

# sfph — PSYKISK HÄLSA

scandinavian lectures

13 &amp; 14 maj — Stockholm

## Olga Silverstein

från the Ackerman Institute for Family Therapy, New York

### SYSTEMISK FAMILJETERAPI

#### FEMINISTISKT PERSPEKTIV

Sönd 13/5

09.45—12.30

14.00—16.45

1. Strategies in systemic therapy
2. Systemic therapy with adolescents (Fathers and sons)

Månd 14/5

09.00—12.00

13.30—16.30

3. Systemic therapy with individuals
4. Systemic therapy with an adolescent (Mother and daughter)

Föreläsningarna illustreras med videospelade sessioner

("Who is depressed", "School dropouts" och "See no evil").

Föreläsningarna kostar

för medlemmar 275:—/st inkl kaffe (alla 4 dock endast 1 000:—)

för övriga 310:—/st inkl kaffe (alla 4 dock endast 1 100:—)

En utförligare inbjudan har redan gått ut till medlemmarna för ett par veckor sedan. En artikel av Olga Silverstein publiceras i detta nummer — sid 17.

### Medlemsavgiften inkl prenumneration på Psykisk

#### Hälsa 1990 — Glöm inte att betala!

Faktura på årsavgiften gick ut till medlemmarna i januari; den skall enligt stadgarna vara betald *senast den sista februari*. På grund av lockouten och strejken i bankerna kan inbetalningskortet ha blivit lagt åt sidan och vi vill på detta sätt påminna om avgiften. Den är fortfarande är mycket låg.

**Sfph's årsmöte torsdagen den 3 maj kl 12.30—16.00 (Stockholm)** har som ämne *Alkohol och personlighet*. Vik eftermiddagen! En mera detaljerad inbjudan utsändes till medlemmarna inom kort.

## PSYKISK HÄLSA

Svenska föreningen för psykisk hälsövård

1

1990

Årgång 31

### Innehåll

Bilaga medföljer

Aktuellt — omslagen samt sid 82—84

Tankarna i din hjärna — sid 3

*Maj Östman*, Med dr, h.c. samtalat med *David H Ingvar*, professor, Inst för klinisk neurofysiologi, Lunds universitet

Systemic Therapy with an Individual — "The "Independent" Daughter — sid 17

*Olga Silverstein*, The Ackerman Institute for Family Therapy, New York

Den tredje verkligheten — om Gaetano Benedettis psykoterapeutiska arbets-sätt med schizofrena — sid 29

*Staffan Linden*, leg läk, psykiater och psykoterapeut, Uppsala

Handledarutbildning inom psykiatrisk verksamhet: en tvärfacklig modell — sid 39

*Sigrún Júlíandóttir*, M.S.W. psykiatriska kliniken, Landspítallin, Reykjavik och *Kristín Gústafsdóttir*, M.S.W., Göteborg

Spädbarnsobservationer — en viktig källa till kunskap — sid 49

*Willemo Nilsson*, leg psykolog, Ericastiftelsen och *Majlis Winberg*, leg psykolog, Stockholm

Om Lacans spegelstadie och om spegelbilderna i den andres pupiller — sid 62

*Andrielle Bågenholm*, leg läk, BUP-kliniken i Göteborg

Recensioner — sid 70

Egert Nielsen skriver om *J. Reiders* "Tala/lyssna. En essä om den specifika skillnaden i J. Lacans psykoanalys", *I. Mathis* (red) "Fyra röster om lacan" samt "Écrits-Speglstadiet och andra skrifter" i utval av *I. Mathis* samt *Lars Sjögrens* "Sigmund Freud. Mannen och verket". Vidare recenserar *Clarence Croglunds* (red) "Psykoanalytiker utan soffor" av Inga Sylvander och *Karl Tommas* "Systemisk intervjumetodik" av Björn Wrangsjö.

