



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Teatterin suuntautumisvaihtoehto

2010

Suvi Kanniainen

# NATSEJA, NARSISTEJA JA NAURATTAJIA

. Teatteriohjaajan varjo



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävän taiteen koulutusohjelma | Teatterin suuntautumisvaihtoehto

Opinnäytetyön valmistumisajankohta: 15.4. 2010 | Sivumäärä: 36

Ohjaaja: Marja Kangas

Suvi Kanninen

## NATSEJA, NARSISTEJA JA NAURATTAJIA

### . Teatteriohjaajan varjo

Tämän opinnäytetyön aiheena on varjo-ilmiön näyttäytyminen teatteriohjaajan työssä. Työ on rajattu koskemaan nimenomaan ohjaajia, koska ohjaajat ovat työssään auktoriteettiasemassa. Ohjaajalla on valtaa ja tämän täytyy olla tietoinen omista varjopuolistaan, ettei hän alkaisi käyttää valtaansa väärin. Varjolla tarkoitetaan sellaisia ominaisuuksia, joita emme haluaisi itseemme liittää, mutta ne ovat osa meitä. Varjolla on lisäksi taipumus projisoiua. Koska emme siedä joitakin ominaisuuksia itsessämme, näemme oman varjomme muissa ihmisissä.

Varjo on psykologinen käsite, jonka kehittäjänä on toiminut sveitsiläinen psykologi Carl Gustav Jung (1875. 1961). Työssä esitellään varjon käsite, sekä muita Jungin teorioita mm. arkkityypeistä ja kollektiivisesta piilotajunnasta. Jungin teoriat vaikuttavat vahvasti edelleen. Yksi päälähteistä, teologian tohtori Martti Lindqvist ja hänen kirjansa *Auttajan varjo* edustavat modernia jungilaisuutta.

Tässä opinnäytetyössä käsitellään varjon vaaroja sekä varjon käyttöä voimavarana. Lisäksi pohditaan persoonan ja roolin vaikutuksia teatteriohjaajan työssä. Työssä käydään myös läpi työn vaaratilanteita ja kuinka työ voi joskus johtaa uupumiseen. Työssä esitellään erilaisia varjo-ohjaajia sekä pohditaan kuinka varjoa voi käyttää hyödykseen teatterityössä. Lopuksi käsitellään työssäjaksamista ja sen eri keinoja.

Työn tuloksena on, että varjosta on haittaa niin kauan kuin se on ihmiselle itselleen tuntematon. Kun uskallamme kurkistaa omaan pimeytemme, voimme hyväksyä itsessämme pahuuden ja muut negatiiviset ominaisuutemme. Samalla voimme alkaa hyväksyä muutkin ihmiset sellaisina kuin he ovat. Kun varjopuolemme alkaa olla meille tuttu, voimme saada siitä energiaa ja voimaa.

ASIASANAT:

(Teatteriohjaus, analyyttinen psykologia, jungilaisuus, työhyvinvointi, uupumus, stressi)

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Performing Arts | Drama instructor

Date: 15.4. 2010 | Total number of pages: 36

Instructor: Marja Kangas

Suvi Kanniainen

## NAZIS, NARCISTS AND JOKERS

### . The Shadow of a Theatredirector

The topic of this bachelor's thesis is the shadow of a theatredirector or a drama instructor. The thesis deals only with directors, because their job includes a lot of authority. This status brings power within, and directors should be aware of their shadow, so that they wouldn't misuse this power. Shadow means those qualities that we wouldn't want to possess, but they still are a part of us. Shadow also tends to project to other people. Because we can't stand our bad qualities, we see them in other people.

The shadow is a psychological term, that was improved by a Swiss psychiatrist Carl Gustav Jung (1875. 1961). The thesis introduces the concept of the shadow and other theories by Jung: the archetypes and the collective unconscious. Jung's theories have influenced many people. One of my main sources, a doctor of theology, Martti Lindqvist and his book *Auttajan varjo*, represent modern jungism.

This thesis deals with the shadow and its dangers and also how you can use shadow as a resource for theatrical purpose I also speculate how persona and roles affect in directing. The thesis also goes through different occupational hazards and it is noted that sometimes work can lead to exhaustion. The thesis introduces different shadow-directors and how you can use your shadow in theatre rehearsals. The end of the thesis deals with well-being in work.

The conclusion is that the shadow can harm us as long as it's not recognized. As soon as we have the courage to take a peek in our own darkness, we can start to accept the badness in others. At the same time we can accept other people the way they are. As our shadow becomes familiar to us, we can use it as a source of energy and power.

KEYWORDS:

(Theatre directing, analytical psychology, jungism, exhaustion, stress)

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 MITÄ TARKOITETAAN VARJOLLA?</b>	<b>7</b>
2.1 Jungin varjo- käsite	8
2.2 Moderni jungilaisuus	11
<b>3 VARJON VAARAT</b>	<b>13</b>
3.1 Persoonallisuus ja rooli teatteriohjaajan työssä	16
3.2 Minä työvälteenä	18
3.3 Työstressi ja työuupumus eli burn out	20
3.4. Erilaisia varjo-ohjaajia	23
<b>4 VARJO VOIMAVARANA</b>	<b>28</b>
4.1 Itsetuntemus eli varjon kohtaaminen	28
4.2 Varjon avulla ohjaaminen	30
4.3 Energiaa ja voimaa varjosta	31
4.4 Keinoja työssä jaksamiseen	32
<b>5 YHTEENVETO</b>	<b>34</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>36</b>

Aiheeni kirjallisessa opinnäytetyössäni *Natseja, Narsisteja ja Naurattajia*. Teatteriohjaajan varjo on varjo-ilmiön näyttäytyminen teatteriohjaajan työssä. Teatteriohjaajalla tarkoitan tässä niin teatteri-ilmaisun ohjaajia (Amk) kuin Teatterikorkeakoulusta valmistuneita ohjaajia tai ketä tahansa teatterin parissa opettavaa, kouluttavaa tai ohjaajana toimivaa henkilöä. Halusin rajata aiheen vain ohjaajaa käsitteleväksi, koska ohjaajilla on yleensä suurempi auktoriteettiasema kuin muilla työryhmässä. Tämän auktoriteettiaseman ja sen tuoman vallan aspektin vuoksi, ohjaajan tulisi olla mahdollisimman tietoinen omista varjopuolistaan, jottei hän käytäisi valtaansa väärin muita kohtaan.

Varjo on psykologinen käsite, jonka kehittäjänä toimi sveitsiläinen psykologi Carl Gustav Jung (1875. 1961). Varjolla tarkoitetaan niitä puolia itsestämme, joita emme haluaisi nähdä, mutta jotka ovat osa itseämme. Varjoa ovat epämiellyttävät ja moraalittomat puolet itsessämme, joita emme haluaisi myöntää olevan olemassa. Alhainen itsearvostus, arvaamattomat impulssit, häpeälliset teot ja kielletyt halut ovat osa pimeää varjopuoltamme. Varjolla on tapana projisoitua, jolloin näemme nuo itsessämme vihaamamme ominaisuudet muissa ihmisissä. Kun opimme tuntemaan varjomme, se ei enää ole niin vaarallinen. Varjo sisältää myös paljon voimaa ja energiaa, jonka voimme ottaa käyttöömmek, kun olemme sinut sen kanssa. Käsitellen tässä työssä niin varjon negatiivisia, kuin positiivisia puolia.

Kiinnostuin varjosta aiheena teatteri-ilmaisun ohjaaja ja kehopsykoterapeutti Laura Mannilan pitämällä kurssilla. Hän esitteli aihetta lyhyesti ja suositteli minulle Martti Lindqvistin kirjaa *Auttajien varjo* (1990). Lindqvistin kirja toimii tässä työssä yhtenä lähteinä. Työssä on myös mukana teoksia psykologian aihepiiristä, terapeuteille ja hoitoalan henkilöille tarkoitettua kirjallisuutta, sekä tutkimuksia työuupumuksessa ja työssäjaksamisesta. Lisäksi haastattelin opettajaani Minna Komulaista aihepiiriin liittyen.

## Varjolla?

Meillä jokaisella on oma varjopuolemmme, ne ominaisuudet, joita emme haluaisi itsessämme nähdä. Ilman valoa ei voi olla varjoa. Toista ei voi olla ilman toista. Tuon kaksijakoisuuden sijaan, voisi ajatella että valo ja varjo ihmisessä edustavat saman asian kahta eri puolta. Tässä työssä käsittelen varjo-käsitettä psykologisen lähestymistavan kautta, etenkin sen kehittäjän sveitsiläisen psykologin Carl Gustav Jungin teorioihin pohjautuen. Varjolla tarkoitetaan minän vastakohdtaa, se sisältää asioita, joita henkilö ei pysty itseensä yhdistämään, mutta jotka todellisuudessa ovat osa henkilöä (Wikipedia 2010). Tämä varjopuolemmme kätkee sisäänsä sellaisia tunteita ja ominaisuuksia, joita meidän voi olla vaikea hyväksyä. Varjomme voi näyttäytyä mm. kateutena, vihana, narsismina, pelkona, sadismina tai hauskuuttamisen tarpeena muita kohtaan.

Miksi meidän sitten tulisi tuntee tuo oma varjopuolemmme? Tätä aihetta käsittelee mm. teologian tohtori, auttajien kouluttaja ja auttamistyön eetikko **Martti Lindqvist** (1945. 2004) kirjassaan *Auttajan varjo*. Kirja on suunnattu auttamistyötä (sairaanhoitajat, terapeutit, opettajat yms.) tekeville, mutta sitä voi soveltaa myös teatteri-ilmaisun ohjaaja, joka pääsääntöisesti työskentelee ihmisten ja erilaisten ryhmien parissa. Oman varjonsa tunnistaminen ja hyväksyminen auttaa meitä selviytymään työssämme paremmin. +Mitä enemmän omaa pimeyttään tuntee, sen turvallisemmin sen kanssa voi tulla toimeen, ilman että kohtuuttomasti vahingoittaa toisia+(Lindqvist 1990, 10). Lindqvistin ilmaus +kohtuuttomasti vahingoittaa+on mielenkiintoinen. Ymmärrän tämän niin, että koska ihmistyössä ollaan vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ja koska ohjaamistyössä koitetaan tehdä vaikutusta ihmisiin tavalla tai toisella, vahingoilta ei aina voida välttyä. Olemmehan ihmisiä asemastamme huolimatta. Koska teatterityö on ihmisten parissa tapahtuvaa työskentelyä, on ohjaajalla kuitenkin vastuu siitä miten käyttää omaa valtaansa ohjattaviaan kohtaan.

