

Sisäinen maailma näkyväksi psykodraamalla

Psykodraama on monille tuttu työskentelytapa ryhmien kanssa, mutta miten sitä voi soveltaa yksilötyönohjauksessa?

Työnohjaajana oma vahvuusalueeni ja mielenkiintoni on luovan, tunteita tunnistavan, non-verbaalisen työnohjaustyöskentelyn saralla. Syy lienee siinä, että vaikka olen verbaalisesti kyvykäs, syvimmät ja pysyvimmät oivallukset itsestäni olen saanut kehollisen ja draamallisen tässä ja nyt -työskentelyn avulla pelkän puhumisen sijaan.

Yksi merkittävimmistä tilanteista omassa työnohjauksessani oli se, kun rakensin aiemmin kokemastani työuupumuksesta konkreettisen jana. Janalle merkitsin symboleilla kyseisen ajanjakson merkkipaaluja ja tein niihin roolinvaihtoja. Työskentelyn alussa koin itseni heikoksi, kun en ollut jaksanut työssäni paremmin. Lopussa koin massiivisen voiman tunteen: olin ollut todella rohkea päättäessäni minulle epäsuotuisen työsuhteen!

Tämä löytö vapautti valtavasti energiaa silloiseen työhöni ja antoi arvokkaan kokemuksen toiminnallisten menetelmien käytöstä työnohjauksessa. Työnohjaaja auttoi minua löytämään potentiaalin ja voiman itsessäni. Siksi halusin kirjoittaa myös tässä työnohjaajakoulutukseeni liittyvässä artikkelissa lyhyesti psykodraaman perusteista sekä siitä, kuinka menetelmää voi soveltaa yksilötyönohjauksessa.

Mikä psykodraama?

Psykiatri ja sosiaalipsykologi Jacob Levy Morenon (1889–1974) mukaan *psykodraama voidaan määritellä tieteeksi, jossa totuutta etsitään draaman keinoin* (Moreno 1953). Moreno loi psykodraaman 1920-luvulla yhdistäessään aiemmin kehittämänsä rooliteorian sekä luovuuden filosofian. Psykodraama toimii yleiskäsitteenä morenolaisille draamamenetelmille, joita kutsutaan myös toiminnallisiksi menetelmiksi.

Suomeen psykodraama rantautui 1970-luvun loppupuolella. Psykodraaman tärkeimpiä sovellusalueita ovat terapian lisäksi kuntoutus, sosiaalityö, koulutus ja työyhteisön kehittäminen. Kaikilla sovellusalueilla psykodraaman käytössä yhteistä on se, että osallistujat näyttävät ja konkretisoivat elämänsä hetkiä pelkän niistä kertomisen sijaan.

Psykodraamassa työskentelevää yksilöä kutsutaan päähenkilöksi. Psykodraama on päähenkilön sisäisen maailman näkyväksi tekemistä ja tutkimista. Työskentelyssä käytetään sekä kehollista ilmaisua että puhetta. Työskentely ei ole todellisuuden jäljentämistä, vaan päähenkilön sisäistämien ilmiöiden, hänen subjektiivisen todellisuutensa tutkimista. Draamatyöskentely voi johtaa ilmiöiden ja niiden keskinäisten merkityssuhteiden muuttumiseen.



Keskiössä roolit ja sosiaaliset suhteet

Morenon mukaan ihminen on ensisijaisesti sosiaalisissa suhteissa kehittyvä ja toimiva. Jo syntyessään ihminen on suhteessa ja vuorovaikutuksessa toiseen ihmiseen (lapsi–äiti), jolloin syntyy rooli ja vastarooli. Vähitellen lapsi havaitsee, tunnistaa ja jäljittelee lähipiirin muita rooleja, ja useimmat kokemamme roolit sisäistyvät osaksi omaa persoonaa. Ihmiselle kertyy elämän aikana lukematon määrä rooleja – ja jokainen niistä määrittää yksilöä suhteessa toiseen. En voi olla työnhajaaja, jos minulla ei ole työnhajausasiakasta!

