

Varmt välkommen till

Lösningstokuserade ledtrådar

2014

18-19 november

Elite Stadshotellet

Västerås

**Ett unikt tillfälle att
utveckla Dig i
lösningstokuserade ledtrådar!**

Samordningsförbunden i Västmanland





<u>Innehållsförteckning:</u>	<u>sid</u>	<u>Innehållsförteckning:</u>	<u>sid</u>
Agenda dag 1 den 18 nov.....	4	Presentation Workshop 4 Peter Sundman.....	14-15
Agenda dag 2 den 19 nov.....	5	Presentation Plenum föreläsning Peter Sundman	16-17
Presentation Workshop 1 Sussan Öster.....	6-7	Presentation Workshop 5 Peter Sundman.....	16-17
Presentation Workshop 2 Urban Norling.....	8-9	Presentation Workshop 6 Jessica Schmidt.....	18-19
Presentation Workshop 3 Lotta Dalenius.....	10-11	Kom med i Nätverket för Lösningfokuserat arbete.....	20
Presentation Peter Sundman	12-13	Kontaktlista medverkande.....	21
		Kort om lösningfokuserat arbete!.....	22-23

Lösningfokuserade ledtrådar 2014

Kostnadsfritt deltagande

Denna konferens som är ett samarrangemang mellan samordningsförbunden i Västmanland vars syfte är att:

- ♦ Stödja utvecklingen för det stora intresse av lösningfokus som finns i hela länet
- ♦ Skapa möjligheter för människor att mötas och samverka från olika organisationer inom och runt samordningsförbunden!

Spännande och unika workshops som vänder sig till Dig som antingen har lång erfarenhet av eller bara är nyfiken på Lösningfokuserat arbetsätt. Du kan läsa om de olika workshops längre fram i broschyren.

Varmt Välkommen

att få ännu fler ledtrådar i

lösningfokuserat arbetsätt önskar:

Ann-Kristin Ekman, Samordningsförbundet Västerås

Linda Anderfjäll, Samordningsförbundet Västra Mälardalen

Ann Åkerlund, Norra Västmanlands Samordningsförbund



Tid	dag 1, den 18 november	
8.15	Registrering	
9.00	Inledning Samordnarna i Samordningsförbunden i Västmanland Ann Åkerlund, Ann-Kristin Ekman och Linda Andertjäll Lokal: Djäknesalen	
9.15	PLUSsa på Din kompetens	
Workshop 1	Introduktion / uppfräschning av ett lösningsfokuserat arbetssätt. Passar bra för medarbetare, handläggare och även för ledare som en anpassad introduktion inför eftermiddagens ledarskapspass. Sussan Öster, presentation se sidan 6 Lokal: Djäknesalen	
9.45	Kaffe & Nätverkande	
10.05	fortsättning PLUSsa	
12.00	LUNCH	
13.00	<u>Lösningsfokuserat ledarskap i praktiken</u>	13.00 <u>Klientinvolvering i det sociala arbetet</u>
Workshop 2	Urban Norling, presentation se sid. 8 Lokal: Rubeckiussalen	Works hop 4 Peter Sundman, presentation se sid. 12 och 14 Lokal: Djäknesalen
14.30	Kaffe & Nätverkande	Kaffe & Nätverkande
14.50	<u>Lösningsfokuserade medarbetarsamtal</u>	14.50 fortsättning
Workshop 3	Lotta Dalenius, presentation se sid. 10 -11 Lokal: Rubeckiussalen	Klientinvolvering i det sociala arbetet
16.45-17.00	Avslutning och presentation av dag 2	Barmingel mellan kl. 17-22 Bishops arms i Biblioteksrummet

Tid	dag 2, den 19 november	
8.15	Registrering	
9.00	Inledning och backspegel Samordnarna i Samordningsförbunden i Västmanland Ann Åkerlund, Ann-Kristin Ekman och Linda Anderfjäll Lokal: Djäknesalen	
9.15	Plenariet	Föreläsning i plenum: Do Something Diffrent! Olika situationer, där vi som professionella och medarbetare visas på hur vi kan göra på ett annorlunda sätt. Avbrott för reflektioner från deltagarna. Peter Sundman, presentation se sidan 12 och 16 Lokal: Djäknesalen
9.45		Kaffe & Nätverkande
10.05	fortsättning Do Something Diffrent!	
11.30	LUNCH	
12.30	<u>Lokala lösningsfokuserade erfarenheter, rullande presentationer</u> Mingel Lokal: Djäknesalen	
13.45	Workshop 5	<u>Reflektivitet och känslor i ett lösningsfokuserat perspektiv</u> Peter Sundman, presentation se sid. 16 Lokal: Djäknesalen
13.45		<u>Supportgrupper - Sue Youngs intervention mot mobbing</u> Jessica Schmidt presentation se sid. 18 Lokal: Rubeckiussalen
14.30	Kaffe & Nätverkande	
14.50	fortsättning Reflektivitet och känslor i ett lösningsfokuserat perspektiv	14.50 fortsättning Supportgrupper - Sue Youngs intervention mot mobbing
16.30-17.00	Avslutning och info om fortsatta aktiviteter inom Samordningsförbunden	



