



Medlemsblad #22

Svenska Föreningen för Lösningssfokuserad Korttidsterapi

www.sflk.se



Redaktörerna har ordet:

Välkomna till detta nya nummer av SFLK:s medlemsblad. Det är med en viss tillfredsställelse, och inte minst förvåning, vi konstaterar att detta redan är nummer 22 i ordningen. Även detta nummer betraktar vi som fullmatat med spännande innehåll och det är tack vare de inkomna bidragen – så fortsatt skicka in.

Vi konstaterar även att det pågår mycket spännande i landet, att det lösningssfokuserade lever i välmåga och att vi ser fram emot årets konferens redan nu. Det är kul!

Gunnar, Martin och Caroline

I detta nummer:

- ❖ **Inbjudan till SFLK-konferensen 5-6 december, Malmö**
- ❖ **Jocelyne Korman:** Lösningssfokusdagen den 3e maj. Varför just den 3e maj?
- ❖ **Birgitta Friberg:** Reflekterande team:
- ❖ **Ingemar Wikman Gandré:** Recension: "Ni inspirerar mig!" av Jonas Wells
- ❖ **Martin Söderquist:** Inbjudan till spännande konferens
- ❖ **Gunnar Törngren:** Ett kåseri skrivet med viss möda.

Inbjudan till årets händelse: SFLK:s konferens i Malmö 5-6 december.

Tema är FORTSÄTTNINGEN...

Yasmin Ajmal från London startar med en plenarföreläsning!



'The Ripple effect'

Mer information kommer efterhand som du anmäler dig och/eller skickar in abstract om presentationer. Sista datum för abstract är 15 juni.

Anmälan och allt du vill veta om konferensen hittar du på:
föreningens hemsida: **sflk.se**

-X-



Jocelyne Korman: Lösningfokusdagen den 3e maj. Varför just den 3e maj?

Några av oss har de senaste åren träffats för att fira den lösningfokuserad-dagen. Har du aldrig gjort det så är det inte för sent!

Det är alltid kul att träffas, fira och prata med likasinnade samtidigt som jag har undrat hur man kom fram till just den 3 maj?

Vid SFLK-konferensen i Malmö i nov 2018 fick jag äntligen förklaringen.

Den 3e maj 1983 accepterade Family Process Steve De Shazers artikel; "The Death of Resistance". Artikeln hade då refuserats 17 gånger i olika tidskrifter om terapi och familjeterapi och skrivits om 6 ggr. Prata om uthållighet och självförtroende från Steves sida.

Det hela kittlade min nyfikenhet och jag satte mig ner och läste om artikeln. Med risk att inte få med alla de teoretiska resonemang som artikeln förmedlar gör jag nu ändå ett försök att sammanfatta vad jag uppfattar vara huvudbudskapen i texten.

Historien för oss tillbaka till familjeterapiens tidiga år. Då som nu hade man tendens att låna metaforer från andra område än psykoterapi. Med det som utgångspunkt är det inte konstigt att man pratar om system, orsak-verkan och ett antal termer som är självklara och informativa inom mekanik, fysik och vetenskapsteori.

Våra kolleger som sysslar med familjeterapi beskrev familjen-som-ett-system. Ett slutet system som strävar efter stabilitet och jämvikt. "Homeostas" och "motstånd" är två metaforer som är användbara för att beskriva denna strävan. Hur familjer utvecklar och bibehåller problem kan förklaras genom att beskriva familjen som ett slutet system som strävar efter jämvikt och stabilitet. Familjers motstånd mot förändring kan förstås på samma sätt.

Redan under 70-talet började Steve ifrågasätta saker som länge hade tagits för givna av korttids- och familjeterapeuter. Han menade att man inte kan analysera det som händer i terapi med samma metoder som man använder för att förstå hur problem uppstår och bibehålls, Han påstår i artikeln att för att förstå hur förändring sker så måste man gå från att analysera "familjen-som-ett-system" till att börja analysera "familjeterapi-som-ett-system"¹. "Familjeterapi-systemet" är inte ett slutet system, det är inte ens samma system som det i vilket problemet en gång uppstod för i detta system – som består av två sammansmälta system – finns också en terapeut (eller flera). Det är dessutom ett system som explicit arbetar för och söker förändring.

Nu får man problem med de gamla begreppen - de gamla metaforerna.