Rooleja on yhden päivänkin aikana käytössä useita. Roolit ovat erilaisia ja silti aitoja ilmentymiä minusta. Rooleihin liittyy erilaisia tunnetiloja, käyttäytymistapoja ja maailmaa selittäviä uskomuksia. Toimivalla ihmisellä on käytössään riittävän monipuolinen ja joustava roolikokoelma ja ymmärrys vastaroolistaan. Psykodraaman tavoitteena on lisätä spontaaniutta sekä monipuolistaa ja elävöittää rooleja. Ne roolit, jotka itselle ovat haasteellisia sietää, kuten perfektionisti, diplomaatti tai alistuja, voivat työskentelyn avulla saada uutta merkitystä itselle: diplomaatti on selviytymisroolini, jonka avulla lapsena selvisin vaikeassa perhedynamiikassa, ja joka nyt auttaa minua työpaikalla haasteellisissa vuorovaikutustilanteissa. Morenon mukaan persoonamme on roolirypäs, joka koostuu moninaisista ja eri tavalla kehittyneistä rooleista.

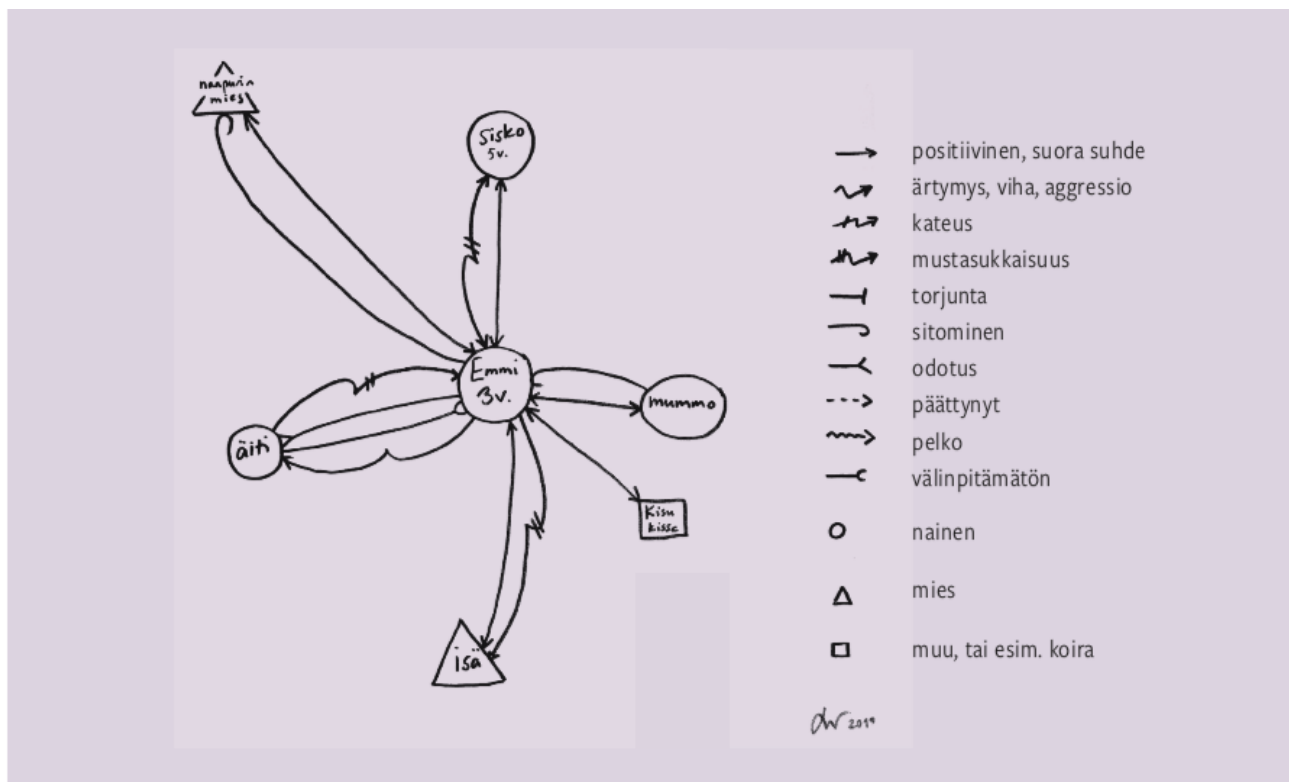
Roolien ja roolien välisten suhteiden kehitys muuttaa ihmistä ja kulttuuria. Esimerkiksi Me too -kampanjassa nousi suuri haloo siitä, kun naisten alisteinen ryhmärooli viihdealalla alkoi muuttua. Se, miten yksilötasolla kukin ilmiöön suhtautuu, riippuu siitä millaisia rooliryppeitä yksilö kantaa mukanaan. Yksilötyönohjauksessa on merkittävää se, millaisia rooliryppeitä asiakas sekä työnhajaaja kantavat mukanaan – ja kuinka nämä roolit ovat suhteessa toisiinsa.

