

PSYKODRAMA
SOM METOD
I
CHEFSNÄTVERK

Carina Lätt
Examinationssuppsats
Nordisk utbildning i psykodrama och sociodrama
2018
Handledare: Göran Högberg

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

ENGLISH SUMMARY	3
PERSONLIG INLEDNING	3
INLEDNING TILL PSYKODRAMA	3
PSYKODRAMA SOM METOD	4
PERSONLIG BAKGRUND	5
CHEFSFORUMSGRUPPERNA.....	6
METOD	8
GENOMFÖRANDEBESKRIVNING.....	8
MÅNDAGSGRUPPEN	10
TISDAGSGRUPPEN.....	16
ONSDAGSGRUPPEN.....	21
TORSDAGSGRUPPEN	27
SAMMANFATTNING	31
TANKAR OCH REFLEXIONER I REGISSÖRSROLLEN	36
TANKAR OCH REFLEXIONER OM GRUPPERNAS OCH DELTAGARNAS UTVECKLING	37
AVSLUTANDE REFLEKTION OCH DISKUSSION	40
Bilaga: BESKRIVNING AV OLIKA BEGREPP OCH TEKNIKER SOM NÄMNS I UPPSATSEN	42
REFERENSLISTA	45

ENGLISH SUMMARY

This essay is about how to use psychodrama and sociodrama in training for managers in four different groups on a monthly base.

PERSONLIG INLEDNING

Det finns flera skäl till att jag väljer att skriva den här uppsatsen. Det första skälet är att jag varje år, sedan 2011 gått på *Nordisk Psykodramutbildnings* veckolånga utbildning här i Stockholm i augustimånad. Jag använder flera av teknikerna i mitt arbete med grupper, men kan inte för potentiella kunder uppvisa att jag har någon examen i ämnet. Dessutom anser jag att det är utvecklande att analysera mitt eget arbete för att se vad jag gör bra och vad som skulle kunna förbättras. Eftersom jag är en analytisk person, så lär jag också finna nya sätt att se på saker och ting under skrivandets gång, som också stimulerar min personliga utveckling.

Ett ytterligare skäl är naturligtvis att jag med min kunskap och erfarenhet av arbete med grupper har möjlighet att bidra för att utveckla psykodrama som metod i arbetet med grupper.

Mitt syfte med uppsatsen är att beskriva hur psykodrama kan användas i chefshandledning.

Jag vill även tacka Göran Högberg som under skrivandets gång gett mig kloka och genomtänkta tips och idéer på såväl uppsatsens utformning som dess innehåll.

INLEDNING TILL PSYKODRAMA

Ordet psykodrama är sammansatt av orden psyke, vilket betyder själ och ordet drama som betyder handling eller agerande. Det är ursprungligen en gruppsykoterapeutisk metod som använder dramats uttrycksmöjligheter.

Det psykodramatiska arbetet utvecklades framförallt av Jacob Levy Moreno under 1900-talets första hälft. Under sin livstid hade han hela världen som levnadsområde. Han föddes i Bukarest, avlade sin läkarexamen i Wien och bosatte sig senare i Amerika. Moreno var som psykiatriker intresserad av att skapa en syntes av dramat som konstnärligt uttrycksmedel och den moderna

psykologins insikter. Att genom inlevelse i agerandet skapa möjlighet till känslomässig utlevelse och läkedom.

Jag känner igen mig i Morenos intresse för barns sätt att leka, och hans intresse av att för vuxna utveckla aktiverande metoder och tekniker. Att komma bakom det ”intellektuella tuggandet” (Lindberg, sid 18). Att finna sätt att visa, hur, när och vad. Att aktivera gruppen och jobba med både *kropp och knopp*.

Nedanstående anekdot beskriver hur Moreno tänkte och vad han ville med sitt arbete:

Moreno träffar Dr Freud, i Wien 1912. Detta är första och enda gången de båda träffas. Freud är vuxen och något av en superstjärna inom psykologins område. Moreno är inte ens hälften så gammal, och studerande.

Efter en av Freuds föreläsningar stegar han fram till honom och säger:

-Doktor Freud, jag tar vid där du slutar. Du möter människor i en konstlad miljö på ditt kontor, jag möter människorna på gatan och i deras hem, i deras naturliga miljö. Du analyserar deras drömmar. Jag försöker att ge dem mod att drömma på nytt. Jag lär människor hur de kan leka Gud. Dr Freud såg förbryllad på ynglingen. (Moreno, 1946, se Wikström 2012, s 13).

Jag tycker att anekdoten säger mycket om vem Moreno var som person och hur han såg på livet och sina medmänniskor. Ett synsätt som även passar väl in på mig som person.

PSYKODRAMA SOM METOD

Psykodrama är en metod, som går att använda när du behöver klarhet, komma till beslut, utveckla kompetens, förstå dig själv och andra. Psykodrama är en aktionsmetod som enkelt beskrivet går ut på att gestalta sådant som ryms i människans själsliv. (Göransson i Bergling, 1998, (Blatner, 1973).

Genom den psykodramatiska metoden kan en människa utforska de psykologiska dimensionerna av sina problem och få hjälp att dramatiskt gestalta sina problem istället för att endast tala om dem (A H Blatner 1984).

Arbetet delas upp i tre faser:

- Uppvärmningsfasen, där deltagarna genom någon sorts fysisk aktivitet eller samtal *värms upp* till att bli förberedda på att ge sig in i ett kartläggande arbete.
- Spelfasen, som utgörs av val av huvudperson. I psykodrama kallas denna person protagonist,
Den som leder det psykodramatiska dramat kallas psykodramaregissör och inleder med en intervju av huvudpersonen. Nästa steg är att *sätta scenen/scenerna*. Att placera in scenerna som ska bearbetas psykodramatiskt i tid och rum. Var, när och hur är viktiga frågor i hela scensättandet.
Rollbyten är den mest grundläggande psykodramatiska tekniken. I psykodrama involveras gruppdeltagarna som så kallade ”hjälpjag” (medhjälpare), med uppgiften att med hjälp av rollbyten gestalta personer och ting som ingår i det aktuella dramat.
- Sharing (eng för delgivning) innebär att regissören efter framträdandet leder en gruppdiskussion för att deltagarna ska få bättre förståelse för och en större medvetenhet om den problematik som presenterats och möjliga metoder att handskas med dem.

I denna uppsats väljer jag att kalla protagonisten för huvudperson, och hjälpande gruppdeltagare för medhjälpare. Samtidigt vill jag poängtera att vi i chefsgrupperna inte bara arbetar med psykodrama, och att olika metoder kallar samma sak för olika saker. Exempelvis kallas huvudpersonen i handledning för ärendeägare. Vilket gör att det lätt uppstår en begreppsförvirring.

PERSONLIG BAKGRUND

Min bakgrund består bland annat av en högskoleutbildning i beteendevetenskap med vidareutbildning inom KBT, samt en utbildning som internationellt certifierad coach (ACC-nivå enligt ICF, Internationella coachförbundet).

Förutom detta har jag läst *Introduktionskurs i drama* (7.5 poäng), *Drama med didaktisk inriktning* (7,5 poäng), *Drama och konflikthantering* (7.5 poäng), samt deltagit i olika utbildningar arrangerade av Katrin Byreus, exempelvis *Forumspel-Värderingsövningar* (2 dagar), *Rainbow of desire* (två dagar), och ingått i *grupphandledning* med Katrin Byreus.

Steget till en psykodramautbildning kändes med min bakgrund inte särskilt stort. Dessutom är jag övertygad om att vi för att förstå, få insikt och kunna göra förändringar i våra beteenden behöver arbeta med såväl *knopp som kropp*.

Min första utbildningskontakt med psykodrama var på sensommaren 2011.

I min uppsats på grundnivå har jag bestämt mig för att skriva om mina erfarenheter av att under en termin introducera och tillämpa den psykodramatiska metoden och dess tekniker i chefshandledning för rektorer och förskolechefer.

I samband med skrivandet har jag bland annat läst in mig på samtliga uppsatser som är skrivna inom ramen för *Nordisk utbildning i psykodrama och sociodrama* och som finns på www.psykodrama.se.

Jag har också läst Bengt Göran Lindbergs uppsats *Psykodrama i handledning – Erfarenheter från en socialbyrå*. I de fall som jag anser att texterna har något att tillföra mitt skrivande, så hänvisar jag till dem i den löpande texten.

CHEFSFORUMSGRUPPERNA

Min första öppna grupp för förskolechefer och rektorer från enskilda verksamheter startade jag år 2005, efter att det i samband med kursutvärderingen av en utbildning för nämnda yrkesgrupper framkommit att deltagarna under utbildningens gång insett att de för att orka vara ledare och chefer regelbundet behöver yrkeshandledning. Så kallad indirekt handledning, det vill säga, handledning utan att andra, de berörda medarbetarna/styrelsen/ägarna är personligen närvarande vid mötena, (Hans Berglind, red 1998, sid 188).

Idag har det utvecklats till fyra öppna chefsgrupper, som var och en träffas en halvdag i månaden. Tre grupper består av chefer med högst tio medarbetare, och en grupp består av ägare till aktiebolag alternativt ledare som leder fler än tio medarbetare.

I grupperna fokuseras en frågeställning eller ett problem i taget, som en chef i gruppen har och som hen vill ha hjälp med att förstå för att kunna lösa. Syftet är bland annat att chefen ska kunna gå från chefsgruppen och veta vilka nästa steg som ska vidtas. Frågeställningarna följs upp vid nästa gruppstillfälle för att ytterligare fördjupa lärandet.

Min roll som gruppcoach är att erbjuda en struktur för samtalen och se till att denna struktur hålls samt att hjälpa deltagarna att ta fram lämpliga teman och arbetsmetoder.

Halvdagarna brukar se ut enligt följande:

- Incheckningsövning. (Någon kort och enkel övning, som gör att vi alla både fysiskt och psykiskt här och nu blir mentalt närvarande i rummet).
- Allmän information. (Jag brukar bland annat berätta om kurser som är på gång, hur gruppen ser ut idag och varför).
- Genomgång av minnesanteckningar från föregående tillfälle och uppföljning av de ärenden som då togs upp.
- Inventering av ärenden genom följande öppna fråga till gruppen: *-Är det någon som har något ärende, som ni vet redan nu?* Det kan också vara så att jag vet någon/några ärende vi bör arbeta med, på grund av att någon/några i gruppen kontaktat mig innan mötet.
- Inledningsrunda. Under denna punkt berättar var och en i runda utifrån frågeställningarna: *-Vad har hänt sedan sist? – Vad är hjärtat fullt av idag?*
- Sammanfattning av mig, då jag på tavlan brukar skriva upp de olika ärenden och tema som uppkommit under rundan.
- Gruppen väljer genom någon metod som jag presenterar vilket/vilka ärenden, tema som vi under halvdagen ska arbeta med. Vilken metod/teknik vi ska använda oss av i handledningen bestämmer huvudpersonen. Om det är tema vi ska arbeta med bestämmer gruppen metod/teknik. Ärendehandledningen har alltid företräde framför temaarbeten!
- KAFFE
- Ärende eller temaarbete enligt vald metod
- Avslutningsrunda.