Varjo-ilmion yksi tärkeimmistä piirteistä on varjon projisoituminen. Koska emme halua nähdä omaa varjopuoltamme, monesti projisoimme sen muihin ihmisiin.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

oma varjopuoltamme saavat meidät usein ärsyyntymään. Useammin kuin kerran olen huomannut joko itseni tai muiden puheissa tätä projisointia. Eräskin ystäväni ihmetteli yhteisen tuttavamme tapaa vihata erästä miesnäyttelijää, joka kuulemma aina tekee itsestään numeron tai yrittää väkisin olla hauska. Ystäväni mielestä tämä yhteinen tuttavamme omaa paljon samoja piirteitä, kuin tuo paljon vihaamansa miesnäyttelijä. Tällaiset tapaukset ovat yksi yleisimmistä varjon ilmenemismuodoista. Usein ihminen kieltää niin voimakkaasti jonkin oman ominaisuutensa olemassaolon, että voi nähdä sen ainoastaan muissa.

Varjo käsitteenä ei ole mikään uusi ajatus. Varjo-käsitettä ovat käyttäneet monet ajattelijat ja mystikot jo aikojen alusta lähtien. Sitä on vain kutsuttu eri nimellä: pimeä puoli, alter ego, alempi minä, kopio, kielletty tai tukahdutettu minä. Jotkut puhuvat demoneista tai paholaisen kanssa kamppailemisesta. (Ford 1998, 9.) Kristinusko käsittelee paljon valoa ja varjoa. Esimerkkinä Lucifer, kaikkein kirkkain enkeli, joka lankesi kiusaukseen. Tarina muistuttaa siitä, kuinka pitäisi olla moraalisesti hereillä, jotta ei joutuisi varjojen vaikutuspiiriin.

## 2.1 Jungin varjo- käsite

Psykologisen lähestymistavan aiheeseen toi ensimmäisenä sveitsiläinen psykologi **Carl Gustav Jung** (1875. 1961). Jung eteni ajattelussaan ja toiminnassaan paljolti intuition varassa. Hän ei pyrkinyt rakentamaan systemaattista ja eksaktia oppijärjestelmää tai teoriaa. Jungin ajattelu on elämysvoimaista, tunnepainottunutta ja ennakkoluulotonta. Jung leimattiin romantikoksi, idealistiksi ja shamanistiseksi mystikoksi, koska hän tutki tutkimuskohteita, jotka eivät välttämättä kuulu tieteellisen ajattelun piiriin (astrologia, parapsyykkilliset ilmiöt). Tutkimuksissaan hän kuitenkin pyrki objektiiviseen ja yleistettävään tietoon. Jung muodosti omaperäisen lähestymistavan ihmisiin ja maailmaan tutkimusten, itseanalyysin, unientulkinnan ja psykoterapiakokemuksen avulla. (Ahonen-Eerikäinen 1996, 74.)

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

tytikko Sigmund Freud (1856. 1939) vaikutti paljon Jungin ajatteluun. vuodesta 1907 Freud toimi Jungille jonkinmoisena oppi-isänä ja työtoverina. Vuonna 1913 Freudin ja Jungin tiet erosivat. Jung koki Freudin teorioiden olevan liian ahtaita. Jung oli eri mieltä mm. Freudin seksuaaliteorias- ta, jonka mukaan kaikki ihmisen toimeenpaneva voima on libidosta, eli ihmisen seksuaalisuudesta, lähtöisin. Jung ja Freud erosivat ajattelussaan perustavan- laatusesti kun puhutaan tiedostamattomasta. (Hopcke 1989, 141. 144; Wikipe- dia 2010.)

Freudin mukaan lapsuuden kokemukset vaikuttavat meissä aikuisina edelleen tiedostamattomasti. Tiedostamaton tarkoittaa psykoanalyttisessä teoriassa samaa kuin alitajunta. Alitajunta-termiä ei tässä koulukunnassa käytetä, koska Freud torjui sen käytön. Sen sijaan puhutaan tiedostamattomasta tai piilotajun- nasta. Tiedostamaton on Freudin mukaan paikka, jonne on varastoituneena kaikki mitä yksilö on muistanut, ajatellut, kokenut, tuntenut tai osannut, mutta joka ei ole enää tiedollisen alueella, koska joko sitä ei haluta muistaa tai sitä ei enää yksinkertaisesti muisteta (Hopcke 1989, 22). Unet ja niiden tulkinta ovat keino päästä käsiksi tiedostamattomaan.

Jung vei Freudin piilotajuntateorian pidemmälle. Freudin luomaa tiedostamaton- ta Jung kutsuu **persoonalliseksi tiedostamattomaksi**. Jungin mukaan on olemassa myös syvempi tiedostamattoman taso: **kollektiivinen tiedostamaton** tai **kollektiivinen piilotajunta**. (Hopcke 1989, 21. 22, 141. 144; Wikipedia 2010.) Kollektiivisella tiedostamattomalla tarkoitetaan sellaista tilaa ihmisen tie- dostamattomassa, jossa sijaitsevat koko ihmiskunnan yhteiset psyykkiset ra- kenteet. Jung piti kollektiivista tiedostamatonta parhaimpana lähteenä voimau- tumiseen, eheyteen ja sisäiseen muutokseen (Hopcke 1989, 22).

Jung otti ensimmäisenä käyttöön termin **varjo (schatten)**. +Varjo on kehittymä- tön, animaallinen osa ihmistä+(Ahonen-Eerikäinen 1996, 75). Varjo on osa per- soonallista tiedostamatonta. Persoonallinen tiedostamaton koostuu unohtuneis-



ajatuksista, tunnelmista ja mielikuvista. Siihen kuuluu osa, jota kutsutaan varjoksi.

**Varjo** on jungilaisessa psykologiassa se osa persoonallisuutta, joka on tiedostamatonta ja usein ristiriidassa tietoisien tajunnan kanssa. Se saattaa olla osa henkilön alkuperäistä persoonallisuutta, joka on syrjäytynyt tietoisesta mielen tieltä; sieltä löytyvät tietoisesta mielen torjumien ajatukset, esimerkiksi epämiellyttävät luonteenpiirteet ja tietoisesta mielen kanssa yhteensopimattomat pyrkimykset. Varjo toimii tietoisuuden suhteen kompensoivasti ja vaistonvaraisesti eli sen vaikutus voi olla hyvä taikka paha. (Wikipedia 2010.)

Varjo on tuhoava puoleemme. Se on lähellä Freudin käsitettä id (Kookas Media Oy 2010). Varjo on osa kollektiivista tiedostamatonta ja myös yksi **arkkityypeistä**. Arkkityypeillä tarkoitetaan kollektiivisessä tiedostamattomassa olevia muotoja tai malleja.

Arkkityyppi on yleistynyt henkilön malli, ideaali tai prototyyppi, joka on levinnyt laajalle: Kaikkien tunnistama symbolinen persoona. Psykologiassa erityisesti arkkityypeillä tarkoitetaan henkilömallia, persoonallisuutta tai tietynlaista käyttäytymistä. Esimerkiksi äiti-hahmoa voidaan pitää arkkityyppinä ja se voidaan tunnistaa useissa oikeissa henkilöissä. Arkkityyppiä on esiintynyt Jungin mukaan kansantaruihin, kirjallisuudessa ja taiteessa jo tuhansien vuosien ajan. (Wikipedia 2010).

Tyypillisiä arkkityyppiä ovat mm. anima (miehessä ilmenevä naisellisuus), animus (naisessa esiintyvä miehisuus), lapsi, suuri äiti, henkinen isä, sankari, eläin ja uudelleen syntyminen. Kokemuksia arkkityypeistä voi kokea esim. arkielämässä, unissa tai terapiassa. Arkkityyppien kokeminen on kokonaisvaltaista alkukokemusta, jossa kokija oivaltaa jotain maailmasta. (Ahonen-Eerikäinen 1996, 76.) Esimerkiksi mediassa käytetään erilaisia arkkityyppiä. Joka päivä saamme lukea lehdistä tai katsoa televisiosta tarinoita urhoollisista sankareista ja ovelista juonittelijoista. Myös unissa saattaa esiintyä selkeästi arkkityyppisiä hahmoja. Lapsena, kun olin mustasukkainen juuri syntyneen pikkusiskonin takia, näin monesti unia pienestä noidasta, joka kävi mm. leikkaamassa vauvan hiukset. Ei ole vaikea kuvitella, mitä tunteita itsessäni tuo pieni paha noita edusti. Myös vanhat sadut käyttävät paljon arkkityyppisiä henkilöitä: viattomia neitoja, juonittelijoita ja pahoja äitipuolia. Jungin teoria arkkityypeistä perustuu siihen näkemykseen, että kaikilla ihmisillä on yhteinen ns. kollektiivinen piilotajunta. Tarkoittaen sitä, että kaikilla ihmisillä on sielunsa alkulähteillä paikka, jossa val-

rakenteet ja jännitteet . niin sanottu alitajuinen ja priimitiivinen ihmisyyden kohtaamispaikka. (Lindqvist 1990, 69. 70.) Vaikka Lindqvist puhuu sielusta, voi sen mielestäni ymmärtää myös psyykeksi.

Kollektiivisen piilotajunnan olemassaolosta voisi tehdä johtopäätöksen, että meidän ihmisten olisi hyvinkin helppo ymmärtää toinen toistamme ja kyky samaistua toisen kokemuksiin olisi automaattinen. Näin ei kuitenkaan ole. Miksi meidän on siis vaikea kohdata toisiamme tasavertaisina kommunikoidessamme? Tähän vaikuttavat tietysti erilaiset statuserot ja roolit, mutta yksi selitys tähän ovat juuri varjomme. Kun kieltäydymme näkemästä joitain ominaisuuksia omassa itsessämme, katkaisemme yhteyden toiseen ihmiseen. Tuolloin ollaan vaarallisella alueella. Jos emme pysty samaistumaan toiseen, emmekä voi pitää tätä edes ihmisenä, mitä siitä seuraa? Sodat perustuvat paljolti tällaisten viholliskuvien maalaamiseen. Esimerkkinä vaikkapa Hitlerin juutalaisvainot.

Persoonana on ihmisen ulkokuori tai rooli, joka ei sisällä aitoja tunteita. Persoonalla Jung viittaa niihin rooleihin, jotka palvelevat ihmisen luonnollista sopeutumista sosiaalisiin tilanteisiin, mutta kätkevät aidomman ja todellisemman, itsen (Ahonen-Eerikäinen, 1996, 75).

## 2.2 Moderni jungilaisuus

Sana varjo saattaa luoda negatiivisia miellejhtymiä. Meissä asustava varjo ei välttämättä olekaan paha asia. Nykyajan terapeutit ja muut asiaa tarkastelleet, jotka varjoa ovat käsitelleet, ovat ottaneet esiin uudenlaisia näkökantoja. Niissä kehoitetaan ihmisiä tutkimaan omaa varjopuoltaan ja löytämään sitä kautta itsestään uusia mahdollisuuksia. Varjopuoli on sitä vaarallisempi, mitä enemmän se on tiedostamaton. Negatiiviset tunteet sisältävät voimakkaan latauksen, joka sisältää valtavasti energiaa. Jos koetamme kieltää itsessämme jonkin ominaisuuden tai tunteen ja eliminoida sen läsnäolon, se sitoo valtavan määrän energiaa.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Jungiin ja sanoo: «Varjo ei sinänsä ole vain jotain negatiivista vaan se voi olla luovuuden, vitaliteetin ja intohimojen lähde» (Ahonen-Eerikäinen 1996, 75). Esimerkiksi jos kiihdyn jostakin tai suutun jollekin, on energiatasoni huomattavasti korkeammalla kuin tavallisesti. Jälkikäteen saattaa päivitellä että «mikähän minuun meni?». Tunne on silti voimakas ja energinen. Voi olla iloinen ja positiivisesti yllättynyt, että uskalsi näyttää tunteensa avoimesti. Jos haluaa, voi tietoisesti alkaa käyttää omaa varjoaan jossain tilanteessa. Siitä voi aueta uusia oivalluksia ja se voi lisätä itseluottamusta ja rohkeutta monissa tilanteissa. Modernissa jungilaisuudessa tunnetaan myös käsite kirkas varjo (bright shadow), joka viittaa ihmisen käyttämättömiin mahdollisuuksiin (Ahonen-Eerikäinen 1996, 75).

