



## Tarinateatteri menetelmänä vertaistukiryhmässä

Teoriataustan pohdintaa ja käytännön  
sovelluksia

OPINNÄYTETYÖ

Erja Aalto ja Katja Timlin  
Tarinatatteriohjaajakoulutus  
2018- 2020



## Sisällysluettelo

<b>1. Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Teoriaosuus .....</b>	<b>5</b>
2.1. Morenon ja Landyn rooliteoriat .....	5
2.2. Vanhemmuuden roolikartta .....	7
2.3. Foxin narratiivinen retikulaatioteoria .....	12
2.4. Vertaistuki ja voimaantumisteoria .....	14
2.5. Narratiivinen työtapa .....	17
<b>3. Vertaisryhmä menetelmä /mallinnus – VERTA, Hikeä ja kyyneleitä .....</b>	<b>18</b>
<i>Verta, hikeä ja kyyneleitä ryhmien – teemat.....</i>	<i>19</i>
<b>4. Pohdintaa; tarinateatteri koulutus, ryhmäprosessi ja vertaistuki.....</b>	<b>21</b>
<b>5. Lähteet.....</b>	<b>23</b>

## 1. Johdanto

Tarinateatteriohjaajakoulutukseen liittyvässä opinnäytetyössämme pohdimme, miten tarinateatterin tekniikoita ja lähestymistapoja voidaan soveltaa vertaistukiryhmän ohjaamisessa, vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen harjoittelussa ja ryhmän voimavarojen aktivoimisessa.

Vertaistukiryhmällä tarkoitetaan joko vapaamuotoisesti tai organisoidusti järjestäytyntä keskinäistä apua ja tukea, jossa samassa elämäntilanteessa olevat tai samankaltaisia elämäntilanteita kokeneet ihmiset pyrkivät yhdessä etsimään tukea tai selvittämään ja ratkaisemaan elämäntilannettaan (Vuorinen 2004). Vertaistuki on läsnäoloa ”tässä ja nyt”. Toimivan vertaisryhmän oleellisia tunnusmerkkejä ovat toisten kunnioittaminen, luottamuksellisuus ja yhteiskunnallisesta asemasta riippumaton tasa-arvoisuus sekä toimiva vuorovaikutus. Nämä kaikki periaatteet ovat läsnä myös tarinateatterissa, jonka ytimessä on kuulluksi ja nähdyksi tuleminen sekä oman tarinan ja kokemusten jakaminen muiden läsnäolijoiden kanssa.

Vertaistukiryhmät voivat rakenteeltaan ja toimintatavoiltaan olla hyvinkin erilaisia: itsenäisesti toimivia kansalaisryhmiä, taustajärjestöllisiä ryhmiä, ammattilaisjohtoisia ryhmiä ja näiden kolmen erilaisia sovelluksia. Tässä lopputyössä tutkimme tarinateatterin menetelmien soveltamista ohjatun strukturoidun vertaistukiryhmän toimintaan.

Ketonen on pro gradu -tutkielmassaan, ”Kokemuksia psykodraaman ja tarinateatterin soveltamisesta: kohti sosiodynaamista oppimista”, tarkastellut psykodraaman ja tarinateatterin pedagogista soveltamista esittävän taiteen koulutusohjelmassa. Työpajoihin osallistujat opiskelivat teatteri-ilmaisun ohjaajiksi. Tutkimustyössään hän on todennut ryhmän tietoisesta rakentamisesta ja sen prosessin ohjaamisen auttavan oppimisprosessin syventymistä ja sen merkitysarvon kasvamista (Ketonen 2008). Mielenkiintoisena huomiona hän myös toteaa: ”ryhmä kasvoi prosessin kuluessa merkittäväksi yksilöllisen ja yhteisöllisen kokemuksen tuottajaksi ja reflektion syventäjäksi, uppoutuvan kokemuksen ja merkityksen rakentamisen kautta. Siten prosessia voi kutsua itseksi ja yhteisöksi kasvamiseksi tiedon luomisen prosessissa.”

Omaan aiempaan vertaistukiryhmien ohjaajana toimimisen perusteella koemme, että vertaisryhmätyöskentelyssä käytetyt toiminnalliset menetelmät auttavat ryhmäläisiä oivaltamaan

uutta ja havaitsemaan (sekä ryhmänä että yksilötasolla) selkeämmin omat kipukohtansa ja kehittymismahdollisuutensa. Tarinateatterin kautta pääsemme vertaisryhmätyöskentelyssä entistä syvemmälle. Muutoksia itsessä alkaa tapahtua toisten tarinoiden kuulemisen kautta, jo ennen kuin on itse valmis sukeltamaan oman tarinansa syvyyksiin. On myös helpottavaa ja armollista saada kuulla samaistuttavia tarinoita muilta. Ensimmäisillä tapaamiskerroilla yhteinen kokemuksen jakaminen voi jo voimaannuttaa lisäämällä ymmärrystä omasta elämäntilanteesta. Usein prosessin aloittaa helpottava tunne siitä, ettei olekaan yksin omien ongelmiensa kanssa.

Loimme mallinnuksen vanhemmuuden tueksi muodostetun vertaistukiryhmän ohjausprosessista. Päädyimme rakentamaan prosessikuvauksen ja käytännönläheisen työväliseen, jota hyvinkin erilaisten vertaistukiryhmien ohjaajat voivat työssään hyödyntää ja soveltaa.

Opinnäytetyössämme avaamme aluksi tarinateatteriin ja vertaistoimintaan liittyvää teoriapohjaa; Jacob Levy Morenon rooliteoria (sisältäen vanhemmuuden roolikartan), Jonathan Foxin ja kumppaneiden kehitteillä oleva narratiivinen retikulaatio -teoria ja voimavaralähtöisessä sosiaalityössä käytetty Marc Zimmermannin voimaantumisteoria (empowerment). Lisäksi pohdimme lyhyesti narratiivista työtapaa avaten pääpiireissään perheterapeutti Michael Whiten ajatuksia.

Pohdimme sitä, miten nämä teoriat ja tarinateatterikoulutuksessa oppimamme asiat soveltuvat vertaistukiryhmän toimintaan ja voivat edistää vertaistukiryhmän työskentelyä. Uskomme, että ihmisellä itsellään on mahdollisuus löytää ratkaisuja pulmiinsa ilman ammattilaisten välitöntä ohjausta ja neuvontaa. Näemme vertaisryhmätoiminnan tärkeänä voimavaraistavana elementtinä etenkin haavoittuvassa asemassa ja tukahduttavissa elämänolosuhteissa kamppailevien ihmisten elämässä.

Teoriaosuutta seuraava kappale kuvaa vertaistukiryhmän tapaamiskertoja. Ryhmän joka tapaamiseen olemme luoneet rungon, joka sisältää toiminnallisia ryhmäytymistä edistäviä harjoituksia, tietopuolisen osuuden sekä tarinateatterista tuttuja harjoitteita. Tämä luomamme runko vertaisryhmätapaamisiin on vain esimerkki ja malli, jota ryhmän ohjaaja voi hyödyntää oman ryhmänsä tapaamisissa.

Jokainen ryhmä on omanlaisensa ja ryhmänohjaajan tehtävänä on osaamistaan soveltaen poimia mallinnuksesta juuri niitä asioita ja harjoituksia, jotka tukevat hänen omaa ohjaustyötään ja soveltuvat kyseisen ryhmän tarpeisiin, osaltaan tukien ryhmäprosessin etenemistä.

## 2. Teoriaosuus

Esittelemämme eri teorit peilaavat omaa kokemustamme ja näkemystämme siitä, mitä kosketuspintoja tarinateatterilla on vertaisryhmätyöskentelyyn. Vertaisryhmät sinänsä ovat tärkeitä jakamisen ja kokemisen paikkoja, mutta näemme, että tarinateatterin keinoin, meillä on mahdollisuus vahvistaa näitä kokemuksia ja tehdä niistä pysyvämpiä merkityksiä.

### 2. 1. Morenon ja Landyn rooliteoriat

Psykodraaman kehittäjän Morenon rooliteorian ydinkohtia ovat käsitykset roolista, spontaaniudesta ja luovuudesta. Morenon määritelmässä rooli on yksilön omaksuma toimintatapa tietyssä hetkessä ja tilanteessa suhteessa toisiin ihmisiin ja objekteihin. Morenon mukaan yksilön vuorovaikutussuhteista koostuu sosiaalisten suhteiden verkosto, jossa yksilön ego heijastuu rooleina ja vastarooleina (Moreno 1953).

