

12. Allas röster hörda

Lösningfokuserad

reflekterande teamhandledning

Martin Söderquist

Indirekt handledning eller rapporthandledning är fortfarande den vanligaste formen av handledning när det gäller verksamhetshandledning. Detta trots att tekniken med video de senaste åren gjort fantastiska framsteg och gjort det mycket enkelt att filma samtal. Inte heller är det alltid helt naturligt för alla terapeuter att bjuda in sina klienter till konsultationer och handledningar. Detta har lett till att olika modeller för reflekterande team och olika former av intervjuande utvecklats för indirekt handledning (se till exempel kapitel 7, 10, 11 och sid. 23).

Mina egna erfarenheter av indirekt handledning/rapporthandledning är att risken för att flera i gruppen blir passiva och tysta åskådare i gruppen och att några i gruppen talar desto mer är mycket påtaglig. Detta i sin tur ökar risken att handledningsgruppen kör in i ett spår och fastnar i dessa tankegångar, vilket inte gagnar den handledde. Denna grupprocess är inte unik för handledning utan förekommer mer eller mindre i alla grupper och är något alla arbetsgrupper måste handskas med. Att några i gruppen blir passiva och andra tar allt utrymme, vilket inte hjälper den handledde, blir handledarens ansvar att ta tag i och göra något åt. Handledarens roll blir att vara ordningsman och om detta blir en huvuduppgift, missar man chansen att göra handledningen till en konstruktiv och kreativ möjlighet att vidga perspektiv. Handledaren får arbeta för att hålla strukturen och därmed minskar möjligheten att lägga energin på kreativa idéer och ett konstruktivt bemötande av den handledde.

Det ideala är att alla i handledningsgruppen är aktiva och engagerade och att alla i gruppen har möjlighet att göra sin röst hörd. Detta skapar multipla verklighetsbeskrivningar och perspektiv. För att detta ska bli möjligt krävs någon form av struktur och vi har tidigare i boken sett flera exempel på hur olika handledare tillsammans med sina handledningsgrupper skapar en struktur för handledningen som i sin tur är förutsättningen för att denna ska bli konstruktiv och kreativ. Strukturen möjliggör kreativiteten.

En modell för struktur i kollegial handledning som inspirerat mig presenterades på en konferens i Carlisle för några år sedan av Harry Norman och John Henden från Bristol, England. Modellen som den presenterades var för kollegial handledning, men med smärre modifieringar är den mycket användbar även i utbildnings- och verksamhetshandledning. Med tillstånd av Harry Norman presenteras här modellen (i översättning av M. Söderquist). Harry Norman och John Henden är inspirerade av BFTC, Ben Furman och Tom Andersen och tackar Bristol Solutions Group för hjälpen med att utveckla modellen.

Lösningfokuserat reflekterande handledningsteam

- Denna modell uppmuntrar ”rösternas jämlikhet”.
- Teamet bestämmer tidsramarna och delar upp tiden mellan deltagarna.
- En tidtagare utses för varje handledningsträff.
- Alla kan hjälpa till att hålla handledningen ”på spåret” (inkluderande att avgöra när man ska hålla sig till modellen/när man inte ska göra detta).
- Teamet kommer överens om klient- och handledningskonfidentialitet.

Förberedelsefas

Idealt är att varje person som deltar i handledningen förbereder, i förväg innan mötet, och är klar över vad de hoppas få ut av handledningen.

Presentationfas

Den person som först vill få hjälp i handledningen (person A) beskriver situationen han eller hon vill ha hjälp med.

Klargörande fas

Syftet i denna fas är att:

Varje teammedlem försäkras sig om att han eller hon förstår situationen och det önskade utfallet sett ur person A:s perspektiv. Varje teammedlem ställer frågor för att få klarhet i kända och icke-kända tillgångar/resurser.