Lähteistäni Debbie Ford ja Martti Lindqvist edustavat modernia jungilaisuutta. Lukiessani lähdekirjallisuutta olen kiinnittänyt huomiota niiden erilaisiin lähestymistapoihin varjoa ja varjotyöskentelyä kohtaan. Eritoten amerikkalaisen Debbie Fordin kirjaan *Tunnista varjosi . tunne itsesi* liittyy mielestäni paljon kyseenalaista materiaalia. Kirja on hengeltään hieman New Age-henkinen, siinä pyritään varjotyöskentelyn kautta pääsemään kohti tilaa, jossa «sisäinen valomme loistaa täydessä spektrissään». Siinä väitetään, että varjo voi vaikuttaa solutasolla, jopa DNA-tasolla asti (Ford 1998, 2). Ford siteeraa tunnettujen henkilöiden ajatuksia mm. Deepak Chopraa, Martin Luther Kingiä ja jopa Oprah Winfreyä. Kirjassa on hyviä harjoitteita, joiden avulla voi päästä käsiksi omaan varjoonsa, mutta sitä lukiessa täytyy suodattaa paljon pois. Kun kirjan alkulehdillä jo varoitetaan siitä, että «kirja tulee muuttamaan elämäsi» se sai ainakin minun hälytyskelloni soimaan. Päätin kuitenkin käyttää kirjaa lähteenä sen harjoitteiden takia.

Martti Lindqvist lähestyy varjon teemaa paljon maanläheisemmin. Teksteissä korostuu ajatus siitä, että kelpaamme sellaisina kuin olemme omassa työssämme, olemme rajallisia, epätäydellisiä ja se meille sallittakoon. Olemmehan inhimillisiä olentoja. Lindqvist on laatinut kirjassaan *Auttajan varjo* luonnoksen auttajan sitouttamiseksi. Siinä kiteytyy hienosti armollinen ajatus siitä, kuinka

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

emme enempää kuin kokemuksemme ja siihenastinen eletty elämämme voi antaa mahdollisuuksia. Lisäksi todetaan, että emme voi pelastaa ketään tai pakottaa ketään muuttumaan. Kaikki työskentelevät omilla rajoissaan ja omista lähtökohdistaan. (Lindqvist 1990, 201. 204.)

### 3 Varjon vaarat

Minkälaisia vaaroja varjosta sitten saattaa olla? Varjosta voi olla haittaa meille itsellemme, mutta myös ihmisille joiden kanssa olemme tekemisissä. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työ on paljolti ihmisten ja ryhmien kanssa tapahtuvaa työskentelyä. Usein teatteri-ilmaisun ohjaaja on ryhmässä johtoasemassa, joka edellyttää auktoriteettiä. Johtoasema tuo mukanaan valtaa ja samalla vastuuta. Teatteri-ilmaisunohjaaja ja kehopsykoterapeutti Laura Mannila käsittelee aihetta nettisivuillaan.

Ohjaaja on työryhmässä auktoriteetti. Ohjaajatyön problematiikka pyöriikin nimena tämän auktoriteetikysymyksen ympärillä. Samat kysymykset pätevät kaikkien alojen johtaja-asemassa oleviin ihmisiin. Ihminen, joka hakeutuu ohjaajan tai vetäjän rooliin, hakeutuu siihen jostakin tarpeesta. Hänellä on siihen omat motiivinsa. Tässä piilee sekä vaaroja että mahdollisuuksia. (Mannila 2010.)

Mannilan kirjoitus herättää kysymyksen: Mitkä voivat olla syitä hakeutua ohjaajan tai vetäjän rooliin? Yksi syy voi olla kontrollin tarve. Sen pystyn ainakin itseni nimeämään. Olen perfektionisti ja monesti olen tyytymätön, jos asiat eivät suju toivomallani tavalla. Mikä saa minut ihmisten eteen ja ohjaamaan heitä? Onko minussa oikeanlaista auktoriteettia?

Ohjaajalla tai ryhmänvetäjällä on valtaa. Valta tuo mukanaan vastuun. Jos olen auktoriteettiasemassa oleva ihminen, minun tulee tuntee itseni hyvin, jotta voin valita, käytäkö valtaa rakentavalla vai tuhoavalla tavalla. Minun on oltava tietoinen omista sadistisista, narsistisista ja hyväksikäyttävistä puolistani. Auktoriteettinen on ihminen ja hänessä on näitä inhimillisiä ominaisuuksia. Mitä tiedostamattomampia ne ovat, sitä voimakkaammin ne hallitsevat. Siksi ohjaajalle voi olla hyödyllistä työskennellä oman kehonsa kanssa sekä tiedostaa omia ajattelu- ja toimintamallejaan. Jos ohjaaja ymmärtää omia tunteitaan ja reaktioitaan, hän pystyy paremmin vastaanottamaan ja näkemään myös ohjattavansa. (Mannila 2010.)

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

minut ajattelemaan, sitä kuinka hyvin ohjaajat yleensä vastaanottavat ja näkevät ryhmäläistensä tarpeet. Mitä enemmän ihmisiä ryhmässä on, sitä vaikeammaksi jokaisen yksilön näkeminen muuttuu. Olen itse huomannut joidenkin ohjaajien kohdalla, että nämä näkevät ohjattavissaan vain omia tarpeitaan. Juuri siksi omien tunteiden ja reaktioiden ymmärtäminen on tärkeää, etteivät omat tunteet projisoituisi ohjattaviin.

Tällä hetkellä minusta tuntuu, että ohjaajan asema on pelottava ja vaativa paikka. Ohjaajuuteen kuuluu myös paljon yksinäisyyttä. Vaikka työskentelet ihmisten keskellä, olet kuitenkin yksin vastuussa kaikesta. Katsot ulkopuolelta toisten tekemistä ja kokonaisuutta. Miksi kukaan oikeastaan haluaa olla ohjaajan asemassa? Siinähan asettaa itsensä alttiiksi monenlaiselle arvostelulle: näyttelijöiden, katsojien, kollegoiden ja kriitikoiden mielipiteille.

Ohjaaja-dramaturgi Pauliina Hulkko ja draamatikko-ohjaaja Juha Lehtola keskusteleivat Teatteri-lehden (6/2003) artikkelissa *Taide on paras paikka analysoida fobioita* ammatin harjoittamisesta ja pelosta.

J.L. Ohjaajan pelko on mielenkiintoinen asia, kysymys siitä, kuinka paljon ohjaamisessa on pelkoa.

J.L. Juuri äsken, kun annoin teatterilla palautetta, ajattelin, että #jumalauta, tähän on aina pelottava tilanne!+ Yhtäkkiä minun pitää sanoa jotakin tyhjentävää. Ainoa tapa karkottaa pelko on olla oma itsensä. [--] Luulisin . ja tämä kaikki on nyt ihan hämäävä analyysiä . että kaikki ohjaajat pelkäävät näyttelijöitä. Koska näyttämö on näyttelijän koti. Aina kun minä hyppään näyttämölle, niin näyttelijät katsovat, että #mitäs toi nyt tänne tuli+ Joko se ohjaaja menee sinne saatanallisella ylästatuksella tai sitten hirveällä alastatuksella. Nämä molemmat ovat ihan yhtä tympeitä asenteita.

P.H. [--] Ohjaaminen on pelottavaa puuhaa, koska yhtä aikaa pitää johtaa porukkaa ja uskaltaa olla täysin suojaton.

P.H. Ohjaajan pelko kääntyy helposti eristäytymiseksi tai hylkäämiseksi suhteessa näyttelijöihin. Harvoin eristäytyminen saa ryhmässä aikaan taisteluhenkä, vaan se muuttuu välinpitämättömyydeksi. (Hulkko 2003, 7. 8).

Keinoiksi selvitä pelosta Hulkko ja Lehtola antavat neuvon olla ohjaustilanteissa mahdollisimman paljon oma itsensä ja kannustavat dialogistiseen tapaan tehdä töitä näyttelijöiden kanssa. Artikkelin lopussa Hulkko ja Lehtola päätyvät siihen, että pelon ei tarvitse antaa voittaa ja että välinpitämättömyys ei koskaan ole ainoa mahdollisuus. #Vaikka pelko on se, joka tulee ensimmäisenä, niin sen

olemme ihmisiä . on aina joku mahdollisuus toimia+

Pystyn tunnistamaan tuon saman pelon itsessäni Hulkon ja Lehtolan esiintuomista ajatuksista ja uskon, että niin moni muukin ohjaajana joskus toiminut. Onko tuo pelko osa varjoa, vai kenties se mitä tapahtuu, kun yritämme peittää pelkomme? Jos yritämme väistää tuon pelon, se voi muuttua välinpitämättömyydeksi, kuten edellä mainittiin, ylimielisyydeksi tai korostuneeksi hallinnan tarpeeksi. Pitää muuttua kovaksi ja esittää sankaria, jottei joudu naurunalaiseksi. Pelko estää meitä kohtaamasta toisiamme avoimesti. Monesti on helpompaa ajatella ihmisiä massana kuin yksilöinä, lokeroida heidät turvallisiin raameihin. Valitettavasti tämä lokerointi ei toimi, olemme ihmisiä, joilla on tunteet ja erilaiset lähtökohtamme. Vaikutamme toisiimme, halusimme tai emme; sanallisesti ja vielä enemmän sanattomasti. Pakeneminen ei siis auta.

