

Handledning

Principer

Forskning

Praktik

“ ... an intervention provided by a more senior member of a profession to a more junior colleague or colleagues . . . of that same profession ... “

“while simultaneously ensuring their clients’ welfare”

(Bernard & Goodyear, 2014).

Den gamla vanliga paradoxen

- Handledare är relativt överens om vad som är bra handledning
- Handledda är relativt överens om vad som är bra handledning
- Men det finns inte mycket som talar för att patienter blir bättre om deras terapeut får handledning eller har fått handledning – eller att utfallet beror på kvalitén eller omfattningen av handledningen

Och den stora utmaningen

- Terapeuter är bra men blir inte bättre, snarare lite sämre
- Varför lär vi oss inte av våra erfarenheter?
- Eller – hur kan vi förvalta våra erfarenheter så att vi lär oss något av dem?
- Handledning är det kanske främsta medlet för att utvecklas till och som psykolog och psykoterapeut
- Så handledningen måste hitta nya former och nya arbetssätt
- Vi behöver både precisera målen för handledningen, metoderna för att nå dit och metoderna för att utvärdera effekterna av handledningen

Det sker en tydlig utveckling från betoning på kunskap till betoning på kompetens i många professionsyrken och även när det gäller psykologer och psykoterapeuter

Tre huvudområden:

Färdigheter (skills)

Relationskompetens

Värderingar

Värderingar är inte minst viktigt. Ett exempel:

Det är inte omfattande kunskap om den vetenskapliga litteraturen eller kunskap om listor över evidensbaserade behandlingar som kännetecknar en bra psykolog eller terapeut utan inställningen att ett vetenskapligt förhållningssätt och vetenskaplig metod är viktiga.

Handledarens färdigheter

(Falender et al., 2004)

- Kunskap om handledningsmodeller
- Förmåga att ge adekvat återkoppling
- Lyhördhet för förändringar i den handleddes behov
- Klara av att hantera konflikter
- Vara modell när det gäller att berätta om sig själv (self-disclosure)
- Vara lyhörd för kulturella och genusrelaterade värderingar och konflikter
- Kunna utveckla en tillitsfull relation som gör det möjligt för den handledde att berätta om svårigheter i behandlingen och i förhållande till handledaren

Karakteristika hos handledningen

- Likheten med behandlingsalliansen

Blandade empiriska resultat men ett par studier har visat att god handledningsallians gav bättre arbetstillfredsställelse och mindre grad av att "depersonalisera" klienter (Mena & Bailey, 2007)

Ökad lätthet hos den handledde att berätta om svårigheter (Pakdaman, 2011)

Mindre oro hos den handledde och större engagemang i arbetet

- Behandlingsrelationen kan ses som en modell för en reflekterande relation (Watkins, 2013; Gonsalvez et al., 2002; North, 2013)

Tre grundläggande mål för handledning

A. Formativ och utbildande

B. Normativ och administrativ

C. Stödjande

Fyra handledningsmodeller

1. Utvecklingsmodeller
2. Paralleller till psykoterapimodeller
3. Rollmodeller
4. Kompetensmodeller

Utvecklingsmodeller

- Betonar att den handleddes utveckling går genom flera olika distinkta faser som innehåller specifika spänningar eller konflikter, till exempel med avseende på beroende och självständighet.
- Handledaren behöver ha kunskap om vilka dess steg kan vara och vad de innebär när det gäller att stödja och utmana den handledde
- Utvecklingsstegen behöver relateras till den handleddes förutsättningar, uppgiften och den institutionella kontexten

Paralleller till psykoterapimodeller

- Finns för de flesta terapimodeller
- Typiska exempel:
- Färdighetsträning i KBT
- Kopplingar till livshistoria i PDT
- Tomma stolen-arbete i humanistisk handledning
- Familjekarta och rollspel i familjehandledning

Rollmodeller

- En viktig del av handledning är att hjälpa den handledde att skapa sig en identitet inom det område handledningen gäller.
- Detta roll/identitets-skapande sker successivt
- Viktigt att lära den handledde att skilja mellan yrkesidentitet och person – och att inse komplikationerna i denna distinktion.
- Inom detta område finns också frågan om vem som kan handleda vem. Kan andra än psykologer handleda psykologer? Kanske inte i professionsfrågor? Men i psykoterapi? Eller i ledarskap?
- Kan psykologer handleda läkare? Kan socionomer handleda psykologer?

En av de viktigaste utmaningarna är att få den handledde att berätta om patientarbetet, sina egna känslor och farhågor och om synen på handledningsrelationen

Vad är det man inte berättar?

