

Arbetshandledning med aktionsmetoder

Vilka möjligheter ger användningen av aktionsmetoder inom arbetshandledning?

*Examinationsuppsats inom Den Nordiska Utbildningen i
Psykodrama och Sociodrama
och med inspiration från utbildning till arbetshandledare i Dialogic,
Esbo, Finland*

Juli 2018

Tove Wide

Innehåll:

Inledning	3
Arbetshandledning - vad kan det ge?	4
Psykodrama, sociodrama, sociometri, dialog, reflektion, berättelser - de teoretiska referensramarna kompletterar varann och går att kombinera	5
En psykodramasession/handledningssession i praktiken	7
8-modellen	8
Case	11
Aktionsmetoder, dialog, reflektion, berättelser - hur kan allt detta komma den handledda till nytta	14
- Spontanitet och kreativitet - Öppen agenda och rätten att säga nej - Blir verkligheten med dess möjligheter större eller krymper den? - Konkretisering, symboler och metaforer - Aktion och reflektion - göra och integrera	
Till sist	16
Litteratur	17

Inledning

Denna uppsats syftar till att utforska hur filosofi och metoder från psykodrama-traditionen går att använda i kombination med verbala metoder och tänkesätt såsom reflektion och dialog inom ramen för arbetshandledning.

Orsaken till att temat intresserar mig har med min personliga historia att göra. Psykodrama har funnits med i mitt liv sedan början av 90 - talet och gett mig vänner och hjälp i olika jobbiga livsskeden. I mitt professionella liv som allmänläkare och företagsläkare har jag inte sett många möjligheter att tillämpa psykodramametoder. Huvudorsaken till att jag sökte mig till utbildning för att bli arbetshandledare var att jag såg en möjlighet att hitta ett tillämpningsområde där jag kan använda mitt yrkesmässiga kunnande och få användning för psykodramatänkande och metoder. Den handledarutbildning jag har gått 2006-2008 i Dialogic i Esbo betonar verbala metoder såsom dialog, reflektion och narrativ terapi. Samtidigt har utbildarna aktivt uppmuntrat var och en att hitta sitt sätt att ge handledning, baserat på vars och ens egna tidigare erfarenheter och resurser. Följande text berättar om praktiska erfarenheter jag gjort av att kombinera metoder och en beskrivning av den teoretiska förståelse jag ser som grund för mitt arbete som arbetshandledare.

Det klassiska psykodramat såsom det utvecklats av J.L. Moreno (1889-1974) och Zerka Toeman Moreno (1917-2016) har en tydlig struktur, som ger en ram inom vilken spontanitet, kreativitet, uttryckande, utforskning och delande kan ta plats. Sessionerna kan vara 1 1/2 - 3 timmar långa, vilket fungerar t ex för grupp-psykoterapi. Det finns ändå många möjligheter att i mindre format tillämpa metoderna, som i fortsättningen i denna uppsats benämns **aktionsmetoder**. Exempel på aktionsmetoder är

- att byta roll med en annan person och uppleva ett samtal ur bådas perspektiv.
- när en abstrakt företeelse konkretiseras med användning av ett föremål eller en bild
- när en nytt rollbeteende övas i stället för att enbart prata om det
- att tala till en tom stol och föreställa sig att en viktig person sitter i stolen

Aktionsmetoder sammanfattar olika metoder där vi stiger upp från stolen, där vi **visar** istället för att berätta om. (Marcia Karp, Mark Farrall 2014)

I min arbetshandledningsutbildning har jag lärt mig att nycklarna till förändring och utveckling är **utrymme** och **alternativ** (Jorma Ahonen, Katri-Ina Euramaa, Pekka Holm m.fl. 2014). *Utrymme* innebär att den handledda ges tid att tänka och känna och får göra det i en accepterande atmosfär. Ett sätt att ge utrymme är att skilja talandet och lyssande (Tom Andersen 1989). Den lyssnande positionen ger rum för den inre dialogen. Rent praktiskt skiljs talandet från lyssnandet genom att ge turer till olika reflektiva team att antingen lyssna eller att tala.

Alternativ kommer till synes när många olika röster får rum. Vi talar om mångstämmighet eller polyfoni. I stället för att söka efter en sanning eller en rätt lösning, söker vi efter många olika tänkbara förklaringar och handlingsmodeller. Utgångspunkten är jämnlighet mellan deltagarna i gruppen och mellan handledare och handledd - allas röster skall bli hörda. (Seikkula, Arnkil 2011). Social konstruktivism (Berger, Luckmann 1966) är en bakgrundsteori, som betonar att vi

med våra ord t ex ”psykodrama” eller ”det undermedvetna” inte enbart beskriver verkligheten utan samtidigt bygger en gemensam förståelse av verkligheten. I arbetshandledning skall handledaren försöka förstå den handleddas repliker utgående från dennes referensram ”Vad menar du när du använder ordet.....?” och inte i första hand förstå orden ur den egna bakgrunden. Den ryska språkvetaren Michail Bachtin (1895-1975) har utvecklat tankegångar kring dialog och flerstämmighet: En dialogisk diskurs tillåter flera röster i motsats till en monologisk diskurs ensamma röst. Det vill säga att en dialogisk diskurs tillåter reflekterande, kritiserande och förändrande åsikter när en monologisk endast tillåter förstärkande åsikter.