Sedan jag påbörjade min egen psykodramautbildning 2011 har jag i chefsgrupperna introducerat flera olika psykodramatiska tekniker, såsom *Att sätta i roll*, *Tomma stolen med rollbyte*, *Dialog med direkt rollbyte* och *Dialog med triangelrollbyte*.

Olika begrepp och tekniker som jag nämner i uppsatsen är beskrivna i den medföljande bilagan.

METOD

Min plan är att under höstterminen 2016 koncentrera mig på att introducera fler psykodramatiska tekniker och drama som en av flera metoder i handledningen av de fyra chefsgrupperna.

Uppsatsen är deskriptiv, då jag i första hand vill beskriva hur man kan arbeta med psykodrama och dess tekniker i handledning. Inte göra tolkningar och arbeta fram nya synteser.

GENOMFÖRANDEBESKRIVNING

Under årens lopp har jag i Chefsforumsgrupperna utifrån min kunskap och erfarenhet presenterat och introducerat olika metoder, tekniker och övningar, så att deltagarna själva ska kunna välja hur vi ska arbeta med de specifika ärendena och frågeställningarna som uppkommer.

Detta innebär att metoder inom psykodrama och sociodrama kommer att vara några av flera arbetsmetoder som vi under hösten använder oss av i grupperna, och att jag i denna uppsats inte kommer att redogöra för andra övningar och tekniker, som inte direkt kan kopplas till psykodrama och sociodrama.

Varje chefsgrupp träffas under hösten vid fyra tillfällen. Totalt kommer min uppsats att beskriva hur vi försökt arbeta med psykodrama under 16 halvdagar.

För enkelhetens skull döper jag om de fyra grupperna efter veckans första fyra dagar: måndagsgruppen, tisdagsgruppen, onsdagsgruppen och torsdagsgruppen.

De fyra halvdagarna per grupp benämner jag som september, oktober, november och decembermötet.

Min tanke är att under gruppernas första höstmöten berätta att jag ska skriva min grunduppsats i psykodrama och därefter presentera psykodrama som metod och införa modellen och dess tekniker som ett av våra handledningsverktyg.

Till gruppernas första höstmöte har jag med mig en stor väska med sjalar i olika färger. Uppgiften för deltagarna är att efter min presentation av psykodrama som metod, låta dem bekanta sig med metoden och gestalta *Ett fint minne från sommaren* med hjälp av sjalarna.

För att visa, gestaltar jag med sjalarnas hjälp en scen från min sommar. Den handlar om när jag en solig, varm dag på landet målar köksluckor direkt på backen. Bredvid mig är grannflickorna som målar på ett stort, stort papper som jag har rullat ut till dem. Alla sjunger vi tillsammans olika kända barnsånger, och njuter av varandra och av sommaren.

De första mötena, när jag introducerar psykodrama i grupperna, blir ganska lika. Från och med oktobermötena upplever jag att det blir som en dans i grupperna, fram och tillbaks, beroende på hur trygga de enskilda deltagarna känner sig i grupperna, med mig och med vad vi gör. Detta stämmer väl överens med vad Bengt Göran Lindberg skriver om trygghet i sin psykodramauppsats *Psykodrama i handledning – erfarenheter från en socialbyrå*:

Trygghetsaspekten har en klar majoritet direkt eller indirekt uttryckt som en grundläggande förutsättning i psykodramatisk handledning. Några hänvisar till att handledaren måste ha kompetens och ett ansvar när det gäller att hantera såväl individuella processer som grupprocessen (Lindberg, s 15).

Att parallellt med handledningen (gruppens VAD) arbeta mycket med processerna (gruppens HUR) är nödvändigt för att skapa trygghet i grupper, och detta gäller speciellt öppna grupper, där deltagare ständigt börjar och slutar.

En viktig skillnad mellan de handledningsgrupper som Bengt Göran Lindberg och jag skriver om i våra uppsatser är att hans grupper är slutna och mina handledningsgrupper är öppna. Hans grupper har en gemensam målsättning. Mina gruppers enda gemensamma målsättningen är att grupperna här och nu ska fungera på bästa möjliga sätt.

Att införa psykodrama i öppna grupper är på grund av trygghetsaspekten en stor utmaning.

	MÅNDAGS GRUPPEN	TISDAGS GRUPPEN	ONSDAGS GRUPPEN	TORSDAGS GRUPPEN
DECEMBER Möte 4	Incheckning med bokpresentation. Ärendehandledning med hjälp av sjarlar. Rankingskalor. Utvärdering.	Incheckning med bokpresentation. Ärendehandledning med hjälp av sjarlar. En <i>vinjett</i> . Utvärdering.	Incheckning med bokpresentation. Ärendehandledning med hjälp av papper och stolar. Utvärdering.	Incheckning med bokpresentation. Full psykodramahandledning med hjälp av stolar.
NOVEMBER Möte 3	Inledningsrunda med <i>minidockor</i> . Ärendehandledning med minidockor. Smågruppsdiskussioner.	Inledningsrunda med minidockor. Full psykodramahandledning med flera scener och flera tekniker.	Ärendehandledning med minidockor. Smågruppsdiskussioner. Ärendehandledning med triangelbyten.	Full psykodramahandledning med hjälp av sjarlar.
OKTOBER Möte 2	Intro. av psykodrama. Diskussion om att det alltid är ok att säga Nej. Nya deltagare gestaltade med hjälp av sjarlar och rollbyten. Vattenfallsdiskussion.	Ingen psykodrama i gruppen. Flera övningar och mycket prat för att skapa tillit och förtroende i gruppen.	Full psykodramahandledning med hjälp av sjarlar och ett ambivalenskors	Psykodramahandledning som fick avbrytas på grund av alltför starka känslor hos huvudpersonen.
SEPTEMBER Möte 1	Intro. av psykodrama. Praktisk övning med hjälp av sjarlar. Ärenden gestaltas med hjälp av sjarlar. Reflekterande team	Intro. av psykodrama. Praktisk övning med hjälp av sjarlar och rollbyten. Alla fick se sin scen i spegel. Ärende med rollbyten, triangelbyten, dubbling. .	Intro. av psykodrama. Praktisk övning med hjälp av sjarlar. Vattenfallsdiskussioner.	Intro. av psykodrama. Praktisk övning med hjälp av sjarlar. Ärende med rollbyten och triangelbyten.

Figur 1: Sammanställning av vad vi gjorde på de olika chefsgruppernas möten, kopplat till psykodrama och sociodrama Totalt 16 halvdagar.

MÅNDAGSGRUPPEN

SEPTEMBERMÖTET

Inför höstterminen bestod gruppen av samma nio deltagare som gruppen bestod av under vårterminen. Vilket innebar att gruppledningarna redan kände varandra, och kände sig trygga både med mig och i gruppen. Vilket borde utgöra en bra, och trygg plattform för att införa nya aktiva metoder i gruppen.

Vad vi gjorde

Av gruppens nio deltagare var bara fem närvarande vid höstens första möte. Varav en hade mailat mig innan om ett möjligt ärende.

Vi startade eftermiddagen med att jag berättade vad psykodrama är, och hur vi skulle kunna använda oss av metoden i handledningen framöver.

Därefter började vi arbeta med scenen *Ett fint minne från sommaren*. Gruppen visade sig ha mycket svårt för rollbyten med sjalarna och det blev en hel del flams och skratt. Vilket medförde att jag sa, att vi bara skulle arbeta med psykodrama om de kände sig bekväma med det. Vi fortsatte då att arbeta med att gestalta med hjälp av sjalarna, men vi gick inte in i rollbyten med sjalarna. Min bedömning var att gruppen inte klarade av det denna gång.

Deltagaren som informerat mig innan om ett möjligt ärende, gestaltade sin problematik och visade med sjalarnas hjälp, utan rollbyte. Tema: *Att leda i motvind*. Efter gestaltningen genomförde vi reflekterande team.

Efter kaffet gestaltade en annan deltagare med sjalars hjälp, utan rollbyte sin problematik *Gränssättning gentemot styrelse och medarbetare*. Efter gestaltningen genomförde vi reflekterande team.

Kommentar

De närvarande visade sig ha svårt att gå in i olika roller, men den som var mest kritisk var den som med sjalars hjälp byggde upp temat: *Gränssättning gentemot styrelse och medarbetare*.

Jag tror att det är viktigt att gå långsamt fram vad gäller psykodrama i den här gruppen. De behöver vänja sig steg för steg, och bara att de kunde gestalta genom att använda sig av de olika sjalarna känns som ett bra första steg i den här gruppen. De insåg också att gestaltning med exempelvis sjalar gör ett ärende tydligare. Att vi gestaltade, utan att byta roller, och sedan fortsatte med ett reflekterande team var precis vad de klarade av som grupp denna dag.

Det var synd att det var så många borta i gruppen, för det innebar att jag under mötet visste att jag skulle behöva lägga ner tid på att presentera grunderna i psykodrama även under andra träffen.

OKTOBERMÖTET

Två av de deltagare som var borta under terminens första tillfälle kom denna gång. Det innebar att jag även på detta möte presenterade psykodrama som metod. Det är viktigt att samtliga deltagare i grupperna förstår vad psykodrama är och vilken nytta de kan ha av metoden.

Utifrån hur olika gruppdeltagarna reagerat då jag introducerade psykodrama som metod på höstens första möte, så insåg jag att vi måste prata om detta.

Vad vi gjorde

Vi startade med incheckningsövningen *Dagens känsla*. En övning som innebär att vi står i ring, och en i taget säger sin eller sina starkaste känslor här och nu. När man sagt detta, tar man ett steg bakåt i ringen. Övningen avslutas då alla sagt sin känsla/känslor, och tagit ett kliv bakåt i ringen.

I samband med att vi gick igenom minnesanteckningarna från septembermötet pratade flera i gruppen om att de hade svårt med psykodrama, men att de inte ville förstöra för de andra i gruppen som tycker att metoden skulle kunna vara bra för dem. Vi bestämde att det alltid ska vara okej att säga nej, men också att de som säger Nej måste ansvara för sitt beteende, då det kan påverka hela gruppen. Som handledare är jag som person extremt driftig och pådrivande, vilket jag är medveten om. Vi bestämde därför också att det är viktigt att gruppen bromsar mig, om jag visar dessa tendenser och blir för intensiv.

För att få de som inte var med första gången att snabbt komma in i psykodrama som metod, fick de i uppgift att under kafferasten fundera, hur ett drama med dem i huvudrollen som chefer skulle kunna se ut, det vill säga, vilka andra roller som påverkar dem i deras arbete, och hur deras förväntningar på dem i yrkesrollen ser ut. Tema: *Relationer på jobbet som stressar i rollen*.

Alla utom två deltagare ville agera medhjälpare i vinjetterna. Vilket innebar att även jag behövde gå in som medhjälpare.

Efter dramat hade vi *sharing*, Samtliga sa sig känna stark igenkänning med dramat. Vi pratade även om hur det kändes för dem som inte agerat medhjälpare och hur det kändes för övriga att de valt att inte delta. Efteråt kan jag säga att alla var mycket nöjda! Vilket också påverkade nästa ärendeägare som beskrev sitt ärende genom att använda olika färgpennor.

