevaisuuteen.

Tulkitsen, että jäsenen 4 nostamassa asiassa on kyse hankkeeseen sitoutumisesta, joka tulee esiin myös myöhemmin. Kaikki eivät tee esimerkiksi tutkimusta hankkeen parissa ja tästä syystä eivät tuo ns. julkaisupisteitä hankkeelle. Jäsen 4 kritisoi jäsenen 2 ja jäsenen 5 tekemättömyyttä.

Molemmat jäsenen 4 työnohjauksessa esiin nostamat teemat liittyvät ryhmänä olemisen problematiikkaan. Kuka kantaa kortensa yhteisen kekoon? Onko kantamus kaikille samansuuruinen? Onko vastuu työn tuloksellisuudesta jakautunut kaikkien harteille vai vain osan tai yhden?

Molempia asioita yhdistää myös puhumattomuus. Organisoitumisessa on *jotain sellaista mitä ei olla koskaan puhuttu (jäsen 6) ja on jotkut säännöt joista ei puhuta (jäsen 4)*. Puhumattomuus kertoo, että aiheet ovat ryhmälle vaikeita, hankalia ja niitä pidetään koskemattomina. Työnohjauksessa asia tuodaan esiin, mutta asioita ei ratkaista vaan keskustelu harhautuu muihin asioihin. Aiheesta harhautuminen on myös merkki asian välttelemisestä (Argyris 1990; Kuittinen 2001, 47–50). Toisaalta asioiden ratkaisematta jättäminen on merkki vastuun välttelemisestä. Epäselvyys ja epätietoisuus yhteisistä säännöistä aiheuttaa epävarmuutta ja epäluottamusta ryhmänjäsenten välille. Luvussa 6.2 palaan puhumattomuuden teemaan ja sen vaikutuksista ryhmään.

5.2 Syksyn yllätys ajaa ryhmän tyhjiöön

Syksyllä ryhmä kokee yllätyksen sillä heidän tarjoamansa koulutus ei herätä tarpeeksi uusien opiskelijoiden kiinnostusta. Tästä syystä opiskelijaryhmää ei saada kasaan eikä koulutusta voida aloittaa. Utta opiskelijaryhmää on odotettu innolla ja koulutusta suunniteltiin yhdessä keväällä 2012. Vaikka merkkejä tulevien opiskelijoiden kiinnostuksen puutteesta hankkeeseen ilmenee alkusyksystä, kouluttajaryhmä toivoo loppuun saakka opiskelijaryhmän muodostumista. Tämä osoittaa sekä vahvaa uskoa hankkeen ideaan että tilanteen odottamattomuutta. Kun opiskelijaryhmien jako syksyllä tapahtuu, tilanne konkretisoituu ja se on lopulta hyväksyttävä.

Työnohjaus 12.9.2012

Jäsen 6 kertoo, ettei saatu (opiskelija) porukkaa kasaan. Kommentoikin kertovansa hiukan ironisesti. Jäsen 1 varmistaa oliko halukkaita 6 vai 7 ja kertoo yllättyneensä. Kaikki hämmästelevät tilannetta. Tunnelma on mietтелиäs ja hämmentynyt.

Jäsen 6: *Ei tietäis itkiskö vai nauraisko? Monen asian summa.*

Jäsen 1: *Semmonen olo ettei siinä näin voinut käydä.*

Hiljaisuus.

Ohjaaja: *Onko tätä käsitelty?*

Jäsen 6: *Mietitty varmaan kukin tahoillaan.*

Muut nyökkäilevät.

Jäsen 6: *Ehkä enemmän henkinen muutos itsellä. Työt väheni, mutta mielekkyyden kannalta toinen asia.*

Jäsen 1 (*hieman naurahtaen*): *Tyhmiä opiskelijoita, kun ei tajunnut omaa parastaan.*

Jäsen 2: *Tarjonnan ja kysynnän laki kohdistu meihin. Kertoo myös olevansa huolissaan kilpailukyvyvystä. Otti asian tästä syystä raskaasti. "Oli tosi yllätys."*

Jäsen 6 pohdiskelee, onko Tampere nyt vetovoimaisempi kun OKL siellä. Mietiskellään, minne pohjalaiset menevät? Menevätkö mieluummin Tampereelle? Jäsen 1 pohdiskelee, eikö meidän tarjoama viesti verta, hikeä ja kyyneleitä tarttunut. Pitääkö markkinointi strategiaa muuttaa?

Hiljaisuus, jonka jälkeen ryhmä jatkaa syiden analysoimista ja etenkin jäsen 6 tuo esiin ideoita tulevaisuudesta.

Työnohjaus on ensimmäinen kerta, kun ryhmä tapasi syksyllä niin, että kaikki ovat paikalla ja tapahtuneesta on mahdollisuus keskustella yhdessä. Jäsenet nostavat keskustelussa esiin mahdollisia syitä opiskelijarekrytoinnin epäonnistumiseen kuten opiskelijavalintojen muutoksien vaikutuksen sekä pohtivat myös hieman tilanteen aiheuttamista muutoksista omiin työsuunnitelmiinsa. Selvästi eniten äänessä tapaamisessa on jäsen 6. Hän analysoi tilannetta ja ideoi tulevaisuuden ratkaisuja. Hän mainitsee yhdeksi mahdolliseksi syyksi olleen *kolmen vuoden idun sillä opiskelijan on hankala sitoutua noin pitkäksi aikaa esimerkiksi opiskelijavaihdon kannalta*. Syksyn kirjoitelmassa hän kuvaa samaa kertoessaan syksyn herättämistä tunteistaan.

Monenlaisia tunteita. Ensinnäkin harmi, siitä, että koulutus ei alkanut suoraan sanoen v*****i kahdesta syystä: toisaalta se, että opiskelijoissa ei ollut kiinnostusta potentiaalia ja toiseksi se, että olisiko "markkinointi" pitänyt sittenkin tehdä toisella tavalla. Myös se, että koulutus suunniteltiin 3-vuotiseksi harmitti erityisesti itseäni, koska olin sitä vinyt itse läpi. Tässä tilanteessa tajusin, että noin pitkän ajanjaksoon sitoutuminen on liikaa vaadittu. (Jäsen 6, syksyn kyselyn vastaus)

Kouluuttajaryhmän into kehittää koulutusta ja laajentaa sitä kolmivuotiseksi saattoi siis kohdistua sen kohtaloksi. Jäsen 6, uutena johtajana, luotsasi koulutuksen suunnittelua ja kuvauksen perusteella koki tilanteeseen joutumisen osittain omaksi syykseen sillä oli vinyt läpi ajatuksen koulutuksen kolmivuotisuudesta.

Jäsen 6 ehdottaa Toivolan reissun aikaistamista melko nopeasti tapaamisen alku puolella. Ajatuksena on, että mennään Toivolaan tekemään päätös jatkosta.

Työnohjaus 12.9.12

Jäsen 6: *Ehkä Toivolaan ja sitten mietitään yhdessä. Kasvatustieteenpäivät menivät mönkään aiheen osalta.*

--

Jäsen 6: *Katsotaan löytyykö Toivolan breikki ja siellä katsotaan mitä tehdään. Sitten tehdään ja viedään maaliin. Mietitään myös koulutusta.*

Miksi jäsen 6 ehdotti ryhmälle Toivolaan menemistä ja siellä päätöksen tekemistä? Luulisi ryhmän saavan kaikki jäsenensä paremmin ja nopeammin koolle kampusalueelle kuin yli yön kestäväälle reissulle kaupungin ulkopuolelle. Ajatus toteutetaan ja työnohjauksen lopulla ryhmä miettii sopivaa ajankohtaa Toivolaan menoon.

Työnohjauksen ilmapiiri vaihtelee harmituksen, epätoivon ja tulevaisuuden uskon välillä.

Työnohjaus 12.9.12

Jäsen 6: *(Tämä) oli ja meni. Ilomme on katsoa eteenpäin. Vakiintumisvaihe epäonnistunut. Tuo esiin, että on yksi kierros pelivaraa, mutta mitä sitten. (Huokauksia)*

Jäsen 2 sanoo, ettei ole varaa lontosteluun eli välivuosiin. Jos hiipuu niin ei itseään enää innostu. - - Todetaan, että aikaa on seuraavaan syksyyn.

Työnohjaus 12.9.12

Jäsen 1 kommentoi vahvasti: *Ei aikalisä vaan tehdään eri juttuja! Jos ei tehdä mitään niin ei jatku.*

Jäsen 6: *Olin varautunut vain kouluttamaan esim. yö teema oli todella mielenkiintoinen. Tosi pieni kiinnostus tai motivaatio palata vanhoihin.*

Jäsen 2 kertoo saman tyyppisistä fiiliksistä. Jäsen 5 lisää, että heillä (jäsen 5 ja jäsen 2) on sattumalta plan B. Jäsen 2 kommentoi, että sivuraide jäi. Muut näyttävät kuuntelevan kiinnostuneina ja kyselevät jäsenen 2 ja jäsenen 5 projektista, jossa tulee olemaan mukana kaikki 6. luokkalaiset.

Jäsen 6: Ei hajuakaan mitä tekis.

Jäsen 1 kertoo ulkomaan seminaarista, johon on menossa ja pohtii, kuinka olisi hienoa, jos graduryhmällä olisi siellä istunto. Hän kysyy jäseneltä 1 mahdollisesti järjestettävän seminaarin ajankohdasta ja kertoo, kuinka eräs tutkija voisi tulla sinne.

Jäsen 6 tuo esiin, että parasta olisi jos lähdetäisiin pidemmäksi aikaa ulkomaille.

Ohjaaja: Onko tärkeää, että olisi joku "kalleuden" vartija? Kenellä kokoava tai jatkuvuuden vastuu?

Hiljaisuus.

Jäsen 6: Niin mullahan se koulutuksen vastuu ja joltakin osin moraalinen vastuu.

Ohjaaja: Miten nyt muuttunut?

Jäsen 6 pohtii tavoitteiden asettamista ja näkyvyyttä sekä joidenkin osien lähempää kuvausta ja posteria aamukahveille.

Odottamaton tilanne ja epäonnistuminen tiedostetaan kuten myös sen vaikutukset työhön. Tilanne vaikuttaa jäsenten omiin lukuvuoden suunnitelmiin, työhön ja motivaatioon. Todetaan, että aikaa on seuraavaan syksyyn ja silloin on onnistuttava tai muuten motivaatio työhön hiipuu. Panokset nousevat. Kouluttajaryhmä kohtaa toisen välivuoden haluamattaan ja jää ilman kaikkia kouluttajia yhdistävää perustehtäväänsä eli kouluttamista. Vaikutti siltä, että opiskelijat ja kouluttaminen ovat tärkeä osa jäsenten motivaatiota hanketta kohtaan. Opiskelijaryhmä on siis voinut toimia jonkinlaisena kouluttajaryhmän liimana. Kouluttajaryhmä on ollut olemassa ennen kaikkea opiskelijoiden kouluttamista varten.

Jäsenellä 2 ja jäsenellä 5 on valmiina toinen projekti, jossa he työskentelevät yhdessä. Muut kuuntelevat kiinnostuneina sivuraideprojektin suunnitelmia. Sivuraide voi näyttäytyä entistä houkuttelevammalta, kun kontrastina on toivoton tilanne. Jäsen 1 on lähdössä ulkomaille seminaariin. Ulkomaille lähteminen on konkreettinen irtiotto. Sivuraide ja visiot ulkomaille lähtemisestä voivat olla merkkejä pakoon lähtemisestä. Nykytilanteen toivottomuutta halutaan pakoon. Työ ilman opiskelijoita ei kiinnosta. Ohjaaja palauttaa huomion nykytilanteeseen ja vastuunkantamiseen koulutuksen tulevaisuudesta. Hiljaisuuden jälkeen jäsen 6 myöntää kantavansa vastuuta koulutuksesta.

Syksyn kyselyssä, jotka keräsin työnohjauksen jälkeen ennen Toivolaan menoa, välittyi osaltaan samankaltainen toivottomuus ja pettymyksen tuottama mielipaha kuin työnohjauksen puheenvuoroista. Ryhmäläisten kuvaillessa ajatuksia tulevaisuudesta, toivo ja luottamus nousevat kuitenkin esiin monessa vastauksessa. Osan kuvauksissa tulevat esiin ristiriitaiset tunteet ja huoli hankkeen jatkosta.

Olen kovin luottavainen hankkeen jatkoon. Ensi syksynä meillä on uusi ryhmä. Kirjoitamme yhdessä ja teemme yhteistyötä muunmaalaisten kollegojemme kanssa. Lisäksi meille tulee uusia tohtoriopiskelijoita, mikä sekkin tuo potkua toimintaamme. (Jäsen 1, syksyn kyselyn vastaus)

Integraatiohankkeen tulevaisuuteen suhtaudun luottavaisesti. Integraatio on kuuma aihe opetuspolitiikassa ja tällä ryhmällä on pitkä kokemus. (Jäsen 5, syksyn kyselyn vastaus)

Toivottavasti hankkeen opiskelijarekrytointi onnistuu ensi vuonna. Välivuosiin ei oikein ole varaa, sanoin tuleva opsi:in uudistus saattaa tuoda joitakin paineita integraatiohankkeen suuntaan. Muutoin olen optimistinen tulevalle. (Jäsen 2, syksyn kyselyn vastaus)

Näen kyllä integraatiokoulutukselle jatkoa, mutta jotenkin pitäisi varmistaa se, että saamme ryhmän. Meillä on jo jäänyt väliin kaksi aloituskertaa, joten kolmas voisi olla "tuhoisa". Tarkoitan sitä, että vaikka ryhmämme on saanut jonkinlaisen vakiintuneen aseman opettajankoulutuksessa, asema ei kuitenkaan ole niin vahva, että voisimme sitoa kouluttajien resursseja loputtomiin vaan paineita muunlaisen opetuksen ottamiseen voi tulla. (Jäsen 4, syksyn kyselyn vastaus)

Huolta on kuitenkin tvömme iatkuvuudesta; pidän tarkoituksenmukaisena iatkaa jo pitkään tehtyä työtä ja kehittää sitä edelleen. En koe, että integraatiokoulutus olisi mitenkään "valmis". Näen, että integraatiokoulutusta kannattaa iatkaa ja kehittää. Itselleni siinä syntyneet ajatukset ovat osa pitkää kehittymisprosessia, enkä koe, että nuo ajatukset loppuisivat kokonaan, vaikka niiden toteuttaminen saattaakin muuttaa muotoaan ja toivottavasti jalostua. (Jäsen 3, syksyn kyselyn vastaus)

Ristiriitaisia. Tuntuu siltä, että koulutuksen osalta olisi uusia ratkaisuaiatuksia sen osalta, mihin emme ole olleet tyytyväisiä, mutta saadaanko koulutus alkaamaan ensi syksynä? Ristiriitaisuutta herättää myös koulutusryhmän koossa pysyminen: mikä meitä sitoo yhteen, mikä kunkin kouluttajan motiivi ja odotukset ryhmässä olemiselle on. Olen luottavainen tulevaisuudesta kuitenkin siksi, että ryhmään kuuluu niitä, joiden tutkimuksellinen ja koulutuksellinen sitoutuminen on korkea. Myös koulutuksen syvä idea kantaa. Eli ryhmä on siinä vaiheessa, että sen käsissä on enemmän sen tulevaisuus kuin aikaisemmin. Se ei toki poista ulkoa tulevia paineita, joilla voi olla vaikutusta myös integraatioryhmän toimintaan. Näiden paineiden kanssa on helpompi elää, jos pystymme tekemään hyvää tulosta (eli mm. tutkimusta ja kansainvälistymistä). (Jäsen 6, syksyn kyselyn vastaus)

Jäsen 1 kuvaa tulevaisuutta yllättävän luottavaisesti, mutta toisaalta antaa myös ymmärtää, että uutta potkua tarvitaan. Jäsen 5 on myös kovin luottavainen hankkeen ajankohtaisuuteen ja pitkän toimintahistorian voimaan. Neljä muuta jäsentä kertovat huolestaan hankkeen jatkuvuudesta. Jäsenet kuvaavat, kuinka uusiin välivuosiin ei ole enää varaa ja kolmas tyhjä vuosi voisi olla ryhmälle tuhoisa. Lukuvuosi 2012-2013 olisi ryhmälle jo toinen *lontosteluvuosi*, jolloin ryhmä ei kouluta yhdessä. Samaan aikaan koko laitoksen tulevaisuus on epävarma. Vaikka pelko ja epävarmuus välittyvät teksteistä, kirjoituksista välittyy usko ensi vuoden opiskelijarekrytoinnin onnistumiseen. Ollaan luottavaisia, vaikka kannetaankin huolta ja tiedostetaan seuraavan rekrytoinnin merkitys koulutuksen jatkumisen kannalta.

Työnohjaus 12.9.2012

Jäsen 4 tuo esiin kuinka edellinen vuosi oli se miettimisvuosi ja nyt hän jäi tyhjän päälle. Jäsen 1 tuo esiin, että ehkä tämä oli kohtalo. Joku ravistelee. Ajatuksena, että kohti Toivolaa.

Omalta kannaltani tähän syksyyn valmistautuminen oli hyvin erilainen kuin aikaisempina vuosina. Ensimmäistä kertaa minulla oli jonkinlainen selkeä oma rooli

integraatiokouluttajana. Edellisen ryhmän aikana olin jo mukana kouluttajaryhmässä, mutta koska opetusvelvollisuuteni aluksi liittyi muuhun kuin integraatio-opetukseen, en ehtinyt kovinkaan hyvin mukaan ryhmän aloitukseen. Myöhemmässäkin vaiheessa en löytänyt omaa paikkaani kovinkaan hyvin. Nyt tilanne olisi ollut erilainen, sillä oma roolini olisi ollut isompi. --- Lopullisesti (syksyn) tilanne oli hyväksyttävä siinä vaiheessa, kun ryhmät oli jaettu. Oma olo-tilani oli pettynyt, sillä olin ajatellut, että viimein löydän oman tehtäväni ja paikkani tässä integraatiokoulutuksessa. Nyt kun tämä toive ei täyttynytäkään, niin siitä jäi jotenkin tyhjä olo. En voi olla varma olisiko oma oloni todella selkiytynyt tästä selkeämmästä tehtävästä, mutta ainakin minulla oli sellainen kuvitelma. (Jäsen 4, syksyn kyselyn vastaus)

Jollakin tavalla tuli myös henkinen "tyhjiö" (syksyn tapahtumasta). Tämäkö oli kaiken markkinoinnin ja kymmenvuotisen kehittämisen tulos? (Jäsen 5, syksyn kyselyn vastaus)

Sekä jäsen 4, että jäsen 5 pukivat sanoiksi tunnelmansa tai olonsa sanan tyhjä avulla. Jäätiin tyhjän päälle, mielekkyys tai kiinnostus aikaisempiin töihin ilman opiskelijoita katosi. Tyhjän päälle jääminen ja henkinen tyhjiö ovat melko abstrakteja ilmauksia. Tyhjä kuitenkin tarkoittaa kuvainnollisesti usein sisällytyksetöntä, merkityksetöntä tai onttoa. Sen voidaan nähdä myös kuvaavan tuloksetonta tai hyödytöntä. Syksyn epäonnistuminen herättää jäsenten mielessä kysymyksen työnsä merkityksellisyydestä. Ilman opiskelijoita jäätiin vaille työn sisältöä.

Kuvatessaan syksyn tunteita kirjoitelmissaan sekä syksyn työnohjauksessa kouluttajat käyttivät puheessaan myös muita metaforia, jotka kiinnittivät huomioni sillä ihmisten tiedostamattomien tunteiden jäljille voi päästä metaforien, unien, erilaisien lipsahduksien tai vitsien avulla. Joudutaan viettämään toinen *lontosteluvuosi*, kun opiskelijat hylkivät ryhmään tulemistä ja samalla kyseenalaistivat kouluttajien työn sekä koko hankkeen merkityksen. *Lontostelu* tuo mieleeni päämäärättömän kävelyn liian isoissa saappaissa, jotka hölskyvät, hiostavat ja tuntuvat kävelijästä raskailta. *Lontostelussa* on toisaalta jotakin rentoilun tapaista ja se on tarpeellista aika ajoin, mutta vuosi toisen jälkeen se voi käydä raskaaksi ja menettää merkityksensä.

Seuraava vuosi ilman opiskelijoita voi olla *tuhoisa*. Ilman yhteistä konkretiaa kiinnostus hiipuu. Jos puuhun ei tule lehtiä, voi sen luulla kuolleeksi ja se voidaan kaataa uusien istutuksien tieltä. Koulutuksella on paine pysyä elossa ja näkyvänä. Seuraavaa vuotta kuvataan myös tuhoisaksi. Tuhoisa on sanana voimakas. Puhutaan tuhosta, jos mitään ei ole enää jäljellä esimerkiksi luonnonkatastrofin jälkeen. Tuhoon tuomittu on tuomittu epäonnistumaan. Kouluttajien käyttämistä metaforista välittyy mielestäni pelon, pettymyksen, toivottomuuden ja turvattomuuden tunne. Pelko muodostuu kolmannen vuoden tuhoavaisuudesta ilman opiskelijoita. Toisen vuoden lontostelu ilman opiskelijoita ja paineet hankkeen tuloksellisuuteen tuovat toivottomuutta. Kevään suunnittelutyön tuloksettomuus aiheuttaa pettymyksen. Jäsen 6 ilmaisee myös oman henkilökohtaisen pettymyksen itseään kohtaan sillä oli puolustamassa koulutuksen kolmevuotisuutta. Vääjäämättä mietin, saattoivatko myös muut kokea pettymystä uutta johtajaa kohtaan tai nähdä yhteyttä vanhan johtajan lähtemiseen ja ryhmän hylkäämiseen.

Jäsen 4 kertoo myös, kuinka oli kokenut roolinsa epäselväksi, mutta oli toivonut sen selkiytyvän syksyllä. Jäsen 4 on niin sanottu 100% integraatiolainen eli hänen työnsä on rakentunut hankkeen ympärille ja on näin myös riippuvainen hankkeen olemassaolosta. Kirjoitelman perusteella jäsenellä 4 oli tarve saada selkeämpi rooli ryhmän jäsenenä. Hän oli toivonut uuden opiskelijaryhmän ja alkavan koulutuksen selkeyttävän omaa rooliaan. Tämä kuitenkin epäonnistui, sillä koulutus ei alkanut. Oman roolin selkiämättömyys voi aiheuttaa ahdistusta etenkin, kun hankkeen tulevaisuus on epävarma. Hankkeen ollessa jäsenelle ainoa ja todella tärkeä projekti ovat paineet sen toimimisesta suuret.

Tarve oman roolin selvittämisestä jää tyydyttämättä ja epävarmuus säilyy. Ihmisten välisissä sosiaalisissa suhteissa nousevat tarpeet heijastelevat ihmisten perustarpeita, joita ovat turvallisuuden, ympäristön hallinnan tai kontrollin ja kiintymyksen tarpeet (Schutz 1958; Schein 1987, 162–164). Oman roolin selvittämisen tarve viittaa ympäristön hallinnan sekä turvallisuuden tarpeen tyydyttämättömyyteen. Kun oma rooli on epävarma, jäsen ei tiedä asemaansa ja vaikutusmahdollisuuksiaan ryhmässä. Näin ollen hän ei myöskään voi olla varma, mitä häneltä odotetaan.

Ryhmässä henkilökohtainen ahdistus on myös sosiaalista, sillä se heijastuu ryhmään ja voimistuu (Karjalainen 2008, 219). Toisaalta oman roolin epäselvyys ja siihen liitetyt tunteet voivat olla myös merkki koko ryhmässä vellovasta tiedostamattomasta ahdistuksesta, joka liittyy vastuun kantamiseen sekä roolien muutokseen. Jäsenen 3 lähtiessä vastuunkantajan rooli on ollut niin sanotusti vapaana. Mietinkin, onko jäsen 4 ryhmän ahdistuksen ”puhuja” vai yritetäänkö hän kannatella koko ryhmän ahdistusta?

Syksyn työnohjauksen keskustelussa ja kirjoitelmissa vuorottelee toivo ja epätoivo sekä tulevaisuuden usko ja epäonnistuminen. Näen, että toivotonmuuden tunne muodostuu ryhmän kokemasta epäonnistumisesta ja tosiasiaista, että kouluttajaryhmä joutuu olemaan vastoin suunnitelmiaan toisen vuoden peräkkäin ilman opiskelijaryhmää, joka on oleellinen osa hanketta. Ilman opiskelijoita hanke on kuin puut talvella, jolloin ne säilövät elämänsä eli lehtivihreän sisäänsä. Puu näyttää tällöin kuolleelta ja kaikki sen potentiaali on sen sisällä odottamassa uutta kevättä. Jotta puu kasvaa, se tarvitsee lehtensä, jotka tuottavat sille energiaa. Myös kouluttajat tarvitsevat opiskelijoita päästäkseen eteenpäin. Ilman opiskelijoita ei ole opetusta ja ilman opetusta ei kehitettyjä uusia ideoita voida toteuttaa käytännön tasolla. Visio paremmasta koulutuksesta on tyhjä ja merkityksetön ilman konkreettisia tekoja ja toimintaa. Näen syksyn yllätyksen ajaneen kouluttajat tyhjiöön. Opiskelijat torjuivat koulutuksen ja haastoivat näin kouluttajien työn merkityksen.

5.3 Toivola

Toivola näytti olevan ryhmälle tärkeä paikka, jonne meneminen on yhteinen irtiotto, *breikki*, muista töistä: siellä voidaan keskittyä tekemään hankkeenjuttuja yhdessä ilman muita keskeytyksiä. Irtiotto on myös konkreettinen, sillä

kyseinen paikka on kaukana yliopistolta eikä siellä ole Internet yhteyttä. Sinne matkataan yhdessä eikä siellä ole muita vieraita samaan aikaan.

