



# Kuullun kaiuttaminen osallistavien menetelmien työkaluna

---

Kokemuksia Vyyhtipelin fasilitoinnista

Sanna Ristaniemi

5.2.2014

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Vyyhti - verkostot, yrittäjyysosaaminen ja yhteistoiminnallisuus luovilla aloilla

## Sisällys

TAUSTAA .....	1
KAIUTTAMISESTA .....	2
<b>Kosketus osana kaiuttamistyöskentelyä .....</b>	<b>3</b>
<b>Kuunteleminen osana kaiuttamistyöskentelyä.....</b>	<b>3</b>
FASILITAATTORIN OMINAISUUDET .....	4
<b>Luottamus kaiuttamistyöskentelyn apuna.....</b>	<b>6</b>
<b>Fasilitaattorin haasteet.....</b>	<b>6</b>
LOPUKSI .....	8
LÄHTEET.....	9

## TAUSTAA

Teatteri-ilmaisun ohjaajan työssäni olen jatkuvasti tekemisissä yksittäisten ihmisten, yhteisöjen ja ryhmien kanssa. Käytän siis erilaisia osallistavia, aktivoivia, motivoivia ja rentouttavia harjoitteita sekä menetelmiä lähes päivittäin työssäni. Osallistavia menetelmiä käytetään esimerkiksi työpäivän, kokouksen tai opetuksen piristäjänä sekä uudenlaista ajattelua aktivoivana apukeinona. Nämä menetelmät ovat usein ryhmäkeskusteluun, penkistä ylös nousemiseen tai kirjoittamiseen aktivoivia harjoitteita. Itse määrittelen osallistavat menetelmät laajemmin työkokemukseni pohjalta. Ajattelen osallistavina menetelminä myös monet teatteriharjoitteet ja Vyyhtipelin kaltaiset fasilitoidut pelitilanteet.

Vyyhtipeli on fasilitoitu hyötypeli (Ristaniemi & Snellman 2012, 18-19), jonka on alun perin kehittänyt Susanna Snellman kulttuurituotannon YAMK -tutkinnon lopputyönään Vyyhti-hankkeelle. Vyyhtipeli kehitettiin aluksi kaupunginosatoimijoiden avuksi ratkaisemaan ongelmia ja lisäämään yhteistoiminnallisuutta eri kaupunginosien välille. Pelistä on olemassa tulostettava lautapeliversio kaupunginosatoimijoille Vyyhdin internet-sivuilla. Nykyään peliä pelataan jättimäisellä pelilaudalla ja fasilitoidusti.

Osallistavat menetelmät ovat omiaan ryhmän tarpeiden ja tavoitteiden hahmottamisessa, koko ryhmän aktivoinnissa myös kehollisesti ja uusia toimintakulttuureja tavoitellessa. Osallistavilla menetelmillä nostetaan ryhmän energiatasoa, luodaan myönteistä, kokeilevaa ilmapiiriä ja lisätään ryhmän jäsenten välistä luottamusta. Tämän artikkeli kertoo kuullun kaiuttamisesta osallistavien menetelmien työkaluna sekä kaiuttamisen merkityksestä fasilitoinnin yhteydessä.

*Osallistavat menetelmät ovat työkaluja osallisuuden edistämiseksi ja tähtäävät pitkälti samoihin päämääriin kuin sosiokulttuurinen innostaminen eli ihmisten valtaistamiseen ja heidän vaikutusmahdollisuuksiensa lisäämiseen. Ihmisten taito käyttää mahdollisuuksiaan ja valtaansa kasvaa, kun he saavat lisää keinoja ja voimavaroja sekä uskoa omaan kykyynsä vaikuttaa elämäntilanteeseensa. Asiantuntijan rooli tässäkin tapauksessa on toimia käynnistäjänä, joka malttaa myöhemmin vetäytyä sivuun.*

(Innostajan www-sivut 2012)

## KAIUTTAMISESTA

Hakusanana internetissä (haku tehty 26.11.2012) "kaiuttaminen" ei anna sanan halutussa merkityksessä kuin itse kirjoittamiani kirjoituksia. Mietin siis, onko heijastava, aktiivinen tai refleктоiva kuunteleminen sama asia eri termiin puettuna? On siis aika laittaa suurennuslasin alle ryhmänohjaajien ja fasilitaattoreiden merkittävä työkalu.

