

MITÄ RYHMÄÄ OHJATESSA ON HYVÄ TIETÄÄ

ANTHONY WILLIAMS (2002). **Ryhmän salaisuudet. Sosio-metria muutoksen voimavara-**na. Resurssi: Tampere.

Sanotaan, että toiminnalliset menetelmät ovat ryhmämenetelmien aatelia: puhumisen sijasta tekemistä, järjen sijasta tunnetta ja elämyksiä. Toiminnallisten menetelmien käyttö ryhmässä vaatii ammattitaitoa. Ehkä tärkein taito on oivaltaa se, mihin ryhmiin menetelmät sopivat, ja mihin eivät.

Ryhdyin lukemaan tätä teosta uteliaana. Williamsin aiempi teos *Visuaalinen ja toiminnallinen työnohjaus* antoi luvan odottaa kiinnostavaa lukukokemusta. Kirjan esittelyteksti lupaa paljon käytännön esimerkkejä ja harjoituksia, siis työvälineitä ryhmän ohjaamiseen.

Kirjan tarkoitus on auttaa lukijaa kehittämään taitojaan ryh-

män ohjaajana. Kyse on siis pedagogisesta teoksesta. Haaste on iso: eikö toiminnallisuutta voi oppia vain tekemällä? Puhuen ja kirjoitetun tekstin herättämät oppimisjäljet ovat vain kalpea aavistus siitä, mitä aloitteleva ohjaaja oppii ryhmäilmiöistä joutuessaan vaikkapa ensi kertaa kohtaamaan vastarintaa ryhmässä!

Williams osaa kirjoittaa värikkäästi ja maalailta lukijan silmien eteen milloin minkäkin draamanäyttämön. Ajoittain tuntee lukevansa näytelmän käsikirjoitusta – ja kaipaa teatterisaliin katsomaan ilmeitä, eleitä, kehon liikkeitä, kun draama huipentuu.

Kirja jakaantuu kahteen osaan. Aluksi tutkitaan yksilön teemoja ryhmän avulla ja sitten keskitytään ryhmään kokonaisuudessaan. Ensimmäinen osa on lähinnä yksilöterapiaa ryh-

mässä. Niinpä ryhmänohjaajat voivat hypätä suoraan teoksen toiseen osaan. Se voi olla viisastakin, jos kyse ei ole ryhmäpsykoterapeutista. On myös viisasta selkiyttää itselleen oma ryhmäohjaajan rooli ennen kirjan lukemista, mutta etenkin sen jälkeen: onko terapeutti, kouluttaja, konsultti vai työnohjaaja? Terapeuttisia menetelmiä kannattaa käyttää vain niiden, joilla on terapeutin koulutus, ja vankka tietämys mielenterveyden ongelmista.

Kirjan toinen osa käsittelee ryhmän ohjaamista. Williamsin mukaan toiminnallisten menetelmien avulla ohjaaja pyrkii luomaan oppimisympäristön, joka johtaa uusien näkemysten syntymiseen ja auttaa purkamaan joitakin niistä salaisista liittoutumista, joita jokaisella yksilöllä ja ryhmällä on. Psykodraamasta toiminnalliset menetelmät

eroavat siinä, että toiminta ei tavallisesti sisällä lapsuudenperheen käsittelyä. Kirjan esimerkeissä kuitenkin käsitellään usein lapsuudenperhettä.

Ensin käydään läpi ryhmän virittäytyminen, ja tarkastellaan niitä tapoja, joilla yksilö liittyy tai on liittymättä ryhmään – toisin sanoen, miten tuetaan ryhmäytymistä. Erityisesti tekijän viittaus haitalliseen fyysisen lämmittelyn käyttöön lämmitti. Käytä pinnallisia kohtaamisharjoituksia, silmiin katsomista ja liikkumista tilassa, ja seurauksena voi olla kiusallinen, ohjaajaa kohtaan epäluottamusta herättävä alkukatastrofi!

Ryhmän aluksi ryhmäläisille täytyy suoda tilaisuus arvioida ohjaajan kykyä hoitaa tehtäväänsä: hänen ammatillista pätevyyttään, luotettavuuttaan sekä sitä, millainen hän on ihmisenä. Sen jälkeen ryhmän jäsenet tarvitsevat turvallisuuden tunteen. Se muodostuu parhaiten, kun ihminen muodostaa suhteen ainakin yhden ryhmän jäsenen kanssa. Toiminnallisessa ryhmässä on päästävä melko pian myös kokeilemaan toimijan tai esiintyjän roolia.

Mikään tekninen taituruus ei tee hyvää ohjaajaa, mutta kun tekniikka on hallussa, ohjaaja

löytää oman äänensä ja voi käyttää sitä, väittää Williams. Niinpä hän antaa hyviä vinkkejä siitä, mitä olisi otettava huomioon jo ennen ryhmän käynnistämistä.

Kirjassa käsitellään hienosti myös sitä, että myös ohjaaja on inhimillinen. Joskus ohjaajan ajoitus on pielessä, joskus ryhmässä herää yllättäviä, vaikeita kysymyksiä, joihin ei ole vastausta. Tässä kirjassa ei anneta vastauksia kaikkiin vaikeuksiin. Joskus vain epäonnistut, ja aika korjaa virheen, joskus ryhmä. Ryhmätyö ei edisty vain silloin kun asiat sujuvat, vaan ryhmä kehittyy myös (etenkin!) ristiriitojen kautta.

Kirjan loppuosa käsittelee klassista sosiometriaa. Se tarkoittaa sosiaalisten suhteiden mittaamista. Oletuksena on se, että ihmiset ovat loputtoman kiinnostuneita siitä, mikä on heidän asemansa suhteessa muihin. Williams esittelee erilaisia sosiometrisia valintoja, ja niihin perustuvia ryhmäharjoituksia. Tarkoituksena on tuoda näkyville ryhmän normit, salaiset sopimukset, roolijaot ja arvostukset – siis sellaisia asioita, jotka kaikki vaistoavat, mutta joista ei puhuta ääneen esim. työpaikan tiimeissä.

Toki sosiometrisesti voidaan tutkia myös asioita esimerkiksi pyytämällä ihmisiä asettumaan huoneen eri nurkkiin tietyin kriteerein (esimerkiksi väsynyt – virkeä).

Tämä sosiometrinen henkilövalintojentutkiminen hämmentää. Esimerkiksi syntipukkivalinta: laita kätesi sen henkilön olkapäälle, jonka koet vaikeaksi. Mitä tästä seuraa esimerkiksi työryhmän toiminnan edistämisen kannalta?

Kaiken kaikkiaan esimerkiksi työyhteisökonsultoinnissa täytyy olla varovainen, ettei se muutu ihmissuhdeterapiaksi. Työperäisten ongelmien ratkomisen esimerkiksi työyhteisön työnohjauksessa on kai keskiytävä työnteon sujumisen tukemiseen. Työyhteisön tukemiseen ei kuulu terapeuttiset menetelmät, ellen ole ihan väärässä.

Näillä varauksilla, jotka voivat olla henkilökohtaisia reaktiivisia motiivejani (termi Williamsin) kirjaa voi suositella oheislukemistoksi ryhmämetodien oppimiseen – mutta toiminnallisten, kokemusperäisten menetelmien rinnalle, ei korvaamaan niitä!

Arto Pietikäinen