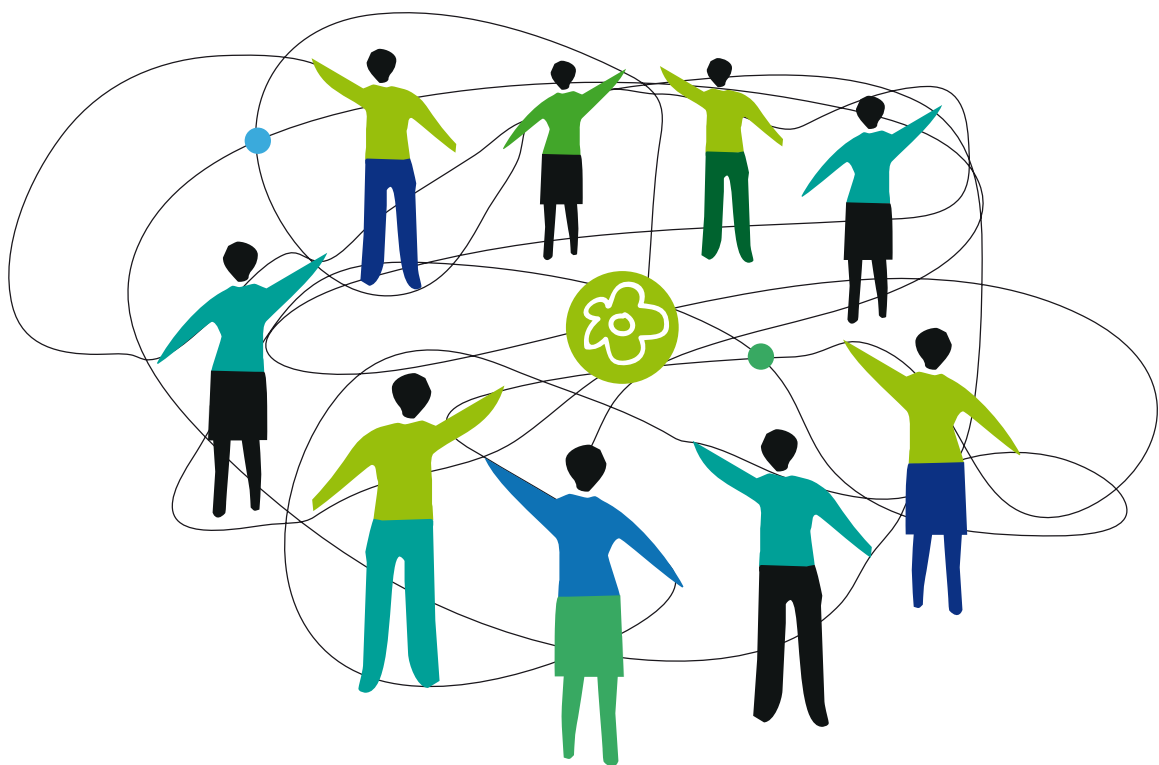
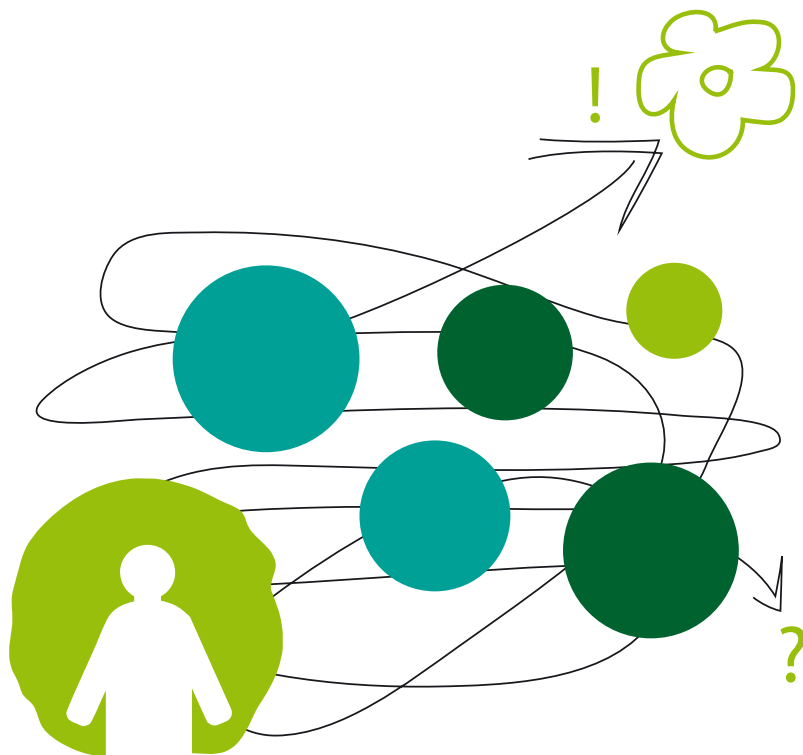


LÖSNINGSFOKUSERAD IDÉBOK

Att leda grupper

FLER LÖSNINGSFOKUSERADE IDÉER
EFTER KLIENTGRUPPER INOM "MITT VAL"





Till dig som vill utveckla dig i att leda grupper

”I lösningsfokus anser vi att våra önskningar är föregångare till våra förmågor” (källa: Peter Szabo) ”Så... Hur önskar du agera som gruppleddare för att på bästa sätt bidra till utveckling?”

Vad hoppas du få ut av att läsa den här skriften? Ägna några sekunder åt att ta fram dina huvudfokus så kan det hjälpa dig att finna guldkornen i det du läser.

Föreställ dig att du leder en grupp och att dina deltagare verkligen får nytta av att delta i just din grupp: vad är det du säger och gör? Föreställ dig också att du får några nya idéer av att läsa den här broschyren... Vad tror du att dessa goda idéer kan handla om?

Om att leda grupper med ett lösningsfokuserat förhållningssätt

Steve De Shazer och Insoo Kim Berg utvecklade det lösningsfokuserade arbetssättet. De brann för att ta reda på vad det var som fungerade bra i terapi. De tog som sin uppgift att verkligen pröva sig fram till ett arbetssätt som bidrog till utveckling och nytta för sina klienter. Vi som utbildar oss i lösningsfokus har fortsatt deras arbete. När vi väl har fått en känsla för faserna och verktygen kan vi laborera och metodutveckla för att den vi möter ska komma framåt i sin situation. Vi bygger vår kunskap efterhand. Varje möte är unikt och annorlunda från tidigare möte. Vi kan inte följa en statisk mall. Dock har vi som lösningsfokuserade samtalsledare alltid ett syfte med det vi lyssnar efter, de frågor vi ställer och det vi särskilt belyser från deltagarnas berättelse. Det är extra spännande att arbeta med grupper där vi kan använda deltagarnas interaktion med varandra och få fram många berättelser som kan normalisera, stärka, ge idéer och hopp.

I lösningsfokus försöker vi hålla samtalet konkret. Frågorna är utforskande och inte alltid lätta för deltagarna att svara på. Det är inte heller meningen. Deltagaren bjuds in till att verkligen fundera ut det svar som är relevant och passar in i individens liv.

Längst bak här i skriften hittar du en översiktlig modell av de olika faserna i ett lösningsfokuserat coachande möte med reflektioner till att använda modellen i grupper. Modellen är en mycket förenklad generalisering. Den kanske kan vara ett stöd i hantverket men det avgörande för resultatet är förhållningssättet att klienten är expert på sitt eget liv och sina lösningar!

Bakom varje klagomål finns ett önskemål - vilka önskemål kan du förnimma hos dina gruppdeltagare?

Kanske kommer du som gruppleddare att möta deltagare som har en tuff situation och klagar över många olika problem i sina liv.

I det lösningsfokuserade förhållningssättet har vi en hypotes om att varje individ är expert på sig själv och sitt liv och att alla vill utvecklas mot något eller bibehålla något som fungerar bra.

Vi har en socialkonstruktivistisk teori om att vi tillsammans i dialogen skapar en ny attraktiv bild av verkligheten som individen sen kan gå ut och förverkliga.

För att det ska fungera behöver vi som samtalsledare träna oss i att hitta önskemålen och utforska deltagarnas resurser: via det svar du får i samtalen. Det handlar om vilka glasögon vi väljer att sätta på oss! Vad kan du höra i dina deltagares berättelser? Vad lyssnar du efter? Vad väljer du ut att bygga vidare på i din nästa fråga till gruppen?

Stora delar av den här skriften beskriver det praktiska arbetet med att leda klientgrupper inom "Mitt val"- ett projekt i det förstärkta samarbetet mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen finansierat av Samordningsförbundet Västerås. Övriga delar ger ytterligare reflektioner och tips för dig som vill leda grupper på lösningsfokuserad grund.

Sussan Öster på uppdrag av Samordningsförbundet Västerås, mars 2017.