Miten varjo voi sitten näkyä teatterityössä? Haastattelin opettajaani Minna Komulaista aiheesta. Komulainen on koulutukseltaan filosofian maisteri ja teatteri-ilmiasunohjaaja. Hänellä on takanaan myös opintoja hahmoterapiasta sekä terapeutin opintoja. Tässä on muutamia varoitusmerkkejä Komulaisen mukaan, jotka voivat olla merkkejä varjon läsnäolosta: Poissaolot ryhmässä lisääntyvät. On tunne, että työ ei etene. Prosessi tuntuu hallitsemattomalta tai kaaottiselta. Työ on jatkuvaa tasa-painoilua kaaoksen ja järjestyksen välillä. Täytyy muistaa, että kaaoksen ja epävarmuuden sietäminen on normaalia teatteria tai muuta luovaa työtä tehdessä. Se kuuluu työn luonteeseen. Jos tunne on kuitenkin jatkuvaa, voi miettiä mistä se johtuu. Varjomme tulevat näkyviin erityisesti stressitilanteissa, silloin emme jaksakaan pitää naamioitamme yllä. Omaan käyttäytymistään stressitilanteessa kannattaa siis tarkastella. Kuinka toimin paineiden alla? (Komulainen 2010.) Omasta kokemuksestani voin sanoa, että paineiden alla työskentely aiheuttaa minussa ainakin hermojen kiristymistä. Siitä seuraa se, että alan huutaa tai tiuskia. En kestä mitään ylimääräistä touhuamista ympärilläni ja vaadin ehdotonta työrauhaa. Saatan tulla myös epävarmaksi omasta työstäni ja tekemistäni ratkaisuksista, jolloin kaipaan muiden tukea.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Komulainen lisää, että reaktiot muissa ihmisissä antavat meille arvokasta tietoa. Esimerkiksi ryhmässä voi syntyä selän takana puhumista, taikka joku saattaa pelästyä käytöstäsi. Ryhmätyötä tehdessä ei voi välttyä loukkaantumisilta ja pettymyksiltä. Kun herää voimakkaita negatiivisia tunteita esim. häpeää, suuttumusta, kateutta tai raivoa, on tärkeää kuunnella kenen ääni nyt oikeastaan minussa puhuu. Esimerkkinä tuon varjopuolen jäljille voi päästä, kun toistuvasti huomaamme ärsyyntyvämmä kohtuuttomasti tietyn tyyppisestä käytöksestä. Ajattele ihmistä, jota et voi sietää ja niitä asioita, joita tuo ihminen edustaa: siellä ovat varjomme. (Komulainen 2010.)

Stressitilanteessa ja väsyneenä varjopuolemmen nostaa herkästi päätään (Komulainen 2010). Teatterin tekijöille väsyneen ohjaajan purkaukset esim. ennen ensi-iltaa ovat varmasti tuttuja. Niissä useinkaan ei ole mitään vaarallista. Kaikki varmasti osaavat yhdistää purkaukset tilapäiseen stressiin liittyväksi. Tunteiden tuuletus ajoittain voi myös puhdistaa ilmaa. Jos tällainen stressitila ja uupumus jatkuu, ja siihen liittyy muita tai itseä vahingoittavaa käytöstä, on pysähtymisen ja itsetutkiskelun paikka. Usein oman uupumuksen myöntäminen itselle tai muille on kiusallista. Joskus voi kuitenkin olla tarpeen sanoa avoimesti ryhmälle, jonka kanssa työskentelee, että on huono päivä tai jokin kriisitilanne menossa, jos työstä ei voi jäädä pois näiden syiden takia. Näin kenellekään ei jää epäselvyyksiä toisen kummallisesta käytöksestä.

### 3.1 Persoonallisuus ja rooli teatteriohjaajan työssä

Persoonalla tarkoitetaan itsetajuista ja yksilöllistä ihmisolentoa, joka kasvaessaan toteuttaa omaa erityislaatuaan ja sisäistä potentiaaliaan. Persoonaan kuuluu ihmisen koko elinkaari. Persoonaa kantaa mukanaan menneisyyttä ja hahmottaa tulevaisuuttaan. (Lindqvist 1990, 67.) Lindqvistin ajattelusta voi nähdä, kuinka hän hahmottaa jokaisen yksilön elämän ikäänkuin tarinana. Sillä on alku, keskikohta ja loppu. Jokainen tarina on erilainen. Olemiseensa sitoutuneena hän on oman tarinansa kautta dialogissa koko ympäristönsä kanssa+

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

mielenkiintoista ajatella mitä tapahtuu, kun tarinat risteytyvät tarinallisiin tulevaisuuksiin. Kuinka tarinat vaikuttavat toisiinsa. Kuinka me vaikuttamme toistemme elämiin?

Persoonalle on ominaista sen elävyys, yksilöllisyys ja kokonaisvaltaisuus. Olemisen yleinen perusta ja historian kokonaisprosessi löytävät persoonassa itselleen sellaisen kaikupohjan, joka synnyttää yksilötietoisuuden ja lihaksi tulleiden tarinoiden maailman, missä elämyksellisyys ja mielekkyyssymykset ovat keskeisiä. Persoonaa todentuu jokaisessa hetkessä monien rooliensa kautta. (Lindqvist 1990, 67. 68.)

Lindqvistin tekstistä nousee ajatus siitä, ettemme pääse irti historiastamme. Eletty elämä on muokannut meidät sellaiseksi kuin olemme. Myös työssämme persoonamme vaikuttaa kaikkeen. Teatterityötä ja ohjaamista tehdään omasta persoonasta käsin, mikä aiheuttaa aina jonkinlaista tasapainoilua, oman yksityisen ja ammattiroolin välillä.

Seuraavaksi Lindqvist puhuu rooleista. Rooleilla ei tarkoiteta mitään itsestä irtiolevaa tai teeskenneltyä, harjoiteltua tai pakotettua itseilmaisun kaavaa. Ihminen virittyy aina suhteessa kulloinkin olemassa olevaan tilanteeseen, objektiin tai henkilöön, joka on mielekästä juuri siinä tilanteessa. Jokainen roolimme on osa minuuttamme, vaikka yksikään rooli ei kata koko persoonaamme (Lindqvist 1990, 68). Lindqvistin mukaan persoonan kasvu on vapautumista spontaanimpaan itseilmaisuun mahdollisimman laajalla rooliskaalalla. Rooleilla on monta tasoa ja mitä syvemmälle niissä mennään sitä yksityisemmiksi roolit käyvät. Ulkoisten sosiaalisten roolien (esim. työroolit) takana ovat yksityiselämän roolit, siellä ovat suhteet puolisoon, lapsiin ja lemmikkeihin jne. Tämän kerrostuman alla ovat varhaiset tunneroolit, jotka kuvaavat tärkeimpiä suhteita lapsuuden elämysmaailmassa. Psykyen roolikerrostuneisuus asettaa haasteita ihmistyössä. Kun liikutaan psykyen varhaisissa maisemissa, voi huolta aiheuttaa se, ettei toisen ihmisen sisimpään ole pääsyä. Emme voi tietää mistä toisen varhaiset maisemat koostuvat, koska ne ovat niin syvällä ja yksityisiä. Lindqvist kuitenkin nojautuu ajattelussaan Jungiin ja uskoo, että syvemmälle mentäessä avautuu arkkityyppinen maailma, jossa avautuu kaikille ihmisille yhteinen tunnemaasto. (Lindqvist 1990, 68. 70.)



[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Lindqvist avaa *Auttajan varjossa* myös ns. Joharin ikkunan käsitettä. Joharin ikkuna kuvaa neljää minuuden aluetta: tunnettua minää, salattua minää, toisten näkemää minää ja tuntematonta minää (Lindqvist 1990, 70). Tunnetun minän alue on avoinna sekä minulle että muille. Tällä alueella ihminen on samannäköinen sekä itsensä että muiden silmissä. Toinen alue on salaisen minän alue. Se on itselle avoin, mutta muilta kätketty. Kätkeminen voi olla joko sisäisen pakon synnyttämää tai tietoisesti valittua. Joissain tilanteissa voi olla tarkoituksenmukaista pitää jokin osa itsestä salattuna. Näin on usein työtilanteessa. Ei ole tarpeen paljastaa kaikkea yksityisyyttään esim. ohjattavalle ryhmälle. Kysymys voi olla myös olla siitä, että ei uskalla tai pysty näyttämään sitä, mitä pohjimmitaan on. Pelko, syyllisyys tai uhka voivat olla omassa mielessä niin suuria, että on helpompi pysyä näkymättömänä. Samalla kuluu voimia salailuun, mikä ei ole terveellistä. Toiset ihmiset taas näkevät usein minussa jotain, mitä en itse näe. Sekä hyvää että paha. Toisilta saatu palaute on arvokasta, vaikka toisinaan se voi tehdä kipeääkin. Sain eri ihmisiltä eri ryhmissä palautetta samasta asiasta. Minulla on kuulemma paha tapa keskeyttää keskustelu. Ensin olin täysin tyrmistynyt: enhän minä keskeytä! Sitten kun samaa kuulin muualta, se oli pakko uskoa. Tämän jälkeen olen yrittänyt kiinnittää asiaan huomiota. Silti edelleen innostuksissani päädyn keskeyttämään. Palautteen kautta pääsee kiinni toisten näkemään minään ja se on haaste kasvuun. Tuntemattoman minän alue on näkymätöntä sekä itselleni kuin muillekin. Suurin osa varjoistamme kasvaa sieltä. Toisaalta se on alitajunnan pimeä maailma, joka imee voimia ja toisaalta siellä on ituisia ideoita ja mahdollisuuksia, jotka odottavat ulospääsyään. (Lindqvist 1990, 70. 71.)

### 3.2 Minä työvälineenä

Persoonan käyttäminen teatterityössä on välttämätöntä. On vaikea kannustaa muita heittäytymään ja tuomaan esiin tunteitaan, jos on itse jäykkä roolin takana seisova ohjaaja. Ohjaajan ja ohjattavan sekä ryhmän keskeinen luottamus on tärkeää. Olemalla oma itsensä voi kannustaa muitakin tekemään samoin ja us-

rajojaan. Ohjaajan ja ohjattavan suhde on parhaimmillaan vastavuoroista dialogia. Kun ideoita annetaan ja otetaan vastaan vastavuoroisesti, luovuus mahdollistuu parhaiten. Kun puhun ohjaajana omana itsenä olemisesta, en tarkoita että työtilanteessa täytyy heittäytyä kulloisenkin impulsin ja mielialan vietäväksi. On osattava toimia ammatillisesti ja kunnioittaa työtillanetta ja ihmisiä, joiden kanssa työtä tekee.

Suurin vaara ohjaajan työssä kuin missä tahansa muussa ihmistyössäkin, on sen kuormittavuus. Persoonan alueella liikkuesssa työntekijällä ei ole käytössään ammatillisen suojautumisen keinoja. Työssä voi huomaamattaan muuttua tietyllä tavalla #hottomaksi#. Persoonan käyttö työssä saattaa alttiiksi haavoittuvuudelle. #Siksi on tärkeää oppia ammatillisuuden ja persoonan käytön oikea rytmitäminen# (Lindqvist 1990, 78). Kuten terapiassa, niin ohjaajankin työssä voi tulla vastaan ihminen, jolla on samankaltaisia ongelmia kuin itsellä. Terapiassa puhutaan vastatransferensista. Tällä tarkoitetaan terapeutin reaktiota asiakkaaseen. Työskentely saattaa nostaa terapeutissa itsessään esiin tämän omia ongelmia ja haavoittuvuuksia. Tällaisessa tilanteessa täytyy olla varovainen. Jos on yhtä hukassa ja avuton kuin toinenkin, ei voi auttaa toista. Tässä tilanteessa täytyy asia tiedostaa ja koittaa eriyttää itsensä tästä toisesta henkilöstä. (Lindqvist 1990, 74. 75; Baker 2003, 134. 135.) Koska teatteriohjaaja ei kuitenkaan ole terapeutti, voi mielestäni rehellisesti sanoa, ettei voi auttaa juuri tässä asiassa.

