

Upplevelsebaserad handledning

Jag arbetar med ärendeinriktad och processinriktad grupp- och individuell handledning. Mitt arbete utgår ifrån IS-TDP, en evidens- och upplevelsebaserad metod.

Faktum är att de vanligaste hinder tjänstemännen möter i sina arbeten med klienter, inte är av en kognitiv karaktär utan snarare en känslomässig.

De flesta vet mycket väl hur man egentligen borde reagera och man vet också vilka förhållningssätt som är de rätta i arbetet. Problemen uppstår när känslorna inte "lyssnar" på förnuftiga resonemangen, de går sin egen väg och låter sig inte styras av intellektet. Det är denna typ av inre konflikt mellan intellekt och känsla, eller många blandade känslor som den upplevelsebaserade handledningen bearbetar.

Den individuella handledningen är ett viktigt komplement till grupphandledningen eftersom grupphandledning kan väcka känslor av privat karaktär, hos deltagarna, som inte är lämpliga att bearbeta i grupp.

Ärendeinriktad handledning

Målet med ärendeinriktad handledning är att regelbundet få möjlighet att ventilerat och bearbeta arbetsrelaterade händelser och upplevelser med en handledare, "en som inte sitter i samma båt". Man ska även kunna se och identifiera positiva händelser och erfarenheter som leder till framgång i arbetet. Man lär sig av sina framgångar och inte av sina misstag.

Ärendeinriktad handledning innebär att man lär sig hantera och bearbeta framförallt känslomässiga problem som är relaterade till aktuella ärenden i arbetet. Handledningen är inte enbart problemrelaterad utan den är även ett forum att upptäcka och analysera de positiva händelserna i arbetet. Det är vanligt att man frågar sig: Hur gjorde jag, hur tänkte jag då när det blev så bra? Kan det vara till nytta för andra i gruppen? Genom att betrakta händelser utifrån ett upplevelsebaserat samt ett teoretiskt perspektiv blir de lättare begripliga, hanterbara och kontrollerbara.

Processinriktad handledning

Processinriktad handledning innebär ett utvecklingsarbete både för individen och för gruppen. Målet med processinriktad handledning är att gruppen ska utveckla en tydligare professionalism samt att diskutera gruppens bemötande och attityd. Professionalism vilar inte enbart på arbetsrelaterad kunskap utan även på sättet att se på människan, d.v.s. vilken människosyn man har.

Att analysera dessa begrepp medvetandegör medlemmarnas syn på sina arbetsroller och tydliggör gränsen mellan arbete och privatliv. Vi arbetar också med empati och sympati, engagemang och likgiltighet, "mina och andras känslor", effektiv och destruktiv stress.

Handledningen ska INTE upplevas som en belastning för deltagarna.

Att förbereda ärenden i förväg, inför varje handledningstillfälle, kan många gånger upplevas som en extra arbetsbörda för deltagarna. Det händer ofta att personer låter bli att delta eller sitter tysta i handledningen, på grund av att de "inte har hunnit förbereda sig" eller helt enkelt inte vet hur de ska förbereda sig.

Jag arbetar istället utifrån olika teman, t.ex. " Vart tar otillräcklighet och tillkortkommanden vägen – hur vi kan hantera våra och klientens otillräckligheter i vårt arbete". Eller "Trots som psykologiskt försvar – hur man avaktiverar trots, och hur man kommunicerar med klienter som använder trots". På det sättet kan handledningstillfället dels fungera som ett fortbildningstillfälle, och dels som en möjlighet till reflektion över deltagarnas aktuella ärenden.

Det är viktigt att kunna problematisera samt skilja mellan upplevelser som har att göra med det jag bär inom mig, och upplevelser som har med klienten att göra. Det är starka känslor av ilska, skuld, vanmakt, sorg och stress som oftast är hinder i tjänstemännens arbete.

Genom att arbeta med dessa upplevelsebaserade frågeställningar, utvecklar vi metod och teknik för olika arbetssituationer.

Jag utbildar mig kontinuerligt och får handledning i Kanada sedan 2005 av professor H. Davanloo vid McGill Universitetet i Montreal.