I detta ärende hann vi dock inte utveckla någon psykodramamodell, utan genomförde *vattenfallsdiskussioner* högt på tid.

Kommentar

Det kändes efteråt som att det varit helt rätt att vi i gruppen pratat om hur det påverkar en grupp när vi väljer att inte delta i en övning. Vilka förhållningssätt vi ska ha när vi inte vill vara med och att det är okej att säga nej.

De två erfarna gruppdeltagare som inte var med under första mötet, utan kom för första gången denna gång, tyckte båda bra om psykodrama som metod. Vilket innebar en skjuts framåt för metoden i gruppen. Det blev alltså inte alls som jag hade trott. Att det skulle kännas som en upprepning, att presentera metoden en andra gång.

Till novembermötet kan vi absolut använda psykodrama ännu mer om de vill och om det är en lämplig metod utifrån de ärenden som då kommer upp.

NOVEMBERMÖTET

Alla i gruppen var närvarande. Vilket var första gången under terminen. Det var en glad och positiv stämning i gruppen, då alla var glada att äntligen få träffas, som hel grupp.

Vad vi gjorde

Vi inledde eftermiddagen med att i runda, en och en prata om hur vi påverkades av extremt dåligt väder (Det ösregnade ute), och hur var och en gjorde för att hantera väderomställningar, för att må bra. Jag inledde med att berätta att jag lyssnar mycket på musik. Flera i gruppen kopplade ihop dåligt väder med att direkt krypa ner i soffan, när de kom hem.

En av deltagarna hade kontaktat mig innan, eftersom hen hade ett ärende, som hen gärna ville ta upp. Vid direkt fråga visade det sig att ingen av de övriga hade något ärende, men tre av deltagarna uppgav sig ha *shortcuts*, det vill säga snabba praktiska frågor, som de ville veta om någon annan i gruppen hade erfarenhet av.

Efter genomgången av tidigare minnesanteckningar, gjorde vi en inledningsrunda med hjälp av *minidockorna*, som jag köpt in. Alla visade med dockornas hjälp svaren på följande frågeställningar: -*Vad som har hänt sedan sist? – Vadav hjärtat är fullt av idag?* Varje

presentation avslutades med en frågeställning, som jag skrev upp på tavlan. Tre mycket konkreta ärenden uppstod under rundan.

I dessa tre ärenden användes på grund av tidsbrist inte psykodrama, utan vi diskuterade olika lösningar i små grupper i olika konstellationer.

Det föranmälda ärendet togs upp direkt efter kafferasten. Eftersom det innan kafferasten visade sig att huvudpersonen tyckt mycket om att använda *minidockorna* för att gestalta, så föreslog jag den metoden. Vilket huvudpersonen genast anammade.

Jag kartlade ärendet, som handlade om konflikter på arbetsplatsen. Efter ett tag när huvudpersonen började berätta om de inblandade personerna, bad jag henne att välja *minidockor* som kunde symbolisera alla inblandade. Efter varje presentation frågade jag övriga vem som skulle kunna tänka sig att ta just den rollen, En och en fick direkt efter att de tagit på sig en roll återupprepa i Jag-form hur de uppfattat rollen, och huvudpersonen fick korrigera om hen inte tyckte att rollen stämde. När vi gått igenom samtliga roller fick huvudpersonen ställa sig en bit ifrån och se på när medhjälparna på scenen (ett bord i mitten) började prata utifrån sina roller. Efter ett tag steg rösterna runt bordet och de började avbryta varandra och prata i mun på varandra. Min första tanke var då att detta blev helt fel och att jag borde avbryta övningen. När jag såg på huvudpersonen, såg jag dock bara ett stort igenkännande leende, och lät därför spelet fortsätta.

Vid *sharingen* efter spelet visade det sig att huvudpersonen var mycket nöjd med hur spelet utvecklats. Hen upplevde att det var precis så det fungerade på arbetsplatsen. Medhjälparna hade uppfattat situationen helt korrekt.

Kommentar:

Efteråt kändes det som att gruppen denna gång kände sig betydligt tryggare med att arbeta med psykodrama. De vågade testa olika saker, även om två av deltagarna inte varit med under terminens två första möten. Jag uppfattade att de kunde se olika perspektiv och sätta sig in i olika roller. Vilket i sin tur skapade ökad förståelse, och någon form av katarsis i gruppen (beskrivning av begreppet, se bilaga).

DECEMBERMÖTET

Terminens sista träff. Då vi förutom ärenden, utvärdering av terminen samt bestämmer nästa termins mötestillfällen, även försöker göra något roligt tillsammans.

På detta möte var tre av deltagarna frånvarande.

Vad vi gjorde

Vi inledde med bokpresentation, som incheckningsövning. Jag inledde, för att sätta standard, sedan gick vi laget runt. Efter presentationen la vi våra medhavda böcker på ett bord längst ner i rummet. Fördelningen av böckerna gjordes under kaffepausen.

Under inledningsrundan anmälde en av deltagarna att hen hade ett ärende, och då ingen annan sade sig ha något ärende, så bestämde vi att arbeta med det ärendet efter kafferasten.

Under intervjun (kartläggningen) visade det sig att huvudpersonen känner att hen håller på att bränna ut sig, eftersom hen upplever att hen ska vara överallt samtidigt.

Min tanke var att detta skulle kunna bli ett bra psykodrama, och frågade därför om hen ville jobba med psykodrama som metod. Hen sa ja, och jag tog fram påsen med sjalarna. Hen la ut sjalarna på golvet, och började ta en sjal i taget och skapa en tidslinje med sjalarnas hjälp, samtidigt som hen tittade på övriga i gruppen och sa att hen bara ville ha råd och tips av dem. Vilket tyvärr flera i gruppen var snabba att ge. Min tanke hade varit att skapa minst en scen, där övriga deltagare skulle ha agerat medhjälpare, men det blev alltså inget riktigt psykodrama!

I *sharingen* efteråt visade det sig att flera reagerat på detta och sa att snabba svar aldrig borde ges i gruppen. Jag kunde inte annat än hålla med, då det är något jag själv alltid talar om. Enligt mig, finns det ingen enda sanning, och vi sitter alla med våra egna skärvor av verkligheten. Svaren finns inom oss själva. Vi kan få hjälp av våra medmänniskor genom att de på olika sätt är våra redskap för att vi själva ska hitta vår sanning. Antingen genom aktivt lyssnande, klargörande frågor eller som medhjälpare. I min värld är det högst olämpligt att pådyvla andra människor våra egna skärvor av sanningen. Det är enbart om det är akuta situationer, som jag anser att ett sådant beteende kan legitimeras.

Då jag efter *sharingen* kände att ärendet inte tagits upp på ett bra sätt, och det handlade om huvudpersonen själv och hur hens beteende påverkar hens liv följde jag upp ärendet med en rankingskala, där jag på tre A4 papper skrev siffrorna 1, 5 och 10. Siffran 1 stod för *full kontroll* och siffran 10 stod för *full delegering*. Jag placerade papprena på golvet och bad huvudpersonen

välja en siffra mellan 1 – 10. Hen valde siffran 2, det vill säga, nästan *full kontroll*. Jag frågade då om hen var nöjd med det, och hen svarade nej. Vilken siffra skulle du vilja stå på frågade jag? - Siffran 10, svarade hen. Kärnfrågan var på bordet, och därefter arbetade vi med full ärendedragning, enligt en modell som jag tidigare infört i grupperna. En handledningsmodell, som består av kartläggning, reflekterande team och ärendeägarens egna reflexioner.

Eftermiddagen avslutades med en utvärdering, där deltagarna en och en fick gå fram till två olika stolar, där den ena stolen representerade: *Vad som varit bra denna termin* och den andra stolen representerade *Vad vi borde ändra på till nästa termin*.

Kommentar:

Mina tankar efteråt var att det varit ett bra tillfälle, och att det är fantastiskt att det är så högt i tak i gruppen att vi även kan prata om sådant som vi tycker blir fel.

Personligen var jag dock inte nöjd med att ärendet vi valde att arbeta med övergick från psykodrama till traditionell handledning.

TISDAGSGRUPPEN

SEPTEMBERMÖTET

I den här gruppen fanns det flest förändringar inför hösten. En deltagare hade bytt jobb, en hade gått i pension och en hade fått barn. Det innebar att enbart tre deltagare var närvarande. Gruppen kommer dock till oktobermötet att fyllas på med tre nya deltagare. Vilket innebär att det blir en helt ny grupp, där deltagarna måste finna sina nya roller.

Vad vi gjorde

De tre gruppdeltagarna var mycket trygga med varandra. Två av dem hade fina sommarminnen, då de under sommaren fått sina första barnbarn. Den tredje deltagaren var djupt engagerad i att bygga en scen, som handlade om när hen besökte sin pappa på sjukhuset, och hade med sig en massa nyplockade svampar, och pappans glädje över detta.

Det var lätt att få gruppdeltagarna både att bygga scener med sjalarnas hjälp, och att arbeta med rollbyten utifrån deras sommarminnen.

Eftersom gruppen var så liten, så gick även jag in i roll i varje scen.

Under inledningsrundan uppkom behov av handledning i ett ärende, som vi bestämde att göra psykodrama på efter kafferasten.

Dramat inleddes med att jag och huvudpersonen gick runt och pratade om temat: *En förskollärare som känt sig förtryckt av en barnskötare*. Huvudpersonen började med att med sjalars hjälp beskriva hur rummet såg ut (sätta scen), där förskolläraren kommer in och berättar för huvudpersonen om situationen. Inget rollbyte! Därefter valde huvudpersonen vem som skulle spela henne, och vem som skulle spela förskolläraren under deras samtal. Under scenen genomförde vi *Dialog med triangelbyte*.

Scen 2: Jag som regissör satt mitt emot huvudpersonen, som fick gå in i roll som förskolläraren. Samtalet gick ut på att jag skulle ta reda på vem förskolläraren var och hur hen tänkte (Dialog med direkt rollbyte). Övriga i gruppen fick gå upp bakom huvudpersonen i dennes olika roller och agera *dubbel*, genom att maximera hennes tankar och känslor.

Scen 3: Eftersom jag som regissör ville avsluta på ett positivt sätt byggde vi en sådan scen. Huvudpersonen valde en scen som bestod av en stängning, som blev en öppning, och på andra sidan var det harmoni. Övriga två, samt jag själv gick in i roll. Var och en fick själva välja vilken roll de ville ta. Jag tog rollen som blev över.

Eftermiddagen avslutades med *sharing*. Efter att *sharingen* var slut, fick huvudpersonen slutordet.

Kommentar:

Till skillnad mot måndagsgruppen så var det mycket enkelt att få tisdagsgruppen att gå in i olika roller, och att arbeta med rollbyten. Alla var nyfikna och positiva till rollspel. Ingen var negativ och smittade av sitt negativa beteende på övriga.

Alla scener avslutades med att huvudpersonen fick stå bakom en stol och se scenen i spegel.