Mellan psykodrama och de från familjeterapi härledda tankegångarna kring dialog, reflektion, narrativ tradition har jag funnit många likheter, som jag redogör för i denna text.

Jag har tillämpat de olika tänkesätten i arbetshandledning och utgående från mina erfarenheter har skisserat upp en modell, som jag kallar **8- modellen**.

Jag förklarar min modell och illustrerar den med ett **case**.

Slutligen tar jag upp risker och styrkor med att kombinera aktions- och verbala metoder. Jag hävdar att mycket gott finns att hämta och ser fram emot att i dialog med andra ytterligare utveckla detta arbetssätt.

Arbetshandledning - vad kan det ge?

Arbetshandledning så som det här presenteras är att ge en arbetstagare utrymme att reflektera över sitt eget arbete. Avsikten är att tydligare och mångsidigare gestalta utmanande situationer, att se nya perspektiv, mobilisera energi att handla och stärka den handleddas tro på sin egen förmåga att fungera i en viss situation. Ibland handlar det också om att se vad som inte går att förändra och grubbla på hur det då går att leva med den situationen ”coping”. Arbetshandledning kan ytterligare innebära att ge rum för känslor. Arbetshandledningens kärna är att den som blir handledd erbjuds ett tryggt sammanhang där olika tankar kan formuleras, bli hörda och omformuleras. Genom att handledaren tillåter sin egen osäkerhet får också den handledda rum att uttrycka osäkerhet och tveksamhet. På detta sätt kan handledningen ge rum för nya tankar, som inte får grogrund i det vanliga arbetssammanhanget.

Handledning kommer nära begreppet coaching. Det är inte samma sak som mentorskap där en äldre kollega ger råd åt en yngre. Handledaren behöver inte vara i samma bransch som den handledda. Råd ges endast om de är explicit beställda av den handledda. I en situation där handledaren har egen erfarenhet av motsvarande situationer och den handledda gärna vill höra är det onaturligt att inte dela egen erfarenhet. Då handledaren delar något av sitt eget avslutas detta med

en fråga i stil med: är detta till någon nytta i din situation eller är det inte?
 Utgångspunkten är att personer som kommer till handledning är yrkesmänskor med kunskap och förmåga att själva ta ansvar för sin egen utvecklingsprocess. Personen vet själv bäst vad som skall tas upp vid sessionen. Visheten finns hos den handledda/i gruppen. Arbetshandledaren är inte den "smarta" när det gäller arbetet. Arbetshandledarens ansvar är att handleda processen, att skapa trygghet, struktur och att lyssna.

I följande tabell har jag formulerat mål inom arbetshandledning och hur de kan uppnås med antingen aktionsmetoder eller verbala metoder.

Målsättningar	PSYKODRAMA	DIALOG OCH REFLEKTION
Dela erfarenheter med andra	När vi visar en situation med tydlig kontext väcker det starka bilder hos de andra deltagarna	Vi delar berättelser om oss själva och om vår situation
Se alternativ och möjligheter	Scener kan hämtas ur minnet eller ur fantasin, vad vi önskar, hur det också kunde ha varit. Dubblering kan hämta nya öppningar	Polyfon - många röster: "javisst så kan det vara, finns det andra tänkbara förklaringar?" "Om X skulle vara här, vad skulle hen säga?"
Bli hörd och sedd	Gruppens fulla uppmärksamhet hela sessionen	Använd den handleddas ord och uttryck, den handledda beslutar om agendan. Handledarens närvaro och iver är avgörande
Nya upptäckter	Kroppen minns, rummet påminner, gruppdeltagarna som hjälplag ger nya nyanser	Nya tankar dyker upp när utrymme ges
Ny kraft	Nya insikter, förlöst sorg, formulerad ilska, stöd av andra	En stor utmaning tas i mindre delar. Gruppen har all visdom. Den handledda får vara sig själv (vilket sker om handledaren är sig, själv)

Psykodrama, sociodrama, sociometri, dialog, reflektion, berättelser - de teoretiska referensramarna kompletterar varann och går att kombinera

I följande tabell har jag jämfört de referensramar jag utgår ifrån i psykodrama och i verbal handledning. Jag har funnit att de grundläggande idéerna har många likheter och går bra att kombinera. Viktigt är att vara modig att föreslå nytt, detta

för att bjuda på möjligheten att se nya landskap med nya vyer. Handledaren kan ta denna risk på sig - att förslå något oväntat. Den som får handledning skall ha möjlighet att röra sig på ett område, som är tillräckligt bekant för att vara tryggt. Ifall metoderna är för främmande finns det risk för att sättet att arbeta kommer i förgrunden istället för frågeställningen som arbetet utgår ifrån. Aktionsmetoder och verbala metoder är lika värda och de kan med fördel användas turvis. Detta ger en frihet åt deltagarna - de erbjuds att använda aktionsmetoder men kan också välj att jobba verbalt. Handledaren kan också ensam bjuda på aktion och gestaltning, som i playback teater där en grupp utbildade psykodramatiker återger deltagarnas berättelser i aktion. Den berättande deltagaren har därefter möjlighet att kommentera hur gestaltningen återgett den egna berättelsen.

