

ETÄVERTO - TUKEA, TURVAA JA TIETOISUUTTA

Vertaistyönohjaus antaa ammatillista tukea ja näkemyksiä ja auttaa myös tutkimaan ryhmässä olon eri puolia. Vertoviisikon ensimmäinen vinkki on: perustakaa ryhmiä!

Meitä on viisi työnohjaajaa, jotka olemme pitäneet yhdessä vertaistyönohjausryhmää marraskuusta 2018 alkaen. Olemme alusta asti työskennelleet etänä Teamsilla tai Zoomilla ja tapaamisia on ollut kerran kuussa loma-ajat poislukien. Kerran puolessa vuodessa olemme pyrkineet tapamaan kasvokkain hyvän aterian ja muun mukavan äärellä, kuten taide-museossa tai Suomenlinnassa.

Ryhmän kutsui koolle **Leena Aijasalo** Työohjaajan tietopankin Facebook-ryhmässä. Leena oli tehnyt pitkään yksinyrittäjänä päätoimista työnohjausta. Hän kaipasi porukkaa, jossa saisi kaltaistensa seurassa jakaa kokemuksia, purkaa kuormitusta ja kuulla

miten toiset tekevät työtä – siis oppia, uudistua ja tuulettaa omia tottumuksia.

Ryhmä koottiin ilmoittautumisjärjestyksessä. Se tapahtui yllättävän nopeasti, 20 minuutissa oli joukko koossa.

”Ilmoituksen laittaminen Facebook-ryhmään oli jännittävää. Olin ilahtunut, kun kiinnostuneita oli heti monia. Oli pystyttävä rohkeasti rajamaan, jotta ryhmästä ei tullut liian suuri”, Leena kommentoi.

Tätä juttua varten kokoonnuimme ruutujemme äärelle keskustelemaan siitä, mitä olemme oppineet kaksivuotisella vertomatikallamme.

TÄRKEÄ JA TURVALLINEN VERTO

Ryhmä on ollut meille kaikille hyvin tärkeä. Moni on kokenut sen olleen ainoa ryhmä, jossa voi puhua ihan omimista asioista kuten työnohjausryttäjäyydestä. Yrittäjän elämään kuuluu sopeutuminen jatkuvaan muutokseen,

joskus nopeiden käänteiden kautta ja epävarmuuden kanssa kamppailen. Tämän olotilan jakaminen toisten kanssa tuntuu entistä tärkeämmältä nyt, kun koronapandemia on myllännyt arkeamme niin monin tavoin.

Verto-ryhmässä jokainen saa olla oma itsensä, tulla kuulluksi ja nähdyksi. Ei tarvitse esittää superihmistä eikä peitellä epävarmuuksia tai epäonnistumisia. Onnistumisista, voitoista ja kiitollisuuden aiheista voi niistäkin iloita yhdessä. Yksin tehdessä asioiden pers-

**RYHMÄSSÄ OLEMISEEN
LIITTYY
OSALLISTUMISEN JA
TILANOTTAMISEN
VAIKEUTTA SEKÄ HUOLTA
SIITÄ, ETTÄ JOUTUU
VETÄJÄKSI MUILLE.**

pektiivi helposti hämärtyy. Ryhmä on ollut tärkeä paikka peilata omia ratkaisuja ja kokemuksia sekä kehittää omaa ammatillista arvostelukykyä.

Vaikka ryhmää on sitonut yhteen samankaltainen tilanne – yrittäjäyys työnhajauksen parissa – olemme myös varsin erilaisia. Osaamiseemme kuuluu psykoterapiaa, valmennuksia, ohjausalan koulutuksia, pedagogisia taitoja ja paljon muuta.

Olemme hyödyntäneet osaamisen kirjoja ryhmässämme. Olemme harjoitelleet yhdessä muun muassa uusia menetelmiä. Olemme oppineet toistemme suhtautumistavoista ja persoonallisesta otteesta. Ryhmä on tärkeä siten sekä samaistumisen että erilaisuuden kenttänä.

Salliva kokemus hyväksytyksi tulemisesta on ollut pohjana turvallisuuden tunteelle. Vertoryhmässämme on uskaltanut käsitellä vaikeita asioita. Arvioidessamme työskentelyä käsitelimme tilannetta, jossa yksi meistä lähti ryhmästä kesken pois. Hänen olonsa oli tullut raskaaksi henkilökohtaisten asioiden vuoksi eikä keskittymiskykyä osallistumiseen sillä erää ollut.

Pohdimme, miltä lähtö oli muista

tuntunut ja mitä se itse kullekin merkitsi. Joissain se oli herättänyt hetkelistä huolen tunnetta, osassa taas ihailua siitä, että kollega osasi toimia oman jaksamisensa mukaisesti.

Säröä tai epäluottamusta tämän tapaisista tilanteista ei kuitenkaan ole aiheutunut. Työskentelyssä on ollut vapautta ja tilaa hengittää.

