

Arbetshandledning nödvändig för kyrkan

Det finns i dag 20 års erfarenhet av arbetshandledning i Svenska kyrkan. Den är etablerad i de flesta av våra stift. Sedan mitten av 1980-talet har Svenska kyrkan en egen utbildning för arbetshandledare. Teoretiskt har denna knutit an både till den psykodynamiska och till den språkystemiska traditionen. I den här boken vill Svenska kyrkan presentera arbetshandledningen för en bredare allmänhet, visa på dess nödvändighet och inspirera till fortsatt arbete.

Här finns såväl en teoretisk genomgång av vad arbetshandledning är som en beskrivning av hur det kan gå till i en handledningsgrupp. Handledarens perspektiv aktualiseras liksom handledningens syften och mål. Några av bidragen har kommit till som reflexioner efter just avslutad arbetshandledarutbildning. I en artikel behandlas de svårigheter som kan uppstå när man vill utveckla handledningen i ett stift. Att handledningen är gränsöverskridande markeras av två artiklar, en från Svenska Missionsförbundet och en annan från en av den norska kyrkans pionjärer på handledning enligt språkystemiskt synsätt.



Svenska kyrkan

Mitt i församlingen
Nämnden för kyrkolivets utveckling, Svenska kyrkan
ISSN 1101-3370
Prenumerationer och lösennummer:
Svenska kyrkans InformationsService,
tel 018-16 96 00, fax 018-16 97 07

Hoppa, landa mjukt

Hoppa, landa mjukt • Arbetshandledning – en kultur för kyrkans framtid



mitt i församlingen 2001:2

Arbetshandledning –
en kultur för kyrkans
framtid



Hoppa, landa mjukt
Arbetshandledning – en kultur för kyrkans framtid

Mitt i församlingen

© *copyright*: Nämnden för kyrkolivets utveckling,
Svenska kyrkan
ISSN 1101-3370

Svenska kyrkan, 751 70 Uppsala
telefon 018-16 95 00, *telex* 018-16 99 31
e-postadress mif@svenskakyrkan.se

Prenumerationer och lösnummer:
Svenska kyrkans InformationsService, 751 70 Uppsala
telefon 018-16 96 00, *telex* 018-16 97 07

Mitt i församlingen 2001:2

Ansvarig utgivare: Margareta Hemström

Redaktör: Urban Engvall

Produktion: Svenska kyrkans produktionsenhet

Formgivning: Georg Lulich Grafisk Form, Uppsala

Foto: Jim Elfström/IKON

Omslagsbild: Arbetshandledning kan fungera som ett gemensamt område att leka på. Skapande fantasi får släppas fram, lekas fram.

Tryck: Graphium Västra Aros, Västerås 2001

– I ett arbete där jag ger av mig själv till andra och tar emot andras tankar och bekymmer är det viktigt för mig att gå i arbetshandledning där det bara handlar om mig. Där jag får tillfälle att prata, bearbeta mina tankar och känslor, bli bekräftad.

FRAUKE SCHMIDT, NACKA.

– Det är ibland jätteviktigt att utanför arbetsplatsen få prata om jobbet, i en grupp där jag känner mig trygg. Det är viktigt att få andras synpunkter, få hjälp att komma vidare.

MARGARETA NORDIN, SOLNA.

– Ibland vill jag bara prata av mig. Ibland behöver jag råd, för att kunna vara professionell i mitt arbete. Då jag tvivlar på min egen arbetsinsats får jag stöd och uppmuntran i mötet med arbetshandledaren. Jag blir bekräftad i min roll som personalchef och kan styrkt gå vidare.

EVA JONSSON, STOCKHOLM.

Innehåll

- 6 Arbetshandledning nödvändig för kyrkan. Ett förord
Urban Engvall, Karl-Erik Tysk
- 8 Handledning – ett sätt att växa
Caroline Krook
- 9 Arbetshandledning – att tala om sitt arbete
Karl-Erik Tysk
- 28 Vad händer i arbetshandledningsgruppen?
Magnus Lidbeck
- 48 Språkssystemisk arbetshandledning – bakgrund och teori
Karl-Erik Tysk
- 64 Arbetshandledning är oas och ventil
Magnus Lidbeck
- 67 Vad betyder handledning för mig?
Frauke Schmidt
- 68 Tid för reflexion nödvändig
Christina Lövestam
- 73 Arbetshandledning ökar förståelsen för andra yrkesgrupper
Lars Sverkström
- 75 Vad betyder handledning för mig?
Margareta Nordin
- 76 Arbetshandledning nyckel till mognande och utveckling
Anders Högberg
- 79 Kyrkans arbetshandledning förstärker lärandet
Päivi Pykäläinen

- 91 Att omformulera sin historia
Gunnel Träskman
- 98 Vad hindrar arbetshandledning i Svenska kyrkan?
Joakim Johansson
- 106 Vad betyder handledning för mig?
Eva Jonsson
- 107 Handledning viktig del av personalvården
i Svenska Missionsförbundet
Göran Zettergren
- 112 Veiledning som pastoral teologisk laboratorium
TK Lang
- 119 Tidigare utgivning

Arbetshandledning nödvändig för kyrkan

Förord av Urban Engvall och Karl-Erik tysk

ARBETSHANDLEDNING BYGGER PÅ DIALOG OCH SYFTAR TILL FÖRÄNDRING. DEN LÖSER INTE ALLA PROBLEM OCH SKAPAR INTE ENSAM EN NY KYRKA. MEN KANSKE ÄR DEN EN NÖDVÄNDIG FÖRUTSÄTTNING FÖR DEN LEVANDE, ÖPPNA OCH MÄNSKLIGA FÖRSAMLING VI HOPPAS PÅ.

Det finns i dag 20 års erfarenhet av arbetshandledning i Svenska kyrkan. Det var i början på 1980-talet en försöksverksamhet startade. Man hämtade framför allt inspiration från den finska kyrkan där handledningskulturen redan slagit rot.

6 Idag är arbetshandledningen mer eller mindre etablerad i de flesta av våra stift. Sedan mitten av 1980-talet har Svenska kyrkan en egen utbildning som sex omgångar blivande arbetshandledare med ett tjugotal deltagare i varje har genomgått. Teoretiskt har utbildningen knutit an både till den psykodynamiska och till den så kallade språkssystemiska traditionen. Genom samarbetet med S:t Lukas har den förra på ett naturligt sätt vunnit indesteg. Den senare, med ursprung i Houston Galveston Institute, har kommit till oss genom norsk förmedling.

På riksplplanet finns en referensgrupp, knuten till Svenska kyrkans centrum för arbetshandledning på Ersta, med en anställd konsulent. Gruppen består för närvarande av Magnus Lidbeck, Christina Lövestam, Rita Persson och Karl-Erik Tysk. Referensgruppen ordnar utbildning och fortbildning för verksamma arbetshandledare. Gruppen deltar också i det nordiska samarbetet. Tre nordiska konferenser har anordnats. Den första hölls 1989 i Finland. Den fjärde ägde rum i Stockholm i september 2001. Dessutom samarbetar gruppen med Borgs bispedøme i Norge, där man sedan länge bedriver handledning utifrån en likartad teoretisk grund.

I den här boken vill referensgruppen presentera arbetshandlingen för en bredare allmänhet, visa på dess nödvändighet och inspirera till fortsatt arbete. Här finns såväl en teoretisk genomgång av vad arbetshandledning är som en beskrivning av hur det kan gå till i en handledningsgrupp. Handledarens perspektiv aktualiseras liksom handledningens syften och mål. Några av bidragen har kommit till som reflexioner efter just avslutad arbetshandledarutbildning. I en artikel behandlas de svårigheter som kan uppstå när man vill utveckla handledningen i ett stift. Att handledningen

är gränsöverskridande markeras av två artiklar, en från Svenska Missionsförbundet och en annan från en av den norska kyrkans pionjärer på handledning enligt språkystemiskt synsätt.

I språkystemisk handledning vill vi att så många röster som möjligt skall få komma till tals. Då tillförs ny mening, och det problem som behandlas får en allsidig belysning. Därför innehåller den här boken bidrag från många skilda författare med sinsemellan olika infallsvinklar. Och likartade tankegångar återkommer i flera artiklar – nödvändigt för helhetsbilden i varje separat artikel. Författarna svarar själva för innehållet i sina artiklar. Det gemensamma intresset är att främja en kultur som alla anser nödvändig för kyrkans framtid.

Välkommen att lämna synpunkter på detta nummer av Mitt i församlingen, eller förslag när det gäller kommande utgivning. Använd Mitt i församlingens e-postadress: mif@svenskakyrkan.se.

Urban Engvall är redaktör för Mitt i församlingen.

Karl-Erik Tysk är prästvigd 1975. Han arbetar som 1:e stiftsadjunkt i Visby stift. Arbetshandledare sedan mitten av 1980-talet.

7



Ibland behöver vi hjälp att öppna för ny förståelse.

Arbetshandledning – ett sätt att växa

Av Caroline Krook

DET FINNS MÅNGA BILDER FRÅN KONSTHISTORIEN SOM FRAMSTÄLLER MARIAS OCH ELISABETS MÖTE. JAG TYCKER OM DE BILDERNA. TVÅ KVINNOR MÖTS OCH DERAS MÖTE HAR EN AVGÖRANDE BETYDELSE FÖR DEM BÅDA.

Några dagar efter ängelns besök gav sig Maria iväg till en stad i Juda bergsbygd. Hon gick till Sackarias hus och sökte upp Elisabet (Luk 1:39 ff).

En sådan tur för Maria att hon hade någon att springa iväg till när det översinnligt stora hade hänt henne – som det egentligen inte fanns några ord för. De möts i Juda bergsbygd.

8

Hur ofta behöver vi inte ha något eller någon att få ge oss iväg till, gärna en bit ifrån vårt vardagliga liv, någon i ”bergsbygden”, någon som inte är indragen i vårt vardagliga liv och våra vardagliga konflikter. Någon erfaren person som vi kan tala med, som lyssnar, förstår, stärker det goda inom oss och får oss att växa och mogna, att axla den börda och den uppgift som blivit oss anförtrodd.

För mig framstår Elisabet som en skyddspatron för samtalsterapeuter, själavårdare och handledare, för alla som i enkla, avskilda rum möter människor ansikte mot ansikte för att lyssna och stödja.

Jag önskar att ni skulle kunna ge er tid att tillfredsställa det behov vi alla har av att gå undan en stund, samtala, möta andra och i mötet stärka varandra.