Tillgångar som till exempel

- Vad som redan är imponerande
- Sätt som person A eller klienten gör bättre än han eller hon tycker själv
- Innan-handledningen-förändringar – tankar, idéer och utvecklingar sedan senaste samtalet med klienten, etc.
- Teammedlemmarna ställer sina frågor en och en och inte i någon speciell ordning.
- Teamet ställer öppna frågor – frågor som inviterar till klagörande (ledande frågor är *inte* tillåtna: ”Har du tänkt på/övervägt/försökt x y?”)

Komplimangfas

Varje teammedlem berättar för person A vad han eller hon är mest imponerad av i presentationen.

Person A lyssnar tyst till den positiva feedbacken från var och en av teammedlemmarna och säger ”Tack” till var och en.

Reflekterande fas

Varje teammedlem, i tur och ordning, reflekterar en sak i taget kring person A:s presentation. Om teammedlemmen inte har något att erbjuda, kan han eller hon säga ”Pass” och rundan fortsätter tills alla har sagt allt de vill säga. Fördelen med detta sätt att reflektera är att teammedlemmarnas reflektioner bygger på varandra på ett kreativt sätt. Reflektionerna som erbjuds i denna fas inkluderar allt som team-

medlemmarna anser relevant (till exempel tekniska funderingar, råd, reflektioner, metaforer, poesi).

Medan teamet reflekterar förhåller sig person A tyst och lyssnar.

Avslutande fas

Person A kommenterar kort vad som sades i reflekterande fasen. Vanligtvis berättar person A vad han eller hon tyckte verkade mest användbart. Person A sätter upp mål att nå innan nästa handledning. Person A nominerar nästa person att få hjälp från teamet.

Regler och icke-regler

1. Säg det du är imponerad av; det du vill ge komplimang om, applådera eller positivt kommentera.
2. Den handledde (person A) får inte tala när reflekterande fasen har börjat.
3. Reflekterande teammedlemmarna adresserar alla sina kommentarer till den handledde och inte till varandra.
4. Det är bra att hitta saker att bekräfta eller validera antingen hos den handledde eller hos klienten.
5. Undvik/motstå frestelsen att säga att du vill utforska känslor mer på djupet.
6. Undvik att tala om att gå till roten av problemet eller gräva djupare.
7. Allt ska vara så positivt, konstruktivt och hjälpsamt som möjligt, med hänsyn tagen till omständigheterna i ärendet.
8. Allt är OK – det finns inga ”rätta” kommentarer. Några exempel följer här:

”Det påminner mig om. . .”

”Jag hade ett ärende. . .”

”Jag undrar om inte de skulle pröva. . .”

”Jag har en dikt till dig. . .”

”Det som skulle vara mest passande här, är historien om..”

”Om jag vore du, skulle jag. . .”

”Du borde/ skulle/måste/berätta för honom/henne.”

”Peters kommentar påminde mig om att. . .”

”Kanske kunde du förhandla om målen igen med honom..”

”Jag undrar lite om hur hon försökt lösa problemen. . .”

9. Det är OK för teammedlemmar att säga "Pass".
10. Om en teammedlem säger "Pass" en gång, kan han eller hon ge sitt bidrag nästa runda – eller nästa igen".

Kommentarer

Modellen ger enligt min mening en klar struktur för feedbacken och reflektionerna som ger utrymme för alla, alternativt "tvingar" alla i gruppen att bidra med synpunkter och kommentarer. Att den handledde inte får tala eller kommentera när reflekterande fasen börjat leder procesen framåt, eftersom inga onödiga diskussioner och avbrott hindrar. Det hjälper också den handledde att inte känna sig tvingad att kommentera allt eller försvara sig mot olika idéer. Idéerna kan flöda och föras fram i diskussionen, allt kan nämnas och lyssnas till men inget behöver kommenteras av den handledde om han eller hon inte vill detta. Fördelen med modellen i kollegial handledning är uppenbar – modellen ger struktur, något att hålla sig till och hjälper till att disciplinera diskussionerna, som i en kollegiesituation eller i ett invariant team kan "flippa ut" på grund av att man känner varandra så väl.