Principer för arbetet	PSYKODRAMA	DIALOG OCH REFLEKTION
Verklighetsbegrepp	På psykodramascenen utspelar sig per definition huvudpersonens subjektiva verklighet, som inte ifrågasätts	Social konstruktivism - vi bygger tillsammans ett sätt att förstå verkligheten, när vi talar. Verkligheten är inte given ur någon teori på förhand
Visheten finns hos huvudpersonen och gruppen	Metoden är beskrivande, inte tolkande. T ex ett drömdrama kan liknas vid ett konstverk, det finns ingen entydig förklaring eller tolkning	Den handledda personen/ personerna är de(n) som sammanfattar, får insikter, drar slutsatser - ingen utomstående gör det
Huvudpersonen/gruppen väljer riktning	"Följ huvudpersonen" Dramat föds ur huvudpersonens inre verklighet, ingen utomstående kan vara vägvisare. Regissören kan dock ha en viss känsla för riktningen utgående ifrån kontraktet, som görs från början	"Stör inte andra mänskors tankegång!" Följ den handleddas process, ge möjlighet att berätta istället för att fråga vad du själv vill veta. (Det är inte nödvändigt för processen att handledaren förstår allt.)
Tidsbegrepp	I psykodrama gör vi tidsresor. Oberoende om ämnet behandlar ett minne, en aktuell situation eller en framtidsvision används alltid presens. Jfr film där minnen, flash backs och flash forwards alla spelas upp i presens	Fråga inte hur det kändes förra veckan när ngt speciellt hände, fråga hur det känns nu. Känslan och kroppen är här och nu.
Många perspektiv	Rollbyte: se saken ur en annans perspektiv Alternativa scenarier kan provas	Sök många alternativ perspektiv t ex "Det kan vara så som du säger, finns det också andra möjliga förklaringar? eller "Om X skulle vara här, vad skulle hen säga?

Principer för arbetet	PSYKODRAMA	DIALOG OCH REFLEKTION
Jämlikhet	Sharing: gruppmedlemmarna delar egna erfarenheter, insikter de själva fått	I handledning ges ej råd (annat än på explicit beställning). Handledaren kan dela egna erfarenheter, men alltid med en fråga "ger detta dig något i din process?"

En psykodramasession/handledningssession i praktiken

En psykodramasession och en handledningssession så som jag lärt mig i mina olika utbildningar ser något olika ut. Följande tabell visar hur en typisk session kan utformas i de två olika kulturerna. En skillnad är att psykodramat tydligare har en början och ett slut. I praktiken är det ändå så att ett drama ger fröet till följande drama, som kanske utspelar sig en lång tid senare. Handledningsprocessen består tydligare av en serie sessioner. Processen emellan är lika viktig som själva sessionerna. Ett tydligt slut "closure" behöver inte eftersträvas.

Klassiskt upplägg	PSYKODRAMA	DIALOG OCH REFLEKTION
Inledning	Warm up	Börja där gruppen är, gruppen kommer eventuellt till sessionen med ett färdigt tema
Val av huvudperson	Vem är uppvärmd/ gruppen väljer tema/regissören väljer	Vem har ett case/ eller var och en har en session i tur och ordning
Ledaren intervjuar huvudpersonen	Regissören gör ett kontrakt - vart vill huvudpersonen nå med denna session	Målsättning görs för en längre tidsperiod. "Talar vi nu om rätt saker" är en återkommande fråga längs vägen
Ämnet behandlas	Situationer eller teman iscensätts	Den handledda berättar, handledaren lyssnar och frågar upp ofta med den handleddas egna ord
	Scen 2 - kan hoppa bakåt eller framåt i tiden	Den handledda lyssnar/tänker medan gruppen reflekterar. Gruppen riktar sig inte till den handledda. "separera lyssnandet och talandet"
	Scen n	Handledaren återgår till att utforska med den handledda, gruppen lyssnar
	Scen n	Reflektion i gruppen

Klassiskt upplägg	PSYKODRAMA	DIALOG OCH REFLEKTION
	Slutscen - t ex en scen "som det borde ha varit" en framtidsversion eller en bild som förstärker något värdefullt	Avslut antingen mellan handledare och handledd eller i storgrupp
Avslut	Sharing, deltagarna delar från sina roller och från sitt eget liv, huvudpersonen lyssnar, får sista ordet om hen önskar	Processen fortsätter mellan sessionerna.

