

OM KONTRAKT OCH AKTIVA METODER I GRUPPHANDLENING

Artikeln skriven maj 1996 inom ramen för handledarutbildning (steg 3)
enligt den statliga psykoterapiutbildningen,
anordnad av Arbetsgruppen för Utbildning ochHandledning, Stockholm
1994-1996

Inara Erdmanis
Legitimerad psykolog,
legitimerad psykoterapeut
Surbrunnsgatan 6, e. p.
114 21 Stockholm

BAKGRUND

Sedan 1975 bedriver jag regelmässigt handledning, för personal inom socialtjänst, behandlingshem, kriminalvård, olika skolformer samt diverse stiftelser och projekt. Jag är legitimerad psykolog och sedan flera år också som psykoterapilärare och examinator (psykodrama, kroppspsykoterapi) i Sverige, Norge, Finland Tyskland samt Lettland. Själv har jag i många år i handledningssammanhang använt mig av s.k. aktiva metoder eftersom jag är utbildad psykodramatiker och kroppspsykoterapeut Erdmanis (1987 a,b.).

Målgrupperna, som utgörs av patienter, elever, vårdtagare, socialhjälpstagare etc. såväl ungdomar som vuxna och är bl. a. narkotika- eller alkoholmissbrukare, allmänt utagerande, har avvikande beteende och har i vissa fall åsatts psykiatrisk diagnos, och i andra fall inte.

En minoritet av den handledda personalen som bedriver motivations- och behandlingsarbete med ovanstående klientgrupper har formell psykoterapiutbildning, ett fåtal steg 1-utbildning i psykoterapi men det stora flertalet har ingen formell behandlingsutbildning. För dessa personalgrupper gäller vidare att egen psykoterapi förekommer, men blott i ringa utsträckning.

Vid handledning av dessa personalkategorier (socialarbetare, mentalskötare, behandlingsassistenter, läkare, sjuksköterskor, lärare, musiker, "uppsökare", etc.) måste andra hänsyn tagas än vid regelrätt psykoterapihandledning,

Syften.

1. Vad gäller kontrakt i psykoterapisammanhang finns det beskrivet i litteraturen men betydligt mindre har skrivits om kontrakt i handledningssammanhang. Av det skälet kommer jag att belysa vissa aspekter på handledningskontraktet dels utifrån egna erfarenheter dels utifrån de synpunkter som Williams framför (1995).

2. Handledaren kan inta olika roller i en handledningssituation. Williams (1995) delar upp handledarens aktiviteter i fyra roller vilka jag kommer beskriva och kommentera.

3. Aktiva metoder har sitt ursprung i psykodrama. Jag vill visa några olika aktiva tekniker som jag använder i handledning för att göra processer tydliga och begripliga utan gängse psykologiserande med grupper som bedriver psyko-socialt behandlingsarbete, motivationsarbete och behandling.

Den som vill få en introduktion till psykodrama hänvisas till dess grundare J. L. Moreno (1953, 1964), eller till ett välvalt urval av Morenos texter i Jonathan Fox's "The Essential Moreno" (1987), eller till Blatner and Blatner "The Foundations of Psychodrama" (1988). René Marineau har skrivit en omfattande biografi om Moreno (1989). En fördjupning av de terapeutiska aspekterna av psykodrama får man i Kellerman (1992) och för studier av objekt-relationsteorin och psykodrama rekommenderas Paul Holmes (1992). Beträffande handledning och aktiva metoder

hänvisas till Antony Williams (1995) och denne har också bidragit med underlag till denna artikel.