Nästa gång är det tre nya i gruppen och vi måste arbeta mycket med gruppens HUR frågor för att få dem trygga i gruppen. Dock tror jag att det kommer att bli enkelt att införa psykodrama i denna grupp, då det redan finns tre ”frälsta”.

OKTOBERMÖTET

Tanken var att fyra nya personer skulle introduceras i gruppen denna dag, då ytterligare en intressent hade anmält intresse, sedan förra mötet. Vilket skulle innebära en helt ny grupp, och att vi skulle behöva arbeta mycket med gruppens HUR frågor. Allt för att snabbt få dem att känna tillit och förtroende för mig och för varandra. Gruppdeltagarna hade sett fram emot en nystart för gruppen, men under veckan innan mötet mailade två av de fyra nya att de inte kunde komma. En fick inte tillåtelse av styrelsen och en person hade fått personliga förhinder. Mitt ramupplägg, som jag alltid gör innan vi ses fick därför skrivas om i sista stund. Då det nu skulle komma två nya deltagare i stället för fyra.

Vad vi gjorde

Det kom en ny till gruppen, den andra personen hade glömt. Som incheckningsövning använde vi motivationskort. De fick dra ett kort, och sedan under fyra minuter prata med någon annan av de övriga deltagarna om vad som stod på deras kort. Detta pågick tills alla hade pratat med alla.

Under inledningsrundan uttryckte de tre deltagare som varit med i gruppen

der en tid att de kände irritation och grusade förhoppningar, då nya deltagare uteblir i sista sekund. Vi hade självklart kunnat göra en vinjett utifrån detta, men det kändes inte rätt, då det var en ny deltagare i gruppen. Mitt arbete blev istället att lugna gruppen och se till att den nya deltagaren kom in i gruppen på ett bra sätt.

Jag föreslog att vi skulle göra ett psykodrama utifrån förskolechefen i centrum. Precis som vi gjort i måndagsgruppen. Detta blev inte av på grund av tidsbrist och att de hade stort behov av att enbart få prata. Gruppen valde att istället arbeta utifrån temat: *rekrytering*. Deltagarna satt två och två och punktade på blädderblock olika frågeställningar som de ville diskutera. Övningen slutade med presentation och diskussion utifrån de olika frågeställningarna. Däremot skulle jag till nästa möte kunna föreslå ett drama utifrån rollen *ny i en grupp*.

Kommentar:

Det blev inte som jag hade tänkt mig. Ingen psykodrama i gruppen idag. Jag tror att skälet var att gruppen kände så stor besvikelse för att enbart en av de fyra nya deltagarna dök upp. Min besvikelse över detta var också stor, men som ansvarig för gruppen, så insåg jag att vi snabbt behövde få in den nya deltagaren som trots allt dök upp.

Som jag tidigare nämnt funderade jag under eftermiddagen på om vi skulle göra ett psykodrama, kanske enligt ABC-modellen utifrån den uppkomna situationen. Att vi skulle spela upp hur det var (A), som det inte var (B) (fullt visande av deltagarnas irritation och grusade förhoppningar) och sedan som det borde ha varit (C). Kom dock fram till att det inte var särskilt lämpligt i den uppkomna situationen. Vilket jag tror var helt rätt.

NOVEMBERMÖTET

Idag kom även den femte deltagaren till gruppen. Den som skulle ha kommit förra gången, men som då glömde att komma.

Vad vi gjorde

Vi checkade in med övningen: *Dagens känsla*, och det visade sig snabbt att rummet var fullt av olika starka känslor. Vi följde upp övningen direkt, och alla pratade på ett mycket nära sätt om sina nuvarande känslor. Skälet till den stora öppenheten i gruppen kan bero på att jag känner de två nya deltagarna innan, och att de har stort förtroende för mig. Samt att vi hade pratat ut om besvikelsen över att nya deltagare inte dyker upp, som de sagt.

En av höstterminens nya deltagare hade redan innan mötet mailat mig om att hen ville att vi på mötet skulle avsätta tid för att arbeta med hur man bygger upp ett nytt arbetslag.

Vid inledningsrundan visade det sig att även den andra nya deltagaren hade ett ärende.

Första delen av mötet använde vi till HUR-frågorna för att skapa ökad tillit och förtroende i gruppen och till mig. Vi arbetade med en presentationsövning, där alla fick presentera sig genom att berätta om kläderna de hade på sig. Varför de satt på sig just dessa kläder, just denna dag.

Därefter fick de tre deltagare som varit med länge i gruppen sitta tillsammans och prata högt om vad de tycker att chefsnätverket ger dem, och varför de fortsätter i gruppen. Efter det, intervjuade jag de två nya medlemmarna högt om deras förväntningar på mig och gruppen, *vattenfall*. Övningen avslutades med att vi i storgrupp pratade om det som framkommit under första delen av övningen.

Inledningsrundan gjordes med hjälp av *minidockorna*, och under rundan framkom det att även den nya deltagaren för dagen hade ett ärende. Jag såg snabbt att till skillnad från ärendet som

var anmält innan mötet, så kunde vi göra ett psykodrama av detta ärende. Vi arbetade därför med reflekterande team när det gällde det förstnämnda ärendet och med psykodrama vad gällde det andra ärendet.

Under intervjun i psykodramaärendet visade det sig att huvudpersonen är rädd för en av medarbetarna, som har blivit uppsagd på grund av sitt aggressiva beteende. Planen är att hen ska ha ett möte med medarbetaren, där han ska överlämna arbetsplatsnycklarna till hen som chef.

Vi arbetade med *Dialog med triangelrollbyten*, där en av medspelarna fick ta rollen av huvudpersonen och en fick ta rollen av den aggressiva medarbetaren. Det blev ett långt samtal med många rollbyten. Vi avslutade med att huvudpersonen fick *stå i spegel* och titta på scenen efteråt. Det fanns mycket rädsla och ledsamhet hos huvudpersonen.

Under *sharingen* kändes gruppen mycket nära, eftersom det varit en stark upplevelse för oss alla.

Jag avslutade med att på tavlan rita och prata om Tanke – Känsla – Handling utifrån det uppkomna ärendet. (Det är vanligt att jag lägger in *mini-föreläsningar* vid behov under mina chefshandledningarna).

Huvudpersonen var mycket nöjd med hur vi arbetat med ärendet, och kände sig betydligt mer samlad och lugn efteråt.

Under avslutningsrundan visade det sig att samtliga var mycket nöjda med eftermiddagen.

Kommentar:

Idag kändes det riktigt bra, och jag kände mig också nöjd med de beslut jag tog förra gången, det vill säga att inte göra någon psykodramaövning över den då uppkomna situationen.

Idag blev det också tydligt för mig att sjalarna inte alltid passar mig. Däremot är jag just nu mycket förtjust i *minidockorna* och att använda stolar i psykodrama. Vilket smittat av sig på deltagarna i Chefsnätverken.

DECEMBERMÖTET

Två av deltagarna var frånvarande. Vilket innebar att gruppen bara bestod av tre deltagare, varav två av dessa var de för terminen nya deltagarna. En spännande sammansättning på dagens möte.

Vad vi gjorde

Det fanns en varm känsla och mycket tillit i gruppen, som skapades redan under förra mötet. Vi checkade in med bokpresentation och bestämde datum för vårens möten.

Det kom under inledningsrundan upp mängder på tema som gruppen ville ta upp; *Svårigheter då jag leder möten, Att leda genom andra, Att föra ordet – Ordförande, Bromsklossar i arbetsgruppen, Skillnaden mellan ledarskap och chefskap och Medarbetare som känner sig stressade och irriterade när de upplever att kollegor inte gör sitt jobb.*

Vi bestämde att göra ett drama utifrån det sistnämnda temat.

Efter att jag intervjuat huvudpersonen bestämde vi att göra en vinjett, där övriga deltagare fick agera medhjälpare och gå in i roller och agera utifrån dem. Huvudpersonen fick därefter stå i spegel och titta på, under uppspelet. Efter det pratade vi i storgrupp om hur hen som ledare påverkades av det hen såg och hur hen skulle kunna hantera situationen.

Dagen avslutades med en rolig lek, som gav mycket skratt.

Kommentar:

Deltagarna var mycket nöjda, men jag kände mig inte helt nöjd med psykodramat. Eftersom huvudpersonen helst ville prata om de andra, och inte se sig själv som en del i sammanhanget.

Inom coaching brukar vi i dessa fall prata om *Det gemensamma tredje*. Vilket innebär att utövaren tar upp tema som ligger utanför sig själv och inte sätter in sig själv i sammanhanget. Den stora frågan är då – Hur påverkar detta dig? (Lätt 2015, sid 135).

ONSDAGSGRUPPEN

SEPTEMBERMÖTET

Gruppen består i höst av samma grupp som i våras. En person som återkommit efter en tids frånvaro, samt en helt ny deltagare. Totalt nio deltagare.

Vad vi gjorde

Två av deltagarna var ca femton minuter sena. Efter att den nya deltagaren presenterat sig och vi till musik gått runt och tittat och pratat om utvärderingslapparna från vårens mötestillfällen presenterade jag psykodrama som metod. Alla ville inte med sjalars hjälp bygga ett fint minne från sommaren, men samtliga gick in som medhjälpare i varandras scener.

I denna grupp var det vissa som själva valde ut personer för sina olika roller och vissa som bad gruppdeltagarna att själva välja vilken roll de skulle gå in i. Självklart var det okej att säga nej, om man inte ville gå in i roll, men alla ville.

Alla verkade också förstå vad psykodrama var och att det kan vara ett mycket effektivt verktyg i chefshandledning.

Efter kaffet genomförde vi en runda *Vadav hjärtat är fullt*. Två tema kom upp: *Hur får jag olika enheter att samarbeta?* och *Hur planerar jag en stabil ekonomi över tid?* På grund av tidsbrist, så genomförde vi *vattenfall* i båda ärendena. Gruppen delades i tre mindre grupper, som bestod av tre deltagare i varje. De fick sedan, en grupp i taget, under tre minuters tid, högt diskutera temat.

Kommentar

Även i denna grupp var det enkelt att introducera psykodrama. Alla var nyfikna, öppna och tog gärna olika roller i varandras scener. Det intressanta var att vissa huvudpersoner själva ville välja sina rollbesättningar medan andra bad övriga deltagare att själva välja vilka roller de ville besätta. Alla scener avslutades med att huvudpersonen fick stå bakom en stol och se scenen i spegel.