Nya böcker till Sfph's bibliotek — sid 80

*Årsregistret över artiklar och recensioner 1989 återfinns i mitten av tidsskriften*

# Handledarutbildning inom psykiatrisk verksamhet: en tvärfacklig modell

*Sigrun Jahnstättin och Kristin Gustavsdóttir*

För varje institution är organiserad utbildning och handledning en nyckelfråga. Som handledare och konsult vid olika institutioner har vi allt mer förstått vikten av att varje institution blir självförsörjande med handledning i stället för att enbart anlita externa krafter. Därför är det viktigt att det byggs upp ett internt handledningssystem inom institutioner och att de olika yrkesgrupperna själva för över kunskap till sina kollegor. Denna process ser vi också som en viktig del i uppbyggnaden av en yrkesidentitet. I handledning lär man inte bara ut saker till andra utan handledaren själv lär sig. Det är frågan om en samutveckling, — coevolution — där handledare och handledt bildar ett kunskapskapande system och ny kunskap blir till.

Handledningens övergripande målsättning är att öka kvaliteten på det professionella arbetet och bidra till professionell — personlig och institutionell — utveckling. Handledningen omfattar administrativa, pedagogiska (metodiska och etiska), stödjande och yrkesutvecklande komponenter. Den avser dessutom att skapa större tillfredsställelse i arbetet samt motverka känslor av ensamhet och maktlöshet, — ett lidande som professionsforskningen har avslöjat finns i hög grad inom de människovårdande yrkena. Således bidrar handledning till att motarbeta "burn-out" syndromet och minska personalomsättning. Detta i sin tur ökar sannolikheten för bättre kontinuitet både i det dagliga arbetet och i institutionens utveckling.

## **Hinder för införandet av handledarsystem**

Det är tveksamt om handledningens ideologi och handledning som systematisk metod har slagit igenom i Norden. Däremot har den blommat i USA i

decennier, vilket har skett i kraft av den uppfattningen att kvalitet och kvantitet är två sidor av samma sak när maximal effektivitet skall uppnås.

Vår eftersljppning kan ha många förklaringar:

- Administrationen och utvecklingen av människovårdande institutioner ("human service organizations") har inte ägnats samma uppmärksamhet i Norden som i USA.
- Det är ingen erkänd tradition eller etablerad förebild i vår kultur för att "hjälpare" skall ha hjälp. Tvärtom strider det i grund och botten mot våra idéer och föreställningar om hjälparyrken, och går eventuellt stück i stäv mot de egna motiven för yrkesvalet och omgivningens förväntningar.
- Inre motstånd: man vågar inte avslöja sina arbetsmetoder och se kritiskt på sig själv. Osäkerhet inför det nya och okända. Rädsla för krav.
- Brist på tillgång till tränade handledare.
- Brist på förtroende för samarbetspartners/kolleger inom det egna yrkesområdet.
- Brist på kännedom och insikt om handledningens målsättning och funktion.
- Arbetsbelastning och korttidsmålsättningar som inte tillåter kvalitativa kriterier på effektivitet.
- Kulturella, ekonomiska och andra administrativa faktorer.

### Bakgrund

Den handledarutbildning som här beskrivs väkte fram ur en intresse- eller pionjärgrupp bestående av tio representanter från tre professioner, kuratorer, psykologer och läkare som samliga i flera år arbetat inom psykiatriska kliniken på Landssjukhuset i Reykjavik. Många i gruppen var pionjärer inom det psykoterapeutiska området i isländsk psykiatri och ville ge patienterna något utöver den traditionella vården. De ville utbilda sig i psykoterapi och följa med nya strömningar inom psykiatrisk vård som alternativ till mera traditionell vård. De var intresserade av handledning och psykoterapi i olika former. Det fanns en tilltro till att den personliga, professionella och institutionella utvecklingen måste gå hand i hand och att vården skulle bli bättre om utbudet av kvalificerad psykoterapi och handledning kunde bli större. Idéerna kom inte minst från USA varifrån några ur gruppen inspirerats av en nyhämrad erfarenhet. Sugget efter fortsatt träning var starkt och då det var svårt att skaffa utbildning på Island engagerades olika lärare från utlandet

under en period. Med klinikledningens stöd fick gruppen således i början ledning och undervisning av bl.a. den svenska psykologen Inga Sylvander.