Morenon rooliteorian (1889-1974) mukaan rooli on luonteeltaan sosiaalinen, koska se liittyy ihmisen sosiaaliseen asemaan ja toisen ihmisen kanssa käytävään vuorovaikutukseen. Tämän lisäksi rooli on myös yksilöllinen, koska se on osa yksilön persoonallisuuden kehitystä. Meidän roolimme ovat aina sidoksissa tilanteeseen tai toisiin ihmisiin. Roolimme siis vaihtelevat eri tilanteista riippuen. Vertaisryhmätyöskentelyssä roolien suhteen pääsee hienolle näyttämölle. Pystymme tutkimaan niitä ryhmässä toisen kokemusten kautta, mutta myös vuorovaikutuksessa vertaisryhmäläisten kanssa.

Morenon mukaan yksilö voi elämänsä aikana omaksua ja kehittää useita erilaisia rooleja. Näiden ilmenemisen Moreno jakaa eri kehitysvaiheisiin. *Alikehittyneissä* rooleissa toiminta on yleensä hidasta ja kömpelöä, sillä henkilö ei vielä kykene suorittamaan tehtäväänsä tarpeeksi hyvin. Näihin alikehittyneisiin rooleihin liittyy usein negatiivisia tunteita, kuten noloutta, syyllisyyttä ja häpeää. Sopivasti kehittyneissä rooleissa toiminta on luontevaa, innostunutta ja spontaania, sillä henkilö osaa tehtävänsä tarpeeksi ja nauttii tekemisestään. Toiminta ei ole kuitenkaan tällöin ole rutinoitua vaan henkilön on mahdollista muuttaa toimintaansa, mikäli se ei hänen mielestään sovi tai vastaa tilannetta. *Ylikehittyneitä* rooleja leimaa kaavamaisuus eikä toiminta aina ole tilanteen mukaista tai sopivassa määrin vaihtelevaa, vaikka kaikki sujuukin keskimäärin moitteettomasti vanhoja, opittuja rutiineja noudattaen. Morenon mukaan ylikehittyneet roolit kuuluvat kuitenkin ihmisen kohtaloon ja ovat osa luonnollista kehitystä (Moreno 1961; Niemistö 1999). Kun mietitään vanhemmuuteen liittyviä rooleja, on helpottavaa, jos vanhempana kehittää joitakin ”rutiineja” oman

vanhemmuutensa tueksi. Tämän voisi ajatella myös luovan turvallisuuden ja jatkuvuuden tunnetta lapselle. Tietenkin vain siinä tilanteessa, jos vanhemmat luomat toistoon liittyvät roolit ovat lapsen kehitystä tukevia (esimerkiksi nukkumaan mennessä tutut asiat toistuvat joka ilta samassa järjestyksessä: iltapala, hammaspesu, iltasatu tai -laulu, unilelu, halaus).

*“Rooleilla on yhteys niihin odotuksiin, joita ihmiseen kohdistetaan ja ne tulevat tietoisiksi rooli-odotusten kautta. Esimerkiksi vanhempi odottaa lapsensa käyttäytyvän määrättyllä tavalla ja heijastaa sanojen, ilmeiden tai eleiden avulla odotuksensa lapseensa. Lapsi reagoi vanhemman odotukseen jollakin tavalla ja seuraa puolestaan oman roolinsa vaikutusta vanhempaan. Näin rooli-odotuksista tulee vastavuoroisia”. (Roolikartta-verkkojulkaisu s.9.)*

Roolin lisäksi keskeiset elementit Morenon teoriassa ovat luovuus ja spontaanisuus. Ihmisellä luovuus tarkoittaa mahdollisuutta toimia uusissa tilanteissa mielekkäästi ja vanhoissa tilanteissa uudella tavalla. Tämä kuitenkin edellyttää spontaanisuutta, jonka avulla ihminen pystyy rikkomaan toistuvia ja lukkiutuneita asenteita (Moreno 1953). Morenon ajattelussa spontaaniteen liitty myös läsnä olemisen taito, sillä spontaanissa tilassa oleva ihminen on valmiudessa toimimaan luovasti ja joustavasti. Ihminen on silloin valmiudessa kohtaamaan toisen ihmisen (Niemistö 2007). Spontaanissa kohtaamisessa syntyy Morenon mukaan vastavuoroinen tele-suhde, jossa kaksi ihmistä katsoo toisiaan eläytyen toistensa tunteisiin. Tele-suhde sisältää näin sekä empatian, että transferenssin (Fox 1987).

Moreno kehitti oman rooliteoriansa pohjalta mm. psyko- ja sosiadraaman työskentely- ja tutkimusmenetelmänsä. Psykodraama voidaan kuvata terapiamenetelmänä, jossa mielen maailma konkretisoidaan rooleiksi tutkimalla niitä rooleihin eläytymällä ja toimimalla. Psykodraamassa toimitaan koulutetun ohjaajan johdolla yhden ryhmän jäsenen eli protagonistin kokemassa maailmassa (Honkakoski 2007). Lähtökohtana voi olla esimerkiksi henkilön ahdistava tunnetila, sisäinen ristiriita tai traumaattinen kokemus. Psykodraamassa yksilöä autetaan yhdessä ohjaajan ja ryhmäläisten kanssa tuomaan ongelmansa toiminnan tasolle. Ryhmäläiset toimivat apuhenkilöinä esittäen päähenkilön näyttämän esimerkin mukaan tämän elämässä vaikuttavia henkilöitä ja asioita. Ryhmän osallistuminen draamaan toiminnallisesti ja emotionaalisesti tuottaa ryhmäprosessin, jolla on terapeuttista merkitystä kaikille ryhmän jäsenille (Kopakkala 2005). Morenon kehittämässä sosiadraamassa käsitellään erityisesti sosiaalisia ongelmia, rakenteita ja tilanteita. Sosiadraaman tavoitteena on ”sosiaalinen katharsis” eli yhteisöllinen vapautumisen ja selkeytymisen kokemus. Parhaimmillaan sosiadraaman avulla päästään luovaan yhteisölliseen ongelmanratkaisuun (Lindqvist 2005). Kun vertaistukiryhmässä tutkitaan rooleja tarinateatterin keinoin, voidaan

huomata, että ryhmän tuen avulla ja yhdessä oivaltaen löytyy myös uusia ongelmanratkaisukeinoja vanhemmuuden kipukohtiin.

Professori Robert J. Landy esittelee omaa rooliteoriaansa teoksessaan "Persona and performance" (Landy 1993). Landyn teoriassa rooli on persoonallisuuden perusyksikkö, joka sisältää ihmisen tunteet, ajatukset ja kokemukset itsestään, sekä sosiaalisesta ja mielikuvitukseen perustuvasta maailmasta. Hänestä roolin käsite on hyödyllinen, kun tarkastellaan jokapäiväistä psykologista, sosiaalista ja kulttuurista elämää. Tämän kaiken täydellinen ymmärtäminen merkitsee hänen mukaansa myös jokapäiväisen olemassaolomme olennaisesti draamallisten näkökohtien ymmärtämistä. Landyn ajattelussa *koko maailma voidaan nähdä yhtenä suurena näyttämönä*, jonka esiintyjä tai roolihenkilöitä ihmiset ovat. Todellisuuden ja mielikuvituksen välinen tila toimii luovan energian lähteenä, joka antaa ihmiselle mahdollisuuden ymmärtää omaa olemassaoloaan ja erilaisten roolien kautta säätelemään käyttäytymistä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Hänen mukaansa on tärkeää pohtia sitä, miten ympäristö- ja kulttuuriset tekijät vaikuttavat roolin kehittymiseen. Vaikka rooli ilmenee etupäässä sosiaalisena käyttäytymisenä, sisältää se myös kognitiivisia, tunneperäisiä ja spirituaalisia näkökohtia (Landy 1993).

Olemme koonneet ajatuksia vertaisryhmätyöskentelyyn tässä myös mm. Landyn, sekä psykodraaman elementeistä viitaten hieman tulevaan. Olemme molemmat jatkamassa opintoja psykodraamaohjaajiksi ja näin ollen ajatuksena on syventää tämän työn aikaansaannoksia seuraavassa opinnäytetyössä ja rakentaa tästä molemmille pohja työkaluista ja mallista, jonka parissa voimme työskennellä tulevaisuudessa enemmänkin.

## 2.2. Vanhemmuuden roolikartta

Tässä osiossa käsittelemme Morenon rooliteoriaa vanhemmuuden näkökulmasta. Vanhemmuuden roolikartta voi toimia yhtenä työmenetelmänä tukien vertaisryhmätyöskentelyä juurikin tämän esimerkki ryhmän kontekstissa. Vanhemmuuden roolikartan lisäksi on olemassa parisuhteen roolikartta, sekä nuoren roolikarttamallit, jotka perustuvat Morenon rooliteoriaan.