I en av mina handledningsgrupper kommenterade den handledde: "Att få reflektionerna på detta sätt var mycket bra, speciellt eftersom reflektionerna efter något varv verkligen gav något och kändes användbara". Detta är en annan styrka i modellen – att reflektera på detta sätt ger chansen att bygga på varandras idéer och detta kan leda tankarna, perspektiven, in på nya banor för alla deltagare i handledningen.

Jag har funnit modellen mycket användbar både i utbildnings- och verksamhetshandledning efter vissa modifikationer:

Klargörandefasen

Om gruppen är mycket tränad och erfaren i teamarbete följer jag Harry och Johns modell. Om gruppen har mindre träning och erfarenhet kan ett sätt vara att jag som handledare intervjuar den handledde i klagörande fasen, medan gruppen lyssnar uppmärksamt. Vill gruppen kombinera handledning med utbildning är ett sätt i klar-

görande fasen att teammedlemmarna intervjuar i denna fas på så sätt att varje fråga måste bygga på den handleddes föregående svar. Detta är en övning jag har lånat från Chris Iveson och som tränar och övar förmågan att verkligen lyssna på det som sägs av den handledde och lyssna mindre på det som sägs av den modell man har i sitt eget huvud. (Iveson, personlig kommentar)

Reflekterande fasen

Är handledningsteamet mer hemma i Tom Andersens modell kan givetvis reflektionerna göras på hans sätt – teamet diskuterar och reflekterar med varandra medan den handledde lyssnar. Detta kan fördjupa perspektiven ytterligare då allt som sägs bygger på det som tidigare sagts.

Harry och Johns modell för reflektionerna är mer påverkade av Ben Furmans konsultationsmodell som är mer direkt och tillåter kommentarer direkt till den handledde, vilket oftast skapar en mycket positiv och öppen stämning både i handledning och i konsultationer med klienten närvarande.

Om handledningsgruppen är stor kan antalet reflektioner och kommentarer bli ofantligt många, vilket gör det svårt för den handledde att komma ihåg alla och ta till sig synpunkterna. Ett sätt att handskas med denna situation är att dela upp den stora gruppen i mindre team, handledaren intervjuar i klargörande fasen och de mindre teamen ger både muntlig och skriftlig feedback, komplimanger och reflektioner till den handledde. Ett annat sätt är att begränsa antalet reflektioner per person.

Samtidigt som strukturen är fast och klar, är variationsmöjligheterna mycket stora som jag ser det. Dock är syftet med denna struktur viktigare – att skapa förutsättningar för att handledningen verkligen blir konstruktiv och kreativ på ett sätt som hjälper den handledde vidare i sitt arbete och sin professionella utveckling. Därför är det oerhört viktigt att den handledde klargör vad han eller hon vill få ut av handledningen och att teamet/handledningsgruppen respekterar detta och inte går utanför detta uppdrag från den handledde.

Nedan följer två redogörelser från handledningssessioner där ovan

nämnda modell tillämpats. Jag är handledare i bägge fallen och handledningsgruppen är ekonomigruppen vid Socialtjänsten i Båstad.

I bägge exemplen görs klargörandefasen i form av att handledaren intervjuar den som presenterar handledningsfrågeställningen.

1. A:s handledningsfrågeställning

Utifrån att domstol gett klienten rätt i sitt överklagande av socialsekreterarens avslag i ekonomiskt ärende är A (handläggande socialsekreterare) oklar över och vet inte riktigt hur hon ska bete sig när hon möter klienten nästa gång. A vill diskutera detta och få synpunkter från gruppen hur hon kan bemöta klienten på ett bra sätt.