Sussan Öster

Jag har magisterexamen i folkhälsovetenskap, är utbildad kommunikatör och anställd som metodutvecklare på Kompetenscentrum för hälsa inom Landstinget Västmanland. Jag har deltagit i grund- och fortsättningsutbildningar inom lösningsfokus via SolutionCLUES och SolutionSurfers.

Lösningsfokus är för mig användbart i möten på individ-, grupp- och organisationsnivå. Jag utbildar i lösningsfokuserat gruppleaderskap och använder lösningsfokus när jag är moderator för stora grupper som samlas för utveckling inom eller mellan verksamheter. På senare tid har jag upptäckt att lösningsfokus är ett bra uppföljningsverktyg som även kan leda till effektivt förbättringsarbete. Fördelar med lösningsfokus i jämförelse med problemfokus är att människor slipper den krångliga och svåra vägen att försöka förstå problemen och dess orsaker innan det går att göra något åt det! Förändring kan komma igång lite tidigare. Det är också roligare!

Workshop 1

PLUSsa på Din kompetens

– en introduktion till, eller uppfräschning av, det lösningsfokuserade arbetssättet

Workshopen passar för medarbetare som allmän introduktion till övrig workshops på konferensen och för ledare som introduktion till eftermiddagens pass om lösningsfokuserat ledarskap i praktiken.

I lösningsfokuserat arbetssätt betonar vi vikten av att själv upptäcka för att utveckla och lära. Dock finns det vissa begrepp att "kroka fast vid" för att överblicka hur ett lösningsfokuserat möte kan förlöpa och hur du som samtalsledare kan "följa med och samtidigt hålla kursen". I workshopen varvar vi demonstrationer, filmklipp och "prova på frågor" med teorier utifrån grundantaganden som härstammar från Insoo Kim Berg och Steve de Shazers utvecklingsarbete som tog avstamp i familjeterapi i slutet av 1970-talet.

Syftet med lösningsfokuserat arbetssätt är att skapa en ny verklighet i mötet: "the action is in the interaction". Målet är att effekterna ska märkas utanför mötesrummet och att klienten/medarbetaren ska kunna lägga märke till när saker går bra eller åt rätt håll och göra mer av det som fungerar. Plattformbygget, lösnings-scenariot, undantagen från problemen och de små stegen (modell från Michael Hjert) kan vara ett stöd för oss som är intresserade av att hålla ett lösningsfokus istället för ett problemfokus.

Anteckningar!



Urban Norling

Jag har magisterexamen i pedagogik och jobbar idag som senior-konsult på Norling Education AB. Efter officershögskolan och några år som utbildare inom försvarsmakten har jag, sedan 80-talet, arbetat i det egna företaget med utvecklingsinsatser för individer och grupper på uppdrag av privata företag, offentliga organisationer och myndigheter i Sverige och i andra länder. Exempel på mina uppdragsgivare är; Procordia, Kraft Foods, Lufthansa, Försäkringskassan, Socialförvaltningar, Arbetsförmedlingen, Landsting, Kommuner och Samordningsförbund.

Jag har också ett idrottsligt engagemang, främst inom ishockey där jag som ledare, utbildare och tränare använder lösningsfokus både gällande individ- och teamutveckling samt i matchcoaching. Sedan 1981 har jag också jobbat med socialförvaltningen i Göteborgs stad och ungdomar som befinner sig i socialt ansträngda och tuffa miljöer där jag jobbar med lösningsfokus och medlevarskap som i kombination visat sig vara ett framgångsrikt sätt att nå positiv utveckling.

Oavsett sammanhang så inspireras jag av den kraft som skapas när tilltron till sig själv och andra stärks – och hur lösningsfokus, genom ofta små förändringar och steg, kan bidra i detta.