Kaiuttaminen on mielestäni osittain seuraava askel aktiiviselle kuuntelemiselle, joka jo itsessään on haastava kehitystehtävä kenelle tahansa. Aktiivisella kuuntelulla tarkoitetaan kuuntelua, joka ottaa huomioon eleet, katsekontaktit ja asennot (Wikipedia 2012). Käsitteitä tutkiessani törmään myös sanoihin refleктоiva (Kookas 2012) ja heijastava (Päihdelinkki 2012) kuunteleminen. Nämä kaikki termit tuntuvat viittaavan enemmän päihde-, terveys-, tai terapiatyöhön kuin kaiuttaminen, niin kuin sen sanana olen määritellyt.

Kaiuttamiseen tutustuin ensimmäisen kerran draamakasvatuksen opinnoissani kymmenen vuotta sitten ja myöhemmin uudelleen teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutuksessani. Kuullun kaiuttamisella tarkoitetaan sitä, että kuulija kuuntelee aktiivisesti puhujaa ja tämän jälkeen kaiuttaa eli sanoo ääneen saman asian ytimen omin sanoin. Kaiuttamisessa keskeisenä tavoitteena on tasa-arvoistaa hiljaiset ja äänekkäät osallistujat sekä antaa painoarvoa jokaisen yksilön sanomiselle.

Tekniikan toimivuus perustuu sanotun kertaamiseen neutraalilta taholta ja siihen, että joskus on helpompaa kuulla asiat ulkopuolisen sanomana. Kaiuttaminen antaa mahdollisuuden myös kuulla oliko oma ajatus sanotussa asiassa oikea. Uudelleen sanottuna sanoma voikin muuttua ja kuulija voi huomata esimerkiksi sanoneensa asian puutteellisesti tai liian kärjistettynä.

Ensimmäinen kaiuttamisen kokemukseni liittyi *hetken merkitseminen* -harjoitteeseen. Harjoitteessa päivän tapahtumat käydään aikajärjestyksessä läpi ryhmän kanssa ääneen kertaamalla. Sen jälkeen ohjaaja pyytää jokaista miettämään mieleenpainuvimman hetken päivän tapahtumista. Hetki saa olla mieluisin, hauskin, koskettavin tai muulla tapaa päivän ohjelmasta valikoitunut. Kukin ryhmäläinen menee siihen kohtaa tilaa ja samaan asentoon, jossa valitsemanaan hetkenä oli. Ohjaaja kiertää jokaisen luona vuorotellen, asettaa käden

olkapäälle ja kysyy, että missä hetkessä ryhmäläinen on. Vastauksen jälkeen ohjaaja kaiuttaa vastauksen kommentoimatta tilannetta sen enempää ja kiittää ryhmäläistä hetken jakamisesta.

Hetken merkitseminen -harjoite on hyvä esimerkki kaiuttamisesta yksinkertaisimmillaan. Osallistuja tuntee oman hetkensä tärkeäksi, kun se on ensin merkitty ja sitten sanottu ääneen ohjaajan toimesta. Tämä harjoitus on edelleen käytetyin *päivän purku* -harjoitteeni.

### **Kosketus osana kaiuttamistyöskentelyä**

Kaikki fasilitaattorit tai ohjaajat eivät käytä kättään puhujan olkapäällä fyysisen yhteyden luomiseksi. Sekä fasilitaattorin että ryhmäläisen näkökulmasta olen itse sen kokenut olevan tärkeä osa kaiuttamista. Fyysinen kontakti, samalla läheinen ja kuitenkin hyvin korrekki, saa aikaan mielestäni syvemmän luottamuksen osallistujan ja fasilitaattorin välille. Olen huomannut, että osallistujien on yleensä helpompi puhua henkilökohtaisista ajatuksistaan, kun he ovat ikään kuin fasilitaattorin "hellässä huomassa". Poikkeuksia tietysti on. Silloin fasilitaattorin ammattitaitoa on huomata puhujan "irti pyristely" kosketuksesta.