Caroline Krook är biskop i Stockholms stift.

Arbetshandledning – att tala om sitt arbete

Av Karl-Erik Tysk

VAR OCH EN SOM ARBETAR HAR BEHOV AV ATT TALA OM SITT ARBETE.
DETTA ÄR DEN GRUNDLÄGGANDE FÖRUTSÄTTNINGEN FÖR ARBETS-
HANDLEDNING.

I en mer och mer komplicerad kultur, där samtidigt det medmänskliga samtalet kommit på undantag och där problemen blivit svårbemästrade, är det angeläget att i arbetet avsätta både tid och kompetens för sådana samtal. Man brukar kalla dessa samtal för handledning. Den är särskilt viktig för dem som själva arbetar med samtal i människovårdande yrken. Man tycker sig se att handledning stärker yrkesidentiteten och gör den handledde mer skickad att utföra sina uppgifter. Samtidigt får man inte glömma att handledningen, oavsett de resultat den kan åstadkomma, har ett värde i sig. Den ger helt enkelt dem som arbetar ett forum där de kan tala om vad de gör.

Det kan vara lämpligt att skilja arbetshandledning från andra typer av handledning. Litet förenklat kan man säga att i arbetshandledning står den handleddes vanliga arbete i fokus. Sådan arbetshandledning borde vara en självklarhet för åtminstone alla som arbetar med människor. Men någon form av handledning behövs säkert i de flesta yrken. Handledning skall inte i första hand betraktas som en utbildning eller en fortbildning utan som en integrerad del av själva arbetet. Det hindrar naturligtvis inte att man också kan se handledning från ett inlärningsperspektiv.

Professionell samtalskultur

Arbetshandledning i kyrkan är en gren av den professionella samtalskulturen. Denna har under 1900-talet utvecklats i en mängd olika riktningar med skiftande teoretiska och yrkesmässiga grunder. Arbetshandledningen skiljer sig i bestämda avseenden från andra grenar av denna kultur men har samtidigt en större eller mindre släktskap med de flesta av dem. I teorin är det relativt lätt att göra avgränsningar. I praktiken kan dessa gränser bli ganska flytande. Där kulturerna möts inom samma institution eller hos samma individ blir både verksamheten som sådan och det enskilda samtalet mera gränsöverskridande. Mycket av den problematik vi brottas med i våra arbeten handlar om gränser eller, som vi ibland brukar säga, ramar.

Ett reflexivt arbete

Handledning är ett slags andra gradens arbete, arbete med andra människors arbete. Den kräver därför en förmåga till reflexion. Det är handledarens uppgift att skapa en sådan miljö där denna reflexion kan frodas och växa. Handledaren behöver också kunna reflektera över sig själv och sitt eget sätt att handleda. Det är därför önskvärt att handledaren har erfarenhet av någon form av professionellt samtal, där bearbetningen av egna tankar och känslor står i förgrunden. I första hand bör det röra sig om individuell terapi med inriktning på den egna personligheten. För att öka förmågan till reflexion är det också viktigt att handledaren själv går i handledning.

Ett liv i gränsområden

Det spännande med människor som lever i gränstrakter är att de ofta blir flerspråkiga. Det är viktigt för dem att kunna tala olika språk. Människor som är verksamma inom den professionella samtalskulturen lär sig också flera språk. I kyrkan är det inte ovanligt att samma person arbetar både som själavårdare, terapeut och handledare. Det innebär något av ett gränsliv, där man så småningom inte längre upplever gränsen som en gräns, därför att man behärskar språket på ömse sidor. Kanske är det ett ideal, något att sträva efter. Men nybörjaren behöver gränserna för att inte alldeles råka vilse. Också översättningsproblematiken blir aktuell. Hur skall man kunna överföra samtalskulturens professionella språk till det vardagliga språket eller, i kyrkans sammanhang, till trons språk.

De professionella samtalskulturerna har ofta uppstått som ett resultat av att människor med samma teoretiska bakgrund och samma värderingar slutit sig samman, innanför eller utanför redan etablerade institutioner, för att yrkesmässigt bedriva någon form av samtal. Så småningom har de blivit erkända av samhället, eller av en begränsad grupp av människor, så de har kunnat fortsätta bedriva sin verksamhet. För att på sikt kunna upprätthålla sitt arbete har de i mer eller mindre ordnade former utbildat nya människor för samtal (terapi, handledning etc.) som godkänts eller legitimerats för sin verksamhet av institutionen i fråga eller av samhället.

Grundläggande i allt professionellt samtal är emellertid det vanliga samtalet två eller flera människor emellan. Då ett verkligt möte kommer till stånd kan förr eller senare något väsentligt ske, till synes alldeles oberoende av vilken teoretisk modell ”experten” utgår ifrån. I detta enkla förhållande kanske man finner förklaringen till det ofta iakttagna glappet mellan teori och praktik. Med tiden har samtalskulturen mer och mer differentieras. Nya teorier har utvecklats. Omkring dessa skapas sedan

nya kulturer (skolbildningar) med sina särskilda experter, systematiserade vanor och utbildningssystem.

Från kyrkans synvinkel består denna kultur av framför allt tre huvudgrenar: terapi, handledning och själavård. I utkanten finns också den så kallade andliga vägledningen, men den är åtminstone i vissa traditioner i allmänhet betydligt mindre systematiserad. Gränserna mellan dessa är emellertid något flytande. Det finns i praktiken en gråzon där den ena verksamheten mer eller mindre omärkligt glider över i den andra. Det är inte så konstigt, eftersom det för det mesta inom alla tre områdena rör sig om samtal människor emellan. De olika kulturerna påverkar lätt varandra. Ibland bekämpar man varandra och ifrågasätter varandras teoretiska grundvalar. Ibland befruktar man både i teori och praktik ömsesidigt varandras arbete.

Arbetshandledningen i kyrkan är en sådan kultur. Sedan början av 1980-talet har den undan för undan blivit mera etablerad. Arbetshandledare har utbildats inom kyrkan och arbetar med både kyrkliga och icke-kyrkliga grupper. Också handledare från andra yrkesområden handleder kyrklig personal. Den kyrkliga arbetshandledarkulturen är påtagligt öppen. De normer som definierar arbetshandledningen handlar om den organisation i vilken arbetshandledningen äger rum, om arbetshandledarens kompetens och om det sätt på vilket arbetshandledaren och de arbetshandledda träffas och samtalar.

Kulturer avgränsas av värden och normer

En kultur består av värden och normer som omfattas av en grupp människor vilka ibland också delar en bestämd verklighetsuppfattning. Det finns olika typer av normer som definierar olika former av kulturer. En av dessa normtyper utgörs av det vi kallar ”spelregler”. Det kan vara fruktbart att betrakta arbetshandledningen som ett spel. Det går att se eller gestalta vissa handledningssituationer som spel. En annan typ är föreskrifter. Vissa sådana normer skulle också kunna förekomma inom arbetshandledningskulturen, särskilt om kyrkan officiellt sätter upp vissa bestämda regler för hur den skall utformas. En tredje typ är de så kallade tekniska normerna som beskriver metoder man skall använda för att uppnå vissa givna målsättningar. Sådana normer kan det vara gott om i en samtalskultur. Vad gäller de flesta av dessa normer liknar de olika samtalskulturerna påtagligt varandra. Det gäller till exempel de yttre ramarna. Ofta gör man upp någon form av kontrakt. Det är kontraktet som innehåller de regler som identifierar den konkreta arbetshandledningen. Kontraktet, som görs upp

i början av arbetshandledningen, kan vara muntligt eller skriftligt. Man brukar ibland kalla dessa regler för ”ramarna” i arbetshandledningen.

Skillnaden mellan kulturerna ligger oftast i de värden som omfattas av respektive kultur. De olika kulturerna har helt enkelt olika målsättning. Psykoterapin kan sägas ha människans psykiska hälsa som sitt viktigaste mål. Familjeterapin syftar till att få familjen att fungera bättre. Självården vill ge människan en bättre relation till Gud.Handledning avser att hjälpa den yrkesverksamma att bättre kunna utföra sitt arbete.

Arbetshandledning i kyrkan

Rent formellt skulle man kunna säga att arbetshandledning i kyrkan är de systemiska samtal som bedrivs av kyrkligt utbildade arbetshandledare med personal inom kyrkan. Men vi brukar också kalla sådana samtal för arbetshandledning som leds av icke kyrkligt utbildade handledare. En tentativ karaktäristik av arbetshandledning i kyrkan skulle kunna se ut så här:

I 2

”Arbetshandledning i kyrkan är att inom vissa givna ramar ge möjlighet för kyrkligt anställda att, i grupp eller enskilt, tillsammans med en utbildad arbetshandledare samtala om sitt arbete, så att de frågor som behandlas får en så mångsidig belysning som möjligt för att ny mening skall tillföras och förändring kunna ske.”

Enligt denna definition behöver inte samtalet ske utifrån någon bestämd psykologisk teori eller religiös verklighetsuppfattning. Den utgår visserligen från att handledningen baseras på ett så kallat språkssystemiskt synsätt, men den är så vid att den tillåter även andra teoretiska förutsättningar. Eftersom arbetshandledningen sker inom en kyrklig miljö är det naturligt att alla de frågor kan behandlas som förekommer i kyrkliga sammanhang. I arbetshandledning utbildas och legitimeras arbetshandledare, och arbetshandledningen bedrivs inom vissa ramar som liknar de ramar som förekommer inom andra professionella samtalskulturer.

Historik

Den 4 december 1980 tillsattes Arbetsgruppen för arbetshandledning (AGA) på initiativ av Svenska kyrkans utbildningsnämnd och S:t Lukasstiftelsen. Gruppen bestod från början av Göran Bergstrand och Sixten Lundgren från S:t Lukasstiftelsen samt Kjell Byström och Maj-Lis Larsson från utbildningsnämnden.

Uppgiften var att framlägga förslag till utformning av utbildning för och verksamhet som arbetshandledare med anknytning till den finska kyrkans modell. Förstudier bedrevs i Finland och England. Försöksverksam-

het anordnades i Strängnäs, Linköpings, Lunds och Stockholms stift. Den första utbildningsplanen låg färdig den 2 september och i reviderat skick den 7 december samma år. Den fastställdes med viss komplettering avseende individuell handledning av S:t Lukasstiftelsens huvudstyrelse den 6 februari 1984 och av utbildningsnämnden den 23 februari 1984.