Ryhmä muisteli naureskellen Toivolassa toistensa vakituisia istumapaikkoja ja erään vanhan jäsenen sekä muiden Toivolan rutiineja. Paikkaan ja sinne menemiseen oli kehittynyt myös erilaisia perinteitä ja vitsejä. Päätös tulevaisuudesta oli ryhmälle jännittävä, sillä joidenkin jäsenten kuluva ja ensi lukuvuoden työn sisältö riippui paljon tuosta päätöksestä. Toivola paikkana oli sen sijaan ryhmälle tuttu ja turvallinen sekä vitseistä ja perinteistä päätellen positiivisia muistoja herättävä. Tulkitseen Toivolan antaneen vastapainoa epävarmuudelle ja sieltä voitiin hakea turvaa sekä vahvistusta ryhmän kiinteyden kokemiseen. Se myös saattoi paikkana muistuttaa ryhmää sen saavutuksista, ylipäänsä olemassaolon merkityksestä ja *onnellisista kehittelyn hetkistä*, joita jäsen 3 kertoi kaipaavansa keväällä 2012.

Toivola on paikkana ryhmälle merkityksellinen, sillä sen voi nähdä olevan ainoa jäljelle jäänyt ryhmän virallinen kokoontumispaikka. Laitoksen tilaongelmista johtuen ryhmällä ei ollut havaintojaksoni aikana omaa vakituista tapaamispaikkaansa toisin kuin aikaisempina vuosina. Ryhmä joutui siis kiertolaisen tavoin aina vaihtamaan tapaamispaikkaansa. Vakituksella toimintapaikalla on merkitystä ryhmän identiteetille ja etenkin sen kiinteydelle (Jauhiainen & Eskola 1994, 113). Myös yksi ryhmä jäsen joutui muuttamaan työtilansa kauaksi muista syksyllä 2012, jonka vuoksi kohtaamiset sattumalta tai vapaamuotoiset ohimennen jutustelut vähenivät hänen ja muiden ryhmäläisten välillä. Nostan seuraavaksi Toivolasta esiin kuvaukset, jotka liittyvät syksyn tapahtumiin ja kuvaavat osaltaan, miten ryhmä toimii syksyn yllättävässä tilanteessa. Erityistä tämän luvun kuvaamissani tilanteissa on, että ryhmän kokoonpano on jokaisessa erilainen (ks. Kuvio 1).

5.3.1 Ryhmä kartoittaa resurssejaan

Ennen Toivolaan lähtöä jäsen 6 lähettää koko ryhmälle seuraavan sähköpostiviestin.

Sähköposti ryhmälle 26.10.2012

Toivolaa aikaistettiin, koska jäsen 3 saatiin lomalaisena mukaan keskiviikko aamuun. Käydään tällöin yleistä keskustelua tulevaisuudesta ja kun jäsen 3 lähtee, työstetään näitä tulevia virstanpylväitä eteenpäin.

Olisiko siis selkeintä, että työskennellään tuolloin sillä porukalla, joka pääsee koko ajaksi. Teen muistion Toivolasta, niin jäsen 2 pääsee kärrylle siitä mihin mennään ja yritetään sopia seuraava kerta niin, että jäsen 2 pääsee mukaan. Ok?

Vähän funtsintalistaa etukäteen:

- Tulevan vuoden (2013-2014) ryhmä
- Kv. seminaari Jyväskylässä keväällä 2013 (Debbie is coming)
- Rahoitushaut
- Yleinen tutkimustilanne
- Kunkin intressit, motivaatio ja resurssit

Sähköpostin perusteella alun perin sovittua aikaa muutetaan. Jäsen 2 joutuu jäämään pois koko reissusta oman opetuksensa vuoksi eikä ryhmä siis ole

kokonaisuudessaan paikalla. Muistion avulla jäsen 2 voi päästä kärryille ryhmän tekemistä päätöksistä ja suunnitelmista, mutta muistio ei pysty välittämään ryhmän tekemää työtä, johon liittyy keskustelua, ilmapiirin vaihdoksia ja tuntemuksia. Odotukset Toivolalla reissulle ovat suuret: siellä mietitään, mitä tehdään syksyn yllättävän käänteen jälkeen ja päätetään hankkeen tulevaisuudesta. Tämä päätös tulee vaikuttamaan kaikkien kouluttajien työhön jollakin tavoin.

Toivola 31.10.2012

Ryhmä aloittaa työnteon Toivolassa resurssien, intressien ja motivaation kartoituskierroksella, jossa jokaisen on tarkoitus vuorollaan kertoa omia ajatuksiaan näistä teemoista. Tarkoituksena on kartoittaa koko kouluttajaryhmän tilanne, jonka pohjalta tehdään päätös ensi lukuvuodesta. Keskustelua kuitenkin leimaa muihin aiheisiin rönsyily. Jäsenen 4 kohdalla, joka aloittaa kierroksen, keskustelu harhautuu ensimmäisen kerran artikkelien kirjoituskulttuurin ja moraalin muutokseen sekä vielä myöhemmin ryhmä intoutuu puhumaan kirjoittamisen vapaudesta. Jäsen 3 palauttaa keskustelun tai ehdottaa varsinaisen aiheen jatkamista. Myöhemmin keskustelukierroksen aikana ajaudutaan vielä muistelemaan menneitä ryhmiä sekä aikaisempia tiedonlajitehtäviä. Harhaillaan myös puhumaan hallinnosta sekä kauhistellaan yleisesti tiedekunnan tulevaa muutosta.

Ryhmän tehdessä työtä en ollut aikaisemmin huomannut näin moninaista sivupolkujen määrää. Kaikki nämä harhailut muissa aiheissa olivat kuin yhteisiä varsinaisen aiheen rikkovia sivupolkuja, sillä niihin osallistui aina useampi ryhmäläinen. Nimitän näitä varsinaisesta aiheesta karkailuja sivupoluiksi, sillä sivupolulle meneminen kuvaa minusta hyvin sitä, kuinka sivupolku voi näyttäytyä mielenkiintoisena uutena reittinä. Sinne mennään suunnittelematta ja se vaikuttaa usein mielenkiintoisemmalta kuin vanha polku. Sivupolulle mentäessä kuitenkin poiketaan varsinaisesta reitistä. Uusi polku saattaa harhauttaa pääreitiltä tai toisaalta se voi myös päästää hetkeksi pois pääreitiltä. Keskustelu näyttikin siltä, kuin ryhmä olisi yhdessä päättänyt karkailua varsinaisen aiheen käsittelystä eli resurssien ja motivaation kartoituksesta. Kukaan ei lähde sivupolulle yksin vaan muut kommentoivat esimerkiksi artikkelien kirjoituskulttuurin muutosta runsaasti. Sivupoluille harhailu loi hermostuneen ja jännittyneen tunnelman. Ainoastaan jäsen 3 palauttaa keskustelun takaisin aiheeseen ja ottaa näin vastuuta ryhmän työskentelyn suuntaamisesta käsiteltävän aiheen pariin. Vaikka hän on ollut poissa ryhmän aktiivisesta toiminnasta, vastuunkantajan rooli aktivoituu herkästi.

Sivupolkujen aiheita yhdisti ryhmän ulkopuolinen maailma kuten yliopistomaailman kirjoittamisen moraalin muuttuminen sekä tulevaisuuden muutokset laitoksella. Nämä ryhmän ulkopuolisen maailman tai ulkoisen todellisuuden isot kysymykset eivät ole ryhmän hallittavissa. Niistä purnaaminen kuitenkin yhdistää ryhmäläisiä, sillä nämä asiat vaikuttavat heidän kaikkien työhön tavalla tai toisella. Halusiko ryhmäläiset näiden aiheiden avulla paeta ryhmän sisäisestä asiasta keskustelemista sekä erilaisten intressien kohtaamista, jotka yhdessä muodostavat ryhmän todellisuuden? Jäsen 4 kertoo samanlaisesta havainnoistaan sanomattomien sääntöjen kirjoittelussa.

Keskustelua voidaan aina keventää puhumalla yleismaailmallisista asioista → Sopiva aihe on esim. nykyisen yliopistosysteemin moittiminen (ehkä sanomaton sääntö voisikin ryhmässämme olla, että yliopistoa ei saa kehua). Tällainen

keskustelukin on toki tarpeellinen, mutta joskus vaikuttaa siltä, että sitä käydään muiden asioiden kustannuksella. (Sanomattomat säännöt, jäsen 4)

Hosia (1990, 31) toteaa, kuinka yhteinen vihollinen yhdistää ja saa ryhmän energian suuntautuman tähän viholliseen jättäen ryhmän omat ongelmat varjoon. Ryhmä ei uskalla puhua suoraan ja käsittelee asioita kautta rantain, jotta todellisuutta, erilaisuutta tai erimielisyyksiä ei tarvitse kohdata. Pakeneminen kaikkia yhdistävään yleismaailmalliseen purnaamiseen voi olla myös keino vähentää ahdistusta.

Vaikka ryhmä ei ollut aikaisemmin puhunut ääneen ryhmäläisten erilaisista intresseistä ja motivaatiosta, minulle jäi ryhmän toimintaa tarkkaillessani kuva, että ainakin osa ryhmäläisistä tiedosti tämän (ks. myös luku 5.4). Keskustelu näiden erojen esiin tuomisesta oli jännittänyt ja poukkoilevaa. Kouluttajaryhmä koostuu eri alojen asiantuntijoista, joten intressien kohtaamattomuus ei sinällään ole yllätys. Ryhmässä yksilö kamppailee yksityisyyden ja yhteisöllisyyden ristipaineessa (Schein 1987). Toisaalta yksilö haluaa sulautua osaksi ryhmää, mutta toisaalta hän ei tahdo luopua omasta identiteetistään ja haluaa tyydyttää omia tarpeitaan sekä intressejään (Schein 1987). Ryhmästä ei haluta erottautua liiaksi, mutta massaan ei myöskään halua sulautua liiaksi, jotta oma identiteetti säilyy. Erilaisuuden kohtaaminen ryhmässä on siis välttämätöntä ja monesti erilaisuus on lopulta ryhmän voimavara. Helppoa erilaisuuden kohtaaminen ei kuitenkaan ole, sillä erilaisuus toisessa ihmisessä nostaa esiin meidän omia suojautumiskeinojamme. Esimerkiksi arvoriistiriidat, joita jäsenet kohtaavat tehdessään töitä yhdessä, nostavat helposti esiin ihmisen primitiiviset suojautumiskeinot kuten paon, taistelun ja jähmettymisen. Toisen lähtiessä saunasotaan, toinen vaikenee ja purnaa asiasta myöhemmin selän takana.

Näen, että keskustelu oli ryhmälle merkittävä. Oltiin ikään kuin risteyskohdassa. Saman polun kulkeminen oli käynyt raskaaksi, sillä ryhmällä oli jo takanaan yksi vuosi ilman opiskelijoita. Nyt ryhmällä olisi edessään toinen *tyhjä* vuosi ilman kaikkia ryhmän jäseniä yhdistävää perustehtäväänsä eli kouluttamista. Intressien ja motivaation kartoituksen oli tarkoitus tuoda esiin sen hetkinen todellisuus. Jäsen 6 rohkaisi laittamaan kaiken pöydälle. Aihe ei ollut ryhmälle helppo, sillä se pakottaa kohtaamaan erilaiset realiteetit sekä intressien, että motivaation osalta. Mitä jos realiteetit paljastaisivat, että yhteistä polkua ei ole mahdollista kulkea ja koulutusta ei ole järkevä jatkaa? Luulen, että en ollut ainoa, jolle tuli keskustelun aikana mieleen, että hankkeen jatkaminen sellaisenaan olisi mahdotonta ja epätoivoista. Molempien johtajien seuraavan vuoden resurssit olivat avoinna. Umpikuja ja epävarmuus tulevaisuudesta syvenivät.

5.3.2 Päätöksenteko tulevaisuudesta

Motivaation-, resurssien- ja intressienkartoituskierron jälkeen jäsen 6 toteaa: *Kierroksen jälkeen näyttää siltä, että itse opetusvastuu istuu tässä. Miten istuu?* Ryhmä aloittaa keskustelun, miten hankkeen kanssa jatkettaisiin sillä kierroksen aikana on tullut ilmi, että resursseja tulee mahdollisesti olemaan niukalti ensi vuonna. Ryhmä aloittaa määrittelemään *"välivaihetta"* ja mitä se olisi.

Toivola, 31.10.2012

Jäsen 6 lähtee kiteyttämään, mikä "välivaihe" olisi. Aloitettaisiin keväällä työtämään. Jäsen 3 toteaa, että tarvittaessa otettaisiin toiselta vuodelta kielen prosessit pois. Opetussuunnitelmamuutos on tulossa ensimmäisen vuoden jälkeen niin sitten voisi katsoa jatkoa. Jäsen 4 kysyy, mikä on ryhmän näkökulma, mutta tähän ei vastata.

Jäsen 6 pohtii ääneen, että kokeiltaisiin, miten kiinnostuminen ja tutkiminen onnistuu. Jäsen 4 tuo esiin kysymyksen, että ei siis tarvitsisi valita opiskelijoita? Ryhmä puhuu tästä vähän, mutta kysymykseen ei varsinaisesti vastata. Jäsen 4 nostaa esiin huolensa ryhmän näkyvyydestä ulkopuolisille. Jäsen 3 kertoo jakavansa huolen. Jäsen 1 hymähtelee. Jäsen 6 pohtii, että "jos tutkisi millaisena (koulutusta) voisi siirtää?" ja miettii myös ääneen voisiko vanhoja ryhmäläisiä käyttää. Jäsen 3 kertoo, että hänellä on ollut ideana kahden opiskelijaryhmän peräkkäisyys ja lomittaisuus. Hiljaisuus.

Jäsen 3 ehdottaa, pitäisikö meillä olla jonkin näköinen maali? Mikä olisi yhteistyön maali? Mainitsee, että ensimmäisellä (opiskelija) ryhmällä oli yhteinen vihollinen. Jäsen 4 yhtyy tähän ja kertoo omia ajatuksiaan, jonka jälkeen jäsen 3 alkaa pohtimaan ääneen muun muassa ajatuksiaan ajan puutteen tunteesta.

Jäsen 6 pohtii vielä tutkimuksellisuutta ja keskustelu siirtyy yö-teemaan, jolloin jäsen 3 tuo esiin myös ajatuksiaan. Lopulta jäsen 6 toteaa, että ehkä tämä tuntuisi järkevältä, mihin jäsen 3 kokoaa päätöksen: *Tarjotaan yksi vuosi ja sitten katsotaan jatkoa.* Tuodaan vielä esiin, miten tutkimuksellisuudelle voi käydä. Jäsen 1 kysyy, että miten luovitaan tutkimusintressit, jos saadaan kiinnostumaan. Tästä jutustellaan hieman. Jäsen 3 miettii, että hänelle sittenkin voisi jäädä enemmän resursseja, mutta muut toppuuttelevat. Tämän jälkeen ryhmä jutustelee muista asioista ja naureskelevat.

Keskustelu poukkoilee ja kysymyksiä jätetään ilmaan. Jäsenen 4 kysymykseen ryhmän näkökulmasta jätetään vastaamatta ja myöhemmin hänen nostamaan huoleen kommentoidaan vain hieman. Jäsen 3 ja jäsen 6 pohtivat paljon ääneen ja vuorotellen. He kertovat ideoitaan ja ajatuksiaan, joita muut ryhmäläiset kuuntelevat ja välillä kommentoivat. Jäsen 5 ei kommentoi välivaihekeskustelua lainkaan.

Vaikka jäsen 6, uutena johtajana, luotsaa keskustelua, on jäsenen 3 rooli päätöksentekokeskustelussa merkittävä. Hän kommentoi keskustelua vahvasti ja pohtii ääneen omia ajatuksiaan sekä kokoaa päätöksen.

Minua hämmensi, miten ja mihin ryhmä lopulta päätyi. Muistiinpanojeni perusteella keskustelu oli epämääräinen. Asioita jätettiin avoimeksi ja keskustelua sävytti ryhmän jäsenten ääneen pohdiskelu. Päätöksen tekemiseen käytettiin Toivolan ajasta muutama tunti, eikä ryhmä analysoinut enää syksyn tapahtuman syitä tai vaikutuksia. Ainoastaan jäsen 1 kommentoi syksyn herättämiä tunteita omassa puheenvuorossaan: *Oli järkytys, kun ei tullut ryhmää. Odotti, että niin hyvä koulutus, että kirkuen tulee opiskelijoita.* Nyt päätös tämän vuoden osalta sekä siitä, että ensi syksynä otettaisiin ryhmä, tehtiin käytännössä aamupäivän aikana. Toisaalta tämä oli perusteltua sillä jäsen 3 oli paikalla vain aamupäivän.

Resurssienkartoitus keskustelun tuloksena ryhmä huomasi, että resursseja tulee olemaan niukasti. Yksi kouluttajista saattaisi olla kokonaan poissa ja toinen ainakin osittain. Ryhmä nimesi seuraavan lukuvuoden *välivaiheeksi*. Tämä ilmaus kuvaa jotakin väliaikaista, tilapäistä tai ohimenevää. Ryhmälle oli tärkeää tehdä jokin päätös ensi vuodesta. Takana oli välivuosi ilman opiskelijaryh-

mää ja paineet opiskelijoiden saamiseen seuraavaksi lukuvuodeksi olivat kovat. Ryhmä päätyy tarjoamaan opiskelijoille välivaihetta, riisuttua ja tilapäistä koulutusta.

Toivola, 31.10.2012

Toivololan aamupäivän resurssi- sekä päätöskeskustelun jälkeen jäsen 3 poistui paikalta. Jäsen 1 ehdottaa päiväunia. Jäsen 6 kommentoi, että ihan miten vain päätetään. Hiljaisuus. Jäsen 6 kysyy, mitä olisi käsiteltäviä aiheita? Hiljaisuus.

Siirrytään tuvasta alamökkiin. Muut menevät päiväunille ja menen jäsenen 4 kanssa kävelyille. Heräillään pikku hiljaa. Jäsen 5 yrittää laittaa sim-korttia iPadiinsa. Muistellaan, mitä eräs vanha jäsen olisi nyt tehnyt. Mietitään, että jos olisi Skype niin voitaisiin ottaa hänet mukaan. Jäsen 4 ihmettelee spektriä seinällä. Työntekoa käynnistellään hitaasti.

Jäsen 4: Mitäs meillä nyt sitten oli?

Jäsen 1: Semmasta.

Jäsen 6: Semmasta joo. Semma ei oo häppee.

Jäsen 5 edelleen ihmettelee, miksi sim kortti ei käynyt. Jäsen 1 kommentoi tähän myös. Lopulta jäsen 5 katsoo vastauksen käyttöohjekirjasta.

Jäsen 4 pohtii ääneen: Ratkaistiin niin nopeasti se ensi vuosi? Oliko tämä nyt tässä?

Jäsen 5 löytää ratkaisun sim-kortti ongelmaansa ja kertoo sen päivitellen. Jäsen 1 kommentoi tätä myös. Jäsen 6 pohtii opiskelijoiden kokonaisopintomäärän tulevan aika isoksi. Ryhmä lähtee pohtimaan opintojen määrää ja kaikki osallistuvat keskusteluun. Mietitään muun muassa sopivia koulutuspäiviä opiskelijoiden ja kouluttajien kannalta, mutta mitään päätöksiä ei tehdä.

Jäsen 5: Asiasta toiseen, että pitäisikö matikkaa integroida jotenkin? Ryhmä puhuu tästä hieman ja siirtyy sen jälkeen puhumaan seminaarista ja tutkimuksesta.

Vanha johtaja, jäsen 3, lähtee Toivolasta päätöksentekokeskustelun jälkeen. Työskentely käynnistyy jähmeästi. Jäsenen 1 ehdottaessa päiväunia kukaan ei varsinaisesti ota kantaa asiaan. Hiljaisuus tulkitaan myöntäväksi vastaukseksi, sillä osa jäsenistä menee päiväunille. Jäsenen 6 kysymykseen käsiteltävistä asioista ei myöskään kommentoida. Jäsenen 6 on itse listannut ja lähettänyt ryhmälle etukäteen listan mahdollisista Toivolassa käsiteltävistä aiheista.

Jäsen 4 kyseenalaistaa varovaisesti nopean päätöksen ensi vuodesta. Suuri päätös ensi vuodesta tehtiin aamupäivän aikana. Ryhmä lähtee keskustelemaan hieman lisää ensi vuoden yksityiskohdista. Muun muassa opintojen suuri määrä mietityttää kouluttajia. Huomio kuitenkin karkaa jäsenen 5 kommentista matematiikan integroimisesta eikä päätökseen tai ensi vuoden koulutukseen palata koko Toivolalla aikana.

Ryhmä keskittyy lopun Toivola ajan seminaarin asioiden miettimiseen sekä keskustelemaan myös sen hetkisistä tutkimuksistaan ja mahdollisista rahoituskuvioista. Ryhmä miettii ja tarkistaa useasti, mitä asioita jäsenen 6 sähköpostissa olleella listalla on, ihan kuin lista toimisi jonkinlaisena auktoriteettina tai työn teon mittarina.

Toivola 1.11.2012

Jäsen 4: Mites sun lista?

Jäsen 6: Lista number one.

Jäsen 4: Lista. Onko lista käyty läpi?

Jäsen 1: Oot sä jäsen 6 käynyt karaokessa? Ryhmä juttelee hetken karaokesta, jonka jälkeen jäsen 4 kysyy selvennyksiä yö-aiheen suunnitelmista ja ryhmä tarkentaa

näitä suunnitelmia.

Hiljaisuus.

Jäsen 6: Kyllä me varmaan tää lista on käyty läpi.

Hiljaisuus.

Listan läpi käyminen näyttää olleen ryhmän päämääränä. Työ on tehty, kun listalla olleet asiat on käyty läpi. Etenkin seuraavana päivänä tuntui kuin jäsenet odottivat jo paluuta kampukselle eikä yhteistä keskusteltavaa oikein ollut.

5.3.3 Työnohjaus Toivolan jälkeen

Ryhmälle oli sovittuna työnohjaus muutama päivä Toivola-reissun jälkeen. Työnohjauksessa ovat työnohjaajan lisäksi jäsen 4, jäsen 1 sekä jäsen 6 eli paikalla on varsin pieni joukko.

Työnohjaus 9.11.2012

Puhutaan hetki USA:n presidentin vaaleista. Ihmetellään onko jäsen 2 tulossa ja mietitään, oliko hän viimeksi paikalla. Jäsen 4 kommentoi, että vähiin käy ennen kuin loppuu. Toteaa, että ehkä kuitenkin voidaan aloittaa, kun ei tiedetä jäsen 2 tulosta.

Ohjaaja aloittaa ja kertaa viime kerran tunnelmia ja tapahtumia. Hiljaisuus.

Jäsen 4 aloittaa: *Pitäisikö Toivola purkaa auki.* Kertoo Toivolasta (mitä tapahtui, mistä oli kyse). *Tuli tyhjiö, että päätös ensi vuodesta tehtiin nopeasti.* Hän oli puhunut jäsenen 3 kanssa Toivolan jälkeen ja huomannut, että näkemykset päätöksestä olivat ehkä erilaiset. *Tehtiin Toivolassa päätös nopeasti, mutta mietityttää päättivätkö kaikki. Mitä päätettiin?*

Jäsen 4 jatkaa ajatuksiensa selostamista. Kuvaa näkemystään, että päätettiin käytännöistä, mutta miettii onko kyseessä integraatiokoulutus vai esivaihe? Hän ajatteli, ettei tarvitse ajatella integraatiokoulutuksena. Hän miettii, tehtiinkö päätös yhdessä?

Jäsen 4: *Päätös tehtiin nopeasti. Tuli huojentunut olo, että päätös oli tehty. Tehtiin yksimielinen päätös, mutta ajatellaanko samalla lailla.* Kertoo näkemyksiään ja vertaa niitä jäsenen 3 ajatuksiin.

Jäsen 1: *Hyvä analyysi. Jaan huomion. Päätös oli huojentava.* Hiljaisuus.

Jäsen 6 kertoo, että jäsen 3 oli soittanut myös hänelle ja kertonut ajatuksiaan. Kertoo myös omista ajatuksistaan. Jäsen 3 näkee, että näillä resursseilla, mitä on tehdään esim. joskus ennen oli 6 lehtoria ja nyt 2 lehtoria, 1 professori, 1 varajohtaja, 1 jatko-opiskelija, 1 tutkija.

Jäsen 6: *Nyt tavallaan tutkimuspainotteinen jengi opetuspainotteisen sijaan. Ahdistaa, että on isoja ja erilaisia toiveita ja realistinen maailma ei kohtaa.*

Jäsen 1 kuvaa, ettei koe realistista maailmaa ahdistavana, mutta pakottaa miettimään, mikä on olennaista ja pidetään se. Jäsen 6 nostaa esiin, että on ikään kuin vähän pelimerkkejä ja nostaa esiin ohjausresurssin.

Jäsen 6: *Mun mielestä pitää ottaa ne palikat, mihin pystytään.* Jatkaa ja puhuu muistakin resursseista kuten tohtorikoulutettavat ja mahdolliset muut opettajat, jotka voisivat tulla mukaan. Kertoo, että on aikaisemmin yrittänyt virittää keskustelua uusien tyyppien ottamisesta, mutta keskustelu on tyrehtynyt. Ryhmä keskustelee hetken resursseista ja siitä, miten ryhmään on alun perin tultu mukaan.