Rajojen pitäminen omassa työssä on tärkeää. Teatterityö voi herättää paljon tunteita ja avata lukkoja. Joskus vastaan voi osua ihminen, joka on kriisitilanteessa ja joka haluaa uskoutua siitä ohjaajalle. Tiedän ohjaajia, jotka ovat sanelleet oikein hankalassa tilanteessa olevalle nuorelle, että jos tulee hätä, voi soittaa vaikka keskellä yötä. Jokainen määrittelee tietysti itse omat rajansa. Rajojen pitäminen ei ole loukkaus toista kohtaan, vaan ne suojaavat meitä itseämme palamasta loppuun. Lisäksi selkeät rajat luovat yhteyttä, kun toinen tietää mitä saa, voi iloita siitä hetkestä joka on käytettävissä. Kun #kyllä ja ei# ja #ah-

selkeästi, rajanveto koetaan yhteytenä, ei torjuntana (Fair 1998, 29).

Auttaminen sanana itsessään on kaksiteräinen miekka. Onko ohjaajan työ itse asiassa auttamista? Keskustelin asiasta opettajani Minna Komulaisen kanssa ja hänen näkökantansa asiaan oli että ohjaajan työ on pikemminkin asioiden mahdollistamista kuin auttamista. (Komulainen 2010). Auttamis-termi minusta sisältää jonkinlaisen kieroutuneen arvolatauksen: sinä olet autettava ja minä olen auttaja. Sinä olet avuton ja minä voin pelastaa sinut. Näin ei tietenkään saisi olla. On oltava tarkkana millaisia askelia kukin on valmis ottamaan ja johtaa ihmiset asioiden äärelle; ei väkivalloin tuputtaa sisään uutta tietoa tai tapaa tehdä asioita. Jokainen kulkee oman polkunsaa itse ja omalla tahdillaan. Joissakin muutokset voi tapahtua nopeasti, jotkut ottavat takapakkia ja jotkut eivät muutu lainkaan. Tämä meidän on hyväksyttävä.

Ohjaajan auktoriteettiasemasta johtuen voi syntyä myös jonkinlaista idealisointia tätä ammattia kohtaan. Voi olla, että monelle ihmiselle olemme roolimalleja, etenkin lasten ja nuorten kohdalla tilanne voi olla näin. Kuitenkin olemme aivan tavallisia ihmisiä, omine heikkouksinemme, tarpeinemme ja haluinemme kuin muutkin. Myös taiteen alueella työskentely on joidenkin mielestä eksoottista ja mielenkiintoista. Jotkut pitävät taiteilijuutta taas hölynpölynä tai +ei oikeana+työnä. Joskus kyselyt omasta ammatinkuvasta ovat imartelevia, joskus taas koen ne kiusallisiksi. Usein esittävän taiteen ammattilaisen odotetaan olevan aina valmiita esiintymään ja vetämään minkä tahansa shown silmänräpäyksessä sukujuhlissa.

### 3.3 Työstressi ja työuupumus eli burn out

Keräsin määritelmiä työuupumuksesta ja stressistä Maaria Rantasen kirjasta *Takki auki ja sielu väärinpäin . näyttelijöiden kokemuksia työstressistä ja uupumuksesta*. Useimmat tutkijat allekirjoittavat väljän määritelmän työperäiselle stressille +Stressi on ympäristön ja yksilön välisen vuorovaikutuksen ristiriitati-

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ee epätasapainoa ympäristön vaatimusten ja yksilön vaikutusmahdollisuuksien välillä+ (Rantanen 2006, 40). Työuupumus taas on seurausta pitkittyneestä stressitilasta, josta ei pääse palautumaan. Työuupumusoireita ovat uupumusasteinen väsymys, kyynisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Nykyisin työuupumuksen määrittelyssä korostetaan myös kokemusta vastavuoroisuuden puutteesta, eli työntekijä kokee antavansa enemmän kuin mitä saa. (Rantanen 2006, 43. 44.)

Stressistä puhuttaessa on syytä erottaa toisistaan positiivinen ja negatiivinen stressi. Positiivinen stressi motivoi, panee energiat liikkeelle ja virittää tehokkaaseen työntekoon. Stressin jatkuessa tietyn pisteen yli se muuttuu negatiiviseksi stressiksi, joka johtaa frustraatioon, henkiseen pahoinvointiin ja jopa työkyvyttömyyteen. Lindqvist korostaa, että tietämättömyys omasta varjosta aiheuttaa loppuunpalamista. Loppuunpalaminen, eli burn out ei ole sama asia kuin negatiivinen stressi, vaikka niillä selvä yhteys onkin. Loppuunpalaminen on pitkäkallinen prosessi, joka vie yksilön lähes halvaantuneeseen tilaan, jossa ei voi tehdä työtä. Lisäksi minäkäsitys muuttuu negatiiviseksi. Loppuunpalamisen muita oireita voivat olla kyynisyyden lisäksi piittaamattomuus, ihmiskontaktien välttely ja itsetuhoiset käyttäytymismallit, kuten ihmissuhteissa ajelehtiminen sekä alkoholin ja muiden päihteiden liikkakäyttö. Vainoharhaisia piirteitä saattaa myös ilmetä. Oma työnantaja ja työtoverit voidaan nähdä pahoina ja välitöntä uhkaa tuottavina. Myös suhde itseen ulkokohtaistuu. Voi tulla tunne, että katsoo omia toimiaan vierestä. Kokonaisuutena elämään muuttuu kielteiseksi ja unelmattomaksi. (Lindqvist 1990, 131. 133.)

Mikä sitten ihmistyössä tai teatterityössä altistaa uupumiselle? Lindqvist puhuu tunnetason kuormituksesta, ihmistyöntekijät ovat tavallaan *»säiliöihmisiä»*, jotka vastaanottavat toisten tunteita ja pitävät ne sisällään. Tunnetason kuormituksessa lepo ei aina auta. (Lindqvist 1990, 128.) Teatteriohjaajien epävakaata työtilanne tai nykyisin yleistynyt freelancerinä työskentely saattavat myös sairastuttaa. Rantanen tuo esiin alan epätasaisen työllistymisen yhtenä stressin syynä: joskus töitä on liikaa, joskus taas ei lainkaan (Rantanen 2006, 78. 102). Myös

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ijöiden haastatteluista: alan arvostuksen puute, työpaikkakiusaaminen, työmapiirin tulehtuneisuus, heikot vaikutusmahdollisuudet ja sosiaalisen tuen puute (Rantanen 2006, 78. 287). Yleistän nämä näyttelijöiden kokemukset myös koko teatterialaa ja teatteriohjaajia koskeviksi ongelmiksi.

Miten uupumus sitten liittyy varjoon? Esimerkkinä negatiivisia tunteita, kuten vihaa voi olla vaikeaa ilmaista. Jos vihaa kertyy tarpeeksi, se kääntyy itseä vastaan, jolloin se voi muuttua depressioksi. Patoutuneet tunteet voivat aiheuttaa myös psykosomaattisia oireita. Alkaa ilmetä ummetusta, selkä- ja hartiasärkyjä tai migreeniä. Tunne vaatii jonkin keinon tulla ulos, oli se sitten vaikka fysiikan kautta. Tapakulttuuri, jossa negatiivisia tunteita ei saa ilmaista, voi saastuttaa kokonaisen työyhteisön tai perheyhteisön, jolloin lapset alkavat usein oireilla. (Lindqvist 1990, 124. 125.)

Lapsuuden aikana luodut roolit ja selviytymiskeinot voivat seurata meitä aikuisuuteen asti. Kirjailija, terapeutti ja kouluttaja Tommy Hellsten käsittelee kirjoissaan *Virtahepo olohuoneessa* (1991) ja *Virtahepo työpaikalla* (1998) tätä ilmiötä. Virtahepoilmiöllä tarkoitetaan sitä että vaikeita asioita ei kohdata, vaan että niihin sopeudutaan (Hellsten 1998, 18). *Virtahepo olohuoneessa* käsittelee lapsen sopeutumista perheeseen, joka kärsii alkoholismista, työnarkomaniasta, mielisairaudesta, insestistä, väkivallasta tai läheisriippuvuudesta. *Virtahepo työpaikalla* -kirjassa nämä lapset ovat kasvaneet aikuisuuteen ja siinä kerrotaan, miten lapsuutemme roolit vaikuttavat edelleen aikuisuudessa ja miten ne näkyvät työpaikkaympäristössä. Kirjojen tavoitteena on, että nämä kipeät asiat kohdattaisiin, eikä niitä enää ohitettaisi. Kuvio täytyy katkaista, etteivät ongelmat jatkuisi seuraavassa sukupolvessa tai aiheuttaisi ongelmia työpaikalla.

Tyypillistä ennen loppuunpalamista on ylivastuullisuus tai luulo omasta korvaamattomuudesta. Lisäksi sokeus omalle tilanteelle on tavallista. Jos tilanne esimerkiksi työpaikalla käy ylitsepääsemättömäksi . huomataan siis että joku työyhteisön jäsen tarvitsee apua . voi olla hyvä harkita ns. interventiota, väliintu-

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

sa täytyy hyvin tarkkaan harkita, ketkä lähtevät tätä viemaan eteenpäin ja kuinka toteuttaa interventio niin, että sen kohde ei täysin menetä kasvojaan. Erityisen haastavaksi intervention tekee, jos sen kohteena on johtaja tai esimiesasemassa oleva. Silloin täytyy ottaa riski, että joutuu irtisannotuksi. (Hellsten 1998, 151.) Myös työnohjauksesta voi olla apua esim. työpaikkakiusaustapauksissa tai jos ilmapiiri on muuten tulehtunut.

Sen hyväksyminen että olemme heikkoja, pahoja ja haavoittuvia, emme aina hyviä ja onnistuvia, vie jo pitkälle. Omista voimista huolehtiminen on tärkeää.

### 3.4 Erilaisia varjo-ohjaajia

Yritin mietiskellä minkälaisia karikaatyyrisiä esimerkkejä varjo-ohjaajista voisi olla olemassa ja päädyin tekemään heistä seuraavanlaisen listan. Lista on puutteellinen ja jokainen teatterialalla työskentevä voi keksiä siihen sopivia uusia tyyppejä. Listan tyypit eivät perustu todellisiin henkilöihin, vaikka niistä voi varmasti löytää tuttuja piirteitä muista tai itsestään. Tämä lista ei perustu mihinkään tieteelliseen julkaisuun, ainoastaan kokemuspohjaani työskenneltyäni teatterin parissa, Tommy Hellstenin kirjaan *Virtahepo työpaikalla* sekä Minna Komulaiselta saatuun haastatteluun.