Farber (2006)

- Viktiga händelser i behandlingen
- Negativa känslor i förhållande till handledaren
- Istället pratar man med kompisar

Vad berättar man *inte* för sin handledare

- Det finns relativt många studier som har undersökt vad patienter inte berättar för sina terapeuter.
- Det finns däremot relativt få studier som har undersökt vad handledda inte berättar för sina handledare.

Ladany, Hill, Corbett & Nutt (1995)

- 108 studenter
- 97% av dem hade låtit bli att berätta viktiga saker för handledaren
- I genomsnitt 8 tillfällen när man låtit bli att berätta

- Vanligaste saker som man inte berättade:
 - Negativ uppfattning om handledaren
 - Misstag i behandlingen
 - Rädsla för negativ bedömning
 - Negativa reaktioner i förhållande till patienter

Vanligaste skälen till att inte berätta

- Att man upplevde att det inte var viktigt
- Att det kändes alltför personligt/privat att ta upp
- Att det kändes obehagligt
- Dålig relation till handledaren
- Att man inte kände sig så förtrolig med handledaren
- Att man ville göra gott intryck på handledaren

- Yourman och Farber (1996):
- 91% av de handledda hade låtit bli att berätta viktiga saker för handledaren
- 30-40% hade gjort det relativt ofta

- Mehr, Ladany & Kaske (2010):
- 84% av de handledda sa att det fanns viktiga saker som de inte tagit upp under det senaste handledningssamtalet
- I genomsnitt var det 3 saker som man låtit bli att ta upp

Hur gör man när man inte berättar?

- Låter bli att säga något
- Försöker prata om något annat
- Aktivt vägra att berätta

(Ladany et al., 1996)

Varför berättar man inte?

- Förutom de skäl som man lätt inser:
- Att uppträda diplomatiskt och inte konfrontative
- Att man är osäker på hur handledaren ska reagera

- Har man också förstått att handledda ofta upplever handledningen som en maktkamp (Falender & Shahanske, 2004; Nelson & Friedlander, 2001)
- Ofta uppfattar dessutom handledare och handledd samma situation på olika sätt (Reichelt & Skjerve, 2002)

När ska handledare berätta om sig själv?

Skäl:

Dela med sig av "Earned professional wisdom"

Bli mer kollegial

Bli rollmodell

- Två dimensioner:

Handledarens behov mot den handleddes behov

Inte alls personlig och alltför personlig

Ska man berätta?

Är det inte naturligt att det finns saker som man inte berättar för sin handledare (liksom för sin terapeut)

Ett mentaliseringsperspektiv (eller förhandlingsperspektiv)

- Relationell kompetens (hos handledare och handledd) handlar om att fånga upp signaler på att något "skaver", hos sig själv eller hos den andre
- I varje ögonblick bestämmer vi oss för om vi vill uppmärksamma det som skaver eller inte
- Ofta sker detta intuitivt och utan att vi tänker på det
- En bra träning för handledare är att ställa in sig på att fokusera på samspelet samtidigt som man arbetar med den handleddes problem

Relationsbrott

- Utgår från Safrans och Murans alliansbrottsmodell
- Är ett perspektiv både på behandlar-patient-relationen och på handledare-handled-d-relationen
- Bygger på tanken att konflikter är naturliga och bidrar till utveckling
- Förutsätter att handledaren är beredd att utmana

Två typer av alliansbrott

- **Konfrontation**

- Patienten/den handledde uttrycker öppen kritik eller missnöje
- Initiativet till konflikten kommer från den handledde

- **Undandragande**

- Patienten/den handledde visar att arbetet inte är meningsfullt eller engagerande
- Initiativet till konflikten tas av handledaren

Exempel på undandragandemarkörer

- *Förnekande:*
Den handledde förnekar eller förringar känslomässiga reaktioner
- *Minimala svar:*
Den handledde svarar med korta svar och på frågor som inbjuder till reflektion
- *Byter ämne:*
Den handledde byter ämne från ett laddat område till ett mindre laddat
- *Intellektualisering:*
Den handledde beskriver en känslomässigt viktig upplevelse på ett intellektuellt och distanserat sätt
- *Berättar historier, pratar om andra*
Den handledde fyller tiden med socialt prat

Stöd och utmaning

- A. Balansgången mellan stöd och utmaning är viktig, i handledning som i terapi
- B. Tyvärr alltför vanligt att handledning, precis som terapi, blir för mycket stöd och för lite utmaning

Vad kan en utmaning handla om?