HANDLEDNINGSKONTRAKT

Att upprätta kontrakt i psykoterapi sker regelmässigt medan det enligt min erfarenhet är mindre vanligt när det gäller handledning. Mina erfarenheter baserar sig på att jag åren 1975-87 fungerade som såväl intern som extern handledare och sedan dess endast arbetat som utifrån kommande handledare och utbildare, Erdmanis (1983). Genom att upprätta ett kontrakt i handledningen skapas realism i förväntningarna och sätter ram kring handledningssituationen och det medför också en ökad trygghet. En annan fördel med att upprätta ett kontrakt är att ett sådant bidrar till att etablera ett positivt inlärningsklimat. Har man en gång upprättat ett kontrakt brukar det inte behöva återopas eller hänvisas till utom möjligen i samband med regelmässiga utvärderingar. Jag brukar ha sådana en gång per termin, oftast näst sista gången på terminen.

Williams (1995) har sammanställt sexton punkter som enligt honom bör finnas med i ett kontrakt och som är giltiga för olika psykoterapitraditioner.

- fee
- hours
- place and time of meeting
- setting of the therapy
- emergency contract
- case presentation
- logbook
- caseload
- style
- client responsibility
- therapeutic emergency
- review of progress
- supervisor concerns
- grievance
- confidentiality
- supervisor accountability

Jag kommer nedan ta upp och kommentera de punkter som jag själv funnit värdefulla att ta med när ett gemensamt handledningskontrakt upprättas. Alla punkter är inte tillämpliga i alla grupper, några gäller endast då det är frågan om handledning i utbildningssammanhang.

Arvode och betalningssätt. När gruppen betalar själva brukar jag låta deltagarna göra det kontant en gång i månaden i efterskott. Är det en kommun, ett landsting, en stiftelse eller annan institution som är betalningsansvarig så sänder jag räkning kvartalsvis.

Tiden. Jag brukar föreslå en mini- och maxitid för kontraktets giltighet, men att det kan omprövas varje termin i samband med utvärdering. Det är viktigt att ha fasta dagar och tider. Vad gäller grupphandledning brukar jag inte ha mindre än två lektionstimmar per gång och vanligen en gång i veckan. De spartider som numera råder även inom vårdsektorn har gjort att några institutioner och grupper har föredragit att få handledning tre lektionstimmar varannan vecka i stället. Detta har inte inneburit någon märkbar försämring av kvaliteten i handledningen, utom i de fall helgdagsledigheter medför att det då blir ett månadslångt uppehåll.

Plats. Handledningsgruppen kommer antingen till handledarens lokal eller så åker handledaren till gruppens arbetsplats. Ekonomiskt kan det försvaras att en person reser i stället för att en hel grupp gör det. Handledaren får, när denne besöker handledningsgruppens arbetsplats, värdefull kunskap om arbetsmiljön. Det kan dock vara en nackdel att det ibland är svårt att upprätthålla den önskvärda ostördhet som handledningssituationen kräver genom att störningar i form av "akuta" händelser inträffar.

Handledarens ansvar. Handledarens behandlingsansvar för det som sker i terapin och för patienten under psykoterapiutbildning är oftast formellt och begränsat. Vissa former av ansvar kan också finnas om handledaren är anställd inom samma organisation. Ansvar för en extern handledare är betydligt mer oprecist i förhållande till en uppdragsgivare och måste därför tydliggöras extra noggrant i kontraktet.

Vad gäller klientansvar skall det göras helt klart från början vilket ansvar handledaren har inför Socialstyrelsen eller den institution som handledningsgruppen är verksam vid.

Fallpresentationen. Presentationen av ärendena kan ske på flera olika sätt, muntligt eller via bild eller ljudupptagning och detta görs upp i samband med kontraktet.

Dokumentation. Om det finns krav från handledaren eller institutionen på dokumentation och i så fall vilken (ex. terapिसammanfattning) ska den handledde vara införstådd med det i handledningens begynnelse och bör beaktas i kontraktet.

Klienttyper. Kontraktet bör behandla vilken typ av klienter handledningen avser. När det gäller handledning inom psykoterapiutbildningens steg 1 och 2 har handledaren vissa möjligheter att styra urvalet av patienter för att åstadkomma god anpassning till behandlarens utbildningsnivå och kompetens etc. Inom socialtjänsten, kriminalvård, psykiatriska vård- och behandlingsinstitutioner, missbruksinstitutioner och liknande kan behandlaren i regel inte välja klienter, och där är det mer regel än undantag att klienterna har tidiga störningar och som skall motiveras till behandling eller befinner sig i en behandlings- eller tvångssituation.