Muistiinpanojeni mukaan kaikki jäsenet olivat paikalla marraskuun taapamista sovittaessa. Minun tietooni ei ollut tullut ilmoituksia poissaoloista. Jäsen 4 kyseenalaistaa ryhmäläisten yhteisen ymmärryksen Toivolassa tehdystä

päätöksestä ja tuo esiin, kuinka päätös seuraavasta vuodesta tehtiin niin nopeasti. Keskustelun perusteella kaikille ei ole täysin selvää, mitä välivaihe pitää sisällään. Jäsen 4 kuvaa näkemystään, kuinka ryhmä teki yksimielisen päätöksen, vaikka sen sisältö saattoi jäädä epäselväksi. Jäsen 6 on luottanut yksityiskohtien selviävän tulevaisuudessa. Vaikka päätös oli epäselvä, jäsen 4 ja jäsen 6 tunnustavat, että heille oli tärkeää ja huojentavaa tehdä jokin päätös tulevasta.

Ryhmä myös palaa resurssien vähäisyyteen ja tosiasiaan, että ne ovat muuttuneet verrattuna koulutuksen aikaisempiin vuosiin. Jäsentä 6 ahdistaa törmäys todellisuuden ja realiteettien välillä. Hän kuvaa myöhemmin, kuinka oli Toivolan jälkeen havahtunut realiteettien ja resurssien muuttumiseen.

Työnohjaus 9.11.2012

Jäsen 6: *Olin ymmärtänyt, että kuitenkin on integraatiokoulutus.*

Jäsen 4 (voimakkaammalla äänellä): *Tätä en ollut ymmärtänyt. Tuo esiin muun muassa jäljelle jääneen problematiikan tuleeko ryhmää vai otetaanko vaan joku kotiryhmä, jolle aletaan pitämään integraatiojuttuja.*

Jäsen 6 kertoo, miten selitettäisiin opiskelijoille: *Tavallaan jätettäisiin se kieli sivuun.*

Ohjaaja: *Onko edelleen, että jäsen 3 on kantava soihtu?*

Jäsen 6 ja jäsen 4 kommentoivat nopeasti, että ei ehkä niin.

Jäsen 6: *Varmaan voimakkain, kun on aloittanut. Kantaa huolta hankkeen kokonaisuajatuksista. Toivolan jälkeen tajusin, että meininki on nykyään tutkimusorientoitunutta.*

Mua ainakin helpotti, että lyötiin lukkoon.

Jäsen 1 selittää samankaltaisia ajatuksiaan, että tehtäisiin tutkimusta ja pedagogisia interventioita.

Jäsen 6: *Kun ei voi tehdä kokonaan niin tehdään palasia.*

--

Jäsen 6: *Tuntuu esimerkiksi, että jäsenen 4 ei tulisi kantaa huolta. Siirtynyt sulle. Mietitään ehkä, että kenen syy? Estää sitä eteenpäin menemistä. Hän kuvaa enemmän, miten toiveet ja todellisuus ei kohtaa ja että pinnan alla on erimielisyyksiä. Vertaa tilannetta rokkibändeihin ja niiden kehitykseen. Ollaan sillä tavalla kriittisessä pisteessä. Ei haikailtais menneisyyteen vaan mentäis eteenpäin.*

Koolla oleva ryhmä on huomannut, että painopiste on siirtynyt enemmän tutkimukselliseen suuntaan. Ryhmän resurssit ovat muuttuneet ja tämä pakottaa ryhmän miettimään, mitä toiveita on mahdollista toteuttaa sen hetkisillä resursseilla ja miten he voivat tavoitella visiotaan tässä muuttuneessa todellisuudessa.

Myöhemmin jäsen 4 palaa vielä Toivolan päätöksentekoprosessiin, joka on voinut olla osa syy hämmennykseen päätöksestä. Huomasin jo Toivolassa, kuinka jäsenen 4 kysymyksiin päätöksen yksityiskohdista ei aina vastattu suoraan.

Työnohjaus 9.11.2012

Jäsen 4: *Sanoin silloin sen jälkeen, kun se tuli niin nopeasti. Tuli puheenvuoroja, mutta en nähnyt miten päätettiin. En tiedä olisiko ollut tarpeellista. Halusin tuoda tän onon esille. Kuvaa, että näki ehkä tässä tai hänelle heräsi tietoisuus demokraattisesta päätöksenteosta. Ohjaaja pyytää jäsentä 4 kertomaan näkemyksensä, mitä päätettiin. Jäsen 4 kertoo näkemyksensä, että opetus tehtäisiin suunnitelman mukaisesti ja kotiryhmä liittyisi tutkimiseen. Kuvaa omaa hämmennystä ryhmäprosessin asemasta ja erityisesti jäsenen 3 ajatuksiin työnohjauksesta. Jäsen 4 oli jäänyt Toivolassa miettimään, kuuliko oikein kun kysyi asiasta.*

Ohjaaja kysyy, vastaako tämä kuvaus muiden näkemystä?

Jäsen 1: *Aika pitkälle ajattelin näin. Lyötiin lukkoon nuo kaksi. Jäin myös miettimään ryhmää ja sen prosessin käyttämistä, mutta ajattelin sen selviävän tässä.*

Jäsen 4 jatkaa ryhmän vuorovaikutuksen analysoimista. Hänellä on kokemus, että kun hän kysyy, ei ehkä vastata vaan pohditaan vain ääneen. Hän mietiskelee ääneen: *Onko niin, että vastauksena ei ole koskaan, ei me tiedetä? Vastauksesta tekee voimakkaammin tulkinnan, kun ei vastata suoraan.* Hän jatkaa vertausta opettajien tapaan vastata aina. - -

Ryhmä puhuu työnohjauksessa myös sisä- ja ulkokehistä. Työnohjauksen lopussa ohjaaja kysyy jäseneltä 4: *Ootko saanut vastauksia?* Jäsen 4: *En ehkä hakenut vastauksia vaan halusin tuoda esille sillä tämä on tärkeä osa kouluttajaryhmän toimintaa.*

Ettei elä se illuusio, että tiedetään, miten tää homma menee. Hitsit, kun osaisin selittää..Kun oma rooli tässä ryhmässä ei ole ollut selkee niin oma tapa on ollut ehkä kysyä.

Ehkä tässä syy hämmennykseen. En tiedä, tässä on taas yksi tulkinta.

Ohjaaja referoi keskustelua ja puhuu demokratiasta. Hän kysyy kaivataanko johtajuutta? Jäsen 4 kertoo, ettei koe näin. Jäsen 4: *Kyseessä on enemmänkin oma status ja perspektiivi. Halusin tuoda oman olon.* Hän naureskelee tuoneensa esteettisen olon ja miettii päätöksen teon hämäryyttä, mutta toteaa, että se on ehkä parantunut. - -

Ohjaaja: *Missä ollaan menossa? Tarviiko tässä kohden tietää?*

Jäsen 4 kuvaa Toivolan päätöstä, että koulutus tulee olemaan olemassa. *Se olisi stressaavaa, jos ei otettais. Kun fakta on, ettei resursseja, mutta paine on, että olisi. Kuva, kuinka tärkeä päätös oli, että on.*

Ohjaajan lähtemisen jälkeen ryhmä jää tilaan. Jäsen 6 kuuntelee kännykän viestit. Jännä tunnelma, eivätkä jäsenet juuri puhu toisilleen.

Jäsen 4 oli selkeästi muita enemmän äänessä koko työnohjauksen ajan ja tunteenpurkaukset kuuluivat hänen äänessään. Työnohjauksen tunnelma oli avoin ja asioista puhuttiin suoraan. Erityisesti jäsen 4 tuo esiin kriittisiä huomioita ryhmän päätöksenteosta, keskustelukulttuurista ja myöhemmin myös ryhmän sisäisestä jaosta kehiin (ks.luku 5.4). Kritiikki tuodaan esiin, kun paikalla on varsin rajoitettu joukko ja tämän myötä keskustelun vaikutus ryhmän toimintaan on luultavasti olematon. Oliko kritiikki helpompi tuoda esiin pienellä joukolla vai onko kritisointi merkki jostakin muusta?

Jäsenen 4 lausahdus, *ettei elä se illuusio, että tiedetään, miten tää homma menee*, kiteyttää mielestäni hyvin työnohjauksen merkityksen ryhmälle. Kolme muskettisoturia ruotii tapahtunutta työnohjaajan avustuksella. Toivolan piti tuoda selvyyttä jatkoon, mutta asioiden erilainen ymmärtäminen ja epätietoisuus aiheuttaa ryhmään hämmennystä. Toivolan huojentava päätös välitilasta, jonka tarkoitus oli luoda toivoa ja turvaa tulevaisuudesta, osoittautuu Toivolan jälkeen epäselväksi. Turvattomuus ja epätietoisuus palaa ryhmään. Samassa työnohjauksessa jäsen 4 tuo esiin myös huolensa kehistä, mutta keskityn tähän kuvaukseen seuraavassa luvussa (luku 5.4.). Puhe ryhmäläisten erilaisuudesta ja pinnan alla olevista erimielisyyksistä aktivoituu.

5.4 Määrittelemättömien kehien dilemma

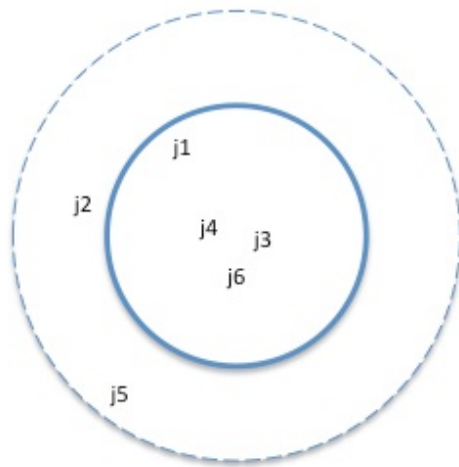
Kuvaan seuraavaksi tarkemmin teemaa, jonka jäsen 4 tuo ryhmänohjauksen keväällä 2012, mutta jota ei ollut havaintojeni perusteella selvitetty kevää-

seen 2013 mennessä. Keväällä 2012 jäsen 4 kyseenalaistaa ryhmänohjauksessa, pelaavatko kaikki kouluttajat samaa peliä vai onko eri jäsenille voimassa erilaiset säännöt (luku 5.1.2). Syksyn kirjoitelmassa jäsen 6 pohtii ristiriitaisia tunteitaan koulutusryhmän koossapysymisestä (luku 5.2). Marraskuun työnohjauksessa puhe ryhmäläisten erilaisuudesta ja pinnan alla olevista ristiriitaisuuksista aktivoituu jälleen (luku 5.3.3).

Kaikkia näitä esimerkkejä yhdistää ryhmäläisten huomiot jäsenten tai ryhmän sisällä olevien ryhmittymien erilaisuudesta. Tämä teema on myös konkreettinen esimerkki, kuinka työnohjaukseen jo keväällä 2012 tuotu asia jätetään käsittelemättä ja ratkaisematta, mutta tarve sen selvittämisestä ei kuitenkaan poistu. Pölypallo jatkaa kasvuaan patterin välissä. Vaikka se huomataan, mitään ei tehdä sen poistamiseen eteen.

Tässä kappaleessa pyrin sitomaan tämän teeman lankoja yhteen esittämällä yhteyksiä ja merkitysrakenteita eri tapahtumien ja tulkintojen välille. Esitän ensin oman tulkintani kehistä ja jäsenten asettautumista kehille. Toivolassa jäsen 4 kertoi minulle, kuinka ryhmä oli puhunut sen sisällään olevan kaksi kehää: sisä- ja ulkokehä.

Seuraava kuva on oma tulkintani kehistä ja jäsenten asettumisesta niille. Sisäkehäläisiä yhdistävät kasvatustieteellinen tutkimusintressi ja he ovat muun muassa vuosien saatossa tutkineet sekä kirjoittaneet artikkeleita yhdessä integraatiokoulutukseen liittyen. Syksyn kirjoitelmassa jäsen 6 viittaa ryhmässä olevan jäseniä, joiden tutkimuksellinen ja koulutuksellinen sitoutuminen on korkea. Tulkitsen jäsenen 6 kuvaavan tällöin sisäkehäläisiä. Havainnoidessani ryhmää sisäkehällä olevat osallistuivat tapaamisessa aktiivisesti keskusteluihin. Ero ulkokehään oli tapaamisissa monesti hyvin selkeä. Havaintojeni perusteella ulkokehän jäsenet olivat enemmän mukana koulutuksessa oppiaineintegraation ja eri tiedonlajien tarkastelun näkökulmasta. Syksyn kirjoitelmissa jäsen 2 ja jäsen 5 mainitsevat tutkimuksen tekemisen suunnitelmissaan. Molempien yhteistyötahot ovat muualla, mutta he näkevät ilmeisesti linkin hankkeeseen.



KUVIO 2 Tulkintani ryhmäläisten asettumisesta sisä- ja ulkokehälle.

Ryhmä oli siis nimennyt sisälleen kaksi kehää. Jäsenen 4 pelivertaus jatkakseni pelaajat oli nimetty. On niin sanottu ensimmäinen kentällinen eli sisäkehä, jolla on strategisempi vastuu rakentaa peliä ja viedä palloa maaliin. Välillä toinen kentällinen pääsee myös pelaamaan. Tosin ilman ulkokehällisiä pelaaminen tai pallon saaminen maaliin olisi hankalaa sillä he ovat hankkeen suuri kouluttajaresurssi. Havaintojeni perusteella joukkue ei ole kuitenkaan tehnyt selkeitä sopimuksia pelaajien kesken heidän rooleistaan tai kehien suhteesta toisiinsa.

Toivolana jälkeisessä työnohjauksessa jäsen 6 tuo esiin ryhmän eri tasot, joiden näen viittaavan myös kehiin ja ryhmän jäsenten erilaisiin rooleihin ryhmässä. Asia nostetaan näin uudelleen esiin.

Työnohjaus 9.11.2012

Jäsen 4: En tarkoita, että Toivola olisi huono vaan tehtiinkö päätös liian nopeasti? Sanottiin varmaan kaikki mitä haluttiin, mutta tarkoitettiinko samaa. Ikävä puhua ihmisestä, joka ei ole täällä. Kertoo jäsenestä 5 ja mm. hänen ideastaan matematiikan integroimisesta. Puhuu tästä hieman tuohtuneena. Ja vertaa tätä esimerkkinä ymmärtämättömyydestä. Ohjaaja nostaa esiin jäsenen 4 roolin ja kysyy sovitetaanko jäsenen 3 viittaa harteille?

Jäsen 4: Ajattelin, että huoli tulee omasta roolista. Vertaa, että esim. jäsenelle 5 integraatio on vain pieni murunen, mutta oma työ on rakentunut hankeen ympärille. Huoli siitä, että mulla ei ole mitään muuta roolia kuin integraatiokoulutus. Ohjaaja kommentoi eroa jäsenen 5.

Jäsen 6: Tuokin pitäisi puhua auki. Ollaan ryhmä, mutta kuitenkin eri tasoja. Kertoo näkevänsä ja ymmärtävänsä jäsenen 2 ja jäsenen 5 vaikeuden myös. Olisi vapauttava sopia ja puhua tuosta. Tuntuu ettei itsellä ole vapaata energiaa tutkimukseen kun on paljon tätä. Ohjaaja vetää yhteen ja tuo esiin, kuinka päätöksen teossa kuvattiin olleen epäselvyyttä.

Jäsen 6 kuvaa, kuinka pitäisi puhua auki jäsenen 4 kuvaamat erilaisuudet. Hän myös jatkaa, että olisi vapauttava puhua ja sopia tuosta. Ilmaisut viittaavat tulevaisuuteen. Jotakin pitäisi tehdä ja olisi hyvä tehdä. Kun työn- ja vastuunjakko eli toisin sanoen kehät, pelit tai tasot pysyvät ilman konkreettisia tekoja määrittämättöminä, vie tämä energiaa muulta työltä. Näen, että energiaa kuluu asiasta huolehtimiseen sekä epävarmuuteen. Samassa marraskuun työnohjauksessa jäsen 4 palauttaa keskustelun vielä myöhemmin sisä- ja ulkokehiin. Ohjaaja kuulee tällöin ensimmäistä kertaa kehistä.

Työnohjaus 9.11.2012

Jäsen 4: En tiedä tarviiko tästä enää puhua, mutta olisi kiva kuulla ajatuksia Toivolasta. Nostaa esiin sisä- ja ulkokehän.

Ohjaaja: Istuitteko jotenkin niin. Mitä tarkoitatte? Jäsen 4 selittää, että kouluttajista ollaan puhuttu sisä- ja ulkokehän tyypeistä. Hän kuvaa, että Toivola oli konkreettinen osoitus niistä ja positioista. Hiljaisuus.

Ohjaaja kysyy jäseneltä 4: Voiko esittää henkilökohtaisen kysymyksen? Tuliko ärtymystä?

Jäsen 4: Ei ehkä ärtymystä, jos tarkoitat ulko- ja sisäkehiä, mutta huoli. Kuvaa kehiä ja mikä niiden suhde on ja kysyy mikä sen pitäisi olla? Kuvaa tätä lisää. Tuli semmonen olo, että onko se jäsenen 6 vastuuta (kehien hallinta)? Kun oot sisäkehällä niin otatko ulkokehän mukaan?

Jäsen 6: Näen näin. Se mikä aiheuttaa ärtymystä on ehkä että yksilöiden tulisi itse osata määrittellä. Se on ehkä semmonen puurouttava tekijä. Ihmisillä on ollut aikaa tehdä mutta ei oo tapahtunut. Tuntuu vaikealta puhua suoraan. Jatkaa ja kuvaa sitä, miten voisi selkeyttää porukoita. Raasti kysymys myös siitä, että miten ymmärretään. Jaan huolen, mutta ehkä olen ajatellun realistisemmasta tai johtajan näkökulmasta. En halua, että ku-

kaan lähtee. Toisaalta antaa sitten mahdollisuuksia niille, jotka haluavat tehdä. Ollaan keskusteltu näistä suoraankin. On ihmisillä jokin motiivi olla mukana.
Ohjaaja nimeää, että puhutaan individuaalisuudesta ja solidaarisuudesta. Tuo esiin myös varovaiset ilmaisut.

Puhumattomat säännöt pelaamisesta sekä työnjako on tuotu esiin jo keväällä. Jäsen 6 kuvaa kuitenkin nyt, kuinka *yksilöiden tulisi itse osata määritellä*. Onko jäsen 6 toivonut jäsenten toimivan oma-aloitteisesti määrittelevän itse oman paikkansa ryhmässä? Mietin, kuinka paljon yksilöllä on mahdollisuutta määritellä oma roolinsa ryhmän jäsenenä ilman yhteistä keskustelua?

Jäsen 6 myöntää, että *tuntuu vaikealta puhua suoraan*. Hän kuitenkin kertoo, että ollaan puhuttu näistäkin ja *on ihmisillä jokin motiivi olla mukana*. Roolien tai kehien määrittelyn voi nähdä kollegan työhön puuttumisena, joka näyttää olevan ryhmässä vaikeaa ja sitä vältellään. Kehät ovat kuitenkin myös ryhmän sisäinen yhteinen asia, joka koskee ryhmän todellisuutta. Kun kehiä ei ole määriteltä yhteisesti, joutuvat jäsenet sietämään epämääräisyyttä ja elämään epävarmuudessa. Kehien suhteiden määrittelemättömyys aiheuttaa huolta, ärsytystä ja vie energiaa. Epämääräisyys aiheuttaa sen, etteivät jäsenet voi olla varmoja, mitä toiselta voi odottaa. Esimerkiksi poissaolojen tulkitseminen sitoutumattomuutena on osoitus tästä (luku 5.4.1). Ryhmä on jollakin tasolla tietoinen erilaisten tasojen ja niiden suhteiden määrittelemättömyydestä ja sen aiheuttamasta epävarmuudesta ja huolesta. Vaikka asia nostetaan esille, sitä ei ratkaista, vaan se joko ohitetaan (TyO 2.5.2012) tai se nostetaan esiin vain sisäkehäläisten parissa ja sen konkreettinen käsittely siirtyy näin vaivihkaa tulevaisuuteen (TyO 9.11.2012).

Marraskuun työohjauksessa jäsen 4 esittää vielä jäsenelle 6 suoran vaatimuksen kehien yhdistämisestä ennen syksyä sillä jäsen 6 on ulkokehän kanssa tekemisissä eniten oppiaineintegraation myötä. Kehien yhdistäminen nähdään ratkaisuna, mutta mitä tämä yhdistäminen lopulta tarkoittaa käytännössä vai onko kyseessä pikemminkin syyllisten etsiminen? Marraskuun työohjaus oli viimeinen havainnoimani tapaaminen, joten en nähnyt, miten kehien yhdistämiselle kävi. Kun työstäni juteltiin työohjauksessa toukokuussa 2013, keskustelussa kävi ilmi, että ryhmä ei ollut edelleenkään määritellyt kehiä tai selkeyttänyt jäsenten erilaisia rooleja.

Mitä kehät oikeastaan lopulta ovat? Mitä kehillä tarkoitetaan? Miksi asia nousee toistuvasti esiin? Tulkitsen, että kehillä pyritään jollakin tavalla kuvaamaan ja tuomaan esiin ulkokehän eroa sisäkehästä. Sisäkehä näkee toisten olevan ulkona, kaukana ja etäällä. Sisäkehä on sen sijaan lähempänä ydintä ja yrittävät kannatella hankkeen ideaa. Puhutaan sitoutumattomuudesta, ymmärtämättömyydestä, motivaatiosta.

Koko ryhmää yhdistävä tehtävä, kouluttaminen, on ollut katkolla ryhmän omasta päätöksestä jo edellisen lukuvuoden 2011-2012. Ryhmä suunnitteli koulutuksen alkavan jälleen syksyllä 2012, mutta näin ei kuitenkaan tapahtunut. Tutkiminen kuuluu myös osaksi hanketta, mutta vahvin orientaatio hankkeeseen liittyvään tutkimukseen on sisäkehällä. Kouluttajaryhmän ollessa vailla yhteistä perustehtäväänsä jo toista vuotta peräkkäin, jäsenten väliset eroavaisuudet tulevat esiin. Yhteinen tekemisen maali puuttuu. Jäsen 2 toteaa syksyn työohjauksessa, että *"hiipuu, jos ei yhteistä konkretiaa"*.

Tulkitsen, että puhe kehistä, joka nousee voimakkaasti esiin Toivolan jälkeisessä työnohjauksessa, on merkki jäsenten tarpeesta määrittää oma paikkansa ryhmässä, mutta puhe ja tuohtumus kehistä ilmentää myös pettymystä. Ulkokehäläisiin liitetään ymmärtämättömyys, mutta kuka oikeastaan olikaan ymmällään? Ihan kuin sisäkehäläisten oma hämmennys epämääräisestä päätöksestä heijastuisi ulkokehäläisiin. Ymmärtämättömyys on helpompi tunnistaa muissa kuin itsessä. Sisäkehäläiset ovat ymmällään Toivolan päätöksestä sekä sen jälkeisestä havahtumisesta päätöksen epäselvyyteen. Ei ole välttämättä sätumaa, että sisäkehäläiset kritisoivat ulkokehäläisiä näiden ollessa itse pois ryhmän tapaamisesta. Myös ulkokehäläisten poissaolo on merkityksellinen ryhmän työskentelyn kannalta. Kuvasin, kuinka etenkin jäsen 4 nosti työnohjauksessa esiin avoimesti huomioitaan ja kritiikkiä ryhmän työskentelyä kohtaan. Ulkokehäläisten poissaolo saattoi mahdollistaa tämän sillä pienempi ryhmä antaa paremman suojan muiden jäsenten reaktioilta.

Pelko hankkeen loppumisesta kytee pinnan alla epäonnistuneen syksyn jälkeen. Kehien yhdistämispuheessa voi olla kyse pinnan alla kytevästä kateudesta. Etenkin jäsenen 4 kohdalla ulkokehäläisillä on jotakin, mitä hän haluaisi itsellään olevan: varmempi työnkuva ja työsuhte. Usein juuri kateus on syynä ryhmän sisäisiin ristiriitoihin (Hosia 1990, 31). Jäsen 4 aloittaa ulkokehästä puhumisen sekä palauttaa keskustelun myöhemmin samaan teemaan.

Määrittelemättömiin kehiin liittyy myös sanomattomien sääntöjen kirjoitelmissa ilmenevät erilaiset tulkinnat ryhmään sitoutumisessa. Keräsin sanomattomien sääntöjen kirjoitelmat muutaman kuukauden jälkeen havaintojaksoni loputtua. Olin tuolloin jo analysoinut aineistoani ja minua mietitytti, mistä sisä- ja ulkokehissä on kyse, ja kokevatko ryhmäläiset ryhmässä olon jotenkin eri tavoin. Havaitsin kirjoituksissa ristiriidan jäsenten näkemyksistä ryhmässä työskentelemisestä. Neljän jäsentä kuvasi poissaoloja omassa kirjoitelmissaan sanomattomista säännöistä. Poissaolon sääntöä kuvattiin kahdella tavalla.