Arbetsgruppen säger i sitt förslag till utbildningsplan att man tillvaratagit erfarenheter från Finland, England och Tyskland. Man räknar med arbetshandledning som en fördjupad och utvidgad fortbildning på det individuella planet. En anknytning till arbetslagsfortbildningen ses som naturlig och de båda utbildningarna kompletterar varandra, eftersom både individer och arbetslag behöver utvecklas.

I utbildningsplanen beskrivs syftet med arbetshandledning på följande sätt: Arbetshandledningen är en del av personalfortbildningen inom kyrkan. Arbetshandledningen är en utbildningsmetod som syftar till att hjälpa personalen att bättre bruka sina kunskaper, erfarenheter och personliga resurser. Arbetshandledningen är ett sätt att konstruktivt utvärdera och utveckla sitt arbete. Arbetshandledningen ger större kompetens att möta olika situationer man hamnar i.

Att arbetshandledningen sägs vara en fortbildning har säkert med den kyrkliga organisationen att göra. Utbildningsnämnden var en av huvudmännen och det var bland annat av ekonomiska skäl gynnsamt att räkna den som fortbildning. Det är naturligtvis inget självklart perspektiv, även om handledning kan ses som en form av inläring. Lika gärna, och kanske med större rätt, kunde man tala om arbetshandledning som ett slags personalvård.

I utbildningsplanen beskrivs också metodiken kortfattat: Vid arbetshandledning inriktar man sig på konkreta arbetssituationer. Periodicitet i handledningen är viktig, varje vecka eller varannan vecka, i 1,5-3 timmar beroende på gruppens storlek, under en tid av 1-2 år. Arbetshandledningen kan ske i grupp eller individuellt. Grupphandledning kommer att prioriteras, på grund av att man kan tillvarata gruppens möjligheter och att den är mindre resurskrävande. Formuleringen om ”konkreta arbetssituationer” är ganska allmänt hållen, men det tycks vara någon form av falldragning som avses.

Utbildningens mål är att ge deltagarna överblick och fördjupning i generella teorier och problem i handledningens metodik med utgångspunkt i beteendevetenskaplig forskning. Den skall också ge perspektiv på handledningens beroende av kyrkan som organisation, dess teologiska innehåll och dess evangelisatoriska uppgift. I utbildningen skall man också

utveckla metoder och granska mål för i första hand handledning i grupp, men även den individuella handledningen skall beaktas. Relevanta metoder för utvärdering skall presenteras. Man skall slutligen ge deltagarna möjlighet att analysera och generalisera handledningsproblem som man under utbildningen ställs inför i sin egen handledning.

Som förkunskapskrav ställer utbildningsplanen upp tre olika S:t Lukasutbildningar, psykoterapi-, psykosocial eller självårdsutbildning, med möjlighet för annan utbildning att räknas som likvärdig.

Innehållsligt anger planen att deltagarna skall genomgå en kurs som ägnas åt studiet av grupperprocesser. Tre seminarier om sammanlagt åtta dagar skall behandla arbetshandledningens syfte och avgränsningar, grupp- och organisationsprocesser, handledningens pedagogik samt metoder med särskild hänsyn till de olika skeendena i handledningen. Slutligen skall deltagarna leda en handledningsgrupp varannan vecka under ett och ett halvt års tid samt gå i egen handledning på handledningen en gång per månad.

14

Tre utbildningsomgångar genomfördes 1984-1986, 1986-1988 och 1989-1990. Efter den andra omgången gjordes 1988 en utvärdering bland dem som deltagit i arbetshandledningsgrupper 1986-1988. Det är den enda större utvärdering av arbetshandledning i kyrkan som hittills har gjorts.

En ny arbetsgrupp tillsattes – projektgruppen för arbetshandledning – som påbörjade sitt arbete i april 1991 med uppgift att anordna två nya utbildningsomgångar. Den första ägde rum 1992-1994 och den andra 1994-1996. I samband med detta skedde en viss teoretisk omorientering från psykodynamiskt till språkystemiskt synsätt. Den gruppdynamiska kursen försvann och antalet seminarier utökades från tre till fyra. En märkbar brist under de första utbildningsomgångarna på 1980-talet var att den andliga dimensionen i arbetshandledningen inte fått tillräckligt utrymme. En nyttillkommen kursvecka tog hänsyn till denna aspekt. Projektgruppen ombildades 1997 till referensgrupp och en ny utbildning avslutades på våren 2000.

Arbetshandledning inom finska kyrkan.

Arbetshandledningen i den finska kyrkan har varit en av inspirationskällorna för det svenska arbetet med arbetshandledning. Därför kan det vara av intresse att se litet närmare på hur arbetshandledningen i Finland har utvecklats.

Finska kyrkan började redan på 1950-talet med arbetshandledning för dem som var verksamma inom familjerådgivningen. Individuell arbetshandledning ingick som en del i utbildningen av nya familjerådgivare.

Inom sjukhussjälavården bedrevs också handledning. Inspirationskällorna var främst det samhälleliga socialarbetet och den klientcenterade terapin. Irja Kilpeläinen erhöll 1970 en heltidstjänst för arbetet bland sjukhussjälavårdarna i Helsingfors. Men redan dessförinnan, 1968, hade man fått en motsvarande tjänst för de anställda inom församlingarna i huvudstaden samt ytterligare en tjänst. Under år 1971 startades ett projekt i Sankt Michels stift, där man skapade möjlighet för diakoniarbetare att delta i arbetshandledningsgrupper.

Den första egentliga utbildningen av arbetshandledare tog sin början 1968 med fyra deltagare, alla sjukhusteologer. Sedan har andra personalkategorier utbildats, så att antalet arbetshandledare som fått kyrklig utbildning 1994 uppgick till 293 personer. Det påbörjades en differentiering av arbetshandledarutbildningen med inriktning på fyra olika yrkeskategorier: familjerådgivare och sjukhussjälavårdare, dem som sysslar med fostran inom kyrkan, diakoniarbetare och personer i församlingsarbete. Fördelen anses vara att man yrkesmässigt kunde tränga djupare på kortare tid, att grupperna kunde vara mindre och att man kunde tala samma fackspråk.

Teoretisk har olika modeller för arbetshandledning utvecklats, vilket inte minst visades vid den första nordiska arbetshandledarkonferensen på Lärkulla i april 1989. Man har velat urskilja tre viktiga aspekter i den historiska utvecklingen av handledningen. För det första har man koncentrerat sig på en granskning av arbetsförloppet. För det andra har man sett arbetshandledning som en process vilket innebär att den har ett långt tidsperspektiv (1-2 år). Den har för det tredje kommit att förstås som en integrering av yrkesmässig och personlig utveckling.

Den psykodynamiska traditionen

Den psykodynamiska traditionen innehåller en teori om människan, men också en klinisk metod grundad på denna teori med vars hjälp man söker behandla personer med psykiska problem och störningar. Det är uppenbart att den i mångt och mycket är ett barn av den moderna vetenskapen. Det har ibland sagts att Sigmund Freud, psykodynamikens fader, ville vara en psykologins Newton. Hans teori kan betraktas som ett försök att ge psykologin en vetenskaplig status med fysiken som förebild. Terminologin är uttryckligen kvasifysikalisk. Liksom den moderna vetenskapen har den tydligt atomistiska, deterministiska och reduktionistiska drag.

Den moderna vetenskapen gav upphov till en teknisk utveckling utan motstycke i historien. Dess symbolmaskin framför andra blev ångmaski-

nen. Lite förenklat kan man idéhistorisk säga att den freudianska psykologin ursprungligen hade ångmaskinen som ett slags modell. Sedan Freuds tid har emellertid psykodynamiken utvecklats i många olika riktningar. Slutnare former av psykoanalytisk teori och praxis lever sida vid sida med mera öppna, och i den terapeutiska praktiken har ofta psykodynamiska institutioner närmat sig andra teoretiska traditioner.

I svensk samtalstradition har psykoanalytiska eller psykodynamiska tankar varit starkt förhärskande. Den psykodynamiska traditionen har under de senaste decennierna främst genom S:t Lukasstiftelsens, numera S:t Lukas, verksamhet fått ett starkt inflytande på själavården inom kyrkan. Det gäller också på den kyrkliga handledningens område. Anställda inom S:t Lukas har haft och har många handledningsuppdrag inom kyrkan. S:t Lukas har också varit medarrangör för den kyrkliga utbildningen av arbetshandledare. De tre utbildningsomgångar som genomfördes under 1980-talet präglades därför i stor utsträckning av ett psykodynamiskt synsätt.

Hur S:t Lukasideologin påverkat den kyrkliga själavården vore intressant att undersöka. Som helhet har denna påverkan säkert varit positiv, särskilt i en situation där den inomkyrkliga själavårdstraditionen varit näst intill obefintlig. Även om det psykodynamiska synsättet numera inte dominerar inom arbetshandledningen kan det vara en fördel om de som är verksamma som arbetshandledare är förtrogna med den i Sverige förhärskande terapeutiska teorin, den psykodynamiska, likaväl som med den kyrkliga själavårdstraditionen. Kunskapen om psykodynamisk teori är fortfarande betydelsefull för den som vill bli handledare i Svenska kyrkan. Den psykodynamiskt inspirerade teorin om gruppprocesser är fortfarande en av de mest fruktbara på området. Det ingår därför ett seminarium om dessa processer i arbetshandledarutbildningen. Det är nyttigt för arbetshandledaren att känna till vad som kan hända i en grupp, hur den kan utveckla sig från att vara arbetsgrupp till att fungera på ett mera omedvetet sätt.¹

Skillnaden mellan olika terapeutiska förhållningssätt håller utan tvekan på att minska. Utifrån tanken på det vanliga samtalets grundläggande betydelse kan man ana att den psykodynamiska teorin de flesta arbetshandledare hade, genom tidigare erfarenhet och utbildning, inte skulle ha någon relevans för det sätt på vilket arbetet i arbetshandledningsgrupperna utfördes. I stället borde det vara den allmänna samtalsträningen i den terapeutiska utbildningen och det terapeutiska arbetet som varit betydelsefull. Den utvärdering som gjordes 1988 tycks i viss mån bekräfta detta.