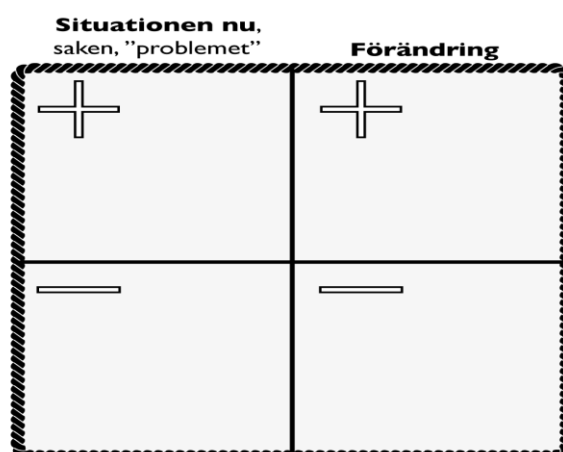
OKTOBERMÖTET

Flera i gruppen hade hört av sig innan mötet och berättat att de inte kunde komma på grund av att det var många sjuka i deras verksamheter och att de hade alltför hög arbetsbelastning för att lämna arbetsplatsen. Vi som var närvarande bestämde därför att vi på nästa möte behöver prata och arbeta runt ämnet: *Hur vi som chefer prioriterar oss själva och var vi hämtar kraft.*

Vad vi gjorde

Som uppvärmningsövning diskuterade vi på tid, två och två följande tema: Egen tid, är det egen tid eller egen-tid för mig. Det vill säga, att jag gör saker bara för mig, när jag vill, utan att det finns någon annan hemma, eller kan det vara även när någon annan är hemma. Exempelvis när någon annan gör något annat i ett annat rum?

Redan förra gången tog en av deltagarna upp att hen kände stor ambivalens över om hen skulle sälja verksamheten eller inte. Gruppen bestämde efter inledningsrundan att vi skulle jobba med detta ärende. Jag föreslog att vi skulle använda psykodrama som metod med hjälp av ett ambivalenskorset. Vilket, samtliga tyckte var en bra idé.



Figur 2: Ambivalenskorset är ett instrument för att tydliggöra fördelar och nackdelar vid ambivalens mellan olika valmöjligheter. Bild (Lätt 2015, sid 112).

För att få alla att förstå hur jag tänkte, startade jag med att rita ett kors med fyra rutor på tavlan. I första rutan skrev jag ett plus, *Fördelar med att behålla verksamheten*. Under den rutan skrev jag ett minus, *Nackdelar med att behålla verksamheten*. I rutan bredvid till höger skrev jag ett

minus, *Nackdelar med att sälja verksamheten*, och i den fjärde rutan skrev jag ett plus, *Fördelar med att sälja verksamheten*.

Nästa steg var att huvudpersonen fick välja en själ för varje ruta, i den ordning jag presenterat modellen på tavlan. Innan hen började berätta hur tankarna gick i varje ruta, valde hen de medhjälpare som skulle representera tankarna i de olika rutorna. När hen satt medhjälparna i roll fick hen stå bakom en stol i spegel och se och lyssna när de olika medhjälparna agerade utifrån sina roller. Vi avslutade övningen med att hen fick gå runt bland medhjälparna och lyssna mer på dem hen ville, och deras argument. Övningen fortsatte tills hen tyckte att ämnet kändes uttömt.

I *sharingen* efteråt blev det mycket prat, då flera i gruppen varit i samma sits, och kommit fram till helt olika beslut.

Kommentar

Trots att flera av deltagarna var borta kändes det som ett bra möte, med ett intressant och givande innehåll. Nästa gång behöver vi dock prata om hur och om deltagarna prioriterar och fyller på sig själva i chefsrollen. Ett samtal om *Hållbart ledarskap*.

Vad gäller mig själv i rollen som handledare märker jag att jag blivit mer och mer lyhörd för vilka olika tekniker inom psykodrama som vi kan arbeta med i olika sammanhang. Intressant iakttagelse är också hur energin förändrades i gruppen, när vi bytte stolar i samband med att vi satte igång med uppvärmningsövningen inför psykodramat med hjälp av ambivalenskorset.

NOVEMBERMÖTET

Förutom att en deltagare hade ramlat och därför inte kunde komma var flera sena på grund av snöstormen.

Vad vi gjorde

Medan vi väntade in de som var sena på grund av ovädret startade vi med en diskussion om presidentvalet i USA dagen innan. Den som gjorde Donald Trump till president i USA. Ord som snabbt kom upp i gruppen var oro och rädsla. Efter ett tag kopplade vi begreppen till de egna verksamheterna. Flera nämnde att de hade personal på förskolorna som var rädda och oroliga att vara ensam på verksamheten i samband med stängning för kvällen. Mörkret

upplevs skrämmande för många, och cheferna visste inte riktigt hur de skulle hantera problemet. Under den påföljande diskussionen framkom olika argument arbetstagarna brukar nämna. Vilka jag skrev på tavlan.

När samtliga deltagare anlant delade jag gruppen i två delar, och de fick med sig sju *minidockor* var (en dock per argument på tavlan). Nästa steg var att i grupperna titta utifrån ett metaperspektiv. Hur kan just jag som arbetsledare bemöta argumenten? Finns det något speciellt jag kan göra för att personalen ska känna sig tryggare, när de ensamna ska stänga verksamheten på kvällen?

Grupperna återsamlades efter detta, och vi hade en gemensam diskussion runt temat.

Förutom att vi med olika övningar diskuterade hur de prioriterar sig själva, arbetade vi efter kafferasten med rollerna förskolechef/Vd/ företagsledare på de privata förskoleverksamheterna. Tre av deltagarna var berörda.

Två stolar ställdes på scenen med ryggarna emot varandra. Den ena stolen representerade förskolechefsrollen och den andra stolen representerade rollen som Vd/företagsledare.

Huvudpersonerna gick en och en fram till stolarna och satte sig och pratade utifrån hur de i Jag-form upplever de olika rollerna. De som inte var ägare till sina verksamheter var medhjälpare, och gick under spelets gång in i de två olika rollerna (Dialog med triangelbyte).

En mycket intressant övning, då samtliga tre huvudpersoner förutom att se och höra sina egna tankar även kunde se och höra de andras tankar i samma roller. Det var också skälet till att vi inte gjorde någon spegel i denna övning.

Efter denna övning, gjorde vi ungefär likadant med de som är förskolechefer, utan ägaransvar. Skillnaden var att stolarna stod en bit ifrån varandra och att förskolecheferna i det fallet har en styrelse alt en ägargrupp över sig. Slutsatsen var att det är svårt att veta exakt var gränsdragningen mellan de olika rollerna bör gå. Detta oavsett om jag själv sitter på två roller och måste hantera min egen gränsdragning eller om jag inte har ägaransvaret i min roll.

Kommentar:

Det var speciellt att träffa gruppen idag, efter att Donald Trump blivit president i USA. Oron för hur det kommer att påverka världen förlöste mycket kreativitet i gruppen. Alla var också oerhört lyhörda för varandra och varandras behov. Psykodramat flöt på bra, och alla gick in i roll.

DECEMBERMÖTET

Flera var frånvarande, men alla som kom, kom i tid.

Vad vi gjorde

Under inledningsrundan uppkom två ärenden. Det ena ärendet handlade om att en av deltagarna nu sålt sin förskola till ett större förskole AB. Det andra handlade om balansen mellan chef- och ledarskap i rollen.

Vi startade med det förstnämnda ärendet och jobbade med någon slags atom. Huvudpersonen stod i mitten, och medan hen pratade om alla känslor och tankar hen var fylld med, så skrev jag upp dessa. Då hen pratat klart, skrev jag på papper ner de saker som stod på tavlan och placerade arken en och en på stolarna. Huvudpersonen bad under tiden övriga i gruppen att sätta sig en och en på stolarna och gå in i roll. När den delen var klar, så stod hen i mitten och bad hjälpmedarbetarna att tala i Jag-form utifrån rollerna. Det var en intressant övning att plocka ut alla känslor och tankar i rummet. Mångfalden blev så tydlig.

Under *sharingen* skrattade alla och sa att de kände igen situationen. Beslut är fattat, men samtidigt börjar en känsla av osäkerhet och saknad spira. Flera i gruppen berättade om situationer när de känt precis detta, såsom vid skilsmässa, eller när de sagt upp sig för ett nytt arbete. Du vet vad du har, men du vet inte vad som väntar. Vi enades om att det är viktigt att lära sig leva med att livet är mångfasetterat.

Det andra ärendet fick betydligt mindre tid. Jag inledde med att intervjua huvudpersonen, och släppte sedan in övriga i gruppen som högt fick ställa frågor tills ärendet var uttömt. Efter det satt vi i en ring och diskuterade skillnaden mellan chef och ledare. Deras syn och om de kände igen huvudpersonens dilemma. Övningen avslutades med att huvudpersonen, som varit tyst under föregående diskussion, fritt fick reflektera över det gruppen pratat om.

Eftersom det var terminens sista möte var det mycket som skulle hinnas med. Bokbyte, att bestämma datum för vårterminens träffar, utvärdering och en rolig lek. Alla terminer ska enligt mig avslutas med en varm känsla och ett skratt i ansiktet.

Kommentar

Gruppen är mycket trygg och stabil. De litar på mig och på varandra. Det är högt i tak, och alla är beredda att dela med sig och jobba hårt med de ärenden som aktualiseras.

Det kändes lite stressat idag. Två ärenden skulle hinnas med, samt övriga punkter som brukar ingå på terminens sista möte.

Otroligt nog hann vi med allt som var planerat. Att ett ärende ibland blir djupare behandlat än andra är nog något jag får leva med, då tiden är begränsad.

TORSDAGSGRUPPEN

SEPTEMBERMÖTET

Gruppen består just nu av sex deltagare. Deltagarna känner sig trygga med varandra, men behöver finna nya roller framöver, då två deltagare slutat i gruppen inför denna höst.

En deltagare ringde sig sjuk precis innan gruppen skulle ses.

Vad vi gjorde

Det var en mycket varm och nära känsla mellan deltagarna i gruppen. Mötet inleddes med filosofiska diskussioner utifrån meningen *Leder det här beslutet mig till balans eller obalans?* Vilket följdes av en diskussion om konflikter, och hur man kan hantera konflikter.

Vad gäller införandet av psykodrama som handledningsmetod visade det sig att alla var nyfikna, men med försiktighet.

Precis som i de övriga grupperna byggde deltagarna med sjalarnas hjälp upp varsin scen under temat: *Ett fint minne från sommaren*. Efter varje scen berättade jag för dem vad jag skulle ha satt i roll, förutom människorna om vi hade byggt upp en psykodrama scen där man även sätter saker i roll.

Efter kaffet var en deltagare huvudperson utifrån temat: *En mycket kritisk medarbetare som går emot allt jag som förskolechef säger*. Vi genomförde ett samtal mellan förskolechefen och medarbetaren med *triangelbyte*. Därefter följde vi upp med ett reflekterande team, och avslutade med att huvudpersonen fick sista ordet.

Den sista timmen gjorde vi fullt psykodrama med hjälp av sjalarna, tre scener. Scen 1: Medarbetare som blir sjuk på jobbet. Scen 2: Medarbetare som vill följa med sin landsman till sjukhuset för att stötta denna. Scen 3: Förskolechefen som tycker att den sjuka medarbetaren får lösa situationen utan att den andra medarbetaren följer med. Deltagare gick i och ur roller,

och fick själva välja vilka roller de ville besätta. Vi avslutade med ett reflekterande team, och efter det fick huvudpersonen sista ordet.

Kommentar

Även deltagarna i torsdagsgruppen var nyfikna och visade sig vara intresserade av att börja lära sig mer om psykodrama som metod. Precis som i de övriga grupperna byggde deltagarna med sjalarnas hjälp upp varsin scen under temat: *Ett fint minne från sommaren*.