Vanhemmuuden roolikartta syntyi vuonna 1999 Varsinais-Suomen lastensuojelukuntayhtymässä tehdyn kehitystyön tuloksena (Ylitalo 2011). Vanhemmuuden roolikartta lähti liikkeelle käytännön työn tarpeista ja kysymyksistä: Miten vanhemmuutta voitaisiin arjessa hahmottaa mahdollisimman



selkeästi ja luontevasti? Syntynyt roolikartta on väline, jonka avulla vanhemman on helpompi havaita oman toiminnan muutostarpeita lapsen kehityksestä käsin (Ylitalo 2011).

Teorian mukaan vanhemmalla on mahdollisuus kehittää roolejaan koko ajan, kuten meillä kaikilla, olemme vanhempia tai emme. Ihmisellä on mahdollisuus omaksua uusia rooleja ennestään käytössä olevien roolien lisäksi tai tilalle. Merkittävät roolit kehittyvät hitaasti elämän myötä, tässä kontekstissa; vanhemmuuden myötä. Vertaisryhmissä pyrimme tuomaan mukaan myös tätä armollisuuden teemaa. Meillä on joka päivä mahdollisuus omaksua uusia rooleja ja tapoja toimia suhteessa toisiin. Me emme ole kahlittuja tiettyihin toimintamalleihin. Olennaista on, että vanhemman roolit kehittyvät aina suhteessa lapseen, vanhemman ja lapsen vastavuoroisen toiminnan kautta. Yksinkertaisuudessaan siis puhumme siitä, että meidän on oltava läsnä, jotta vastavuoroinen yhteys toimisi ja roolien muovautuminen voisi oikeasti tapahtua. Vertaisryhmissä mietimme eri tapoja läsnäolon mahdollistumiselle, varsinkin tilanteissa, joissa läsnäololle ei ole suotuisia olosuhteita. Vanhemmuutta käsittelevissä vertaisryhmässä näkyy usein monilapsisen yksinhuoltajavanhemman yksinäisyys, joka tuo mukanaan usein sen, että hänellä ei ole ketään kenen kanssa jakaa vastuuta. Mistä kiireiselle yksinhuoltajalle löytyy aikaa olla lastensa kanssa ja olla vuorovaikutuksessa niin, että roolit pääsevät kehittymään suotuisissa olosuhteissa?

Vanhemmuuden roolikartta rakentuu kokonaisuudessaan lapsen tarpeiden ympärille. Siksi karttaa tarkastellaan jokaisen lapsen kohdalla eri tavalla. On tärkeää muistaa, että roolikartta ei ole vaatimuslista vaan työkalu ymmärrykseen omasta toiminnastamme.

Roolikarttaa oli mahdollisuus käyttää vertaisryhmissä hyvin luovilla tavoilla. Roolikartta mahdollistaa myös tarinateatterimenetelmän tueksi visuaalisen aspektin. Se on konkreettinen, käsinkosketeltava malli, jonka kautta saamme luotua yhteisen kielen koko ryhmälle (roolikartasta on olemassa myös kuva versio maahanmuuttajien kanssa työskenneltäessä). Kartta antaa myös selkeän kokemuksen siitä, että vanhemmuus on muuttuvaa, eikä omatkaan roolit ole staattisia.

Roolit muodostuvat laajasta kokoelmasta, jonka ajatellaan rakentuvan hierarkkisesti kolmeen tasoon.

Motivaatorooli-tavoiterooli-tekorooli:

<p><b>MOTIVAATOROOLIT</b></p> <p>ovat roolikartan viisi pääroolia</p> <p>kuvaavat vanhemman toiminnan <b>perusmotiiveja</b> lähtökohtana ovat lapsen tarpeet</p>
<p><b>TAVOITEROOLIT</b></p> <p>yksi tai useampi rooli, jonka vanhempi valitsee jonkin pääroolin alueelta lapsen tarpeen mukaiseksi tavoitteeksi, jota vanhempi toiminnallaan toteuttaa</p>
<p><b>TEKOROOLIT</b></p> <p>yksi tai useampi rooli, joka kuvaa vanhemman toiminnan arjessa näkyvää puolta eli käytännön tekoja, jotka vaikuttavat lapsen tarpeen toteutumiseen</p>

*Taulukko 1: Roolien hierarkia (Ylitalo 2011)*

**Vanhemmuuden pääroolit eli motivaatoroolit**

- **Elämän opettaja**
- **Ihmisuhdeosaaja**
- **Rajojen asettaja**
- **Huoltaja**
- **Rakkauden antaja**

Alla esimerkki kuinka tavoiteroolit ja tekoroolit voisivat jakautua:

MOTIVAATIOROOLI	TAVOITEROOLI	TEKOROOLI (Mitä vanhempi tekee?)
Huoltaja	Ruoan antaja	Vanhempi toimii niin, että lapsi saa riittävästi ja mieleistä ravintoa.
Rakkauden antaja	Hyvän huomaaja	Vanhempi antaa lapselle myönteistä palautetta. "olen sinusta ylpeä kun..."
Rajojen asettaja	Turvallisuuden luoja	Vanhempi rajaa lapsen leikkialueen ja valvoo, ettei lapsi joudu esim. ajotielle. / Kotiintuloajat
Ihmissuhdeosaaja	Tunteiden hyväksyjä	Vanhempi sallii lapsen ilmaista pettymyksensä kohtuullisella tavalla.
Elämän opettaja	Oikean ja väärän opettaja	Vanhempi selvittää oikean ja väärän eron. Mitä seurauksia tulee, jos sääntöjä ei noudateta (kohtuullisuus).

Jokaisella vanhemmalla roolit ovat suhteessa omaan lapsuuteen ja elämään hyvin erilaisilla kehitystasasteilla. Vanhemmuuden roolikartan mallissa peilataan Morenon rooliteoriaan kehitystasasteittain seuraavalla tavalla (Ylitalo 2011).

### ***SOPIVASTI KEHITTYNYT ROOLI***

Roolin tunnistaa siitä, että roolissa toimiminen on helppoa ja luontevaa. Vanhempi toteuttaa roolia tahdonalaisesti ja hän pystyy vaihtamaan roolia, jos lapsen tilanne niin vaatii. Esimerkiksi vaatettajan roolissa toimiessaan vanhempi vastaa pienen lapsen pukemisesta kokonaan, mutta kouluikäisen lapsen kohdalla suuren osan vaatettamiseen liittyvistä tehtävistä lapsi pystyy itse suorittamaan.

### ***YLIKEHITTYNYT ROOLI***

Roolissa toimiminen on usein automaattista, kaavamaista tai liiallista. Vanhempi jatkaa toimintaa, joka pienen lapsen kohdalla on ollut tarpeellista, mutta jota lapsi nykytilanteessa ei enää tarvitse ja voi olla jopa lapsen kehityksen esteenä. Esimerkiksi ristiriidoissa auttajan roolissa vanhemman mukanaoloa tarvitaan pienten lasten välien selvittämiseksi, mutta isompien lasten kohdalla tehtävää voi olla hyvä antaa lasten harjoitella keskenään ja vanhempana seurata taustalla.

### ***ALIKEHITTYNYT ROOLI***

Roolissa toimiminen on liian vähäistä suhteessa lapsen tarpeeseen. Toiminta voi olla myös hidasta tai kömpelöä, koska roolin osaaminen on puutteellista. Jos vanhempi tiedostaa tämän alikehittyneisyyden, hän tuntee usein syyllisyyttä tai häpeää. Esimerkiksi turvallisuuden luoja roolissa vanhempi saattaa sanallisesti varoittaa pientä lasta vaarallisessa paikassa leikkimisestä, mutta ei puutu tilanteeseen riittävän konkreettisesti vaaran poistamiseksi.

### ***PUUTTUVA ROOLI***

Vanhemmalta puuttuu jokin rooli joko kokonaan tai rooli on erittäin puutteellinen, vaikka lapsen tarve edellyttäisi rooliin sisältyvää toimintaa vanhemmalta. Joskus roolin puuttuminen voi olla lapselle vaaraksi tai sen puuttuminen voi vahingoittaa olennaisesti lapsen kehitystä. Esimerkiksi sairaudenhoitajan roolin puuttuminen voi vaarantaa lapsen hengen tai hyväksyjän roolin puuttuminen voi johtaa lapsen psyykkisen kehityksen häiriintymiseen.