Det språkssystemiska synsättet

Den psykodynamiska teorin är en produkt av den moderna världsbilden. I den brytningstid vi befinner oss håller möjligen denna världsbild på att vittra sönder. Nya strömningar vinner terräng som ett resultat av sociala, kulturella och vetenskapliga förändringar under 1900-talet. Det finns därför anledning att söka andra teoretiska grundvalar för arbetshandledningen än den renodlat psykodynamiska. Alldeles oberoende av den ”postmoderna” utvecklingen är det naturligt att pröva andra teorier och modeller i handledning. Det finns goda skäl att inte låsa fast sig vid en bestämd verklighetsuppfattning eller metod.

Inom de institutioner som företräder det psykodynamiska synsättet har öppenheten för alternativa teorier under senare tid ökat markant. Vilka krav kan man ställa på en teori och en metod som skall ligga till grund för arbetshandledning i kyrkan? Den behöver för det första vara i samklang med den nya verklighetsuppfattning som växer fram. Den bör vara tillräckligt generell för att ge utrymme för äldre teorier. Den bör i sin teoribildning ligga så nära det normala, vardagliga samtalet som möjligt. Eftersom det professionella samtalet i grunden är ett vanligt samtal, är det en fördel att i botten ha en teori som utgår från detta normala samtal och vars teoretiska ballast inte begränsar. Den bör inte heller vara oförenlig med kristen tro.

Utifrån bland annat dessa kriterier har vi som grundläggande teori för arbetshandledningen i kyrkan valt det språkssystemiska synsätt som utvecklats av Harold Goolishian och hans medarbetare Harlene Anderson, under många år verksamma vid Houston Galveston Institute i Texas. Deras tankar har förmedlats till oss framför allt via den norska kyrkans familjeterapi av Einar Øritsland och Torbjørn Andersen.

I Borgs bispedøme i Norge (det sydöstra stiftet) har ända sedan 1980-talet det språkssystemiska synsättet dominerat i arbetshandledningen. Det är den i USA utbildade terapeuten och familjerådgivaren T K Lang som varit den främsta drivkraften i den intensiva satsningen på handledning. Det har gjort Borg till ledande inom arbetsveiledning, om än i viss opposition till de övriga bispedømena i den norska kyrkan där ett mera psykodynamiskt synsätt dominerat. Det har också lett till att man i detta bispedøme har ett relativt sett mindre antal konflikter på arbetsplatserna. Referensgruppen för arbetshandledning har sedan hösten 2000 etablerat ett särskilt samarbete med arbetshandledarna i Borgs bispedøme.

Den språkssystemiska teorin har skapats i nära anknytning till det nya sättet att tänka. Det finns i denna systemiska metod en öppenhet mot mycket av samtida vetenskapssyn. Vi tycker oss inte längre kunna för-

utsäga och kontrollera skeendena. Nya konstellationer uppstår till synes helt spontant. Ungefär på samma sätt tänker man sig språkssystemiskt att förändringar sker i terapi och handledning. Den språkssystemiska teorin är så generell att den kan tjäna som metateori också för det psykodynamiska synsättet. Den ligger dessutom mycket nära den normala, vardagliga konversationen. Den tycks sist men inte minst vara väl förenlig med kristen tro. Den innehåller i alla fall knappast några antaganden som vid första anblicken ter sig oförenliga med denna tro, eftersom den är relativt fri från teoretiska antaganden om människan och hennes natur.

Kontraktet

Den första gången, eller de första gångerna, en grupp träffas till arbetshandledning brukar man göra upp ett kontrakt. Kontraktet definierar den konkreta arbetshandledningssituationen. Det skapar de ramar inom vilka handledningen utspelar sig. Det utgör också en slags ständigt närvarande kritisk instans med vars hjälp man kan skärskåda den pågående processen. Kontraktet är således utgångspunkten för de utvärderingar som man regelbundet kan företa eller som åtminstone bör förekomma i slutet av en handledningsperiod. Samtidigt kan kontraktet bli föremål för förändringar under resan gång, till exempel när vissa väsentliga faktorer ändras.

Kontraktet bör innehålla uppgifter om handledningens deltagare och deras förpliktelse till närvaro, handledningens tidsramar och sekretessvillkor, vilka lokaler som används samt de ämnen som skall tas upp i handledningen. Kontraktet kan givetvis vara både muntligt och skriftligt. Ett skriftligt formulerat kontrakt kan exempelvis se ut så här:

ARBETSHANDLEDNING

vt 2001-ht 2002

1. Grupphandledning med följande deltagare:

a

b

c

d

e

2. Handledningen omfattar 1,5 timmar/gång på följande tider:

a

b

c

3. Plats:

4. Handledare:
5. Deltagarna förväntas närvara vid varje tillfälle utom vid giltigt förfall (sjukdom, etc.).
6. Det som avhandlas vid handledningstillfällena förs inte utan särskild överenskommelse inom gruppen till utomstående.
6. Handledaren deltar tillsammans med övriga arbetshandledare i stiftet i grupphandledning.
Denna handledning omfattas inte av (5).
8. Handledningen syftar till att ge deltagarna tillfälle att bearbeta:
 - a. egna attityder och förhållningssätt, svårigheter och problem i arbetet
 - b. egna och andras förväntningar
 - c. frågor om den egna identiteten
 - d. vad det innebär att vara kyrkligt anställd.
9. Arbetshandledningen sker i tjänsten.

Jag är införstådd med ovanstående:

..... 2001-01-10

 (deltagare) (handledare)

Grupphandledning kontra individuell handledning

När arbetshandledningen i kyrkan planerades riktades intresset ganska snart på grupphandledning och inte på individuell handledning. Det var en av olikheterna i förhållande till den finska modellen.

Arbetsgruppen ger tre motiveringar till att grupphandledning är att föredra. För det första är den mera ekonomisk. För det andra kan gruppen fungera som en resurs. För det tredje finns möjlighet att utnyttja gruppprocessen. De flesta svårigheter kyrkliga arbetare har i sin arbetsituation blir manifesterade i grupsituationen. Det sätt på vilket man fungerar på sin arbetsplats återspeglas i handledningsgruppen. Detta sammanfattar väl vad som i allmänhet brukar betonas när frågan om grupphandledning kontra individuell handledning kommer på tal.

Det kanske viktigaste skälet till att föredra grupphandledning framför individuell handledning är dock att man i grupphandledning åstadkommer en strukturlikhet mellan handledningssituationen och det man handleder på. Sociologiskt sett är mötet mellan människor i en församling alltid en gruppövning. Församlingsarbetet är idag ett lagarbete, även om man inte alltid uttryckligen arbetar i grupp.

Från teologisk utgångspunkt kan man säga att man i grupphandledning

skapar en strukturlikhet mellan handledningssituationen och Gud som i vissa avseende med fördel kan betraktas som en grupp. Ett sådant synsätt ligger särskilt nära om man utgår från den sociala treenighetsläran.²

I den första utbildningsplanen tog man dock på utbildningsnämndens begäran in en passus om individuell handledning. I utbildningen har det dock inte förekommit någon särskild träning i denna form, även om de utbildade handledarna i praktiken säkert ofta arbetar med individuella handledningar.

Homogena och heterogena grupper

Grupper kan sättas samman på olika sätt. Deltagarna kan komma enbart från en yrkeskategori (homogen grupp) eller från flera (heterogen grupp). På så sätt kan många olika typer av arbetshandledningssituationer konstrueras. Ingen av dem är naturligtvis den rätta med stort R. Var och en har sina för- och nackdelar. I helt homogena grupper har handledaren samma yrke som de övriga deltagarna.

I den yrkesstruktur som håller på att utbildas inom den församlingsvårdande sektorn i kyrkan vore det naturligtvis idealiskt om såväl präster som diakoner, församlingspedagoger och kyrkomusiker var representerade i handledningsgrupperna. I utvärderingen reagerar man i huvudsak positivt på den heterogena gruppen. I denna grupp fick man en inblick i andras arbetsområden. Man upptäckte att problemen ofta ser ut på samma sätt trots att man har olika arbeten. Frågorna som togs upp kunde behandlas från olika utgångspunkter. Man uppfattade också att gruppen blev ett slags konstruerat miniarbetslag.

Ibland kan det vara bra att börja i en homogen grupp. Där finns initialt en större trygghet, och man känner väl till varandras yrkesproblematik. Det innebär naturligtvis inte att det generellt skulle vara fel att första gången vara med i en heterogen grupp. Även de som har en lång vana vid handledning kan finna den homogena gruppen tilltalande. Man kan där koncentrera sig på det som är centralt för yrkeskategorin i fråga och på det sättet nå djupare i sin bearbetning.

Tystnadsplikten

Det är självklart att inget av det som avhandlas i en arbetshandledningsgrupp skall föras vidare utan särskild överenskommelse. Det kan tyckas nästan trivalt att påpeka. Men det brukar ingå som en viktig del av det kontrakt man gör upp. Det svåra problemet med arbetshandledning och sekretess gäller tystnadsplikt för präster. I Kyrkoordningens 30 kapitel 3

§ och 31 kapitel 9 § står det om präst respektive biskop: ”Den som är eller har varit behörig att utöva uppdraget som biskop/präst har tystnadsplikt i fråga om uppgifter som han eller hon därvid har fått veta under bikt eller enskild själavård.” Och om diakonen står det i 32 kapitlet 9 §: ”Den som är eller har varit behörig att utöva uppdraget som diakon har tystnadsplikt i fråga om sådant som han eller hon därvid har fått veta under själavårdande samtal, som inte personen ifråga medger att uppgiften lämnas ut.” Tystnadsplikten gäller inte om diakonen enligt lag ålagts att uttala sig under ed eller om det föreligger uppgiftsskyldighet enligt 71 § socialtjänstlagen (1980: 620).

Bikten är väldefinierad i Svenska kyrkan. Begreppet enskild själavård är däremot mera diffust och kräver tolkning. Men hur skall man med den stränga sekretessen kunna behandla själavårdsfall i arbetshandledning? Biskoparna har i biskopsbrevet ”Tystnadsplikt och sekretess i kyrkans arbete” yttrat sig i frågan. Där heter det bland annat i ett särskilt avsnitt om handledning: ”Att få handledning på sitt arbete är ett värdefullt och av många uppskattat sätt att fördjupa och förstärka sina kunskaper genom att bearbeta och dra erfarenheter av såväl goda som svåra upplevelser i tjänstgöringen... Den regel som måste gälla för handledningen är att när praktiska exempel refereras och delas med handledaren och eventuella övriga deltagare i en handledningsgrupp, skall dessa vara så avidentifierade att det inte är möjligt att känna igen den person som exemplet berättar om.”³

I ett tidigare biskopsbrev uttrycktes det hela något mera detaljerat: ”I handledningssammanhang kan det finnas behov av att prästen får tala om detaljerade exempel på själavårdssituationer. Enligt min mening skall det då vara fråga om omkonstruerade exempel. Det räcker inte med en enkel avidentifiering. Både handledaren och den handledde själavårdaren har ansvar för att tystnadsplikten respekteras.”⁴ Vad innebär det att tystnadsplikten respekteras? Här finns utrymme för olika tolkningar. Det räcker kanske inte med att den person som exemplet berättar om inte går att känna igen. Flera personer kan vara inblandade. ”För att tystnadsplikten i sådana fall inte skall brytas krävs då att fallen anonymiseras så att det är omöjligt att härleda uppgifter till konfidenten eller annan”, skriver Carl Norström i en kommentar.⁵ I denna tolkning berör tystnadsplikten inte bara konfidenten utan också andra personer som rimligen bör vara skyddade.