Handledningsstil. Handledaren redogör under denna punkt i kontraktet för sin teoretiska bas och för sitt arbetssätt, sina metoder, sin processteknik etc. Här bör handledaren ange om aktiva metoder skall användas och eventuellt också om denne

finner det lämpligt beskriva de för- och nackdelar som användandet av dessa medför.

Katastrofsituationer. Under denna punkt i kontraktet tas upp huruvida och på vilket sätt handledaren kan kontaktas mellan sessionerna och huruvida reservhandledare bör finnas tillgänglig när den ordinarie handledaren är bortrest eller sjuk.

Terapeutiska nödlägen. Under denna punkt preciseras vad handledaren gör i så kallade farliga situationer såsom vid självmordshot, fysiska hot, våld, sexuella övergrepp eller liknande och huruvida denne har rapportskyldighet och i så fall till vem.

Bedömning. Det skall göras klart från början om behandlares insatser skall bedömas och eventuellt godkännas av handledaren. Det bör vara klart från början om evalueringen kommer att ske i grupp eller individuellt. Om det är möjligt bör en redovisning ske av minimikrav för godkännande och vilka bedömningskriterier som handledaren stödjer sig på vid bedömningen.

Sekretess. Det är viktigt att redan från början klargöra om och när sekretessen kan och skall åsidosättas. Det ska också göras klart om handledaren är rapportskyldig inför ett utbildningsinstitut eller annan uppdragsgivare, och i så fall hur en sådan rapport kommer vara utformad.

FYRA OLIKA HANDLEDDARROLLER

En handledare kan inta ett flertal olika roller anpassade allt efter vad som krävs i handledningssituationen.

De flesta som har skrivit om handledning har tagit med åtminstone tre roller, nämligen: lärar-, tolkar- och konsultrollen (Bernard, 1979; Borders och Leddick, 1987; Ellis och Doll, 1986; Stenack och Dye, 1982). En fjärde roll, utvärderarens, tycks finnas med i de flesta studier, men bara underförstådd och sällan förtydligad.

Handledare bör vara uppmärksam på vilka av rollerna som han tenderar att föredra eller undvika, vilka som är i konflikt med varandra och vilken roll som är mest adekvat i varje given situation.

Ett antal studier har gjorts angående vilka förväntningar de handledda har på sina handledare och hur de tillgodoser behandlarnas förväntningar. Genomgående förefaller det som om de handledda vill att handledaren dels skall vara en expert och dels uppträda stödjande. (Allen, Szollos och Williams, 1986).

Rabinowitz, Heppner och Roehlke (1986) har redovisat en longitudinell studie med tjugotvå handledda vilka tyckte att det viktigaste rollbeteendena var stöd, återförsäkring, men också rådgivning och undervisning.

Zucker och Wortington (1986) beskrev den ideala handledaren som en kunnig och stödjande person som gav systematisk "feed-back" på ett icke-fördömande sätt.

Kadushin (1993) har gjort en större undersökning av handledare för socialarbetare. Handledarna hade själva mycket lång egen erfarenhet av socialt behandlings- och motivationsarbete och de kunde därmed genom sin förståelse av socialarbetarnas arbetsvillkor inta en empatisk och stödjande relation till de handledda.

Williams (1995) beskriver fyra olika roller som handledaren intar i olika situationer som han benämner:

- läraren
- konsulten
- tolkaren (facilitator)
- utvärderaren, bedömaren

En god handledaren varierar sig mellan dessa fyra roller och möjligen ytterligare roller utöver dessa.

Lärrollen. Det gäller särskilt när den handledde är ny inom sin profession att denne vill ha undervisning och metodhandledning men även få information om hur man beter sig i rollen som en professionell behandlare eller terapeut.