Workshop 2

Lösningsfokuserat ledarskap i praktiken

Företag och organisationer befinner sig i ständiga förändringsprocesser samtidigt som dagliga sysslor och aktiviteter ska utföras. Utvecklingen driver fram nya strategier och arbetsmetoder, nya organisationsmodeller, marknader och målgrupper samt nya både interna och externa samarbeten samt nya villkor och nya förutsättningar.

De flesta organisationer och verksamheter verkar i en komplex tillvaro med ständiga riktningförändringar, nya villkor och förändrade förutsättningar. En hörnsten i denna tillvaro är medarbetarnas tilltro till ledarskapet, en tilltro som är av central betydelse i det vardagliga arbetet och för skapandet av resultat.

Hur kan det lösningsfokuserade ledarskapet bidra till att dina medarbetare upplever sig kompetenta, betydelsefulla och omtyckta? Hur kan du som ledare bidra till att medarbetarskapet utvecklas på ett sätt som stärker din organisations förmåga och kraft att än bättre möta och hantera ständigt närvarande utmaningar? Hur kan du som ledare stärka medarbetarnas motivation att bidra med sitt bästa och göra skillnad?

Anteckningar!



Lotta Dalenius

Jag heter Lotta Dalenius och jag arbetar som avdelningschef inom Landstinget Kronoberg och är ursprungligen specialistutbildad sjuksköterska och vårdlärare., med två magisterexamina i pedagogik och vårdvetenskap. Har undervisat på Linnéuniversitetet ibland annat ledarskap och konflikthantering samt didaktik och jag har även en diplomutbildning inom lösningsfokus.

Jag använder lösningsfokus som förhållningssätt i livet och i mitt ledarskap, där jag antar ett coachande ledarskap för att lyfta fram medarbetarnas inre kompetens och idéer om hur verksamheten kan utvecklas. Alla gör så gott vi kan, och gör val utifrån de erfarenheter, kunskaper och förutsättningar vi har. Vi kan alltid få mer kunskap, andra erfarenheter och andra förutsättningar som gör att vi väljer andra handlingssätt. Kanske idag eller nästa vecka. Vi kommer göra andra val som är bättre för oss och därigenom för omgivningen. Nyttan av lösningsfokus i detta är att vi alla bär med oss en vilja att göra så bra val som möjligt. Ibland kan vi behöva få en fråga som hjälper oss att definiera vart vi är på väg för att hitta fram till vårt mål.

Workshop 3

Lösningsfokuserat ledarskap och medarbetarsamtal

I sin roll som ledare och chef skall man besitta ett flertal olika kompetenser. Inte bara har chefen verksamhetens övergripande mål att tänka på att uppfylla. Medarbetarna måste beredas delaktighet, goda relationer skall byggas och utveckling- och förbättringsarbete skall drivas.

Genom lösningsfokuserade medarbetarsamtal kan man lyfta fram medarbetarens egen idé om hur utvecklingen på arbetsplatsen kan se ut. Det skapar meningsfullhet, delaktighet och en vilja att göra sitt bästa på arbetsplatsen. En grundläggande god relation mellan chef och medarbetare leder till ett lättare sätt att koppla samman verksamhetens mål med medarbetarens inre kompetens och möjligheter. Att leta efter skillnaden som gör skillnaden helt enkelt.

Som workshop kan man arbeta med att implementera/ jobba med ett formulär där medarbetarens mål kopplas samman med verksamhetens mål. (Utvecklingssamtal/ måldokument). Diskussioner runt detta, och hur ledaren kan finna medarbetarens kompetenser som matchar verksamhetens specifika behov. *Fortsättning nästa sida.*

För att kunna implementera ett lösningsfokuserat förhållningssätt i ledarskapet och i medarbetarsamtalet så behövs det bra underlag för att kunna skriva ner det man kommer överens om i samtalet. Det ger också en enkel och tydlig signal till medarbetaren; detta skall vi följa, detta är vad vi har att förhålla oss till. I workshopen kan vi utbyta tips och erfarenheter för att du skall uppleva att du har fått ut så mycket som möjligt. Under denna finns det möjlighet över reflektion över hur du kan använda lösningsfokuserat tankesätt i medarbetarsamtalet. Det finns också tid att fundera över på vilket sätt dina egna måldokument kan anpassas efter lösningsfokus för att det skall bli tydligt för medarbetaren genom att få ta del av exempel.

Anteckningar!