I de sammanhang som arbetshandledning förekommer i kyrkan kan det var näst intill ogörligt att anonymisera sina konfidenter. Det innebär att det som sagts i situationer som faller under det aktuella lagrummet överhuvudtaget inte skall återges i arbetshandledning utan i stället vara hänvisat

till annan typ av handledning, själavårdshandledning. Detta medför en begränsning av vad präster kan tala om i arbetshandledning, men därmed är självklart inte alla problem ur världen.

Enligt det tidigare biskopsbrevet har både handledaren och den handledde ansvar för att tystnadsplikten respekteras. Det betyder uppenbarligen att arbetshandledaren måste vara särskilt uppmärksam på att präst som deltar i en arbetshandledningsgrupp inte bryter sin själavårdssekretess. Huruvida detta är en rimlig ansvarsfördelning kan diskuteras. Juridiskt förefaller det osannolikt att åtal skulle väckas mot en handledare som underlåtit att ta sitt ansvar på denna punkt.

Arbetshandledning och spiritualitet

Arbetshandledning är inte själavård i trängre mening. Dess huvudsyfte är ett annat. Samtidigt antas arbetshandledningen leda till andlig utveckling. Så har man velat se det alltsedan man började planera arbetshandledningen i Svenska kyrkan.

Behovet av att reflektera över ämnet arbetshandledning och spiritualitet har blivit tydligt både i Sverige och i övriga Norden. Den andra nordiska arbetshandledarkonferensen på stiftsgården Stjärnholm i september 1993 hade just temat "Arbetshandledning och spiritualitet". De som utbildats under 1990-talet har ägnat en hel kursvecka åt andlighet och handledning.

Från språkssystemisk utgångspunkt skulle det kunna handla om att de handledda får hjälp med att integrera det andliga språket med de vardagliga upplevelserna. Det andliga språket är det främsta verktyg vi har för att beskriva och skapa religiös verklighet. Kyrkans kris idag är i stor utsträckning det religiösa språkets kris.

Angränsande kulturer

Under arbetshandledningens utveckling har några frågeställningar aktualiserats. En har hela tiden varit hur man skall avgränsa arbetshandledningen gentemot andra former av professionella samtal som bedrivs inom kyrkan. Ytterst handlar den om att kunna marknadsföra arbetshandledning så att personer utan erfarenhet på ett någorlunda lättfattligt sätt kan förstå vad det handlar om, vad handledning är och inte är. Därför gäller det att sätta lämpliga gränser mot andra typer av samtal, till exempel terapi och själavård. Ju mer den professionella samtalskulturen differentieras, desto mera angeläget tycks det bli att hålla isär de olika grenarna. Men gränsområdena kommer alltid att finnas kvar och ibland kan den ena formen nästan omärkligt gå över i den andra.

Psykoterapi

Psykoterapi är inte den äldsta formen av professionellt samtal, men den har ändå många gånger kommit att bli något av ett paradigm för sättet att bedriva sådana samtal. För att karaktärisera psykoterapin väljer jag en definition som är ganska generell och humanistisk: ”Psykoterapi är en systematisk utformning av tid, rum och övriga fysiska förutsättningar på ett sådant sätt att en situation skapas som möjliggör för utbildad psykoterapeut att tillsammans med en därtill motiverad patient gestalta och förstå patientens liv och personlighet så att konstruktiva livslösningar kan utformas som kan ersätta tidigare sjuka eller handikappade symptom och förhållningssätt.”⁶ Mutatis mutandis kan denna definition användas också om gruppterapi (gruppsykoterapi).

De värden som psykoterapin skall försöka förverkliga är således hälsa i olika bemärkelser, särskilt psykisk. Däri skiljer sig psykoterapin från arbetshandledningen som inte är fokuserad på de deltagandes hälsa utan på deras arbete. Vill man anlägga ett utilitaristiskt perspektiv skulle det kunna vara en i olika avseende större yrkesmässig skicklighet som är ett viktigt värde för handledningen. Det regelsystem som styr psykoterapin har däremot ofta övertagits inom andra grenar av professionellt samtal, så också av arbetshandledning i kyrkan.

Psykoterapi kan också förekomma som ett led i någon form av utbildning. Naturligtvis gäller det psykoterapiutbildning som sådan. Ibland har denna form av terapi kallats persongenomgång. Men också av dem som skall utbilda sig till handledare i kyrkan krävs att de under en längre tid regelbundet deltagit i individuell terapi eller gruppterapi.

Personalgruppsarbete

Personalgruppsarbetet är till skillnad från handledning inte i första hand fokuserat på arbetet som sådant. Inte heller handlar det uteslutande om medlemmarnas arbetsmässiga relationer utan om de personliga relationerna dem emellan. Personalgruppsarbetet liknar psykoterapi i den meningen att det syftar till att ta bort vissa hinder för att gruppen skall fungera på ett mera friskt sätt. Då det inriktas på att hjälpa en ny arbetsgrupp att komma till klarhet om sina inbördes relationer har det en viss likhet med insikts-terapi. Det händer ofta att det går snett i kyrkliga arbetslag på grund av snedvridna relationer mellan medlemmar i laget.

Arbetshandledning är inte till för sådana problem. Det innebär inte att inte den kyrkliga arbetshandledningen ibland måste ägna stor kraft åt relationsproblem. Men då gäller det sådana problem i andra grupper än

hela arbetslag. Det handlar inte heller om inbördes personliga relationer mellan deltagarna i arbetshandledningsgruppen. Om arbetshandledning sker med ett arbetslag bör man i allmänhet vara försiktig, så att inte arbetshandledningsgruppen utvecklas till en personalgrupp. En sådan grupp ställer ofta helt andra krav på gruppledaren än dem som arbetshandledaren med sin utbildning och erfarenhet i allmänhet är utrustad för.

Grupphandledning med yrkesverksamma

Grupphandledning med yrkesverksamma är en företeelse som också kan täcka det som ibland brukar kallas ”handledning i psykosocialt behandlingssätt”. Detta är kanske den samtalsform som mest liknar arbetshandledning i kyrkan. Jag väljer en definition från en bok som för närvarande används i utbildningen av handledare i kyrkan: ”En grupp personer som är verksamma i människovårdande yrken samlas regelbundet på avtalad tid med en utifrån kommande grupphandledare. Gemensamt arbetar de med att ta tillvara och utveckla gruppens samlade kompetens. Avsikten är att underlätta och öka förmågan att ge klienten god behandling och service. Gruppens medlemmar, varav handledaren är en, handleder tillsammans med den som drar sitt ärende eller problem. Grupphandledaren hjälper gruppmedlemmarna att använda det egna inneboende kunnandet, att dela det med varandra och att utveckla det. Hon ansvarar för ramarna, för handledningsprocessen och för att gruppkompetensen används. Handledningen förutsätts vara organisatoriskt förankrad och ingå kontinuerligt i deltagarnas yrkesverksamhet. Handledningsgruppen följs av samma handledare under en viss tidsperiod, vanligen två till tre år, och arbetar utifrån ett gemensamt uppgjort kontrakt.”⁷

Denna definition tar fasta på att de som handleds i sitt dagliga arbete står i något slags klientförhållande. Arbetshandledningen i kyrkan måste ses i ett vidare perspektiv. Det förekommer visserligen någon form av klientförhållande också i kyrkan, särskilt bland diakoner, och i den enskilda själavården. Men det är inte normalfallet. Den enskilda själavården måste dessutom hänvisas till en särskild typ av handledning.

I den kyrkliga arbetshandledningen är det andra frågor som har kommit att stå i förgrunden. Erfarenheten visar att det som först brukar aktualiseras är relationen arbetstagare-arbetsledare, det vill säga förhållandet mellan kyrkoherden och de övriga anställda. Men mycket tid brukar också ägnas åt frågor om den egna identiteten och om kyrkan som arbetsplats, för att bara nämna några. Från grupphandledning med yrkesverksamma måste man skilja en annan form av handledning som är snarlik men ändå

annorlunda. Man skulle kunna kalla den för individuell handledning i grupp. Där inte bara leder grupphandledaren samtalet utan är också den som dominerar handledningen. De övriga gruppmedlemmarnas roll inskränker sig till enstaka kommentarer och de betraktas inte innehållsligt som handledare på samma nivå som den utifrån kommande handledaren. Det kan hända att grupphandledningen tillfälligt får denna karaktär.

Praktikhandledning

”Handledning innebär en metod för reflexion över pastoral praxis, där handledaren och den handledde tillsammans arbetar för att den handledde skall utveckla en yrkesmässig kompetens, växa i självkänedom, integrera teologisk kunskap och stärkas i den kristna tron.”⁸

Skillnaden mellan praktikhandledning och arbetshandledning förefaller klar. Spelreglerna är för det första något annorlunda. Praktikhandledning är en handledning med personer som håller på att utbilda sig till ett församlingsvårdande yrke inom kyrkan. Arbetshandledning riktar sig till dem som har en utbildning och är yrkesverksamma.

För det andra kan de värden som praktikhandledningen vill tillvarata också inrymmas i en arbetshandledning. Men det är inte nödvändigt att man i arbetshandledningen bearbetar eller fokuserar just dessa aspekter.

Själavårdshandledning

Själavårdshandledning är en form av handledning som är under uppbyggnad. Avsikten är att skapa handledning för dem som arbetar med själavård. Eftersom särskild tystnadsplikt gäller för enskild själavård kan det synas lämpligt att man hänvisar dem som har själavård till en speciell typ av institutionaliserad handledning.