### ***VÄÄRISTYNYT ROOLI***

Rooli voi olla vanhemman omien sisäisten yllykkeiden palveluksessa. Vanhemman toiminnan käyttövoimana voi silloin olla voimakkaita tunnelatauksia, esim. pettymystä, ahneutta ja kateutta. Esimerkiksi sääntöjen ja sopimusten noudattajan ja valvojan roolissa vanhemman toiminta voi johtaa fyysisesti tai henkisesti väkivaltaiseen käytökseen tai hellyyden antajan roolissa vanhemmasta tulee lapsensa seksuaalinen hyväksikäyttäjä.

Kun roolien kehitysasteita tarkastellaan vanhempien kanssa, heidän on mahdollisuus löytää itsestään ja vanhemmuudestaan uusia puolia, sekä ohjata roolejaan toiseen suuntaan tai saada vahvistusta siihen, että tie on oikea. Esikoisen saaneena vanhempana moni rooli on selkeästi vielä alikehittynyt, varsinkin jos omien vanhempien tarjoamat roolit ovat olleet joko täysin vääristyneitä tai alikehittyneitä. Ihmisellä ei tällöin ole ollut mahdollisuutta kehittää omia roolejaan suhteessa toiseen. Ideaalia olisi, että kaikki toimisivat sopivasti kehittyneiden roolien kautta, mutta toki kaikki ymmärrämme, että se on mahdotonta. Olennaista on vanhemman ja lapsen yhteinen aika ja läsnäolo, jotta vuorovaikutus ja roolien kehittyminen mahdollistuu.

Vanhemmuuden vertaisryhmissä on ollut myös erittäin palkitsevaa huomata mahdollisten vaihtoehtojen avautuminen. Jos vanhempi ei pysty itse tarjoamaan jotain roolia, voimme yhdessä miettiä kuka voisi vanhemman sijasta tarjota lapselle tämän roolin. Tästä syystä monelle lapselle ovat koulu, esiopetus ja erilaiset kerhotoiminnat äärimmäisen tärkeitä. Siellä työskentelevien turvallisten aikuisten avulla tarjoutuu monelle lapselle mahdollisuus saada kokemus oman perheen vanhemmuudesta puuttuneista rooleista. Tämä on keskeistä lapsen oman kasvu -ja kehitysprosessin tukemista. Ryhmien aluksi vanhemmuuden roolikarttaan kannattaa tutustua rauhassa. Ohjaaja kannustaa ryhmäläisiä kokemusten ja ajatusten jakoon. Sopivalla tahdilla edeten pohditaan yhdessä roolikartan herättämiä tunnetiloja. Pikkuhiljaa turvallisen ryhmäprosessin myötä voimme lähteä viemään rooleja jo ”näyttämölle” ja tutkimaan improvisaation keinoin, mitä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa tapahtuu.

### 2.3. Foxin narratiivinen retikulaatioteoria

Jonathan Foxin kehitteillä oleva narratiivinen retikulaatio -teoria (Fox 2016), jota Fox kehittää yhdessä muiden tarinateatteritekijöiden kanssa, kuvaa ihmisten tarinoiden kytkeytymistä toisiinsa. Sana ”retikulaatio” on peräisin biologiasta ja sitä käytetään kuvaamaan esimerkiksi kasvien lehdistä näkyvää suonitusta. Tarinateatterin yhteydessä käytettäessä retikulaatio kuvaa henkilökohtaisten tarinoiden kytkeytymistä toisiinsa, jolloin se yhteisöjen keskuudessa herättää esiin uusia merkityksiä ja yhteyksiä.

Vertaistukiryhmissä tulee luoda turvallinen, lämmin ja hyväksyvä ilmapiiri. Yhdessä leikkiminen ja spontaani hauskanpito virittää tunnelmaa mukavasti aina ryhmätapaamisten alussa. Tutkimukset

ovat osoittaneet, että improvisaatioon perustuvien leikkien harjoittelu parantaa yhteistyötä, joka lisää narratiivisen retikulaation mahdollisuuksia. Nautinnollisen hauskanpidon kyky, joka liittyy läheisesti lasten tapaan leikkiä, auttaa saavuttamaan yhteistyötä rakentavan tunnelman. Tätä kautta tulisi saavuttaa, ryhmän sisäinen luovuus, energinen antamisen ja saamisen ilmapiiri, motivaatio puhua ja kuunnella, ja uteliaisuus suhteessa tuntemattomaan lopputulokseen (Fox 2016). Tällaiset harjoitukset vertaistukiryhmässä voivat myös tukea vanhemman kykyä heittäytyä spontaaniin leikkiin ja hauskanpitoon lapsensa kanssa.

Narratiivinen retikulaatio stimuloi dialogia ja kuvaa sitä samanaikaisesti kehkeytyvää kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta, joka eroaa suuresti rationaalisesta ennalta suunnitelluista menettelytavoista. Sen pyrkimyksenä on siirtyä seuraavalle tasolle tarinateatterin ymmärtämisessä menetelmänä sekä avata sitä, miten tarinateatterista voi muotoutua tehokas toimintatapa esimerkiksi syrjäytymisen ennaltaehkäisemiseen (Fox 2016).

Tämä kehitteillä oleva teoria identifioi neljä vuorovaikutteista määrettä - tarina, spontaanisuus, ilmapiiri ja opastus. Näiden ominaisuuksien ollessa tasapainossa keskenään voidaan tuottaa tarinateatteria parhaimmillaan. Foxin toiveena on, että narratiivisen retikulaatio -teorian sanoittaminen avaa tietä tuoreelle tutkimukselle ja antaa ammatinharjoittajille uusia tapoja näyttämötyönsä kehittämiseen. Teoria voi myös auttaa ymmärtämään tarinateatterin vetovoimaisuutta (Fox 2016).

Foxin mukaan tarinateatteria tekevien tulee olla työssään uskollisia sille periaatteelle, että jokainen meistä on potentiaalinen tarinankertoja ja jokaista vilpittömästi kerrottua tarinaa tulee pitää arvokkaana. Tämä saattaa asettaa tarinateatteria tekevät ihmiset paradoksaaliseen ei-poliittiseen tilanteeseen. Ydinajatuksena tulee kuitenkin säilyä syvä usko siihen, että jokaisella ihmisellä on oikeus puhua ja tulla kuulluksi, mukaan lukien enemmistö ryhmien aliarvostamat ja halveksimat ihmiset, vaikkakin tämä voidaan nähdä ajoittain erittäin poliittisena (Fox 2016).

Foxin mukaan ihmisen identiteetti voidaan määritellä tarinana, jonka hän kertoo itsestään toisille ihmisille (Fox 1987). Kertojan tarina, olipa se joko elämää mullistava tai jokapäiväinen tapahtuma, paljastaa jotakin olennaista siitä, kuka hän on. Tarinateatterin tekijöiden ja vertaistukiryhmiä ohjaavien haasteena onkin kuunnella riittävän tarkasti ja syvästi, jotta tavoitamme juuri tämän olennaisen.

Peräkkäiset tarinat (joita yksittäiset ihmiset kertovat omien kokemustensa mukaisesti) kumuloituvat ryhmän tarinaksi, joka tarjoaa selkeän muotokuvan yhteisöstä ja ryhmästä juuri sillä hetkellä. Tarinateatteriesityksessä kertojat ja vertaisryhmään osallistuvat inspiroituvat kuulemistaan tarinoista, jotka on viety näyttämölle monitahoisina. Tarinat virittävät kertojia erilaisilla tavoilla; assosiaatio (tarina polkupyörällä kaatumisesta saattaa johdatella toiseen polkupyörällä kaatumistarinaan), vastakohtaisuus (tarinaa ilkeästä opettajasta saattaa seurata tarina hyvästä opettajasta), ja inversio (vanhemman kertoma tarina lapsesta voi seurata lapsen tarinaa vanhemmasta) (Fox 2016).

Kehitteillä olevassa narratiivinen retikulaatio -teoriassa toinen tärkeä näkökulma spontaanisuuteen, joka on näyttelijöiden kannalta ratkaiseva, on **roolijoustavuus**. Se tarkoittaa kykyä näytellä hyvinkin erilaisia rooleja ja muunnella tunteen intensiteettiä tarkoituksenmukaisella tavalla. Kun näyttelijän spontaanisuus ei luonnistu, siitä seuraa tarjousten hylkäämisiä, joustamattomuutta painopisteiden antamisessa tai ottamisessa, kykenemättömyys kuulla tarinan ratkaisevan merkittäviä näkökulmia, mielikuvituksen luovuuden puutetta ja ajoituksen kömpelyyttä (Fox 2016). Tällaiset erilaisten roolien harjoittelumahdollisuudet ovat vertaistukiryhmässäkin mahdollisia ammattitaitoisen ohjaajan avulla. Eläytymällä toisen vanhemman tarinaan, etsimällä sieltä jotakin olennaista, voi syntyä hienoja oivalluksia myös oman vanhemmuuden tueksi.