Min egen erfarenhet är att ju mindre psykologiskt skolad en grupp är ju mer tid i handledningen åtgår till att undervisa om ämnen som har anknytning till de ärenden som presenteras. Det kan då gälla att undervisa allmänt om psykologiska mekanismer och försvarssystem, diagnostik eller om specifika tema såsom incest, krisreaktioner, våld och självmord. En stor del av undervisningen handlar om hur de handledda ska förstå och använda det som de ser och upplever. I dessa lärosituationer använder jag gärna metaforer, liknelser, sagor, filmer eller annat lämpligt symbolmaterial.

Konsultrollen (rådgivaren). I konsultrollen använder handledaren, enligt Williams (1995), sin kliniska vishet och har fokus på det system som fungerar mellan klient och behandlare samt sin egen roll i detta system. Se även Szecsödy (1990, 1993). Handledaren måste kunna överblicka och visa på alla relevanta system, såsom klientens närsystem, klientens och behandlaren egna system samt det system som är gemensamt för handledaren, behandlaren och klienten. Som konsult arbetar handledaren med interaktionerna i och mellan systemen. Det gäller att i denna roll vara kvar i systemet utan att fångas av det.

Williams (1995, sid 82) menar att handledaren i lärrollen använder man sig av "första ordningens förändring", det vill säga en ökning eller minskning av något *inom* systemet. Medan konsulten använder "andra ordningens förändring", som är en förändring som överskrider systemets parametrar, det vill säga en förändring av förändringen eller en meta-förändring i form av en transformation från en nivå till en annan.

Den främsta metoden vid konsultation är kartläggning eller definition av systemet eller systemen.

När jag använder aktiva metoder i handledning sker det vanligtvis när jag uppträder i enlighet med konsultrollen. Detta sker då jag vill tydliggöra de antaganden som styr systemen vilket ger möjligheter till att närma sig "fallet" på ett helt annat sätt än i traditionell handledning.

Tolkarrollen (facilitatorn). Att lära sig något inför någon eller några andra innebär bland annat att möta och bearbeta sina känslor av otillräcklighet, underlägsenhet, skam och fruktan. Att vara i en behandlarroll utan att till exempel ha genomgått en egen terapi gör att mycket eget obearbetat material väcks upp via klienterna hos behandlare, vilket kan leda till såväl överidentifikation som negativa motöverföringar. För att komma tillrätta med dessa svårigheter måste handledaren ibland uppträda som uttolkare åt behandlaren själv för att underlätta dennes förståelse av det som hänt eller som pågår. Däremot skall handledaren inte fungera som psykoterapeut, ty psykoterapi måste den handledde få på annat håll. Förutsättningen för att tolkarrollen skall få avsedd effekt är att det finns ett förtroendekapital hos den handledda gruppen och att handledaren är ödmjuk och empatisk och visar att denne har förmåga till att lyssna och förstå problemen på ett djupare plan. Kadushin (1993) fann att de handledda uppskattade när handledaren visar fram sina egna känslor och tankar.

Handledningen får inte bli en egenerapi. Enligt Mead (1990): "the goal of supervision is to change novice therapists into expert therapists, not into expert clients. One does not learn to do therapy by undergoing therapy". Detta påstående gäller i lika hög grad för handledning som för terapi.

Ellis (1991) visar i en artikel att det som de handledda kommer ihåg bäst från handledningen är när handledaren uppträtt som uttolkare av personligt material. Familjeterapeuten Jay Haley (1988) indelar handledning i två olika sorter, en som fokuserar på att lösa klienters problem och en annan som fokuserar på den handleddes problem. Det jag själv mest fokuserar på är motöverföringsreaktioner som motsvarar Haleys senare sort. Det händer även att jag rekommenderar en handledd att söka egen terapi antingen för att undvika att bli utbränd av arbetet eller för att inte skapa svårigheter för klienterna. Dessa rekommendationer kan vara ytterst känsliga och de ställer krav på handledarens medmänsklighet, ödmjukhet och kompetens.