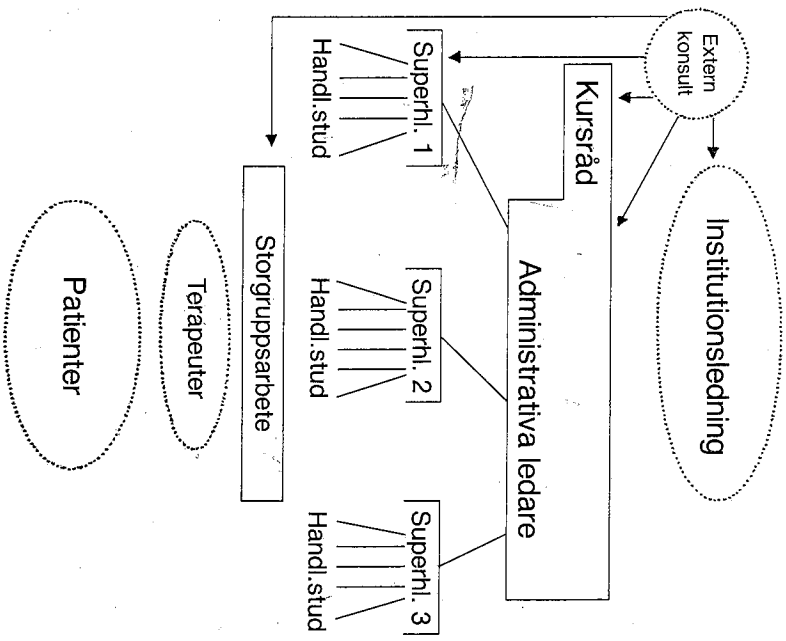
För att göra en lång utvecklingshistoria kort så skaffade sig gruppen under åren 1978-1984 en systematisk träning som omfattade de fyra huvuddelarna i en handledarutbildning, nämligen psykoterapeutiska metoder och teori, egen terapi, handledningsmetoder och handledning på handledningsuppgifter. Som förebild för handledareträningen fanns den modell som svenska UHÅ utvecklade under 70-talet. De sista åren i denna långa utvecklingsprocess åtog sig Kristin Gústavsdotir gruppleddningen i form av koncentrerade veckoseminarier under en treårsperiod. I början var fokus på psykoterapi i olika former men så småningom flyttades fokus till handledning. Man syslade dock hela tiden med att förstå parallella fenomen som uppstår i psykoterapi och handledning. Träningen i handledning och utveckling av handledarrollen ägde rum genom fallpresentationer och metodisk tillämpning. Efter denna period hade institutionen tillgång till ett flertal utbildade handledare, vilket gjorde det möjligt att gå vidare och arrangera en mera omfattande utbildning för annan personal vid kliniken. Pionjärgruppen var mycket angelägen att förmedla sina kunskaper samt stärka handledningens ställning vid institutionen.

### Tvåårig tvärfacklig handledarutbildning

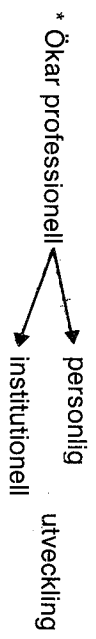
Således utvecklade några representanter ur pionjärgruppen under hösten 85 sina idéer om riktlinjer för en tvåårig tvärfacklig handledarutbildning. Klinikledningen tillsatte ett kursråd bestående av representanter för fyra yrkesgrupper, en administrativ sjuksköterska, en klinikchef, chefskuratorn och chefspsykologen. De två sistnämnda tillhörde pionjärgruppen och blev administrativt ansvariga för utbildningen med stöd av en extern konsult, Kristin Gústavsdotir.