#### 2.4. Vertaistuki ja voimaantumisteoria

Jokaisen ihmisen kokemus itseensä vaikuttamisesta, omasta subjektiivisuudesta, sisäisestä ja ulkoisesta autonomiasta rakentuu perustaltaan lapsuuden vuorovaikutuskokemusten ja niistä sisäistettyjen mielikuvienvaraan (Vuorinen 1984). Oman tarvitsevuutensa ja riippuvaisuutensa tähden yksilö on kiinnostunut siitä, mitä ympäristön ihmiset hänestä ajattelevat. Mitä riippuvaisempi hän on, sitä voimakkaampi on ympäristön vaikutus häneen.

Omien vuorovaikutuskokemustensa kautta kehittyvä yksilö tulee sisäistäneeksi niitä sosiaalisia normeja, arvoja ja asenteita, joita hänen lähiympäristönsä edustaa (Keski-Luopa 2007). Sisäinen todellisuutemme muotoutuu niiden merkitysten kautta, joita annamme kokemuksillemme. Ne välittyvät erilaisina kertomuksina, jotka muokkaavat jatkuvasti kuvia itsestämme ja elämästämme (Malinen 2008). Yksilön alttiutta ottaa vastaan yhteisönsä merkitysperspektiivejä tukee se, että hänellä on sisäinen tarve kuulua johonkin ryhmään tai yhteisöön. Ryhmällä on tärkeä merkitys

yksilön minä kokemuksen ylläpitämisen kannalta (Manninen 1992). Vertaistukiryhmässä voidaan näitä merkitysperspektiivejä tutkia. Ryhmän ja yksilön väliset suhteet voidaan nähdä heijastelevan ihmisen perustarpeita, kuten turvallisuuden (johonkin kuulumisen), ympäristön hallinnan (vaikuttamisen ja kontrollin) ja kiintymyksen (hyväksi ja arvostetuksi tulemisen) tarpeita (Schein 1987). Ryhmän tapaamisissa on siksikin tärkeää ylläpitää ilmapiiriä, jossa nämä perustarpeet voidaan tyydyttää ja sitä kautta luoda ja ylläpitää positiivista energiaa ja uusia mahdollisia merkityksiä. Kun ihmiset keskustelevat siitä, mikä on arvokasta heidän elämässään ja missä he ovat onnistuneet, syntyy uusia toimintamahdollisuuksia ja vaihtoehtoja. Hallitsevan ongelmatarinan varjo väistyy ja itsestäänselvyydet kyseenalaistuvat.

”Empowerment” termiä käytetään kirjallisuudessa merkitsemään eri ryhmien toimintavoiman vahvistumista. Voimaantumiskäsitettä on määritelty monin tavoin ja sillä on sekä poliittisia että yksilöllisiä tulkintoja (Stakes 1998). Yhteisön voimaantumisessa tulee huomioida kolme ulottuvuutta: yksilötaso, yhteisön taso ja verkoston taso (Zimmerman 1995). Voimaantumisteoria koostuu Siitosen (Siitonen 1999) mukaan viidestä periaatteesta, joita hän nimittää *premissiksi*. Nämä premissit yhdessä muodostavat teorian ihmisen voimaantumisesta.

*Periaatteiden mukaan:*

- 1) *Voimaantuminen on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi; voimaa ei voi antaa toiselle.*
- 2) *Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi, jota jäsentävät päämäärät, kyvyuskomukset, kontekstiuskomukset ja emootiot ja näiden sisäiset suhteet.*
- 3) *Voimaantuminen vaikuttaa katalyytin tavoin sitoutumisprosessiin: vahva voimaantuminen johtaa vahvaan sitoutumiseen ja heikko voimaantuminen johtaa heikkoon sitoutumiseen.*
- 4) *Voimaantuminen on yhteydessä ihmisen hyvinvointiin ja mikä tärkeintä voimaantuneisuus ei ole pysyvä tila ja nämä periaatteet voivat muuttua.*

Voimaantumisen teoriaan nojaten voidaan luoda monimuotoisia keinoja asiakkaiden, henkilökunnan ja hallinnon voimaannuttamiseksi (Cummings 1997). Voimaantumisen teoria voidaan myös nähdä vaihtoehdoksi ihmistieteissä vieläkin vahvasti vaikuttavalle paternalistiselle teorialle, jossa haetaan asiantuntijan mielipidettä kohderyhmän tarpeista, tukien tätä rahoittajan ja hallinnon lähtökohdista, samalla ihmetellen, miksi kohderyhmä vastustaa yrityksiä elämänsä kohentamiselle.



Erityisesti erilaisten vähemmistöjen hyvinvointia edistävien interventoiden tutkimuksissa on tullut esille, että yhteisöjen sosiaaliset rakenteet ja/tai olosuhteet ja/tai toiset yksilöt voivat estää joitakin ihmisiä tai ryhmiä tuntemasta itseään tai työtään arvokkaaksi (Myers 1991; Perkins & Zimmerman 1995). Koska ihmisillä on syvä luontainen tarve tuntea itsensä arvokkaaksi (Ojanen 1996), vähäiselläkin tämän tunteen lisäämisellä voi olla uudistava vaikutus niin yksilöihin kuin ryhmiin, ja se voi tuottaa valtavia energiamääriä oppimiseen ja kasvuun. Oman kontrollin eli hallinnan tunteen ohella yksilön äänen kuuleminen on keskeistä voimaantumisprosessissa. Sen on vaikea toteutua ilman toimivaa yhteisöä, luottamuksellista yhteistoimintaa ja tasa-arvoisen osallistumisen mahdollisuutta (Siitonen & Robinson 2001). Vertaistukiryhmä voi parhaimmillaan tarjota vanhemmalle tällaisen tilaisuuden ja kokemuksen.

Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi ja se on yhteydessä ihmisen omaan haluun, omien päämäärien asettamiseen ja myös luottamukseen omiin mahdollisuuksiinsa sekä näkemykseen itsestä ja omasta tehokkuudesta. Voimaantumisteoriassa ihmistä pidetään aktiivisena, luovana ja vapaana toimijana, joka asettaa itselleen päämääriä (pyrkimyksiä, toiveita, intentioita, haluja) omassa elämänprosessissaan. Itseä ja omia mahdollisuuksia koskevat uskomukset rakentuvat keskeisiltä osin sosiaalisessa kanssakäymisessä. Vaikka voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, siihen vaikuttavat toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. Haasteelliseksi ihmisten voimaantumisprosessien pohtimisen tekee se, että voimaantumista voidaan yrittää tukea monilla mahdollistavilla hienovaraisilla ratkaisuilla, vaikkakaan toinen ihminen ei voi antaa voimaa toiselle eikä yksipuolisesti päättää toisen voimaantumisesta (Siitonen 1999).

Ihmisen voimaantumisen kannalta on tärkeää, että ihminen voi vapaasti asettaa itselleen tulevaisuuden unelmia. Päämäärien saavuttaminen yleensä edellyttää lukuisten välipäämäärien saavuttamista (Siitonen 1999). Vertaistukiryhmässä voidaan näitä ihmisen itselleen asettamia unelmia tarkastella tarinateatterin keinoin. Omakohtaiset kerrotut tarinat voivat tarinateatterinäyttämölle vietyinä avautua uudelta näkökulmasta. Samanaikaisesti toisten ryhmäläisten jakamien tarinoiden liittyvien tunnetilojen tarkastelu voi antaa tuoretta informaatiota vuorovaikutuksesta, ongelmista sekä omista kyvyistä ja mahdollisuuksista.