Vi har två system som är tänkta samarbeta med varandra, eller? Att fortsätta att använda de gamla metaforerna såsom homeostas, innebär att man ser familjen som ett slutet system som bara strävar efter jämvikt. Denna syn leder till att familjesystemet och det terapeutiska systemet hamnar i två olika läger som ligger i strid med varandra. Ett system arbetar för förändring och ett arbetar för stabilitet. Familjens motstånd måste övervinnas, ja till och med nedkämpas innan familjen kan förändras och när terapin misslyckas skyller man på att familjens motstånd var för stort.

¹ Steve talar om "family-as-a-system" och "family-therapy-as-a-system". Jag tror att bindestreken var ett sätt att försöka tydliggöra skillnaden.

På BFTC präglades grundtänkandet dels av Milton Erickson som sagt: "An expectation that change is not only possible but inevitable." och Buddhistiskt tänkande: "Changing is a continual process". På BFTC såg man inget motstånd. Man såg familjer och terapeuter som tillsammans arbetade aktivt för förändring.

Så Steve för ett annorlunda teoretiskt resonemang som bygger på idén att vi är i "förändrings-business".

Antagandet är att familjerna kommer till terapi för att de vill få det bättre. Därför är det mer användbart att hitta teoretiska konstruktioner, metaforer och tekniker som främjar samarbetet mellan de 2 system som bildar "familjeterapi-som-ett-system".

Även om, som Steve uttrycker det så tydligt, familjeterapeutiska system är väldigt komplexa och aldrig kan beskrivas fullständigt med hjälp av enkla termer så tycker han att exempelvis "morfogenes" (introducerat av Maruyama) är en mer användbar metafor än homeostas för att undersöka och förstå förändring och "samarbete" är en mer rättvisande beskrivning än "motstånd" av det som händer i terapierna. Morfogenes handlar om skapande, utveckling och förändring och vi kommer ifrån föreställningen att familjen sitter i en stängd loop och kämpar för att vara kvar i den.

Med de nya metaforer som Steve introducerar hamnar fokus dels på utveckling och dels på samarbetet mellan familjen och terapeuten. Allt som sker i det familjeterapeutiska systemet tolkas som familjens strävan att samarbeta, att bjuda in terapeuten att justera sitt lyssnande, sitt agerande och bemötande.

Idén att möten i det familjeterapeutiska systemet är till för att alla vill ha en förändring har effekter på terapeuternas språkbruk. Man har mer fokus på det klienten vill och klientens framtid än på förståelsen av det som har hänt förut.

Familjen involveras i processen att skapa och formulera egna förväntningar och när dessa förväntningar är beskrivna har man fokus på det som redan sker och det man vill skall ske i framtiden.

Efterhand utvecklas och förfinas språket och frågorna.

Man frågar hellre om vad som blir annorlunda **när** förändring sker än vad som blir annorlunda **om** förändring sker.

Terapeuten föreslår familjen att **observera** till nästa gång man träffas

- Observera vad som än händer i er familj som ni vill skall fortsätta hända
Fokus ligger bara på att observera. Terapeuten kräver inte att någon gör något eller ändrar något. Det underförstådda budskapet är att det redan saker i familjen som de vill skall fortsätta.

Det terapeutiska fokuset blir tydligare. Fokus på förändring, med vem, när, var, i vilka situationer...

Med utgångspunkten som beskrivs i artikeln, **förändring är oundviklig** blir terapeuten hållning tydlig.

Det är en hållning som färgas av en förväntan om att förändring är oundviklig och att förändring sker hela tiden. Denna förväntan hjälper till att observera och formulera vad som händer, vad man önskar skall hända och vad som därför händer.

Därmed slutar min lilla resumé. Jag är glad att jag har fått tillfälle att läsa om artikeln och rekommenderar den varmt. Detta fick också mig att tänka på en del andra gårdingar som vi har tyckte Harry och jag var intressanta att ha med på våra utbildningar. För att nämna några av dem.

De Shazer. The death of resistance. Family process 1984:23:11-17

Insoo Kim Berg och Steve de Shazer. Making numbers talk.