Mitt Val - lösningsfokuserade klientgrupper i arbetslivsinriktad rehabilitering

Bakgrunden till "Mitt val" är samordningsförbundens val att bygga sin metodutveckling på lösningsfokuserad grund och kontinuerlig satsning på lösningsfokusutbildningar. Vid en sådan gruppledd utbildning fick handledarna i "Mitt val" uppslag för sitt upplägg vilket de sedan utvecklat i process med deltagarna, i egen reflektion och handledning.

Den externa utvärderingen av "Mitt val" visar att lösningsfokuserade klientgrupper fungerar bra! 75 procent av deltagarna har lyckats med projektets syfte att göra ett aktivt val och därmed tagit sig vidare mot en arbetslivsrehabiliterande verksamhet, praktikplats eller studier. Resultatet och interventionens organisatoriska upplägg finns beskrivet i separata rapporter (Mossberg och Högberg) på www.samordningvastmanland.se.

För att ta fram den här skriften genomförde vi en kreativ processdag då vi fångade in de bästa idéerna från arbetet med att leda klientgrupper. De gruppleddare som deltog var: Maria Hedman arbetsförmedlare på Arbetsförmedlingen, Gunilla Forslund och Katja Tornberg, båda personliga handläggare på Försäkringskassan samt Riitta Högberg projektledare för "Mitt val" och samverkansansvarig på Försäkringskassan.

Resultatet sammanställdes och kläddes med vidare reflektioner av Sussan Öster, som arbetar i "VITAL goodsolution" samt som metodutvecklare inom folkhälsoarbetet i Region Västmanland.

I de grupper som under åren genomförts inom samordningsförbunden i Västmanland och nu senast inom ramen för det förstärkta samarbetet mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har många deltagare uttryckt stora personliga vinster:

”

***Vi har fått jobba med resurser hos oss själva ...
Jag har också insett att man måste vara mer realistisk.***

***Jag har fått bättre kontakt med mina barn och mer förståelse.
Jag tänker mer på praktiska lösningar än på problem nu.***

Ja, jag har sett ett annat tänk, fått mer självkänedom och fler positiva idéer. Jag har insett att man inte kan vara så fastlåst.

***Jag har blivit hjälpt för livet! Det var ett bra läge för mig,
jag behövde det här för skammen att vara sjukskriven
hade blivit alltför jobbig.***

Maria Hedman, Riitta Högberg, Gunilla Forslund och Katja Tornberg tillsammans med Sussan Öster under den lösningsfokuserade processdagen för att samla de bästa handledaridéerna.



10-i-topp

- våra bästa tips för att lyckas med lösningsfokuserade grupper

1. Ha en orubblig tilltro till individens förmåga till förändring och att alla vill utvecklas!
2. Var välplanerad:
 - Planera grupstarten och inbjudan. Gruppstorlek 6-9 personer är optimal.
 - Välj en neutral, avspänd lokal med möblering i ring eller runt ett runt bord. - Bjud gärna på frukost eller fika!
 - Hantera tiden! Ge tid för reflektion och repetition under träffarna.
 - Ha gruppen under ca 4 veckor förslagsvis ca 3 timmar per gång, tätare i början: v 1 tre gånger, sedan 1-2 ggr/v.
3. Förmedla inledningsvis, på ett tydligt sätt och till alla berörda, syftet med klientgruppen.
4. Bygg en bra plattform: ta upp förväntningar och spelregler för att bygga och skapa förtroende.
5. Se individen och gruppen: deltagarna ska känna sig sedda och bli behandlade med respekt. Du som handläggare behöver lära känna var och en. Ha ett vänligt och respektfullt bemötande. Varje deltagares känsla av tillhörighet i gruppen är en framgångsfaktor.
6. Var flexibel, lyhörd och anpassningsbar. Följ gruppen, t ex genom att hoppa över ett ämne, eller spara det till nästa tillfälle, om annat behöver diskuteras.
7. Ge tydlig sakinformation och informera om när den kommer: tänk igenom processen från första till sista träffen. När din "envägskommunikation" kommer är det bra om deltagarna lärt känna varandra. Sortera informationen i lämpliga block och ge utrymme för frågor längre fram då deltagarna vet lite mer vad de vill och vågar fråga.
8. Jobba vid varje träff med positiva egenskaper, stärk resurser och lyft fram styrkor t ex genom övningar och styrkekort.
9. Dela ut hemuppgifter som exempelvis: ge dig själv en gåva, observera positiva ögonblickstunder, be någon som känner dig lista minst fem goda egenskaper hos dig.
10. Var kollegiala parhästar i samarbetet som gruppleddare. Var goda förebilder och förstärk förtroendet för myndigheterna. "Always make your partner look good": när man samarbetar bra som ledare utstrålar det trygghet till gruppen. Reflektera alltid tillsammans direkt efter gruppträffen.

UTÖVER DETTA VILL VI NÄMNA som en självklar förutsättning: se till att ha grundkompetens i lösningsfokus via utbildning och bygg på med handledning. Viktigt är också att kompetensen i lösningsfokus finns i respektive myndighet som ett organisatoriskt stöd. Dessutom är det en framgångsfaktor att ha strategiskt stöd från projektledare och chefer för att lyckas driva grupper parallellt med sina övriga handläggaruppgifter.

Lösningfokuserade reflektioner till tio-i-topp-listan

Kommentarer till 1:

Inom lösningfokus utgår vi från att alla är motiverade för något och att utmaningen är att hitta detta ”något”, inom ramen för syftet med gruppen. Ofta lockar de resursutforskande, lösningfokuserade frågorna fram individens egen vilja och kraft.

”Det har varit väldigt positivt, det bästa som hänt mig. Jag har fått en förhoppning om framtiden. Tidigare har jag bara känt press från Försäkringskassan nu handlade det mer om vad jag vill.”

Ibland får vi som gruppleddare lov att följa deltagaren genom att sakta farten och stanna vid copingfrågor för att bibehålla det som fungerar någorlunda och förhindra att saker och ting blir värre. Det kan vara fullt tillräckligt och en stor vinst för individen.

”... jag ville lyckas gå vidare till något annat men det har inte fungerat.”

Kommentarer till 2:

För att kunna vara fri och improvisera som ledare är det viktigt att ha en planering att utgå ifrån. Du som ledare avgör hur du följer deltagarna och gör det på ett sätt så att alla moment/element i din ram inkluderas så att du har styrningen på processen. Du vet alltid var ni befinner er i arbetsprocessen och vad syftet är med det ni samtalar om i rummet. Att hantera tiden är en del av detta.

”Fyra veckor var lagom för mig och förmiddagar var bra för då kom man upp och fick rutiner.” ... tempot var perfekt, lugnt och stegvis.”

Kommentarer till 3:

En ständig fråga vid deltagarrekrytering är hur vi ska informera handläggarkollegor och deltagare för att bäst förbereda deltagaren inför gruppstart!? Vilken information vill kollegorna ha för att känna sig bekväma med att ge informationen vidare?

”Handläggaren frågade om jag ville delta i Mitt val. Jag fick oklar information om vad det innebar... bara att det var något nytt. Jag ville göra något så jag anmälde mig.”

Att få möjlighet att informera vid arbetsplatsträffar och att skriftlig kollegialinformation är tillgänglig är en framgångsfaktor vid interventionsstart.

Utmaningen i lösningfokuserade grupper är att få deltagaren att förstå att utrymme kommer att ges för att arbeta mot sin egen önskade framtid inom ramen för syftet med träffarna. Som gruppleddare är det sedan en stor del av plattformbygget, vid första gruppträffen, att informera om ramarna för gruppen och syftet med gruppträffarna. Vid de kommande gruppträffarna handlar det om att låta varje deltagare hitta sin egen önskade framtid, befintliga styrkor och resurser och små steg mot den önskade framtiden.

Kommentarer till 4:

”Man kände sig välkommen direkt! Det var så lätt att vara med dem, de är så professionella och utstrålar trygghet och man får förtroende för dem.”

Lösningfokuserat arbetssätt utgår i första hand från att lyssna till vad deltagaren säger och därefter formulera sin nästa fråga. Utifrån det arbetssättet är det omöjligt att inte få deltagaren att bli inkluderad. Steve de Shazer (en av grundarna till Solution-Focused Brief Therapy) uttryckte att alliansen finns där från början inbyggd i mötet i och med att klienten finns där i rummet: det du som samtalsledare ska göra är att se till att behålla den!

Kommentarer till 5:

Lösningfokuserade grupper kan stärka sociala band och social hälsa eftersom varje individ blir respektfullt bemött i det den vill utveckla utifrån sin situation. Några deltagare uttryckte det så här:

”Jag brottades med en stark social fobi men klarade ändå att ta mig hit och sitta i en grupp och prata med andra. Det har gjort att jag klarar min fobi bättre idag.”

”Det blev connection direkt! Vissa var förstås blygare och vågade inte prata till en början men det törs de nu. Det var en mycket trygg grupp och trygg miljö.” *”Handledarna har tagit hänsyn till var och en... Jag känner mig sedd...”*

”Jag har blivit hjälpt för livet! Det var ett bra läge för mig, jag behövde det här för skammen att vara sjukskriven hade blivit allför jobbig.”