Då det gäller den metodik som tillämpas behöver det däremot inte var någon väsentlig skillnad mellan arbetshandledning och själavårdshandledning. Däremot förefaller det vara nödvändigt att de som fungerar som handledare själva omfattas av de regler som gäller för själavård. De skall således själva vara präster eller diakoner. Dessutom bör man överväga om inte handledningsgrupperna skall vara helt homogena.

Själavård

Själavård är en mycket elastisk term som i kyrkliga sammanhang ofta har använts som man ibland använder ”politik” i samhällsdebatten. När man där hävdar att allt mänskligt agerande i grunden är politiskt, skulle man från kristet håll kunna säga att allt, åtminstone riktigt, kristet handlande är själavård. Det är naturligtvis inte helt lyckat. Därför bör man kanske

använda en något snävare definition: ”Självvård innebär att utifrån den kristna kyrkans tro och verklighetsuppfattning genom det enskilda samtalet stärka människans andliga och psykiska utveckling.”⁹

Självvård är alltså en form av enskilt samtal, möjligen mellan en själavårdare och en person som söker självvård. Det finns idag en tendens att låta självvårdssamtalet få en mera fast struktur modellerad efter det sätt på vilket terapi och handledning bedrivs. Samtalet under en arbetshandledning kan leda till att den handledde får hjälp med sin andliga och psykiska utveckling, men det är varken arbetshandledningens brännpunkt eller huvudsyfte.

Andlig vägledning

Den andliga vägledningen, som på nytt fått aktualitet i Svenska kyrkan, är en form av kristen självvård, en hjälp som en enskild får eller ger för att ”som en del av den världsvida kyrkans gemenskap bli alltmer förankrad och stabil i sin tro på den treenige guden, att nå förbi sentimentalitet, moralism och intellektualiseringar till en erfaren tillit till Jesus Kristus, hans anspråk och hans löften och ta konsekvenserna av dem”.¹⁰ Här är det uppenbarligen någon form av mogen tro som är det värde som vägledningen vill befodra.

Andlig vägledning kan ges i former som liknar den professionella samtalskulturens. Den kan tillämpa de regler som gäller i till exempel handledning. Den metodik som utvecklats inom språk-systemiskt tänkande lämpar sig också mycket väl för denna vägledning.

Kollegial handledning

Den kollegiala handledningen skiljer sig från andra typer av handledning därigenom att den inte använder sig av särskilt utbildade handledare. I stället är det någon erfaren kollega som handleder. Den kollegiala handledningen har i vissa sammanhang kommit att brukas systematiskt, till exempel i utbildningen av sjukhuskyrkans personal. Den har därigenom fått en slags institutionaliserad form som gör att den tillhör det kyrkliga samtalsspektrat.

Men den kollegiala handledningen är inte begränsad till utbildningssituationer. Bland dem som bedriver kyrklig arbetshandledning är det inte ovanligt att man utnyttjar den kollegiala handledningens möjligheter. Några handledare kan då samlas till en kollegial grupphandledning. Det är en både praktisk och ekonomisk form att få handledning på handledning.

Handledning på handledning

Handledning är ett både stimulerande och krävande arbete. Den som handleder behöver därför själv gå i handledning. I handledningskontraktet tar man ofta hänsyn till detta genom att skriva in en klausul om att den sekretess som gruppen ålägger sig inte omfattar handledarens egen handledning.

I utbildningen av handledare är handledning på handledning obligatorisk. Där får man framför allt träna det reflexiva tänkandet. När ens eget arbete behandlas står man själv tydligt i fokus. De som är närvarande är inställda på att med sina tankar och idéer belysa det sättet att arbeta. Det visar sig ofta vara ett av de mest uppskattade momenten i utbildningen. Men det är också önskvärt att de som sedan arbetar med arbetshandledning själva skaffar sig handledning, antingen det sker enskilt eller i grupp.

Handledning på handledning liknar i mångt och mycket handledning av första ordningen. Men eftersom deltagarna består av handledare kan det var lämpligt att se det som en egen genre inom den professionella samtalskulturen i kyrkan.

¹ Lars Lorentzon, *Gruppen*, Rabén & Sjögren 1985, är fortfarande en av de bästa presentationerna på svenska av den psykoanalytiska gruppteori som utvecklades av W R Bion.

² För en filosofisk presentation av den sociala treenighetsläran se Thomas V. Morris, *The Logic of God Incarnate*, Cornell University Press 1986.

³ *Tystnadsplikt och sekretess i kyrkans arbete*, Biskopsmötet, Uppsala 2000.

⁴ Citerat efter Lars Collmar och Carl Norström, *Sekretess inom kyrkan*, Verbum 1994, sid 71.

⁵ Lars Collmar och Carl Norström, sid 37.

⁶ Clarence Crafoord, *En bok om borderline*, Stockholm 1986, sid 132.

⁷ Mona Pertoft och Birgitta Larsen, *Grupphandledning med yrkesverksamma*, Stockholm 1991, sid 13.

⁸ Owe Wikström, *Identitet och fördjupning*, Stockholm 1992, sid 30.

⁹ Owe Wikström, *Den outgrundliga människan*, Stockholm 1990, sid 119.

¹⁰ Owe Wikström, *Det bländande mörkret*, Örebro 1994, sid 41.

Vad händer i arbetshandledningsgruppen?

Av Magnus Lidbeck¹

VÄLKOMMEN TILL ARBETSHANDLEDNINGSGRUPPEN!

SÅ HÄR KAN DET GÅ TILL:

Fem präster sitter i en cirkel runt ett bord. De sitter där tillsammans med sin gruppleddare. De är beredda att börja. Ledaren ser sig omkring och vänder sig till Björn, en av deltagarna, och säger:

– *Det är din tur idag!*²

Björn nickar, men ledaren fortsätter efter att ha noterat nicken:

– *Har någon något att dela innan vi börjar?*

Här finns en stund att landa i gruppen. Kanske någon är fylld av något som det är bra att lämna ifrån sig innan vi börjar. Det kan vara något roligt att dela, eller man kan vara fylld av något svårt som tränger sig på och som är lättare att lämna då man satt ord på det.

Ledaren ser sig omkring, de fyra andra tänker ... Den ene efter den andre skakar långsamt på huvudet, och ledaren vänder sig till Björn och säger:

– *Vad vill du berätta idag?*

Idag är det Björn som är berättaren.

Bakgrund: Vad har redan hänt i gruppen?

Gruppen har en överenskommelse om sitt sätt att arbeta. Där finns ett kontrakt som alla är medvetna om. Det är den ram inom vilken alla rör sig. Där finns mönstret för denna grupps vandring genom varje äventyr som ett nytt handledningstillfälle är. Ledaren är den som håller i ramen och ser till att alla får sitt utrymme.

Detta är en homogen grupp, alla har samma profession.³ De har varit igång en tid och samspelar inom de givna ramarna. Här finns en arena där de rör sig fritt och tillsammans med sin handledare skapar de en möjlighet till förändring, till att börja med i sina tankar. Här finns en chans att hitta nya handlingsalternativ, inte att avgöra vad som är rätt för den som berättar något om sin yrkessituation.

Där finns ett gemensamt område att leka på, eftersom något viktigt och förnyande ”sker i det område där två lekrområden sammanfaller”⁴ – det är skapande fantasi som får släppas fram, lekas fram.

Reglerna skapar det lekrum där deltagarna har en frihet, eftersom de vet att vi inte arbetar mot något eller några utanför rummet. De är där

för att lära sig något av sina egna yrkeserfarenheter för att bättre kunna vara med varandra och andra i sitt arbete. De vill bli bättre medarbetare i Guds rike, vill öka sin yrkeskompetens. Här kan man få hjälp av andras reflektioner.

Nu vill Björn lära sig något mer om sig själv som präst utifrån det han varit med om. De som deltar i handledningsgruppen tror att de som kollegor kan se mer tillsammans än om de lämnas ensamma, eftersom det inte är gott att människan lämnas ensam. Det vet de, och de är också medvetna om gruppens gemensamma kapacitet: ”I gruppen blir individen medveten om att han besitter möjligheter som endast är potentiella så länge han befinner sig i relativ isolering. Gruppen är följaktligen mer än summan av de ingående individerna, eftersom en individ i en grupp är mer än en isolerad individ.”⁵ Det är som att öppna för möjligheten att närma sig det ännu inte sagda på ett sätt som kan underlätta att det blir sagt.

Ibland blir inte verkligheten verklig förrän den berättats. När Björn börjar berätta vet han inte helt säkert vart berättandet ska leda – och de som lyssnar vet att det är berättaren som har rätten att leda den okända vandring där de visar sitt mod genom att våga vandra med utan att ha facit. Men vi vet också att historier förvandlas när de berättas.⁶

Gruppmedlemmarna är berättarens tjänare. De ger sina friska idéer och reflektioner som kan bli nya byggstenar i Björns förnyade tänkande.

När gruppledaren säger ”Vad vill du berätta idag?” är det signalen att få ta lekområdet i besittning i tron på att det kan bli en välsignad stund, eftersom änglarna sjunger både om ära i höjden åt Gud och om frid till människor av god vilja. Nu vill de något gott tillsammans.

Steg 1: Vad har hänt berättaren?

Prästen Björn berättar om ett hembesök⁷ i en familj där mellanbarnet, 22 år, har omkommit i en bilolycka. Det var ju svårt. Tänk att en så ung person skulle dö, i förtid. Så hade Björn tänkt på väg till familjen som samlats för att förbereda begravningen. Men det fanns något i stämningen som Björn inte förstod. Han litar på att han som präst klarar den här uppgiften och blev inte orolig utan lyssnade på mammans, pappans, storebrors, lillasysters och morfars berättelser. Det blev ett djupt meningsfullt samtal. Björn fick en bild av den döde och de började komma in på hur det skulle gå till i kyrkan. Björn hade många tankar om hur begravningsgudstjänsten skulle kunna tala till denna grupp. De hade tänkt på att stå i en ring kring kistan och samtidigt lämna sina blommor på kistan. Det kändes som ett meningsfullt sätt att gestalta gemenskapen.

Morfadern tittar på prästen och Björn känner sig lite förbryllad, inte minst när han säger:

– *Blir det verkligen så att Kalle kommer i vigd jord?*

Efter en stund klarnar det för Björn. Alla visste att det inte rörde sig bara om en olycka utan om ett självmord – alla utom Björn. Plötsligt är det som om golvet gungar. Björn har svårt att fatta. Och vad ska han nu göra? Borde inte begravningsbyrån ha informerat om självmordet? Borde Björn själv ha tagit reda på detta eller fattat det under samtalets gång eller frågat mer tydligt om hur han dött?