"The new language of change: Constructive collaboration in psychotherapy. Ed Steven Friedman. Guilford Press 1993

De Shazer The imaginary pill technique The journal of strategic and systemic therapies 1984:3: 30-34

Steve de Shazer, Insoo Kim Berg et.al. Brief Therapy: Focused Solution Development. Family Process 1986: 25:207-221

Om ni har svårigheter att få tag i dom så hör av er. Vi kan kanske hjälpa till.

-X-

Birgitta Friberg: Reflekerande team som ett sätt att överleva om man inte kan få (extern) lösningfokuserad handledning



Vi är en arbetsgrupp som jobbar med arbetslivsinriktad rehabilitering på Arbetsförmedlingen. För sex år sedan hade vi obligatorisk handledning med en extern handledare. När vi gick från dessa handledningstillfällen var vi trötta, modfärdiga och upplevde att det inte fanns mycket hopp, varken för oss eller för våra klienter.

Vi var helt enkelt tvungna att göra något annorlunda. Eftersom vi var några i arbetsgruppen som var beredda att anstränga oss för att jobba lösningfokuserat kom vi överens om att istället träffas regelbundet för att göra lösningfokuserade reflekterande team. Vi startade alltså för sex år sedan och vi träffas fortfarande två timmar per månad för att bland annat göra reflekterande team.

Vi bestämmer från gång till gång hur vi ska använda tiden på våra träffar, förutom reflekterande team gör vi ibland någon övning eller förkovrar oss på annat sätt. Våra träffar ger oss nya perspektiv på vår arbetsinsats och på de individer vi jobbar med och så ger dem oss lyxen att en gång i månaden få träffas och "bara vara lösningfokuserade". Trots att vi pratar om saker som kan verka tunga och svåra så finns det plats för mycket skratt på våra träffar. Vi är överens om att det blir en roligare och mer lärorik dag på jobbet. När vi går från dessa träffar känner vi oss fulla av energi, hopp och inspiration!

Vi kan inte veta vad det är i de reflekterande teamen som gör att det är till nytta. Det vi upplever är att vi har mer nöjda klienter, vi har roligare på jobbet och vi vågar oss på mer otraditionella lösningar. Vi vågar testa, helt enkelt pröva på ett helt annat sätt med stöd av lösningfokus. Ibland verkar det till och med som om vår arbetsglädje smittar av sig på andra kollegor.

Den variant av reflekterande team som vi använder oss av har utvecklats av Harry Norman från Bristol Solutions Group i England. Den är lika användbar för ärendedragningar och handledning som i ledningsgrupper, managementsammanhang och utbildningssituationer. Modellen är mycket enkel och har en tydlig struktur. I början är det bäst att följa modellen ganska strikt, tills den sitter i ryggraden, och sedan börja improvisera. En av flera fördelar med modellen är att deltagarnas röster och tankar blir mer jämbördiga än annars. En lämplig gruppstorlek är 4 – 8 personer.

Mötet är indelat i fem faser: Presentation, Klargörande, Bekräftande, Reflekterande och Summerande. Innehållet i faserna presenteras nedan. Nyckeln till att få metoden att fungera är att hålla sig ganska strikt till dessa faser och följa de mycket enkla regler som finns i varje fas.

Det här är det reflekterande team som vi gjorde på konferensen i november:

Presentationfasen

En person (A) presenterar en situation, en frågeställning eller ett ärende som hen hon vill ha hjälp med. Presentationen hålls mycket kort (2 min) och behöver inte alls vara detaljerad eller klar. Övriga deltagare bara lyssnar under denna fas.

Vår kollega berättade helt kort för teamet att hon jobbar med en kvinna som är i 20-års åldern, denna kvinna har en muskelsjukdom som gjort henne i det närmaste döv och blind samt rullstolsburen. Hon tycker t ex om att läsa. Hon har själv krävt av Försäkringskassan att få komma till Arbetsförmedlingen för att få möjlighet att undersöka möjligheterna för att hitta ett jobb.

Klargörande fas

Deltagarna ställer frågor till person A i tur och ordning. Avsikten är att var och en i gruppen skall känna sig säker på att hen klart förstår situationen och vad person A hoppas att mötet skall leda till. Deltagarna ställer klargörande frågor om tillgångar, resurser, vad som fungerat, framsteg, tankar och handlingar.