Psykodraaman tekniikat auttavat päähenkilöä konkretisoimaan ja tekemään näkyväksi mielessä olevia ilmiöitä. Tarkastelen tässä kahta keskeistä tekniikkaa – sosiaalista atomia ja roolinvaihtoa – ja niiden käyttöä kahden nimettömän asiakastapauksen avulla.

Sosiaalinen atomi purkaa toimintamalleja

Sosiaalisen atomin keskiössä on ajatus siitä, että jokaisen yksilön ympärillä kiertää ihmissuhteiden kehiä. Tästä kokonaisuudesta piirtyy jokaisen oma sosiaalinen atomi. Sosiaalisen atomin avulla voi tarkastella nykyhetken tai työpaikan ihmissuhteita, mutta klassisesti se tehdään lapsuudesta alle 5-vuotiaana.

Asiakas valitsee harjoituksessa jonkin itselleen merkittävän kohdan lapsuudestaan. Esimerkkikuvassa (ks. oheinen kaavio sosiaalisesta atomista) Emmi Esimerkki piirtää 3-vuotiaan itsensä näkökulmasta kartaston sen aikaisista sosiaalisista suhteistaan.



Keskelle paperia sijoittuu itse Emmi, ja ympärille lähipiirin ihmiset, kuten äiti, isä, sisko, naapuri ja mummo. Henkilöiden välille liitetään suhdeviiva, joka kuvastaa suhdetta heidän välillään. Esimerkiksi äiti on ollut etäinen Emmiä kohtaan, Emmillä taas ollut odotuksia äitiä kohtaan, äiti on ollut mustasukkainen Emmistä, Emmi on ollut vihainen äidilleen... Suhdeviivat voivat olla keskenään ristiriitaisia.

Kartaston avulla löytyy tuoreita näkökulmia siihen, kuinka päähenkilö katselee elämäänsä. Ihmiselle on luontaista rakentaa ympärilleen lapsuuden ydinperheestä tuttuja roolisuhteita.

Asiakastapaus: Sosiaalinen atomi

Asiakkaalla ei ole paljoa aiempaa kokemusta työnohjauksesta eikä itsereflektiosta. Asiakas toimii esimiestehtävissä kolmannella sektorilla, ja kolmen ensimmäisen työnohjaukserän teemat sivusivat johtajuutta. Neljännellä työnohjaukseralla teimme lapsuuden sosiaalisen atomin. Tavoitteena oli löytää lapsuuden roolimalleista niitä, jotka yhä vaikuttavat työsuhteisiin. Asiakas kirjoittaa kokemuksestaan näin:

"Jouduin miettimään asioita, joita olin sulkenut taka-alalle, pois elämästäni. Läheisten ja kaukaisten ihmisten miettiminen 5-vuotiaana itseni näkökulmasta nosti sykettä. En ollut enää mukavuusalueellani, mutta luottamus ohjaajaan auttoi tehtävään ryhtymisessä. Muistoista nousi vaativa isä selkäni taakse, joka sanoi: 'Kyllä sinun on jaksettava, meillä kukaan ei anna periksi. Ei voi näyttää, ettei pärjää, apua ei saa pyytää. Töitä pitää tehdä koko ajan, ei saa löysäillä.'