8-modellen

Jag har formulerat en struktur för handledning, som jag kallar 8-modellen. Utgångspunkten är erfarenheter jag hämtade från en handledning jag höll inom ramen för min utbildning. Jag inbjöd en klient till utbildningen. Min uppgift var att handleda och efteråt få handledning för min handledning av såväl utbildaren som gruppen. Tidigare hade jag gett individuell handledning åt samma klient, men nu fick jag och min klient möjlighet att använda oss av utbildningsgruppen. Handledningsmodellen jag fått från utbildningen var verbal, men jag fick också uppmuntran att göra arbetet "på mitt sätt". Jag kastade mig som handledare in i okända vatten med intention att använda metoder både från psykodrama och verbala metoder från utbildningen. Min klient var välbekant med psykodrama, gruppen med verbala metoder.

Här är en illustration av min åtta:

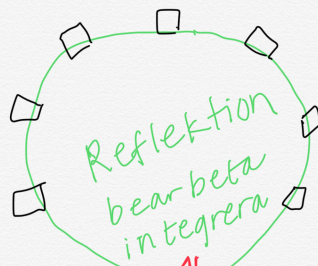
8-modellen / Tore juni 2018

PSYKODRAMA

- Runda (först)
- Sharing (sist)
 - ur folk
 - ur eget liv

Protagonist & Regissör

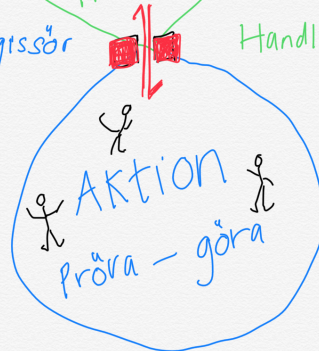
I mitten:
 "As if" Som om det
 skulle hända här och nu
 Kontext - specifik plats
 och tid



HANDLEDDNING

Lyssna på den inre och
 den yttre dialogen
 Separera lyssnandet och
 talandet

Handledt & Handledare



Många röster
 Flemt perspektiv
 Alternativ

Status presens
 Känslorna och kroppen
 är här och nu

I 8-modellen har gruppen eller den enskilda handledda frihet att röra sig mellan två cirklar, den verbala cirkeln och aktionscirkeln. Åttan kan vara en tydlig struktur i rummet där aktionscirkeln motsvaras av psykodramascenen och den verbala cirkeln är platsen för reflektion, bearbetning, integrering. Åttan kan också vara en tankemodell i handledarens hjärna, som hjälper att strukturera sessionens olika skeden.

Aktionsmetoderna tar alla sinnen i bruk och ger enligt min upplevelse energi och nya infallsvinklar.

Reflektion i lugn och ro ger möjlighet att integrera nya upptäckter och överväga den fortsatta vägriktningen.

8-metoden ger den handledda frihet att använda

- alla sinnen,
- nya perspektiv
- spontanitet, kreativitet
- rollbyte
- delta eller låta bli att delta i aktionsfasen.
- rollträning

Aktion och reflektion - båda är viktiga. Att handla och att reflektera - båda har sin plats. Handledaren skall inte vara för försiktig med att föreslå aktionsmetoder - vem

vet vad nytt det kan hämta. Förslaget ges ändå med alternativ att stanna i den verbala cirkeln.

Handledaren och den handledda startar, mellanlandar och slutar mellan de två cirkelarna, i brännpunkten. Där frågar handledaren t ex

- Vad vill du?
- Vad behöver du?

Var och en kan inbjudas till att röra sig i den ena cirkeln eller den andra och var och en har rätt att tacka nej.

Det är viktigt att det i varje ögonblick finns möjlighet för såväl den handledda personen som för gruppdeltagarna att hålla sig till den cirkel där det bäst går att fungera med målsättningen för sessionen i sikte. En tillräcklig känsla av trygghet är en förutsättning för kreativitet. Risktagning kan ge rum för nytt, men risktagning skall vara frivillig, inte påtvingad. Villigheten kan väckas ur längtan efter äventyr, lust att se nya landskap, att skapa nytt och att själv utvecklas. Det bör dock påpekas att nya landskap även öppnar sig genom verbala metoder, också där kan födas bilder av nya landskap och insikter.