Det blir tyst i handledningsgruppen.

Ledaren tittar på Björn, det verkar som om han har berättat klart. De-ras blickar möts och ledaren säger:

– *Vad är din fråga? Vad vill du ha hjälp med?*

Björn sitter tyst en stund och säger sen:

– *När borde jag ha insett detta? Hur kunde jag bara missa?*

Ledaren vänder sig till gruppen:

– *Vill ni fråga mer om vad som hänt? Har ni fått tillräckligt utifrån Björns berättelse och fråga?*

Tanken är inte att gruppen ska bedöma det Björn gjort. Det handlar mer om vad gruppen ska kunna göra för Björn. Det är som när Jesus kallar fram den blinde vid vägkanten och ställer honom i allas mitt och frågar: ”Vad vill du att jag ska göra för dig?”⁸ Det är av respekt för Björn som gruppen vill lyssna på hans frågor och behov. De behöver inte mer än att kunna börja reagera över det de hört. Medlemmarna i gruppen behöver få en tillräckligt tydlig bild så att de inte ger reaktioner som är för långt ifrån Björns berättelse.

Ledaren ser sig omkring i gruppen. Det kommer några frågor:

Lasse: – *Hade inte någon på begravningsbyrån eller på pastorsexpeditionen berättat? Visste någon av dem om självmordet?*

Lotta: – *Sa du att ni var de fyra närmaste i familjen, morfar och du – någon mer?*

Birger: – *Vad visste du innan du gick dit?*

Anita: – *När morfarn sa det där, vem tittade han på då?*

Lotta: – *Kan du säga en gång till exakt vad morfar sa?*

Lasse: – *Och hur reagerade de andra i familjen?*

Björn svarar på frågorna, gruppen börjar ta in berättelsen, gör den till sin. Ledaren är med och ser hur berättelsen blir tydligare, gruppen vet tillräckligt för att kunna sätta igång sitt ”lekarbete”. Små barn bearbetar genom att leka med andra barn. Präster kan bearbeta genom att använda

sin fantasi och sin inlevelseförmåga för att lära sig av och genom sina upplevelser. Ledarens uppgift är inte att vara expert och ”veta” – det handlar om att hålla i ramarna och ge möjlighet för alla att bidra med sin inlevelse och fantasi. Ingen har i uppgift att tala om för Björn allt Björn borde ha tänkt på i förväg. Gruppens uppgift är att ”leka” på Björns villkor. Gruppen delvis lånar Björns kläder – men kommer inte att behålla dem.



31

Barn bearbetar genom att leka med andra barn. Vuxna kan bearbeta genom kan på samma sätt använda fantasi och inlevelseförmåga för att lära sig genom sina upplevelser.

Steg 2: Vilka känslor väcks i oss?

Ledaren behöver inte säga så mycket, gruppen känner till de olika stegen.⁹ Men ändå, som en sorts startskott, undrar ledaren högt:

– *Vad är det för känslor som vaknar i er?*

Björn har lämnat cirkeln runt bordet. Han sitter utanför gruppen, avskilt. Han kan höra och se så mycket han vill, han har ett anteckningsblock med sig för att skriva ner minnesord. För gruppen är det som om han lämnat gruppen men lagt sin berättelse på bordet i mitten.

Ledaren och gruppdeltagarna vänder sig inte till Björn, det är som om han inte riktigt är med. Björn sitter lite vid sidan om och får vila sig. Och snart brister det ut en våg av känslor:

Lotta: – *Jag blir så arg! Hur kunde min kompis på begravningsbyrån ha låtit bli att berätta det här för mig! Vi som lovat att samarbeta! Här gör jag bort mig totalt inför dem jag ska hjälpa – för att jag inte vet det jag borde ha vetat!*

Birger: – *Jag känner förtvivlan! Nu är det som om jag har svårt att vara stöd för dem jag ska stötta!*

Anita: – *Jag känner mig övergiven och sårad! Vad är det för jobb jag gett mig in i?*

Lasse: – *Jag ser det plötsligt som en utmaning: Nu gäller det att visa att jag är på deras sida mot alla som kan tänkas fördöma Kalle!*

Birger: – *Jag känner mig stolt plötsligt, här ska jag vara med dem, jag får vara med dem i det svåra!*

32 Birger: – *En sak till! Samtidigt som jag känner mig stolt, känner jag mig ledsen och tung! Det är som om kraften rinner ur mig ...*

Ledaren ser sig omkring när replikerna börjar komma. Han minns hur långsamt det gick i början. Han minns hur han tålmodigt fick vänta, hur han ibland gick in och frågade: ”Blir ni inte arga när ni hör det här? Eller upprörda? Eller ledsna? Eller besvikna? Eller utmanade.”

Ännu är Björn utanför, vilar sig. I ögonvrån ser ledaren hur Björn börjar vilja ta sig in i gruppen, vill kommentera, men ledaren håller Björn utanför en stund till. Det finns fler känslor som behöver luftas, en del i ord, andra med kroppsspråk och suckar. Gruppen vidgar Björns inre rum. Man kan ibland höra hur Björn suckar. Där finns säkert det som Björn känner igen men också det han nu inser att det inte handlade om. Det blir olika typer av insikter hos honom.

När alla givit sina reaktioner på Björns berättelse har de fått ännu mer att reflektera kring. Känslorna i rummet befruktar varandra.

Lotta börjar berätta om en liknande upplevelse för en kort tid sedan och ledaren undrar: Kommer Lotta att tala om sig själv nu? Kommer Lotta att ge en massa kloka råd? Nej, Lotta är visare än så, hon delar sina känslor från den gången – det vidgar klangbotten i gruppen. Där finns i gruppen en blandning av egna upplevelser och fantasier, det är kreativt på det sättet. Ibland vet inte ledaren om de talar bakifrån, från egna erfarenheter eller om de fantiserar framåt. Är det en bearbetning bakåt eller framåt? Eller båda? I leken upphävs tid och rum. Det går nästan att se hur Lotta i sin inre syn inte riktigt är här. Men Lotta kommer tillbaka, vänder sig till de andra i gruppen och frågar, vädjar:

– Förstår ni?

De andra nickar. Björn också, men för sig själv.

Det är som om deltagarnas berättelser och reaktioner förstorar Björns inre känslorum – eller gör att han får tag i känslor, kanske på ett nytt sätt. När han satt där bland de sörjande hade han ju ansvar att fortsätta förberedelsen för begravningsgudstjänsten. Det var som om han inte hade tid för känslorna, eller fick tag i dem, då. När han hör sina vänner reagera känner han igen sig: Så var det ju!

Björn befinner sig i lyssnarposition.

En av deltagarna i en handledningsgrupp liknade det en gång vid att sitta och se ett TV-program som handlade om en själv. Där utspelades den egna berättelsen – och historien gick vidare med andras reaktioner och tankar. ”Kan det jag sagt uppfattas så?”

Medlemmarna i gruppen bjuder Björn på sina reaktioner och reflektioner. Ingen talar till honom, han behöver inte svara eller gå i försvar. Deltagarnas omskrivningar av historien kan Björn ta till sig om han vill – eller avvisa, komma på att så var det inte. Björn kan välja det som passar in i hans egen situation. Han är fri att skapa om sin egen historia som ett led i att tolka på nytt. Individerna lever och förstår sig själv genom berättelsen om sitt eget liv. Gruppen fungerar som ett reflekterande team¹⁰ som erbjuder Björn alternativ som kan öppna nya möjligheter. Det är som om Björn ruvar på sin egen berättelse. Den kan förändras, fördjupas och förnyas när han sitter skyddad och får tid för egen reflektion.

Ledaren får hålla i klockan. Det börjar bli dags att avsluta detta steg. Ledaren frågar:

– *Är ni beredda att släppa in Björn igen? Eller vill någon dela något mer?*

Det är tyst en kort stund, men sedan får Björn signalen från ledaren att komma in i gruppen igen. Ledaren frågar Björn:

– *Är det något du känner igen? Något du vill kommentera? Någon som visade dig något?*

Björn är klart ivrig på att få komma in:

– *Precis så där kände jag det*, suckar Björn och ser glad ut på samma gång.

Deltagarna i gruppen blir nyfikna, men de vet att det är Björns berättelse som gäller. Det är Björn som säger så mycket eller lite han vill. De andra får ge sig till tåls.

Björn kommenterar hur skönt det var att höra deras suckar och ilska, men också övergivenheten, ja nästan uppgivenheten ... och tröttheten ...

Björn berättar om hur nya känslor får plats nu här i gruppen – då i sorgehuset var det ju så mycket som Björn måste hålla i, ha ansvar för. Nu kunde Björn släppa till sig nya känslor. Björn vänder sig till Lotta och säger hur bra det var att ”du blev arg på begravningsentreprenören, det vågade jag inte bli då, han är ju en så god medarbetare, vi vill så väl tillsammans, men oj så arg och besviken jag var!” Till Lasse: ”Inte kunde jag känna den där utmaningen då – men nu gör jag det!”

Efter en stunds reaktioner från Björn frågar ledaren:

– *Har du fått respons på viktiga känslor? Är det något du saknar?*

Björn är tyst en stund, skakar sedan på huvudet och ser upp. Och det finns något hoppfullt i blicken, som inte fanns där tidigare.

Tanken med att först gå en runda är att var och en av deltagarna får ge sina första egna reaktioner på berättelsen. Därefter kan man reagera på de andras reaktioner, de nya berättelserna som tillförs. Det handlar inte om att bedöma Björns insatser utan vidga klangbotten av känslor, så att Björn kan få nya associationer, komma åt nya eller andra känslor i sig själv.

Ibland kan en otillåten känsla binda energi eller dölja en insikt. När känslan får komma fram är det lättare att förstå vad den står för. Det var kanske en helt berättigad eller naturlig reaktion.

Ibland kan känslan visa vägen till själva problemet. Vi kan vara visare och mer rakt på i känslan än i tanken. Känslan ligger nära intuitionen som kan visa på djupare motiv. Björns känsla av övergivenhet kanske beror på att han känner av familjens rädsla för att bli övergivna av kyrkan: ”Tänk om Kalle inte får begravas på kyrkogården?”