Peter Sundman

Jag börjar bli senior i den finska lösningfokuserade gemenskapen. I snart 30 år har jag använt och utvecklat det lösningfokuserade arbetssättet främst inom social- och hälsovården. Först som par- och familjeterapeut i

Helsingfors socialverk, sedan som privat arbetshandledare och utbildare. För tillfället är min största satsning utbildning av lösningfokuserade psykoterapeuter, handledare och förmän. Utvecklingsprojekt har alltid varit viktiga för mig och jag har strävat efter att bygga broar mellan forskning och praktiskt arbete. Socialt arbete och barnskyddsarbete är en annan sektor där jag som socialarbetare i grunden, varit mycket engagerad.

Flera av oss som varit länge med i lösningssvängarna, har sedan bortgången av Insoo Kim Berg och Steve DeShazer, med intresse försökt lära oss av andra närstående arbetssätt. Sedan introduceringen av 'common factors' märker jag ett stigande intresse till att lyfta fram det gemensamma och sträva till integration av olika metoder.

Jag och mitt företag hör till TaitoBa nätverket, där vi fem utvecklar oss själva och varandra. Vi har också en trivsamt mottagning med skolningsutrymme i centrum av Helsingfors. Jag är också styrelsemedlem i European Brief Therapy Association (EBTA) och deltar i internationellt samarbete bland annat som utbildare.

Peters workshops och föreläsning i plenum är på svenska

Anteckningar!



Peter Sundman

Workshop 4

Klientinvolvering i det sociala arbetet

Är det inte intressant, att efter årtionden av diskussioner, försök och lagstiftning involveras klienterna i socialt arbete (åtminstone i Finland) fortfarande bara lite i planering, behandling och verkställande av arbetet. Ändå är det klientcentrerade förhållningssättet och empowerment mycket viktiga värden. Vad kan vi göra åt saken?

Den här workshopen ger dig möjligheter att granska ditt eget klientarbete och din egen organisation kritiskt; Vad ser du i spegeln? Vad kan du göra bättre? Kom också med och dela med av dig hur du lyckats involvera klienter mera än tidigare!

Jag presenterar lite forskning i ämnet och en del lyckade lösningar. Sedan diskuterar vi olika utvecklingsmöjligheter.

Plenum föreläsning och Workshop nästa uppslag!

Anteckningar!



...fortsättning

Peter Sundman

Föreläsning i plenum: **Do Something Different!**

'Jag vet att jag borde, men....' Hur ofta har vi inte märkt hur svårt det är att göra något annorlunda till och med fast man vet bättre!

I det här plenumet får du 6 tips på hur du som ledare, kollega och behandlare kan hitta på och förverkliga den lösningsfokuserade grundprincipen 'om något inte fungerar, gör något annorlunda'. Tipsen kommer från 1) forskning, 2) relationspositionering, 3) jämförelse av fungerande-ickefungerande, 4) Mental Research Institutes metoder, 5) skapande tänkande och 6) blandbruk av olika metoder.

'Do something different' principen var den viktigaste då korttidsterapin på 1970-talet utvecklades. Sedan kom Brief Family Therapy Center i Milwaukee att fokusera på principen 'Do more of what works'. Den senare har sedan dess dominerat i den lösningsfokuserade traditionen. Det finns i alla fall många situationer, där antingen vi som professionella eller våra medarbetare och kunder, kunde och kanske borde göra något annorlunda. En typisk situation är då någon kört fast.

Workshop 5

Reflektivitet och känslor i ett lösningsfokuserat perspektiv

Har du upplevt vilka fantastiska synteser och slutsatser klienter gör i samtal?! Kanske har du också märkt hur känslorna då får mera uppmärksamhet? Kom med och lär dig mer om hur reflektion, att tänka högt, skapar förståelse och engagerar till önskad förändring! - Kanske spelar vi också ett nytt kortspel som jag har utvecklat.

Reflektionen kan gälla det som varit, är nu och det som kommer. Jag har under de senaste åren i min praktik satsat allt mera tid till att reflektera med klienter och samarbetsparter. Mina reflektionsidéer bygger på de lösningsfokuserade och samtalsforskningens teser om sammanfattningar i professionella samtal, pragmatismens teori om inlärning samt nya dialogiska idéer.

Anteckningar!



Jessica Schmidt

Jag har arbetat som skolkurator i Rosengård i Malmö i sex år där jag fått möjlighet att träffa fantastiska familjer och ungdomar. Efter det arbetade jag två år med familjebehandling i Malmö kommun, på Familjeteamet, ett lösningsfokuserat team på fyra personer. Idag arbetar jag som skolkurator på Väståkraskolan F-9 i Trelleborgs kommun.