Vieraan ihmisen koskettaminen on arkaluontoinen asia. Se vaatii herkistymistä tilanteelle ja osallistujille sekä oikeanlaista lähestymistä. Pienikin väärä liike saa kosketettavan kavahtamaan kauemmas. Kyseessä on jokaisen henkilökohtainen tila, johon kuka ei tahansa pääse. Henkilökohtaiseen tilaan astumista helpottaa jo läpikäyty työskentelyjakso, jossa luottamus on todennäköisesti ja toivottavasti syntynyt. Lisäksi koskettamisen täytyy olla fasilitaattorille luontaista. Luonteva kosketus saattaa jäädä luontevuutensa takia huomioimatta. Puhuja saattaa huomata, että hänellä on mukava olo puhuessaan henkilökohtaisista kokemuksistaan, ymmärtämättä kuitenkaan miksi.

### **Kuunteleminen osana kaiuttamistyöskentelyä**

Kuullun kaiuttaminen perustuu tarkalle kuuntelemiselle. Tarkka kuunteleminen taas vaatii läsnäoloa sekä mahdollisesti kuuntelijasta riippuen erilaisia muistisääntöjä, jotta osaa toistaa juuri kuulemansa asiat. Apukeinona voi toimia esim. mielikuva tai luokittelu aihepiirin mukaan (Opi oppimaan 2012). Jos osallistuja puhuu esim. verkostoitumisesta, tilavuokrasta ja

palkanmaksusta, voit kuvitella hänet tilaan, jossa on paljon verkkoja ja hän heittelee seteleitä. Sinänsä hassu mielikuva, mutta sen ainakin muistaa.

Muistisäännöt voivat kuulostaa kliiniseltä tavalta kuunnella aktiivisesti ja olla samalla läsnä tilanteessa. Rutinoituminen kaiuttamiseen voi syntyä kuitenkin juuri muistisääntöjen avulla. Rutiinit voivat auttaa fasilitaattoria silloin, kun oma keskittyminen herpaantuu tai fasilitaattorilla on liikaa samanaikaisia tehtäviä. Kollegani Susanna Snellman ehdotti jopa sitä, että meillä Vyyhtipelissä olisi fasilitaattorin lisäksi erillinen kaiuttaja. Itse olen vielä sitä mieltä, että kaiuttaminen on oleellinen osa pelifasilitaattorin työtä, eikä sitä tule eriyttää tehtävänkuvana toiselle henkilölle.

Muistisääntöjen lisäksi fasilitaattori voi käyttää kysymyksiä. Niillä voi varmistaa, että onko ymmärtänyt asian oikein. Esimerkiksi: ”Ymmärsinkö oikein, että tarkoittit äskeisellä sitä, että...?”. Kysyminen auttaa fasilitaattoria varmistamaan sen, että hän kertoo sanotun asian oikein ja ehkä kuulee vielä tarkennuksen asiaan. Kysyminen auttaa fasilitaattorin lisäksi vastaajaa selventämään asiansa ytimen vielä kerran. Lisäksi olen huomannut, että kysyminen tekee vastauksesta vieläkin merkityksellisemmän, jolloin vastaaja tuntee olonsa jälleen kerran entistä tärkeämmäksi.