- Bristfällig teknik
- Bristande lyhördhet och empati
- Brist på adekvat djärvhet
- Terapeutens eget mående
- Människosyn
- Problem i handledningsrelationen

Korrektiv relationell erfarenhet (CRE) i handledning (Ladany, Inman, Knox, Hill et al., 2012)

- Begreppet korrektiv emotionell och korrektiv relationell erfarenhet
- Begreppets användning i handledning
- Oftast är förstås den korrekta erfarenheten knuten till inläring av en förmåga eller reflektion över samspelet med patienten

Studiens resultat

- Kan föregås av både en upplevelse av att relationen är god och att den är dålig (t ex alltför formell, fokuserad på fel uppgift, konkurrens)
- Upplevelser som föregår CRE):
 - Bekymmer över handledningen
 - Bekymmer över behandlingen
 - Bekymmer över sig själv
- Själva händelsen:
 - Handledaren gav stöd, normaliserade, validerade
 - Handledaren var öppen med sina reaktioner
 - Handledaren initierade ett samtal om relationen
 - Ser paralleller eller likheter med behandlingsrelationen
 - Handledaren fokuserade på den handleddes känslor

Studiens resultat fortsättning

- Konsekvenser för handledningen:
Stärkte eller förändrade handledningen
Den handledde hade lättare för att berätta om besvärliga känslor
Handledaren upplevdes som mer tillgänglig och lyhörd
Det blev lättare att prata om handledningsrelationen
- Konsekvenser för den handledde:
Positivt inflytande på arbetet med patienterna
Ökad tillit till sig själv
- Kunde något gjorts annorlunda?
Handledaren kunde varit mer lyhörd
Terapeuten kunde stått på sig mer
Problemet kunde ha tagits upp tidigare

Ladany's handledningsmodell

- kritiska tillfällen

Ladany et al. (2005)

- Utfallet av handledning är knutet till specifika kritiska tillfällen
- De har en början , en mitt och ett slut
- Processen kan pågå under ett samtal eller över flera samtal

- De vanligaste kritiska tillfällena handlar om:
 - a) Förbättra metodisk förmåga
 - b) Öka den kulturella medvetenheten
 - c) Förhandla om rollkonflikter
 - d) Prata igenom motöverföringsproblem
 - e) Hantera sexuell attraktion
 - f) Ta itu med genusrelaterade konflikter
 - g) Ta itu med problematiska känslor och beteenden hos den handledde
 - h) Underlätta insikt hos den handledde
 - i) Hjälpa den handledde med skamkänslor

•

Fyra komponenter i de kritiska tillfällena

- 1.Handledningsalliansen (enligt Bordins modell)
2. En markör som inleder det kritiska tillfället
3. Arbete med det kritiska tillfället
4. Upplösning (positiv eller negativ)

Om vi applicerar den här modellen på CRE?

- Typisk markör:
En konflikt mellan handledare och handledd där den handledde inte är nöjd med handledningen
- Arbetet med det kritiska tillfället kan innehålla:
 - a) validering av den handleddes upplevelse
 - b) Handledaren berättar något om egna upplevelser
 - c) Fokus på handledningsalliansen
 - d) Fokus på parallellprocessen
 - e) Fokus på den handleddes känslor

Frågor om CRE

- Kommer de tidigt eller sent i handledningsprocessen?
- Är de vanliga?
- Är det handledaren som är dirigenten i denna process? Vilken roll har den handledde?
- Har CRE någon betydelse för arbetet med patienten?

Om att ta emot handledning

- Ta läkaren som exempel – om man vant sig vid att antas kunna rädda människor från döden, vill man då känna sig hjälpsökande inför en vanlig dödlig?
- Är vi ibland likadana? Vem står ut med att få handledning? Och från vem?
- Och vad ligger det för känslor i att ge handledning?

Individuellt eller i grupp?

- Individuell handledning:
 1. Ger ofta möjlighet till ett mer förtroligt samtal om den handleddes egen situation och personlighet
 2. Ger handledaren större möjlighet att konfrontera den handledde kring problematiska beteenden och värderingar
 3. Kan göra den handledde mer sårbar
- Grupphandledning:
 1. Ger möjlighet att lära av andra gruppmedlemmar
 2. Minskar intensiteten i relationen mellan handledare och handledd
 3. Tillfälle att få fler kommentarer

Handledarens bedömning

- Ett antal studier har visat att handledares bedömning av den handleddes kompetens är partiska och oftast alltför positiva
- Man måste anta att bedömningsprocessen påverkas av känslomässiga faktorer i relationen mellan dem
- När vi bedömer examensarbeten är det självklart att examinationen görs av någon annan än handledaren. Finns det någon anledning att tro att professionsbedömningar skulle vara mer opartiska?

En relationell syn på handledning

- Intersubjektiviteten
- Tvåpersonsperspektivet
- Mentalisering som mål
- Värdet av konflikthantering
- Fokus på det känslomässiga samspelet

Framöver? Nya grepp?

- Spela in behandlingssamtal
- Spela in handledningssamtal
- Rollspela
- Vara tydligare med att ange utbildningsbehov och utbildningsmål
- Använda systematiska feedback-system för att diskutera patientarbete