#### **Natsi**

- hallitsemishaluinen/sadistinen vetäjä
- käyttää valtaa ja rankaisee
- ajaa liian isoheppaisella koneella+
- taustalla oman haavoittuvuuden pelko

«Natsi», tai hallitsemishaluinen ja sadistinen ohjaaja käyttää ohjattaviaan kohtaan henkistä väkivaltaa. Keinoja voivat olla sadistisuus, ikä- ja sukupuolisyrrintä, esiintyjän taitojen kiistäminen tai syrjäyttäminen työtehtävästä. Sadismi voi näyttäytyä siinä että pakotetaan toinen esittämään roolia tietyllä tavalla. Tähän käytetään keinoja kiristämistä ja uhkailua roolin menettämisestä. Syrjintä ja

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

staminen, simputus ja haukkuminen, kommunikaatios-  
ta kiertäytyminen ja henkilökohtaisten piirteiden arvostelu ja julkinen määrittele-  
minen, solvaaminen työssä ja sen ulkopuolella ovat kaikki sadismin eri muotoja.  
Yleisesti ottaen sadismi ilmenee toimivan kommunikaation puutteena ja tai sen  
häiriöinä. (Rantanen 2006, 162. 164.) Natsi haluaa aina olla tilanteen herra ja  
että hänellä on ylin käskyvalta. Natsin suurin pelko on kontrollin menettäminen  
ja oman haavoittuvuuden paljastuminen.

### Tukahdutettu taiteilija

- leikittää muita, mutta ei itse uskalla ilmaista itseään
- ei saa toteuttaa omaa luovuuttaan, luovuus tapahtuu ryhmässä
- kokee itsensä aina ulkopuoliseksi, vaikka on mukana tekemässä
- erityisesti vetäjän/ohjaajan ongelma
- elää toisten kautta

Tukahdutettu taiteilija kokee itsensä aina ulkopuoliseksi, vaikka tekee töitä ih-  
misten kanssa. Hän ei osaa ilmaista itseään yksin, vaan tekee sen muiden kaut-  
ta. Tukahdutettu taiteilija saattaa kokea surua tai kateutta siitä ettei hän itse us-  
kalla mennä lavalle ja heittäytyä kuten muut. Tukahdutetun taiteilijan sisällä on  
paljon itseen suunnattua vihaa, joka pahimmassa tapauksessa voi kääntyä dep-  
ressioksi.

### Dramaqueen

- haluaa olla esillä ja tehdä itsestään +numeron+
- +Näkymättömän lapsen syndrooma+(Hellsten 1998, 42).
- ekshibitionisti
- enemmän yleistä esiintyjillä/näyttelijöillä

Dramaqueen hakee hyväksyntää ja oikeutusta olemassololleen tekemällä itses-  
tään +numeron+. Hän käyttää muita jatkuvasti omana peilinään. Dramaqueen  
haluaa muiden ajattelevan hänen olevan kaunis, lahjakas ja rakastettu. Teatteri  
on täynnä näitä dramaqueeneja, jotka nauravat lujaan ääneen, kiljuvat ja hihku-

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

isesti. Kaikki huomio, oli se hyvää tai paheksuvaa, on  
neme tarpeista. mienarat saattavat heitellä suuresti. Toisinaan he heittäytyvät  
hankalaksi esim. ohjaustilanteessa ja heidän kohtaustaan on uudestaan ja uu-  
destaan käytävä läpi, koska he eivät itse ole tyytyväisiä itseensä. Yleinen  
ekshibitionismin muoto on vaikkapa juhlissa alasti esiintyminen, ns. munajuok-  
sut. Dramaqueenin käytöksen taustalla saattaa olla lapsuus, joka on ollut niin  
turvaton, että on täytynyt muuttua *+*näkymättömäksi*+*. On täytynyt olla kiltti ja  
hiljaa. Kun näkymätön lapsi alkaa tulla näkyväksi, hänen pitää saada kokemuk-  
sia, joissa hän voi *+*munata*+* itsensä turvallisesti. (Hellsten 1998, 196. 198). Tä-  
hän teatteri on tietysti paras paikka.

### Narsisti

- minäkeskeinen
- egoistinen
- ei pysty huomioimaan muita
- *+*pitää hovia*+*
- taitava manipuloimaan
- ei näe vikaa itsessään, vika aina muissa

Narsisteja on väestöstä noin kaksi prosenttia (Keskinen 2008, 265). Narsismista  
tulee kuitenkin erottaa terve narsismi, mm. hyvä itsetunto kuuluu sen piiriin  
(Keskinen 2008, 266). Narsismi ilmenee Hotchkissin (2005) mukaan näin: hä-  
peämättömyys, välinpitämättömyys, asioiden vääristely ja harhakuvitelmat, yli-  
mielisyys, kateellisuus, vaativuus, raivostuu, jos ei saa tahtoaan läpi, hyväksi-  
käyttävä, rajattomuus (toiset ihmiset ovat jatke narsistille), ihailun ja imartelun  
tarve sekä empatian puute (Hotchkiss 2005, ks. Keskinen 2008, 268). Mäkelän  
(2004) mukaan sekä psykopaatit ja narsistit ovat taitavia manipuloijia ja usein  
osaavat olla hurmaavia persoonia halutessaan. Juuri siksi näiden henkilöiden  
luomat ongelmat työpaikalla voivat saada paljon tuhoa aikaan ja saattaa kulua  
pitkä aika, ennen kuin huomataan kenestä ongelmat oikeastaan johtuvat. (Mä-  
kelä 2004, ks. Keskinen 2008, 267. 268.)



[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- pitää kaikista tuotta
- herkkä aistimaan ympäristön tunnetiloja
- unohtaa itsensä ja omat tarpeensa
- Äiti Teresa -syndrooma
- Taakankantaja (Hellsten 1998, 33).
- vaikeus erottaa itseä muista
- itsekkyys naamioituu epäitsekkyudeksi
- riski +palaa loppuun+suuri

Äitihahmo tai Taakankantaja pitää yllä valheellista epäitsekkyuden kruunua. Hän näkee itsensä muiden ihmisten jatkeena, eikä pysty ajattelemaan itseään ja omia tarpeitaan. Tämä ikuinen puurtaja kantaa marttyyrin taakkaa mielellään. Tämä tyyppi on teatterissa se, joka raataa talkoissa niska limassa ja jolla on pullakahvit aina keitetty ja jonka olkapäätä vasten voi itkeä. Antaessaan muille hän hakee kokemusta omasta arvokkuudestaan. +Taakankantaja on hyvin herkkä vaistoamaan mitä muut häneltä odottavat ja tarvitsevat+ (Hellsten 1998, 73). Äitihahmo etsii ympärilleen +autettavia+, heikompia ihmisiä, jotka tarvitsevat apua. Taakankantajan tulisi opetella olemaan terveellä tavalla itsekäs.

### Naurattaja

- krooninen leikinlaskija
- kipeät asiat siivotaan maton alle
- rauhaton, levoton ja yliaktiivinen
- elää huomiosta
- ei osaa kohdata omaa vihaansa tai suruaan
- muut eivät suhtaudu naurattajaan vakavasti

Naurattaja-tyyppi on saanut nimensä Hellstenin kirjasta *Virtahepo työpaikalla*. (Hellsten 1998, 48.) Naurattaja laskee leikkiä kaikesta ja koko ajan. Nauramalla

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ä asioita. Naurattaja ahdistuu, jos hänen täytyisi olla vakava. Naurattaja kantaa sisällään kipeitä tunteita: pelkoa, turvattomuutta, surua, vihaa, häpeää, syyllisyyttä, hylätyksi ja loukatuksi tulemisen pelkoa. Hänen naamarinsa on näiden vastakohta: nauru ja ilo. Koska naurattaja ei osaa olla yhteydessä omaan todelliseen itseensä, hän ei ole koskaan todellisessa yhteydessä toisiin. Naurattaja on kyllä suosittu työyhteisössään. Hän osaa olla hurmaava ja seurallinen. (Hellsten 1998, 131. 132.) Kohtaamalla oman tuskansa ja astumalla pois parrasvaloista naurattaja voi alkaa parantua.

Meistä kaikista saattaa ajoittain löytyä piirteitä näistä edellä mainituista tyypeistä. Lisäksi eri ryhmissä meistä saattavat nousta esiin aivan eri varjot taikka tyypit. Edellä esitelty on siis kärjistetty versio kustakin tyyppistä. Tällaiset naamiot ovat usein syntyneet jo varhaisista elinvuosistamme lähtien. Luomme erilaisia selviytymisstrategioita selviytyäksemme ja suojellaksemme itseämme.

Persoonallisuushäiriöt, kuten narsistinen persoonallisuushäiriö sekä psykopatia ovat asioita, jotka ovat olemassa. Niistä täytyy olla tietoinen, jos joskus joutuu tällaisten henkilöiden kanssa tekemisiin, ettei joutuisi heidän uhrikseen. Seuraavat esimerkit ovat ääritapauksia ja eroavat niistä varjopuolista, jotka meissä saattavat piillä.

Psykopatia on oireyhtymä, tiettyjen oireiden yhdistelmä, luonnehäiriön ja tietynlaisten persoonallisuushäiriöiden kriminaalinen muoto. Narsismi muistuttaa oireiltaan psykopatiaa, mutta nämä kaksi on kuitenkin erotettava toisistaan. Keskinen viittaa Hareen (2004), jonka mukaan lyhyesti psykopatian avainoireita ovat: lipevä ja hurmaava, itsekeskeinen ja mahtipontinen, ei katumuksen tai syyllisyyden tunnetta, ei myötäelämiskykyä, petollisuus, muita hyväksikäyttävä sekä pinnallinen. (Hare 2004, ks. Keskinen 2008, 267.)

Jokaisella niin sanotulla terveellä ihmisellä on näitä varjopuolia. Olennaista onkin juuri niistä tietoiseksi tuleminen. Kun tulemme tietoiseksi varjostamme, riski vahingoittaa muita on pienempi.

## 4 Varjo voimavarana

Kun tiedostamme varjomme, voimme ymmärtää, että niillä voi olla myös paljon annettavaa. Varjomme on ollut olemassa jotain varten, se on voinut suojella meitä monelta pahalta. Kun tulemme pikkuhiljaa sinuiksi varjomme kanssa, voimme alkaa leikitellä sen kanssa: +Minussa on tällainenkin puoli!+ Ottamalla varjon käyttöön halutessamme, voimme ottaa käyttöömmme erilaista energiaa. Varjo voi olla paras ystäväsi ja työkalu. Se voi parhaimmillaan toimia siltana kahden ihmisen välillä: +ymmärrän sinua, tiedän mitä tunnet+ (Lindqvist 1990, 11).

### 4.1 Itsetuntemus eli varjon kohtaaminen

Oman varjon etsimisen aloittaminen voi olla hankalaa. Miten muka voi etsiä ominaisuuksia, jotka ovat itselle näkymättömiä? Lisäksi varjon löytämiseen voi liittyä paljon surua ja tuskaa. Varjon etsintä kuitenkin kannattaa, jotta tulisimme tietoisemmaksi omasta toiminnastamme. Tämä auttaa meitä kehittymään niin ihmisinä kuin ammatissammekin.