Pohdin lapsuuttani ja sitä, millaisia vaikutuksia lapsuuteni asioilla, ihmisillä sekä omilla että muiden tunteilla on nykyiseen elämään. Työnohjauksen jälkeen tunteet nousivat pintaan ja sitten saapuivat puhdistavat kyyneleet. Oloni helpottui, ja näin asiat eri lailla kuin aiemmin. Työskentely auttoi minua ymmärtämään ja käsittelemään isäsuhdettani. En halua olla samanlainen kuin hän.

Tehtävä käynnisti minussa prosessin, joka tuntuu hyvältä. Minun on jo aika laskea irti ja olla oma itseni, sellainen, joka tekee parhaansa uuvuttamatta itseään. Voin myös epäonnistua, antaa joskus periksi ja pyytää apua ilman häpeää ja syyllisyyttä. Se ei tee minusta heikkoa ihmistä vaan päinvastoin vahvemman!”

Työskentelyssä avautui iso löytö asiakkaalle. Se, ettei vanhoja asioita ”kaivele”, ei tarkoita, etteikö asiat vaikuttaisi arjessa voimakkaastikin. Tämän isälöydöksen jälkeen asiakas on kertonut ottaneensa uudenlaisen perspektiivin omaan työtapaansa. Koen, että ihminen on kokonaisuus, jonka kaikki elämän osat vaikuttavat myös kykyyn tehdä töitä. Jos kotona on vaikea tilanne, se näyttäytyy työpaikalla, vaikei asiaa ääneen esille toisikaan.

Myös rooliryppäässä voi olla rooleja, joita tiedostamattaan käyttää työpaikalla. Sosiaalisen atomin teettäminen asiakkaalla on terapeutista työtä, joka sitten ankkuroidaan työkontekstiin – jolloin ollaan taas vahvasti kiinni työnohjauksellisessa työskentelyssä.

Roolinvaihdolla empatiaa ja ymmärrystä

Roolinvaihto on psykodraaman ominaisin tekniikka. Roolinvaihdossa ohjattava astuu tilanteelle merkityksellisen henkilön rooliin eli vastarooliin, hän siis näyttelee tätä toista henkilöä. Näin hän saa tärkeää informaatiota roolista ollessaan siinä itse.

Roolinvaihto voidaan tehdä ihmisen lisäksi ilmiöön tai asiaan, vaikkapa yt-neuvotteluihin. Roolinvaihdon aikana, esimerkiksi kun ohjattava on astunut työnantajan ”saappaisiin”, ohjaaja auttaa saamaan vastaroolin ominaisuuksista kiinni haastatteleamalla ja haastamalla ohjattavaa. Rooleja vaihdetaan tarvittavan kauan. Vaikka ollaan ohjattavan subjektiivisen totuuden äärellä, työskentely auttaa ohjattavaa jäsentämään suhdettaan vastarooliin. Roolinvaihdossa ohjattava saa etäisyyttä itseensä ja saattaa paremmin huomata omia toiminta- ja ajattelutapojaan. Roolinvaihtoa voi käyttää myös ikään kuin kuivaharjoitteluna, ohjattava voi esimerkiksi harjoitella tulevaa haasteellista asiakaskohtaamista.

Ryhmätilanteessa roolinvaihto tapahtuu dialogissa apuhenkilöiden avustuksella, yksilöohjauksessa esimerkiksi tyhjän tuolin tai vaikka symbolien avustuksella. Roolinvaihto voi auttaa muun muassa empatian ja ymmärryksen kasvuun, spontaaniuden ja vapaamman ajattelun lisääntymiseen sekä oman itsensä hahmottamiseen suhteessa muihin. Työnohjauksessa tehty onnistunut roolinvaihtotyöskentely parhaimmillaan muuttaa koko työyhteisön vuorovaikutussuhteita.