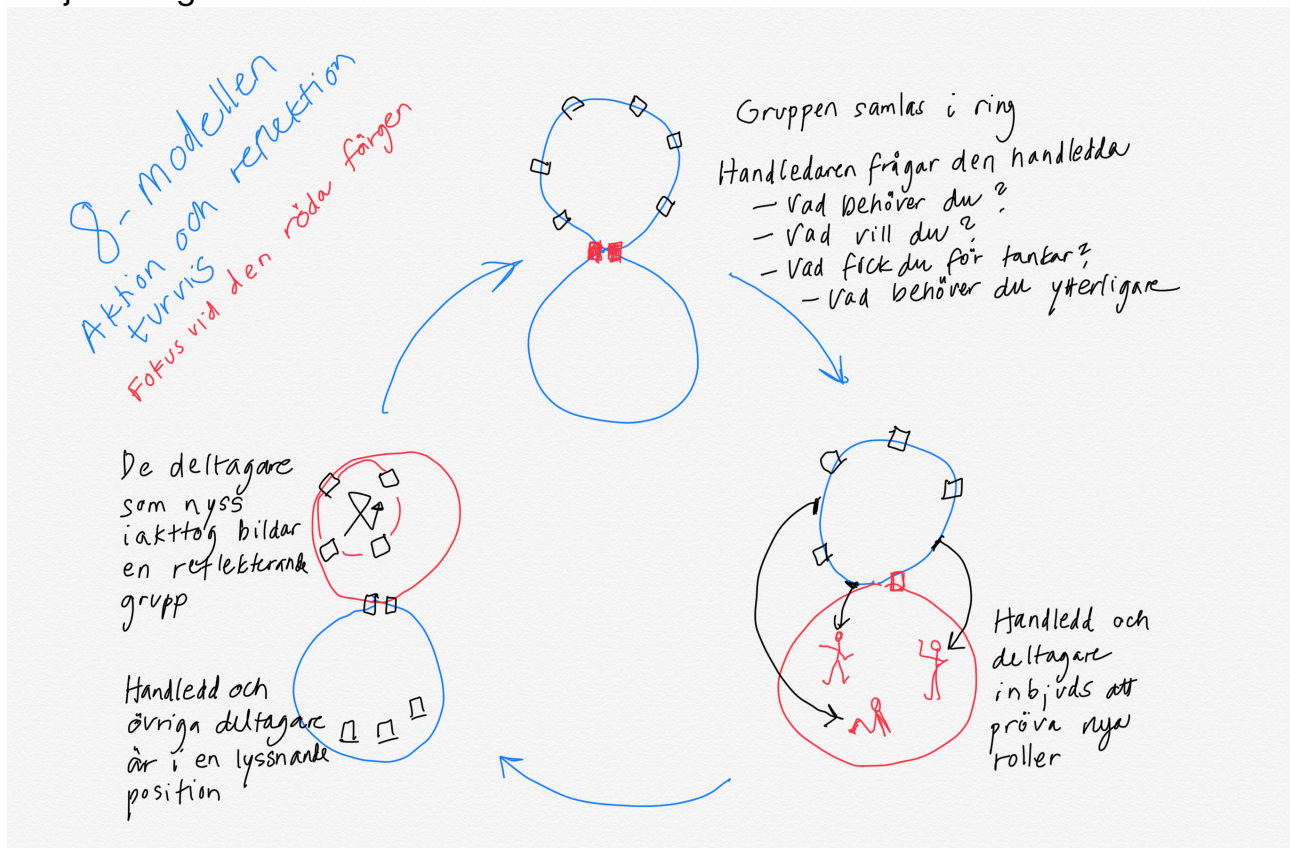
Den handleddas rätt att välja/välja bort aktionsmetoder stöds enligt min erfarenhet inte av en verbal fråga innan arbetet börjar, eftersom den tillfrågade inte nödvändigtvis har en uppfattning om vad frågan innebär. Istället krävs av handledaren en lyhördhet och en villighet att backa när som helst under arbetsgång.

Då en grupp träffas en serie gånger är det viktigt att någon varje gång på något sätt komma upp från stolen - annars fastnar vi för evigt på våra stolar. Introduktionen av olika metoder kan ske stegvis och småningom lär sig gruppen vilka olika verktyg som står till buds.

För att hela gruppen skall vara med har jag låtit de som deltagit i en aktionsfas stanna kvar i aktionscirkeln under den påföljande reflektionen. På så vis ser jag som handledare att de som är kvar i reflektionscirkeln får delta på ett annat sätt. Därefter kan alla flytta tillbaka till den ursprungliga cirkeln innan en ev ny aktionsfas eller en slutreflektion i storgrupp.

I reflektionscirkeln kan deltagarna tala om vilka tankar eller fantasier aktionsfasen väckte. Om gruppen är stor kan den delas i flera mindre grupper där varje grupp får sin tur. Personerna talar inte direkt till den handledda utan till varandra. Reflektionerna kan till innehållet vara som i psykodramats sharingfas, men också andra tankar eller fantasier. Handledaren kan vid behov delta i reflektionsteamet för att visa modell för hur teamet kan fungera. Under reflektionen är det naturligt att den som talar knyter an till det nyss sagda. Liksom i psykodrama undviks att ge råd åt den handledda. Var och en uppmanas tala i jag-form utgående från sig själv.

Följande figur visar hur teman kan utforskas med aktion och reflektion turvis:



Också i individuell handledning är 8-modellen med varvande av aktion och reflektion tillämpbar. Konstkort, snäckor, stenar, dockor, tom stol kan användas i aktionscirkeln. Diskussion och reflektion förankrar det upplevda i sammanhanget.

