

Grupphandledning i utveckling

Jag har arbetat som handledare sedan mitten på 80-talet mestadels inom socialtjänst och psykiatri och vanligtvis med grupphandledning. De verktyg jag hade att tillgå när jag startade kom mest från mitt arbete som familjebehandlare, gruppleddare samt från min egen erfarenhet av att få handledning, främst familjeterapihandledning i grupp. En annan viktig kunskaps- och inspirationskälla var vänner som redan arbetade som handledare. Det var svårt att hitta litteratur eller utbildning som passade mina behov som färsk handledare. Det som fanns att tillgå byggde mest på erfarenheter från psykodynamiskt inriktad individualhandledning. Idag är situationen helt annorlunda med ett stort utbud av handledarutbildningar och många användbara böcker om handledning och konsultation (se några exempel i litteraturlistan). I denna artikel vill jag beskriva idéer för den konkreta verksamheten. Jag tar inte upp sådant som definitioner, avgränsningar, kontrakt, sammanhangsmarkeringar, maktrelationer osv. Inte heller beskrivs den viktiga pedagogiska roll man har som handledare, nämligen att aktivera, inspirera och utmana samtliga individer i en grupphandledningssituation. Hur ska vi kunna undvika något som liknar "individhandledning i grupp" utan att för den skull låta gruppens intressen komma före den enskilde handleddes? Den pedagogiska gruppleddarroll man har som handledare är något som jag annars är speciellt intresserad av att utveckla och diskutera.

I denna artikel vill jag ta upp det som jag har användning för i min "handledarvardag" då inspirationen ibland tryter och/eller det finns lust till utveckling. Jag kan då använda min "handledningsmeny" som jag i korta drag ska försöka beskriva nedan. Den ursprungliga idén till denna form fick jag av Martin Söderquist för några år sedan (personlig kommunikation). Ett syfte med min "handledningsmeny" är att samgå med den handleddes aktuella behov och person. I grupphandledningssituationen utgår jag från att den som har ett handledningsbehov ska ges möjlighet att styra så mycket som möjligt av såväl form som innehåll. Det blir min (handledarens) och de övriga gruppdeltagarnas uppgift att vara följsamma i att bidra till att den handledde får sina aktuella önskemål tillgodosedda. Detta innebär både en frihet och ett ansvar för den handledde. Frihet i den bemärkelsen att den handledde inom den överenskomna ramen för handledningen bestämmer form och innehåll. Ansvar i den meningen att den handleddes val blir avgörande för vad hon/han får ut av handledningen. Diskussionen om vi ska sträva efter si eller så mycket av process- metod- ärendehandledning etc blir härmed överflödiga. Vi kommer med nödvändighet att över tid röra oss över hela fältet. De flesta handledningsgrupper jag träffar är heterogena vad gäller deltagarnas utbildningsnivå, yrkes- och handledningserfarenhet, teoretiska utgångspunkter osv. Vi kanske kan komma bort från värderingsdiskussioner om handledningen är "mer eller mindre avancerad", "tillräckligt djup" etc. Den ska vara givande för den handledde och ytterst komma klienten till godo. Jag vill poängtera att jag skriver detta utifrån mitt perspektiv som externhandledare vid verksamhetshandledning, inte t ex utbildningshandledning som har ett annat syfte. Jag vill också skriva något som är så konkret och praktiskt som möjligt.

Former för grupphandledning

Jag utgår från tre rubriker som den handledde kan ha mer eller mindre specifika önskemål om. De tre rubrikerna är "Vad vill du ha med dig från detta handledningstillfälle?"; "Hur vill du beskriva ditt ärende/tema/dilemma för oss?" "Hur vill du ha diskussionen/feedbacken/

analysen?”. Om det är två kollegor som arbetar ihop i ett ärende formulerar var och en sina önskemål.