Det ligger nära tillhands att associera deltagarnas citat till Will Schutz teori om att alla människor har grundläggande behov av att känna sig betydelsefulla, kompetenta och omtyckta. Lösningfokuserat bemötande bidrar till det.

Kommentarer till 6:

Det är intressant att se flexibiliteten som en del av god planering och som en del av att ha integrerat de olika faserna i den lösningfokuserade samtalsmodellen! Hur gör du som samtalsledare för att vara både välplanerad och flexibel?

”Handledarna anpassade efter deltagarna och lyssnade in vad som behövdes vid olika tidpunkter. De var mycket lyhörda.”

Kommentarer till 7:

Det kan vara trixigt att som handledare svara an mot somliga deltagares önskan om att få massor av information. I en av grupperna vittnar handledarna om att deltagarna var mest inriktade på att få information, inte på att samarbeta i den lösningsfokuserade dialogen och delta i aktiviteterna. Handledarna agerade lösningsfokuserat: sänkte farten, modifierade frågeställningarna och fortsatte enligt sin plan med att varva information med lösningsfokuserat, coachande förhållningssätt. Vartefter tiden gick ”vände det” och de deltagare som var mest negativa blev de mest positiva.

Kommentarer till 8:

Kärnan i lösningsfokus är resursutforskning! Oavsett var vi befinner oss i ett samtal så söker vi efter klientens resurser: egna eller i nätverket runt klienten. Det är vårt ansvar som samtalsledare att ställa frågor utifrån vårt förantagande att varje person bär på sin egen bästa lösning inom sig. Vilka frågor brukar du ställa till dina klienter?

”Det rörde om ordentligt i huvudet men det var bra att få tänka på lösningar istället för problem.”

”... det har varit en härlig mental peppning.”

”Handledarna har lyckats lyfta gruppen.”

Kommentarer till 9:

Hemuppgifter ger snabbare resultat av samtalsessioner, enligt tidigare forskning.

Betydelsefulla personer i deltagarens liv är viktiga att ta med in i samtalet och passar bra in i hemuppgifterna då deltagarna går hem till sin vardag och lever sina liv med sina närstående. Observationsuppgifter eller frågor som innehåller andras perspektiv kan ge stärkt tillit och ledtrådar till steg framåt:

”... hemuppgiften när vännerna fick beskriva vilka egenskaper jag har... jag har satt upp vad de sagt om mig på väggen hemma. Det har gett mig bättre självkänsla.”

Kommentarer till 10:

”Always make your partner look good” är en fin ledstjärna för oss som arbetar i par. Vi använder det under ledarskapsutbildningarna för att reflektera över hur vi som gruppleddare ska agera med varandra. Det känns gott i själen när vi sedan gör så i utbildningsrummet. Det smittar av sig på gruppen som blir väl till mods när de ser att vi ledare agerar respektfullt och med värme mot varandra.



Vi bygger plattform
och allians

I planeringen av gruppverksamhet ingår skriftlig information.

Här är några exempel från

MITT VAL

INTRESSEANMÄLAN FÖR DELTAGANDE I MITT VAL

Namn: _____
Personnummer: _____
Datum: _____
Kontaktuppgift: _____

Lösningssökande gruppverksamhet

Syftet är att du ska arbeta med de frågor som du tycker är viktiga för dig och för det du är angelägen om att utveckla i din situation. Träffarna genomförs på ett coachande sätt där dina erfarenheter, resurser och din kunskap är utgångspunkten. Du är välkommen att delta utifrån just dina förutsättningar. Vi hoppas att detta kan vara en möjlighet för dig att ta förtsatta steg i den riktningen som du vill. Vi träffas på Kyrkbacksgården under fyra veckor och du gör därefter ditt val för hur du vill gå vidare med din rehabilitering.

För behandling av din anmälan är det intressant att få svar på följande frågor:

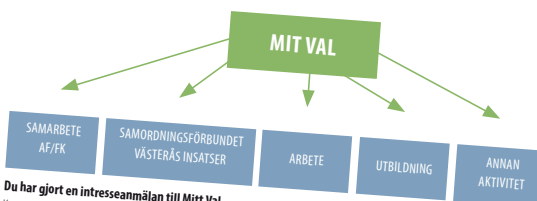
Vilken förändring vill du åstadkomma i ditt liv?

Hur kan gruppverksamheten förändra ditt liv?

Jag vill delta i Mitt Val och anmäler mitt intresse:

Namn/teckning

VÄLKOMMEN TILL MITT VAL!



Du har gjort en intresseanmälan till Mitt Val.

Kursen är en lösningssökande gruppverksamhet för långtidssjukskrivna. Vi kommer att arbeta med övningar både individuellt och i grupp. Målet är att hitta och lära dig att använda dina egna resurser och möjligheter. Efter en lång tids sjukskrivning kan det ibland vara svårt att lita på sin egen förmåga att hitta lösningar för att ta nästa steg i sin rehabilitering och kursen kan ge dig verktygen. Första veckan träffas vi tre gånger och därefter två gånger i veckan under fyra veckor. Du får ett schema första gången vi träffas. Du kommer att göra en planering och ett val för hur du vill gå vidare med din rehabilitering under kursens gång. Vi bjuder på gårdströst.

Lösningssökande

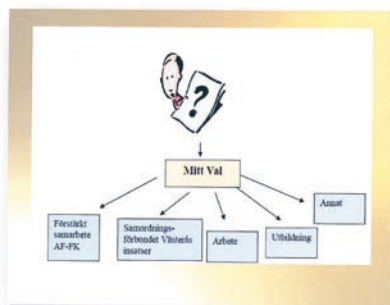
Vad är det som fungerar?
Framtidsorienterad
Hopp och tilltro
Identifiera resurser

Problemfokus

Vad är det som inte fungerar?
Tidigare misslyckanden
Skuld/anklagelse
Letar hinder

När och var ses vi?

Kursen startar den ... kl 09.00-12.00.
Vi träffas vid Kyrkbacksgården bakom Domkyrkan.



Översiktlig agenda för de nio gruppträffarna

Som handledare i lösningsfokuserade klientgrupper behöver du fundera igenom och planera ditt eget bästa upplägg för just din grupp. Se upplägget från "Mitt Val-ledarna" som en inspiration.

Detta upplägg är från början inspirerat av SolutionCLUES, Björn Johansson och Eva Persson klientgrupper med långtidssjukskrivna som finns utvärderat i K Wallgren "Solution-focused group therapy for patients on long term sick leave", J of Fam Psychotherapy, 2007.

Lägga grunden plattformsbysge, förhoppningar och resursinventering.

Träff 1

Träff 2

Önskad framtid/mirakelutforskning, resursinventering, information om olika val från olika aktörer.

Träff 3

Träff 4

Små steg, val, resursinventering och bibehålla det som fungerar.

Träff 5

Träff 6

Träff 7

Träff 8


Träff 9

MAN GÖR SÅ GOTT MAN
KAN, SEN KAN MAN
INTE MER"

"VAD SOM ÄR RÄTT FÖR EN
PERSON, BEHÖVER INTE
VARA DET FÖR EN ANNAN"

"DET FINNS INGEN ÅNGER
I LIVET -BARA LÄRDOMAR"

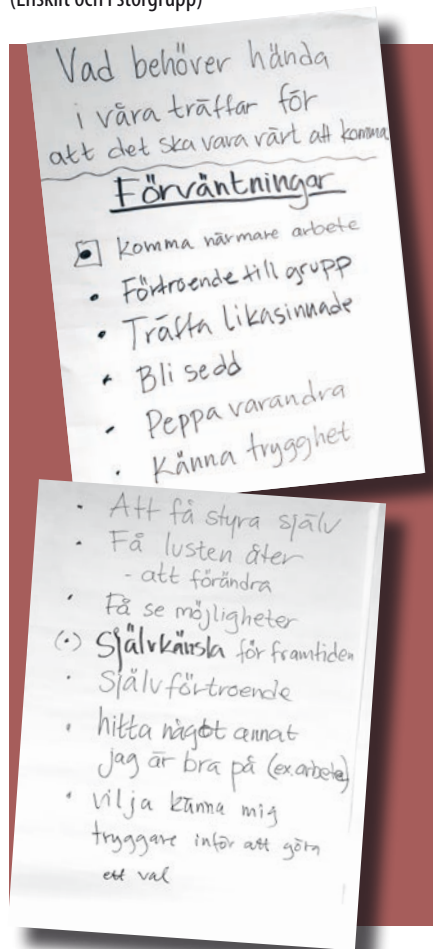
DET FINNS EN PLATS
DÄR DET INTE FINNS RÄTT=FEL

"FÖRPUPPAD" → 

Träff 1

- Presentation av ledare och deltagare, dela något man är bra på alternativt något som ger energi.
- Frukost
- Namnlappar, block, penna, guldkorntsmappen.
- Ramen för dagen/dagens agenda
- Spelregler som vi vill ha tillsammans i den här gruppen
- Presentation av Lösningfokus
- Ramen för Mitt Val
- Schema över mitt Val
- Rast

FRÅGOR - VAD BEHÖVER HÄNDA i dessa träffar för att det ska vara värt att komma?
(Enskilt och i storgrupp)



Anta att det händer?

