

YHTEISTYÖ EI TULE ANNETTUNA SE ON OPITTAVA

Brac! Absetz 1994. Tehdään porukalla -yhteistyön käsikirja. Opintotoiminnan Keskusliitto OK ry.

Brad Absetzin kirjan nimi, Tehdään porukalla, kuvaa hyvin kirjan toimintaidea: reipasta toimeen tarttumista yhteistyön edistämiseksi ryhmässä. Alaotsikko, yhteistyön käsikirja, sen sijaan lupaa hiukan liikaa. Yhteistyötaidot ovat keskeisiä ihmissuhdetaitoja erilaisissa ryhmissä, vapaaehtoisryhmissä, harrastusryhmissä, työyhteisöissä. Yhteistyö ei tule annettuna yhdellekään ryhmälle, vaan sen eteen on ponnisteltava. Tämä kirja tarjoaa yhteistyön kehittämismahdollisuuksia lähinnä harjoitusten ja tehtävien tekemisen avulla.

Ryhmän toimivuuden kannalta tärkeitä tekijöitä ovat struktuuri, yhteisesti sovitut ja tiedossa olevat säännöt, vastuun jako sekä ryhmän jäsenten hyvinvoinnista välittäminen. Näihin kirjoittaja tarjoaa kokemuksensa pohjalta käytännön ehdotuksia, joita voi käyttää joko sellaisenaan tai soveltaen. Brad Absetzin usko ihmisen kasvuun ja kehittymiseen sekä siihen, että "yksilö ja hänen ryhmänsä ovat olemassa toisiaan varten ja toistensa vuoksi" saavat siivet mm. positiivisen ajattelun, eri oppimismenetelmien ja toiminnallisuuden periaatteista. Kirjoittajan kansainvälinen ote välittyy lukijalle itämaisen ja länsimaisten ajattelun yhdistymisenä ja siinä, että näkökulma laajenee yksilöstä maailmanlaajuiselle tasolle. Ihmisen erilaisuuden huomioiminen ja hyväksyminen konkretisoituu mm. eri aistikanavien käytön avulla oppimisessa ja ohjaamisessa. Tuloksena on melkoinen myllerrys, joka kuitenkin jäsentyy käsikirjaksi tarjoten monenlaisia ideoita käyttäjälleen.

Kirjan ulkoasu on luova ja viehättävä. Antonia Ringbomin piirroukset osoittavat Absetzin hallitsevan useamman viestintäkanavan käytön.

Tekijä korostaa turvallisuuden ilmapiiriä ryhmätoiminnassa. Kirjaa lukiessaan voi ymmärtää, että turvallisuus syntyy mm. strukturoidusta toiminnasta, toinen toistensa huomioinnista, sitoutumisesta tehtävään sekä vaikenemisen mahdollisuudesta. Kirjasta välittyy, että ahdistuksen sietämistä ei pidetä suotavana eikä tarpeellisena. Tästä syntyy vaikutelma varovaisuudesta: peiton alle ei katsota, koska se voi herättää turvattomuutta. Alitajunta elääkin kirjan piirroksissa!

Ryhmädynaamiset ilmiöt ovat kuitenkin todellisuutta jokaisessa ryhmässä. Toisin sanoen se, että ihmiset tekevät sopimuksia, mutteivät pidä niistä kiinni. Ihmiset huomioivat toinen toisiaan, mutta asettavat toisiaan myös rooleihin ja pyrkivät huomioimaan kyseiseen rooliin sopivia asioita. Useimmat ihmiset haluavat puhua itsestään ja itselleen tärkeistä asioista, mutta puhumiselle on muodostunut esteitä. Usein henkilökohtaiset tarpeet ja ryhmän tehtävä ovat ristiriidassa keskenään. Nämä ilmenevät ryhmässä mykkyytinä, liittoutumisina ja konflikteina. Kukin ryhmä tai ryhmän ohjaaja voi omalta osaltaan valita, käsittelee se näitä ryhmadynaamisia ilmiöitä, missä määrin ja millä tavalla.

Kirjan tekijä on ilmeisen tietoinen näistä ilmiöistä ja pyrkii löytämään niihin ratkaisun hallitun rakenteen ja toiminnan keinoin. Yhden vaikeimmista, tehtävän tekemisen ja jäsenten omien tarpeiden välisen ristiriidan, hän on ratkaissut kiteyttäen sen Kolmen muskettisoturien iskulauseen "yksi kaikkien ja kaikki yhden puolesta". Ryhmä sopii, että se varaa aikaa yksittäisen jäsenen asioiden käsittelyyn varsinaisen ryhmän

tehtävän toteuttamisen rinnalla. Ryhmässä syntyviin, pahimmassa tapauksissa jähmeisiin roolijakoihin kirjan toiminnalliset harjoitukset tarjoavat väljentymisen ja muuttumisenkin mahdollisuuden: kokeilemalla eri tehtävissä ryhmän jäsen saa uusia kokemuksia ja hänessä olevat erilaiset puolet ja kyvyt tulevat näkyviin. Tehtävä antaa turvalliset puitteet tutkia asemaansa ryhmässä oman henkilöhistorian tarjoamissa puitteissa. Mutta, luoko tällainen toiminta mekanistisen tunnelman ryhmään? jotta tältä voisi välttyä, täytyy ohjaajan persoonallisuudella olla erittäin suuri merkitys näin toimivassa ryhmässä.

Kirjassa viitataan "peilinä" olemiseen toinen toiselleen ja palautteen antamiseen, täsmentämättä tarkemmin niitä. Näihin sisältyy mahdollisuus spontaanimminkin kurkistaa pintaa syvemmälle siihen, miltä ihmisistä tuntuu, miten he tilanteet ja asiat kokevat.

Ohjaajan tehtävä ryhmässä on keskeinen. Ohjaaja varmistaa, että tehtävä toteutuu ja mahdollisuudet siihen ovat olemassa. Kirjoittajan idea vastuuryhmästä, joka hoitaa johtajuutta valiten keskuudestaan ohjaajan, on varmasti kokeilemisen arvoinen. Kun vastuuryhmää vaihdetaan siirryttäessä projektista toiseen mahdollisuus vastuun jakautumiseen ryhmässä lisääntyy. Ohjaus näyttää toteutuvan tehtävien antamisen ja puheenjohtajuuden kautta. Ohjaajana olemiseen ja ohjaukseen suostumiseen liittyy kuitenkin monia hankaloittavia tekijöitä, joista kirjassa ei mainita mitään. Yleisin vaikeuttava tekijä on käsittelemätön suhde auktoriteettiin, mikä ilmenee mm. sooloiluna, kilpailevina yrityksinä ja enemmän tai vähemmän suorana vastarintana. Näitä ilmiöitä ei kokeneempikaan ohjaaja voi välttää.

Kirja tarjoaa mielenkiintoisia ideoita uuden ryhmän aloittamiseen ja vanhemman ryhmän toiminnan elvyttämiseen. Sen lisäksi kirjassa on erittäin hyviä kysymyksiä mm. ryhmän omatoimisuuden ja itseluottamuksen kehittämiseksi ja voimistamiseksi. Kirjasta voi olla hyötyä aivan itsenäiseenkin työskentelyyn, mutta parhaimmillaan se on ryhmätyötaitoisen ohjaajan käsissä.

Tuuli Julin ja Tuula Lahtinen