Sovituista tapaamisista pidetään kiinni mahdollisuuksien mukaan (tämä on vaikeaa koska olemme eri alojen ja osin intressienkin ihmisistä koostuva ryhmä) (Jäsen 5)

1. Kouluttajille sallitaan eriasteinen osallistuminen. Ihmisillä on muitakin tärkeitä ja kiireellisiä projekteja kuin integraatiohanke ja joskus ne menevät integraatiohankkeen edelle. (Jäsen 1)

2. Poissaoloista pitää ilmoittaa. Jos joudut olemaan poissa, ilmoita siitä hyvissä ajoissa muille. Näin kouluttajat eivät joudu arvailemaan, tuleeko kouluttaja paikalla vai ei. (Jäsen 1)

Näiden sääntöjen perusteella poissaolot sallitaan ja niitä ymmärretään. Jäsenet perustelevat ja puolustelevat poissaolojen syitä kiireellisyydellä ja tärkeydellä. Poissa ei siis olla, mistä tahansa syystä. Toisaalta nämä kuvaukset myös arvottavat projekteja sillä jokin nähdään kiireellisempänä kuin toinen. Kiireeseen on yleensä helppo vedota, mutta sekin kertoo monesti asioiden tärkeysjärjestyksestä. Muiden projektien nimeäminen tärkeäksi paljastaa myös osaltaan, että jokin ajatellaan olevan tärkeämpi kuin toinen. Toisaalta myös muiden projektien nimeäminen tärkeiksi puolustelee niihin osallistumista. Jäsen 2 kuvaa, kuinka "monilla ryhmän jäsenillä on ollut omiakin, muita hankkeita ja tavoitteita mutta ne

on koettu rikastavaksi osaksi ryhmää.” Omien projektien rikastavuus kuvaa erityisen positiivista suhtautumista ryhmän ulkopuolisiin hankkeisiin.

Poissaoloista veloitetaan kuitenkin ilmoittamaan. Havaintoaineistoni perusteella näin ei kuitenkaan aina tehdä ja ryhmä joutuu arvailemaan, onko joku tulossa vai ei, esimerkiksi marraskuun työnohjauksen (9.11.2012) alussa arvuutellaan, oliko jäsen 2 sopimassa kyseisen työnohjauksen aikaa sillä häntä ei näkynyt. Omien muistiinpanojeni mukaan hän oli ollut tuolloin paikalla. Ilmoitusvelvollisuuden olemassaolosta kertoo kuitenkin jäsenen 3 ilmoitus poissaolostaan sähköpostitse (13.4.2012) ryhmälle kevään tapaamisen osalta.

Kaikki eivät kuitenkaan kuvaa poissaoloja yhtä ymmärtäväisesti ja sallivasti vaan poissaolot kuvataan esimerkkinä sääntöjen rikkomisesta tai toimitaan sitoutumattomuudesta.

”Poissaoloihin” ei puututa -> Jos joku ei syystä tai toisesta pääse/tule paikalle yhteiseen tapaamiseen, asiaa ei nosteta keskusteluun tämän henkilön kanssa. Toki aina tulee jotain päällekkäisyyksiä ja tietysti jotkin asiat voivat olla sellaisia, että ne ajavat integraatiota-paamisten edelle, mutta näistä ei ole mitään selvyyttä tai sopimusta, mikä sellainen asia voi olla. Tämä liittyy siis jollain tapaa myös edelliseen eli miten on sitouduttu. Tuli myös mieleen, että eipä olla pyydetty keltään vielä korvaavuustehtävää © (Jäsen 4)

--. On siis olemassa sääntö, jota kuitenkin rikotaan, mutta josta ei käydä kouluttajaryhmänä vakavaa keskustelua (esim. kouluttajien poissaolot sovitusta tapaamisista). Toisekseen, vaikka asiasta puhutaan, todellisuus ei välttämättä muutu. (Jäsen 6)

Myös jäsen 4 myöntää päällekkäisyyksien luonnollisuuden, mutta perään kuuluttaa yhteistä sopimusta asioiden tärkeysjärjestyksestä. Ironinen kommentti korvaustehtävän pyytämisestä on varmasti osaltaan loppukevennys, mutta kuvaa myös turhautuneisuutta asiaan ja korostaa asiaan puuttumattomuutta. Korvaustehtäviä pidetään ainakin opiskelijoiden keskuudessa melko turhina ja jopa rangaistuksina, joilla opettaja pyrkii kontrolloimaan opiskelijan opiskelua. Kouluttajaryhmässä kenelläkään ei ole varsinaisesti vastuuta tai velvollisuutta kontrolloida toisen työn tekemistä, mikä taas juontaa osaltaan juurensa yliopiston työkuulttuurista ja mutkikkaasta hallintotavasta.

Jäsenen poissaolo periaatteessa sallitaan, mutta samalla siitä seuraa hämmennystä ja epävarmuutta toisen sitoutumista kohtaan. Tulkitsemme tilanteita hyvin usein vain oman kokemuksemme perusteella. Hankkeen ollessa toiselle jäsenelle tärkein ja suurin osa työstä voi toisen poissaolo näyttäytyä sitoutumattomuutena tai arvostuksen puuttumisena. Vaikka kaikki ryhmäläiset pelaavat samaa peliä, niin osalla ryhmäläisistä on myös toinen peli käynnissä. Ei ole yhteisiä pelisääntöjä siitä, minkä vuoron voi jättää välistä ja mikä ottelu on milloinkin tärkein.

Jäsenten erilaiset näkemykset ja suhtautuminen poissaoloihin kuvaavat yhteisen säännön epäselvyyttä, mutta myös jotakin tämän oletetun säännön rikkomisesta. Vaikka joku rikkoisi sääntöä, siihen ei välttämättä puututa. Jäsen 4 toivoisi, että asia nostettaisiin keskusteluun paikalle pääsemättömän tai tulemattoman henkilön kanssa. Jäsen 6 sen sijaan näkee, että asiaan tulisi puuttua kouluttajaryhmänä vakavan keskustelun kautta. Kumpakaan ei heidän kuvauksiensa perusteella kuitenkaan aina tehdä. Erilaisten näkemyksien ristiriitaa eli konfliktia ei näin tuoda esiin.

Kukaan ei varsinaisesti ole velvoitettu tai vastuussa poissaolojen valvomisesta. Toisaalta eihän ryhmän jäsenillä voida edes nähdä olevan läsnäolo pakkoa. Suojeleeko ryhmä asioihin puuttumattomuudella yksilöitä, eikä näin tuo esiin heikkoa sitoutumista ryhmään? Vai eikö puututa tai nosteta konfliktia esiin, sillä halutaan pitää kiinni ystävämielisestä ilmapiiristä? Asia lakaistaan huomaamattomasti maton alle ja samalla peitellään säännön rikkomista.

Poissaoloihin puuttumattomuudella ryhmä kyseenalaistaa omien sääntöjensä pätevyyden. Säännöistä, joiden yleensä tulisi lisätä turvallisuutta, tuleekin turvattomuuden lähde. Mieleeni tulee ainakin kauhuelokuvissa ihmisen luonnolliseksi kuvattu reaktio mennä piiloon silloin kuin jokin pelottava lähestyy, mitä olen aina hämmästellyt. Mennessään piiloon ihminen myös jää loukkoon eikä pysty havainnoimaan tilanteen kehittymistä. Samalla tavoin ryhmä jää loukkoon, kun se ei käsittele poissaoloista aiheutuvaa turvattomuutta tai ryhmän jakautumista sisä- ja ulkokehiin.

Ryhmän kannalta ristiriitaiset ajatukset poissaoloista tai niiden merkityksestä voivat olla oire jostakin muusta asiasta. Osa jäsenistä tulkitsee sen olevan merkki sitoutumattomuudesta. Hosia (1990, 35) toteaa, kuinka kaikkea rajojen rikkomisen tai yhteisten sopimusten vastaista toimintaa voidaan pitää tuhoikäyttämisenä, joka on aggressiota johtajaa, koko ryhmää tai sen perustehtävää kohtaa. Rajojen rikkominen tulee nähdä aina koko ryhmän tuhoikäyttämisenä huolimatta siitä, toimiiko koko ryhmä vai vaan yksittäinen jäsen näin. Rajoja rikkomalla ryhmä kokeilee niiden kestävyyttä ja ryhmän turvallisuutta ylipäättään. Jos rajojen rikkominen onnistuu tai siitä ei piitata, herättää tämä turvattomuutta ja ryhmän olemassaolo saattaa tulla uhatuksi tai kyseenalaistetuksi (Hosia 1990, 35.).

Näyttää siltä, että ryhmässä ollaan helposti hiljaa ja odotellaan parempaa huomista. Kun ollaan hiljaa eikä puututa, ei kohdata konfliktia eikä toisaalta saada selville ryhmän jäsenten erilaisia käsityksiä asiaan suhtautumisessa. Suojeleeko ryhmä jäsenten kasvoja peittelemällä jäsenten erilaista motivaatiota tai sitoutuneisuutta? Toivolassa sivupolut ja muihin aiheisiin rönsyilyn voi nähdä olevan myös merkinä tästä aran aiheen ohittamisesta. Ystävämielisyyden ja puuttumattomuuden voi tulkita merkitsevän myös miellyttämisen tarvetta. Pyrkimyksellä miellyttää toista vältellään toiseuden kohtaamista, joka voidaan nähdä uhkana omalle minuudelle. Ryhmässä vallitsee koko ajan sosiaalisuuden paradoksi: tarve olla osana ryhmää ja tarve säilyttää oma identiteettinsä ryhmässä (Schein 1987, 190). Muiden jäsenten uhkaa voidaan lievittää miellyttämällä muita ja olemalla mukava toisia kohtaan. Mietin, onko jäsenten solidaarisuus hankkeen ideologialle niin suuri, ettei haluta tuoda esiin realiteetteja kuten oman panoksen rajoittuneisuutta tai muita ryhmän toimintaa vaikeuttavia asioita. Tällä suojellaan ajatusta, että hanke kehittyy, jatkuu ja menee eteenpäin.

Näen ryhmän olleen jäsenilleen hankkeen alkuaikoina turvasatama, johon ovat kokoontuneet radikaalit vaihtoehtoisen koulutuksen kehittäjät. He ovat saaneet toisistaan turvaa, sillä heitä on yhdistänyt samankaltainen visio ja ajattelu. Opiskelijoiden kyseenalaistaessa hankkeen merkittävyyden ja syksyn umpikuja horjuttaa ryhmän turvallisuuden tunnetta. Tulevaisuuden ollessa epävarma, ryhmä ei pysty tarjoamaan jäsenilleen turvaa. Sanomattomissa säännöissä jäsen 6 kuvaa ryhmän olevan *joukko pienryhmittymiä*.

Erilaiset säännöt, kehät ja sitoutumisen tasot aiheuttavat määrittelemättöminä ja puhumattomina ärsytystä sekä turvattomuutta. Tämä myös koettelee ryhmän yhtenäisyyttä sillä pinnan alla on selvittämättömiä asioita. Pöly ei poistu vaan lisääntyy, kun asioita ei käsitellä. Ennen kuin erilaisuus on määritelty oletuksena on, että toimimme samojen sääntöjen mukaisesti. Esimerkiksi suurlähettilään rekisterikilvillä merkityllä autolla on erivapauksia muun muassa pysäköinnin suhteen, sillä asiasta on tehty yhteinen sopimus. Samat säännöt estävät yksilöllisten resurssien käyttämisen. Jos kaikkien on otettava yhtä iso siivu kakusta, niin tämä tarkoittaa, ettei kukaan voi ottaa enemmän tai vähemmän.

5.5 Yhteenveto

Tutkimukseni alkuperäinen ajatus oli lähteä tarkastelemaan, mitä ryhmälle tapahtui johtohahmon jäädessä pois sen aktiivisesta toiminnasta. Ryhmä kuitenkin kohtasi syksyllä yllätyksen ja yllä oleva kuvaus kertoo, miten ryhmä kohtasi tämän muutoksen. Esittelen yhteenvedossa tekemäni tulkinnat, joiden välisiä merkityssuhteita syvennän seuraavassa luvussa teorian avulla.

Kouluttajaryhmä on toiminut monia vuosia yhdessä ja kohdannut historiansa aikana jo yhden johtajavaihdoksen. Kun aloitin ryhmän havainnoinnin, sillä on edessään muutos. Jäsen 3, joka oli toiminut hankkeen johtohahmona, on siirtymässä joksikin aikaa pois ryhmän toiminnasta. Keväällä ryhmä tapaa suunnitellakseen yhdessä seuraavan lukuvuoden koulutusta. Jäsen 6 aloittaa tekemään muistioita ryhmän työskentelytapaamisista, jotka hän lähettää tapaamisten jälkeen ryhmäläisille. Jäsen 6 on jo ottanut päävastuun kouluttajaryhmän luotsaamisesta, mutta jäsen 3 on edelleen mukana suunnittelussa. Uusi muistiokäytäntö saattoi olla uuden johtajan yritys tuoda jämäkkyyttä asioiden hoitamiseen, muistamiseen, vastuun jakamiseen ja asioista huolehtimiseen. Muistioihin kirjaamisen tavoitteena on yleensä huolehtia, että yhdessä sovitut asiat muistetaan ja niihin voidaan myöhemmin palata. Uudesta muistiokäytännöstä ei jutella yhdessä ja muistioista huolimatta asioita jätetään hoitamatta tapaamisten välillä. (Ks. luku 5.1)

Kevään työnohjauksessa jäsenen 4 kysymyksen innoittamana molemmat johtajat kertovat mietteitään ryhmän organisoitumisesta sekä työn- ja vastuun jakamisesta. Jäsen 3, vanha johtaja, ilmaisee myös ettei halua ottaa kantovastuuta takaisin, kun palaa ryhmään. Molemmat johtajat tekevät huomion, että jotakin tulisi tehdä ja ryhmän organisoitumiseen tulisi keksiä ratkaisu. Ohjaaja kysyy, onko kyse jostakin puhumattomasta tai määrittelemättömästä olennosta. Asia kuitenkin pysyy määrittelemättömänä, sillä ryhmä harhautuu pohtimaan tämän kauden saavutuksiaan.

Jäsen 4 pohtii myös, onko ryhmän jäsenille olemassa erilaisia sääntöjä, joista ei puhuta. Tämä aihe ohitetaan ilman, että ryhmä olisi määritellyt tarkemmin, mitä asialla tarkoitetaan. Molemmat huomiot liittyvät ryhmänä olemisen haasteisiin. Huomioita yhdistää myös puhumattomuus ja tämä sanotaan ääneen. Keskustelu ryhmän organisoitumisen ja vastuunkannon määrittelemät-

tömyydestä sekä erilaisista peleistä tyrehtyy, sillä ryhmä alkaa jutella muista asioista. Epäselvyys ja asioiden määrittelemättömyys aiheuttavat ryhmään epä-tietoisuutta ja epävarmuutta toisia jäseniä kohtaan. Asian välttely ja puhumat-tomuus kertovat asian vaikeudesta sekä vastuun välttelemisestä. Epäselvät odotukset, säännöt, toimintatavat sekä vastuunjako tekevät ryhmästä suojatto-man yllättäville muutoksille. (Ks. luku 5.1.2)

Syksyllä ryhmä kokee yllättävän tilanteen: uutta opiskelijaryhmää ei saa-da kasaan. Ryhmä epäonnistuu opiskelijoiden rekrytoimisessa. Tilannetta on ennakoimaton ja ryhmä toivoo viimeiseen saakka, että tarvittava määrä opiske-lijoihin saataisiin kasaan. Syksyn yllätys vaikuttaa ryhmään henkilökohtaisella sekä koko ryhmän tasolla. Kaikkien työsuunnitelmat muuttuvat enemmän tai vähemmän. Kouluttajaryhmä on umpikujassa, sillä ilman opiskelijoita se jää vaille yhteistä työntekoa eli kouluttamista. Odottamaton tilanne herättää ryh-mäläisissä ja ryhmässä vahvoja tunteita. Oma työ ja koko hankkeen merkitys kyseenalaistuu, kun opiskelijat hylkivät ryhmää. Keväällä tehty työ koulutuk-sen suunnitteluun ja markkinointiin on tulokseton. Ryhmä kohtaa halua-mattaan toisen vuoden ilman opiskelijoita. Tilanne on toivoton ja uuden johta-jan, jäsenen 6, ehdotuksesta ryhmä päättää lähteä Toivolaan miettimään, mitä seuraavaksi tehdään. Näin paineet tilanteen ratkaisusta siirrettiin Toivolaan. Sinne kasataan odotuksia tulevaisuuden selvittämisestä. Sivuprojektit ja haa-veet ulkomaille menemisestä näyttäytyvät kiinnostavina vaihtoehtoina, kun kaikkia kouluttajien yhdistävää tekemistä ei ole. Jäsen 4 kertoo, kuinka oli toi-vonut oman roolinsa selkeytyvän, mutta nyt tämä tarve jää täyttämättä. (Ks. luku 5.2.)

Ennen Toivolaan menoa monet ryhmäläisistä kuvaavat kirjoitelmissaan ristiriitaisia tunteita hankkeen jatkumisesta. Ristiriidan muodostavat epätoivo ja huoli seuraavan syksyn onnistumisesta sekä toisaalta toivo ja luottamus seu-raavan syksyn onnistumisesta. Jäsen 6 kuvaa, kuinka *"ryhmän käsissä on sen tu-levaisuus"*. Uhkakuvat ja pelko hankkeen kuihtumisesta tai loppumisesta akti-voituvat. Usko hankkeeseen ja toivo seuraavan vuoden onnistumisesta luo kui-tenkin uskoa. (Ks. luku 5.2.)

Jäsen 3 on myös paikalla Toivolassa aamupäivän, jolloin ryhmä kartoittaa ryhmäläisten resursseja, intressejä ja motiiveja sekä hankkeen tulevaisuuden näkymiä. Keskustelu rönsyilee ja näyttää siltä kuin ryhmä haluaisi vältellä ryhmän todellisuudesta kuten sen mahdollisesti hyvin vähiin käyvistä resurs-seista puhumista. Jäsenten kiinnostuksesta, resursseista ja motivaatiosta puhu-misen sijaan ryhmä purnaa ulkoisia realiteettejaan kuten yliopistomaailmaa. Keskustelu on ryhmän tulevaisuuden kannalta merkittävä, sillä sen pohjalta on tarkoitus tehdä päätös hankkeen tulevaisuuden suunnitelmista. (Ks. luku 5.3.1.)

Päätöksentekokeskustelu on epämääräinen ja siihen osallistuivat selkeästi muita enemmän jäsen 3 ja jäsen 6 sekä jäsen 4. Seuraavan lukuvuoden määritel-lään olevan jonkinlainen *"välivaihe"*. Päätös näyttää ulkopuolisen silmin epä-selvältä ja yksityiskohtia jätetään ilmaan. Aivan kuin ryhmä olisi kiiruhtanut tekemään minkä tahansa päätöksen. Ilmapiiri on koko aamupäivän jännittänyt ja odottava. Jäsenen 3 lähdettyä ryhmä työskentelee jäsenen 6 tekemän listan asioiden parissa ihan kuin lista ohjaisi ryhmän työskentelyä. (Ks. luku 5.3.2.)

Toivolan jälkeisessä työnohjauksessa ovat paikalla vain jäsen 4, jäsen 6 ja jäsen 1 eli harvinaisen pieni osa ryhmästä. Näille jäsenille on Toivolan jälkeen selkeytynyt, että kouluttajaryhmä on entistä tutkimusorientoituneempi ja näitä resursseja on enemmän kuin kouluttaja. Resurssit ovat muuttuneet aikaisemmista vuosista ja todellisuus pakottaa miettimään, millaisena hanketta voi jatkaa. Toivolassa tehty päätös välitilasta on myös osoittautunut epäselväksi. Epäselvä päätös hämmentää ryhmää. Jäsen 4 esittää kriittisiä näkemyksiä ryhmän päätöksentekotavasta, keskustelukulttuurista sekä ryhmän ulkokehäläisistä.

Ilman yhteistä perustehtävää tai selkeitä rooleja ryhmä kohtaa pelon ryhmän hajoamisesta, joka on minkä tahansa ryhmän suurin uhka. Toivolan jälkeisessä työnohjauksessa sisäkehäläiset tuovat esiin ryhmän sisään muodostuneet kehät ja jäsen 4 kuvaa huoltaan ulkokehäläisten mukana olemisesta. Sisäkehäläisten puhe ulkokehästä tai ryhmän sisään muodostuneista tasoista kuvaa turvattomuutta ja epävarmuutta toisia ja ryhmän olemassaoloa kohtaan. Sisäkeläisiä yhdistää kasvatustieteellinen tutkimusintressi ja samankaltaisuus luo turvaa sekä toivoa hankkeen jatkumisesta. Määrittelemättöminä kehät aiheuttavat huolta ja epävarmuutta, sillä jäsenet eivät voi tietää, mitä voivat toisilta odottaa. Huolesta ulkokehäläisiä kohtaan puhutaan heidän ollessa pois työohjauksesta (ks. luku 5.4).

Sanomattomien sääntöjen kirjoitelmat kertovat myös jäsenten ajatuksista ryhmään sitoutumisesta, jotka tulevat esiin erilaisena suhtautumisena muun muassa poissaolojen merkitykseen. Yhteistä selkeää sääntöä ei ehkä ole, sitä ei noudateta tai sen rikkomiseen ei puututa. Tämä johtaa hämmennykseen ja epävarmuuteen toisten sitoutumista kohtaan. Kollegan tekemisiin on vaikea puuttua ja siitä vaietaan. Jos sääntöjä ei noudateta tai niistä ei sovita yhteisesti, niiden merkitys turvallisuuden tuojana ryhmässä katoaa. (Ks. luku 5.4.)

6 RYHMÄN TAVAT REAGOIDA HAASTEISIIN

Tässä luvussa rakennan merkityssuhteita kuvaamieni havaintojen ja tulkintojen välille. Nostan siis uudelleen käsiteltäväksi teemoja, joita syvennän teoreettisen viitekehyksen avulla. Ensimmäiseksi pohdin tarkemmin, miten ja miksi ryhmä reagoi syksyn tapahtumiin. Toiseksi pohdin ryhmässä esiin tullutta puhumattomuutta ja mistä tässä puhumattomuudessa on oikeastaan kyse.

6.1 Syksyn umpikuja ajaa ryhmän toimimaan perusolettamustasolla

6.1.1 Ryhmä umpikujassa

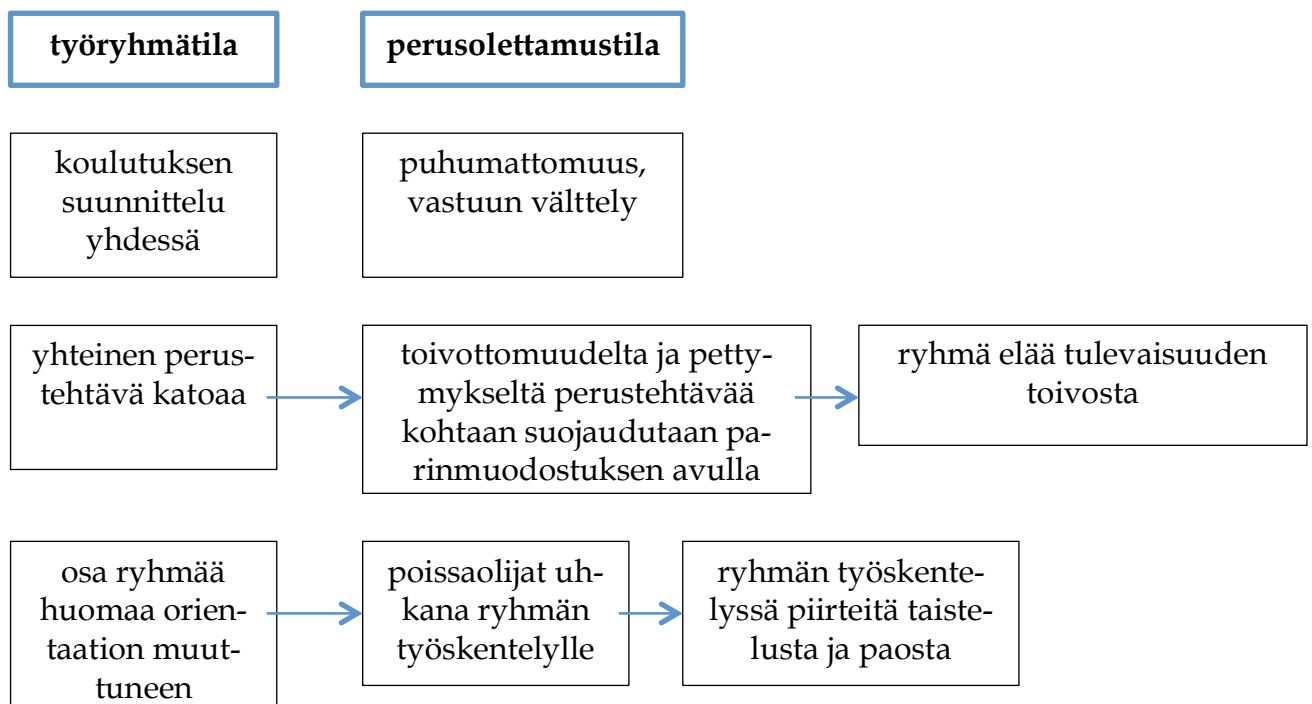
Ryhmä kohtaa syksyllä yllättävän tilanteen, kun tarpeeksi moni opiskelija ei ole kiinnostunut hankkeesta. Opiskelijoiden kiinnostamattomuus on viesti, jonka voi tulkita monella tavalla. Sen voi nähdä esimerkiksi viestinä hankkeen idean kyseenalaistamisena. Minkä takia viesti ei saanut tarttumapintaa uusien opiskelijoiden keskuudessa? Onko vika opiskelijoissa vai markkinoinnissa? Eivätkö opiskelijat ole valmiita sitoutumaan hankkeeseen ja työntekoon? Syyt opiskelijoiden kiinnostamattomuuteen ja rekrytoinnin epäonnistumiseen voivat olla moninaiset eikä niitä tässä tutkimuksessa ole oleellista selvittää. Sen sijaan ryhmän reagoiminen syksyn tilanteeseen sekä kouluttajissa heränneet tunteet ovat tutkimuksen kannalta merkityksellisiä.