-hur kommer andra att märka det?

Skriv i guldkorntsmappen enskilt, någon som vill delge?

Backspiegel: Det vi pratat om, vad tänker du om dagen?

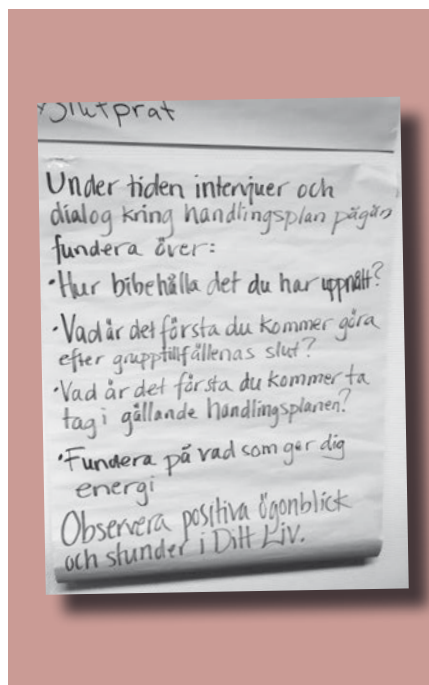
Vad är du mest nöjd med?

Resursprat om deltagarna i gruppen: ledarna gör det inför gruppen.

Träff 2

- Frukost och småprat.
- Återblick gårdagen, fundera över vad vi gjorde.
- Vad var något som var extra bra? Enskilt och i grupp.
- Övning ABC stående- intervjuer, prata med varandra, resursskvaller
 1. Av allt du gör på dagarna i vardagen, vad är du mest nöjd med?
 2. Vad skulle du helst vilja utveckla genom dessa träffar?
 3. Hur kommer du att märka att du tagit ett litet steg framåt i den utvecklingen?
- Fem minuter var och sedan resursprat fem minuter, vill någon delge?
- Rast
- Handlingsplansarbete för att ta reda på vad du vill och vad du behöver göra och ha ett stöd i detta.
-prata om tillräckligt bra, vad som är görligt inom ramen för Mitt Val

FUNDERA ENSKILT-FRÅGOR?



Övning: Av allt som kommit fram idag vad tar du särskilt med dig? Nämn en eller flera saker du tar med dig.

Återblick

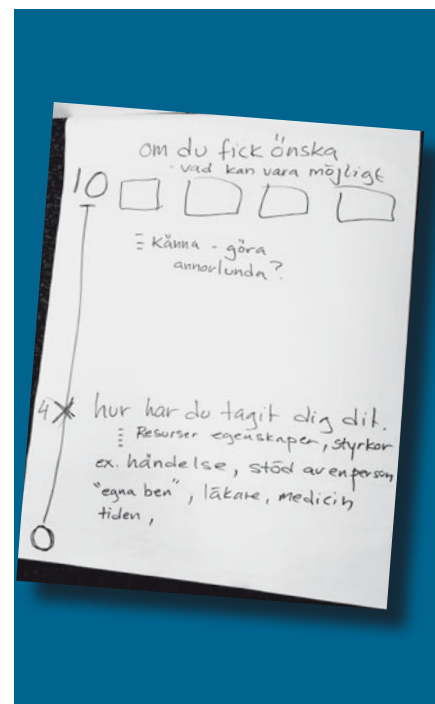
Hemläxa-ge sig själv en gåva: unna dig något litet, konkret!

Resursprat, medsols: vilka resurser har du sett hos personen som sitter till höger om dig?

Träff 3

- Frukost
- Återblick, tankar, frågor reflektioner sedan igår eller nu? Vad är något extra bra?
- Tankar om hemuppgiften? Någon som vill dela med sig?
- Övning-enskilt 5 minuter
- När jag är som bäst, när jag är mest nöjd med att vara just jag. Mitt bästa jag, minst 5 resurser, egenskaper som du vill göra mer av i vardagen. Får skriva själv först, sedan ev se på de förtryckta korten om det är några ytterligare egenskaper de kan ta till sig som sina.
- Hemläxa för dem som inte kan beskriva resurser.

MIRAKELFRÅGAN



Föreställ dig en önskad framtid om du skulle våga drömma. Du går och lägger dig och när du vaknar har det plötsligt hänt utan att du gjort något. Ett hopp in i framtiden, när det fungerar... .

- hur kommer du att upptäcka att det har hänt?

- hur kommer en för dig viktig person märka att det har hänt utan att du berättat?

- Vad kommer de se dig göra?

(Ev bara utforska 10:an vid denna träff och vänta med resten av skalan till nästa träff:)

Hemläxa, Mitt bästa jag. Fråga någon om vad som är dina bästa sidor.

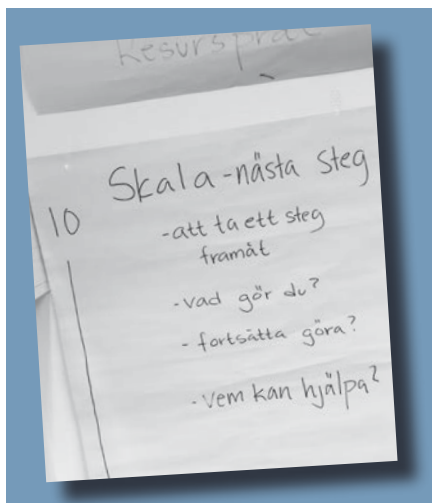
Resursskvaller: Motsols.

GSRS skattning anonymt.

Träff 4

Samverkanspart besöker gruppen

- Frukost
- Information samordningsförbundet eller annan extern samverkanspart
- Återblick-tankar, frågor?
- Hemläxan-Mitt bästa jag, nån som vill delge
- Glimtar, uppföljning vad som varit bättre sedan sist? Är mirakelscenariot fortfarande relevant?
 - utifrån veckan som varit?
- På en skala 1-10 var på skalan är du just nu. 0 när du var som sämst, 10 önskade framtiden.



Walking scale, 0= sämst, 10=önskat läge

1. Stå på din 0, ingen förmåga, mådde som sämst.
2. Gå till 10
 - hur känner du då?
 - hur märker andra?
 - vad gör du annorlunda?
3. Titta mot din 0.
4. Hitta din siffra du är på idag gör ett x och ställ dig där,
5. Vilka resurser har du idag, vad har fört dig till x?
6. Ta ett litet steg framåt, vad märker du då? Vad är annorlunda där?

Vänd dig till din 10:a

- måste du dit? Eller är en lägre siffra tillräckligt bra?

Vad fick ni med er idag?

Förväntningar av dagen.

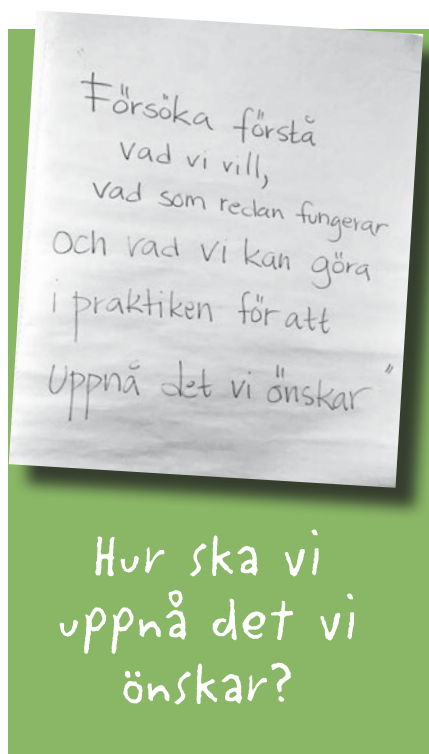
Läxa: Observera positiva ögonblick/stunder, stort som smått.

Resursskvaller i grupp. Alla plockar ett kort på en deltagare i taget som de tycker stämmer på denne och vi boostar en person i taget.

Träff 5

information om förstärkta samarbetet mellan AF/FK

- Frukost
- Återblick, uppföljning hemläxa, positiva stunder
- Information förstärkta samarbetet
- Externa samarbetsparter ger information (t ex hälsocenter, vuxenutbildningscentrum, Självhjälpsgrupper, Information- personligt ombud, Kommunpsykiatri, biståndshandläggare)
- Rast



Walking scale, 0= sämst, 10=önskat läge

1. Ställ dig på den siffra du är på idag, just nu.
2. Vänd dig mot 0:an, botten
 - hur har du tagit dig hit?
 - vad är du mest nöjd med, resurser, styrkor, egenskaper
3. Tänk på en för dig viktig person. Vad skulle den personen berätta för oss?
4. Tänk att du själv är 10 år äldre:
 - vilka råd skulle du själv ge dig själv utifrån dagens situation?