I den klargörande fasen fick vi höra mer om denna fantastiska kvinna. Hon skriver en blogg och har dessutom fått några artiklar publicerade. Vår kollega uppfattar henne som en väldigt trevlig, omtänksam och rolig person, de skrattar ofta tillsammans när de träffas. Hon har en väldigt stark önskan om att få komma ut på en arbetsplats och jobba tillsammans med andra. "Det finns så mycket drivkraft hos henne, hon är beredd att göra väldigt mycket för att hitta ett jobb." T ex har kvinnan själv kontaktat olika arbetsgivare för att förhöra sig om möjligheten att komma och arbetsträna hos dem. Hon vill också komma ut och hålla föredrag om sig själv, sitt liv och hur hon hanterat svårigheter i livet. Vi fick också veta att hon hade blivit erbjuden en arbetsutbildning på ett museum där hon skulle kunna arbeta med arkivering, hennes känsliga fingrar skulle kunna vara till stor nytta där. Detta avböjde hon för att det inte riktigt var vad hon tänkt sig.

I den klargörande fasen fick vi också veta att vår kollega hoppades få nya perspektiv på sitt arbete genom att lyfta detta i det reflekterande teamet. Hon hoppades att teamet skulle kunna bidra med sina erfarenheter, kunskaper och reflektioner och att det skulle ge vår kollega nya tankar och idéer. En sidofråga var; "tänker jag rätt i arbetet med denna kvinna?" – hon hade tankar om att teamets frågor och reflektioner skulle kunna hjälpa henne vidare i arbetet.

Bekräftande fas

Varje gruppmedlem berättar kortfattat för person A vad som gjort mest intryck på dem. Alla behöver inte ha något nytt att komma med, det går bra att upprepa vad andra sagt, man säger det ändå. Person A lyssnar bara och kommenterar inte utan svarar bara på den positiva återkopplingen med "tack så mycket" eller något liknande

I den bekräftande fasen berättade medlemmarna i teamet vad det var vi hört vår kollega säga dittills som gjort oss imponerade, glada och kanske förbluffade. Det fanns många saker att hitta här; kollegans grundmurade tro på denna kvinna, hur hon verkligen lyssnat på henne, hur hon sett och lyft fram kvinnans resurser, att vår kollega inte lät sig påverkas av andras önskan om att processen skulle snabbas på utan att hon lät det få ta tid. Vi berättade att det framgick tydligt att vår kollega verkligen vill den här kvinnan väl och anstränger sig att se saker ur hennes perspektiv. (Säkert kom det fram mycket mer som vi tyvärr inte kommer ihåg.)

Reflekterande fas

Gruppdeltagarna ger sin reflektion utifrån det man hört hittills, en i taget och i tur och ordning. Har man inget att säga kan man säga "pass". Man går runt på detta sätt tills alla sagt det de vill säga eller tills man inte har mer tid. Vitsen med detta är att man kan bygga vidare på varandras idéer, en persons reflektion ger de andra i teamet nya perspektiv som går att utveckla. Reflektionerna i denna fas är vad som helst som varje deltagare betraktar som relevant. T ex metodiska, juridiska, tekniska idéer, råd,

reflektioner, metaforer, information t o m poesi. Person A bara lyssnar och är tyst! Person A skriver ner sådant som känns relevant och tankeväckande.

I den reflekterande fasen där medlemmarna i teamet pratade med varandra, faktiskt som om vår kollega (A) inte var där, kom det fram många kloka reflektioner. En sak som t ex lyftes var att jobbet på museet som kvinnan avvisat kanske faktiskt var hennes "MC-Donalds-jobb"; det där ingångsjobbet som inte är så roligt men som man behöver ta sig igenom. Vi pratade också om att det förmodligen var viktigt att låta det få ta tid att hitta den där arbetsplatsen och att man kanske fick vara öppen för att prova flera olika alternativ. Det fanns en optimism i teamet för att kvinnan med all sin drivkraft och med stöd från vår kollega skulle hitta vägar mot sitt mål. Någon i teamet lyfte också exempel på andra som varit i liknande situation som tagit sig in på arbetsmarknaden.

Summerande fas

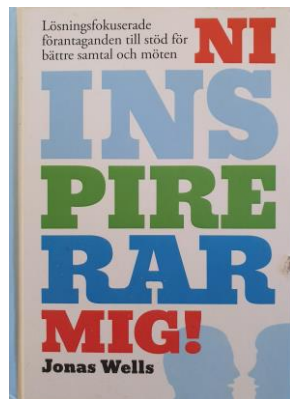
Person A ger en kortfattad respons på vad som sagts under den reflekterande fasen, ofta genom att ta upp vad som känts mest användbart eller tankeväckande.