I grupphandledning där hela gruppens funktion är i fokus har jag inte hittills funnit 8-modellen användbar. I stället kan sociometrisk verktyg komma i bruk, som innebär att synliggöra bakgrundsfakta, åsikter, mönster i gruppen genom att gruppdeltagare väljer sin plats i rummet enligt ett givet kriterium eller fråga t ex "Vem jobbar på vilken ort?", "Hur länge har du jobbat på nuvarande arbetsplats?" En närmare analys av hur sociometri kan användas inom handledning och för vilka syften lämnas utanför denna essä.

Case:

Handledningen gavs i ett utbildningssammanhang med en inbjuden klient, som är välbekant med psykodrama. För de flesta deltagare i utbildningsgruppen var aktionsmetoder främmande.

Klienten är konstnär och jobbar med olika projekt. Låt oss kalla konstnären Noora. I intervjun säger Noora att hon jobbar med ett stort projekt och känner sig pressad och stressad hur hon skall få det färdigt innan deadline. Hon hoppas att stressen skall kännas mindre efter sessionen.

Gruppmedlemmarna som sitter i en cirkel presenterar sig. Noora säger att hon gärna hör allas förnamn, mera behövs ej. Handledaren och Noora har samarbetat tidigare och känner varann.

Handledaren föreslår att Noora presenterar sitt tema med att bygga en skulptur med hjälp av gruppmedlemmarna. Noora går med på uppgiften efter några ögonblick av tveksamhet.

När skulpturen tar form i aktionscirkeln visar det sig att det som Noora där skapar med hjälp av några deltagare/"hjälpjag" från gruppen är själva konstverket/projektet hon jobbar med. Två centrala persongestalter, som är utgångspunkt för konstverket byggs upp. Samtidigt som Noora placerar personerna på scenen och bygger sin skulptur berättar hon om persongestalterna. Sen ombeds hon ge en replik åt vardera. Replikerna är: " Vi ger aldrig upp" och "Ingen skall lämnas övergiven". Den ena gestalten i skulpturen presenterades med en metafor "en barnmorska som låter något nytt födas" . Den gruppmedlem som väljs att ta denna roll är utbildad barnmorska - något som Noora inte känner till, men som ger rollinnehavaren många möjligheter att utvidga rollen.

Efter detta ber handledaren Noora visa sin egen plats i skulpturen. Hon väljer att stå mellan och nära de personer hon just presenterat.

Ytterligare ber handledaren Noora välja någon från gruppen att presentera henne själv. Denna person går in på Nooras plats så att Nora kan se situationen utifrån "i spegel".

Handledaren ber gruppmedlemmarna upprepa replikerna som de fick och dessutom lägga till något ur rollen. Noora ser på från sin stol i mitten av åttan . Noora märker att gruppmedlemmarna redan efter denna korta presentation har lyckats fånga något av det hon önskar förmedla i sin produktion.

Gruppdeltagarna som blivit valda och ställt upp i bygget av en skulptur får sätta sig ner där de är i aktionscirkeln och vila. Noora och handledaren sitter i mitten av åttan. Handledaren vänder sig sen mot de fyra personer som sitter kvar i den ursprungliga gruppcirkeln. Handledaren ber dem vända sig mot varandra, bilda en grupp och reflektera över vad de sett. Detta sker utan att de ser på Noora och utan att ställa frågor till henne. Meningen är att hon skall få en stund för sina egna tankar, få vara i ett "meditativt tillstånd" som ger utrymme för nytt.

Gruppen reflekterar börjande från " jag skulle vilja fråga Noora mera om.....jag såg.....jag kom att tänka på" Nya bilder kommer målas upp verbalt. Någon ser framför sig Noora på kvällspromenad på sin hemort med de två rollgestalterna

vid sin sida. De ser och tar sig an personer vid vägkanten, som behöver hjälp. En annan i den reflekterande gruppen blir är mycket rörd av temat så hon har svårt att få fram orden: "Det är sällan det går så här för mig, jag tänker på en av mina vänner" Bilderna och reaktionerna som föds i gruppen som jobbar verbalt är starka och påverkade av den aktion som nyss ägt rum.

För Noora är det betydelsefullt att gruppen så snabbt uppfattade kärnan i hennes konstnärsarbete. Hon har redan en publik. Det här projektet kan lyckas.

Handledaren vänder sig mot Noora där de sitter i mitten av åttan och ställer några gånger frågan: Vad behöver du?

Noora: Kanske se vad jag skall ta itu med just i kväll - vad skall skall sätta till pappers idag. Det blir upptakten till följande del av aktion:

Handledaren ber Noora välja någon i gruppen att vara hennes penna.

Noora har från föregående scen (skulpturen) en gruppmedlem/"dubbel", som kan vara Noora själv

Noora byter roll med pennan och handledaren intervjuar Noora i roll som penna, "Hurdan är du? Vad får dig i gång?". Noora svarar som penna: "Alltid kommer det något till pappers när Noora tar i mig".