## **FASILITAATTORIN OMINAISUUDET**

Työskentelyn luontevuus ja teeskentelemättömyys ovat fasilitaattorille tärkeitä ominaisuuksia. Luontevuudella tarkoitan sitä, että fasilitaattori tekee työnsä omia henkilökohtaisia ominaisuuksiaan hyödyntäen. Jos fasilitaattori on luonteeltaan leikkisä ja avoin, niin hänen ei kannata turhaan yrittää häivyttää olemuksestaan näitä piirteitä kokonaan pois. Kehottaisin päinvastoin kääntämään nämä piirteet voitoksi; leikkisä ja avoin voi helposti laittaa itsensä alttiiksi positiiviselle mokaamiselle. Tällainen itsensä alttiiksi asettaminen yleensä rentouttaa ryhmää ja saa heidätkin yrittämään parastaan rennolla otteella. Vastapainona myös ujouden voi kääntää ”ominaisuusvoitoksi” ja saada näin helpommin mukaan myös hiljaisemmat ryhmäläiset esimerkillään uskalluksesta.

Teeskentelemättömyydellä tarkoitan uskallusta työskennellä omia ominaisuuksia hyödyntäen, kuten edellisen kappaleen esimerkissä kuvasin. Väitän, että teeskenteleminen näkyy fasilitoinnissa. Esimerkkinä tilanne, jossa osallistujat hulluttelevat osallistavien harjoitteiden

innoittamina. Fasilitaattori tuntee luontevaksi jatkaa sessiota rennommalla otteella hulluttelijoiden esimerkistä ja itsekin tilanteeseen heittäytyen. Hillitymmän fasilitaattorin ollessa kyseessä ei hulluttelu olisikaan luontevaa, vaan suorastaan falskiuden huipentuma.

Alla on Kansan Sivistystyön Liiton (2012) lista osallistavien menetelmien ohjaajan ominaisuuksista. Ohjaajan voisi korvata tekstissä fasilitaattorilla, jolloin useimmat kohdista sopivat fasilitaattorin ominaisuuksiin.

#### *OHJAAJA*

- ohjaaja ei anna valmiita ratkaisuja*
  - ohjaus on keskustelevaa ja kuuntelevaa dialogia*
  - ohjaaja on enemmän rinnalla kuin yläpuolella*
  - hän on toiminnan koordinaattori tuki, mutta ei asiantuntija*
  - ammattitaitoinen*
  - itsensä tunteva ja osaava*
  - oppimaan ohjaaja*
  - vuorovaikutustaitoinen*
  - hän luo perustaa*
  - arvostaa eri mielipiteitä*
  - hankkii verkostoja*
  - antaa eväitä osallistujille*
  - omaa näkemyksen toiminnasta*
- (Kansan Sivistystyön Liitto 2012)*

Listan viimeisessä kohdassa puhutaan näkemyksen omaamisesta toiminnassa. Tällä mielestäni tarkoitetaan sitä, että fasilitaattori (tässä tapauksessa) tietää mihin tähdätään ja millä keinoin. Hän on saanut tehtäväkseen viedä ryhmän parhaan kykynsä mukaan tiettyä tavoitetta kohti hallitsemiensa menetelmien avulla.

Verkostojen hankkiminen ei niinkään ole osa fasilitaattorin toimenkuvaa, mutta sen sijaan kyseisen ryhmän (verkoston) toimimista helpottava ja ylläpitävä toiminta on. Ohjaus suuntautuu fasilitoinnissa enemmän ryhmän ajatusten, mielipiteiden ja tiedon ohjaamiseen kaikkien yhteiseksi tutkimusmateriaaliksi. Fasilitaattori ei arvota tätä ryhmän asiantuntemusta, mutta pyrkii auttamaan ryhmän jokaisen äänen kuuluville esimerkiksi kaiuttamalla sekä erilaisin menetelmin, jossa yksilön mielipiteet pääsevät myös esille.

## **Luottamus kaiuttamistyöskentelyn apuna**

Fasilitointi ja hyvä kaiuttaminen perustuvat luottamukselliselle ilmapiirille. Osana luottamuksellista ilmapiiriä voidaan siis pitää fasilitaattorin edellä mainittua luontevaa ja rentoa olemusta ryhmässä. Osana sitä muun muassa edellä mainittu luontainen kosketus. Luottamus rakentuu lisäksi kuuntelemiselle ja tunteelle, että tulee kuulluksi ja että mielipiteillä on arvoa.