Uttolkaren behövs när klienter väcker oväntat personligt material hos behandlaren. Konsulten behövs när behandlaren är osäker i sin behandlarroll. Läraren behövs när behandlaren saknar kunskaper.

Utvärderare, bedömare. En utvärdering av en handledd präglas av handledarens subjektivitet och är en grannlaga uppgift, inte minst därför att de färdigheter som skall evalueras är komplexa, personliga och svårsmätbara. Vanligen är det behandlaren interpersonella skicklighet, terapeutiska kompetens och psykologiska färdighet för yrket

som mäts och jämförs mot en otydlig standard. Svårigheterna i rollen som utvärderare har Samec (1995) påtalat i en artikel. Enligt honom tycks bedömarrollen vara den svåraste för handledaren att verkställa. Mina erfarenheter är att handledare tenderar att vara "för snälla" av skäl såsom att de har svårigheter att säga nej, och av upplevelsen av att bedömningen är livsavgörande och oåterkallelig.

Det är helt klart att de handledda uppskattar när handledare konfronterar dem på ett respektfullt och adekvat sätt och att de uppskattar sådana konfrontationer som betonar en personlig tillväxt framför inlärande av tekniska färdigheter (Allen, Szollos och Williams, 1986; Zucker och Worthington, 1986). Det är min erfarenhet att handledare sällan betonar handledarens etiska ansvar gentemot sina handledda, mot professionen samt mot framtida klienter till den handledde. Det är självklart att handledare bör upprätthåller en kliniskt hög standard för att skydda professionen, utbildningsinstitutioner och arbetsplatser från dåligt rykte.

Det gäller också för handledaren att upptäcka hur långt den handledde kommit i sin utveckling i förhållande till målsättningen.

Det effektivaste för att få underlag för en bedömning är direkthandledning, envägsspegel samt bild- och ljudregistreringar.

Som handledare bör man uppmuntra den handledde till självvärdering och hjälpa den handledde i att iaktta relationen med klienten och upptäcker hur den handledde påverkar såväl relationen som situationen.

I de flesta studier angående handledning så uttrycker de handledda att de mest uppskattar att bli evaluerade, men att handledaren konfronterar för lite och för sällan.

HANDLEDNING MED AKTIVA METODER

När man arbetar med aktiva metoder är det frågan om en process. Första stadiet är "uppvärmningen", där det finns en stor variation av tekniker vars syfte är att bl.a. få gruppen att fokusera på den förestående uppgiften och att göra det på ett kreativt sätt. Sedan följer själva aktionsfasen, som avslutas med "sharing", då gruppdeltagarna delar med sig av känslor och tankar de haft i roller de spelat eller personliga erfarenheter. Innan handledningssessionen är slut är det viktigt att deltagarna tagits ur roll (derolling).

Det finns ett flertal av tekniska sätt att använda aktiva metoder, såsom teckningar, bilder, statyer, saker som symboler, rörelser, fysiskt avstånd, rollspel, rollträning, psykodrama, med flera. Vid de flesta av dessa är det en fördel att handledningen bedrivs i grupp eftersom gruppmedlemmarna kan användas i olika roller och positioner, samt kan hjälpa till via egen erfarenhet och kreativitet för att visa på alternativa möjligheter och reaktioner.

Min erfarenhet är att de flesta grupper tycker att aktiva metoder berikar handledningen och gör den mer levande. Det finns dock undantag, och det brukar då gälla personer som i

t.ex. utbildningssammanhang råkat ut för någon ledare som inte behärskat dessa tekniker eller inte varit tillräckligt utbildad i dessa och missbrukat dem genom att exempelvis ha "gått för djupt" för snabbt och utlämnat den handledde.

I denna artikel kommer jag kort att uppehålla mig vid några av de metoder som jag oftast använder mig av när jag handleder med hjälp av aktiva metoder:

- statyer
- rollbyte
- "tomma stolen"
- rollspel
- rollträning.