Opiskelijarekrytoinnin yllättävän epäonnistumisen myötä kouluttajaryhmä jää vaille kaikkia yhdistävää perustehtäväänsä. Keväällä tehty työ on tulokseton ja kouluttajilla on edessään vuosi ilman opiskelijoita. Tulevaa vuotta kuvataan lontostelun ja tyhjyyden kautta. Syksyn kirjoitelmien pohdinnoissa luotetaan koulutuksen tulevaisuuteen, mutta tiedostetaan myös tyhjien vuosien kohtalokkuus koulutuksen jatkumisen kannalta. Toinen *tyhjä lontosteluvuosi* tuo mukanaan epätoivoa ja luo paineita hankkeen tulevaisuudelle. Pelko hankkeen loppumisesta aktivoituu vaivihkaa. Tilanne on kiperä sekä uudelle johtajalle että koko ryhmälle. Uusi johtaja kuvaa pettymystä itseensä, sillä oli viemässä

läpi koulutuksen kolmivuotisuutta. Pettymys tilanteeseen tulee esiin myös muiden kirjoitelmissa. Uusien mielenkiintoisten juttujen aloittaminen vaihtuu muihin töihin.

Jäsen 6 tuo esiin myös ryhmäläisten erilaiset sitoutumisen tasot kirjoitelmassaan. Syksyn umpikuja aktivoi mielestäni myös keväällä ryhmään kytymään jääneen kysymyksen jäsenten erilaisista peleistä ja säännöistä. Yhteisten sääntöjen tarkoitus on luoda ryhmään turvallisuutta. Sääntöjen ja normien mukaan toimiminen helpottaa toisen toiminnan ennakoitua, jolloin ryhmän jäsenet voivat keskittyä paremmin perustetehtäväänsä. Kokemus erilaisista säännöistä tai yhteisten sääntöjen rikkomisesta tuo kuitenkin ryhmään turvattuutta. Sanomattomien sääntöjen olemassaolo aiheuttaa myös epävarmuutta toisista jäsenistä. Ryhmän ollessa turvaton ja järjestäytymätön se on herkempi perususkomustiloille.

Alla olevan kuvio kokoa ryhmän tavat reagoida sen kohtaamiin haasteisiin. Ryhmän toiminnassa on sekä työryhmän että perusolettamusryhmän piirteitä, joita kuvaan tarkemmin seuraavissa alaluvuissa. Puhumattomuutta merkitystä ryhmän työskentelyyn pohdin luvussa 6.2.



KUVIO 3 Kuvaus työryhmä- ja perusolettamustilojen limittäisyydestä

6.1.2 Parinmuodostus perusolettamus ryhmän pakokeinona umpikujasta

Syksyn ennustamaton tilanne ja siitä aiheutuva pettymys ja epätoivo näytetään ryhmälle pelottavana ja epätoivoisena umpikujana. Ilman opiskelijoita jäädään polkemaan paikalleen eikä jäseniä houkuta uusi tyhjä *lontosteluvuosi*. Ulkoisten realiteettien yllättävä muutos ja yhteisen perustehtävän katoaminen

herättävät epävarmuuden ja toivottomuuden tunteita ryhmäläisissä, jotka peilautuvat ryhmässä ja voimistuvat. Tunteiden kasvaessa liian ahdistaviksi ryhmä yleensä suojautuu. Klemelä (2008, 91) kuvaa perususkomukseen pakenemisen olevan ryhmälle tavalla tai toisella monesti maaginen pyrkimys poistaa epämääräinen paha olo ja tuottaa siedettävämpi tilanne. Ryhmän paetessa perusolettamukseen se toivoo pääsevänsä eroon toiveiden ja tosiasioiden välisestä ristiriidasta ja saavansa tilalle paremman olon. (Klemelä 2008, 91.) Tunteet, kuten kouluttajaryhmässä oleva toivottomuus ja turvattomuus, yritetään lakaista maton alle sen sijaan, että se kohdattaisiin ja käsiteltäisiin.

Tässä luvussa pohdin tarkemmin, miten ja miksi ryhmä reagoi syksyn umpikujaan. Syksyn työnohjauksen jälkeen ryhmä lähtee Toivolaan miettimään ja päättämään tulevaisuudestaan. Miksi ryhmä tekee epämääräisen päätöksen? Miksi seuraava vuosi nimetään välitulaksi? Miksi kaikki ryhmäläiset eivät osallistu tulevaisuudesta keskusteluun?

Syksyn umpikujan voi nähdä olevan alkusysäys parimuodostusperusolettamuksen vahvistumiseen tai aktivoitumiseen. Totron (2008, 133) mukaan parinmuodostusryhmä näyttää muodostuvan tilanteessa, jossa ryhmä on jollakin tavalla umpikujassa tai pettynyt johtajaansa, joka ei tunnu löytävän ratkaisua. Parinmuodostus tarjoaa näin ryhmälle pakokeinon toivottomuuden ja pettymyksen tunteista, joita syksyn tapahtumat herättivät.

Bion (1979, 114-115) havaitsi parinmuodostus perusolettamuksen (basic assumption pairing) tilanteessa, jossa kaksi ryhmän jäsentä, yksi mies ja yksi nainen hallitsivat keskustelua muun ryhmän seurattessa tilannetta passiivisena. Myöhemmin Bion (1979) huomasi, ettei parin sukupuolella ollut väliä. Parin voi muodostaa myös liittouma, jonka muodostavat toisia kohtaan lämpimiä tunteita tuntevat jäsenet. Nämä jäsenet jakavat tiedostamattaan saman perusolettamuksen. Liittyminen toiseen ihmiseen perusolettamuksen jakamiseksi on siis yksilölle tahdosta riippumatonta ja usein hyvin tiedostamatonta toimintaa. Liittymällä yhteen muiden saman perusolettamuksen jakavien kanssa yksilö väistää oman vastuunsa ongelmien ratkaisusta. (Lintunen ym. 2009, 101-103; Totro 2008, 133-134.)

Tulkitsen, että Toivolan päätöskeskustelussa parin muodostivat jäsen 3 sekä jäsen 6 sillä he ovat keskustelussa selvästi muita enemmän äänessä ja jatkavat toistensa ajatuksia. Myös jäsen 4 osallistui keskusteluun, mutta hänen roolinsa on enemmän kysyvä kuin päätöstä eteenpäin luotsaava. Muut jäsenet seuraavat muuhun aineistoon verrattuna varsin passiivisina keskustelua, joka on kuitenkin kaikkien kannalta varsin merkittävä. Jäsen 5 ei kommentoi keskustelua lainkaan. Tosin hänellä ei ollut alkuperäisen suunnitelman mukaan ope-
tusta koulutuksen ensimmäisenä vuotena.

Parinmuodostus asetelma on mielenkiintoinen, sillä parin muodostavat ryhmän vanha ja uusi johtaja. Vanha johtaja on pysynyt lähtemisestään huolimatta koko ajan kuulolla ryhmän tapahtumista. Ryhmä myös järjestää Toivolaan menemisen niin, että hän on paikalla Toivolassa aamupäivän, jolloin tulevaisuudesta on tarkoitus keskustella. Parinmuodostus perusolettamuksessa parin yhteistyö korvaa johtajuuden, ja muista perusolettamuksista poiketen, ryhmässä ei ole läsnä olevaa johtajaa. Jäsenen 3 lähdettyä ryhmää johtava pari hajoo ja ryhmä jää vaille johtajaa kuten päiväunikeskustelusta voi päätellä (ks.

luku 5.3.2). Turquet (1974) kuvaa, kuinka perusolettamusryhmässä vastuu ryhmän toiminnasta sysätään johtajalle. Parinmuodostuksessa johtaja on syntymätön ja Toivolassa näytti siltä, että vastuu ryhmän työskentelystä olisi sysätty jäsenen 6 tekemälle listalle. Listaan palaaminen ja sen tarkastaminen kerta toisensa jälkeen antaa vaikutelman, että ryhmän työskentelyä olisi lopun Tarvaalan ajan johtanut *funtsilista*.

Ennen Toivolaa olin saanut kuvan, että siellä keskustellaan ja päätetään myös, mitä ryhmä tekisi jäljellä olevana lukuvuotena. Mikä olisi ryhmän yhteinen tavoite? Aamupäivän keskustelu keskittyi kuitenkin seuraavaan lukuvuoteen, joka sinällään oli perusteltua sillä jäsen 3 ei olisi läsnä kuluvana lukuvuonna. Ryhmä ei kuitenkaan palannut Toivolan aikana syksyn tapahtumien analysoimiseen eikä määritellyt yhteistyönsä tavoitetta. Ryhmä siis jää vaille kaikkia yhdistävää työtä. Todellista ongelmaa, joka oli ryhmän kohdalla uusi merkityksetön *lontostelu* vuosi, toisin sanoen kuvaamani umpikuja, ei nostettu esiin. Syksyn kirjoitusten perusteella tyhjä vuosi ilman opiskelijoita nähtiin epämotivoivaksi.

Tyypillistä parinmuodostusolettamuksessa on, että ryhmä ei kykene tekemän päätöksiä lainkaan tai ne ovat epäselviä (Stokes 2006, 42). Toivolassa jäsen 6 nimeää seuraavan kauden välitilaksi sillä opetussuunnitelmamuutoksen vaikutuksesta hankkeeseen ei tiedetä. Uskon, että parin tekemän ratkaisun nimitys ei ole sattumalta välitila. Nimitys kuvaa päätöksen väliaikaisuutta. Toisaalta välitila on jokin uusi tapa järjestää koulutus. Tulevaisuuden ollessa epäselvä ja epävarma pari kehittää idean väliaikaisesta, mutta uudesta pop up -tyylisestä ratkaisusta. Pari luotsaa ryhmän tekemään päätöksen, joka osoittautuu Toivolan jälkeen epäselväksi.

Uuden ratkaisun kehittäminen on myös merkki parinmuodostustilasta. Bion (1979) kuvaa, kuinka parinmuodostusryhmän kokoontumisten ilmapiiri on erikoisen toiveikas ja odottava. Toiveikkaan odotuksen ilmapiiri tulee esiin sanallisissa ilmauksissa, että jokin tuleva olisi varmasti parempi tai tulisi kehittää joku uudenlainen parempi ryhmä. Näiden ilmauksien tarkoituksena on suunnata huomio johonkin odotettuun tulevaan tapahtuvaan, joka tuo ryhmään toivon tunteen. (Bion 1979, 115–116.) Uudenlainen välitila on uusi tapa ja mahdollisuus järjestää koulutus seuraavana lukuvuotena.

Vaikka ratkaisun yksityiskohdat jäävät hämäräksi, jäsenet kuvaavat päätöksen jälkeen tulleen huojentunut olo. Pari onnistuu tehtävässään sillä epämääräinen päätös tuo toivon ja optimismin takaisin. Vastuu ryhmän ongelmien ratkaisusta, kuten miten selvitä *lontosteluvuodesta* tai pinnan alle kytevä epävarmuus toisten sitoutumisen tasoista, siirretään tulevaisuuteen. Parin ei ole siis tarkoitus onnistua löytämään todellista ratkaisua umpikujaan, vaan suunnata huomio nykyhetken sijasta oletettuihin tulevaisuuden tapahtumiin (Niemi 2004, 146; Lintunen ym. 2009, 101–103; Totro 2008, 133–134). Toivon herättäminen riittää helpottamaan ryhmän ahdistusta epätoivoisessa tilanteessa.

Klemelä (2008, 92–94) kuvaa, kuinka perusolettamuksissa ryhmän emotionaaliset tilat muuttuvat tietynlaisiksi käyttäytymisen muodoiksi. Yhteneväistä näille muutoksille on, että ryhmä pakenee niiden avulla omaa neuvottomuuttaan. Välitilan määrittäminen on hyvä esimerkki tilanteesta, jossa ryhmälle tulee tunne siitä, että sillä on ohjaket käsisään ja homma hoidossa. Tosiasiassa

ryhmä pakenee omaa neuvottomuuttaan tulevaisuuden suhteen. Ryhmä on päätökseen tyytyväinen, eikä lähde tarkentamaan epäselvyyksiä Toivolan aikana.

Päätöksentekoa ohjaa tiedostamaton tarve poistaa toivottomuus ja luoda toivoa paremmasta. Toivo on itsessään ristiriitainen. Joskus sanotaan jonkun toivovan liikoja tai joku voi vaipua tyhjiin toivoon. Toivo tuo optimismia, mutta samalla se luo suuria odotuksia. Jos toivo tai toive ei toteudu, niin todellisuus iskee nopeasti päin kasvoja. Toiveikkuus voi vaihtua nopeasti epätoivoon.

6.1.3 Pienellä joukolla kohti taistelua

Päätös välitilasta, joka toi ryhmään toivon, kyseenalaistuu, kun ryhmäläiset huomaavat Toivolan jälkeen päätöksen olleen epäselvä (ks. luku 5.3.3). Jäsen 4 ja jäsen 6 ovat havahtuneet Toivolan jälkeen, että ryhmän orientaatio on muuttunut entistä tutkimuksellisempaan suuntaan. Uusi idea välitilasta loi toivoa tulevaisuudesta, mutta ei tuonut ratkaisua ryhmän sen hetkisiin haasteisiin ja tosiasiaan, että yhteistä perustehtävää ei ole tulevana lukuvuotena.

Toivolan jälkeisessä työnohjauksessa on mukana varsin pieni osa ryhmää. Paikalla ovat työnohjaajan lisäksi vain jäsen 1, jäsen 4 ja jäsen 6. Tapaamisen alussa ollaan epätietoisia, onko jäsen 2 tulossa. Myöskään jäsen 5 ei tule tapaamiseen eli niin sanotut ulkokehälläiset eivät ole paikalla. Jäsen 4 toteaa työnohjauksen alussa, kuinka *vähiin käy ennen kuin loppuu*. Jäsenten poissaolo voi näyttäytyä ryhmälle pakona tai tuhokäyttäytymisenä. Poissaolo on uhka, sillä ilman jäseniä ryhmä ei voi tehdä työtä yhdessä. Yksilön poisjääminen tapaamisesta voidaan nähdä jopa estävän ryhmältä työnohjauksen, sillä ohjaus jää pienen porukan väliseksi ja sitä on vaikea tai jopa mahdotonta siirtää myöhemmin koko ryhmää koskevaksi.

Jäsen 4 on työnohjauksessa eniten äänessä. Hän kritisoi ryhmän keskustelukuluttuuria ja päätöksentekoa avoimesti. Hän puhuu myös ulkokehästä negatiivissävytteisesti ja tuo esiin huolensa ulkokehää kohtaan. Myös muut kommentoivat kehäpuhetta. Ryhmä kertoo kehistä työnohjaajalle ensimmäistä kertaa. Kehäpuheen esiin nousemisessa on piirteitä taistelupakoperusolettamuksesta. Kuvaan huomioitani lyhyesti taistelu- ja pakoperusolettamuksen piirteistä. Näiden piirteiden tarkastelemista voisi laajemmin jatkaa jatkotutkimuksessa.

Ryhmän toimiessa taistelu-pako perusolettamuksessa sille on tyypillistä, että ryhmäläiset kohdistavat häiritsevän käyttäytymisen toisia jäseniä kohtaan ja etsivät syyllistä ongelmiinsa. Kun ryhmästä on koolla vain pieni ryhmä, on kritiikkiä turvallisempi esittää. Tällöin ilmaistaan myös herkemmin tuntemukset ongelmista ohjaajalle. (Lintunen ym. 2009, 103–104.) Pieni ryhmä tarjosi pakoreitin ja antoi tilaa analyysille ryhmän toiminnasta. Jäsen 4 tarttui tilaisuuteen ja tarjosi ryhmälle tilaisuuden pakoon sekä taisteluun.

Bion (1979, 112–117) kuvaa taistelu-pakoryhmän jakavan uskomuksen, että sen olemassaolo on uhattuna ja sen on suojeltava olemassaoloon. Uhan kouluttajaryhmälle muodostavat poissaolijat. Sisäkehälläisten ollessa keskenään ulkokehä on myös konkreettisesti ryhmän ulkopuolella. Taistelu-pakoryhmä hyväksyy johtajakseen jäsenen, joka rohkaisee käytöksellään ryhmää taisteluun

tai pakoön (Bion 1979, 112–117). Jäsen 4 tuo esiin huolensa kehistä. Hänen äänessään oli havaittavissa tuohtumusta.

Tavallisesti negatiiviset tunteet projisoidaan ryhmän ulkopuolelle (Kuittinen 2001, 47–48). Taistelevalle ryhmälle sen sijaan on luonteenomaista hakea syntipukkeja. Ryhmän toiminnassa on taistelun piirteitä, sillä ulkokehän ymmärtämättömyys ja kaukaisuus halutaan korjata lähentämällä kehiä toisiinsa. Jäsen 6 ottaa tehtävän hoitaakseen. Yksi kolmesta muskettisoturista lähetetään taisteluun. Toisaalta ryhmä ei keskustele tapaamisen lopuksi seuraavasta tapaamisesta, joka viittaa pakoön.

Työnohjauksista ei tehty muistioita ja mietin, saivatko poissaolijat koskaan tietää kehien yhdistämissuunnitelmista tai ryhmän työskentelyyn kohdistetusta muusta kritiikistä. Lintunen ym. (2009, 104) toteaa taistelu-pakoryhmässä kritiikin esittämisen olevan keskeistä. Jotta ryhmällä olisi mahdollisuus päästä eteenpäin, on sen jaettava kritiikki koko ryhmän kesken. Tämä tosin edellyttää keskinäisen luottamuksen palauttamista jäsenten välille sekä defensiivisten käyttäytymistapojen purkamista.

6.1.4 Tulevaisuuden toivossa elämistä

Kaikista ratkaisuyrityksistä huolimatta ryhmä jää odottamaan sisäisten haasteiden kuten sitoutumisen tasojen ratkeamista itsestään (ks. luku 7.1.2). Ryhmän yhteisenä tiedostamattomana uskomuksena siis on, että kaikki ongelmat ratkeavat tulevaisuudessa (Bion 1979, 115–116, 119; Klemelä 2005, 121–122; Stokes 2006, 42). Tulevaisuuden toivossa eläminen estää todellisen muutoksen ryhmässä ja tämän vuoksi muun muassa sisä- ja ulkokehien pulma on haastavaa ratkaista. Toivo ja optimismi tulevasta suojaa ryhmää epätoivolta ja tuhoavuuden tunteelta. Samalla toivo on ryhmän selviytymiskeino. Tuleva pelastus pitää ryhmää yhtenäisenä, vaikka ryhmä on jakautunut kehiin.

Totron (2008, 133–134) mukaan parinmuodostus perusolettamus on ymmärrettävää yhteisöissä, joiden tehtävänä on kehittää jotakin uutta, toimia visionäärisesti ja etsiä ratkaisuja. Koko hankkeen tarkoitus on kehittää opettajakoulutusta ja etsiä ratkaisuja koulun sirpaleisuuteen sekä ryhmän käyttämiseen oppimisessa. Hanke on kerännyt ympärilleen ihmisiä, joita on yhdistänyt into kehittää ja muuttaa opettajakoulutusta. On yhdistetty voimat ja lähdetty taistelemaan valtavirtaa vastaan. Uuden visioiminen yhdistää ja ryhmän työ on tulevaisuusorientoitunutta. Hanke itsessään luo toivoa paremmasta koulutuksesta ja elää ehkä jollakin tavalla tästä tulevaisuuden toivosta. Ryhmän jakama uskomus, että tulevaisuudessa kaikki on paremmin ja eetos rakentaa yhdessä parempaa koulutusta, saattaa estää ryhmää näkemästä lähelle tai kohtaamasta todellisuutta, kuten tosiasiaa kouluttajaresurssien niukkuudesta. Näin ollen parinmuodostuksen voisi nähdä olevan havainnoimani ryhmän ymmärrettävä suojautumismekanismi, sillä sen perustehtävän luonne tuottaa ”imua” tähän.

Totron (2008, 133–134) ajatus ryhmän ”imusta” tiettyyn perususkomukseen perustuu Bionin (1979) valenssin käsitteeseen, jolla hän kuvaa ihmisten luontaista ”imua” jotakin perususkomusta kohtaan. Valenssi kuvaa yksilön taipumusta liittyä ryhmässä vallitsevaan perusolettamukseen ja sen mukaiseen toimintaan. Perusolettamuksen jakaminen tai siihen liittyminen on ryhmän jä-

senelle tahdosta riippumatonta toimintaa. (Bion 1979, 89, 117). Ilman toivoa visionääri vaipuisi herkemmin pessimismiin. Totro (2008, 132) kuvaa uutta kehittävän ryhmän elävän uuden ja paremman toivosta. Ryhmän uutta kehittävä luonne ei pelkästään selitä ryhmän käyttäytymistä, mutta parinmuodostusta voidaan pitää tämän kaltaisen ryhmän akilleenkantapäänä. Paineet uuden kehittämiseen ja koulutuksen eteenpäin viemiseen voivat sotia ryhmää vastaan ja saattavat synnyttää toimintaa, joka vaikuttaa työn suorittamiselta, mutta ei ole sitä (Kurkela 2008, 87). Onnistuakseen kehitystehtävässään ryhmä tarvitsee visionäärejä, suuria unelmia ja optimismia sekä jonkun yksityiskohdista huolta pitävän jäsenen.

Kouluttajaryhmän perustehtävä on itsessään luonteeltaan tulevaisuus orientoitunutta, mutta myös ryhmän tapa jättää ryhmän sisäisiä asioita ratkaisematta herkistää ryhmän perusolettamukselle. Johtajavaihdos ravistutti osaltaan ryhmän vakiintuneita toimintatapoja ja toi esiin muun muassa vastuun jakamisen problematiikan. Molemmat johtajat kuvasivat kevään työnohjauksessa, kuinka ryhmän organisoitumisessa ja vastuunkantamisessa on jotakin puhumatonta ja määrittelemätöntä (ks. 5.1.2). Lintunen ym. (2009) huomauttaa, kuinka esimerkiksi urheilussa pelkkä valmentajanvaihdos ei aina tuo muutosta joukkueen tuloksiin, sillä se ei poista ryhmän prosessiongelmiä kuten joukkueen jäsenten vastuunottamisen kysymyksiä. Jos nämä vastuunottamisen kysymykset jäävät esittämättä ja käsittelemättä ryhmän kesken, joukkue ei pysty työskentelemään ansiokkaasti perustehtävässään eli saamaan hyviä tuloksia (etm.). Vanha johtaja kertoi kuunnelleensa huojentuneena uuden johtajan näkemystä ryhmä sisäisestä problematiikasta. Oli varmasti huojentavaa kuulla, että joku muu myös kokee ryhmässä olevan jotakin toimimatonta ja määrittelemätöntä. Johtajavaihdoksen ansiosta vanha johtaja ei ollut ryhmässä enää tämän asian kanssa yksin.

Samassa kevään työnohjauksessa jäsen 4 tuo esiin, kuinka hänestä osa jäsenistä pelaa mahdollisesti eri säännöillä. Kaikki eivät ole ihan selvillä, millä säännöillä pelataan. Myös jäsen 4 on siis huomannut ryhmässä olevan, jotakin puhumatonta, joka liittyy jäsenten toimimiseen ryhmässä. Bion (1979, 130) kuvaa organisoitumattoman ryhmän olevan herkempi perusolettamuksille. Erilaisuus nähdään perusolettamusryhmässä uhkana eikä voimavarana (Bion 1979). Ratkaisemattomana erilaiset pelit, säännöt ja vastuujako tekevät ryhmästä turvattoman ja herkän perusolettamuksille. Turquet (1974, 75) mainitsee myös ryhmän rakenteen puutteen tai toimimattomuuden olevan merkki perusolettamusryhmästä.

Perusolettamustila voi olla ryhmän jäsenelle helpottava tila, sillä se ei vaadi taitoja tai syvällistä itsetutkiskelua. Turquetin (1974) mukaan perusolettamustilassa ryhmän jäsenet ovat sekä tyytymättömiä että tyytyväisiä. Jäsenet tuntevat tyytymättömyyttä taidottomuudestaan. Tyytyväisyys liittyy oman roolin helppouteen. Jäsen 4 kuvaa tarvettaan määritellä oma roolinsa paremmin syksyllä ja hän myös tuo esiin kriittisiä huomioitaan ryhmän toiminnasta kevään ja syksyn aikana kuten kuvaukset erilaisista säännöistä tai puhuminen kehistä. Jäsenten taitamattomuus määrittelemättömien haasteiden ratkaisemiseen näkyy selvästi. Joillekin jäsenistä tämä aiheuttaa taitamattomuuden tunnetta, kun taas toisille tyytyväisyyttä. Ryhmä tiedostaa jollakin tasolla etene-

mättömyytensä asioiden ratkaisemisessa, mutta jokin estää ryhmää pääsemästä eteenpäin ja oppimasta.

Parinmuodostustilaan tai mihin tahansa perususkomustilaan joutuminen voidaan nähdä ryhmälle myös hyvänä ja hyödyllisenä kokemuksena sillä ryhmä voi tällöin saada käyttökelpoista materiaalia ryhmän ja sen jäsenten kasvuille. Tämä kuitenkin vaatii ryhmältä kykyä reflektoida omaa toimintaansa eli sen on pystyttävä palauttamaan työskentelynsä työryhmätilaan. Kuten tutkimukseni osoittaa, ryhmän on monesti hyvin vaikea tai jopa mahdotonta havaita työskentelevänsä perusolettamuksen pohjalta.

6.2 Puhumattomuus ryhmässä

Puhumattomuus eli lyhyesti sanottuna asioiden käsittelemättömyys ja määrittelemättömyys näyttäytyy ryhmän keinona väistää todellisuuden kohtaamista. Sanomattomien sääntöjen perusteella puhumattomuus ei ollut ainoastaan ryhmän haasteena havainnointijakson aikana, vaan sitä oli ilmennyt myös aikaisemmin. Tutkimukseni kannalta tämän teeman käsittely lisää ymmärrystä siitä, miksi ryhmä toimi niin kuin toimi tutkimusjakson aikana. Osittain puhumattomuus on myös päällekkäinen ilmiö perusolettamuksen kanssa. Oleelliset kysymykset, joihin haen vastauksia ovat: Mistä puhumattomuudessa on kyse? Miten se ilmenee ja mitä siitä seuraa?