## 2.5. Narratiivinen työtapa

Australialainen perheterapeutti Michael White on narratiivisen lähestymistavan pioneereja ja hänen kehittämiään ideoita ovat monet ryhmien ohjaajat soveltaneet omaan työhönsä. Narratiivisen lähestymistavan soveltaminen on kuitenkin vielä suhteellisen uutta ja siitä on vähän tutkimusta saatavilla. Ne tavat, joilla White hahmottaa elämää ja sen suhteita, soveltuvat myös vertaisryhmän ohjaamiseen. Tarinoin voidaan suhtautua kuin ne olisivat itsenäisiä erillisiä olentoja. Vaihtoehtoisten tarinoiden identifioiminen ja luominen mahdollistavat ohjattaville sellaisten uusien merkitysten luomisen, jotka he voisivat kokea enemmän hyödyllisinä, tyydyttävinä ja useammille vaihtoehdoille avoimina. Nämä voivat toimia vertaistukiryhmän painopisteenä. Ne tarinat, jotka jäävät ohjattavan ongelmallisten tarinoiden varjoon, White kutsuu ”poikkeuksiksi” (unic outcomes). Narratiivisessa työssä etsitään, tunnistetaan ja annetaan uudelleen merkityksiä poikkeustarinoille. Kun ’ongelma tarinat’ nähdään erilaisessa valossa ja toisenlaisissa yhteyksissä, niiden suhde saattaa muuttua. Tarinoiden välisen suhteen muuttuminen voi avata mahdollisuuksia uusille, hyödyttävimmille tarinoille (White 1994).

Luonnollisesti on muistettava se, että vertaistukiryhmän ohjaaminen ei ole terapiaa, mutta narratiivisen tulokulman ydinajatuksia ammattitaitoinen ryhmän ohjaaja voi ideoida omaan työhönsä. Perinteinen lähestymistapa pitää ongelmana ihmistä. Narratiivinen, ulkoistava keskustelu, puolestaan kohtaa ongelman ihmisen ulkopuolisen asiana. Narratiivisen näkökulman ydinajatuksukset lähtevät ihmisen arvostamisesta ja siitä, että ihmiset itse ovat elämänsä parhaita asiantuntijoita. Ihmisiä ei patologisoida tai aseteta terve- sairaa ulottuvuudelle. Näin voidaan keskustella ihmisen ja ongelman välisestä suhteesta. Hankalat ilmiöt ilmenevät usein erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Ryhmäläisten ajattelua ohjaavat sisäistetyt normit, mielikuvat ja uskomukset, jotka nousevat kulttuurin, historian ja yhteiskuntaan sisältyvistä erilaisista merkityksistä. Ulkoistava keskustelu ja oman tarinansa näkeminen näyttämöllä uudenlaisina ja tuoreina tulkintoina avaa rikkaita kuvauksia elämästä, omasta lapsuudesta ja vanhemmuudesta. Nämä kokemukset auttavat tutkimaan kulttuuristen tarinoiden vaikutuksia suhteessa käsiteltäviin asioihin. Pyritään kohti lähikehityksen vyöhykkeitä, joissa ryhmäläinen voi olla oma itsensä ja samanaikaisesti liikkua kohti tuntematonta ja mahdollista. Vygotski, joka on kehittänyt lähikehityksen vyöhykkeeseen perustuvaa ajatteluaan, havaitsi inhimillisten kykyjen muodostuvan sosio-historiallisesti ja näki yksilön ja ympäristön toiminnallisesti välittyneessä suhteessa toisiinsa (Silvonen 2004).

Narratiivinen työtapa edellyttää ryhmän ohjaajalta ryhmäläisten arvostamista ja kunnioittamista ja tämänhän tulee kuulua ryhmän ohjaajan arvomaailmaan riippumatta hänen viitekehyksestään. Narratiivinen ohjaaja tarkistaa ryhmän jäseniltä usein sen, miten keskustelu heidän mielestään sujuu ja haluaako ohjattava edelleen puhua käsillä olevasta asiasta vai olisiko hän kiinnostunut enemmän jostain muusta. Dialogia johdattelee se mitä ryhmäläiset haluavat sanoa, eikä niinkään se mitä ohjaaja haluaa tietää. Nämä narratiivisen työtavan elementit istuvat hyvin myös tarinateatterin ajattelumalleihin ja näin myös soveltuvat oivallisesti vertaisryhmän kanssa työskentelyyn.

### 3. Vertaisryhmä menetelmä /mallinnus – VERTA, Hikeä ja kyöneleitä

Vertaisryhmille on ominaista ryhmän jäsenten kokemusten samankaltaisuus, oman tarinan jakaminen muiden kanssa, luottamus ja kunnioitus jäsenten välillä sekä osallisuus ja vertaisuuden kokemus.

#### *Verta ryhmät*

Erja Aallon maahanmuuttajataustaisista äideistä koostuva vertaistukiryhmä ("Mamaski"), aloitti työskentelyn maaliskuussa 2020. Silloin sovittiin kokoontumisten frekvenssi ja ajankohdat. Kaikki viisi ryhmäläistä kertoivat jo heti ensimmäisellä kerralla paljon itsestään ja odotuksistaan. Valitettavasti tämä ryhmäprosessi keskeytyi koronaviruspandemian aiheuttaman poikkeustilan vuoksi. Muutama ryhmäläinen on ollut yhteydessä kevään aikana ja kertoneet haluavansa aloittaa vertaistukiryhmän heti poikkeustilan loputtua. Katja Timlinin vertaisryhmätyöskentely alkoi Ice Hearts Hämeenlinnan vanhempien kanssa helmikuussa 2020. Kevään aikana tapaamisia on viisi ja vertaisryhmiin osallistui niin Icehearts ryhmien 1. luokan kuin 2. luokan vanhemmat.

Vertaisryhmätyöskentelymme peilaa paljon myös aikaisemmin tekemiimme vertaisryhmätoimintaan, mutta nyt mukana on vahvemmin myös tarinoiden kertomisen puoli. Pää tavoitteena ryhmässä on osallistujien positiivinen vahvistaminen ja sitä kautta hyvän näkemisen kulttuurin jalkauttaminen kotiin. Tarinoiden kautta mieleen muistuu onnistumisen hetkiä eri tavalla, mutta myös pääsemme pureutumaan siihen, olisimmeko voineet tehdä jotakin toisin.

## **Verta, hikeä ja kyyneleitä ryhmien – teemat**

1. *Erlaisina yhdessä - Temperamentti ja avaimet myönteiseen vuorovaikutukseen*
2. *Haastavat kasvatustilanteet - positiivinen pedagogiikka*
3. *Minun lapsuuteni (sosiaalinen atomi) - Minä vanhempana (sosiaalinen atomi → opitut mallit)*
4. *Tarinat - vanhemman jaksaminen*
5. *Tarinat - vanhemmuuden voimaantuminen*

Jos ryhmänohjaajalle on tuttua vanhemmuuden roolikartan käyttö, tämän esittely jo ryhmän alussa on tähdellistä. Menetelmän käyttö voi selkiyttää monen teeman avaamista. Vanhemmuuden roolikartan käyttö ei toki ole välttämätöntä vertaisryhmätyöskentelyssä, vaan se on tuotu tähän mukaan esimerkkinä yhdestä mallista.

### *Vertaisryhmätapaamisen rakentaminen ja esimerkkikerta:*

Vertaisryhmän tapaamisaika on 1,5h kerrallaan ja tapaamiskerrat tulee jaksottaa, tasaisin välein, varsinkin vertaisryhmäkontekstissa.

*“Ryhmäkokoontumisen jaksotus tuo ryhmän rakenteeseen oman vivahteensa. Monet ryhmät kokoontuvat tasaisen säännöllisesti, kuten terapiaryhmät. Ryhmän jäsenten kannalta säännölliseen aikaan toistuva istunto tulee vähitellen osaksi luonnollista elämän rytmiä antaa samalla elämään ryhtiä.” (Niemi 1999).*

Vertaisryhmän kokoontumiskerrat ovat minimissään viisi kertaa. Mieluiten olisi hyvä organisoida pidempi prosessi, jolloin ryhmälle annetaan aikaa ryhmäytyä rauhassa, opetella uusia menetelmiä ja antaa itselleen riittävästi tilaa pohtia omia roolejaan. Ja tietenkin soveltaa havaitsemiaan asioita omaan elämäänsä ja jakaa onnistumisen kokemuksia muiden ryhmäläisten kanssa.