Staty. Att bygga en staty innebär att gruppmedlemmarna används för att fysiskt gestalta olika ting. Man kan be behandlaren att visa hur denne ser relationen mellan sig och klienten. Behandlaren kan visa hur denne upplever klienten och dennes sociala atom (närmaste personer) genom en familjeskulptur. Det är effektivt att låta behandlaren byta roll med exempelvis klienten i statyn och på så sätt kunna se den både inifrån och utifrån. Rollbyte (se nedan) är en av de allra viktigaste teknikerna inom psykodrama, genom vilket individen fysiskt och psykiskt försöker att leva sig in i den andres tankar och känslor via sin varseblivning av den andre.

Ibland inträffar det exempelvis på en behandlingsinstitution att någon i gruppen med hjälp av de övriga visar sin syn på patientgruppen och deras inbördes förhållanden. Detta brukar leda till mycken diskussion samt till möjligheter att hitta subgrupper, isolat, ledare samt tillfälle att förstå mer kring sociometri och hur den kan användas.

Rollbyte. Vid rollbyte gäller det att försöka känna sig in i den andres sätt att tänka, känna och bete sig, vilket kan leda till större förståelser av den andre och nya insikter om den andres situation.

Rollbyte kan användas när en klient ska presenteras. Då byter behandlaren roll med sin klient och "presenterar sig". Ibland intervjuar jag behandlaren i rollen som klient. Vid andra tillfällen låter jag någon i gruppen göra det. Frågorna brukar handla om klienten tycker om, tänker och känner för sin behandlare och om behandlingen.

Jag har låtit grupper spela rollen "den klient som jag har svårast för" eller "den klient som jag gillar mest" inom behandlingskollektivet. Då kan det ibland krävas en vinjett (ett psykodrama med bara en scen) för att synliggöra motöverföringen.

"Tomma stolen". En tom stol placeras i fokus och gruppmedlemmarna får föreställa sig att "någon" är placerad i stolen, ofta blir det någon man är i konflikt med och man får tala till den. Denna teknik kan användas på flera sätt. Jag använder den bland annat när jag arbetar med negativ motöverföring genom att till exempel låta behandlaren säga till

klienten i den tomma stolen allt denne anser om och känner inför klienten. Oftast är det fråga om ilska, besvikelse eller raseri, som till exempel när behandlaren känt sig sviken av klienten. Behandlaren får "ösa ur sig" det som denne aldrig skulle kunna eller vilja säga i en verklig situation med klienten framför sig. Det är väsentligt att efter detta låta de övriga i gruppen få dela med sig av de känslor som väckt av situationen och egna erfarenheter av liknande händelser. Dessutom är det extra viktigt att följa upp hur nästkommande möte med klienten avlöpt.

Ett annat användningsområde för den "tomma stolen" är att efter en uppvärmning fråga "vilken klient ser du i stolen?". Det brukar då nästan alltid dyka upp någon klient som behandlaren antingen är i konflikt med eller har en oklar motöverföring gentemot. Då kan man arbeta psykodramatiskt med det om kontraktet medger detta.

Den "tomma stolen" tekniken lämpar sig även när behandlaren har en konflikt inom sig själv och exempelvis skulle vilja pröva ut något annorlunda med en klient, men som den samtidigt känner tveksamhet inför. I det fallet kan man ta fram två stolar, som då representerar de två motstridiga krafterna i den inre konflikten. Detta kan göras antingen med hjälp av gruppmedlemmarna eller med behandlaren själv i de båda rollerna. Behandlaren kan därvid tala till respektive ståndpunkt, eller ännu mer verksamt "gå in i" respektive roll, det vill säga externalisera de motstridiga ståndpunkterna en i taget, än från den ena rollpositionen, än från den andra. Metoden brukar resultera i större förståelse för ståndpunkterna och acceptans mellan dessa samt underlätta beslutet och öka förståelsen för de grunder på vilka beslutet vilar.