Utbildningen planerades gå över två år och skulle innehålla både teori och praktik. Teori i psykodynamik, systemteori och handledningsmetodik förmedlades i lärtarleda seminarier, handledning på handledningsuppgifterna gavs i tre smågrupper under ledning av tränade handledare (samliga från pionjärgruppen). Storgrupsarbete med fokus på integrering av teori och handledaridentiteten hölls en gång per termin under ledning av konsulten (KG) och en administrativ ledare Sigrún Júlíusdotir. De administrativa ledarna gav regelbunden konsultation till superhandledarna:

### Utbildningens yttre ram



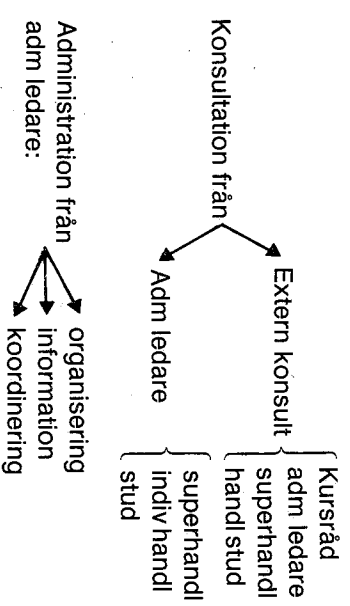
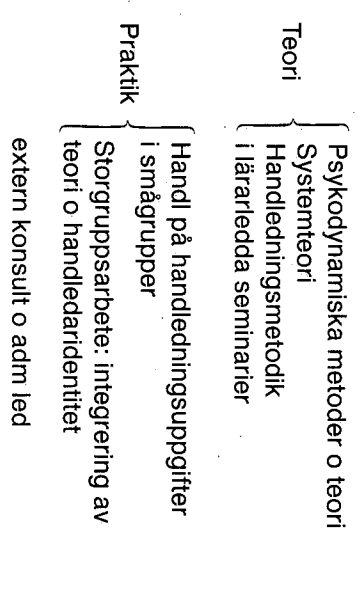
### Handledning Målsättning – ideologi



- \* Ökar professionell utveckling
- \* Har i sig fyra komponenter:
  - Administrativa
  - Pedagogiska (metodiska o etiska)
  - Supportiva
  - Yrkesutvecklande
- \* Motverkar "burn-out"
- \* Minskar personalomsättning
- \* Bättre kontinuitet

### Utbildningens struktur

Fyra terminer:



### Tvärfackligt

Utbildningen skulle bli tvärfacklig, dvs i varje handledningsgrupp skulle olika professioner vara representerade. Ex. läkare, psykolog, kurator och sjuksköterska. Denna tvärfacklighet var ett experiment och en utmaning, då det sänkades en modell för en liknande handledarutbildning inom en institution. Vi kunde bygga på en god erfarenhet av samarbete i ursprungsgruppen mellan tre professioner. Nu var klinikledningen angelägen att ge ytterligare två grupper tillträde till utbildningen, dvs. sjuksköterskor och arbetsterapeuter, och tanken var tilltalande att hjälpa också den till att utveckla ett handledningssystem. Denna heterogentet komplicerade processen på samma gång som den gjorde utbildningen mera intressant.

## Handledningsbegreppet

Stor förvirring rådde om begreppet handledning, då föreställningarna varierade inom de olika yrkesgrupperna om vad handledning egentligen innebär. Man enades om att handledningen skulle avse bredare behandlingsarbete i motsats till renodlad psykoterapi. Ex: en läkare skulle få handledning i att handla en mindre erfaren kollega i att arbeta som läkare på ett psykiatriskt sjukhus. En psykolog handleder en annan psykolog etc. Alla skulle få handledning i att använda sig av samtalsbehandling utifrån de möjligheter som en läkare/psykolog/kurator/sjuksköterska eller arbetsterapeut har på ett traditionellt psykiatriskt sjukhus. Det beslutades också att modellen för denna handledarutbildning skulle vara processhandledning i motsats till klientorienterad handledning.

## Processhandledning

Konsekvenserna av denna handledningsform, dvs. processhandledning, var kanske mera krävande än man från början hade räknat med. Processhandledning bygger på en utvecklingssyn som kan stå i motsats till de effektvitetskrav som finns på en institution. Den är tidskrävande och förutsätter en förmåga till psykodynamiskt tänkande och en vilja att titta på sig själv i olika relationer, dvs. i relationen till klienten samt i relation till handledaren och att förstå paralleller i dessa relationer.