Klargörandefas

Jag intervjuar A i denna fas och vi börjar med frågan på vilket sätt situationen är ett problem för A. Att domstolen gett klienten rätt kan ses eller upplevas som ett nederlag och A är lite rädd att klienten kommer att triumfera och säga; "Vad var det jag sa!" eller "Du är inte rätt person för det här jobbet!" En annan svårighet för A är att hon aldrig har chans att tala med klienten själv eftersom denna alltid har någon med sig och insisterar på att denna person ska vara med i samtalet. A berättar att hon försökt handskas med detta genom att vara trevlig, hålla sig till det det gäller, försökt diskutera andra lösningar på klientens problem och vid ett tillfälle blivit arg. Den gången tystnade och backade klienten och följeslagaren. A har också försökt tala enskilt med klienten i telefon men detta har inte lett någonstans. Mina nästa frågor handlar om vad A kan göra annorlunda för att bryta det mönster som skapats i deras samtal. A har idéer om att träffa klienten själv, byta handläggare eller fråga "Vad kan jag göra?". Detta har A i och för sig gjort och då har inte klienten eller följeslagaren svarat, men A kanske kan insistera mer när hon frågar detta. Om du skulle inleda nästa samtal med klienten och följeslagaren på ett helt annorlunda sätt, hur skulle du göra då, blir nästa fråga. A säger då att hon skulle börja med att ta upp att det var bra de överklagade, eftersom saker måste prövas ordentligt och sedan berätta för klienten och följeslagaren hur, hon själv upplevt situationen och deras samtal

och sedan ge utrymme för deras berättelser. Min sista fråga i denna fas blir "Vad talar för att ni klarar av situationen på ett bra sätt?" A menar att det faktum att klienten och följeslagaren ej vänt sig till högre chef talar för positiv fortsättning liksom att domstolens utslag i sig är viktigt, då det tar bort anledningar till irritation. A har inte heller gått in i negativt, destruktivt beteende och på så sätt förvärrat situationen och A menar det är viktigt att hon hela tiden försökt vara tillmötesgående, trevlig och konstruktiv.

Komplimangfas

Var och en i gruppen ger A varsin komplimang och det A får av oss är följande: "Du är bra på att vända saker till det positiva", "Viktigt att du inte gått in i det negativa beteendet", "Med tydlighet och vänlighet har du satt ramarna – de vet var de har dig", "Klienten tycker nog om dig" och "Du har härdat ut och samtidigt sett möjligheterna".

Reflektionsfas

Var och en i gruppen ger i tur och ordning A olika reflektioner som inte behöver vara färdiga lösningar eller goda råd. Reflektionerna kan vara lösa idéer och olika associationer och den som presenterat ärendet får ej gå in och kommentera förrän efter reflektionsfasen. A fick följande reflektioner från gruppen: "Du är beredd fortsätta trots nederlaget", "Träffa klienten utan följeslagaren kan ge nya infallsvinklar", "Du lyckats hålla kvar fokus på klientens bästa", "Du väntar ut och ger ej tillbaka något negativt", "Inled nästa möte med att berätta hur du upplevt domen och de får lyssna, det vill säga gör det till ett 'Fredspipemöte'", "Du har sett klienten bra", "Du har tidigare hållit huvudet kallt och lyckas nog med att ge dem budskapet: 'Bra för er med domen och glad för er skull'" och "Viktigt pröva hela vägen".

A:s kommentarer efter reflektionsfas: "Jag är ganska klar över hur jag ska göra, jag har tänkt över och det har klarnat nu."

Vi kom sedan överens om att var och en skriver ner sina intryck av denna handledningssession:

- Denna typ av handledning medför en trygghet för den som blir intervjuad. Alla handläggare arbetar på olika sätt och har olika