Ennen ryhmän aloitusta ohjaajan tulee miettiä muutamia kysymyksiä. Ryhmän luovuus ja kehityshehdot kirjasta poimittuja kysymyksiä, joita haluamme nostaa nimenomaan vertaisryhmätyöskentelyn kontekstissa ovat:

- *aikooko ohjaaja toimia yksin vai toisen ohjaajan parina?*
- *millainen on ryhmän rakenne ja politiikka?*
- *miten arvioida ryhmän tehokkuutta?*
- *mitkä keinot auttavat ohjaajaa sietämään stressiä ja lisäämään ymmärrystä ja ohjaustaitoja?*

- *milloin ja miten lopettaa ryhmä?*
- *millaista jatko työskentelyä voisi harkita ryhmä kokemusten pohjalta?*

Ylipäättään vertaisryhmätyöskentelyssä nousee todella tärkeäksi tavoitteellisuus. Mihin ohjaajana olen pyrkimässä ja mitä haluan saavuttaa? Tarinateatteriryhmässä tavoite on selkeämpi, koska yleensä ryhmän tavoite on tuottaa esityksiä. Toki "ala- ja piilotavoitteena" löytyy monta erilaista tavoitteita ja ryhmä kuin ryhmä palvelee monia tasoja. *"Matkaoppaistakaan ei ole hyötyä, jos ei tiedetä mihin matkustetaan"* (Niemistö 1999).

Ryhmän aloitus on tärkeä hetki. Kun ohjaaja ja ryhmä aloittavat uuden prosessinsa ovat kaikki lähtökohtaisesti varpaillaan ja jännittyneinä. Ohjaajan tulee huomioida oma tilansa todella tarkasti ja osata huomioida jokainen ryhmän jäsen mukaan, sekä liittää kaikki mukaan ryhmän yhteiseen tavoitteeseen, ryhmän tehtävään. *"Ohjaajan tehtävänä on huolehtia jäsenten orientoitumisesta ryhmän tehtävään ja ympäristöön, ryhmän rajojen sopimisesta sekä jäsenten liittymisestä ryhmätilanteeseen."* (Niemistö 1999).

1. **Aloitussanat**, hetken hiljaisuus
2. Jokaisen osallistujan **lyhyt esittely ja hetken tunnelmat**
3. **Lämmittely teemaan**: Sosiometria; erilaisia mielipide janoja vanhemmuudesta (tai mikä teemana onkaan)
4. **Tarinoiden ja vertaisuuden jakaminen**: Tähtihetkeni; kerro parille tarina omasta tähtihetkestä (otsikko ryhmän teemasta), pari kertoo tarinan muille → tehdään patsaat/valokuva tähtihetkistä
5. **Teoriaosuus keskustellen**: Omien roolien miettimistä rooliteorian kautta
6. **Ryhmän lopetus**: Yhteistä jakamista ringissä

Lämmittelyvaiheessa ryhmän spontaanisuutta (kyky liikkua todellisuudesta fantasiaan ja päinvastoin) pyritään tarkoituksellisesti nostamaan esimerkiksi mielikuvilla, fyysisillä liikkeillä ja vuorovaikutuksella ryhmäläisten kanssa (Moreno 1953). Lämmittelyn tulisi aina liittyä ja ohjata jollain lailla niihin rooleihin tai siihen teemaan, joita toimintavaiheen aikana tullaan ottamaan.

Käytimme ryhmissä lämmittelyssä mm. sosiometriaa. *"Sosiometria tutkii henkilöiden välisiä siteitä tarkastelemalla valintoja. Se on yritys tehdä näkyväksi sosiaalisen todellisuuden näkymätöntä puolta. Sosiometria ja sen perillinen sosiodynamiikka antavat myös välineitä käsitellä valintatilanteita ja ymmärtää millaista roolia yksilöt kantavat eri suhteissaan. Sosiometria ei ole pelkkää menetelmien hallintaa, vaan se on ajattelutapa, jossa ihminen nähdään sekä valitsijana että sosiaalisen verkoston osana."* (Niemistö 1999).

Tarinoiden ja vertaisuuden jakamisessa on mahdollista käyttää monia erilaisia tapoja kertoa tarinoita. Tämä riippuu lähtökohtaisesti siitä, tuntevatko ryhmäläiset entuudestaan jo toisensa vai aloitetaanko ryhmä aivan uusien tuttavuuksien kanssa. Myös ryhmäläisten tausta mm. improvisaatiossa ja teatterin tekemisessä vaikuttaa valittaviin harjoitteisiin.

Jokaisen tapaamisen jälkeen mietimme ryhmäläisille mukaan kotitehtävän, jolla he pääsevät prosessissaan eteenpäin ja harjoiteltua havaintojaan käytännössä. Saamme näin myös aloitettua uuden tapaamisen jouheammin. *Esimerkiksi: "Mieti vanhemmuuden roolikarttaa ja hae sieltä vähintään yksi rooli, jonka sinun vanhempasi/huoltajasi on toteuttanut hyvin."*

Vertaisryhmätyöskentelyssä ryhmän lopettaminen on yleensä sovittu ennalta. Tämä tuottaa ohjaajalle helpomman tehtävän, kuin ns. avoimissa ryhmissä. *"Viimeisessä istunnossa on hyvä tehdä pelkästään lopetustyötä. Ryhmän jäsenten on hyvä jakaa sen hetkistä kokemustaan. Ryhmässä voidaan tehdä katsaus aikaisempiin vaiheisiin, tai voidaan yhdessä arvioida mitä on saatu aikaan ja miten työ on vastannut tavoitteita."* (Niemistö 1999).

#### 4. Pohdintaa; tarinateatteri koulutus, ryhmäprosessi ja vertaistuki

Opinnäytetyötä tehdessämme ja yllä mainittuja teoriiota pohtiessamme huomasimme, että kaikki nämä taustateoriat tukevat tarinateatterin tapaa toimia ja saattaa ihmisiä yhteen tarinoiden äärelle. Teorioiden tarkastelu on lisännyt ymmärrystämme siitä, mitä kaikkea yhdessäkin tarinateatteritapahtumassa voi ihmisten mielissä tapahtua ja millaisia vaikutuksia näillä usein syvillä ja muutokseen johtavia oivalluksilla voi olla kunkin osallistujan elämässä.

Tarinateatteriohjaajakoulutuksemme on perustunut, viikonlopputapaamisten ja kahden pidemmän internaatin lisäksi, hyvin pitkälti vertaisryhmissä työskentelyyn. Meitä on ravisteltu, tarinoitamme on kaiveltu, kuultu ja yhdessä naurettu sekä itketty. Tämä yhteinen ryhmäprosessi on osoittanut meille kaikille, että vertaisuudessa on voimaa. Yhteinen pohdinta, kokemusten jakaminen ja jokaisen mahdollisuus tulla kuulluksi, sekä hyväksytyksi omine kipukohtineen, on mielestämme muuttanut meitä kaikkia.

Kun tarkastelemme koulutuksemme aikaista ryhmäprosessia, voimme todeta, että teoriat on viety käytäntöön. Ryhmämme jäsenten perustarpeisiin on vastattu. Olemme tunteneet olomme turvallisiksi, meidät on hyväksytty ja tarinoitamme on kuultu. Olemme keskustelleet siitä, mikä meidän kunkin elämässä on tärkeää ja arvokasta. Näin meille kullekin on tarjoutunut uusia

vaihtoehtoisia tapoja ymmärtää kokemuksiamme ja nämä pohdinnat ovat monelle meistä avanneet myös uudenlaisia toimintamahdollisuuksia ja voimavaroja. Asiat, jotka aiemmin ehkä tuntuivat itsestäänselvyyksiltä, ovatkin nyt kyseenalaistettu. Tämä asioiden ja ilmiöiden kyseenalaistaminen, itsestäänselvyyksien taakse kurkistaminen ja herkästi kuulemisen harjoittelu on lisännyt ryhmäläisten intuitiivista ymmärrystä. Nämä omakohtaisen kokemuksen kautta opitut taidot ovat oleellisia sekä tarinateatteria että vertaistukiryhmää ohjattaessa. Meistä on tullut intensiivisen ryhmäprosessin kokemusasiantuntijoita.

Tarinateatteriohjaajan työtä opiskelevan roolin kautta, sekä ennen kaikkea ryhmäprosessiin osallistuvana kokijana, olemme saaneet paljon itsellemme. On opittu uutta ja samalla on käynnistynyt monia sisäisiä prosesseja, joista osaa edelleen tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa aktiivisesti työstämme. Kuten prosessit myös tarinateatteriohjaajan roolimatriisi muokkautuu vielä tästäkin eteenpäin. Ohjaajan matriisi esityksessä tuo jo monta ulottuvuutta, saati sitten työskentely vertaisryhmässä, jossa tarvitaan hyvin paljon samoja elementtejä, mutta hieman eri painotuksella. Omasta ohjaajuudestamme löytyneitä roolimatriisin saloja tähän mennessä on mm. seremoniamestari, diplomaatti, shamaani ja esiintyjä. Tarinateatteriohjaajan työssä koemme tärkeäksi olla tuntosarvet pystyssä koko prosessin ajan ja tämän saman elementin tarvitsemme myös vertaisryhmäohjaajina. Tarinateatteriohjaajina meidän tehtävämme on palvella yleisöä ja tuoda ilmi vielä joku näkökulma, joka olisi tärkeä tulla kuulluksi, avata elämä ja taide näyttämölle, jossa kaikilla osallistujilla on turvallinen ja hyvä olla.