## Extern konsult

Eftersom utbildningen var intern ansågs det viktigt med en extern konsult. Konsulten hade dock s.k. kulturkompetens, då hon tidigare själv arbetat på kliniken i flera år och dessutom hade fungerat som gruppledare och lärare för pionjärgruppen. Således delade konsulten med gruppen en stark känsla av lojalitet till institutionen och dess klienter, samt en önskan att hjälpa institutionen till utveckling genom att föra in nya tankegångar i systemet. Samtliga var också angelägna om att kunskapen skulle förvaltas inom institutionen och föras vidare där.

Konsulten följde projektet genom att komma till Island fyra helveckor under åren 1986–1988.

Uppläggningen var alltså densamma:

- Möte med kursrådet
- Möte med administrativa ledare och superhandledare
- Storgruppsarbete

- Möte med administrativa ledare och superhandledare

- Möte med kursråd för att informera om processen och planera nästa möte

Konsultens roll var att vid besöken fånga upp och fokusera på processerna i de olika grupperna samt identifiera eventuella problem. Konsulten fungerade som rådgivare på olika nivåer, först och främst för kursrådet, administrativa ledare och superhandledare.

Konsultens roll var också att föra in erfarenhet från andra handledarutbildningar, men eftersom det inte fanns någon klar modell för en tvärfacklig handledarutbildning med fem professioner fick denna växa fram i ett nära samarbete mellan alla inblandade.

Konsulten arbetade med alla inblandade på olika sätt och fick därigenom en överblick som bidrog till att integrera olika moment i utbildningen.

Konsulten hade också en pedagogisk uppgift som ledare för storgruppen.

Vi vill här ge några exempel på fenomen och svårigheter som uppstod under utbildningen.

## Rollförvirring och lojalitetskonflikter

I kursrådet uppstod lätt förvirring då alla var inblandade i så många roller och relationer. Det kunde ibland vara svårt för medlemmar i kursrådet att skilja mellan administrativa uppgifter i det dagliga arbetet och uppgifter tillhörande ett kursråd.

Frågan om lojalitet var ofta aktuell. Lojalitet mot utbildningen eller mot vissa inressegrupper inom institutionen kunde lätt kollidera. Kursrådet var medvetet om risken att hamna i lojalitetskonflikt mellan önskemål från administrationen, de anställdas ofta kortsiktiga mål och kursrådets uppgift att göra utbildningen så professionell som möjligt. Konsultens roll var att utreda dessa begrepp och hjälpa kursrådet att hålla sig till strukturen och de utsatta målen samt att ta konsekvenserna av vissa beslut som fattades där.

## Faser och fenomen

Då kursrådet inte hade erfarenhet av att organisera en handledarutbildning och det inte fanns en klar modell för en tvärfacklig handledarutbildning tenderade man att i onödan ge efter och kompromissa. Ett exempel på detta var att ta in för många i utbildningen och att en del dessutom togs in utan att fylla de på förhand uppsatta kriterierna.

Denna start komplicerade hela utbildningsprocessen på samma gång som den var lärorik.

Konsulten konstaterade vid första mötet med kursrådet att bara hälften av de antagna fyllde de uppsatta kraven. Detta hade med antagningsförfarandet att göra samt den goda vilja från klinikledningens sida att ge så många som möjligt utbildning.

Kursrådet hade valt att låta representanter för de olika professionerna välja deltagare ur sin egen yrkesgrupp vilket satte dem i en svår lojalitetskonflikt. Konsulten fick här hjälpa till att finna en kompromisslösning, vilket resulterade i att tre grupper med olika erfarenhet bildades. Genom detta blev utbildningen mera skraddarsydd för institutionens behov utifrån önskemålen att så många som möjligt skulle få deltaga.

### Tre grupper

En grupp blev mest homogen och bestod av fem medlemmar som alla fyllde uppsälda krav.