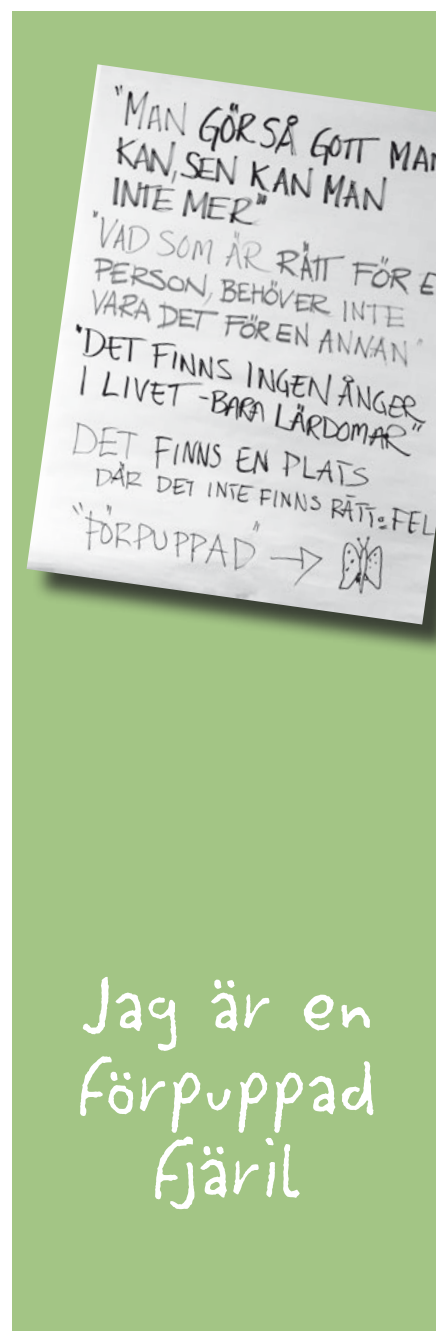
Gå igenom frågorna med varje deltagare, ställ nyfikna frågor, fokus på feedback, resurser och framsteg.

Hemläxa: lägg märke till när du har en bra dag. Vad är annorlunda?

Resursprat, kortleken, 2 kort som tagit dig dit du är idag.

Träff 6

- Frukost
- Återblick
- Hemuppgiften (bra dag)
- Intervjua varandra om vad är bättre sedan sist?
- Gå igenom i storgrupp
- Handlingsplanen: inspirera till att fylla i utifrån vad deltagaren vill och behöver och ha fokus på nästa lilla steg.
- Förväntningar, följ upp igen...
- Hemläxa, ge dig själv en gåva igen
- Resursprat



Träff 7

Träff 7

- Frukost
- Återblick
- Hemuppgiften, vad har de gett sig för gåva, dela med sig.
- Walking scale
- Ställ dig på den siffran du är idag, ta ett steg närmare toppen. Fundera på:
 - Vad är det första du ser dig göra som säger att du tagit ett steg framåt?
 - Vad av allt du redan gör, kommer du fortsätta att göra även när du tagit ett steg framåt?
 - Vad kommer du ha gjort, som du inte hunnit eller kunnat göra, nu när du tagit ett steg framåt?
 - Vad eller vem skulle kunna vara en hjälp för dig att ta ett steg framåt?
- Intervju om veckans höjdpunkt
- Hemläxa: av allt som kommit fram i våra grupp-träffar, vad tar du särskilt med dig?
- Resursprat

Träff 8

Träff 8

- Frukost
- Återblick
- Hemuppgiften, vad tar du med dig från våra träffar?
- Walking scale gruppstillfällena:
 - Ställ dig på siffran du är idag, beskriv skillnaden i känsla, mående, tanke och de saker ni gjort från 0 tills idag.
 - Vad har just du bidragit med på vägen mot din 10:a sedan gruppen startade?
 - Titta mot 10. Ta ett steg till där du tror dig vara om 2 månader. Vad behöver hända för att det ska vara möjligt?
- Ställ följdfrågor, stärk resurserna
- Handlingsplan
- Förväntningar
- Hemläxa: ge dig själv en gåva och välj ut något från ev förtryckta egenskapskort: behöver jobba vidare med
- Resursprat

Träff 9

Träff 9

- Frukost
- Intervjuer externmedbedömare
- Återblick alla gångerna
- Jobba på sin handlingsplan
- Nästa steg:
 - Vad är du mest nöjd/stolt över?
 - Vad är det första du kommer göra efter vår grupp?
 - Hur går du vidare efter det?
 - Hur bibehåller du det som du utvecklat under gruppen?
- Resursskvaller
- Slutplädering och kuvert med en "avslutande hälsning" kring vad ledarna sett för styrkor-imponerats av, egenskaper hos deltagarna.

Sätta upp alla blädderblocksbilder och går igenom allt som hänt. Hur tänkte du som deltagare under de olika träffarna?

Ett
steg
framåt

Örning

Vad vet du om mig
som jag kan ha användning
av, som lettråd vid val
av jobb/utbildning?

10
Önskrärt mående

- var står du idag?
skillnad i känslomående?
- vad har du bidragit med?
- var står du om 2 mån

När gruppen startade

Var står
du
idag?

Maria vi
imponeras av
att du...

Maria

Vi imponeras av att:
du bjuder på dig själv
Vi har fått stunder då vi sett
en kvinna med mycket glöd

Vi upplever dig som:

- driftig
- en person med glimten i ögat
- en person med kämparglöd

Det här vill vi skicka med
fortsätt lägg märke till
positiva händelser • ögonblick
Glöm inte att ge dig själv gå

Maria • Katja

Mitt Val – önskat läge och nästa steg

Deltagarna i ”Mitt Val” har under de nio gruppträffarna fyllt i sin egen handlingsplan där gruppleadarna har stöttat deltagarna individuellt i att fokusera på första steget i utvecklingen mot det som är tillräckligt bra. Så här ser handlingsplanen ut:

	Hur vill jag ha det	Vad som är tillräckligt bra	Det jag kan göra nu	Första steget
SOCIALT				
EKONOMISKT				
PSYKISK HÄLSA				
FYSISK HÄLSA				
ARBETE/STUDIER				

Tillräckligt bra?

I lösningsfokuserat arbetssätt fokuserar vi på att hitta en bild av vad som är tillräckligt bra. Kanske behöver våra deltagare inte ta sig till sin 10:a? Skalan kan hjälpa våra klienter att visualisera ett läge som är tillräckligt bra!



Uppföljning och reflektion efter ”Mitt Val”

Det krävs en ödmjukhet och öppenhet inför att det inte fungerar att sätta på sig en experthatt och förutspå de enskilda deltagarnas resultat. Det går inte att förutse vilka deltagare som kommer att lyckas bäst i sina stegförflyttningar. Även om vi som professionella ofta försöker göra det.

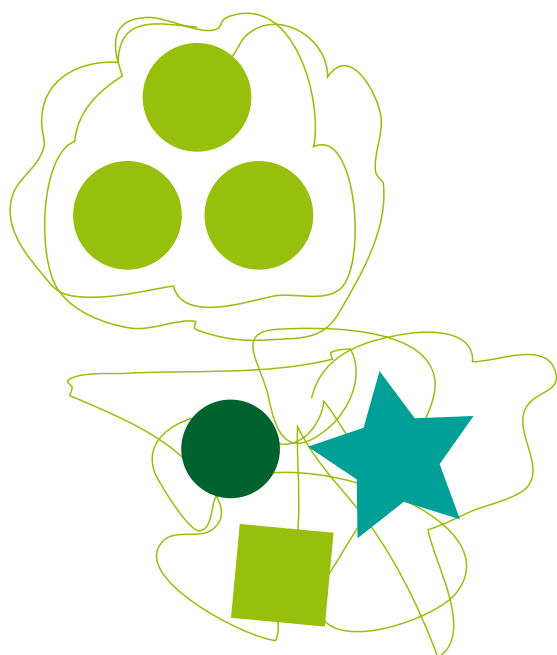
I lösningsfokus ingår positiva antaganden om deltagarnas resurser och förmågor. De flesta deltagare hade varit sjukskrivna en längre tid för värk- eller psykisk problematik. Flera kände sig vilsna och grubblade över hur det skulle bli efter sjukskrivningen och många var ensamma. Det kan vara den till synes mest motsträvige klienten som blir en aktiv deltagare: ”Jag satt hemma och var isolerad och bitter, ville göra något, när jag fick tips om detta av min handläggare.” Ibland blir resultatet mycket kraftfullt uttryckt av deltagaren själv: ”Jag vill arbetsträna, jag kommer att kasta mig med huvudet före in i det.”

”Mitt val-grupperna” fungerade väl oavsett sammansättning vad gäller bakgrund, ålder, kön och etnicitet. Olika hetera har gett alla något. Om alla grupper utifrån det beskrivna skulle varit lika, så hade deltagarna inte fått med sig så många insikter och verktyg som de fick. En del språkförförbristning har förekommit, men det har fungerat ganska bra ändå. Det som inte fungerar fullt ut när språknivån är låg är de värdefulla, djupare reflektionerna över sin utveckling.

Lösningsfokuserat arbetssätt är inget quick fix. Flera av deltagarna i grupperna har förstått detta och signalerar att det kan behöva få ta tid att ta sig framåt och att det kan ske i små steg: ”Jag har intalat mig själv att jag inte ska ha ett så långt perspektiv för att inte bli besviken och krascha ihop igen.