Jo havaintojakson aikana ryhmän tapa keskustella kiinnitti huomioni. Ryhmän keskustelukulttuuriin tottumattomana ulkopuolisena keskustelu näytti välillä yksilöiden ääneen pohtimiselta eikä ryhmäläisten esittämiin kysymyksiin aina vastattu tai niihin reagoitu. Olin kirjannut havaintopäiväkirjaani, että kysymyksiin vastaamattomuuden herättäneen minussa närkästystä, ja vuorovaikutuksessa vaikutti olevan jotakin hämärää. Analysoidessani keskusteluja en löytänyt selkeää ja aukotonta logiikkaa siitä, minkälaiset kysymykset jätettiin ilmaan ja kuka nämä kysyi. Tämän logiikan olisi varmaan löytänyt helpommin, jos olisin videoinut tai nauhoittanut tapaamiset. Keskustelujen muistiinpanoni eivät myöskään ole kaikilta osin tarpeeksi tarkat, jotta uskaltaisin tehdä johtopäätöksiä siitä, kohdistuiko tämä vastaamattomuus erityisesti johonkin jäsenneen. Käsittelen ilmiötä kuitenkin koko ryhmän näkökulmasta, sillä asiat, joita jätettiin puhumatta liittyivät ryhmän dynamiikkaan ja työskentelyyn.

6.2.1 Puhumattomuus ryhmän käyttäytymisnormina

Ryhmän toiminnan alkuvaiheessa ryhmä kohtaa paljon erilaisia tapahtumia ensimmäistä kertaa ja rakentaa näin pikku hiljaa oman työskentelytapansa, joka on myös liitoksissa siihen, miten ryhmä oppii (Schein 1987, 205–207). Schein (emt.) kuvaa, kuinka ryhmään voi muodostua käyttäytymisnormi, jonka mukaan jäsenten ei tarvitse vastata kaikkiin ehdotuksiin, ja että jonkun huomiotta jättäminen on sallittua. Schein (emt.) nimeää tämän ilmiön väliinpuotamiseksi. Se on tiedostamaton ryhmäpäätös siitä, että kaikkiin kysymyksiin ei tarvitse välttämättä reagoida. Kysyminen on yksilön toimintaa. Kysyessään

ryhmän jäsen altistaa itsensä keskiöön ja ryhmän armoille. Ryhmän reaktio kysymykseen esimerkiksi hiljaisuudella tai kommentoinnilla tekee tapahtumasta ryhmän toimintaa. (emt.) Ryhmä on toiminut jo vuosia yhdessä, joten sille on rakentunut oma tapansa työskennellä.

Väliinpuotoamisia esiintyy läpi aineiston ja sen voi ajatella toisaalta olevan melko harmitonta ja jopa inhimillinen elementti ryhmän toiminnassa. Vastaa-mattomuus voi kuitenkin aiheuttaa kysyjälle mielipahaa ja tunteen, ettei tule kuulluksi ryhmässä. Normi saattaa johtaa myös siihen, että yksilöt jättävät herkemmin mieltä askarruttavat kysymyksensä kysymättä. Miksi vaivautua kysymään, jos ei tule kuulluksi? Vaikka kysyy, jäsentä ei välttämättä huomioida ja kysymys ohitetaan.

Vaikka väliinpuotoamisia näkyy aineistossa pitkin matkaa, tämä normi voimistui kevään työnohjauksessa (ks. luku 5.1.2) sekä Toivolan keskustelujen aikana (ks. luku 5.3). Kevään työnohjauksessa ryhmä yritti käsitellä *jotakin puhumatonta*, jonka tulkitsin viittaavan vastuun kantamiseen ryhmässä. Toivolassa pyrittiin tuomaan esiin ryhmän realiteetit ja ryhmäläisten motivaatiot. Molemmissa tapauksissa ryhmä yritti käsitellä ryhmän sisäistä todellisuutta.

Vastaa-mattomuuden normi ryhmässä liittyy siis myös jollakin tavalla puhumattomuuteen. Käyttäytymisnormi tukee mallia siitä, että ryhmällä on olemassa vaikeita asioita, joista ei haluta puhua. Väliinpuotoamisen normin avulla ryhmä väistää hankalien asioiden käsittelemistä. Ryhmän vaikeiksi asioiksi näyttävät toisen työhön puuttuminen, yhteisten toimintaperiaatteiden rikkominen, sitoutumisen kyseenalaistaminen ja kehien määrittely. Näitä asioita yhdistävät, että ne kohdistuvat yksilön ja ryhmän välisiin suhteisiin eli ryhmän sisäiseen toimintaan. Vanha sanonta, että jokin asia painetaan villaisella kuvaa ryhmän toimintaa näiden asioiden osalta. Asiat unohdetaan ilman tarkempaa tutkimista.

6.2.2 Vaikeneminen todellisuuden välttelemisen keinona

Puhumattomuus on kuin vaikenemistä. Löfström (1999, 104) kuvaa, kuinka vaikeneminen on teko. Vaietetessaan ihminen jättää jotakin tekemättä eli sanomatta tai puhumatta. Vaikenemisen mahdollisuus on silloin, kun on olemassa jotakin puhumatonta, joka on läsnä esimerkiksi yhteisössä. Puhumaton olisi mahdollista ottaa puheeksi, mutta se voidaan myös jättää puheen ulkopuolelle tietoisesti tai tiedostamattomasti. (Löfström 1999, 104.) Ryhmäläiset tunnistavat jollakin tasolla esimerkiksi erilaiset pelit ja säännöt, mutta ryhmä ei näe vaivaa tai käytä energiaansa niiden selvittämiseen. Puhumattomuus voi tapahtua ryhmän sitä tiedostamatta.

Onko mielestäni vaikeneminen tietoista vai tiedostamatonta? Osaltaan toiminta on tiedostettua. Esimerkiksi sanomattomissa säännöissä tulee esiin, että asioita ei ole nostettu keskusteluun, sillä ajatellaan, ettei puhuminen johda taaskaan mihinkään. Voiko siis olla, että ryhmä tai sen johtajat ovat luovuttaneet, sillä puhuminen ei ole aikaisemmin muuttanut toimintaa? Ei viitsitä puhua, kun se ei lopulta johda muutokseen.

Meillä on toisin sanoen (ehkä) liiankin erilaiset näkemykset siitä, mitä integraatiokoulutus on, mihin sillä pyritään ja millä tavalla. Olemme ikään kuin ryhmä, jolla on tavoite, mutta käytännössä olemme välillä enemmänkin joukko yksilöitä/pienryhmittymiä. Tämäkään ei ole varsinaisesti sanomaton sääntö, koska tästäkin on keskusteltu, mutta keskustelun myötä asiat eivät ole muuttuneet.

Sanomattomaksi säännöksi voisi siis edellisen perusteella sanoa sen, että vaikka sovitaan toiminnasta, kuten tekemisestä yms., tätä voi kuitenkin rikkoa. Keskustelut eivät johda toiminnan muutokseen. Tämäkään ei tosin koske kaikkia. Lienee siis niin, että vaikka keskustelemme asiat läpi ja meillä on toiminnallemme periaatteet ja säännöt, jokainen kuitenkin elää kokonaisuudessa omien sääntöjensä mukaisesti. Laitan sulle esimerkin kohta sähköpostilla. Siinä on mikä on yötöteemaan liittyvä s-postikeskustelu. (Jäsen 6, sanomattomat säännöt)

Vielä tuli mieleen sellainen juttu, että kirjoittamattomia sääntöjä on liittynyt myös opetustilanteisiin ja kokouksiin, siihen kuka aloittaa tilanteen ja kuka tekee mitään. Näin etenkin aiemmin, sittemmin kun vastuuta on tarkoituksella selkeästi jaettu ja sanallistettu, jotkut sanomattomat sopimuksen ovat muuttuneet ihan sovituiksi käytänteiksi. Toimintatapamme ovat siis osittain kehittyneet sanottomien sopimusten myötä. Tässäkin kuitenkin on havaittavissa, että toimivan sanottoman sopimuksen muuttaminen julkilausutuksi käytänteeksi käy helpommin kuin yritys muuttaa toimimatonta sanatonta rutiinia sanalliseksi sopimalla uudenlaiseksi. (Jäsen 3, sanomattomat säännöt)

Aikaisemmin asian puheeksi nostaminen ei ole johtanut aina muutokseen eli ryhmä on epäonnistunut muuttamaan toimintaansa. Jäsen 3 kuvaa, kuinka toimimattoman tavan muuttaminen on osoittautunut vaikeaksi. Pelko uudesta epäonnistumisesta voi myös estää puhumisen. Puhumattomuus ja asioiden käsittelemättömyys estää kuitenkin ryhmää kehittymästä ja oppimasta.

Puhumattomuus on vahva viesti. Vaikenemisen syyt voivat olla moninaiset. Kyse voi olla rohkeudesta, ajanpuutteesta, jaksamisesta, muistamisesta tai yrityksestä suojella jotakin. (Löfström 1999, 105.) Jäsen 4 nostaa rohkeasti niin sanottuja kissoja pöydälle, mutta miksi ryhmä vaikenee. Mikä vaientaa ryhmän?

Hiljaa oleminen ja sanomattomuus ovat tehokkaita keinoja välttää konflikteja ja suojella muita ikävyyksiltä. Kuittinen (2001) kuvaa, kuinka sosiaaliset säännöt ja niiden myötä kehittyvät ongelmat muodostuvat usein ihmisten hyvästä tahdosta ja hyvistä aikomuksista. Ihmiset käyttäytyvät mieluummin korrektisti ja ystävällisesti toisia kohtaan kuin puuttuvat toisten asioihin. Sosiaalisessa kanssakäymisessä ihmiset pyrkivät yleensä suojelemaan toistensa kasvoja (Goffman 1971; Kuittinen 2001, 40–41).

Ryhmässä kollegan työ on asia, jota suojelemaan eikä siihen näin puututa (ks. luku 5.5). Toisten kasvojen suojeleminen on tyypillistä erityisesti asiantuntijayhteisöissä, joissa elää ajatus, että aina pitää kestää ja säilyttää kasvonsa (Laine 2008). Asioita ei nosteta esille, sillä halutaan tulla toimeen kollegoiden kanssa. Kukaan ei halua leimautua hankalaksi työtoveriksi ja näin puhumattomuus estää selvittämästä myös asioita, joita pystyttäisiin muuten käsittelemään avoimesti. Kollegan työhön puuttumattomuus voi tosin olla koko asiantuntijaorganisaatiossa, yliopistossa, vallallaan oleva rutiini, eikä vain tutkimani ryhmän ominaisuus.

Puhumattomuudella voidaan suojella toisten kasvoja, mutta myös itseään. Puhumattomuus on myös tapa välttää vastuuta asioiden selvittämisestä. Turquet (1974, 75) kuvaa, kuinka työryhmässä kaikilla ryhmäläisillä ajatellaan ole-

van vastuu ryhmän vuorovaikutuksesta ja sen vaikutuksesta sisäisesti ja ulkoisesti. Vuorovaikutuksen toimimisen vastuun ajatellaan olevan jaettu. Peruskomusryhmässä vastuu jätetään johtajalle ja ryhmässä on vähän tai ei ollenkaan tahtoa yhteisestä vastuusta. Hiljaa oleva ei joudu vastuuseen. Hiljaa oleminen on siis osaltaan myös vallankäyttöä. Etenkin parisuhteessa mykkäkoulun pitäminen riitatilanteessa on vahva ase. Toisen ollessa hiljaa toinen joutuu alistumaan ja odottamaan.

Perusolettamusryhmän jäsenelle on myös tyypillistä tyytyä helppoon rooliin ja ryhmä välttelee kaikenlaista kehittymistä. Kuten aikaisemmin totesin, kouluttajaryhmän visionäärisyys voi herkistää ryhmän parinmuodostusperusolettamukseen. Näen yhteyden myös tulevaisuususkaisuuden ja puhumattomuuden välillä. Osittain ryhmän voi vaientaa ryhmäläisten jakama uskomus siitä, että asiat ratkeavat tulevaisuudessa. On helppoa tyytyä tulevaisuuden toivon ylläpitämiseen asioiden kohtaamisen ja ratkaisemisen sijaan.

Vaikeneminen estää ryhmää kehittymästä ja toimii tapana välttää vastuuta asioiden selvittämisestä. Vaikka huomioita ryhmän haasteista kuten yhteisten pelisääntöjen määrittelemättömyydestä tuodaan työnohjaukseen, ryhmä voi väistää niiden käsittelemisen väliinpuotoamisen mekanismin avulla. Asiat ohitetaan ja niiden käsitteleminen siirtyy tulevaisuuteen. Kukaan ei ole vastuussa näiden asioiden uudelleen esiin ottamiseen. *On sääntöjä, joista ei puhuta. Sitoutumisen tasoista pitäisi puhua. Ryhmässä on jotakin määrittelemätöntä ja puhumatonta.* Puhumattomien asioiden aiheuttamat tunteet ja tarve niiden käsittelemiseen ei kuitenkaan poistu, vaan jää kytemään pinnan alle.

Määrittelemättöminä kokemus erilaisista säännöistä ja sitoutumisesta aiheuttavat ärsytystä, jonka taustalla saattaa olla myytti tasavertaisuudesta. Ennen kuin erilaisuus on määritelty, oletuksena on, että toimimme samojen sääntöjen mukaisesti. Ennen kuin ryhmä on määritelty ja sopinut jäsenten erilaisista vastuun tai työnjaosta vallallaan voi olla kulttuurinen oletus tasan jakamisesta. Samat säännöt estävät kuitenkin yksilöllisten resurssien käyttämisen. Jos kaikkien on otettava yhtä iso siivu kakusta, niin tämä tarkoittaa, ettei kukaan voi ottaa enemmän. Vähemmän ottaminen taas aiheuttaa kateutta. Keski-Luopa (2008, 104) esittää tasan jakamisen tuhoavan luovan erilaisuuden, joka on yhteisön ja yksilöiden kehittymisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Ryhmän resurssit koostuvat kaikkien ryhmäläisten yksilöllisistä ja erilaisista resursseista. Kateuden lisäksi määrittelemätön erilaisuus voi aiheuttaa ryhmään myös syyllisyyden tunteita. Esimerkiksi jäsen 2 kommentoi, että haluaisi tehdä enemmän.

Ryhmä havahtuu Toivolan jälkeen, että sen orientaatio on nykyään enemmän tutkimuksellinen koulutuksen sijaan. Turquet (1974, 76) kuvaa esimerkin, jossa tutkimusryhmä, jonka jäsenet ovat tutustuneet ja ystäväystyneet ensimmäisen projektin aikana, kehittävät itselleen jatkoprojektin. Ryhmä ei kuitenkaan ole toista kertaa yhtä menestyksekkäs, sillä se ei ole kriittisesti määritelty, millaisia jäseniä uusi perustehtävä tarvitsee onnistuakseen. Ryhmä on syksyn jälkeen samankaltaisessa tilanteessa. Kehäpuhe saattaa kuvastaa ryhmän tiedostamatonta oivallusta, että kaikki sen jäsenet eivät enää tuo ryhmään tarvittavaa panosta. Pitkään yhdessä toimineelle ryhmälle tämä on ahdistava oivallus, sillä tämä tarkoittaisi ryhmän uudelleen järjestelyä ja mahdollisesti joidenkin jäsenten lähtemistä pois ryhmästä.

7 POHDINTA

7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja yleistettävyys

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija voi toimia tutkimuksen virhelähteenä. Jotta vältetään johtamasta tarkoituksellisesti lukija harhaan, on tutkimusprosessi kuvattava avoimesti ja tarkasti. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on keskeistä tehdä lukijalle näkyväksi, miten ja millaisten olettamuksien ohjaamana aineistoa on kerätty tutkimuksen eri vaiheissa (Kiviniemi 2001, 81). Tämän vuoksi olen yrittänyt kuvata aineistoani sekä koko tutkimusprosessiani tarkasti luvussa 2 ja analyysiäni luvussa 4. Tarkan kuvauksen tarkoituksena on, että lukija pystyy arvioimaan tekemiäni tulkintoja sekä niistä tehtyjä johtopäätöksiä. Raportissani näkyy myös ajatuksieni muuttuminen sekä päätökseni rajata tutkimukseni kohdetta ja näkökulmaa tutkimuksen aikana.

Keskeinen tekijä tutkimuksen luotettavuuden ja yleistettävyuden kannalta on tutkimuksessa kerätty aineisto. Aineiston monipuolisuus lisää tutkimuksen luotettavuutta. Havaintoaineistoani rikastavat kirjoitelmat, muistioidet sekä havainnoimieni tapaamisten erilaisuus. Aineistoni olisi ollut hyvin erilainen esimerkiksi ilman havaintojani työnohjauksista.

Käyttämällä useita menetelmiä voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Useiden menetelmien yhteiskäyttöä kutsutaan triangulaatioksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 215.) Aineistonkeruumenetelminä käytin havainnointia sekä kirjoitelmia. Validiutta olisi lisännyt teemahaastattelu sekä tapaamisten videoiminen. Teemahaastatteluiden avulla olisin päässyt lähemmäs ryhmän jäsenten kokemuksiin ja havaintoja omasta sekä ryhmän työskentelystä. Kirjoitelmat toivat näitä myös esiin, mutta haastattelu olisi voinut syventää ymmärrystä ja olisi mahdollistanut jatkokysymyksiä tekemisen. Kirjoitelmat antoivat paljon vastauksia ja pohdittavaa, mutta herättivät myös paljon uusia kysymyksiä. Tapaamisten videoiminen olisi sen sijaan mahdollistanut tilanteisiin palaamisen. Analyysivaiheessa olin tekemiäni muistiinpanojen varassa. Omiin muistiinpanoihin palaaminen oli yllättävän raskasta ja tunteikasta. Mietin, olisiko videotallenteisiin palaaminen voinut neutraloida joitakin tapaamisiin liittyviä

omia tuntemuksia. Olisin myös voinut verrata omia muistiinpanojani myöhemmin tallenteisiin.

Aineistoni on kuitenkin etnografiseksi aineistoksi melko suppea sekä kesän tauko havainnoimisessa oli varsin pitkä. Miksi siis lopetin havainnoinnin marraskuussa? Tutkimuspäiväkirjastani en löytänyt selitystä havainnoinnin loppumiselle enkä muista, että olisin sopinut loppumisajasta selkeästi myöskään kouluttajaryhmän kanssa. Havainnointi siis vain loppui enkä marraskuun työnohjauksen jälkeen kuullut ryhmän yhteisistä tapaamisista. Osaltaan havainnointi loppui, sillä muutin itse pois paikkakunnalta. Aikomukseni oli ollut seurata kouluttajaryhmän toimintaa myös koulutuksen aikana. Kouluttajaryhmän jäädessä ilman ryhmää, tämä ei toteutunut. Olin myös itse jotenkin hämmentynyt tilanteesta ja osaltaan varmaan pakenin tilanteesta tutkijan kammioon. Viimeisessä työnohjauksessa ryhmä oli varsin pieni ja saatoin tulla imaisuksi mukaan ryhmässä vallitsevaan perusolettamukseen, jossa tulkitsin olleen taistelu-pakoryhmän piirteitä. Muistiinpanojeni mukaan ryhmä ei tällöin myöskään sopinut seuraavaa tapaamisaikaa.

Aineisto on tutkimuksen juuret. Jos juuret ovat ohuet tai huonot, puu ei pysty kasvamaan kaikkeen loistoonsa. Vaikka tutkimukseni juuristo voisi olla laajempi sekä ajallisesti että menetelmällisesti, luotettavuutta on parantanut aineiston monipuolisuus. Tulkintani eivät nojaudu vain yhteen aineistolähteeseen, sillä samankaltaiset havainnot sekä kirjoitelmista että havaintomuistiinpanoista varmensivat tulkintojani. Tutkimustulokset herättivät myös jatkotutkimusaiheita, joita en olisi osannut ajatella ilman tätä tutkimusta.

Etnografisessa tutkimuksessa raportointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Palmu (2007, 170–171) kuvaa etnografian olevan ruumiillistunutta tutkimusta, jossa tutkijan ruumiillisuus on väistämättä ja itsestään selvästi läsnä. Tutkimusraportin tulisi antaa lukijoille mahdollisuus tutkia niitä moninaisia suhteita, joita kenttätutkimuksen aikana syntyy tutkijan itsensä sisällä, tutkijan ja kentän välillä sekä tutkittavien välillä (Palmu 2007, 171). Fetterman (1989, 12) kuvaa etnografian olevan sekä tarinan kertoja, että tiedemies. Mitä lähemmäs tutkimuksen lukija pääsee tutkittavan ryhmän jäsenen ymmärrystä sitä parempi tarina että tutkimus on. Tutkijan on siis samanaikaisesti kirjoitettava näkyväksi tutkimansa yhteisön elämää, mutta samanaikaisesti kirjoittaa esiin oma tarinansa tutkijana.

Oman itsen reflektio ei saisi kuitenkaan olla liian keskeisessä osassa raporttia. Koin välillä haastavaksi löytää sopivaa rajaa siinä, kuinka paljon omien kokemuksieni tutkijana tulisi näkyä tekstissä. Toisaalta koin, että ne on hyvä kirjoittaa näkyviin, sillä kokemuksellisuus on vaikuttanut valintoihini kuten esimerkiksi aineiston rajaamiseen ja lopullisten tutkimuskysymysten valintaan. Ahonen ym. (1996, 68) muistuttavat mielestäni osuvasti, että tutkimuksen on totuuden paljastamisen lisäksi tarkoituksena rakentaa tulkintaa, joka yhdistää tutkijan oman sekä tutkittavien näkökulmat teoriaan. Tutkimukseni on kuitenkin oma tulkintani tapahtuneesta ja olen tietoinen, että joku muu voisi päätyä erilaisiin tulkintoihin riippuen tarkastelukulmasta, ja että nämä tulkinnat olisivat yhtä paikkaansa pitäviä.

Laadullisen tutkimuksen vaaranpaikkana on aineiston kuvauksen ja tulkinnan välinen suhde. Onko esitetty tulkinta pätevä koko tutkimusaineistossa

ja tutkimassani ympäristössä? Toisaalta on oleellista arvioida tulkintojen yleistettävyyttä laajemmin yhteiskunnalliseen todellisuuteen. (Pöyrälä 1995). Tutkimusprosessin aikana minulla oli muutama tarkastuspiste, jossa tutkittavat kertoivat minulle ajatuksiaan analyysistäni. Toisessa tapaamisessa kaikki tutkittavat eivät tosin olleet läsnä, sillä kyseessä oli gradun ohjaustapaaminen. Jälkimmäisessä tapaamisessa, joka järjestettiin työnohjauksen yhteyteen (27.5.2013), olivat paikalla kaikki ryhmän jäsenet sekä työnohjaaja. Tapaamisessa saamani palautteen perusteella olin kuvauksillani ja havainnoillani tavoittanut ryhmän elämismaailmaa, sillä moni jäsen tunnisti kuvaamani ilmiöt. On kuitenkin huomattava, että tällöin esittelemäni havainnot ja tulkinnat olivat alustavia. Tämän jälkeen näitä ajatuksia on viety eteenpäin.

Molemmissa tapaamisissa sain tärkeää palautetta käyttämästäni ilmauksesta sekä niiden sävyistä. Olin analyysissä välillä jämähtänyt käyttämään jotakin ilmausta ja sokeutunut sen merkitykselle. Analyysien sekä tulkintojen esittäminen tutkittaville tutkimusprosessin aikana varmistivat osaltaan tulosten pätevyyttä, sillä tutkittavat kertoivat tunnistavansa kuvaamani ilmiöt.

Karjalainen (2008, 31) toteaa, että psykodynaamiselle tutkimusotteelle on hyödyksi tehdä yhteistyötä esimerkiksi kollegojen, ohjaajan tai ryhmän kanssa tulkintojen kehittelyn aikana. En päässyt säännöllisesti tutkimusryhmän tapaamisiin, mutta muutama saman aihepiirin tutkimusta tehneiden kanssa käymäni keskustelut olivat erittäin tarpeellisia, sillä ne haastoivat tulkintojani ja toivat vierelle vaihtoehtoisia tapoja nähdä minulle jo jonkin hyvin tutun tapahtuman tai teeman. Myös keskustelut eri tieteenalojen opiskelijoiden kanssa haastoivat tekemiäni tulkintoja.

Pöyrälä (1995, 15) huomauttaa, että tutkimuksessa on syytä arvioida tutkimustulosten yleistettävyyttä ja paikkansa pitävyyttä sekä tutkimusympäristössä että yhteiskunnassa yleensä. Ovatko tekemäni tulkinnat kouluttajaryhmästä yleistettävissä muualle? Voidaan ajatella, että tutkimukseni on vain yhdenlainen kuvaus tapahtuneesta. Tutkimus kuvaa ryhmää tietyssä ajassa, tietyssä tilanteessa ja tietyssä paikassa. Tarkastelukulma on kuitenkin rajattu ja voi antaa ryhmän tapahtumista varsin yksipuolisen kuvan. Eskolan & Suorannan (1998, 164) mukaan tutkimustulokset ovat historiallisesti muuttuvia ja paikkaan sidottuja, kun otetaan huomioon sosiaalisten ilmiöiden perusluonne. Vaikka tekemäni havaintojen ajateltaisiin olevan ainutkertaisia sillä sosiaalinen tilanne on ollut varsin ainutkertainen, tulkintojen voidaan ajatella olevan yleistettävissä. Kuvaamiani ilmiöitä löytyy muissa sosiaalisissa yhteisöissä, mutta niiden tiedostamaton luonne tekee niiden yleistettävyyden testaamisen sekä arvioimisen haasteelliseksi (Hokkanen 2012, 77).