Avslutningsvis summerade vår kollega vad i det reflekterande teamet som varit mest till nytta för henne. Ungefär såhär sa hon: "Eftersom kvinnan är så motiverad och har en så stark vilja att komma ut i arbetslivet ska jag fortsätta att stötta henne, jag känner mig stärkt i det. Jag fick också många fina tankar från er att bygga vidare på. Det kom också fram idéer om att jag kunde kontakta föreningar för att förhöra mig om det kan finnas arbetsuppgifter för henne där. Eller kanske arbete som skribent på någon tidning... Jag blev bekräftad i att jag ska ta vara på hennes resurser och drivkrafter samt att vi ska ta små steg i taget."

Uppdatering våren 2019: Vår kollega har fortsatt sitt samarbete med kvinnan och tillsammans har de nu hittat en arbetsträningsplats som fungerar för henne. Hon har kommit ett steg närmare sitt mål att få ett arbete där hon får jobba tillsammans med kollegor.

-X-

Ingemar Wikman Gandré: Recension: "Ni inspirerar mig!" av Jonas Wells



"Tack för att just du har hittat hit. Jag är alldeles upprymd och inspirerad av att du är här."

Så inleder Jonas förordet till sin bok om lösningfokuserade förantaganden i det lösningfokuserade arbetssättet som kom ut förra året 2018.

Jag skulle vilja säga: "Jonas, du inspirerar mig!". På samma sätt som jag tänker mig att titeln har fått sitt namn av att han själv är inspirerad av utövare, tränare och terapeuter inom det lösningfokuserade arbetet, så blir jag inspirerad av hans arbete att sammanställa och reflektera över deras förantaganden. Jag skulle även vilja säga att sällan har en så pass enkel liten bok, varit så pass inspirerande och givande att läsa!

Dessutom passar han på att introducera även mindre bevärande personer inom området genom ett antal övningar. Därmed blir boken extra rolig att läsa och arbeta med. Jag rekommenderar alla, även de som är erfarna inom området, att genomföra övningarna. Det kommer oftast upp ett nytt perspektiv och insikt genom att konkretisera frågor, antaganden och (o)lika förhållningssätt med övningar.

Vad menas med förantagande? Googlar man så finner man bara referenser till Jonas och boken och Södra Dalarnas Samordningsförbund där han är verksam. Tveksamt om ordet finns med i Svenska Akademiens ordlista. Engelskans presupposition verkar ligga bra till och googlar man på det får man veta att det översätts till Förutsättningar och Antagande. Kollar man med wikipedia vad presupposition betyder står det: ett påstående som (genom yttrandet av ett annat påstående) förutsätts vara sant. Nu börjar det klarna! Själva språket, frågorna och det vi särskilt lyssnar efter som utövare av lösningfokuserat arbete, bygger på påstående och antagande som förutsätts vara sanna. Om du ställer klienten en typisk lösningfokuserad fråga som: "Vad det är som fungerar?", så förutsätter det att något faktiskt fungerar. Jag gillar verkligen ordet och i boken kommer det till sin rätta!

Tanken med boken är strålande. Samla ihop listor med förantagande från tongivande och erkända utövare inom den lösningfokuserade världen. Så enkelt och självklart, men ändå har det inte gjorts förut och i vilket fall inte i bokform med reflektioner, övningar och slutsatser. Denna bok behövs och fyller ett tydligt syfte. Som Jonas själv skriver i förordet så är förantagande själva kärnan i det lösningfokuserade arbetet. För den mer erfarna utövaren är det smidigt att ha dessa listor samlade, för nybörjare och mindre erfarna utövare är det en riktigt guldgruva. Boken och inte minst förord och slutord ger en riktigt crash course i lösningfokuserat arbetssätt. Detta borde bli en obligatorisk bok inom alla utbildning i området!