Som gruppleddare är det viktigt att lita på ditt upplägg, leda gruppen genom aktiviteterna och låta deltagarna reflektera: ”Det var jobbigt i början och jag gick hem och grät. Det berodde på att jag hade dåliga relationer med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen sedan tidigare och inte kände någon tillit. Det blev bättre senare och jag kunde ta till mig innehållet”. Inom Mitt val har det visat sig lyckosamt med delat ledarskap från två myndigheter och en förutsättning för att direkt i rummet kunna besvara frågor från deltagare och relatera till respektive myndighet när så krävts. Det bör finnas utbildade handledare att tillgå i framtiden så att gruppsamarbete kan rulla på utan att vara sårbar och beroende av en specifik handläggare.

Journalanteckningar är viktiga för de deltagare som ”kommer tillbaka” till sin handläggare inom någon av myndigheterna. Värt att fundera över hur ordinarie handläggare kan ta över och fortsätta använda lösningsfokuserat arbetssätt och bibehålla den påbörjade positiva utvecklingen hos individen.



Lika eller olika

Inget quick fix



Tänkvärt som lösningsfokuserad samtalsledare

Lösningsfokuserad korttidsterapi kan ses som ett arbetssätt som hjälper våra klienter att förenkla sina liv. Det sker genom att förenkla hur terapeuter och klienter pratar med varandra om livet genom att hjälpa klienterna att fokusera på och värna om det som de säger är viktigt och till hjälp för dem. McKergow, M., & Korman, H. (2009).

En avgörande faktor för hur vi styr samtalet mot ett lösningsfokus är vilken fråga vi ställer inledningsvis i samtalet. En tydlig lösningsfokusinriktning skapar vi om vi väljer en fråga som handlar om effekten i deltagarens liv, exempelvis ”vad hoppas du på som ett positivt resultat” av att vi pratar idag. Om vi däremot väljer att ställa en fråga om vad klienten vill prata om styr vi fokus mot innehållet i själva samtalet. Det sistnämnda är inte lika offensivt lösningsfokuserat.

Detaljerad information om din deltagares problem är inte nödvändigt för att komma fram till en lösning. Däremot finns det vanligtvis många ledtrådar till lösningar i tidigare tillfällen i livet då deltagaren lyckades bra med något. (De Shazer, 1985). Att bekräfta problemet och sen respektfullt gå vidare i att utforska lösningsscenarioet och att bygga lösningen... det är en av finesserna i det lösningsfokuserade gruppleaderskapet! För att få värdefulla tips om att bygga plattformen och få fram det gemensamma projektet och den så viktiga bryggan/övergången till mirakelfrågan kan du läsa: ”Det gemensamma projektet” och ”Mirakelfrågan-verklighetsfrågan” (www.SIKT.nu, H Korman 2004)

För att som gruppleddare lyckas behålla ett lösningsfokuserat förhållningssätt behöver vi ställa oss själva lösningsfokuserade frågor om våra deltagare. Det här exemplet från ”La Cima Middle School Resilience Project” (Oddone, 2002) påvisar kraften i våra förantaganden:

Positivt skolprojekt

I en skola drev man ett femårigt projekt som resulterade i en 90-procentig minskning av drog-, alkohol-, och våldsbrott. Dessutom fick man en betydande förbättring av studieresultat. Projektets viktigaste del var att träna läraren att fråga sig ”På vilket särskilt sätt visar den här eleven resilience (motståndskraft, förmåga till återhämtning)” snarare än ”Är den här eleven motståndskraftig, har den här eleven förmåga att återhämta sig.”

Projektet utgick från förutsättningen att alla elever är kompetenta och att personalen måste identifiera hur, på vilket sätt, detta visas. Syftet, var att visa att positiva antaganden via resiliencefokus, främjar eller ökar motståndskraften, som också uppnåddes.

Resilience betyder ungefär: återhämtning/motståndskraft. Resilience kan liknas vid fjädringen på en bil. Fjädern pressas samman av kraften som uppstår när bilen kör över ett gupp och återgår sedan till sin ursprungliga form, när vägen är plan igen. Att vara resilient innebär, förenklat, att kunna ta sig tillbaka till utgångsläget efter att ha råkat ut för en svårighet. Att kunna tackla ”tuffa tider”. Ett lösningsfokuserat förhållningssätt i ledarskapet kan leda till resilience hos våra deltagare!

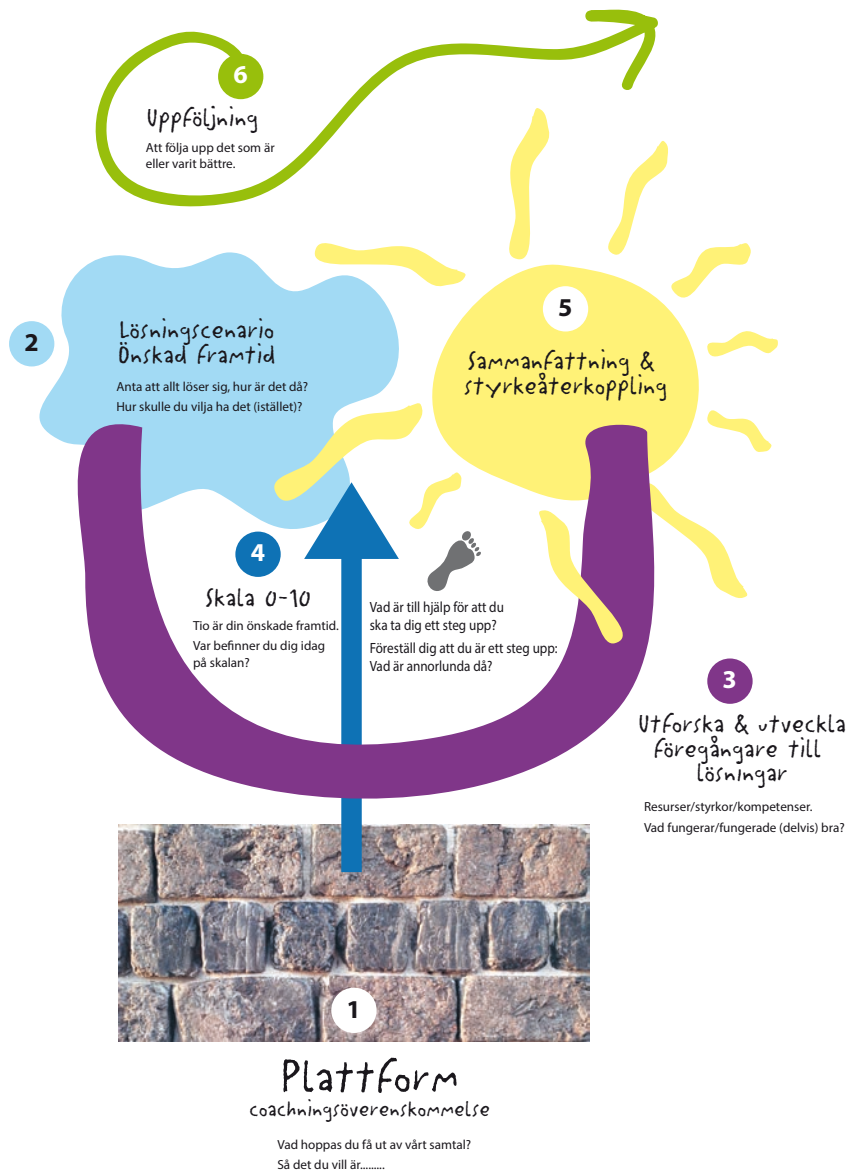
För att som gruppleddare lyckas behålla ett lösningsfokuserat förhållningssätt behöver vi ställa oss själva lösningsfokuserade frågor om våra deltagare.



Mot önskad framtid

Som gruppleddare är det viktigt att vid första grupptillfället få till plattformbygget, med ramarna för gruppen, syftet med gruppträffarna och varje individs egen kraft och vilja att utvecklas. Vid de kommande gruppträffarna handlar det om att låta varje deltagare hitta sin egen önskade framtid, inventera befintliga styrkor och resurser och planera små steg mot den önskade framtiden och slutligen att följa upp önskad utveckling och bättre stunder i vardagen.

Sussan Öster, VITAL goodsolution, sussan@goodsolution.se. Grundkällor: S. de Shazer, I. Kim Berg, M. Hjert, P. Szabo.

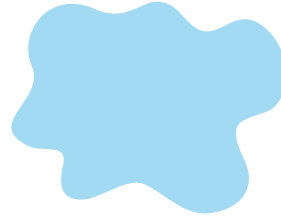


Den här modellen är en systematiserad beskrivning av de olika delarna och verktygen i ett lösningsfokuserat arbetssätt och deras inbördes relationer. Att ställa upp en översiktlig modell tvingar fram beslut om förenklingar. Modellen bygger på det som andra lösningsfokuserade terapeuter och coacher tidigare beskrivit. Den är en mycket reducerad beskrivning av elementen och ger exempel på några typiska frågor i ett lösningsfokuserat samtal. Den går inte att följa statistiskt! Alla möten är unika! Alla deltagare behöver bli lyssnade på och få sin unika bekräftelse. Använd modellen som ett basrecept att experimentera med om du tycker att den är till hjälp för dig i ditt lösningsfokuserade förhållningssätt.