Rollspel och rollträning. Enligt Moreno (1953) är rollspel en teknik där en individ tränas att fungera mer effektivt i sina verkliga roller, exempelvis som anställd, som förälder, som behandlare, som älskare, som vän. I rollspelet och rollträningen kan man under trygga förhållanden pröva en ny eller förändrad roll. Moreno talade om ett "rehearsal for life". Blatner & Blatner (1988) beskriver *rollspel* som bästa sättet att närma sig ett problem och som används inom industrin och utbildning. Vanligtvis är inte målet i rollspelet att komma åt djupare känslor utan det är centrerat kring ett konkret problem som ska lösas eller belysas från olika sidor eller visa på möjliga strategier för att handskas med problemet. Blatner & Blatner (1988) definierar *rollträning* som ett sätt att öva eller förfinas en ny eller en obekant roll. Williams (1995) definierar rollträning som "what is to be taught is not restricted to skills but encompasses changes in the role of the trainee. The output of these changes implies the acquisitions of new skills or the applications of existing skills to a particular situation where they had not been available to the trainee."

Efter såväl rollspel som rollträning är det väsentligt med en avslutningsfas, som sker via *sharing* och *derolling*. Även deltagare som varit åskådare till rollspelet eller rollträningen bör få möjligheter till att dela med sig av sina egna erfarenheter. Huvudpersonen, behandlaren, känner sig mindre utlämnad om han eller hon får höra att andra känt och upplevt på liknande saker. Ett meningsfullt sätt att använda rollspel i en grupp kan till

exempel vara att behandlaren i rollen som "sin" klient får möta olika behandlare och få känna på hur olika slags interventioner fungerar.

DISKUSSION

Jag har i artikeln tagit upp vad ett handledningskontrakt kan innehålla och försökt visa att noggrannhet med kontraktet är minst sagt lika viktigt vid handledning som vid en psykoterapikontakt.

Handledning fungerar för grupper som inte bedriver regelrätt psykoterapi, som ett tillfälle för att hämta "näring" det vill säga få kunskap om klienterna och sig själva. Då kan aktiva metoder i jämförelse med andra handledningstekniker göra det lättare och roligare att ta till sig kunskap, förståelse och insikt. Många av de grupper som jag handleder arbetar med ungdomar och vuxna vilka psykologiskt karakteriseras av tidiga personlighetsstörningar och som återfinns inom olika vård system såsom socialvård, psykiatrivård, kriminalvård och inom alternativa vårdformer såsom stiftelser av olika slag och mer eller mindre tillfälliga vård- och behandlingsprojekt. Behandlargruppernas arbete präglas av stor entusiasm och stort engagemang. Bakslag och besvikelser i behandlingsarbetet förekommer ofta och skapar en påtaglig kunskapsbrist hos behandlarna. En handledning baserad på aktiva metoder kan då möjligen ge effekter på lång sikt genom att behandlarna kan komma att känna det som en nödvändighet eller ett behov att söka både egen terapi och utbildning i psykoterapi.

En handledning som till stora delar baseras på aktiva metoder skapar stora möjligheter till en ökad intuitiv förståelse av psykologiska skeenden, en ökad känslomässig kreativitet och spontanitet hos de handledda. De aktiva metoderna skapar också möjligheter till överföring av personligt känslomässigt relaterat upplevelsematerial och undanröjer effektivt riskerna för att motstånd skall uppträda inför sådant material, risker som är mer påtagliga vid handledningar som inte baseras på aktiva metoder.

I gruppbehandling lär sig behandlaren av både egna och andras framgångar och misstag, och likaså lär sig behandlaren av sig själv i förhållande till andra.

En risk med de aktiva metoderna ligger i dessas ytterst dynamiska och kreativa påverkanskraft både under och efter själva handledningssessionen. Eftersom de också är lätta att lära och att använda måste det med skärpa betonas att de får användas endast när handledare och handledningsgruppen i kontraktet har överenskommit om det. Det är givetvis självklart att så kraftfulla metoder som dessa kräver att den som handskas med dem i en handledningssituation har en gedigen psykologisk och psykoterapeutisk utbildning och erfarenhet.