Epävarmuuteni ja kokemattomuuteni tutkijana ovat osaltaan vaikuttaneet tutkimusprosessiin. Löppösen (2011, 69) tavoin mietin erityisesti kokemuksen puutteen vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen. Tekisin monet asiat eri tavoin, jos aloittaisin tutkimuksen nyt. Osittain toistin samoja virheitä kuin kandidaatin työtä tehdessä. Syöksyin suin päin kentälle ja keräsin aineiston. Aineistolähtöisyys oli edelleen haastavaa. Kaikista yllättävintä ja vaikuttavinta oli kuitenkin epämiellyttävien tunteiden herääminen sekä aikaisemmin kuvaamani alemmuuden tunteet. Aikomukseni tehdä vuorovaikutteista ja avointa tutki-

musta kääntyi pääläelleen. Piilouduin ja lukkiuduin jälkeen päin ajateltuna liiksi tutkijan roolin taakse.

7.1.1 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusta tehdessä on pohdittava, mikä on eettisesti suotavaa ja mikä ei sekä miksi ei. Eettisiä ratkaisuja pohdittaessa on hyvä tuoda esiin muun muassa tutkimukseni aiheen valinta (Hirsjärvi ym. 2004, 26). Integraatiohankkeesta on tehty paljon tutkimusta, joka nojaa hankkeen teoreettisiin lähtökohtiin. Tutkimuksellisuus on suuri osa hankkeen ideaa. Halusin syventää omaa tietämystäni psykodynaamisesta ryhmäteoriasta, joten aiheen valinta tapahtui osin itsekkään pyrkimyksen ohjaamana. Kouluttajaryhmän jäsenet ovat tutkineet ryhmänsä työnteon haasteita itse (ks. Moilanen 2013; Mäensivu), mutta ryhmän ulkopuolinen ei ole aikaisemmin tehnyt tutkimusta kyseisestä ryhmästä. Samalla tiedostin tutkimuskohteen ja tutkimusasetelman haasteellisuuden. Tutkimuskohteen merkityksellisyys ja uusi näkökulma integraatiohankkeen tutkimiseen olivat kuitenkin lopulta seikat, joiden perusteella valitsin tutkimukseni aiheen sekä kohteekseni juuri tämän ryhmän.

Kysyin tutkittaviltani sekä työnohjaajalta suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta sähköpostin välityksellä keväällä 2012. Ensimmäisessä työskentelytapaamisessa puhuimme lyhyesti roolistani sekä muistiinpanoistani. Alusta asti mietin paljon, kuinka hyvin pystyn suojelemaan tutkittavien anonymiteettiä. Puhuin asiasta muutamaan otteeseen myös tutkittavien kanssa. Mietin muun muassa kuinka oleellista on kertoa ryhmän toimintaympäristön erityispiirteet ja paljastaa kouluttajaryhmän toimivan integraatiohankkeen parissa. Toimintaympäristön kuvaaminen paljastaa, ketkä ovat olleet kyseisessä ryhmässä. Tutkijan on huolehdittava siitä, että tutkittavat kuvataan tutkimuksessa anonymisti (Eskola & Suoranta 2008, 56-57) ja näin suojellaan heidän yksityisyytään. Aineistositaattien sukupuolettomuus parantaa anonymiutta hiukan, mutta asetelma on muuten hyvin paljastava. Tutkimuksen aikana pohdin asiaa sekä tutkittavien että graduryhmän kanssa. Olen tuonut tämän seikan avoimesti esiin tutkittavieni kanssa keskustellessani ja he ovat hyväksyneet tämän. Tosin viimeisimmän hyväksynnän jälkeen tulkintani ja havaintoni ovat kehittyneet eteenpäin ja muuttuneet. Oleellista on miettiä, vahingoittaako tutkimukseni ryhmää tai ryhmäläisiä?

Tutkimus paljastaa ja tuo näkyväksi ryhmän toimintaa. Koin, että ryhmä on jäsenilleen tietynlainen suoja-alue, jossa he voivat jakaa vapaasti myös ryhmän ulkopuolisia ärsytyksiään, joten mietin tarkoin esimerkiksi aineistositaattien paljastavuutta. Ei ole syytä tehdä näkyväksi jotakin, joka ei ole tutkimuksen kannalta merkityksellistä. Tarkoituksena ei ole ollut arvostella tai tehdä ryhmälle vahinkoa. Päinvastoin tutkimukseni tarkoituksena on auttaa ryhmää huomaamaan toimintansa piileviä rakenteita.

Tutkimuksen analyysivaiheessa mietin, olenko huijannut tutkittavia sillä analyysi tutkimuksennäkökulma haki pitkään muotoaan. Tämän tyyppisessä tutkimuksessa on tosin melko mahdotonta lyödä täysin lukkoon, mitä havainnointi tuo tullessaan, sillä huomio saattaa kiinnittyä johonkin täysin odottamat-

tomaan. Tutkimuksen aikana en piilotellut ajatuksiani ja kerroin esimerkiksi Toivolassa ajatuksiani minua sillä hetkellä mietityttäneistä teemoista.

Työni ohjaaminen on ollut myös eettisen pohdinnan kohteena läpi työn. Kuten toin ilmi jo aikaisemmin (ks. luku 2.6.2), osa tutkittavista on toiminut myös työni ohjaajina. Olen ottanut tämän huomioon ohjaajieni kommentoissa. Ohjaajani ovat joutuneet liikkumaan henkilökohtaisen ja ammatillisuuden rajapinnassa. Herkän asetelmasta tekee se, että vain osalla tutkittavistani on tämä kaksoisrooli. Osalle tilanne oli ensikertainen. Tosin osa kouluttajista on ollut ohjaamassa pro gradu -tutkielmia, joissa on käsitelty myös ryhmän ohjausta. En usko tämän seikan vaikuttaneen tutkimukseeni huomattavasti, minun tuli vain ottaa se huomioon ohjausta pyytäessäni. Väijäämättä mieleeni tulee ajatus, onko juuri tämä syynä sille, että opiskelijat eivät lähde tekemään tutkimusta yliopisto-opettajien kulttuurista. Toisaalta yliopiston tutkijat altistaisivat itsensä moniin ristiriitoihin, jos he lähtisivät itse tutkimaan ylipistokulttuuria siitä huolimatta, että esimerkiksi tutkisivat eri tiedekuntaa.

7.1.2 Tulkintojen esittely ryhmälle

Esittelin alustavia tulkintojani koko ryhmälle 24.5.2013. Kyseessä oli työnohjaus, joten työnohjaaja oli myös läsnä tapaamisessa. Lähetin ryhmälle tekstin luettavaksi ennen tapaamista. Olin tuolloin analyysissäni melko pitkällä, mutta teoreettinen kehys oli vielä varsin kesken, joten eroa nykyiseen työhön on huomattavasti. Tapaamisen hyöty ja anti tutkimuksen kannalta oli se, että sain vahvistusta tekemilleni tulkinnoille ja jatkoin niiden eteenpäin viemistä. Myös tutkimuksen eettisyyden kannalta tapaaminen oli tärkeä, jotta kaikki tutkittavat saivat kommentoida havaintojani eikä vain tutkimusta ohjaavat jäsenet.

Tapaaminen oli jännittävä ja kukaan ei tehnyt aloitetta keskustelun aloittamiseen. Kerroin ryhmälle, että haluaisin kuulla, löytävätkö he tarttumapintaa kuvaamiini asioihin. Oliko jokin yllättävää? Mitä tunteita teksti herättää ja tunnustavatko he kuvaamiani asioita yksilötasolla ja ryhmän tasolla? Alun hiljaisuuden jälkeen kaikki jäsenet kommentoivat ja kertoivat ajatuksiaan tekstistä. Ryhmä tunnisti suurimman osan kuvaamistani ilmiöistä, joten tapaaminen vahvisti ajatuksiani tekemistäni tulkinnoista sekä niiden merkityksestä ryhmälle. Keskustelu oli melko hajanaista ja kommentit poukkoilivat asiasta toiseen.

Vahvistusta tulkinnoilleni sai roolien ja vastuun määrittelemättömyys. Jäsen 6 pohti, mikä ryhmän tekemisessä on vialla.

Tapaaminen 24.5.2013

Jäsen 6 kertoo oivaltaneensa etenkin kaavion perusteella jotakin. Kuvaa, kuinka välillä tuntuu kamalan vaikealta. Mietti, onko ongelmien taustalle se millä Toivola alkoi?

Jäsen 6: *Intensiviteetti millä tehään. Jos painetaan mukana. Samanaikaisesti tiedetään todellisuus. Selkeys puuttuu ja on vaikea määritellä. Ollaanko riittävästi rehellisiä itselle? On paljon hyviä ideoita ja sytytään, mutta mihin me lopulta pystytään? Kenellä on voimia? Tuntee, että on tehtävä jotakin ettei kaadu mulle. Vaikka olisi sisä- ja ulkokehä todellisina sopimuksina? Risteillään ikään kuin toivon ja epätoivon rajamailla. Määrittelemättömyys painaa! Ilmassa ison kertomuksen ainekset.*

Myös muut jäsenet tekevät huomioita vastuun määrittelystä ja tekemisen rajoista, joita ei ole määritelty selkeästi. Lähettämässäni tekstissä olin pohtinut ryhmän johtajuutta kuten johtajan vastuuta roolien määrittelemisessä.

Tapaaminen 24.5.2013

Jäsen 4 kommentoi vielä sanomattomia sääntöjä ja sitoutumista. Hän ei ollut ajatellut, että johtajan tehtävä, kun johtajalle ei ole edes sellaisia oikeuksia ja kertoo yliopiston johtamiskulttuurista. Vastuunkanto ei ole henkilöity varsinaisesti kehenkään. Mietti, että ehkä siksi ohitetaan, kun ei kenenkään ongelma. Kysymys on laajemmasta asiasta.

Mietin edelleen, onko syy pelkästään yliopiston johtamiskulttuurista. Opiskelijaryhmässä kenelläkään ei ole varsinaisesti oikeutta vaatia tai puuttua toisen tekemisiin. Muistan hyvin, kuinka poissaolokeskustelu oli myös omassa integraatioryhmässä kuuma keskustelun aihe. Ehkä laajemman asian tästä tekee juuri se, että kyse ei ole johtajan asiasta. Miten vertaisryhmässä ollaan sitoutuneita? Jos kenenkään tehtävänä ei ole puuttua tai kenelläkään ei ole valtuuksia puuttua, niin onko ainoa ratkaisu vaan jättää asia sikseen. Monesti ryhmässä on kuitenkin aina joku, joka alkaa huolehtimaan poissaoloista tai nostaa ne esiin. Schein (1987) kuvaa, kuinka ryhmän jäsenillä on erilaisia herkkyyksiä roolien suhteen. Puuttujan rooli on inhottava rooli, jota kantoivat vuorotellen jäsen 3 ja jäsen 4.

Ryhmä huomioi myös, kuinka omasta kokoontumistilasta luopuminen tuli samaan syksyn hötäkkään. Jäsen 2 kommentoi, kuinka muutto eri puolille kampukselta on ollut raastavaa ja informaali jutustelu muiden kouluttajien kanssa käytävillä on tästä syystä loppunut. Hän kuvaa, kuinka on kokenut joutuvansa ulkosaaristoon.

Työnohjaaja ei kommentoinut keskustelua paljon, mutta hän harmitteli ettei ollut tarttunut asioihin paremmin. Pohtii, ollaanko ryhmässä helposti hiljaa, odotetaan uutta aamua ja näin vaalitaan tulevaisuususkkoa. Havaintojeni mukaan ohjaaja tarttui esimerkiksi puhumattomuuteen ja vastuun määrittelymättömyyteen, mutta ryhmä siirtyi puhumaan muista asioista ja asia jäi ratkaisematta. Ohjaaja ei voikaan tehdä työtä ryhmän puolesta.

Tapaamisen lopussa ryhmän jäsen tokaisee, että kaikilla on syntimme? Ryhmän on puhunut etenkin mukana olemisen rajoista ja keskustelu tiivistyy kakkuvertaukseseen.

Tapaaminen 24.5.2013

Jäsen 3 kuvaa synnintunnustukseksi, että valitsee kakun ja sitten syö sen. Jäsen 1 kokee, että muitakin mielenkiintoisia projekteja. Ahneutta olla mukana monessa eli syö ikään kuin monesta kakusta yhtä aikaa. Jäsen 2 kuvaa, että oma viipale on sitten enemminkin pakasteessa. Tunnistaa tämän ja ei tunnista. 2 vuotta on ollut ilman opiskelijoita ja kertoo etäännytyönsä nopeasti todellisuudesta.

Synti sanan käyttö on mielenkiintoinen sillä sen jälkeen jäsenet alkoivat tekemään eräänlaisia synnintunnustuksia. Synti on voimakas sana ja ilmaus. Syntiin assosioituu jotakin pahaa ja synnin tunnustamiseen liittyy myös synnin anteeksiantamus. Syntinen kokee tunnustaessaan myös syyllisyyttä. Syntien tunnustusilmapiiri oli kepeä ja erilaisille kakkuvertauksille naureskeltiin. Kakkuvertauksin tuotiin esiin oma intohimoinen sitoutuminen tai toisaalta sitoutumattomuus. Tulkitsen, että kyse ei ollut pelkästään syyllisyyden tunnustuk-

sesta liittyen omaan tekemiseen tai tekemättömyyteen, mutta tunnustuksen kertoivat myös ryhmän kollektiivisesta syyllisyydestä yhteisen työnsä toimimattomuudesta. Tämä selittäisi osaltaan ryhmän vuorovaikutuksen haasteet sekä vaikeiden asioiden käsittelemättömyyden. Ryhmä yrittää selviytyä työstä, vaikka sen resurssit ja realiteetit ovat muuttuneet. Tämä toiveiden ja todellisuuden ristiriita aiheuttaa syyllisyyttä, jolta ryhmä suojautuu välttelemällä todellisuuden kohtaamista.

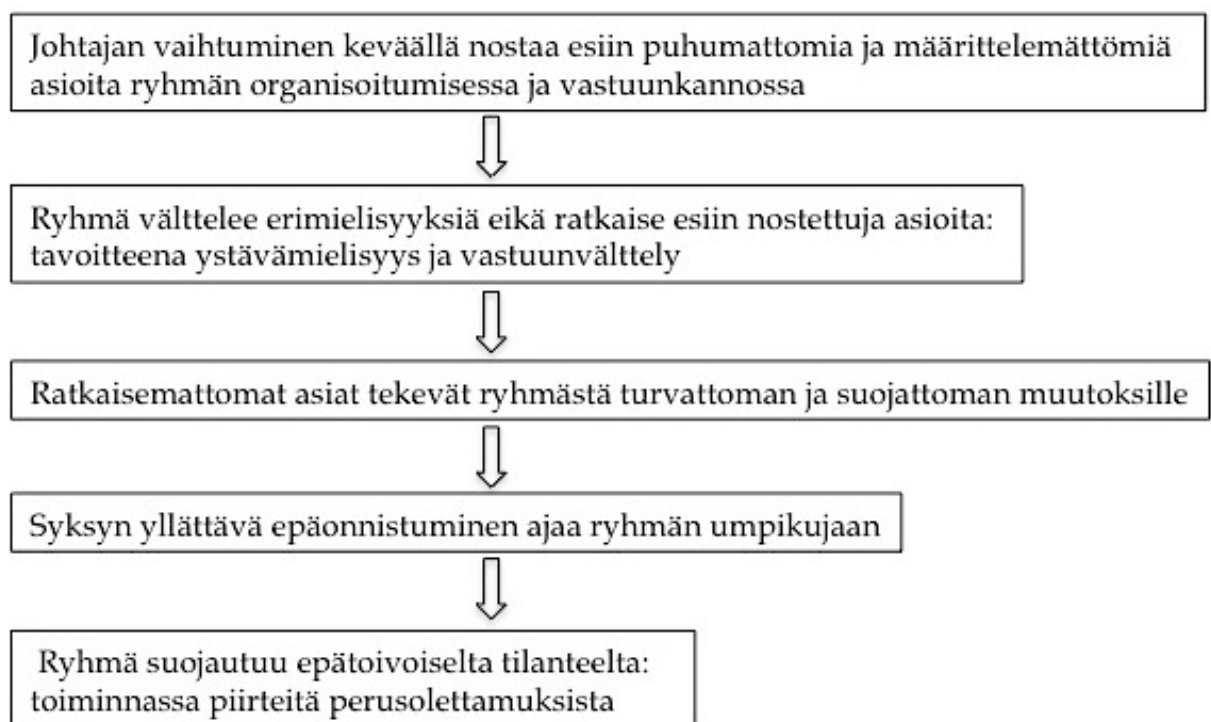
Nikkola (2011, 183-188) kuvaa syyllisyyden olevan siltana kehitykseen. Tapaaminen loppui tähän keskusteluun, joten en voi tehdä johtopäätöksiä siitä, oliko syntien nostamisella ryhmän yhteiseen tietoisuuteen vaikutusta ryhmän toimintaan. Toisaalta mietin, huomasiko ryhmä itse paljastaneensa syyllisyyden tunteen olleen mahdollisena esteenä ryhmän työn tekemiselle ja sen toiminnan kehittämiseksi? Tästä en pysty tekemään johtopäätöksiä havaintoaineistoni loppumisen vuoksi. Minun olisi ollut hedelmällistä kysyä kommentteja ryhmältä myös teorian rakentumisen jälkeen, sillä silloin olisin voinut arvioida tutkimukseni vaikuttavuutta ryhmään.

7.2 Yhteenveto

Kuvaan seuraavaksi tutkimustulosten välisiä merkitys sekä syy-seuraussuhteita. Johtajamuutos keväällä 2012 toi esiin määrittelemättömiä ja puhumattomia asioita ryhmän organisoitumisessa, vastuunkannossa sekä jäsenten erilaisesta orientaatiosta hankkeessa tehtävää työtä kohtaan. Ryhmä saattoi jollakin tavalla toivoa, että johtajamuutos ratkaisee nämä ryhmän sisäiset ongelmat, vaikka tätä ei sanottu ääneen, sillä johtajamuutos oli pakon sanelema. Uusi johtaja yritti organisoida toimintaa muistioiden avulla, mutta tämä tekninen ratkaisu ei muuttanut ryhmän toimintaa ja yhteisesti sovittuja asioita unohdettiin edelleen miettiä ja hoitaa tapaamisten välillä. Tulkitsen, että juuri tämä sopimusten pitämättömyys oli kuormittanut johtajaa myös aikaisemmin. Molemmat johtajat tunnistivat, että ryhmän organisoitumisessa on jotakin määrittelemätöntä, jonka kantaminen oli raskasta. Näen, että taakasta teki raskaan syyllisyyden tunne siitä, että ryhmä ei toimi parhaalla mahdollisella tavalla.

Vaikka asioita tuotiin esiin työnohjauksissa, ryhmä ei käsitellyt niitä, sillä ryhmä vältteli sisäisten ristiriitojen kohtaamista. Tavoitteena oli pitää ilmapiiri ystävällisenä, miellyttää toista ja vältellä vastuuta. Pyrkimys konsensukseen esti ryhmää toimimasta ja kehittämästä omaa toimintaansa. Asioiden ratkaisemattomuus ja määrittelemättömyys synnyttivät epävarmuutta toisia kohtaan sekä turvattomuutta. Esimerkiksi toiveet toisen työpanoksesta eivät kohdanneet todellisuutta. Ristiriitaa omien intressien ja toisen erilaisten intressien välillä on vaikea sietää. Ratkaisemattomat asiat tekivät ryhmästä suojattoman muutoksille. Ihmismielen on vaikea sietää ristiriitoja, ja usein yksinkertaisin keino poistaa ristiriita on torjua mielestä pois ahdistuksen synnyttäjää. Piilotajuntamme auttaa tässä ja piilottaa ahdistuksen synnyttäjän mielen tiedostamattomalle tasolle. (Keski-Luopa 2008, 101.)

Syksyn 2012 yllättävä tilanne lisäsi epämiellyttäviä tunteita ryhmässä. Tilanne oli epämieluisa ja toivoton, sillä opiskelijoiden kouluttaminen on ryhmälle tärkeää. Ryhmä jäi ilman yhteistä perustehtäväänsä ja pelko hankkeen hii-pumisesta tai loppumisesta viriää. Toivolassa ryhmän toiminnasta voi havaita parinmuodostustason toimintaa. Parin toiminta suuntasi ryhmän työskentelyn uudenlaisen koulutuksen ideoimiseen. Parien kehittämien ratkaisujen tavoitteena oli luoda toivoa jostakin tulevasta ja siirtää huomio pois sekä epämoti-voivasta vuodesta ilman opiskelijoita sekä ryhmän sisäisistä haasteista, jotka pinnan alla aiheuttivat ahdistusta sekä syyllisyyttä. Parinmuodostuksen tarkoi-tuksena oli välttää turhautumista ryhmän toimimattomuudesta. Ryhmän tie-dostamattomana uskomuksena oli, että kaikki selviää tulevaisuudessa. Halut-tiin uskoa johonkin tulevaan hyvää, jotta välttyttiin ristiriitojen kohtaamiselta.



KUVIO 4 Tuloksien syy-seuraussuhteita.

Toivolan päätös koulutuksen jatkumisesta mahdollisista pienistä resursseista huolimatta oli ryhmälle huojentava. Toivolan jälkeen työnohjauksessa on paikalla vain pieni sisäkehäläisistä koostuva joukko, jotka ovat huomanneet tehdyssä päätöksessä epäselvyyksiä. Osa ryhmän jäsenistä oli myös huomannut, että ryhmän orientaatio tulisi olemaan yhä tutkimuksellisempi. Pieni joukko mahdollistaa ryhmän toiminnan kritisoimisen, mutta työnohjauksessa on myös taistelu-pakoryhmän piirteitä ja jäsenen 4 johdolla ryhmä pui huoltaan ulkokehäläisistä. Työnohjauksessa sisäkehä rähisee ilman, että sillä on edes mahdollista vaikuttaa asiaan, sillä syyttelyn kohde ei ole paikalla.

Keskityin tutkimuksessani selvittämään erityisesti yhteisön tiedostamattoman tason ilmiöitä. Kouluttajaryhmän näkyvää toimintaa tarkastelemalla pyrin selvittämään sen toiminnan piileviä rakenteita, perusmyyttejä sekä ryhmän

jakamia uskomuksia. Olen asettanut tutkimuksessa tarkastelemani asiat taulukkoon 2. Palaan luvussa näin luvussa 2.4. esittelemääni Moilasan ja Rähän (2001, 46) rakentamaan taulukkoon merkityksen tasoista. Rajapinnat tasojen välillä eivät kuitenkaan ole tarkkalinjaisia. Oleellista on kuitenkin havaita asioiden systeemisyys eli kuinka tiedostettu vaikuttaa tiedostomattomaan ja yksilöllinen yhteisölliseen.

	Tiedostettu	Tiedostamaton
Yksilöllinen	1. tiedostetut tunteet, tavoitteet, uskomukset kirjoitelmat syksy: ärsytys, pettymys, epätoivo sanomattomien sääntöjen kuvaukset: esim. erilaiset tulkinnat poissaoloista	2. piilotajunta tyhjiö, tuhoisuus → ahdistus uudesta välivuodesta sivuraide → pako muihin töihin
Yhteisöllinen	3. yhteisön -rooliodotukset johtajan ja vastuunkantajan roolit ulko- ja sisäkehät -ihanteet koulutuksen kehittäminen	4. yhteisön - perusmyytit tasa-arvoisuuden myytti - toiminnan piilevät säännöt väliinpuotoamiset ja puhumattomuus ryhmän käyttäytymisnormina → ryhmä väistää hankalien asioiden käsittelemistä - puuttumattomuus toisen työhön, ystävämielisyys toisia kohtaan, ristiriitojen välttely -jaettu uskomus tulevaisuuden toivossa eläminen
Universaali yhteisöllinen	5. yleispätevät tiedostetut ideat ja moraali	6. yleispätevät generatiiviset sääntöjärjestelmät

TAULUKKO 2 Tutkimustulosten merkityssuhteet

Kaiken kaikkiaan tutkimus on kuvaus siitä, kuinka vaikeaa ryhmän jäsenen on nähdä lähelle ja tunnistaa ryhmän tiedostamattomalla tasolla tapahtuvia ilmiöitä. Näen, että ryhmä ei tiedostanut, kuinka paljon syksyn tapahtumat lopulta vaikuttivat ryhmän toimintaan. Ryhmän yhteinen perustehtävä katosi,

jolloin osa ryhmän jäsenistä pakeni sivuraiteille eli toteuttamaan muita suunnitelmiaan. Ilman opiskelijoita ryhmä jäi polkemaan paikalleen ja joutui kohtaamaan toisen "tyhjän" vuoden. Perususkomuksien on tarkoitus välttää kokemuksellisesta oppimisesta aiheutuvaa turhautumista, jota syntyy realiteettien kohtaamisesta, ponnistelusta ja kivun sietämisestä (Totro 2012, 49). Vaikka ryhmän jäsenillä olisi teoreettista tietoa ryhmän tiedostamattomasta elämismailmasta, oman toiminnan reflektointi on haastavaa, sillä ryhmässä esiin nousevat tunteet herättävät jäsenten omia suojautumismekanismejä, joita voi olla vaikea tunnistaa.