Asiakastapaus: Roolinvaihto

Asiakkaalla on kymmenien vuosien kokemus erilaisista työnohjauksista, ja hän on tehnyt paljon itsereflektoivaa työtä muun muassa taiteen avulla. Asiakas työskentelee lastensuojelualalla. Hän osaa hyvin kyseenalaistaa, analysoida ja havainnoida asioita ja ilmiöitä verbaalisesti.

Teimme lapsuuden sosiaalisen atomin heti ensimmäisellä kerralla, jolloin pääsimme kiinni rooleihin ja vastarooleihin, joista käsin ohjattava tekee työtään. Toisella tapaamiskerralla huomio kohdistui työyhteisöön ja sen erilaisiin rooleihin. Haastoin asiakkaan tekemään roolinvaihdot kahden työyhteisön jäsenen kanssa. Asiakas kirjoittaa näin kokemuksestaan:

”Kerroin työnohjaajalle, että joidenkin työtovereiden kanssa keskustelu on haastavaa. Osittain se johtui siitä, miten tulkitsin työtoverini käytöksen ja sanat, osittain siitä, miltä työtoverin seurassa tuntuu.

Työnohjaaja lavasti tilanteen, jossa ympärilläni oli tuoli jokaiselle työtoverilleni, haastavat työtoverit nimettyinä. Ensin tehtäväni oli kertoa haastavaksi nimeämälleni työtoverille, mikä kommunikaatiosta tekee haastavan. Seuraavaksi asetuin työtoverin asemaan ja vastasin työtoverin suulla itselleni.

En ollut koskaan tehnyt vastaavaa harjoitusta. Olin hämmentynyt mutta tilanne oli turvallinen ja luova. Osasin asettaa sanani rakentavasti, vaikka tuntui, ettei toinen ole tähänkään saakka ymmärtänyt minua. Yllätyin siitä, miten rakentavasti työtoverit suullani vastasivat. Harjoitus oli vaikuttava. Kun tapasin työtoverini seuraavan kerran, en enää ollut puolustuskannalla ja ’piikit pystyssä’, vaan arvostin heitä ja koin meidät tasavertaisina kumppaneina.”

Toiminnallisten menetelmien käytön eettinen hallinta edellyttää, että niitä käyttävällä on riittävä ymmärrys ihmisen psyykestä sekä siitä, mihin toiminnallisuudella tähdätään. Toiminnallinen työskentelymuoto ei sovi kaikille – on tärkeää tunnistaa, mikä vie ohjattavaa eteenpäin, vaikka oma liekki vetäisi draamatyöskentelyyn.

Lähteet:

- Moreno, J. L.: Who shall survive? Foundations of Sociometry, Group Psychotherapy and Sociodrama. Beacon House inc., 1953.
Alhanen K. et al.: Työnohjauksen käsikirja. Aretai, 2016.
Grandell. TT.: Matka luovuuden lähteelle. Psykodraama ja jungilainen psykologia kohtaavat. Suomen Morenoinstituutti, 2014.
Kopakkala: Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Edita, 2011.
Sura, S. & Janhunen, T. (toim.): Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Psykodraaman ohjaajat kertovat. Resurssi, 2005.
Williams, A.: Ryhmän salaisuudet. Sosiometria muutoksen voimana. Resurssi, 2002.

Olen tarinateatteriohjaaja ja yhteisöpedagogi (AMK). Valmistuin työnohjaajaksi sekä kansainvälisen tason (Certified Practitioner) psykodraamaohjaajaksi Helsingin Psykodraamainstituutista toukokuussa 2019. Tämä artikkeli oli osa psykodraamaohjaajaopintojani.

Tämä artikkeli on julkaistu alun perin työnohjauksen ammattilehti Osviitan numerossa 3/19.