REFERENSER

- Allen, G., Szollos, S., & Williams, B. (1986). Doctoral students comparative evaluation of best and worst psychotherapy supervision. *Professional Psychology: Research and Practice*, 17, 91-99.
- Bernard, J. (1979). Supervision training: A discrimination model. *Counselor Education and Supervision*, 19, 60-68.
- Blatner, A., & Blatner, A. (1988). *Foundations of Psychodrama - History, Theory, and Practice*. New York: Springer.
- Borders, L., & Leddick, G. (1987), *Handbook of counseling supervision*. Alexandria, VA: Associatin for Counselor Educatin and Supervision.
- Carifio, M., & Hess, A. (1987). Who is the ideal supervisor? *Professional Psychology: Reseach and Practice*, 18, 244-250.
- Ellis, M. (1991). Critical incidents in clinical supervivion and in supervisor supervision: Assessing supervisory issues. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 342-349.
- Ellis, M., & Dell, D. (1986). Dimensionality of supervision roles: Supervisee's perception of supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 282-291.
- Erdmanis, I.(1987a).Psykodrama och gestaltterapi.(s.79-84) Wrangsjö, B. (red.) . *Kroppsoorienterad psykoterapi*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Erdmanis, I. (1987b). Narkotikamissbrukare och kroppsoorientered psykoterapi. (s.318-321) i Wrangsjö, B.(red). *Kroppsoorienterad psykoterapi*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Erdmanis, I., & Torsdotter, A. (1983). *Torsdagsåret - Tankar om Knark, Kvinnoroll och Kamp*. Stockholm: Skeab.
- Fox, J.C. (1987). *The essential Moreno*. New York: Springer.
- Haley, J. (1988). Reflections on supervision. InH.A. Liddle, D.C. Breunlin, & R. C. Schwartz (Eds.), *Handbook of family training and supervision* (pp.358-367). New York: Guildford Press.
- Hawkins, P., & Shohet, R. (1989). *Supervision in th helping professions*. Milton Keynes, U.K.: Open University Press.
- Holmes, P., (1992). *The inner world outside: Object relations theory and psychodrama*. London: Routlegde.
- Kadushin, A. (1993). What's wrong, what's right, with social work supervision. *The Clinical Supervisor*, 10, 3-19.
- Kellerman, P. (1992). *Focus on psychodrama: The therapeutic aspects of psychodrama*. London: Jessica Kingsley.
- Langs, R. (1994). *Doing supervision and being supervised*. London: Karnac Books.
- Marineau, R. (1989). *Jacob Levy Moreno 1889-1974*. London: Tavistock/Routledge.
- Mead, E., (1990). *Effective supervision: A task-oriented model for the mental health professions*. New York: Brunner/Mazel.

- Moreno, J.L. (1953). *Who shall survive? New York: Beacon House.*
- Moreno, J.L. (1964). *Psychodrama Vol. 1. New York: Beacon House.*
- Rabinowitz, F., Heppner, P., & Roehlke, H. (1986). A descriptive study of process and outcome studies of supervision over time. *Journal of Counseling Psychology, 22*, 255-272.
- Samec, J. R. (1995). Shame, Guilt and Trauma: Failing the Psychotherapy Candidate's Clinical Work. *The Clinical Supervisor. Vol. 13 (2).*
- Stenack, R.J., & Dye, H.A. (1982). Behavioral descriptions of counseling supervision roles. *Counselor Education and Supervision*, June, 295- 304.
- Wilkens, P. (1995). A creative therapies model for the group supervision of counsellors. *British Journal of Guidance and Counselling. Vol. 23 no 2*, 245-257.
- Williams, A. (1995). *Visual & Active Supervision - Roles Focus Technique.* New York, London: Norton.
- Zucker, P., & Worthington, E. (1986). Supervision of interns and post-doctoral applicants for licensure in university counseling centres. *Journal of Counseling Psychology, 33*, 87-89.