Eftersom jag berättade i samband med övningen *Ett fint minne från sommaren*, om vad jag skulle ha satt i roll förutom människorna om vi hade byggt upp en psykodrama scen där man även sätter saker i roll, så förstod de snabbt tänket. Vilket gjorde att vi kunde arbeta med ett fullt psykodrama och tre scener efter kafferasten.

OKTOBERMÖTET

Två deltagare kom inte. Efteråt visade det sig att de tagit fel på dag.

Vi startade med en incheckningsövning *Dagens känsla*, se tidigare beskrivning av övningen. Under inledningsrundan framkom följande teman: *Dåligt samvete* och *Stress*. Alla deltagare hade stort behov av att prata om sin nuvarande situation och hur de mårde. Då den första deltagaren i rundan ville ha mycket tid för att prata, så kände jag av rättviseskäl att även övriga skulle få längre tid om det var det de ville ha. Rundan tog på grund av detta ovanligt lång tid.

Efter sen kafferast bestämde vi att göra ett psykodrama runt temat: *Dåligt samvete*.

Det visade sig under intervjun med huvudpersonen att ärendet handlade om att huvudpersonen avlivat sin hund i somras, och att hon mårde dåligt på grund av detta.

Vi började bygga upp en scen som visade hunden och huvudpersonens starka relation, men jag avslutade fort scenen, då huvudpersonen blev enormt ledsen, samtidigt som hon skämdes ”Det handlade ju bara om en hund”:

Vi satte oss i ring för *sharing* och flera deltagare berättade om liknande känslor i liknande situationer.

När jag såg hur hela gruppen var påverkad av ärendet och att tiden började rinna iväg, så beslöt jag att istället efter mötets slut gå på ett fik med huvudpersonen. Vilket vi gjorde, och på kvällen

återrappporterade jag till gruppen. Samtliga var mycket tacksamma för att jag följde upp ärendet efteråt och återrappporterade.

Kommentar

Jag var inte alls beredd på att ärendet skulle bli så personligt och ta fram så starka känslor. Än en gång i livet blev jag påmind om att jag som gruppledare aldrig kan veta vad som kommer att hända i gruppen. Hur otroligt viktigt det är i gruppleddarrollen att ha gruppen och dess medlemmar i centrum, och ha tid och möjlighet att vara flexibel och göra vad som behövs i de uppkomna situationerna.

NOVEMBERMÖTET

Två av deltagarna var borta. Bland annat den person som varit huvudperson förra gången och som jag fikade med efter det mötet. Det var dock inget problem, eftersom jag hade haft mailkontakt med henne sedan gruppens förra möte. Jag inledde mötet med att berätta för övriga att vi haft kontakt och att hon mådde bra.

Vad vi gjorde

Under inledningsrundan anmälde en av deltagarna att hen gärna ville vara huvudperson. Ärendet handlade om hennes olika roller på förskolan, då hen arbetar på ett personalkooperativ, sitter i styrelsen och sedan även arbetar under en avdelningsansvarig på en avdelning.

Jag intervjuade huvudpersonen, och vi arbetade sedan med psykodrama genom att använda sjalarna och genom att övriga deltagare gick in i roller. Övningen avslutades med att huvudpersonen fick se sina olika roller i spegel.

Kommentar

Det var ett intressant ärende. Huvudpersonen hade varit med i gruppen i närmare två terminer, men aldrig förr visat intresse av att vara ärendeägare. Att vara huvudperson tror jag gav henne mycket nya insikter och tankar.

DECEMBERMÖTET

Alla var närvarande. Precis som i de övriga grupperna så såg upplägget på terminens sista träff annorlunda ut än under terminens övriga möten. Vi skulle förutom det som brukar vara med på dagordningen även hinna med att bestämma nästa termins träffar, göra en terminsutvärdering och avsluta med en rolig lek.

Vad vi gjorde

Ingen hade anmält något ärende innan. Under inledningsrundan framkom förslag på ett antal ärenden: *Hur ska jag hantera mitt chefskap, när mitt privatliv är i kaos, Hur förbereder jag som chef på bästa sätt medarbetarna inför chefsbyte, Hur genomför jag en operativ verksamhetsförändring mot styrelsens vilja.*

Eftersom det var så många tema som nämndes, så skrev jag ner dessa på tavlan. De fick sedan två och två ge de olika förslagen 1 – 3 poäng, och det förslag som fick flest poäng var det tema som vi skulle fokusera på. Det ärende som fick flest röster var *Hur ska jag hantera mitt chefskap, när privatlivet är i kaos.* Jag intervjuade huvudpersonen, som är gravid. Efter ett tag började vi gå runt i rummet, och hen tog fram ett par stolar. Möblerade stolarna som att hen satt på en buss. Hen var längst bak, och de andra körde och pratade med varann, men inte mycket med honom, eftersom hen snart skulle gå av bussen. Det blev en mycket bildlig framställning.

Under *sharingen* delade alla med sig om liknande situationer genom livet.

Efter kaffet fortsatte vi med en terminsutvärdering. Två stolar ställdes bredvid varandra på scenen. På den ena stolen hade jag tejpats en lapp där det stod, *Bra* och på den andra stolen en lapp där det stod *Kan bli bättre.*

Efter den övningen gjorde vi en rolig avslutningslek, grimasleken.

Dagen avslutades med en *Bamsekram*. Vilket innebar att vi alla stod i ring och höll om varandra, samt tackade varandra för denna termin.

Kommentar

Det kändes som ett mycket bra tillfälle. Vi hann det vi skulle, och i mina anteckningar hade jag efteråt skrivit att det här är en otroligt varm och mysig grupp!

SAMMANFATTNING

I tre av de fyra chefsgrupperna kändes det mycket lätt att presentera psykodrama, som en ny metod som vi framöver skulle kunna arbeta med. Att det blev en del flams och skratt i en av grupperna (måndagsgruppen) tror jag det fanns flera anledningar till.

Först och främst var det måndagsgruppen, som jag träffade först av alla grupperna efter sommaruppehållet. Efter att ha presenterat metoden i en grupp, så kände jag mig mer van och säker. Vilket gjorde att det blev lättare och lättare att införa psykodrama i de övriga grupperna.

En annan anledning är att jag inte alltid känner mig bekväm med att sätta saker och ting i roll. Personer går bra, men icke personer tycker jag spontant kan kännas lite löjligt. Min erfarenhet är dock att det är bra och givande att sätta viktiga saker, och inte bara människor i roll. Men någonstans inom mig förstår jag de chefer som tycker att det är löjligt, och jag lyckas därför inte alltid övertyga dem om nyttan av rollsättningen av saker.

Det här stoppade mig under början av hösten, då jag hade svårt att urskilja vilka saker i scenen/scenerna som var viktiga och laddade för huvudpersonen och därför skulle behöva sättas i roll. Något jag under hösten tränade på, exempelvis då jag efter varje scen berättade vad jag skulle ha satt i roll. Det här är någonting som jag absolut behöver träna ännu mer på.

I måndagsgruppen fanns det också personer som hade en stark roll i gruppen, och som sade sig ha svårt med dramatiska framställningar. Vilket påverkade övriga deltagare i gruppen.

Mellanträffarna, gruppernas oktober och november möten skiljde sig åt på flera sätt:

I måndagsgruppen kände jag att jag fick ta ett steg tillbaks innan gruppen kunde ta två steg framåt. Två deltagare hade inte kunnat komma på terminens första möte och behövde därför introduceras i psykodrama metoden senare. Dessutom behövde vi prata om vad som hände under septembermötet (flamset och skratten).

Efter det var gruppen redo att gå vidare. Det kändes som att gruppen blev betydligt tryggare med att arbeta med psykodrama. Minidockorna blev deras favoriter! Genom dem lärde de sig att se olika perspektiv och sätta sig in i olika roller, vilket skapade ökad förståelse.

I tisdagsgruppen fick jag också ta ett steg tillbaks, innan vi tog två steg framåt. Då det fanns stor besvikelse i gruppen över att nya deltagare inte kom som de sagt. Samtidigt visade det sig

att de nya deltagarna som trots allt kom, var mycket intresserade av att utvecklas och att arbeta med psykodrama. Höstens starkaste psykodrama med flera scener genomfördes i denna grupp under novembermånad.

Onsdagsgruppen består av chefer som leder större verksamheter. Min erfarenhet är att ju högre upp i hierarkin en chef är, desto vanare är personen av att arbeta med kreativa övningar. Vilket också stämde med denna grupp. Gruppmedlemmarna arbetade under hösten med stor intensitet både med psykodrama och sociodrama.

Under torsdagsgruppens oktobermöte lärde jag mig något viktigt som regissör. Känslan av att under ett psykodrama ha släppt ut *Anden ur flaskan* och svårigheten att hantera den. Min rädsla för att "kvacka" inom områden, jag inte fullt behärskar och rädslan för att skada mina medmänniskor.

Jag tänker på deltagaren som hade avlivat sin hund. Personen ifråga var mycket ledsen, samtidigt som hon skämdes för att det "bara" var en hund som dött. Att jag avbröt det dramat, och vi i gruppen istället började prata på en *metanivå* om djur som vi haft och som dött var helt rätt. Att jag efteråt gick med deltagaren på kafé och sedan mailade gruppen på kvällen var också ett bra sätt att hantera den uppkomna situationen. Samtidigt inser jag att denna dag hade jag tid. Hur hade jag hanterat situationen om jag inte haft tid? Om vi inte hade gått på kafé efteråt och om jag inte hade haft tid att maila gruppen? Då hade nog ingen av gruppdeltagarna mått särskilt bra, efter vårt möte.

På terminernas sista träffar, innan jul och sommaruppehåll följer vi i grupperna alltid en speciell dagordning enligt nedan:

- Incheckning med bokpresentation.
- Vi bestämmer gemensamt nästa termins datum.
- Genomgång och uppföljning av föregående tillfälles minnesanteckningar och uppföljning av de ärenden som då togs upp.
- Inventering av ärenden genom följande öppna fråga till gruppen: *-Är det någon som har något ärende, som ni vet redan nu?* Det kan också vara så att jag redan vet någon/några ärende vi bör arbeta med, på grund av att någon i gruppen kontaktat mig innan mötet.
- Inledningsrunda. Under denna punkt berättar var och en i runda utifrån frågeställningarna: *-Vad har hänt sedan sist? – Vad är hjärtat fullt av idag?*

- Sammanfattning av mig, då jag på tavlan brukar skriva upp de olika ärenden och tema som uppkommit under rundan.
- Gruppen väljer genom någon metod som jag presenterar vilket/vilka ärenden, tema som vi under halvdagen ska arbeta med. Hur vi ska arbeta med det/de uppkomna ärendena/olika tema bestämmer jag och huvudpersonenalt. jag och hela gruppen om det är det sistnämnda.
- KAFFE och bokbyte.
- Ärende eller temaarbete enligt vald metod
- Termins utvärdering
- Rolig avslutningslek
- Avslutningsrunda.