Det bästa med kuratorsarbetet är att jag träffar barn och ungdomar som är nyfikna på livet och att jag utifrån den lösningsfokuserade metoden kan fånga upp deras resurser och goda egenskaper.

Workshop 6

Supportgrupper - Sue Youngs intervention mot mobbing

Sue Young startade arbetet med supportgrupper för utsatta elever i Hall, Storbritannien på 90-talet. Hennes vetenskapliga forskning visar att 94 % av alla mobbningsärenden löstes efter redan två veckor. Supportgruppsarbetet har visat sig fungera mycket väl i olika åldersgrupper och i olika sammanhang.

Jag kommer att presentera Sue Youngs metod för att arbeta med utsatta elever i skolan. Jag kommer praktiskt att gå igenom metoden, grundtankarna och upplägget. Jag kommer att ge exempel från mina erfarenheter av supportgrupper både från låg- mellan och högstadiet.

Jag vill gärna ha en levande presentation med många diskussioner och kanske även någon övning.

Anteckningar!

Kom med i Nätverket för Lösningfokuserat arbete

Det lösningfokuserade arbetssättet har en lång och bred tradition i Västmanlands län. Återkommande grundutbildningar, vidareutbildningar, inspirationsdagar, seminarier och konferenser vittnar om ett stort intresse för arbets- och förhållningssättet.

En viktig del av det lösningfokuserade arbetssättet är dess tillämpning som ett samverkansfrämjande verktyg. Vare sig det handlar om att bygga samarbete med klienter, utveckla personalgrupper, hantera organisationsförändringar eller stödja samordningsarbetet mellan myndigheter har lösningfokus etablerat sig i länet som ett hållbart och effektivt arbetssätt.

För att komma med på e-postlistan skicka e-post till ann-kristin.ekman@vasteras.se

Tips på hemsidor om LF:

www.samordningvastmanland.se/vastmanland/losningsfokusnatverk.shtml

www.clues.se SolutionCLUES, Karlstad

www.sikt.nu Harry Korman, Malmö

www.asfct.org Association for the Quality development of Solution Focused Consulting and Training

www.solutionsdoc.co.uk samlad forskning av Alasdair Mcdonald

www.sfwork.com Mark McKergow och Jenny Clarke

Facebooksidor



Lösningfokus i länet

<https://www.facebook.com/losningsfokusilanet>



Lösningfokus i skolan

<https://www.facebook.com/losningsfokusiskolan>



Kontaktlista medverkande

Samordnare

Ann Åkerlund
Norra Västmanlands
Samordningsförbund



ann.akerlund@fagersta.se

Ann-Kristin Ekman
Samordningsförbundet
Västerås



ann-kristin.ekman@vasteras.se

Linda Anderfjäll
Samordningsförbundet
Västra Mälardalen



linda.anderfjall@koping.se

Föreläsare



Sussan Öster

sussan.oster@ltv.se



Urban Norling

Urban@goodsolution.se



Lotta Dalenius

charlotte.dalenius@ltkronoberg.se

Peter Sundman

peter.sundman@taitoba.fi



Jessica Schmidt

jessicaschmidt989@gmail.com



Kort om Lösningfokuserat arbetssätt!

Lösningfokuserat syftet

Lösningfokuserat arbetssätt går ut på att klienter och samtalsledare samarbetar i dialoger för att tillsammans bygga lösningar, snarare än att lösa problem. Klienten ska få tillgång till sina styrkor, förmågor och resurser och kunna använda dessa i den utvecklingsriktning som den själv önskar.

Lösningfokuserat arbetssätt är avlastande för samtalsledaren, eftersom att ansvaret delas på ett respektfullt sätt. Klienten är huvudansvarig för sin egen utveckling medan samtalsledaren är ansvarig för att skapa en arena för utvecklingen genom att "lyssna, välja ut och bygga samtalet vidare".

Teorin och modellen

Modellen utvecklades, under 1980-talet, av forskare och praktiker vid Brief Family Therapy Center, i Milwaukee, under ledning av Steve de Shazer och Insoo Kim Berg. Syftet var att göra korttidsterapin mer effektiv och kortare (de Shazer et al 2007).

Lösningfokus är en del av den socialkonstruktionistiska idétraditionen. På senare tid, har kopplingar gjorts till diskursiva terapimodeller som narrativ terapi och collaborative therapy (Ratner et al 2012). På organisationsnivå kan man se likheter med Appreciative Inquiry.