Vi behöver också prata om prestationskrav. Fast denna arbetsmodell med sin tydlighet även har till syfte att minska dessa krav, kan jag ibland höra att deltagare känner en press på sig att vara genomtänkta och konkreta med sina ibland diffusa handledningsbehov. Självklart är önskemål som till exempel behov som att ”Prata av mig”, ”Få lite nya tankar”, ”Höra vad ni tycker” helt OK. Sedan kan vi kanske tillsammans utveckla och konkretisera t ex formuleringen ”prata av sig” för att veta vad vi egentligen arbetar med och för. Ett syfte med denna modell är som sagt att den handledde har så stort inflytande som möjligt över såväl form som innehåll. Ett annat viktigt syfte är att uppmuntra kreativitet, risktagande och lekfullhet i handledningssituationen för såväl gruppdeltagare som handledare.

Vad vill du ha med dig från detta handledningstillfälle?

Denna inledningsfråga är till för att ge fokus för arbetet och ger även en möjlighet att på ett enkelt sätt utvärdera handledningstillfället. Jag skriver i punkter upp dessa önskemål på tavlan så att vi alla kan ha dem framför ögonen under samtalet. Efter avslutad diskussion ber jag den handledde titta på punkterna och reflektera över om han/hon uppnådde det önskade eller ngt annat. Hur noga man bör jobba med denna rubrik kan vara nog så svårt att avgöra. Här får matchningen mellan mig, den handledde och handledningsgruppen avgörande betydelse. Vanliga önskemål är sådant som att ”jag har mer hopp och energi”; ”känner att jag är på rätt väg”; ”det känns tydligare”; ”är mindre frustrerad” etc.

Hur vill du beskriva ditt ärende/dilemma/tema?

Här kan jag ge ett antal alternativ att välja från, antingen skriftligt eller muntligt. Här har jag som handledare möjlighet att styra formen genom att komma med förslag som jag tror är lagom utmanande för den handledde/gruppen. Då gruppen vant sig med denna form är det inte ovanligt att den handledde kommer med egna förslag. Det är en utveckling som vi strävar efter. Formerna kan variera stort, men det får samtidigt inte kännas betungande att välja. Att inte ha någon egen önskan eller idé och be handledaren/gruppen om hjälp är alltid en möjlighet. På sikt är däremot målet att den enskilde handledde ska kunna ta ansvar för detta val. De förslag jag kan ge varierar utifrån handledningsgrupp, dagsform, lust, energi osv. Nedanstående lista kan ge en uppfattning om olika former som jag funnit användbara under senaste tiden. Eftersom det är ett urval och eftersom de bara står i punktform är jag medveten om att vissa inte blir riktigt begripliga i denna artikel. Att beskriva dem ordentligt skulle kräva en bok.

- Fri berättelse om klient/dilemma etc med eller utan avbrott av frågor från resten av gruppen.
- Samtal handledare/gruppdeltagare efter eget önskemål
- Frågor till den handledde i klientposition
- Gruppintervju enligt speciellt format, t ex icke-vetande cirkel.
- Frågor utifrån problemlösningsmodellen
- Sortering utifrån ”de fem cirkelarna” fokus på klient eller handledd.
- Narrativ intervju från tunn till tjock beskrivning av t ex klient, arbetsrelation
- Beskriva situation mha systemkarta/gestaltning/samtalskort osv.
- Direkthandledning i ngn form

- Samforskningsamtal
- Video, viktigt med fokus
- Intervju/beskrivning utifrån din resp klientens förändringsteori
- Rollspel i olika former
- Grupp-/familjeskulptur
- Sokratiske intervju/undersökning
- Med mera

Det finns förstås ingen gräns för allt som går att göra här och det är både spännande för mig som handledare och gruppen att såväl hitta våra "favoritformer" som att utveckla nya tillsammans. Pressen på mig som handledare minskar, om vi ser detta som ett gemensamt ansvar och en gemensam uppgift, där vi alla har mycket att bidra med utifrån olika intressen och talanger. Ofta provar man och förädlar några former en period för att sedan gå vidare till nya. Inte sällan går man tillbaka till de ursprungliga eller "enkla" efter ett tag. Det kan vara tecken på att man behöver landa eller kanske också att både jag och gruppen blivit lite för bekväma.

Hur vill du ha diskussionen/feedbacken/analysen?