Noora byter till egen roll och den valda gruppmedlemmen är pennan. Noora och pennan dansar.

Efter en stund byts rollerna så att Noora kommer ut ur scenen och den gruppmedlem som tidigare valts att representera henne kommer in i stället.

Noora får nu iaktta dansen mellan konstnären och hennes penna "i spegel".

Gruppdeltagaren som fått Nooras roll improviserar: "Kanske skriver jag inte alltid så snabbt, kanske jag behärskar en långsam dans också?"

Slutligen bildar alla en ring och reflekterar kring det som hänt på scen. Efter en stund är också Noora själv med och deltar i reflektion i storgrupp.

Noora gör vissa slutreflektioner. Någonstans dyker en naturbild av rinnande vatten upp som symbol för kreativitet.

Handledaren frågar om Noora vill gestalta bilden i aktionscirkeln (förslag till en tredje aktionsdel). Noora tackar nej, hon har jobbat färdigt, sluter ögonen och tar in bilderna i sitt eget sinne. Noora är färdig att avsluta.

(Sessionen var 60 minuter)

Aktionsmetoder, dialog, reflektion, berättelser - hur kan allt detta komma den handledda till nytta

Spontanitet och kreativitet

J.L. Moreno levde, arbetade och utvecklade psykodrama ständigt nyskapande. Han studerade filosofi och medicin. Han hämtade inspiration av barnen i parken. Han jobbade med utsatta i samhället. Han grundade improvisationsteater och i USA sitt eget psykodrama-center och rehabiliteringsklinik. Han ville ge människor mod att drömma och vara lekfulla. Zerka Toeman Moreno reste över atlanten för att hitta lämplig vård åt sin syster. Där kom hon att ägna resten av sitt liv åt psykodrama.

Med eget exempel utmanar oss Moreno&Moreno att pröva nytt och att engagera oss för andra människor.

Vi sitter för mycket i vårt samhälle. Epidemiologisk forskning har de senaste fem åren visat att stillasittande är en hälsorisk (Biswas m.fl. meta-analys 2015). Det handlar inte om brist på motion utan även för den som idkar idrott regelbundet är det en självständig risk att sitta länge stilla. I arbete, skola, i terapi och i handledning är det till fördel att deltagarna ges möjlighet att röra på sig även med tanke på den fysiska hälsan.

Antony Williams skriver i boken "Visual and active supervision" om hur terapeuter, som kommit i ett låst läge med sina klienter snabbt kommer in i språkliga kortslutningar där konklusionerna blir desamma som de nådde senaste vecka och veckan innan. I den verbala handledningen överraskar de inte sig själva med att komma med något helt nytt, de har hört allt de säger förut. Det har kanske hört det, men de har inte sett det eller känt rörelserna i sin kropp. Visuellt och aktionshandledning hämtar nya insikter ut från mörkret och säger "nu"

Michael White skriver i sin bok Maps of Narrative Practise att han använder kartor och resor som en metafor för det arbete han gör då han möter människor som konsulterar honom på grund av sina problem och bekymmer. Han ser sitt arbete med de människor han möter som äventyr. Han vet att dessa gemensamma resor inte handlar om att bekräfta det som redan är känt utan om expeditioner till vad som är möjligt för människor att veta om sina liv. Han konstaterar ytterligare att målsättningarna ofta ändras under resan.

Vare sig vi talar om äventyr på psykodramascenen eller via berättelser, i handledning eller i terapi är det väsentligt att samarbetet ger nya öppningar. Min uppfattning är att aktionsmetoderna ger goda möjligheter till nya äventyr.

Öppen agenda och rätten att säga nej

I arbetshandledning är utgångspunkten att den handledda är en yrkesmänska med omdöme, som kan ta ansvar för sin egen process. Detta till skillnad från ett vård- eller terapiförhållande där den professionella vårdaren/terapeuten har huvudansvaret. Av ovanstående följer att det är viktigt att handledarens är känslig för den handleddas "nej"-signaler. Strukturen för arbetet skall i varje ögonblick ge en möjlighet att backa. Handledaren kan ha en agenda, men den skall vara öppen "Jag har ett förslag, men vad tycker du?" Min uppfattning är att handledaren skall utmana sig själv med att ta risker i syftet att hitta nya öppningar och landskap, men aldrig på ett sådant sätt att den handledda känner sig otrygg eller pressad pga för främmande metoder.

8-strukturen ger en frihet att röra sig mellan aktionscirkeln och reflektionscirkeln. Båda har sitt värde.

Reflektionsdelen ger det den handledda tillfälle att vara i en lyssnande position där det finns rum för den inre dialogen. Det ger möjlighet att tänka och känna efter - vad behöver jag här näst. En fördel är att arbetet på detta vis blir tydligare dirigerat av den handledda och i mindre grad av handledaren.

Blir verkligheten med dess möjligheter större eller krymper den?