Grundreglerna

Lösningfokuserat arbetssätt bygger på fyra grundregler

1. **Om något inte är trasigt – försök inte att laga det.** Det innebär att lämna det som inte behöver åtgärdas, riken är annars att klienten upplever än mer problem.
2. **Gör mer av det som fungerar.** Utforska vad som fungerar och bygg vidare på det.
3. **Om det inte fungerar – gör något annorlunda.** Våga pröva nya lösningar istället för att försöka om och om igen med samma lösningar, som inte har fungerat.
4. **Om du som samtalsledare anser att det går för långsamt – sakta ner farten.** Vi behöver stanna upp och kolla riktningen, istället för att springa fortare än våra klienter.

Förhållningssättet

Lösningfokuserat arbetssätt är i grunden ett förhållningssätt där man har tilltro till att varje människa bär sin egen lösning inom sig. Det är en inlyssnande metod och varje fråga i samtalet bygger på föregående svar. Fokus ligger på framtiden istället för på dåtiden. Den önskvärda framtiden beskrivs, detaljerat, av klienten. Därefter handlar dialogen om hur man kan använda sig av de insikter och kunskaper som klienten redan har, för att nå dit man vill?

Användningsområden

Det lösningsfokuserade arbetssättet är användbart i många sammanhang. Det är utmärkt i förändringsarbete eftersom det skapar en känsla av delaktighet och hopp.

Arbetsättet har spritt sig från den terapeutiska miljön till i stort sett alla sammanhang där människor arbetar med människor: coaching, ledarskap, skolhälsovård, pedagogik, kriminalvård, missbruk, psykiatri, barnpsykiatri, organisationsutveckling, utredande och behandlande socialt arbete, hushållsekonomisk rådgivning, hälsosamtal, habilitering, arbetsterapi, samhällstjänst, familjerådgivning, konflikthantering, viktminskning etc. Arenor kan vara t ex Landstingets verksamheter, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och olika kommunala verksamheter. I Västmanland använder samordningsförbunden lösningsfokus för att skapa ökad samverkan och samarbete kring individer med samordnade rehabiliteringsbehov.

Evidens

Dokumenterade effekter finns för klienter med missbruksproblem, schizofreni, barn och ungdomar med utåtagerande beteendeproblem och/eller problem relaterade till skolan, inom parterapi, mot våld i nära relationer, för patienter inom öppen- och slutenvård, inom skola och utbildningsväsendet, fosterhem samt inom ledarskap och affärsliv (Franklin 2012). Det lösningsfokuserade arbetssättet ska- och visar sig ofta -ge effekt redan efter kort interventionstid. Det ingår i modellen att man mäter om det man gör tillsammans leder till positiva effekter i klientens vardag och man avslutar när klienten förklarar sig nöjd med det som uppnåtts (Duncan et al 2010, Margison et al 2000). Oftast uppnås detta inom två-fyra samtal (MacDonald 2007, Gingerich & Peterson 2013).

Texten är sammanställd av Sussan Öster, Kompetenscentrum för hälsa, Landstinget Västmanland. Underlaget är delvis hämtat från Harry Korman, SIKT.

Referenser

- de Shazer S., Dolan Y., Korman., H., McCollum, E., Trepper, T. & Kim Berg, I. (2007). *More Than Miracles: The State of the Art of Solution-Focused Brief Therapy*. Taylor & Francis Group, LLC: New York.
- Duncan, B.L., Miller, S. D., Wampold, B. E. & Hubble, M. A. (2010). *The Heart and Soul of Change (2nd edition)*. American Psychological Association.
- Franklin, C., Trepper, T S., Gingerich, W J. & McCollum, E E. (2012). *Solution-Focused Brief Therapy: A Handbook of Evidence-Based Practice*.
- Gingerich, W.J. & Peterson, L. T. (2013). Effectiveness of Solution-Focused Brief Therapy: A Systematic Qualitative Review of Controlled Outcome Studies. *Research in Social Work Practice* 2013; 23(3): 266-283.
- MacDonald, A. (2007). *Solution-Focused Therapy: Theory, Research & Practice*. Sage: London
- Margison, F.R., et al (2000). Measurement and Psychotherapy: Evidence-based Practice and Practice-Based Evidence. *British Journal of Psychiatry*, 177, 123-130.





Varmt tack för Din medverkan!

Ann-Kristin