Terminernas sista tillfällen skiljer sig alltså en hel del från övriga tillfällen, då vi har tre extra punkter på dagordningen: Att bestämma nästa termins träffdatum, genomföra termins-utvärdering och avsluta med en rolig avslutningslek. Bokpresentationen ersätter annan incheckningsövning.

Inför skrivandet av den här uppsatsen läste jag igenom de psykodrama uppsatser, som ligger på www.psykodrama.se. Fastnade då för frågeställningen *-Hur påverkades gruppen och jag själv av frånvaro över huvud taget?* i Beatrice Hennings uppsats *Erfarenheter från en introduktionskurs i psykodrama*. Hon skriver att gruppen saknar de som inte kommer och att *att komma* blir en form av ställningstagande. Jag håller med om den delen. Är du en del av en grupp, så har du ett ansvar för att alltid försöka delta på gruppens träffar. I annat fall ska du för gruppens skull avsluta ditt gruppmedlemskap. Om deltagaren inte själv gör det, så måste gruppledaren se till att det blir så, för gruppens skull.

Även om det i princip alltid är någon deltagare borta när grupperna träffas, så brukar de alltid meddela mig innan. Vilket innebär att jag kan göra ett ramupplägg utifrån de som faktiskt kommer att komma.

Till skillnad från Beatrice Henning, så upplever jag inget sviket förtroende om inte alla deltagare kan komma varje gång, utan ser det som att ”sån´t är livet”. Det kommer aldrig att bli perfekt, och mitt ansvar i den givna situationen är att göra mitt bästa för att de gruppdeltagare som kommer ska få ut så mycket som möjligt av mötet.

Minns när jag på 1980-talet arbetade som socialsekreterare på Barn-och ungdomsgruppen i Flemingsbergs Stadsdelsförvaltning. Jag och en kollega startade en föräldragrupp. Till det första mötet kom enbart två föräldrar. Istället för att bli besvikna bestämde vi oss för att låtsas som att det var fler föräldrar på mötet. Vi satt på stolar i ring, och på de stolar som ingen satt på la vi kuddar. Sedan agerade vi som att det var fler föräldrar som kommit, och mycket riktigt. Vårt beteende på mötet gjorde att de två föräldrarna som kom var så pass nöjda, att de lyckades få med sig ytterligare tre föräldrar till nästa möte, och vi kunde ersätta kuddarna med föräldrar.

Det är intressant att konstatera att chefsgrupperna under en termin väl följer den gruppdynamiska modellen IMGD (*Integrative Interpersonal Model of Group Development*) av Susan Wheelan.

IMGD-integrerad modell för grupputveckling



Figur 3: IMGD-modellen av Susan Wheelan

Vid gruppernas första terminsmöte är det viktigt att gruppdeltagarna känner att de vill tillhöra gruppen, och känner sig trygga med mig som ledare och med övriga deltagare. När väl detta fungerar, så går gruppen in i nästa fas, som innebär att deltagarna vågar dela med sig av sina tankar och åsikter. När gruppen uppnått detta, blir deltagarna oftast trygga och uppgiftsfokuserade och kan börja jobba med den målsättning, som finns med gruppen.

Enligt boken *Skapande ögonblick*, (Hans Berglind (red) 1998, sid 92) innehåller en psykodramasession tre faser: uppvärmning, psykodramatisk aktion (handling) och ”sharing”. Aktionshandlingen föregås av protagonistval.

Upplägget stämmer väl överens med hur chefsgrupperna alltid har fungerat oavsett vilken/vilka metoder vi under åren använt oss av. Som uppvärmning *checkar vi alltid in* med någon övning, som gör att vi mentalt samlas i rummet för att få känslan av här och nu. Dessa övningar plockar jag ur min samlade erfarenhet, samt att jag även skapat en hel del nya övningar. Under det närmsta året planerar jag att skriva klart min bok *Coachande metoder i arbete med grupper*, där samtliga dessa övningar kommer att ingå.

TANKAR OCH REFLEXIONER I REGISSÖRSROLLEN

Att arbeta både med *kropp och knopp* har alltid varit viktigt för mig i arbete med utveckling av såväl enskilda, som grupper. Under årens lopp har jag dock insett att alla inte delar min uppfattning. Sanningen är att vissa föredrar att enbart prata, och att det är något jag måste lära mig att vara lyhörd för och även att respektera. Samtidigt anser jag att det är viktigt att utmana deltagarnas komfortzon. För i många fall upptäcker de att det både är roligt och mer personlighets utvecklande att arbeta med både *kropp och knopp* än de först trodde.

Jag är övertygad om, att ju fler metoder och tekniker du lär dig som ledare av grupper, desto lättare blir det för dig att finna ett lämpligt hjälpmedel i den aktuella situationen. Dock finns det även här en dubbelhet, som uttrycks tydligt i följande citat:

Det finns självklart fler tekniker som kan användas på olika sätt, men det är viktigt att man har i bakhuvudet att psykodrama inte i första hand handlar om en uppsjö tekniker. En intervention måste sättas in i det sammanhang den ska användas. Det ingår i en skicklig regissörs omdöme att bedöma när och hur tekniker ska användas. (Bengt Göran Lindberg, sid 8)

Enligt Moreno är spontaniteten katalysatorn för kreativiteten, och dess motpol är robotagerande eller kulturella konserven. För att du som läsare ska kunna reflektera över var du själv befinner dig på rankingskalan, så har jag utvecklat nedanstående modell:



Uppgift:

1. Var skulle du skatta dig själv?
2. Är du nöjd med din skattning?
3. Om du inte är nöjd, vilken siffra vill du ha?
4. Vad tänker du göra för att få den önskvärda siffran?

Som van utbildare och föreläsare är jag tränad på att vara i centrum, att stå på scen, att tåla stress och att vila i mig själv. Att ha fokus och koncentration på ämnet, det som är emellan mig och åhörarna.

”Terapeutens ledarstil är aktiv, personlig och öppen”. (Hans Berglind (red) 1998, sid 92). Den stilen passar väl in på mig som person och sammanfaller väl med en coachs förhållningssätt. Det viktigaste i rollen är att fundera var gränsen mellan privat och personlig går, och att som ledare försöka balansera detta.

Under höstens Chefsforumsträffar och skrivandet av den här uppsatsen har jag haft möjlighet att koncentrera mig på det som jag tycker är svårast. Att flytta fokus och energi från mig själv och temat, till gruppen, huvudpersonen och temat. Att vara lyhörd och inlyssnande. Att hålla min drivkraft och energi i schack. Att lita mer på processerna.

Enligt Lars Tavvon (Skapande ögonblick, 1998) behöver uppvärmningen inför ett psykodramatiskt arbete alltid vara tillräcklig. Det här är något jag inser att jag ofta missar. Under hösten när vi skulle arbeta med större psykodrama, gjorde vi det vanligtvis efter kafferasten och tiden blev ofta knapp. Det blev stressigt, och jag upplever att jag inte la ned tillräckligt med tid på uppvärmningen.

TANKAR OCH REFLEXIONER OM GRUPPERNA OCH DELTAGARNAS UTVECKLING

De fyra chefsgrupperna fungerar olika, och ger mig därför som regissör/gruppcoach olika utmaningar. Tre av dem visade sig vara mycket positiva till psykodramatiska övningar och inslag, medan en av grupperna helst av allt enbart ville prata.

Det går inte att säga att någon specifik utveckling i grupperna eller hos enskilda deltagare inträffat just på grund av att jag försökte intensifiera psykodrama som metod i grupperna denna höst. Grupperna är öppna, många har varit med i många år. Deltagare börjar och slutar i grupperna varje termin. Utveckling sker löpande, och går inte att koppla direkt till någon enskild metod och insats.

Däremot tror jag att många av cheferna under hösten insett nyttan av att arbeta med psykodrama. Flera har exempelvis uttryckt förvåning över hur mycket mer de ser och förstår om varandra och varandras verksamheter, då vi i inledningsrundorna presenterat vad som hänt sedan sist genom *minidockorna*, som placerats på ett bord i mitten av gruppen.

Samtliga grupper är mycket trygga med mig som ledare. Knepet är att skilja på personlig och privat. Jag försöker alltid bjuda på så mycket av mig själv som möjligt, med deltagarna i fokus, och berättar gärna om egna erfarenheter som jag tror stärker deltagarna. Övrigt om mitt privatliv lämnar jag aldrig ut, även om gränserna ibland är svåra att dra. Mitt förhållningssätt gör att deltagarna ofta snabbt bjuder på sig själva och sina erfarenheter. Det finns en djup gemenskaphetskänsla i alla grupperna, och det är högt i tak.

I första hand har vi i grupperna under hösten arbetat med vinjetter, minipsykodrama med bara en scen alt med sociodrama, där ett ämne som berör de flesta i gruppen belyses och genomarbetas.

Act hunger, är ett begrepp som står för deltagarnas benägenhet att vara aktiva, i första hand som huvudperson (Högberg i Bergling, 1998). Min erfarenhet är att det krävs mycket självinsikt, god självkänsla och intresse/nyfikenhet för teaterformer för att som chef i grupp säga att man vill vara huvudperson i ett psykodrama.

De flesta psykodramaärendena har vaskats fram under gruppernas inledningsrundor, då jag efter rundorna på tavlan skrivit olika tema som framkommit. Grupperna har då i mindre grupper fått rösta fram dagens tema, och om psykodrama verkat möjligt har jag föreslagit det.

Även om inte alla deltagare har varit huvudpersoner i något längre psykodrama med flera scener så har det varit givande för alla att se olika drama. Deltagarna som varit medhjälpare eller som enbart suttit i rummet som gruppens deltagare har också fått hjälp med sina problem och känt *tele* med varandra. Vilket visat sig under *sharingen*.

Tele är Morenos begrepp för den intuitiva förståelse som deltagarna i en psykodramagrupp känner för varandra. Ett *ömsesidigt igenkännande* (Ingrid Göransson i *Skapande Ögonblick*, 1998:34). *Tele* kan också beskrivas som en djup tvåvägskommunikation, ett *ständigt*

dubbelriktat flöde av betydelser och meddelanden (Göran Högberg i *Skapande ögonblick*, 1998:195)

Efter psykodramat, under *sharingen* brukar någon sorts gruppkatarsis uppstå, när alla deltagare delar med sig av sina erfarenheter utifrån det genomförda psykodramat. Alla får alltså något med sig varje gång, även om de inte är dagens huvudpersoner.

”Even the so-called group approach in psychodrama is in the deeper sense individual-centered” (1953:87). Detta beror på att alla kan relatera till och beröras av det som utspelas utgående från sin egen situation. Fokus under psykodrama ligger både på gruppen som helhet och på de enskilda individerna. Vad behöver de? Vad vill de? Vem behöver någonting mest just nu? Detta sker naturligtvis genom ett visst mått av kompromissande där deltagarna dels får öva att ta sin plats och lyfta fram sina behov, dels att ge plats åt någon annan.