Seuraavaksi olen kerännyt harjoituksia Fordin kirjasta, joita voi tehdä löytääkseen varjonsa. Yksi hyvä keino lähteä etsimään omaa varjoaan on listata julkisuudenhenkilöitä, joista pitää ja joita et voi sietää. Listaa ensin kolme henkilöä, joita pidät arvossa. Koita miettiä niitä hyviä ominaisuuksia, joita nämä henkilöt edustavat ja listaa ne nimen perään. Tämän jälkeen mieti kolme henkilöä, joita et voi sietää ja listaa ne ominaisuudet, joista et heissä pidä. Kun lista on valmis, mieti ominaisuuksia, joita olet listannut. Kuvittele, että sekä hyvät ja huonot ominaisuudet listassa ovat omia ominaisuuksiasi. Jos tämä tuntuu vaikealta, koita miettiä tilanteita, joissa nuo ominaisuudet ovat sinussa vallinneet. Tai jos et pysty yhdistämään itseäsi huonoihin ominaisuuksiin, mieti mitä voisivat olla pienemmässä mittakaavassa. Esim. jos kirjoitit Hitlerin olevan murhaaja, mieti

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

uollaisia tekoja?+ Voisi ajatella että murhaaja on itse-  
kas ja taivon vallassa oleva ihminen, joka ei arvosta ihmiselämää. Millainen  
henkilö sitten ei arvosta elämää? Ominaisuuksia voisivat olla sairas, taantunut  
ja narsistinen. Pysähdy sitten sen sanan kohdalla, joka herättää sinussa tunne-  
reaktion. Tällainen purku voi olla joskus tarpeen, jotta löytää oikean sanan, jolla  
on sinulle itsellesi jokin viesti. (Ford 1998, 73. 74.)

Fordin kirja esittelee erilaisia ominaisuuslistoja, joista annan esimerkin. En kir-  
joita listaa kokonaisuudessaan, koska se on usean sivun mittainen. Harjoitus on  
Fordin kirjasta. Alhaalla on lista kielteisiä ominaisuuksia. Poimi ne ominaisuu-  
det, jotka herättävät jonkin tunnereaktion. Ne sanat, jotka eivät herätä tunteita,  
ovat todennäköisesti omalta kannaltasi turhia. Voit tehostaa harjoitusta sano-  
malla ääneen +Minä olen \_\_\_\_\_.+ Kirjoita muistiin kaikki sanat, jotka herättävät  
tuntemuksia.

Ahne, valehtelija, teeskentelijä, vastenmielinen, mustasukkainen, puolustautuva,  
valvova, ilkeä, omistushaluinen, häikäilemätön, pelkuri, paha, naisiinmenevä, vi-  
hainen, salaileva, riippuvainen, alkoholisti, ryöstäjä, huumeiden käyttäjä, uhkape-  
luri, sairas, lihava, inhottava, tyhmä, idiootti, pelokas, tietämätön, masokisti jne.  
(Ford 1998, 78.)

Tämän jälkeen on tarkoitus miettiä viis valitsemistasi ominaisuuksista, joita et  
haluaisi käytettävän, kun sinusta kirjoitetaan paikallislehteen. Koita miettiä, onko  
joku joskus kutsunut sinua noilla nimillä, esimerkiksi joku läheinen ihminen: äiti-  
si, isäsi tai sisaruksesi. Onko olemassa konkreettisia muistoja, joihin nuo sanat  
voi yhdistää. (Ford 1998, 80.) Tällainen samanlainen lista, mutta positiivisilla  
ominaisuuksilla varustettuna, löytyy myös Fordin kirjasta. Joskus voi olla vaike-  
us nähdä itsessään jotain positiivista ominaisuutta, kun on leimannut itsensä  
epäonnistuneeksi jollain tavalla. Fordin kirjassa oli esimerkkitapauksia, joissa  
ihmisten oli ollut vaikeaa myöntää olevansa, tai edes sanoa sanoja, *menestyvä*,  
*haluttava* tai *kaunis*. Tiedän ihmisiä, jotka ovat olleet pitkään sairaita tai ylipai-  
noisia. Kun he parantuvat tai laihtuvat, on heidän silti vaikea omaksua kehossa  
tapatuneita muutoksia, niin että he voisivat sanoa olevansa terveitä tai hoikkia.  
Eräs rouva, joka on edelleen kovin ylipainoinen, vannottaa lapsiaan polttohau-

ssissa. Hän ei tahdo, että lapset joutuisivat ostamaan  
naneire kaimin, isome ihmisille suunnitellun, erikoisarkun. Se, mitä sanomme tai  
ajattelemme itsemme olevan, seuraa meitä sitkeästi.

Oman pahuutensa kuin myös hyvytensä myöntäminen on äärimmäisen vapa-  
uttava kokemus. Kun voimme päästää irti meitä suojanneista valheellisista  
naamioista ja uskallamme olla omia itsejämme: kun näemme itsessämme pahat  
ja hyvät ominaisuudet, voimme kohdata muutkin ihmiset paremmin. Hyväk-  
symme heidän ominaislaatuksensa sellaisenaan, heidän hyvät ja huonot puolensa.  
Näyttelijä, käsikirjoittaja ja ohjaaja Lea Klemola kiteytti ajatuksen hienosti Kaisa  
Korhosen toimittamassa kirjassa *Koirien ajama kettu* (1998):

Minusta on kiinnostavaa kun myös näyttelijä pakottaa minut ohjaajana hyväksy-  
mään itsensä sellaisena kuin hän on. Minun haasteeni on, pystynkö itse anta-  
maan siile ilmatilan yrittämättä muuttaa sitä joksikin muuksi. (Korhonen 1998,  
142.)

#### 4.2 Varjon avulla ohjaaminen

Teatteria tehdessä varjoilmiön tuntemisesta on hyötyä. Usein ryhmäprosesseis-  
sa voi havaita tämän ilmiön. Lisäksi teatteriesityksissä käsiteltävät teemat ja  
roolihenkilöt voivat ilmentää jotain tuosta varjosta. Ajatellaanpa vaikka Shake-  
spearen tragedioita *Richard III* tai *Macbeth*. Molemmissa käsitellään valtaa, ka-  
teutta ja murhanhimoa. Miten näyttelijä tai ohjaaja, joka ei itse pysty samaistu-  
maan päähenkilöiden tunneskaalaan, voi käsitellä aihetta? Täytyy osata nähdä  
itsessään samoja puolia kuin esittämässään henkilöissä, olivat ne kuinka kauhei-  
ta tahansa, jotta roolityö ei jäisi ulkokohtaiseksi. Monesti harrastajanäyttelijä  
saattaa sanoa, että «En mä voi tällaista esittää. Tää on niin kauhea tää hahmo+  
tai «Miten tää voi toimia tällä tavalla? Eihän kukaan oikeasti näin tee!» He eivät  
osaa erottaa itseään roolihenkilöstä. Joillekin ruman ja kauhean hahmon esit-  
täminen on kauhistus. Itselleni taas roolit, jotka ovat jollain tavalla selkeästi kak-  
sijakoisia, ovat mielenkiintoisimpia. Kun hahmon vahvuudet ja heikkoudet ovat  
selkeästi näkyvillä, niistä tulee inhimillisiä ja siksi niin rikkaita. Olisi tylsää nähdä  
lavalla pahis, jolla ei olisi lainkaan heikkouksia.

Joskus voi olla maanomaista kokeilla omaa varjo-ohjaajaansa käytännössä. Työpajat tai kurssit antavat tällaisen mahdollisuuden kokeilla varjoaan tietoisesti ja turvallisessa ympäristössä. Idea on siinä, että koittaa toimia ohjaajana niin kuin ei itse koskaan haluaisi toimia. Lopputulos voi olla yllättävä: joskus varjo-ohjaajistamme voi tulla mitä loistavampia ohjaajia ja opettajia. Samalla voi huomata, että välttelemämme asiat eivät muiden mielestä olekaan niin kauheita kuin kuvittelimme. Tällä tavoin voi laajentaa omaa repertuaariaan ja liikkumati-laansa ohjaajana ja käyttää varjoaan tarvittaessa.

#### 4.3 Energiaa ja voimaa varjosta

Naamiomme taakse piiloutuu tuhansia eri ominaisuuksia ja niillä kaikilla on oma persoonallisuutensa. Käymällä sisäistä vuoropuhelua varjosi kanssa voit muuttaa ennakkoluulojasi ja tuomitsevia käsitteitäsi. Kun toivotat tervetulleeksi varjosi lähettämien viestien kaikki puolet, alat saada voimaa takaisin. (Ford 1998, 103.) Yksi keino kuunnella mitä varjoilla on sinulle sanottavana on nimetä ne. Esimerkiksi, jos sinulla on tapa valittaa, tämän puolen itsestäsi voit nimetä vaikka Valittaja-Vilmaksi. Ahdistuja-Ansa on yksi omista varjoistani. Näin tuo ominaisuus muuttuu lähestyttävämmäksi ja vähemmän uhkaavaksi. Samoin voi huomata, että kun alkaa nimetä ominaisuuksiaan, niihin alkaa tuntea kiintymystä ja niitä voi oppia rakastamaan. (Ford 1998, 104. 105.)

Fordin kirjassa on harjoite, jossa kuvitellaan että menemme täyteen linja-autoon, joka on täynnä ihmisiä. Harjoitteessa kehoitetaan tarkastelemaan joka ikistä ihmistä hyvin tarkkaan. Siellä on kaikennäköisiä, kokoisia ja ikäisiä ihmisiä. Sitten kuvitellaan, että nuo ihmiset linja-autossa edustavat kaikki jotain ominaisuutta meissä. Ne ovat kaikki sivupersooniamme. Lisäksi on tarkoitus kysyä kaikilta persoonilta niiden nimeä. Sitten yksitellen sinun tulee viettää hetki kunkin puolesi seurassa ja kuunnella mitä sillä on sinulle sanottavaa. (Ford 198, 105. 111). Tämä harjoite kuulosti mielestäni hauskalta. Kaikkein pimeimmiltäkin

ain, meidän täytyy vain jaksaa kuunnella mikä viisaus  
minin katkeutuu.

Minna Komulainen kertoi harjoitteesta, jonka hän oli tehnyt. Tässä harjoitteessa piti valita jokin julkisuudenhenkilö, jota ei voi sietää. Sitten alettiin olla tuo julkisuudenhenkilö, tässä tapauksessa Minna oli Paris Hilton. (Komulainen 2010). Tätä varten voi tietysti myös pukeutua tuoksi hahmoksi. Hauskaa on, että aluksi halveksimamme hahmon esittäminen voi muuttua nautinnolliseksi kokemukseksi, kun pääsemme kunnolla sen nahkoihin. Minna kertoi, että Paris Hiltonina olla on hauskaa: olla kaunis ja miesten himoitsema. (Komulainen 2010.) Itse en voi jostain syystä sietää meteorologi Mette Mannosta.