Nu följer en text om varje del i modellen. Syftet är att du som samtalsledare ska få möjlighet att reflektera över vad du ser som extra hjälpsamt för dina deltagare i hur du fokuserar i ditt lösningsfokuserade hantverk!

Som gruppleddare är det viktigt att vid första grupptillfället få till plattformbygget, med ramarna för gruppen, syftet med gruppträffarna och varje individs egen kraft och vilja att utvecklas. Vid de kommande gruppträffarna handlar det om att låta varje deltagare hitta sin egen önskade framtid, inventera befintliga styrkor och resurser, planera små steg mot den önskade framtiden och slutligen att följa upp önskad utveckling och bättre stunder i vardagen.

DEN LÖSNINGSFOKUSERADE MODELLEN



Bygg plattformen tillsammans/Coachningsöverenskommelse

Alla gruppträffar inleds med någon form av plattformbygge. I plattformen kommer du och deltagarna överens om vad mötet ska handla om, vad som vore ett bra resultat och hur ni ska jobba tillsammans. Stora delar av det första grupptillfället kan få handla om att få till en bra plattform för samtliga gruppträffar. Du som gruppleddare behöver ha koll på både innehållet och relationerna. För att underlätta kan du planera exakt vad du gör och säger inledningsvis. När du har en säker agenda är det lättare att få deltagarna trygga, säkra och kreativa i att påbörja sin positiva utveckling. Fundera över vad du vill att just dina gruppdeltagare ska uppleva när de kommer till den första gruppträffen?

Om det uppstår ett stort fokus på gemensamma problem i gruppen behöver du som gruppleddare fundera på när och hur du kan flytta fokus. När en person eller flera personer beskriver det svåra, kan du när du finner rätt tajming fråga: så hur skulle du vilja att det vore istället? Hur skulle du märka att problemet var lite mindre? Vad kommer du göra annorlunda när du har det bättre? Anta att saker och ting löser sig för dig hur ser det ut då en vanlig dag eller en vanlig vecka?

Plattformen är färdigbyggd när du och deltagarna kommit överens om vad ni ska göra, hur det ska gå till och att ni båda är beredda att arbeta tillsammans för att få till en positiv utveckling. Där har ni alliansen. En del i att behålla alliansen är att reflektera det som är viktigt för deltagaren genom att eka deltagarens egna ord. Du kanske inte riktigt förstår vad klienten menar med allt den säger så det är smart att säkra upp att du pratar om rätt saker genom att använda klientens exakta ord.

En del av plattformbygget är hur du förbereder och bjuder in till en första träff. Vad är hjälpsamt för deltagarna att veta innan de kommer till gruppen? Hur kan du skriva en inbjudan som verkligen är inbjudande och fångar känslan i det som erbjuds? I Lösningfokus använder vi oss av kraften i det så kallade precession change. Ofta påbörjar individer en önskad förändring redan i och med att han/hon bestämmer sig för att delta i gruppen (Weiner-Davis, De Shazer & Gingerich, 1987). Det stärker självförtroendet hos deltagarna att få frågor om vad de redan gjort innan de kom till gruppen. Vilka frågor kan du ställa till gruppdeltagarna så att deras positiva utveckling tar fart redan innan ni träffas vid det första grupptillfället? Vilken fråga kan du ställa under det första grupptillfället?

Lösningsscenario/Önskad framtid

Efter att plattformen är byggd ställer vi frågan om önskad framtid. Det viktigaste är att du som gruppleddare guidar deltagaren i att skapa en kreativ tanke om hur det ser ut när problemet försvunnit och lösningen är byggd... helt plötsligt och utav sig självt... utan att deltagaren vet hur det gick till. Det vanligaste sättet är att du som gruppleddare ställer mirakelfrågan (de Shazer 1988). Du kan välja olika format, till exempel:

- a) du ställer mirakelfrågan högt, långsamt och suggestivt i rummet och varje deltagare skriver eller ritar svaren individuellt
- b) gående skala i rummet med detaljerad beskrivning av tian
- c) bikupesamtal med två eller tre deltagare i taget
- d) individuellt samtal och därefter återsamling i storgrupp med möjlighet att dela med sig av sina framtidsbilder

Det viktigaste är att du som ledare har en tydlig plan för upplägget och ger en möjlighet för varje deltagare att utforska effekterna av när de uppnått sitt önskade läge. Deltagarna behöver göra en detaljerad beskrivning av lösningsscenarioets effekter på dem själva och personer i deras omgivning. Ibland väljer gruppleddare en annan typ av framtidsfråga som kan börja med anta att... eller föreställ dig att... Det viktiga är att verkligen få deltagaren att hoppa över problemkullen och ta sig in i framtiden! En detaljerad beskrivning av den önskade framtiden ska bli startskottet för förändring.

I de lösningfokusgrupperna är det hjälpsamt för deltagarna att stötta varandra i utveckling framåt mot önskat läge. Det kan handla om att dela små berättelser om när deltagaren var sitt bästa jag i den svåra situationen. Deltagaren är ju expert på sitt eget liv och kan ge de bästa exemplen på hanterbarhet och tillfällen då det flyter på lite bättre än vid andra tillfällen.

Använd de andra gruppdeltagarnas bilder av sina önskade framtider, fråga till exempel: det som x just berättade, är det någonting som låter attraktivt för någon av er andra? Vad är lika i din önskade framtidsbild och vad är någonting som skiljer sig åt?

Som gruppleddare kan du ta kraft i gruppens gemensamma önskemål men också ha stor respekt för de individuella önskade framtidsbilderna. Rubriken eller temat för gruppen kan vara

mer eller mindre tydlig och det är viktigt att inom ramen för temat låta individernas individuella framtidsbilder få blomstra. Det handlar både om att jobba med mirakelfrågan eller andra framtidsfrågor och om att koppla tillbaka till frågan om det uppstår mycket probleprat i gruppen. Du kan som gruppleddare tänka att bakom varje klagomål finns ett önskemål. Din uppgift är att hitta och förtydliga önskemålen som varje enskild deltagare redan har inom sig.



Skalor med signaler på det som fungerar och små steg

Skalor kan du som gruppleddare använda och variera i det oändliga. Många deltagare uppskattar det konkreta arbetssättet och kan se bilden av tian som det önskade läge då saker och ting är som deltagaren vill och att det finns en skillnad mot nollan som representerar motsatsen. Skalan går att använda för att utforska konkreta skillnader i deltagarens liv då den befunnit sig på högre och lägre siffror på skalan. Det pedagogiska formatet kan vara att du ställer en skalfråga högt i rummet och låt var och en fundera tyst för sig själv och svara. Ett annat sätt kan vara att deltagaren skriver ner svaren vartefter du långsamt och med inlevelse ställer frågor i rummet. Tredje sätt kan vara att göra en gående skala där deltagarna utan att avslöja exakt var de befinner sig på skalan kan röra sig i rummet och placera sig på sin tia, sedan på nuläget och därifrån ta ett steg upp vartefter du ställer kreativa och styrkeutforskande frågor. En fjärde variant är att skalor kan illustreras med händer: visa med handen högt upp och föreslå att de som är på tian håller handen högt och att nere vid golvnivå är motsatsen.

Som gruppleddare behöver du fundera lite extra över formuleringar så att de flesta kan känna igen sig och att hålla det lättsamt, att normalisera att det kan vara på olika sätt och inte utsätta deltagarna för att bli utpekade utan känna kraften och stödet från gruppen. Deltagarna kan beskriva steg på skalan utan att behöva berätta exakta läget på skalan. På så sätt undviker vi som leder gruppen att visualisera vilka som befinner sig högre eller lägre på sin skala.

Ofta frågar vi hur deltagaren kommer att märka att den är ett steg upp på skalan innan vi frågar vad som kommer att vara till hjälp. Vi är ute efter detaljerade beskrivningar av deltagarens egen vardagsverklighet när saker och ting fungerar lite bättre. Här är finessen i frågan att använda förantagandet att förändring hela tiden sker och att en positiv förändring kan ske i klientens liv. Du som samtalsledare är nyfiken på hur deltagaren skulle märka den lilla positiva skillnaden.

Deltagare som ser mörkt på livet kan behöva bekräftelse på befintliga styrkor och vanliga frågor om vad som skulle vara tecken på en liten procents förbättring. Stora kliv och långsiktiga handlingsplaner kan te sig övermäktiga. Fråga i de här fallen deltagaren om vad som är till hjälp att hantera den tuffa vardagen och vad deltagaren hoppas på som en liten, liten förbättring

från att delta i den här gruppen och hur det kommer att märkas i vardagen. Ibland kan det vara fullt tillräckligt att ställa copingfrågor som handlar om hur deltagaren lyckas hålla sig kvar på nuläget, i ställe för att falla ner i ett försämrat läge. Det kan ge hopp och känsla av kompetens att hantera sin tuffa situation. Här kan gruppdeltagarna intervjua varandra om vad som hittills har varit mest till hjälp i vardagen! Att behålla en stabilitet i ett tufft läge kräver en hel del och det kan vara intressant att belysa ...och därefter ge styrkeåterkopplingar.