Kouluttajaryhmän inhimillisyyden paljastuu. Perususkomukset eivät ole vain kokemattomien opiskelijoiden riesana. Tutkimustulokset myös puoltavat tunteiden käsittelemisen tärkeyttä työryhmissä. Ryhmälle on tärkeää pystyä pysähtymään ja saada mahdollisuus tarkastella omaa toimintaansa kriittisesti. Kouluttajaryhmälle tämä mahdollistui työnohjauksissa. Joskaan tämä ei poistanut ryhmän haasteita. Vaikka ristiriitoja ja haasteita tuotiin esiin, ryhmä ei käsitellyt niitä ja näin ryhmän toiminta ei muuttunut. Keski-Luopa (2008, 105) kuvaa, kuinka yhteisön todellisiin ongelmiin käsiksi pääseminen ei aina johdu pelkäämään asioiden tiedostamattomuudesta. Suuri osa yhteisöjen ongelmista on kyllä tiedostettu, mutta ajatellaan ettei niistä sovi puhua. Kukaan ei ota helposti riskiä ja ota puuttujan roolia harteilleen, sillä silloin hän nostaa yhteisössä esiin jotakin, josta ei ole tapana puhua. Kysymys ei siis monesti ole siitä, ettei ongelmia ole tiedostettu. Yhteisön kulttuuriin ei vain liity hankalista asioista puhuminen. (Keski-Luopa 2008, 105.) Kouluttajaryhmässä puhumattomuus esti osittain ryhmän kehittymistä ja toimintaa työryhmätasolla. Asioiden painaminen villaisella ja uuden paremman huomisen odottelu jätti pinnan alle käsittelemättömiä tunteita. Yhteisössä voidaan monesti nähdä paljon vaivaa yhteistyön kehittämiseksi, mutta todellisuudessa jätetään huomiotta tai vältellään näkemästä todellisia ilmiöitä, jotka haittaavat työn tekemistä. Kun kukaan ei ota vastuuta näiden ilmiöiden esiin tuomiseen, uskomukset saavat toimia rauhassa.

Psykodynaamisen ajattelun mukaan yksilön mieli on yhteydessä ryhmän mieleen ja näin yksilön kokema ahdistus voi vaikuttaa koko ryhmään. Ryhmässä voi saada helposti hankalan tyyppin leiman. Hankala tyyppi aistii ryhmässä olevan ahdistuksen ja haluaa päästä siitä eroon. Hän nostaa "kissoja pöydälle". Kaikki eivät välttämättä ole tajunneet edes näiden kissojen olemassaoloa, ja silti ne vaikuttavat ryhmän kykyyn tehdä töitä yhdessä. Yksilön ahdistus tai muu vahva tunne ryhmässä leimataan helposti yksilön ongelmaksi. Tunteet ovat kuitenkin läsnä ja vaikuttavat toimintaan kaikissa ihmisten muodostamissa yhteisöissä tiedostettiin ne tai ei. Ymmärtämällä organisaatiossa olevia tunteita voidaan organisaatiota kehittää tukemaan työn tekemistä ja työntekijöitä. Tunteiden vaikutuksen tunnustamattomuus tekee maailmasta mustavalkoisen ja paha olo projisoidaan helposti yhteisön ulkopuolelle. (Karjalainen 2008, 33; Nikkola 2012.) Todellisuus muuttuu siedettävämmäksi, kun todellisuudesta kohdataan vain palasia (Klemelä 2008, 94).

Kokemuksellinen oppiminen vaatii siis ahdistavien tunteiden kohtaamista. Karjalainen (2008, 217-218) kuvaa tätä auki olemisena. Tunteille tulee antaa tilaa, mutta tämä on haastavaa, sillä tämä edellyttää omien suojamuurien laskemista. On oltava avoin kaikille tunteille, myös yllättäville ja epämiellyttäville. Ryhmä

voi parhaimmillaan auttaa yksilöä kohtaamaan erilaisia tunteita, sillä ryhmä on yksilölle peili, johon hän heijastaa omia toimintatapojaan ja itseään (Eskola & Jauhiainen 1994, 16). Esimerkiksi työnohjaus antaa tilan reflektiolle, mutta se ei yksinään riitä oman toiminnan muuttamiseen. Jonkin asian tunnistaminen itässä on ensi askel kehitymiselle, mutta lopullinen ymmärrys ja muutos tapahtuvat vasta tekojen myötä. Omien toimintatapojen muuttaminen ei ole helppoa.

Kallas ym. (2006, 162) puhuvat kehityksen paradokseista. Kehittyminen vaatii jatkuvaa muutosta ja oppimisen vakauttamista. Muutos on kuitenkin ihmiselle sekä uhka että mahdollisuus. Kouluttajaryhmän resurssit ovat muuttuneet ja vähentyneet paljon menneinä vuosina. Yhteistyö ei enää toimi halutulla tavalla ja jäsenet alkavat syytellä toisiaan. Ryhmän on vaikea nähdä, että sen yhteistyörakenteet ja entiset sopimukset työnjaosta eivät ole enää ajan tasalla. Toivolan jälkeen ryhmä huomasi, kuinka sen orientaatio on muuttunut koulutuksesta tutkimukseen. Vanhat ideaalit yhteistyörakenteesta eivät ole pysyneet muutoksien matkassa. Ryhmän resurssit koostuvat sen jäsenten tuomista resursseista. Terve työyhteisö sietää ja sallii jäsenten erilaisen työpanoksen (Keski-Luopa 2008, 104). Jäsenillä on erilaiset tavoitteet ja ajatukset hankkeessa mukana olemiselle. Julkilausumattomina nämä aiheuttavat närkästystä ja ryhmä polkee paikallaan.

Nyky-yhteiskunta arvostaa nopeita prosesseja ja vastauksia sekä innovaatioita. Tutkimuksen perusteella nopeuden sijaan tulisikin arvostaa ja antaa työryhmille aikaa tarkastella yhteisössä olevia myyttejä. Kuinka pitkälle kouluttajaryhmän haasteissa lopulta onkaan kyse laajemmin yliopiston tai asiantuntijayhteisöjen julkilausumattomista haasteista? Piiloiset rajat, kuten kollegan kasvujen suojeleminen tai vaikeneminen, eivät välttämättä ole vain kyseisen ryhmän vaikeutena.

7.2.1 Tutkimus osana integraatiokoulutusta

Tarkastelen tässä luvussa tutkimustani osana integraatiokoulutuksessa tehtyä tutkimusta ryhmädynamiikasta. Aikaisemmat ryhmää koskevat tutkimukset ovat keskittyneet opiskelijaryhmien tutkimiseen (Mäki & Ristiniemi 2007, Mäensivu 2007, Nupponen 2009, Nikkola 2011, Löppönen 2011, Hokkanen 2012). Opiskelijaryhmistä tehdyn tutkimuksen etuna on ollut, että tutkija on voinut seurata ryhmää alusta saakka. Tällöin havaintojakso on ollut selkeämmin määriteltävissä sekä perusteltavissa kuin omassa tutkimuksessani. Nikkola (2011) sivuaa kouluttajaryhmän työskentelyä omassa väitöskirjassaan ja Moilanen (2013) pohtii kollegiaalista työtä integraatiohankkeen parissa sekä opettajankoulutuslaitoksella yleensä. Tutkimukseni avaa uuden ryhmädynaamisen näkökulman integraatiokoulutuksen tutkimiseen.

Nikkola (2011) kuvaa, kuinka suurin osa opiskelijaryhmien energiasta kuuluu muuhun kuin työn tekemiseen. Kun ryhmä tekee yhdessä työtä, ryhmäläisten erilaisuus huomataan ja ryhmä kohtaa erilaisia ristiriitoja. Integraatiokoulutuksessa tehty tutkimus kuvaa, kuinka ryhmät reagoivat näihin ristiriitoihin eri tavoin. Kuittinen (2002) jakaa ryhmän reagointitavat ristiriitaa vältteleväksi ja aktiiviseksi yrittämiseksi. Kun toinen ryhmä passivoituu ja välttelee konfliktia, toinen ryhmä puhuu paljon, mutta ei siitä huolimatta ratkaise ongelmaa.

Opiskelijaryhmien tavassa kohdata ristiriitoja on löydetty välttelevän strategian piirteitä (Mäensivu 2007; Mäki & Ristiniemi 2007; Nupponen 2009; Löppönen 2011) kuten tekemättömyyden peittelyä, ymmärtämättömäksi heittäytymistä, selittelyä, auktoriteetin mielistelyä, vuorovaikutuksesta vetäytymistä sekä älyllistämistä. Tutkimuksessani esiin tullut puhumattomuus ja vaikeneminen ovat myös ristiriidan välttelemisen keinoja.

Mäki ja Ristiniemi (2007) pohtivat havaintoiaan työnteon ristiriitaisuudesta. Samaan aikaan ryhmä haluaa edetä, mutta se myös välttelee konfliktia ja näin estää oman kehittymisensä. Kouluttajaryhmässä oli havaittavissa samankaltainen ristiriita poissaolojen ja vastuunmäärittelyjen suhteen. Kuten Mäen ja Ristiniemien (2007) tutkimuksessa vertaisilta ei haluta vaatia esimerkiksi työn tekemistä. Vaikka kouluttajaryhmässä jaettiin tehtäviä, niiden tekemättömyydestä ei huomautettu. Vertaisten kesken, oli siis kyseessä opiskelijaryhmä tai kouluttajaryhmä, on vaikea ottaa vastuuta, jos sitä ei ole annettu. Jos ryhmälle taas on määriteltä johtaja, tekee johtaja helposti työn itse eikä vaadi sitä muilta.

Kouluttajaryhmässä sekä opiskelijaryhmissä, on pohdittu tutkimusten mukaan poissaoloja (Mäki & Ristiniemi 2007; Nikkola 2011; Hokkanen 2012). Opiskelija ei välttämättä koe syyllisyyttä omasta poissaolostaan, jos hän ei tunne olevansa vastuussa ryhmän työskentelystä. Kouluttajaryhmän kesken poissaoloihin suhtauduttiin eri tavoin. Ymmärtäväisyyden ja ystävällisyyden lisäksi tulkitsin poissaolojen aiheuttavan syyllisyyttä siitä, ettei työtä saatu tehtyä. Toisaalta syyllisyyttä aiheutti se, ettei asiaa otettu esiin ja käsitelty ryhmänä. Hokkasen (2012) tutkimassa ryhmässä syyllisyyden aiheutti tekemätön työ sekä ryhmän kykenemättömyys toimia perustehtävänsä suunnassa. Syyllisyyden tunteiden tiedostaminen ja käsitteleminen on kuitenkin toimivan ryhmän edellytyksenä (Hokkanen 2012). Työohjaukset olivat kouluttajaryhmälle tilaisuuksia käsitellä työn herättämiä tuntemuksia, mutta vaikeiden tuntemuksien käsitteleminen oli vaikeaa myös kouluttajille.

Nikkola (2011) tarkastelee väitöskirjassaan syntipukki-ilmiötä. Tutkimuksessani mietin jäsenen 3 sekä jäsenen 4 roolia ryhmän sisäisten ristiriitojen ja haasteiden esiintuojina. Havaintojaksonei aikana jäsen 4 kyseenalaisti ryhmän toimintaa, toi esiin havaitsemiaan ristiriitoja ryhmän toiminnassa ja samalla asetti itsensä alttiiksi arvostelulle. Nikkolan (2011) tutkimassa ryhmässä näin käyttäytyneestä jäsenestä tehtiin ryhmän syntipukki. Innostunut opiskelija rikkoi opiskelijoiden välisen koheesion vaatimalla ryhmää tarkastelemaan omaa elämänsä maailmaansa (Nikkola 2011). En havainnut syntipukki-ilmiötä kouluttajaryhmän toiminnassa, vaikka asioista vaiettiin ja niitä jätettiin käsittelemättä. Vertaisen vaatimus vaikean asian käsittelemiseen näyttää olevan haastavaa, on sitten kyseessä opiskelija- tai kouluttajaryhmä. Tämä tekee työn, missä tahansa vertaisryhmässä, erityisen haastavaksi.

Ristiriitojen välttelyn lisäksi kouluttajaryhmä pyrki aktiivisesti välttelemään ristiriitoja parinmuodostus ja taistelu-pako perusolettamustoiminnallaan. Parinmuodostuksesta ei ole integraatiokoulutuksen yhteydessä kirjoitettu tai sovellettu ryhmien tarkastelussa. Yhteiskunnassa on kuitenkin hyvin paljon erilaisia kehittämisryhmiä, jotka saavat herkästi kritiikkiä niiden tehottomuudesta tai näkyvien tulosten puutteesta. Näiden ryhmien haasteet voivat selittyä niiden luontaisesta imusta parinmuodostukseen.

7.2.2 Jatkotutkimusaiheita

Jatkossa olisi mielenkiintoista selvittää, kuinka yleinen suojautumismekanismi parinmuodostus on työryhmissä, joiden perustehtävä on suuntautunut uuden kehittämiseen ja innovointiin. Esimerkiksi uuden perusopetuksen ope-
tussuunnitelma työryhmän seuraaminen voisi olla varsin mielenkiintoista. Kou-
luttajaryhmän vertaaminen johonkin toiseen yliopiston työryhmään syventäisi
ymmärrystä yliopistokulttuurin vaikutuksesta ryhmän työskentelyyn.

Olisi myös hyvä selvittää laajemmin yliopiston työskentelyyn luomia
mahdollisia esteitä työryhmien työskentelyyn. Miten yliopiston johtamiskult-
tuuri vaikuttaa ryhmien työskentelyyn ja sitouttamiseen? Hankkeilla on mones-
ti suuret paineet tuloksellisuudesta ja ryhmän johtajat tuntevat varmasti vas-
tuuta tuloksien saamisesta. Jatkotutkimusaiheena voisi olla yliopiston tutkijoi-
den ja kouluttajien johtaminen. Onko tämä mahdollinen vai mahdoton tehtävä?
Haastavan siitä tekee, etteivät ryhmän jäsenet ole välttämättä suoraan vastuus-
sa työstään ryhmän johtajalle. Puhumattomuus ja vaikeneminen vaikeista asi-
oista ei myöskään varmasti ole ainoastaan tutkimani ryhmän haasteena, joten
ilmiön laajuutta voisi myös tutkia.

Yliopistokulttuuri nähdään perinteisesti individualistisena ja rakenteet tu-
kevat tätä edelleen jossakin määrin. Yhteistyötä vaaditaan kuitenkin yhä
enemmän. Yhteistyö ei kuitenkaan tapahdu sormia napsauttamalla. Moilanen
(2013, 115) huomio, kuinka yliopisto opettajan omat intressit menevät helposti
ryhmän intressien edelle. Nautitaan ryhmässä tekemisen oikeudesta, mutta ei
osata kantaa sen tuomia velvollisuuksia (emt. 115). On mielestäni huolestutta-
vaa, että etenkin opettajankoulutuslaitoksella ja koulumaailmassa mainostetaan
yhä enemmän samanaikaisopettamista. Oma kokemus yhdessä tekemisestä voi
kuitenkin olla hyvin pinnallinen niin opiskelijoilla kuin opettajankouluttajilla-
kin. Yksin tekemisen ja pärjäämisen eetosta on vaikea purkaa.

Integraatiokoulutuksessa olisi mielenkiintoista selvittää kouluttajien ja
opiskelijoiden yhteistyötä erityisesti vielä kouluttajien näkökulmasta. Seurasin
kouluttajien suunnittelua ja olisi ollut mielenkiintoista nähdä, miten suunnitel-
mia muokattiin opiskelijaryhmän työskentelyn mukaan ja millaisia haasteita
kouluttajat kohtasivat.

LÄHTEET

- Ahonen, S., Saari, S., Syrjälä, L. & Syrjäläinen, E. 1996. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Alasuutari, P. & Leskinen, J. 1995. Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- Argyris, C. 1990. Overcoming organisational defences. Facilitating organizational learning. Boston: Ally and Bacon.
- Bion, W. R. 1979. Kokemuksia ryhmistä: ryhmädynamiikka psykoanalyysin näkökulmasta. Alkuperäisteoksesta *Experiences in groups and other papers* (1961) suomentanut Liisa Syrjälä. Espoo: Weilin+Göös.
- Board, R. 1978. *Psychoanalysis of organizations. A psychoanalytic approach to behaviour in groups and organizations.* Cambridge: Tavistock publications.
- Coffey, A. 1999. *The ethnographic self: fieldwork and the representation of identity.* London: SAGE Publications.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen.* Tampere: Vastapaino.
- Fetterman, D. M. 1989. *Ethnography: step by step.* Newbury Park Calif.: Sage.
- 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.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. *Tutki ja kirjoita.* Helsinki: Tammi.
- Hokkanen, I. 2012. Näennäinen kasvu ja välttelyn taktiikat määrittämässä

- opiskelijaryhmän omatoimista työskentelyä. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201301211094> Viitattu 31.5.2013.
- Hosia, K. 1990. Tuhoavuus ryhmässä ja yhteisössä. Ryhmätyö 4/90, 29-38
- Jauhiainen, R. & Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Perustietoa ryhmän käytöstä ja ryhmätyöstä sosiaalityöhön sovellettuna. Helsinki: WSOY.
- 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.
- Karjalainen, A. & Siljander, P. 1993. Miten tulkita sosiaalista interaktiota? Kasvatus 24 (4), 334-346.
- Karjalainen, K. 2008. Tavistock -seminaari kokemuksellisen oppimisen näyttämönä. Teoksessa K. Karjalainen, T. Totro (toim.) Näkyvään kätkeytynyt. Puheenvuoroja konsultoinnista ja yhteisödynamiikasta. Oulu: Metanoia Instituutti. 178-222.
- Keski-Luopa, L. 2006. Wilfred R. Bionin psykoanalyttinen ajattelu ja hänen teoriansa ajattelun kehittymisestä. Teoksessa K. Mälkönen, P. Sammallahti, K. Saraneva ja T. Sitolahti (toim.) Psykoanalyysin isät ja äidit. Teoreettisia näkökulmia. Helsinki: Therapie-säätiö, 204-242.
- Keski-Luopa, L. 2008. Paha työyhteisössä. Teoksessa K. Karjalainen & T. Totro (toim.) Näkyvään kätkeytynyt. Puheenvuoroja konsultoinnista ja yhteisödynamiikasta. Oulu: Metanoia instituutti, 100-108.
- Klemelä, E. 2005. Ryhmä yksilön sielun näyttämönä. Wilfred R. Bionin teorioista ja metodista. Teoksessa H. Hyyppä, L. Keski-Luopa & S. Ruotsalainen (toim.) "Ettemme olisi kuin lampaat..." Syventäviä tekstejä organisaatioiden psykodynamiikasta ja tutkivasta työstä. Oulu: Metanoia instituutti, 84-133.
- Kuittinen, M. 2001. Defensiivinen käyttäytyminen yhteistyön ja kommunikaation esteenä. Pienyrityksen tapaustutkimus. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja, n:o 52.
- Laine, M. 2008. Trust in Superior-Subordinate Relationship -an empirical study in the context of learning. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa): <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7418-7> Viitattu 7.5.2013.

- Lappalainen, S., Hynninen, P., Kankkunen, T., Lahelma, E. & Tolonen, T. 2007. Koulun arkea tutkimassa. Teoksessa S. Lappalainen, P. Hynninen, T. Kankkunen, E. Lahelma & T. Tolonen (toim.) *Etnografia metodologiana: lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Tampere: Vastapaino, 41–64.
- Latomaa, T. 2000. *Psykologinen ymmärtäminen; psykodynaamisen metapsykologisen ja näyttämöllisen ymmärtämisen perusteet*. Väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto.
- Lawrence, W.G., Bain, A. & Gould, L. 1996. The fifth basic assumption. *Free Associations*. Volume 6. Part 1. (No. 37) Luettu osoitteessa: <http://www.asca.net/au/articles/thefifthbasicassumption.pdf> Viitattu 10.9.2013.
- Löfström, J. 1999. Sukupuoliero agraarikulttuurissa : "se nyt vaan on semmonen". *Suomalaisen kirjallisuuden seuran toimituksia 757*. Helsinki.
- Löppönen, P. 2011. *Minäkeskeisyys opiskeluryhmän suojautumiskeinona*. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos. Saatavilla [www-muodossa http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2011051910886](http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2011051910886) Viitattu 31.5.2013.
- Metsämuuronen, J. (toim.) 2011. *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Helsinki: International Methelp. Saatavilla [www-muodossa https://helka.linneanet.fi/cgi-bin/Pwebrecon.cgi?BBID=2373815](https://helka.linneanet.fi/cgi-bin/Pwebrecon.cgi?BBID=2373815) Viitattu 15.6.2013.
- Moilanen, P. 2013. Kollegat uhkana ja turvana. Teoksessa T. Nikkola, M. Rautiainen, P. Räihä (toim.) *Toinen tapa käydä koulua. Kokemuksen, kielen ja tiedon suhde oppimisessa*. Tampere: Vastapaino, 103–118
- Moilanen, P. & Räihä, P. 2010. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelvalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 44–67.
- Mäensivu, M. 2007. *Opiskelija vastuuttomana alamaaisena. Opiskelun hierarkkinen kehys oppimisen estäjänä*. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos. Saatavilla [www-muodossa http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2007569](http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2007569) Viitattu 12.6.2013.
- Mäensivu, M. 2012. Auktoriteettisuhteen vankina? Tapaustutkimus luokanopettajaksi opiskelevista. *Aikuiskasvatus*, 32 (2), 107–115.
- Mäensivu, M. 2013. Havaintotiedon prosessin ongelmakohtia. Teoksessa T. Nikkola, M. Rautiainen, P. Räihä (toim.) *Toinen tapa käydä koulua*. Koke-

- muksen, kielen ja tiedon suhde oppimisessa. Tampere: Vastapaino, 183-194.
- Mäki, T. & Ristiniemi, E. 2007. "Pitäiskö valita puheenjohtaja?": etnografinen tutkimus aloittavan ryhmän työskentelykulttuurin muodostumisesta. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos. Saatavilla [www-muodossa http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-2007740](http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-2007740) Viitattu 12.6.2013.
- Nikkola, T. 2011. Oppimisen esteet ja mahdollisuudet ryhmässä: syyllisyyden kehittyminen syntipukki-ilmiöksi opiskeluryhmässä ohjaajan tulkitsemana. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos.
- Nikkola, T., Kallas, K. & Räihä, P. 2013. Elämismaailma opettajankoulutuksen lähtökohtana. Teoksessa T. Nikkola, M. Rautiainen, P. Räihä (toim.) Toinen tapa käydä koulua. Kokemuksen, kielen ja tiedon suhde oppimisessa. Tampere: Vastapaino, 19-58.
- Nikunen, M. 2005. Surman jälkeen itsemurha. Kulttuuriset luokitukset rikosuutisissa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Saatavilla [www-muodossa: http://urn.fi/urn:isbn:951-44-6257-2](http://urn.fi/urn:isbn:951-44-6257-2) Viitattu 10.9.2013
- Nupponen, R. 2009. Koululaisesta opiskelijaksi. Etnografinen tutkimus itseohjaavuuden kehittymisestä aloittavassa opiskelijaryhmässä. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos. Saatavilla [www-muodossa: http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-200906091702](http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-200906091702) Viitattu 26.11.2013
- Palmu, T. 2007. Kenttä, kirjoittaminen, analyysi - yhteen kietoutumia. Teoksessa S. Lappalainen, P. Hynninen, T. Kankkunen, E. Lahelma & T. Tolonen (toim.) Etnografia metodologiana: lähtökohtana koulutuksen tutkimus. Tampere: Vastapaino, 137-150.
- Patton, M. Q. 1990. Qualitative evaluation and research methods. Newbury Park (Calif.): Sage.
- Pöyrälä, E. 1995. Kvalitatiivisen tutkimuksen metodologiaa. Teoksessa J. Leskinen (toim.) Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus, 11-26.
- Salmi, O. Rovio, E. & Lintunen, T. 2009. Ryhmä kehitystä ohjaavia voimia. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) Ryhmäilmiöt liikunnassa. Helsinki: Liikuntatieteellinen seura. 87-126.
- Salo, U. 1999. Ylös tiedon ja taidon ylämäkeä. Tutkielma koulun maailmoista ja järjestyksistä. Väitöskirja. Lapin yliopisto.

- Schein, E. H. 1987. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo: Weilin + Göös.
- Schutz, W. C. 1958. FIRO. A three-dimensional theory of interpersonal behavior. New York: Rinehart.
- Stokes, J. 2006. Tiedostamaton työssä ryhmissä ja tiimeissä. Wilfred Bionin työn satoa. Teoksessa A. Obholzer & V. Z. Roberts (toim.) Tiedostamaton työssä. Yksilöllinen ja organisatorinen stressi palvelualoilla. Oulu: Metanoia instituutti, 39-48.
- Totro, T. 2008. Yksilöllisiä ja yhteisöllisiä selviytymiskeinoja työelämässä. Teoksessa K. T. Karjalainen Timo (toim.) Näkyvään kätkeytynyt. Puheenvuoroja konsultoinnista ja yhteisödynamiikasta. Oulu: Metanoia-Instituutti, 127-155.
- Totro, T. 2012. Tieteen näkökulma todellisuuteen. Teoksessa T. Totro, H. Hyypä "Vailla muistia, vailla pyrkimyksiä..." Todellisuuksien kohtaaminen - W.R. Bionista keskiajan mystiikkaan. Oulu: Metanoia-Instituutti. 47-86.
- Turquet, P.M. 1974. Leadership. The Individual and the Group. Teoksessa Gibbard, G.S., Hartman, J.J. & Richard, D.M (toim.) Analysis of Group Therapy and Dynamics. San Fransisco and London. Jossey Bass, 349-371.
- Vuorinen, K. 2005. Etnografia. Teoksessa S. Ovaska, A. Aula & P. Majaranta (toim.) Käytettävyytutkimuksen menetelmät. Tampereen yliopisto, tietojenkäsittelytieteiden laitos. 63-78.