Det är viktigt att den handledde formulerar sina önskemål så tydligt som möjligt här. Det skapar en tryggare och tydligare handledningssituation för alla inblandade och jag får som handledare ett tydligt mandat och uppdrag i situationen. Vi får en uppfattning om vad vi ska göra resp. inte göra. Det förhindrar också många onödiga inlägg som den handledde inte är intresserad av. Vi är fortsatt följsamma med den handleddes önskemål även om jag som handledare gärna kommer med förslag som jag tror skulle passa. Liksom under förra rubriken ger jag nedan en del förslag som varit användbara. Jag begränsar mig även här i antal och beskrivning. Här är det viktigt att påminna gruppen om den handleddes ursprungliga önskemål så att kommentarer, feedback etc kopplas till dem. Sedan kan man ju alltid fråga om huvudpersonen vill ha mer.

- Öppen diskussion alt reflektioner
- Parvisa reflektioner
- Som-om feedback
- Reflektioner på som-om lyssnare, ej på samtalet
- Feedback med hjälp av t ex på St Lukeskorten på den handledde, klient, samarbetet etc.
- Gestaltning i någon form
- Feedback från smågrupper som diskuterat utvalda teman samma/olika .
- Sammanhangsanalys, uppdragsanalys
- Metaforer - berättelser, bilder
- Idéer, uppskattande kommentarer
- Med mera.

Även här utvecklas förstås nya former i samarbete mellan handledaren och gruppen. Det viktiga är återigen att våga pröva på ett prestigelöst och lekfullt sätt. Vi behöver alla känna att möjligheten finns att nästa handledning kan innebära något nytt som ingen av oss kan förutse. Samtidigt är det inget misslyckande om det inte sker.

Kort om utvärdering

Förutom den enkla utvärdering som sker då man ber den handledde att åter titta på önskemålen och ge tillbaks sina tankar på i vilken utsträckning de uppfylldes har jag ibland använt en enkel men strukturerad modell. Den bygger på Scott Millers formulär för utvärdering av terapeutiska samtal. Jag använder några få skalor på tavlan eller i blankettform. Ibland använder jag dem bara vid enskilda tillfällen eller hellre under en termin. I så fall har varje handledd sitt eget protokoll som vi gemensamt följer. Det kan se ut så här:

Utvärdering handledning hösten 2004 för Lena C

Innehållet har berört mig	Inte alls	I högsta grad
Jag känner mig lyssnad på	Inte alls .	I högsta grad
Jag är nöjd med mitt deltagande	Inte alls	I högsta grad
Jag är nöjd med gruppens arbete	Inte alls	I högsta grad
Jag fick med mig det jag önskade	Inte alls	I högsta grad

Sammanfattning: Tillfälle 1:
 Tillfälle 2:
 Osv.

Dessa protokoll blir underlag för utvärdering av handledningens form och innehåll liksom de enskilda deltagarnas, inklusive handledarens, bidrag. Vinsten med denna form är att den är enkel och snabb. Att markera på skalorna tar bra någon minut i anspråk.

Till sist

Jag vill i denna artikel beskriva något av det som varit användbart för mig som handledare under en period. Handledarrollen är oftast en ensamroll där det kan vara svårt att få påfyllning. De flesta handledare har efter ett antal år och många handledningsuppdrag en trygg bas att stå på. Ibland dyker dock spöken upp i form av självtvivel, energilöshet – kanske till och med leda. Eftersom vi hela tiden måste prestera inför våra uppdragsgivare kan vi inte gå på tomgång. Då behöver i alla fall jag olika hjälpmedel för att hålla en nivå som jag kan känna mig nöjd med. Den ovan beskrivna modellen har under de senaste åren hjälpt mig med det. Jag antar att alla handledare har någon form av "handledningsmeny" eller liknande och att alla som deltar i handledning har olika idéer och erfarenheter som skulle hjälpa till att utveckla praktiken. Jag tar gärna emot synpunkter och erfarenheter.

Bengt Weine, weine@comhem.se; info@mareld.se

Ett urval böcker som givit mig konkreta idéer och inspiration:

Andersen: Reflekterande processer

Olson: Frågor för handledning, coachning och grupputveckling

Olson/Petitt: Mötespunkter

Söderquist (red): Möjligheter

Tveiten: Yrkesmässig handledning

Wächter (red): Samforskning