*VÄITE: Hyvä pelifasilitaattori keskittyy kuuntelemiseen ja osaa kaiuttaa kuulemansa asiat.*

*TEHTÄVÄ: Pyydä ystävääsi tai perheenjäsentäsi keskustelemaan kanssasi. Anna hänen valita mieleisensä aihe tai valitse se itse. Keskity aktiiviseen kuuntelemiseen. Kaiuta lyhyet vastaukset jokaisen vastauksen jälkeen.*

*LISÄTEHTÄVÄ EDISTYNEILLE: Kysy samaiselta koehenkilöltä tai -ryhmältä haastavia kysymyksiä, joihin vastaaminen vaatii useamman virkkeen. Kokeile kaiuttaa eli uudelleen ääneen sanoa kaikki asiat, joihin ystäväsi vastaavat. Keskity siihen, että sanot asiat samalla lailla, niitä mitenkään arvottamatta.*

*Kysy koehenkilöltä keskustelun jälkeen, että miltä tuntui, kun kaikki hänen sanomansa sanottiin uudelleen ääneen. Tuntuuko, että kuuntelit häntä paremmin kuin aikaisemmin?*

*(Ristaniemi 2012)*

Aina luottamusta ei kuitenkaan synny. Se saattaa johtua ryhmän valmiiksi hiertävistä väleistä tai henkilökemiasta fasilitaattorin kanssa. Syynä voi olla epäselvä tavoitteenasettelu päivälle tai henkilökohtainen asia ryhmäläisen elämässä.

Fasilitaattori voi auttaa toiminnallaan luottamuksen syntymistä olemalla avoin, toiminnassaan johdonmukainen, ryhmässä luonteva ja asioista oikeasti kiinnostunut. Joskus nämä toimenpiteet sekä vähitellen etenevä prosessi auttavat luottamuksen syntymisessä ja kaiuttamisen mahdollistamisessa parhaalla mahdollisella tavalla.

## **Fasilitaattorin haasteet**

Työssäni olen huomannut, että kaiuttaminen ei ole niin helppoa kuin voisi kuvitella. Se vaatii keskittymistä, puhujan kuuntelemista ja kykyä kirkastaa puhujan ajatuksen ydin. Keskittyminen on ollut itselleni vaikeinta lyhyissä, 5-10 minuutin Vyyhtipelin demopeleissä, joissa pelaajat ja näkökulma vaihtuvat nopeasti. Keskittyminen herpaantuu jokaisen uuden pelin alkaessa, jolloin



myös kuunteleminen ja kaiuttaminen vaikeutuvat. Olen ymmärtänyt, että jonkinasteisen luottamuksen ja yhteisen ymmärryksen löytäminen vaatii todella hieman aikaa.

Toinen haaste kaiuttamisen onnistumisessa on fasilitoijan oma asenne. Olen fasilitoinut tilanteen, jossa olin juuri ennen fasilitoitua hetkeä kokenut tullee huijatuksi tilaajan toimesta. Olin vihainen ja ärsyyntynyt, minkä takia olisin halunnut jättää koko tilanteen fasilitoimatta. Tiesin kuitenkin, että minun olisi oltava rautainen ammattilainen kyseisessä tilanteessa. Järjen oli voitettava tunteet. Onnistuin vähitellen rauhoittamaan itseni ja olemaan melko hyvä kaiuttaja. Tunsin tilanteen jälkeen silti suurta epäonnistumista, koska vein tilanteen läpi ammattilaisuuden avulla henkilökohtaisen otteen jäädessä pois. Koin, että heijastin omaa oloani osaan pelaajista, jolloin he tuntuivat pitkään vastustavan peliä. Palautetta kysyttäessä olisi oloni saattanut osoittautua todeksi.