- synsätt. Man tar tillvara allas synpunkter (även ”den tysta”) och kan se ärendet från olika synvinklar. Jag känner att jag kan se helheten och får struktur i mitt sätt att arbeta vidare.
- Den som ger blir intervjuad får något positivt med sig, vilket känns bra.
 - Jag tycker att det blev tydligt att A har ”stått ut” och ”inte gått in i” följeslagarens agerande. Dels beror det på A:s personlighet men också på hennes förmåga att se klienten. Vi har sett att A kan se det goda i följeslagaren och att hon inte använder sitt agg så att det skadar relationen. Det står också klart att hon vill fortsätta kontakten vilket gynnar klientens ”separation” från sitt beroende av andra i sinom tid.
 - Konkreta frågor. Frågor om hur A tänker sig framåt. Lotsade A framåt med de frågor som MS ställde. Gav konkreta förslag och ramar för A:s fortsatta möten med klienten vilket tydliggjorde vad som har hänt och vad som kan hända framåt. De frågor som MS ställde fick A att se vad som hade hänt och hennes del i detta.
 - Samtalet speglade olika möjligheter att gå vidare. Blev tydligt; mönster och hur A kunde vända det. Upplevde att A fick hjälp med sitt problem – hur hon skulle förhålla sig i mötet med klienten. Hela handledningen kändes avspänd.
 - Jag upplevde att det blev tydligt för A att hennes styrka i ärendet är att hon trots allt: lyckats att behålla ett vänligt förhållningssätt till klienten, att hon kan vända det negativa till något positivt, att hon är beredd att fortsätta relationen, eftersom hon tror det är bra för både henne och klienten. Jag tror också att A fått hjälp med att vid nästa möte med klienten kunna ta upp hur hon upplevt deras relation, att vända domen till något positivt och kunna gå vidare med ärendet på ett bättre sätt.
 - A hade tänkt igenom noga före handledningen och med sin förmåga att vända till positivt och sin förmåga att beskriva vad som talar för att hon och klienten klarar av situationen, talar allt för att det blir som A tänker.

Nästa möte med klienten beskriver A påföljande sätt:

”Vid alla föregående möten har min klient varit mycket fåordig och när frågor har ställts har följeslagaren varit mycket snabb i replikerna – på ett för mig otrevligt sätt. Detta har medfört att det känts

svårt att komma vidare i ärendet. De har sett på mig med förakt och framfört vid ett flertal tillfällen att jag diskriminerar. Under en period funderade jag på att den bästa lösningen för oss alla var att byta handläggare. Min upplevelse som handläggare har varit att de, framförallt följeslagaren, har sökt fel hos mig, och följeslagaren har vid varje möte varit aktiv och tagit över klientens roll under samtalet. Ibland fick jag känslan av att min klient var besvärad över följeslagarens beteende. Han kunde ibland sucka högt och vrida sig där han satt.

Den dag då mötet skulle äga rum var de som vanligt, lika sura och ovänliga. När de hade satt sig tillrätta öppnade jag samtalet genom att säga: "Idag hade jag tänkt ha ett annorlunda möte och jag skulle vilja prata om det som har varit, det vill säga alla överklaganden och yttranden". Det svar som jag fick av följeslagaren var väntat: "Ja, det spelar oss ingen roll".

Därefter berömde jag bägge två att de under denna mycket långa tid, det vill säga från det första överklagandet tills det att Länsrätten tagit ställning i ärendet, orkat stå emot alla avslag och genom månatliga överklaganden och yttranden faktiskt kämpat för något som de tyckte var rätt och riktigt. Jag vände mig även till följeslagaren, efter som dennas roll varit stor, och sa att hon har varit viktig i denna process och att det ej är så lätt som ungdom att orka stå emot myndigheter. Vi pratade om hur detta har påverkat oss i relationen till varandra, och den gemensamma nämnanen var att båda parter gjorde något som den trodde på. Sedan förklarade jag för dem mitt uppdrag och min roll som handläggare. Jag berättade för dem om mina telefonsamtal med socialkonsulenter. Jag berättade för dem att jag efter Länsrättens dom tagit en förnyad kontakt med en av socialkonsulenterna.

Sedan hände något med min klient och hans följeslagare. Ansiktsuttrycken förändrades och de såg plötsligt lättade ut och de började le. Min klient började så småningom att prata glatt om privata saker. Vi började alla småprata med varandra och vi kunde skratta tillsammans

Vi skiljdes som vänner och med ett leende på läpparna. Jag fick

en relation till dem och värdefull kunskap om min klients egen förmåga och resurser. Som handläggare kan jag nu gå vidare i ärendet.”