I arbetshandledning eftersträvas många röster, "polyfoni" för att detta kan ge rum för förändring. Det är viktigt att inte låsa sig vid ett enda sätt att se på världen och sig själv. En tänkbar kritik av psykodramametoder kan vara att vi i rollbyten lägger in åsikter och tankar i andras huvuden och att vi därmed riskerar att låsa oss i våra tidigare uppfattningar om världen i stället för att öppna oss för andra alternativa scenarier. Vi vet det fakto inte vad icke-närvarande personer anser eller känner. Psykodramascenen är per definition huvudpersonens subjektiva verklighet och detta bör vi hålla i minnet.

Göran Högberg tar upp nämnda risk i boken "skapande ögonblick". Han skriver: Det finns en befogad rädsla att vår dramatisering kan styra vår uppfattning så att den blir färgad av dramatiseringen och döljer verkligheten. Ett vanligt exempel är ett planerat möte där vi i handledningen går igenom olika fantasier om hur detta möte kommer att gestalta sig. I flera handledningsgrupper så har vi undersökt detta och det har visat sig att motsatsen gäller. Genom att vi har undersökt olika fantasier så är behandlaren "renare" och kan uppfatta situationer på ett mer intensivt och kreativt sätt; mindre styrd av förutfattade meningar.

Konkretisering, symboler och metaforer

Användning av föremål, konstkort för att symbolisera abstrakta eller konkreta företeelser i livet kan fungera som "krokar för minnet". Goda saker kan sparas "som pärlor i en ask". I verbala metoder kan användningen av metaforer ha samma funktion.

Aktion och reflektion - göra och integrera

Inom psykodrama används begreppet katharsis då en person spontant ger uttryck för uppdämda känslor (Kellermann 1992). Det kan ha ett terapeutiskt värde att få rum för spontanitet och fritt uttryck. I allmänhet kräver en förändring mot det bättre både uttryck av känslor och kognitiv insikt. En accepterande grupp/handledare ger den trygghet som gör det möjligt att uttrycka av starka känslor och integrera erfarenheten på ett sätt, som hjälper i nya sammanhang.

Att pröva en ny roll på psykodramascen kan ge en annan insikt än att enbart prata om den. Kropp, känsla, tanke hör ihop.

Vi utvecklas i dialog:

Genom att tala och att lyssna.

Genom att handla och att reflektera över erfarenheten.

Genom att dela våra erfarenheter med andra.

Genom att byta roll.

Till sist

På basen av min egen erfarenhet som handledd och som handledare tror jag att aktionsmetoder är till nytta. Psykodramascenen är det utrymme där jag kan iscensätta mina inre bilder och dela dem med andra. Där kan jag också pröva olika tänkbara sätt att agera. Jag kan byta roll och söka nya perspektiv. Jag vill gärna ge rum för spontanitet och kreativitet. Lek är till glädje i alla åldrar.

Handledningsutbildningen har framför allt lärt mig något om att lyssna - lyssna på orden som sägs, lyssna på min inre dialog, lyssna på hur det jag själv säger är knutet till det nyss sagda. Jag har övat mig på att fokusera på det den andra vill berätta mer än det jag vill veta. Detta sätt att lyssna och följa är fungerande i handledning.

Slutligen vill jag sammanfatta psykodramats mening med följande citat:

If you tell me I will listen
If you show me I will see
If you let me experience
I will learn.

Lao Tzu, 17th century Chinese philosopher
(även citerad av Wiener m.fl 2011)

Litteratur:

Empowering therapeutic practice
Integrating Psychodrama into other therapies
Edited by Paul Holmes, Mark Farrall and Kate Kirk, 2014

Dialogisuus, dialogismi ja dialogia työnohjaajayhteisössämme
Jorma Ahonen, Katri-Ina Euramaa, Pekka Holm m.fl
Artikel Osviitta 1/2014

Tom Andersen, 2002
Reflekterande processer
Samtal om samtalen

Jaakko Seikkula, Tom Erik Arnkil, 2011
Sociala nätverk i dialog

Peter Berger, Thomas Luckman, 1966
The Social Construction of Reality
A Treatise in the Sociology of Knowledge

Biswas A, Oh PI, Faulkner GE, ym.
Ann Intern Med 2015;162:123 - 32
Sedentary time and its association with risk for disease incidence, mortality, and hospitalization in adults: a systematic review and meta-analysis.

Antony Williams, 1995
Visual and Active Supervision

Michel White, 2007
Maps of Narrative Practise

Högberg, Göran, 1998, "Handledning och psykodrama" i Skapande ögonblick.
Psykodrama och sociodrama, red. Hans Berglind, Stockholm.

Peter Kellermann, 1992
Focus on Psychodrama

The Quintessential Zerka
Writings by Zerka Toeman Moreno
Edited by Toni Horvatin and Edward Schreiber, 2006

Sociodrama in a Changing World
Edited by Ron Wiener, Di Adderley & Kate Kirk, 2011