Till sist, boken rymmer 79 förantaganden från totalt 11 olika listor! Exempel på personer bakom dessa förantagande är kända och etablerade personer inom Lösningfokuserad terapi: Steve de Shazer, Insoo Kim Berg, Ratner George & Iveson, Jackson & McKergow, Korman & Söderquist, Paul Hanton, Eve Lipchik, m fl och sist men inte minst, Jonas Wells egna urval och formuleringar av förantagande i slutordet.

Recenserad av Ingemar Wikman Gandré, projekt- och förändringsledare på ICA gruppen, som till vardags bygger in det lösningfokuserade synsättet i sitt arbete där teamen trivs bra ihop, har en tydlig gemensam målbild, stöttar varandra, uppmärksammar framsteg och hittar vägen framåt genom olika typer av förändringar.

-X-

Intressant konferens om Single Session:

3 rd International Single Session and Walk-In Services Symposium 24-25 Oktober 2019, Melbourne, Australien.

För tredje gången ordnas en internationell konferens kring samtalsformerna Single session och Walk-In. Dessa samtalsformer används alltmer i olika sammanhang och i allt fler länder. Speciellt inbjudna talare är bland andra Michael Hoyt, Nancy McElheran, Flavio Cannistra, Arnie Slive, Moshe Talmon.

Konferensen anordnas av Bouverie Family Centre och La Trobe University.

Mer information: <https://www.bouverie.org.au/training/pd>

Du kan också kontakta Martin Söderquist martin.soderquist@hotmail.se

-X-

Gunnar Törngren: Ett kåseri skrivet med viss möda.

"Kan inte hitta den angivna enheten" står det på datorn. Därefter får jag välja mellan "Försök igen" eller "Avbryt". Så efter att ha gjort mer av det som inte fungerar en lång stund och försökt igen, igen och igen är det att avbryta som gäller. Därefter ägnar jag hela eftermidd-

dagen åt att prova allt jag kommer på medan sommarsolen skiner utanför och jag blir sittande inne. Frampå kvällen ger jag upp och ringer vännen Harald som brukar kunna det mesta som har med datorer att göra.

När Harald väl kommer hör jag mig berätta hur jag kämpat med datorn under hela eftermiddagen. Han frågar bara om det lyckats men jag fortsätter lägga mitt fokus på hur jag kämpat, dessutom koncentrerat och hårt, med datorn. Så blir jag lite full i skratt för sedan den senaste SFLK-konferensen där Harry Korman påminde oss om hur viktigt det kan vara att fokusera på det nedlagda arbetet med livets svårigheter har jag kommit att lägga märke till dessa beskrivningar. I bästa confirmation bias anda, alltså där vi söker och hittar det vi letar efter, har jag noterat hur oerhört vanligt det är att människor själva fokuserar på hur mycket de kämpat för att få ihop en bra sång till Mello, hur de kämpat och slitit i någon sporttävling eller hur de kämpat för att utveckla det lokala biblioteket. Eller nästan i vilken fråga som helst. Kämpandet, ansträngningen, sätts alltså ofta i centrum för berättaren medan resultatet blir det centrala för lyssnaren. Så när Karin Boye skriver att det är vägen som är mödan värd så är hon något på spåren - hon har dock inte med någon sentens om hur mödosam vägen kan vara.

Ja, jag vet. Steve de Shazer tjatade på mig under många herrans år att jag skulle lägga större fokus på kämpandet, det hårda arbetet, mödan än på resultatet. Och det gjorde jag lydigt - i början. Men kanske är det lättare eller rent av roligare att lyssna på klienternas framsteg än deras kämpande. Så under årens lopp har kämpandet kommit i skymundan trots att jag tycker mig veta att varje skolkande elev, varje överviktig ungdom, varje person som är alltför rädd att vistas bland folk, varje person som använder spriten som lösning mer än denne vill - de alla ägnar massor av tid och energi till sitt kämpande. Och att om vi uppmärksammar mödan brukar det ju vara en klart framkomlig väg! Mödan, till skillnad från resultatet, berömmes och belönas sällan. Mödan uppmärksammas sällan i stunden – möjligen efteråt. Långt efteråt.

Jodå, vännen Harald kom. Tog en titt på datorn och frågade om den gråa sladden inte borde vara inkopplad.....

-X-

Det var allt för denna gång. Nästa medlemsblad planeras till framåt sensommaren/hösten Bidrag är som alltid välkomna!

Varma hälsningar från redaktionen

Kontakt: gunnar.torngren@telia.com