**RYHMÄN JÄSENEÄ OLEMISEN
TUNNUSTELUA**

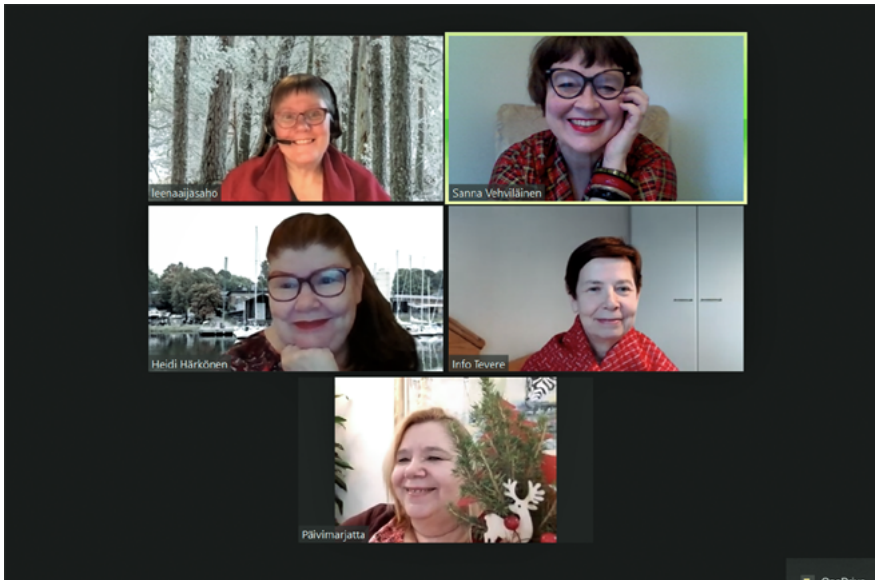
Ohjaamme jatkuvasti ryhmiä. Verto-ryhmässämme saamme omakohtaisesti havainnoida ryhmän jäsenenä olemista, sillä kukaan meistä ei hahmota olevansa ryhmän vetäjä. Työskentelyn alussa nimesimme tapaamiskertoihin ”tilannevetäjiä”, mutta tästä tavasta myöhemmin luovuimme.

Arviointikeskustelussamme yllätyimme siitä, miten moni meistä kokee ryhmässä olemisen itse asiassa vaikeana. Koimme olevamme ”itsetekijöitä”, joille autonomian ja rauhassa olemisen tarve on suuri. Kaipaus yhteisyyteen on voimakas, mutta moni meistä tunnistaa ryhmässä toimimisessa myös kuormittavuutta.

Ryhmässä olemiseen liittyy osallistumisen ja tilan ottamisen vaikeutta sekä huolta siitä, että joutuu vetäjäksi muille. Siihen voi liittyä myös pelko, että kun paljastaa itsensä, ei lopulta tulekaan hyväksytyksi ja jää yksin.

Ryhmässä tapahtuu itsen tarkkailua ja kontrollointia: otinko taas liikaa tilaa, miksen osannut kuunnella enemmän? Omasta innostuksesta ja aktiivisuudesta voi tulla jälkeenpäin huono olo.

Usea meistä koki, että puhutilan ja huomion tasapuolisuus ryhmän jäsenen kesken on niin tärkeä asia omassa ohjaajuudessa, että ryhmän jäsenenä sitä tarkkailee itsessä liikaakin. Tässä ryhmässä asiaa on voinut tunnustella ja harjoitella sallivassa ympäristössä.



Etäkokoontumiset ovat tärkeitä vertaiskohtaamisen hetkiä.

SÄÄNNÖISTÄ LIPSUMINEN JA SÄÄNTÖJEN PALAUTUS

Yksi meitä yllättänyt asia oli se, että oikeastaan me kaikki olimme tahoillamme kaivanneet vuorovaikutukseen enemmän sääntelyä. Ryhmässä sattui tapahtumakulku, joka oli yhdelle meistä tuttu myös aiemmasta vertaistyön-ohjauksesta. Verto alkaa järjestyneesti: vuorotellaan vetäjinä ja sovitaan vuorovaikutuksen käytäntöjä. Sitten sovittu aletaan lipsua ja keskustelut muuttuvat spontaanisti rönsyäväksi puheeksi.

Näin meillekin kävi. Hassua kyllä, jokainen oli mielessään toivonut asiaan muutosta, mutta olettanut muiden haluavan edetä vapaasti.

Olemme pitäneet kiinni kierros-työskentelystä ryhmän alussa ja lopussa, joskus välissäkin. Paikansimme lipsumisen ongelman erityisesti kohtaan, jossa alkukierroksen jälkeen lähdetään

työstämään jotain sovittua asiaa. Usein keskustelu on tässä kohtaa vain ryöpsähtänyt liikkeelle ilman selkeää neuvottelua.