Edellä mainittujen harjoitusten avulla voi siis saada varjoistaan voimaa ja energiaa. Joskus voi aueta valtavia ahaa-elämyksiä, kun oppii kuuntelemaan mitä varjoilla on meille sanottavaa.

#### 4.4 Keinoja työssä jaksamiseen

Yksinkertaisimpia keinoja työssä jaksamiseen on omista perustarpeista huolehtiminen. Täytyy muistaa syödä hyvin ja terveellisesti, harrastaa itselle mieluista liikuntaa, nukkua kunnolla, pitää huolta seksuaalielämästä, järjestää omaa aikaa ja harrastuksia sekä pitää yhteyttä perheeseen ja ystäviin. Kun perusasiat ovat kunnossa, jaksaa paremmin.

Komulaisen mukaan kalenteri on hyvä työväline, oman jaksamisen kannalta (Komulainen 2010). Järjestä kalenteriin aikaa itsellesi. Mieti mistä voisit karsia. Kaikessa koko ajan mukana oleminen ei ole aina välttämätöntä. Se että kalenterisi on täynnä, ei tee sinusta sankaria. Komulainen kehoittaa tekemään asioita, jotka voivat tuntua hassuiltakin, mutta joista on iloa sinulle. Sisäisestä lapsesta huolehtiminen on tärkeää. (Komulainen 2010.) Itselleni toimivat neulominen, leipominen, ruuanlaitto, mainoslehtien lukeminen ja hömppärealitysarjojen katseleminen.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Siirtymävaiheeseen, ei kuinka jättää työt taakseen, kehittäminen voi olla tarpeellista. Muut asiat kuin teatteri ja ihmiset, jotka eivät liity teatteriin ovat hyödyllisiä jaksamisen kannalta. (Komulainen 2010.) Kun tapaa ihmisiä muista kuin teatteripiireistä, saa uusia näkökulmia ja etäisyyttä omaan työhön. On hämmentävää huomata itsessäni ja ystäväpiirissäni, kuinka helposti jumittuu vain teatteri-ihmisten seuraan. Nekin ympyrät voivat olla todella pienet.

Millaista työn pitäisi sitten olla, että sitä jaksaisi päivästä päivään? Mielestäni sen pitäisi olla antavaa, mielekästä ja eteenpäinvievää. Aina emme voi kuitenkaan valita töitämme, joskus on tehtävä hanttihommia, jotta toimeentulo olisi turvattu. On hyvä pohtia mitkä ovat työnteon motiivit? Haluanko saada hyvää palkkaa, tehdä töitä tuttujen ihmisten kanssa, vai koenko työni haasteelliseksi ja sitä kautta tyydyttäväksi? Komulainen vinkkaa: Joskus voi olla tarpeen kehittää itselleen salaisia agendoja työntekoon liittyen. Voit kehittää keinoja, jolla purkaa työn tekemiseen liittyvää vastustusta. Voit hakeutua johonkin työhön sen perusteella, että haluat tutustua johonkin ihmiseen tai ihmisiin. (Komulainen 2010.) Komulainen kertoi haastattelussaan, että eräs tuttava oli hakeutunut erääseen työpaikkaan tavatakseen tietyn tyyppisiä miehiä! Myös tila taikka ympäristö, jossa työtä tehdään voi auttaa itse työssä. (Komulainen 2010.) Kotona istuminen ja kirjoittaminen ei ole aina se paras ratkaisu. Kotona on liikaa virikkeitä, jotka haittaavat työntekoa. Kirjastoon tai kahvilaan kirjoittamaan meneminen voi toimia joillekin. Ulos meneminen teatteriharjoituksia tehdessä tuo myös mukavaa vaihtelua ja samalla saa raitista ilmaa.

Mentorin hankkiminen tai työnohjaukseen osallistuminen ovat tärkeitä työhön liittyvien asioiden purkamisen ja vertaistuen kannalta. Myös henkilökohtainen terapia voi olla suositeltavaa, jos jokin asia käy liian raskaaksi käsitellä omin voimin. Teatteri-ilmaisun ohjaajille ei ole järjestetty ilmaista työnohjausta, kuten esim. sosiaali- ja hoitoaloilla kunnallisella puolella. Työnohjauksen joutuu itse järjestämään ja se on maksullista. Tässä on mielestäni iso kehityskohde.



[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

olla työnohjauksen on havaittu edistävän mm. työyhteisön keski-  
tutusta, yhteistyötaitoja ja ongelmanratkaisukykyä. [--] Työnteki-  
jona tarkasteleessa hyödyt näkyvät työvalmiuksien ja työmotivaation lisääntymis-  
senä, ammatti-identiteetin ja minäkäsityksen voimistumisena sekä työn hallinnan  
tunteen parantumisena. Näiden lisäksi työnohjauksen todettiin vähentävän työ-  
stressin vaikutuksia ja näin edistävän työntekijöiden mielenterveyttä ja työkykyä.  
(Kankaanranta 2008; ks. Keskinen 2008, 21.)

Kun uskaltaa kohdata kaikki tunteet, mitä työ tuo tullessaan, ovat edellytykset  
kehittyä työssä ja ihmisenä paremmat. Aina täytyy olla armollinen itselleen  
muistaa, että kaikille ei voi olla se oikea ohjaaja tai opettaja. (Komulainen 2010.)  
Ihmiset ovat eri vaiheessa prosessia ja kaikkien ei tarvitse pitää minusta tai ta-  
vastani tehdä töitä.

## 5 Yhteenveto

Tässä opinnäytetyössä käsittelin varjo-ilmiotä ja sen ilmenemistä teatteriohjaa-  
jan työssä. Varjo on psykologinen käsite, jonka kehittäjänä on toiminut sveitsi-  
läinen psykologi Carl Gustav Jung (1875. 1961). Varjolla tarkoitetaan sellaisia  
puolia itsessämme, joita emme haluaisi nähdä, mutta jotka kuitenkin ovat osa  
meitä. Esittelin työssäni varjon käsitteen sekä myös muita Jungin teorioita mm.  
kollektiivisesta piilotajunnasta ja arkkityypeistä. Jung vaikuttaa edelleen monen  
ajattelussa. Modernia jungilaisuutta lähteistäni edustavat ainakin teologian toh-  
tori Martti Lindqvist (1945. 2004) ja amerikkalainen kouluttaja Debbie Ford.  
Myös kirjailija, terapeutti ja kouluttaja Tommy Hellstenillä on samankaltaisia aja-  
tuksia psyyken rakenteesta kuin Lindqvistillä.

Varjon vaarat . luvussa käytiin läpi ohjaajantyön sudenkuoppia. Esittelin roolien  
ja persoonan vaikutusta ohjaajantyössä, sekä pohdin millaiset asiat vaikuttavat  
työhön, kun käytetään minää työväliseenä. Uupumusta ja sressiä käsittelin  
myös omassa kappaleessaan. Erilaisia varjo-ohjaajia ja heidän ominaisuuksi-  
aan on myös listattu.

Varjo voimavarana . luvussa käytiin läpi varjon positiivisia puolia. Itsetuntemus,  
eli kuinka hyvin ohjaaja tuntee itseään ja toimintatapojaan, on tärkeää työn kan-

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

net itsesi ja varjopuolesi, sitä paremmin näet ohjattavasi ja olet vastaanottavaisempi. Olen listannut erilaisia harjoituksia, joiden avulla voi päästä käsiksi varjoon ja opetella tuntemaan sitä. Lisäksi kerroin kuinka varjoaan voi käyttää hyväksi teatterityössä. Varjosta voi saada energiaa ja voimaa, kun sen on oppinut tuntemaan. Varjon käyttäminen avartaa tunne-skaalaamme ja roolejamme. Lopuksi esiteltiin erilaisia keinoja teatterityössä jaksamiseen.

Työn tuloksena on, että varjosta on haittaa niin kauan kuin se on ihmiselle itselleen tuntematon. Kun uskallamme kurkistaa omaan pimeytemme, voimme hyväksyä itsessämme pahuuden ja muut negatiiviset ominaisuutemme. Samalla voimme alkaa hyväksyä muutkin ihmiset sellaisina kuin he ovat. Kun varjopuolemme alkaa olla meille tuttu, voimme saada siitä energiaa ja voimaa.

#### Painetut julkaisut:

Ahonen-Eerikäinen, H. (toim.). 1996. Taide psykososiaalisen työn välineenä. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja. B: Selosteita ja opetusmateriaalia, 2. Joensuu.

Baker, E. K. 2003. Työvälineenä oma persoona. Caring for Ourselves. A Therapist's Guide to Personal and Professional Well-Being. Suom. Bergroth, R. Helsinki: Edita Prima Oy.

Falk, B. 1996. Auttajan peili . Hyviä kysymyksiä ja yllättäviä vastauksia auttamistyötä tekeville. At vaere . der, hvor du er, Om samtale med kriseramte. Suom. Tuovinen, L. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Ford, D. 1998. Tunnista varjosi, tunne itsesi. +The Dark Side of the Light Chasers+ Suom. Alexanderson, R. Espoo: Kustannus Oy Michael Kirjat.

Hare, R. H. 2004. Ilman omaatuntoa. Gilgames. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Hellsten, T. 1998. Virtahepo työpaikalla. 2., uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hotckiss, S. 2005. Miksi aina sinä? Narsismin seitsemän syntiä. Helsinki: Basam Books Oy.

Hopcke, R. H. 1989. Jungs psykologi. En resa genom C. G. jungs samlade verk. A Guided Tour of the +Collected Works+ of C. G. Jung. Käännös. Andersson, S. Helsinki: WSOY.

Hulkko, P. 2003. Taide on paras paikka analysoida fobioita. Teatteri-lehti 6/2003. 4-8.

Keskinen, S. (toim.). 2008. Työnohjaus . mitä, missä, milloin?. Turun yliopiston täydennyskeskuksen julkaisuja B 23. Turku: Painosalama Oy.

Korhonen, K. (toim.). 1998. Koirien ajama kettu: ohjaustaitteen kysymyksiä. Helsinki: Like.

Lindqvist, M. 1990. Auttajan varjo. Keuruu: Otava.

Mäkelä, R. 2004. Naamiona terve mieli. Kuinka kohtaan luonnehäiriöisen. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Rantanen, M. 2006. Takki väärinpäin ja sielu riekaleina . näyttelijöiden kokemuksia työstressistä ja . uupumuksesta. Helsinki: Yliopistopaino.

#### Verkkodokumentit:

Mannila, L. Kurssit ja työpajat ohjaajille ja vetäjille. [www.lauramannila.fi/ohjaajille.htm](http://www.lauramannila.fi/ohjaajille.htm). Viitattu 16.3.2010.

Kookas Media Oy. Mitä on Jungin analyttinen psykologia? <http://www.kookas.fi/articles/read/3166>. Viitattu 10.3.2010.

Wikipedia, vapaa tietosanakirja. [http://fi.wikipedia.org/wiki/Carl\\_Jung](http://fi.wikipedia.org/wiki/Carl_Jung). Viitattu 10.3.2010.

#### Haastattelut:

Minna Komulainen, teatteri-ilmaisun ohjaaja. 6.3.2010, Turku.