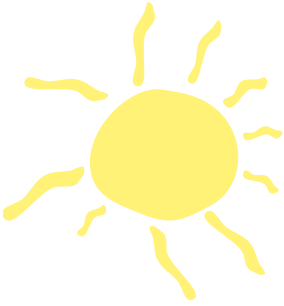


Utforska och utveckla det som fungerar och hitta undantag från problemen

Varje deltagare har sin egen bästa lösning inom sig, fast lösningen kanske inte har kommit upp till ytan ännu. Ett effektivt sätt att ta fram lösningen är att lyfta fram styrkor resurser och kompetenser som finns nu i deltagarens liv eller som har funnits där tidigare i livet. Ibland kan det räcka med att prata om kompetenser och goda egenskaper hos deltagaren för att få en positiv utveckling.

I deltagargruppen kan vi instruera och inspirera deltagarna att göra listor över egna styrkor och kompetenser och också att intervjua varandra och ge personlig återkoppling på varandras styrkor. Exempel på detta är olika samtalsaktiviteter där deltagarna utforskar höjdpunkter och förnöjsamhet i livet. Det här brukar vara en lätt och trivsamt aktivitet där du som ledare kan kliva tillbaka och låta deltagarna stödja varandra. Gruppsammanhållningen och gruppstödet ökar i takt med att deltagarna bekräftar och ger styrkeåterkopplingar till varandra. I vissa grupper behövs mer stöd och tydligare instruktioner för att säkra upp att alla får lika mycket bekräftelser. Fundera över hur du som ledare kan skapa en arena för att främja detta i varje gruppträff.

Som gruppleddare kan du råka ut för att deltagare börjar prata om problem och förstärker och bekräftar varandras problem, på ett icke hjälpsamt sätt. Som lösningsfokuserad gruppleddare är det lämpligt att bekräfta människors svåra situation och problematik genom att visa empati och att ställa copingfrågor. Frågorna kan till exempel handla om hur personen trots sin svåra situation ändå lyckats ta sig till gruppträffen. Det kan handla om hur personen lyckats navigera i sin tillvaro trots tuffa omständigheter eller så kan du fråga om situationer tidigare i livet då deltagaren haft det lite bättre eller mått lite bättre och hur det var annorlunda då i personens liv.



Sammanfatta och styrkeåterkoppla

Som gruppleddare kan vi styra vidare genom att då och då under samtalet och avslutningsvis sammanfatta, låta deltagarna själva sammanfatta, och ta nytt avstamp vidare i grupprocessen.

Efter det att gruppleddaren sammanfattat är det stärkande för klientens tilltro att ge varierad styrkeåterkoppling: a) på ambitioner via deltagarens formulerade beskrivningar av önskad framtid, b) på personliga resurser c) på redan uppnådda steg mot den önskade framtiden. Hur kan du som gruppleddare på olika sätt vid de olika gruppstillfällena göra för att verkligen, verkligen, boosta deltagarna med konkreta återkopplingar?

Om ni är två gruppdeltagare: hur kan ni som team lägga upp variation i styrkeåterkopplingar?

I den avslutande sammanfattningen av mötet ingår också ett förslag till en hemuppgift för att bibehålla och stärka positiv utveckling. En vanligt förekommande uppgift från det första samtalstillfället till det andra handlar om observation (introducerades av De Shazer and Molnar, 1984). Du som gruppleddare ber dina deltagare att tills nästa träff observera när det händer saker som de vill ska fortsätta hända och att berätta om det nästa gång ni träffas i gruppen.



Att följa upp det som är eller varit bättre

Efter att dina gruppdeltagare har skapat beskrivningarna av önskad framtid och funderat över nästa steg kommer du att träffa dem igen vid ett eller flera tillfällen. En fråga som en lösningsfokuserade gruppleddare brukar ställa är: vad är bättre sen vi sågs sist? Frågan fångar upp brett allt som deltagaren har upplevt som positivt. Vi frågar inte bara om det som framkom i den önskvärda framtiden för då kan vi missa viktig information från klientens liv. Syftet med uppföljningen är att deltagaren ska bli medveten om allt som är hjälpsamt och få idéer till nästa steg.

Steve de Shazer myntade termen ”undantag från problemet”. Han menade att det i alla klienters liv finns tillfällen då problemen inte är lika starka. Dessa tillfällen kan ge nycklar till att bygga en lösning. De lösningsfokuserade frågorna utforskar när, var och hur de här bättre stunderna uppstår och hur deltagaren gjorde för att lyckas. Det uppmuntrar till att upprepa det som fungerade bra i den situationen och skapa fler sådana tillfällen.

När vi följer upp önskvärd utveckling, eller enstaka bättre tillfällen, utforskar vi hur klienten själv och signifikanta andra märkte att det var ett bättre tillfälle då problemet inte existerade lika starkt. Vi kan använda skalfrågan och fråga om: hur det var när det var som bäst och vilken skillnad det var mot noll, eller mot när det var som sämst. Vi kan fråga vad som har varit till hjälp, vad andra lagt märke till under de bättre stunderna och vilka positiva effekter det gav för deltagaren och för andra. Kanske har det även påverkat relationerna i deltagarens liv?

Om deltagaren upplever att inget är bättre kan vi fråga vad deltagaren gjort för att undvika att det blivit värre. Vi kan också fråga vilket tillfälle, sedan sist som har varit det bästa tillfället även om det inte var tillräckligt bra. Vi kan fråga vad någon som känner deltagaren väl skulle säga är något som deltagaren hanterat på ett bra sätt. Vi kan också fråga hur deltagaren lyckats ta sig till gruppträffen trots allt det svåra i livet och vad förhoppningen är från den här träffen.



Översikt som går att koppla till modellen

Michael Durrant (2016) sammanfattar det lösningsfokuserade arbetssättet så här:

I would suggest that our work is "Solution-Focused" if (and only if);

- 1. It begins with some version of "How will you know that our talking has been useful?" or "How are you hoping that our talking together will make a difference in your life [work, marriage, etc.]?"*
- 2. It is essentially future-focused (Miracle Question or some other question that builds a detailed description of the client's preferred future).*
- 3. It explores when the client has already been able to achieve aspects of the preferred future.*
- 4. It does not assume that the therapist knows what the client needs to do (to solve their problem, to build resilience, to harness their strengths, etc). These steps might not necessarily be in this order.*



Icke vetandets konst är värdefullt som gruppleddare

Som lösningsfokuserad gruppleddare strävar vi efter att bjuda in deltagarna att arbeta med det som är viktigt för dem. För att lyckas med den processen behöver vi anamma antagandet att vi inte vet och inte förstår deltagarens situation och vad som är bäst för deltagaren (Anderson och Goolishian 1992).

Den här skriften har varit ett försök att samla idéer som kanske kan vara användbara för dig som gruppleddare. Dock är varje deltagare och varje gruppmöte unikt så vi kan aldrig i förväg veta säkert vad som fungerar för dig och i dina grupper: du behöver hitta ditt bästa sätt!

Lycka till!

REFERENSER TILL TEXTEN

Anderson, H. & Goolishian, H. (1992). *The client is the expert: a not-knowing approach to therapy*. In: S. McNamee & K.J. Gergen (Eds.), *therapy as social construction*. London: Sage.

de Shazer, S. & Molnar, A. (1984) *Four useful interventions in brief family therapy*.

Molnar A & de Shazer S (1987). *Solution-focused therapy: Toward the identification of therapeutic tasks*.

Weiner-Davis, M., De Shazer, S., Gingerich, W. (1987). *Using pretreatment change to construct a therapeutic solution: a clinical note*.

de Shazer, S. (1988). *Clues: Investigating solutions in brief therapy*. New York, NY: W W Norton & Company.

McKergow, M., & Korman, H. (2009). *Inbetween—Neither inside nor outside: The radical simplicity of Solution-Focused Brief Therapy*. *Journal of Systemic Therapies*, 28(2), 34-49.

Oddone, A. (2002). *Promoting resilience in an "at risk" world*. *Childhood Education*, 78 (5), 274-277.

<http://www.sikt.nu/wp-content/uploads/2015/06/Mirakelfragan-och-Mirakel-skalan.pdf>

<http://www.sikt.nu/wp-content/uploads/2015/06/Det-gemensamma-projektet.pdf>

Durrant, M. (2016). *Confessions of an unashamed Solution-Focused purist: What is (and isn't) Solution-Focused? the Journal of Solution-Focused Brief Therapy*, Vol 2, No 1.



If you don't know where you are going, you'll probably end up somewhere else.

-Lewis Carroll

SAMVERKANSPRODUKTION



**SAMORDNINGS
FÖRBUNDET**
Västerås