En annan grupp hade sex deltagare, där nästan alla fyllde kraven. I denna grupp fanns två deltagare, som inte sökte på eget initiativ utan på inrådan av överordnande, som trodde det skulle bli berikande för dem. Detta visade sig välla komplikationer på sikt, då deras motivation självklart blev annorlunda än de andras, som sökt på eget initiativ. Dessa två grupper, bestående av 11 medlemmar, kunde följas åt i utbildningen parallellt och avslutade denna samtidigt i februari 1988.

En tredje grupp bestod av fem medlemmar, som inte hade tillräcklig erfarenhet, fick förlängd tid. I denna grupp slutade två medlemmar pga bristande motivation, men resterande tre fortsatte som en mycket homogen och motiverad grupp efter kriser i samband med att förlora två medlemmar. Detta anses dock i efterhand ha varit en lärdomsrik erfarenhet, då den har kunnat användas pedagogiskt och bearbetas på ett konstruktivt sätt.

Alla tre grupperna träffades regelbundet 4 lektionstimmar varannan vecka

alltid är känslig och att destruera hålla en klar struktur, där r ledare var så klar som möjligt utifrån den teori som presenterades.

Den pedagogiska uppläggnin började med ett teoretiskt inbetanmning i. Konsult och adn om det aktuella temat för at gången handlade det om at definiera olika handledningsfmet.

Nästa gång handlade det om hur dessa kan yttra sig både fokus på arbetsuppgifter, öv tion av teori och praktik sam fenomen som uppstår i slutsk

Efter en teoretisk inledning f av sitt arbete i handledningsg processen. Denna evaluering storgruppen vid det aktuella mentera och reflektera över p arbetet var att medvetandeg från den ena fasen till den an och praktik.

Storgruppsdynamiken ändrac missstämksamhet mot arrangör varför man sätter igång med da? Ligger något dolt bakom? och oro för de nya arbetsupp ning för att ha fått dela i utbdare. I alla grupperna liksom

ningens psykodynamiska/systemteoretiska grund. Den andra, som också var kritisk mot innehåll och struktur, slutade i samband med sin uppsägning från kliniken.

Vid avslutningsseminariet framfördes många värdefulla synpunkter både angående det positiva i utbildningen och det som man menade borde förändras och förbättras. Härmedan återges några av deltagarnas svar i den skriftliga delen av evalueringen:

- "Det var en positiv erfarenhet. Att få deltaga i en tvärfacklig utbildning var speciellt givande. — De som blir antagna borde ha samma förberedelse."
- "Storgruppsarbetet var i högsta grad viktigt och det stimulerade arbetet i smågrupperna. — Ingen borde övertalas att dela i en sådan utbildning... det får för komplicerade följder för de andra."
- "Det är viktigt att dela upp i grupper, stenhårt efter erfarenhet och kompetens. Folk har olika behov och förutsättningar. — Gratis att ni vågade starta!"
- "Det var viktigt med storgrupp och inte minst att få in en extern konsult, som stod utanför institutionsdynamiken. Det bidrog till en djupare förståelse och bearbetning som sedan fortsatte i smågrupperna."
- "Att gruppen var tvärfacklig var en tillgång och en stimulans fast det komplicerade arbetsprocessen."
- "Det var en oerhört fin erfarenhet. Gruppen välfungerande och god arbetsanda. — Det vore önskvärt med flera undervisningstimmar."
- "Jag är i högsta grad nöjd med handledarutbildningen. Jag har fått både träning och kunskaper som jag kommer att återkomma till i mitt arbete och som jag är övertygad om att jag kommer att ha nytta av i framtiden."

Resultatet av utbildningen är att institutionen nu fått utbildade handledare för fem yrkeskategorier. Det finns nu möjligheter för en kontinuerlig vidareutveckling av personalen vilket ger förutsättningar för utveckling av institutionen som helhet.

Kuratorer och psykologer hade redan ett handledningssystem där alla nyanställda fick en sk förstaårshandledning. De andra yrkesgrupperna har nu möjlighet att organisera handledarsystem för sina kollegor.

Vi tror att den tvärfackliga sammansättningen i grupperna har stort inflyande och bidrar till en ökad förståelse och respekt mellan yrkesgrupperna.