Moni meistä koki, että tämä on stressaavaa ja tähän tarvitaan muutosta. Puntaroimme ensin jonkun nimeämistä työskentelyn vetäjäksi, mutta päädyimme kuitenkin ajatukseen säädellä asiaa yhdessä. Haluamme tähän työskentelyn vaiheeseen jatkossa selkeän tunnustelukierroksen ja läpinäkyvämpää sopimista siitä, mitä aihetta lähdetään työstämään.

Toinen asia, jota haluamme kehittää, on työskentelyotteen säätely. Tulomme jatkossa yhdessä keskustelemaan siitä, painotammeko tutkivaa vai konsultoivaa otetta, kun käsittelemme toistemme asiakastapauksia.

Kohtaamisia on suunniteltu enemmän silloin, kun olemme päättäneet kokeilla jotain työtapoja – esimerkiksi

kehetyöskentelyä ja kirjoittamista ryhmäsessioissa aikana – tai kun olemme puolivuositain tavanneet kasvokkain, syöneet yhdessä ja tehneet muutakin hauskaa. Muuten olemme tulleet tapaamisiin blankona. On tuntunut hyvältä antaa ajankohtaisten tarpeiden ratkaista suuntaa.

Huomasimme myös, että olemme kehittäneet joitain epävirallisia normeja, ikään kuin omaa ryhmäkulttuuriamme, joka liittyy muun muassa viestintään. Kerran yksi meistä yritti saada jostain asiaa sovittua eri tyylillä kuin yleensä, ja viestit olivat jääneet huomiotta, aivan kuin olisi huhuillut tyhjyyteen. Sellaista ryhmäelämä taitaa olla: normeja syntyy, ja ne muodostuvat nopeasti ymmärrettävyyden lähteeksi – tai esteeksi.

RYHMÄKÖ ITSESTÄÄNSELVYYS?

Jäimme reflektiossamme kummastelemaan, missä kohtaa lakkasimme keskustelemasta ryhmän työtavoista. Miksi metapuhe jäi pois? Ehkä olimme siirtyneet siihen vakiintumisen vaiheeseen, jossa ryhmä aletaan ottaa itsensänselvyytenä.

Meitä nauratti tämä ”suutarin lapset” -ongelma. Me kaikki kyllä ohjatesamme aina arvioimme työskentelyä ja pidämme kiinni keskustelukäytänteistä. Ehkä sitä ryhmään tullessa regressoi-tuu, tekee mieli päästellä ja jättää sääntöjen tarkkailu jollekulle muulle. On niin ihanaa, kun ei tarvitse olla vetäjä!

Ryhmämme ei ole meille itsestään-selvyyys ja arvostamme yhteistä historiaamme kovasti. Olemme iloisia käymästäämme reflektiokeskustelusta: kun asioista on puhuttu, on helpompaa muistaa pitää sovitusta kiinni ja arvioida työskentelyä eri näkökulmista.

Tätä ryhmää emme halua lopettaa hallitsemattomasti. Se ei saa lässähtää eikä kuivahtaa, vaan haluamme aikanaan lopettaa sen kauniisti ja hyvin.

Juuri nyt lopettaminen ei ole näköpiirissä, mutta senkin aika jonain päivänä tulee. Tunnemme ylpeyttä siitä, että olemme hyvin pitäneet ryhmästä kiinni ja huolehtineet toistemme mukana pysymisestä. Tiedotus on toiminut ja kaikki ovat pysyneet kärryllä.

VINKIT MUILLE

Kokosimme vielä kauniiksi lopuksi vinkkejä muille vertoryhmää kaavaileville.

Ensinnäkin: perustakaa ryhmiä! Tällaisesta pitkäkestoisesta työnohjaajien vertoryhmästä voi saada peilauspintaa itselle sekä monenlaisia sovellettavia ajatuksia ja menetelmiä yksilö- ja ryhmätyönohjaukseen.

Arvostakaa ryhmää ja toisianne. Kunnioittakaa omaa ja toistenne ajankäyttöä. Jos lähdette mukaan, lähtekää tosissanne. Pitäkää ryhmäkoko kohdullisena ja huolehtikaa siitä, että jokainen on mukana alusta asti. Miettikää huolella läpi myös se, mitä kanavia käytätte yhteydenpitoon ja miten tapaatte.

Pysähtykää ja rauhoittukaa tapaamisten alussa kunnolla. Luokaa hyvät rutiinit, jotka luovat tasa-arvoista osallistumisen mahdollisuutta erilaisille keskustelijoille. Pitäkää tärkeistä käytännöistä kiinni.

Arvioikaa työskentelyä! Harrastakaa ”puhutta puheesta” eli metakeskustelua siitä, millaista vuorovaikutus on ollut ja mitkä käytännöt ovat toimivia. Muuttakaa käytäntöjä sitä mukaa, kun ryhmä kehittyy ja tarpeet muuttuvat.

Tukekaa toisianne vaikeuksissa ja olkaa yhdessä ylpeitä ammattitaidostanne. Nauttikaa ja iloitkaa toisistanne, olkaa omia itsejänne ja kukoistakaa yhdessä. ●●