Moreno skriver att terapeuten eller ledaren inte är den enda som bär upp terapin och kan hjälpa klienten i en psykodramagrupp. Deltagarna fungerar också som varandras terapeuter. Under rubriken ”Scientific Foundations of Group Psychotherapy”, i *Group Psychotherapy: a Symposium* (1945) skriver Moreno: ”Sociometric methods have demonstrated that therapeutic values (tele) are scattered throughout the membership of the group. One patient can treat the other.” (hämtat ur *The Essential Moreno* 1987:34). I psykodrama använder man sig alltså av mycket mer än bara en persons förmågor. Man tar också in olika kreativa metoder: ljud, dans, dockor, bilder. (Hagström 2016, sid 19).

Att som chef ingå i ett chefsnätverk med andra chefer, som inte träffar varandra i vardagen ger cheferna ett enormt stöd i yrkesrollen. Många gruppdeltagare har under årens lopp uttryckt detta till mig på olika sätt. Allt ifrån att de känt det som om gruppen är en extra lunga till att inse att de aldrig är ensamma, utan att andra chefer både varit med om liknande och känt samma känsla. Det har gjort att cheferna nått någon sorts personlig rening (katarsis), en frigörelse från något de suttit fast i, eller att de efteråt uppnått någon slags klarsynthet. Vilket inneburit att de kunnat gå vidare i sitt chefskap med en erfarenhet rikare.

AVSLUTANDE REFLEKTION OCH DISKUSSION

Jag tror att tiden är mogen för en sammansmältning av coachning, psykodrama och KBT. Där coachningen frammanar den inneboende potential och självkänedom som finns hos varje människa. I den psykodramatiska miljön kan nya beteenden utforskas och testas, och med KBT kan individen arbeta kognitivt med hemuppgifter och ändrat beteende i det verkliga livet.

Att som ledare arbeta med hela gruppen i fokus, innebär att inte bara huvudpersonen är i centrum. Att gruppen inte bara blir huvudpersonens medhjälpare utan även regissören/handleddarens medhjälpare. Som regissör behöver du ha huvudpersonen, gruppen, deltagarna och gruppens dynamik i fokus för att arbeta med det som är viktigast i gruppen *Här och Nu*.

Som ledare av grupper behöver du kunna leda dig själv. Det handlar om det inre ledarskapet, om att få självinsikt, om att bli medveten om hur din personlighet påverkar ditt ledarskap. Du behöver bli medveten om hur du kan utveckla ditt ledarskap utifrån den person du är (Lätt, 2013, sid 11).

Den uppväxande generationen fungerar på ett helt annat sätt än vi som är vuxna idag. De flesta unga spelar spel varje dag, utmanar fantasin och lever mycket i en fantasivärld. Dessutom har jag genom mina barn upptäckt att många vuxna (lärare och ledare inom olika aktiviteter) använder sig av en hel del dramaövningar i sitt arbete med de unga. Något som aldrig hände mig, under min skoltid.

Allt det här sammantaget, gör att jag tror att mina barns generation kommer att arbeta betydligt mer med kreativa problemlösningar i framtiden än vad min generation gör idag.

Aktiva metoder kommer absolut att användas mer och mer framöver, både vad gäller personlig utveckling och verksamhetsutveckling. Tankesättet passar den uppväxande generationen, som är vana att inte bara prata utan att även göra.

Avslutningsvis tror jag att det idag är lättare att på olika sätt arbeta med sociodrama i yrkesrelaterade grupper. Tekniker inom psykodrama, såsom rollbyten och sociala atomer går också bra i dessa grupper. Vad som däremot är svårare är att få vuxna deltagare att gå i roll,

utifrån ting och känslor. De personer som inte är intresserade av kreativa övningar och teater kopplar lätt ihop den sortens övningar med terapi, och då uppstår ett motstånd i gruppen.

Många gånger under årens lopp har jag efter arbetet med en chefsgrupp önskat att jag hade haft tillgång till en liknande grupp, då jag arbetade som chef. Jag har också många gånger tänkt att alla människor borde ha tillgång till trygga, stabila aktiva samtalsgrupper, där vi tillsammans kan bearbeta saker som händer oss, för att på så sätt kunna gå *helare* i livet. Jag ser här ett stort utvecklingsområde, som säkerligen skulle kunna utgöra startpunkten för en ny uppsats inom psykodrama.

BILAGA: BESKRIVNING AV OLIKA BEGREPP OCH TEKNIKER SOM NÄMNS I UPPSATSEN

ABC modellen

I bearbetning arbetas ofta materialet igenom enligt modellen; (A) som det var, (B) som det inte var och (C) som det borde ha varit (ABC). Detta betyder att först spelas det upp som huvudpersonen minns det. Sedan görs en omtagning där instängda känslor maximeras och får utlopp. Bearbetningen avslutas med ett tredje uppspel med instruktion att göra om det som det borde ha varit.

Att se scenen i spegel

När samtliga medhjälpare är satta i roll och scenen är färdigbyggd har huvudpersonen möjlighet att se och lyssna när de olika medhjälparna agerar utifrån sina givna roller. Om huvudpersonen står bakom en stol och tittar, så skapas ett visst avstånd till scenen., och huvudpersonen kan känna att hen tittar på en scen utifrån och in.

Att sätta i roll

I psykodramat är en av regissörens viktigaste uppgifter att tydliggöra och fördjupa roller. Att sätta roll betyder att göra en aktiv intervju och att som regissör gå in i en motroll som stimulerar rollgestaltningen. Regissören kan även gå in i en medroll, det vill säga spegla den som sätts i roll genom att gå in i samma rörelser och förstärka dem.

Dagens känsla

Incheckningsövningen *Dagens känsla* använder jag ofta i handledning. Övningen inleds med att alla i gruppen står tillsammans med mig i en ring. Sedan säger en deltagare i taget högt sin eller sina starkaste känslor här och nu. När deltagaren är klar tar hen ett steg bakåt i ringen, och nästa deltagare delger sin eller sina aktuella känslor och så vidare. Övningen avslutas när alla delgett sina känsla/känslor, och tagit ett kliv bakåt i ringen.

Dialog med direkt rollbyte

Vid direkta rollbyten får en medspelare spela både motparten och huvudpersonens roller. Genom att intervjua huvudpersonen i rollbytena, så instrueras hela tiden medspelaren. Avsluta alltid med huvudpersonen i egen roll.

Dialog med triangelrollbyten

Vid triangelrollbyten får en medspelare 1 ta rollen av huvudpersonen (A) och en annan medspelare 2 får ta rollen av motparten i dialogen (B). Vid rollbytet går huvudpersonen in i motspelarens roll (B) och medspelare 1 går in i huvudpersonens roll (A). När sedan huvudpersonen återgår till sin egen position(A) så går medspelare 2 in och tar motpartens roll (B).

Dubbling

Dubbling innebär att medhjälpare lever sig in i och identifierar sig med protagonisten. Dubblen kan uttrycka vad som finns under ytan hos protagonisten, representera en sida av en inre konflikt eller helt enkelt fungera som stöd.

Katarsis enligt Moreno

Enligt Moreno innebär katarsis inte enbart frigörelse och rening av känslor. Han vidgade begreppet till att omfatta även den aktiva katarsis som sker hos deltagaren i en ceremoni eller drama. Han vidgade också begreppet ytterligare till att omfatta även integrationen av de uppkomna känslorna och lösningar av tillhörande konflikter, (Hans Berglind, red 1998, sid 99).

Reflekterande team

Under kartläggning av aktuellt individuellt ärende sitter övriga i gruppen och lyssnar på samtalet. När kartläggningen är klar finns möjlighet att ställa klargörande frågor till huvudpersonen. Efter det sätter de sig i en ring, utan ögonkontakt med ärendeägaren, för att reflektera över det som ärendeägaren sagt. Regler, som att inte utvärdera och ge råd gäller. Efter ett tag avbryter handledaren det reflekterande teamet, och ordet ges åter till huvudpersonen som får reflektera över det samtal som det reflekterande teamet haft. Denna växelverkan mellan inre och yttre dialog, mellan att vara lyssnande och samtalande, anses erbjuda flera olika perspektiv och stödja skapande av ny förståelse. Metoden gör att hela gruppen är aktiv och att allas upplevelse av situationen får komma till uttryck.

Shortcuts

Shortcut är en metod som jag infört i Chefsforumsgrupperna, för att enkelt och snabbt avhandla praktiska frågor som gruppdeltagare funderar över, och som de ville veta hur övriga i gruppen löst. Sker ofta i snabba rundor, efter gruppdeltagares formulering av praktiska frågor.

Social atom

Den sociala atomens syfte är att visa en persons relationsmönster. Utifrån huvudpersonen gestaltas mönstret av relationer till personen, eller tankar och andra fenomen som personen kan relatera till. Närliggande tekniker inom psykodrama är samhällsinriktade relationskartor (kulturatom) och yrkeskartor (robogram).

Tomma stolen med rollbyte (monodrama)

Huvudpersonen ställer två stolar mittemot varandra. I den ena stolen (den tomma stolen) skall den tänkta personen, som huvudpersonen vill prata med sitta. Huvudpersonen sätter sig i den andra stolen och pratar högt med gestalten på den tomma stolen. Efter ett tag byter huvudpersonen roll med figuren på den tomma stolen och svarar. Huvudpersonens rollbyten, utan medhjälpare fortsätter tills huvudpersonen anser att samtalet är klart.

Vattenfall

Gruppen delas i mindre grupper, som får prata högt utifrån ett givet tema. Gruppledaren bestämmer hur lång tid en grupp får prata, innan ordet ges vidare till nästa grupp.

Vinjett

I vinjetten arbetar man med bara en definierad tid och plats) scen. Inga scenbyten förekommer såsom i ett komplett psykodrama, där man rör sig mellan olika scener och olika tider. bara

REFERENSLISTA

Berglind, Hans (red), (1998). *Skapande ögonblick. Psykodrama och sociodrama*. Stockholm: Bokförlaget Cura AB

H Blatner, Adam (1984). *Praktiskt psykodrama*. Stockholm: Natur och Kultur

Hagström, Tove (2016). *Många möjligheter med Morenos metoder. Psykodrama, sociometri, och sociodrama från småföretagarens horisont*. Uppsats för grundutbildning. Stiftelsen Institutet för Social Utveckling (SISU)

Henning, Beatrice (2008). *Erfarenheter från en introduktionskurs i psykodrama*. Uppsats för grundutbildning. Stiftelsen Institutet för Social Utveckling (SISU)

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

Lindberg, Bengt Göran "Psykodrama i handledning – Erfarenheter från en socialbyrå".

Lätt, Carina (2015), *Att coacha grupper*. Stockholm: Liber

Moreno, J.L., 1946, *Psychodrama*, vol. 1, *The Essential Moreno*.

Nordisk Utbildning i Psykodrama och Sociodrama (2012). *Teori-, övnings- och tentamensbok*

Tauvon, Lars, 1998, "Att växa genom skapande möten" i *Skapande ögonblick. Psykodrama och sociodrama*, red. Hans Berglind, Stockholm.

Wikström, Tony (2012). *Intervjuer med nyckelfigurer inom psykodrama samt egna reflektioner*. Stiftelsen Institutet för Social Utveckling (SISU)