B. K:s frågeställningar inför handledningen

K. undrade hur hon skulle gå vidare i kontakten med klienten. K:s uppgift var att hjälpa klienten med sysselsättning men samtidigt var hon så osäker på klienten, vem han egentligen var och hur mycket hon kunde pressa honom att hennes uppgift inte var så lätt. Dessutom fanns det oklarheter i ärendet om klientens bakgrund och barndom, men framförallt kring klientens psykiatriska diagnos som gjorde K:s uppgift ännu svårare. I handledningen ville hon ha hjälp med att försöka få grepp om klienten och få idéer om hur hon skulle arbeta vidare i kontakten med klienten. Viktiga frågor för K. var bland andra: Hur fort kan jag gå fram? och Hur mycket kan jag pressa honom?

I klargörandeintervjun uppehöll vi oss vid några centrala frågor: Vilka positiva tecken har K. sett hos klienten?, Vad är K. nöjd med hittills i ärendet? och Vem är klienten? K. hade lagt märke till flera positiva tecken, bland annat att klienten inte flyr iväg när det blir för tufft, att han hör av sig och periodvis följer den plan de tillsammans gjort upp och att klienten i perioder mår bättre. Själv var K. nöjd med att hon remitterat klienten till en ordentlig utredning avseende eventuell hjärnskada och att hon klarade testet i första samtalet som bestod av att klienten fick en ångestattack (hur skulle hon reagera då?) och att samtalet även i övrigt var mycket intensivt. Att hon och klienten kan ha kul och skämta var också mycket betydelsefullt och något K. var nöjd med. Vi diskuterade också alla oklarheter kring klientens diagnos och hans reaktioner i olika sammanhang. Klienten har vid något tillfälle sagt att han inte är så sjuk som andra säger och att han vill reda upp och komma vidare i sitt liv.

I komplimangfasen fick K. följande av oss i gruppen: ”Du är lyhörd för nyanserna i er relation”, ”Du har bra koll på vad som händer med honom och vad som händer mellan er”, ”Du har så mycket värme när du pratar om honom och du har gett honom utrymme”,

”Du är klar över vad som sker och hur han fungerar”, ”Du klarade testet och mötte honom”.

Reflektionsfasen gav följande idéer till K.: ”Han har förtroende för dig”, ”Han får kraft när andra gör honom sjukare”, ”Han sa: ’Så sjuk är jag inte!’ – följ honom i det”, ”Många har svikit honom, men det har inte du gjort, han behöver din hjälp”, ”Markera lite i era samtal – vem pratar jag med idag?”, ”Är han själv medveten om sina olika tillstånd?”, ”Han sagt: ’Jag ljuger mycket’ och då tänker jag på uttrycket: ’All Cretans are liars’ – sagt av en Kretabo – hur ska man ta det?”, ”Lyssna på det han säger – du är på rätt väg”, ”Tala med honom genom hans husdjur – han kanske har ’horsewhisperer-förmåga’ och ”temat – så sjuk är jag inte är nog bra – låt honom övertyga dig om det”.

K:s kommentar efter reflektionerna var att hon kände sig lugnare, att hon tyckte det var bra att hon fick handledningen och att hon bestämt sig för att ligga på andra myndigheter lite mer så klienten kommer ut i praktik. På det hela taget tyckte K. att ärendet hade klarnat för henne och hon var betydligt lugnare – hon visste hur hon skulle fortsätta kontakten med klienten.

Liksom i föregående handledning skrev var och en ner sina reflektioner efter handledningssessionen.

”Känner mig mycket lugnare när jag nu skall fortsätta kontakten med klienten. Har fått inre bilder om min fortsatta kontakt. Djurens betydelse var viktig att se. Diskussionen om att klienten ljuger – inte ljuger, har lugnat mig. Det är inte så viktigt att veta den absoluta sanningen – finns den egentligen?! Jag har förstärkts i att känna värme för klienten. Skönt att få positiv respons från arbetskamrater och handledare.”