Joskus pelaajat eivät kaipaa kaiuttamista. He ovat niin innoissaan pelaamisesta, että haluavat edetä pelissä mahdollisimman nopeasti. Ennen kuin kerkeän edes aloittaa kaiuttamista, he jo ryntäävät joukkuekeskusteluun keskenään. Näissä tilanteissa on syytä pohtia kaiuttamisen tarvetta.

En väitä, että fasilitointi ja kaiuttaminen vaatisivat aina henkilökohtaista panosta, mutta uskon, että henkilökohtainen ote ja innostus tekevät fasilitointitilanteesta jopa taianomaisen tuntuisen osallistujille. Fasilitaattori pystyy tällaisissa tilanteissa parhaimmillaan löytämään yhteyden ja luottamuksen sekä saamaan osallistujat avautumaan ja ylittämään itsensä yli odotusten.

## **LOPUKSI**

Olen pohtinut kaiuttamista fasilitaattorin työkaluna nyt noin kymmenen vuoden ajan. Siitä viimeiset kaksi vuotta olen käyttänyt menetelmää hyvin aktiivisesti työssäni ja kiintynyt siihen kovasti. Haluaisin kehittää menetelmää niin, että kaiuttamistyöskentelyni helpottuisi entisestään, olisi entistäkin aktiivisempaa ja rennompaa kuuntelua sekä asioiden toistamista oikein.

Olen kuullut opettajakoulutuksen käyneiltä, että kaiuttamista vieroksutaan opetustilanteissa, jotta oppilaat oppisivat puhumaan kovempaa. Ymmärrän, että jatkuva kaiuttaminen luokkatilanteessa ei olisi luontevaa eikä edes suotavaa. Jatkuva kaiuttaminen saattaisi saada aikaiseksi sen, että opettaja kuulostaisi häiritsevältä papukaijalta.

Fasilitaattorin työssä korostan kuitenkin kaiuttamisen tärkeyttä. Olen vielä kaiuttamisessa matkani puolivälissä, mutta toivottavasti saan oppia koko ajan lisää. Olisi myös mielenkiintoista nähdä, että tuleeko aiheesta enemmän kirjoituksia vaikka fasilitoinnin tutkimisen yhteydessä. Aika sen näyttää.

## LÄHTEET

Päihdelinkin www-sivut 2012. Heijastava kuuntelu. Viitattu 26.11.2012.

<http://www.paihdelinkki.fi/alkoholineuvonnan-opas/miten-edeta-motivoinnissa-kayta-heijastavaa-kuuntelua>

Innostajan www-sivut 2012. Viitattu 26.11.2012.

[http://www.innostaja.net/sivu.php?artikkeli\\_id=24](http://www.innostaja.net/sivu.php?artikkeli_id=24)

Kansan Sivistystyön Liiton www-sivut 2012. Viitattu 26.11.2012.

<http://www.ksl.fi/images/osallistavatmenetelmat.pdf>

Kookas www-sivu 2012. Reflektiova kuunteleminen. Viitattu 26.11.2012.

<http://www.kookas.fi/articles/read/6046>

Opi oppimaan www-sivut 2012. Keinoja muistin tueksi. Viitattu 14.1.2013.

<http://www.opioppimaan.fi/index.php?k=14108>

Ristaniemi, Sanna 2012. Pelifasilitaattoriksi verkkokurssilla osa 3. Vyyhti-hankkeen www-sivut.

Viitattu 26.11.2012. <http://vyyhti.metropolia.fi/author/ristaniemi/>

Ristaniemi, S. & Snellman, S. 2012. Mitäs peliä sitä oikein pelataan? Fasilitoitu hyötypeli osana luovaa ongelmanratkaisua, ideointia ja verkostoitumista. Vyyhti-hanke, Metropolia amk. Viitattu 20.1.2014. <http://vyyhti.metropolia.fi/tuloksia/mitas-pelia-sita-oikein-pelataan/>

Wikipedia 2012. Viitattu 26.11.2012. [http://fi.wikipedia.org/wiki/Aktiivinen\\_kuuntelu](http://fi.wikipedia.org/wiki/Aktiivinen_kuuntelu)