Opiskelijan roolissa olemme nähneet itsemme ja muut ryhmäläiset erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa, toimijana ja kokijana uusissa kohtaamisissa ja tilanteissa. Tarinateatteriesityksessä näitä tilanteita ei voida ennakoita, hallita eikä sensuroida, vaan draaman keinoin koottuun aineistoon voi tarttua inhimillinen ristiriitaisuus, tahaton komiikka, ennakoimattomuuden tuottamat järkytykset, "moka on lahja"-ilmiöt, "less is more"-herätykset sekä elämää joskus perusteellisesti mullistavat syvät ja tärkeät oivallukset.

Kuten Moreno on sanonut:

*"Draama on erityinen inhimillinen ilmaisumuoto, joka antaa ihmiselle aivan ainutlaatuisia mahdollisuuksia tunnistaa jotakin oleellista siitä, mitä voidaan sanoa ihmisenä olemisesta tässä maailmassa. Äly, tunteet ja toiminta esiintyvät draamassa integroituna kokonaisuutena samalla tavalla kuin todellisessa elämässä." (Fox 1987).*

## 5. Lähteet

- Cummings, S. 1997. An Empowerment Model for Collegiate Substance Abuse Prevention and Education Programs. *Journal of Alcohol and Drug Education*, 43, (1).
- Fox, J. (2016, julkaisematon.) Narrative Reticulation: An explanatory theory for Playback Theatre. Lähde: Rinat Shahaf-Barzilay. Narrative Reticulation workshop at the Mediterranean Gathering 2018, workshop material
- Fox, J. 1987. The essential Moreno. Writing on Psychodrama, Group, Method and Spontaneity by J.L. Moreno, MD. Springer publishing company. New York.
- Hanhikoski, R. & Riihijärvi, J. 2018. Intuitio ohjaustilanteessa, Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma, Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta, Jyväskylän yliopisto
- Honkakoski, A. 2007. Oman elämänsä protagonisti sosiaalityön tavoitteena. *Janus* 15 (1), 61–65.
- Keski-Luopa, L. 2007. Työnohjaus vai superviisaus: työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua. *Metanoia Instituutti*. Oulu.
- Ketonen, P. 2008. Kokemuksia psykodraaman ja tarinateatterin soveltamisesta: kohti sosiodynaamista oppimista, Pro-gradu tutkielma, Kasvatuspsykologia, Helsingin yliopisto.
- Kopakkala, A. 2005. Jakob Morenon psykodraama. Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Toim. Tarja Janhunen ja Sirkka Sura. Tampere. Koulutuskeskus Novus. 28-47
- Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen, Edita Publishing Oy 2011.
- Landy, R. J. 1993. *Persona and Performance. The meaning of role in drama, therapy, and everyday life.* The Guilford press. New York. London.
- Lindqvist, M. 2005. ”Sosiodraama matkana yhteisön kollektiiviseen alitajuntaan.” Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Toim. Tarja Janhunen ja Sirkka Sura. Tampere. Koulutuskeskus Novus. 9-27
- Malinen, T. 2008. *Luova tila: ratkaisukeskeisestä ja narratiivisesta työtavasta.* Lyhytterapiainstituutti Oy. Helsinki.
- Manninen, V. 1992. Ryhmä yksilön käytössä: Psykoanalyttinen tarkastelu. *Psykologia* vol. 27.1992: 1.
- Moreno, J. 1953. *Who Shall Survive? Foundation of Sociometry, Group Psychotherapy and Sociodrama.* New York: Beacon House.
- Moreno, J. 1961. The Role Concept: A Bridge Between Psychiatry and Sociology. *American Journal of Psychiatry*, vol. 118.
- Myers, J. E. 1993. Personal Empowerment, *Ageing International*, Vol. 20. No 1, s.3-8.



- Niemistö, R. 1999. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Niemistö, R. 2007. Roolit ja liittyminen. Suhteiden näyttämöt. Näökuomia psykodraamaan. Toim. Sirkku Aitolehti & Kirsti Silvola Duodecim.
- Ojanen, M. 1996. Mikä minä on? Minän rakenne, kehitys, häiriöt ja eheytyminen. Kirjatoimi. Tampere.
- Perkins, D. & Zimmerman M.A. 1995. Empowerment theory, research and application, American Journal of Community Psychology, Vol.23, No 5, s.569-579.
- Silvonen, J. 2004. Lähikehityksen vyöhykkeellä, Teoksessa Mietola, R. ja Outinen H., (toim.) Kulttuurit, erilaisuus ja kohtaamiset, Kasvatustieteen päivien 2003 julkaisu, Helsingin yliopiston kasvatustieteenlaitos.
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto: Oulun opettajankoulutuslaitos.
- Siitonen, J. & Robinson, H. 2001. Pohdintaa voimaantumisesta. Teoksessa: Järvisalo, L. (toim.) Muutoksen kautta kasvuun. Kotilo ry:n julkaisuja. Pieksämäki: RT-print Oy. s. 61-72.
- Silvola, K. & Merikivi, H. 2012. ”Psykodraamapsykoterapia.” Psykoterapiat. Toim. Matti O. Huttunen, Hely Kalska. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. 220-233
- Stakes: Työhön, elämään, työelämään – Vammaisten oikeus työhön on toteutettavissa EUSuomessa. Jyväskylä 1998.
- Vuorinen, R. 1997. Minän synty ja kehitys: ihmisen psyykinen kehitys yli elämänkaaren. Helsinki, Porvoo: WSOY.
- Vuorinen, M., Särkelä, R., Perälähti, A., Peltosalmi, J. & Londen, P. 2004. Paikkansa pitävät. Sosiaali- ja terveysjärjestöt paikallisina toimijoina. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.
- White, M. & Epston, D. 1990. Narrative Means to Therapeutic Ends. New York: W.W.Norton & Company.
- White, M. 1994. Ongelmien eksternalisointi sekä elämän ja ihmissuhteiden käsikirjoituksen uudelleenkirjoittaminen. Suom. Ristimäki, M. Perheterapia 10 (3). Engl. alkuteos: The externalizing of the Problem and Re-authoring of Lives and Relationships. 1988. Dulwich Center Newsletter. Summer 1988/9.
- Ylitalo, P. (toim.) 2011. Roolikartta vanhemmuuden, parisuhteen ja itsenäistymisen tueksi. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Zimmerman, M. 1995. Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. American Journal of Community Psychology, Vol.23, No.5.

## 6. Oheismateriaalit

Rooliteorioita:

[https://vslk.fi/uploads/files/519352\\_Roolikartta\\_verkkojulkaisu.pdf](https://vslk.fi/uploads/files/519352_Roolikartta_verkkojulkaisu.pdf)

[https://vslk.fi/uploads/files/519352\\_Roolikartta\\_verkkojulkaisu.pdf](https://vslk.fi/uploads/files/519352_Roolikartta_verkkojulkaisu.pdf)

[http://ext.poskelappi.fi/lapsilahtoinen%20tilannearvio/getinfoitemembeddedfile\\_ID=97874\(2\).pdf](http://ext.poskelappi.fi/lapsilahtoinen%20tilannearvio/getinfoitemembeddedfile_ID=97874(2).pdf)

[https://vslk.fi/uploads/files/519352\\_Roolikartta\\_verkkojulkaisu.pdf](https://vslk.fi/uploads/files/519352_Roolikartta_verkkojulkaisu.pdf)

<https://osyvp-fi-bin.directo.fi/@Bin/2bced4fe6948c8cb83bd7658ce884079/1582470475/application/pdf/187242/Vanhemmuuden%20onni.pdf>

Teemoja joita mm. pyrimme ryhmäprosessin aikana havainnoimaan oman ohjaustyön analysoinnin lisäksi:

toiseus: <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/kieli-kulttuuri/kotimaisissa-nykynaytelmissa-kohdataan-toiseus>

stigma: <https://www.lskl.fi/blogi/sosiaaliseulonta-synnyttaa-asiakkaan/>

vanhemmuuden identiteetti: <https://positiivinenkasvatus.fi/vanhemman-ja-kasvattajan-voimavarat/oma-vai-omaksuttu-vanhemmuuden-identiteetti/>

integraatio, kotoutuminen ja sukupuoliroolit

[Sukupuolten tasa-arvo - Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus](#)