”Eftersom ärendet var ganska förvirrande så tror jag att det var bra för K. att ta upp det för att klargöra – vad är problemet? Vilka krav kan jag ställa? Jag tror att hon fick en ny infallsvinkel – att kunna prata genom husdjuret. Jag tror också att det blev klarare för henne att hon är på rätt väg när hon försöker att tro på det klienten säger och jobba utifrån var han befinner sig, och att det är bra att hon orkar

lyssna och stå ut. Ett annat bra tips: Att ta reda på vilken person hon pratar med? Bra handledningsform – man behöver inte tänka ut allt det man ska säga i förväg – Martins frågor gör att det är lätt att beskriva ärendet.”

”Samtalet fogar samman lösa puzzelbitar som kan användas för att komma vidare i kontakten. Utgångspunkt blev klientens egna uttalanden. K. tog upp egna funderingar som verkade ’konstiga’ – de blev då inte så underliga.”

”Den intervjuade känner sig lugnare och går återigen in i ärendet med en ny kraft. Man får något positivt med sig från gruppmedlemmarna och nya synsätt. Känner sig motiverad att gå vidare i ärendet mot målet. Som det reflekterande teamet finns det tid för eftertanke. Man känner sig ej pressad att hitta andra lösningar utan kan ’passa’. Var och en får säga sin mening; utan yttre press. Många goda tankar kommer fram. Metoden går lugnt tillväga (pratar ej i mun på varandra). Allas tankar och synpunkter är lika viktiga.”

”Mycket positivt att ge beröm. Lyfter fram att man faktiskt ’gör’ positiva saker. Tack vare intervjufrågorna struktureras frågeställningen och det blir tydligt vilka ’problem’ man har i ärendet. Metoden ger ny väg framåt. Man förlorar sig inte i allt som ligger bakåt i tiden som annars finns risk att man uppehåller sig vid. Ger konkreta förslag för fortsatt arbete. Intervjufrågorna är mycket respektfulla och jag tycker att man med hjälp av intervjun ser massor av egna möjligheter och resurser trots olika hinder.”

”Spännande klient som K. skapat en bra relation med. Humorn en viktig del i detta. I början var det diffust men efterhand klarnade det och K. fick tips om hur hon kunde gå vidare. K. bestämde sig för hur hon skulle göra och det tyckte jag var bra.”

Någon tid efter denna handledning träffade K. klienten och hon beskriver detta möte på följande sätt:

”Direkt efter handledningstillfället, när jag kom tillbaka till mitt tjänsterum, låg det två fax samt annat meddelande att jag skulle ringa psykologen på AMI (han har nästan aldrig ringt förut). Jag ringde upp och osannolikt nog så hade min klient, psykologen och syo-

konsulenten träffats och bestämt att en kontakt snarast skulle inledas mellan klienten och syo-konsulenten. Kontakten skulle gå ut på att de skulle lära känna varandra, för att sedan kunna arbeta mot målet som är att hitta en arbets-/praktikplats åt min klient.

Det dröjde alltså cirka tre veckor innan jag träffade klienten igen, men då var det mesta väl på så vis att han och syo-konsulenten var i full gång med att leta arbetsplats. De hade fått en mycket bra kontakt vilket kändes lovande. Jag kände mig lugn och trygg i mitt samtal med klienten, och handledningen har betytt mycket för mig i kontakten med klienten.

Mina reflektioner kring det hela är att under tiden som jag satt på min handledning, så arbetade psykologen, klienten och syo-konsulenten på min handledningsfrågeställning, och den var ju just hur mycket jag kunde 'trycka på' vad gäller arbete för min klients räkning – hur mycket klarar han?

Egentligen löstes mina problem parallellt med att jag arbetade med det hela i min handledning. Märkligt.”