Det som ofta händer under detta steg är att förvirring, övergivenhet, skuld, rädsla, hjälplöshet eller liknande känslor lättar. När andra suckar blir min egen suck befriande i stället för tyngande. Det börjar bli lättare att lyfta blicken och titta på det hela på ett nytt sätt. Först bortom bekräftad känsla klarnar tankarna. Det är dags för ett nytt steg.

Deltagarnas önskan att förstå blir en lojalitetshandling, det stärker samarbetet. De vill vara nära hans berättelse, de är villiga att vara med på vägen mot ny förståelse och Björn kan uppleva en respekt för sin egen verklighet och yrkesutövning. Den grundläggande förutsättningen är att Björn känner att deras tankar är erbjudanden och inte krav.

Steg 3: Vad tänker ni?

De lutar sig lite tillbaka, tittar lite utifrån. Det är som om de kryper ur Björns kläder och tittar utifrån in i sorgehuset och ser på Björn och de sörjande. Nej, de är närmare än så, men känslan har börjat mista sitt grepp

och de ser lite klarare, lite utifrån. Björn lämnar gruppen igen, sätter sig utanför ringen.

– Vilka tankar väcktes då ni hörde berättelsen?

Här är en trygg plats för deltagarna att bjuda sina reflektioner, bilder, metaforer, önsknningar. Men återigen – de erbjuder dem, ställer inte krav på Björn att följa dem. De vänder sig inte till Björn utan sitter runt bordet och bollar sina tankar. Det är som om de låter tankarna sväva som ballonger i luften och Björn kan bestämma vilka han ska låta gå till väders, sticka hål på eller samla till en bukett att behålla och titta närmare på.

Deltagarna går in i Björns berättelse igen, nu med en vilja att få överblick och tänka klart. De börjar titta på varann.

Återigen får var och en chansen att uttrycka reaktioner. Men denna gång som tankar, funderingar om hur det kan vara att gå in i de sörjandes förväntningar. Man kan fundera över egna ambitioner och hur man hoppas kunna vara till hjälp och stöd. Var och en delar tankar utifrån vad de hört. Man kan också fundera över de frågor som Björn ställt, mer kommentera frågan än direkt svara på den. Svaret får till sist Björn själv hitta och ta ansvar för.

De väntar på varann och så kommer funderingarna. Först går de en runda där alla säger vad de själv tänker då de hört berättelsen.

Anita: – *Hur rädda kan inte några i familjen vara inför mötet med mig som präst, innan de vet vad jag tänker om självmord! Och hur ska jag kunna känna igen deras rädsla.*

Birger: – *Jag undrar över hur mycket man skall ta reda på i förväg. Eller är det viktiga att höra deras egen berättelse fräscht från dem? Hur är jag bäst förberedd vid besök hos sörjande?*

Lasse: – *Jag tänker att jag gärna vill ha en grovskiss av vad jag vill att vi skall tala om, med sedan är det de sörjande som fyller samtalet med sitt eget innehåll. Jag vill hålla i ramen och ge alla en chans att berätta – inte minst när det är som det är i den här familjen.*

Lotta: – *Jag tänker att vi som präster inte kan vara beredda på allt. Ibland känner vi oss helt enkelt oförebreda på det som händer.*

Ledaren: – *Min första tanke då jag hört berättelsen är att man alltid måste vara beredd på att bli överraskad. Man kan aldrig vara helt säker eller ha kontroll. Det gäller att våga följa med i berättelsen, även om man inte har facit ...*

När alla delat sina första egna tankar börjar de reagera på varandras funderingar, och gruppen går in i en sorts dialog. De börjar med att spinna kring temat i Lottas första tanke:

Anita: – *Tänk hur oförberedd man kan vara!*

Lotta: – *Men ändå förberedd!*

Birger: – *Hur menar du då? Inte kan man vara förberedd på allt?*

Lasse: – *Jo! Förberedd på att man inte kan vara förberedd! Då är man förberedd!*

Birger: – *Jag håller med, men jag tänker också – vilken styrka finns det inte hos den här familjen!*

Anita: – *Tänk att vi får gå in i såna här uppgifter – vem kan de annars tala med?*

Lotta: – *Och vad är min uppgift nu? Vad ska jag erbjuda?*

Så böljar samtalet både bakåt och framåt. Och det är väl också en del av handledningens livsluft. Det handlar nu i samtalet om förväntningar på vad en präst kan kräva av sig själv i ett möte som detta. Det blir mycket om krav och önskningar kring hur begravningssamtalet kan hanteras. Det glider lite mellan det konkreta samtalet och allmänt om prästens begravningssamtal. Så här minns jag från en bok om handledning: Stöd från handledning kan ge efterhandsinsikt i sådant som förbisetts; det kan också ge förhandsinsikt i sådant som kanske ännu inte dykt upp. Vi kan också utveckla vår förmåga att fungera med mer omedelbar insikt under det pågående mötet med människor.¹¹

Det händer något med oss själva, då vi ”leker” med andras berättelser på ett öppet sätt. Det är som om Björns berättelse och någon eller flera av deltagarnas berättelser snuddar vid varann, går in i varann, och så händer



Ibland händer det att problemet eller frågan upplöses eller djupnar, ibland öppnas helt nya vägar.

något med vår egen uppfattning, vår egen förståelse av viktiga delar av vårt liv. Vi kan lockas både av det vi känner igen och det som känns främmande.

I gruppen pågår ett tolkningsarbete. Vi försöker lära oss utifrån vår egen yrkesverksamhet, försöker lära oss genom att tolka det som hänt.

Vid prästmötet i Stockholm talade Göran Agrell om ”Lärandets teologi”:

”I Hans Georg Gadamer hermeneutik handlar förståelse och tolkning om att ’söka sitt eget i det främmande’ och att lämna det bekanta för det obekanta för att så småningom finna sig tillrätta i det obekanta som blir alltmer bekant ... Denna process är för Gadamer oavslutad. Tolkningen handlar om en ny förståelse av tolkaren själv genom tillägnelse av det annorlunda. I bästa fall sker en horisontsammansmältning – vår förförståelse får sådana svar att vår förståelse av saken förskjuts.”¹²

Tanken här är inte att deltagarna ska säga vad som är rätt eller fel – mer fundera över alternativ, vilka vägar man skulle kunna pröva på det ”lekområde” som gruppen just nu har. Uppgiften är inte att lösa problem – det kan till sist bara Björn själv göra. Men här kan finnas uppslag och idéer som kan leda till lösningar. Ibland händer det att problemet eller frågan upplöses, eller djupnar, eller öppnar för helt nya vägar.

Det är som om något nytt finns här, ännu bara i sin linda. Det finns ju ett löfte om att där två eller tre är församlade och söker komma fram till något gott tillsammans, där är också Gud med.¹³ Något nytt håller på att skapas, det kan vara en ny tanke, en kraft eller glädje, en ny mening. Det är kanske inte helt klart och tydligt än, men det börjar skönjas.”Nu gör jag något nytt. Det spirar redan, märker ni det inte?”¹⁴

Steg 4: Vad tar vi med oss från idag?

Ledaren märker att det börjar bli tid att avrunda, plockar in Björn i gruppen och frågar om han känner igen gruppens tankar och funderingar. Björn börjar kommentera det han kommit på då han lyssnat. Sen vill han samtala med deltagarna, det blir en dialog. Men ledaren håller ett öga på Björn så att han skyddas. Björn har gjort lite anteckningar då han suttit för sig själv. Han har fått med sig många tankar att fundera vidare över ...

– *Det börjar bli dags att låta dig avsluta. Vill du säga något om det du kommit på, om du lärt något här idag?*

Björn tittar förvånat på klockan:

– *Har tiden redan gått?*

Ja, det är lätt att tappa tiden. Ledaren minns hur ofta någon börjat

med att ”jag har bara en kort sak idag, det blir säkert tid för någon annan också”, och sedan har tiden bara flugit iväg.

Men det blir en stund för Björn att tänka, att samla tankarna. Och visst har det klarnat en hel del, nya funderingar på hur Björn ska göra vid nästa möte med familjen har kommit fram. Efter begravningen hade familjen frågat om inte Björn ville komma hem till dem igen – de ville berätta mer om Kalle. Då hade Björn tackat ja bara av artighet, kunde ju inte säga nej. Men nu säger Björn hur mycket han längtar efter mötet. Då kändes det som att gå lite förnedrad till familjen, försöka ”gottgöra” en del av det ”misslyckade” samtalet. Nu känns det som en utmaning, som någon sagt. Ja, nu kunde Björn se att det här tunga och just ”misslyckade” kanske var känslor som hörde till den sörjande familjen, och nu kunde Björn vara med och bära det. ”Bär varandras bördor” hade nu i gruppen blivit en sorts tolkning, trots att ingen uttalat det – eller hade någon mumlat det? Björn inser att det har handlat om flera bottnar på en gång: Visst har Björn lärt sig något om det här med sorgehusbesöket, om hur han kunde göra det så bra som möjligt med sin kompetens. Men det handlade också om tro, om att verkligen vara präst. Det där med att bära varandras bördor, d.v.s. de sörjandes, var inte lika svårt när kollegorna burit ens bördor en stund.

När bördorna lättar kan man räta på ryggen och få lite bättre översikt. Berättelsen kan ha en ny kraft i sig som kan göra att det svåra känns som en utmaning. När alternativa vägar visat sig finns en frihet, och då går det lättare att andas och man kan bli ivrig att pröva något nytt.

Tiden börjar ta slut, men Lotta vill säga lite också om vad hon kommit på. Ledaren tittar lite frågande på Björn – och säger: ”*Är du klar? Kan vi släppa in Lotta?*”

Detta är ju Björns tid, men han är beredd att bjuda på den. Lotta berättar vad den här gången betytt för henne och hur hon skulle vilja hantera liknande situationer i framtiden. Det blir lite framtidstankar utan att bli mästrande. Hon undervisar inte de andra utan befäster det hon själv lärt sig. Tonvikten ligger på vad vi i gruppen lärt oss från Björns verkliga uppgift. Finns det någon bättre skola än livet självt? Finns det en bättre kollegialitet än att lära tillsammans ur det som varit svårt, där vi inte riktigt klarat oss själva? Det som vi är bra på och lyckats med kan vi ta någon annan gång, men här i gruppen av kollegor kan vi lära oss för att fungera bättre bland de människor som vi är satta att tjäna. När känslan är tung över oss ser vi inte klart. Den som kan lätta på bördan är ofta en kollega som känt något liknande. Ibland behöver vi präster få vara för oss själva med våra unika uppgifter.

Ledaren frågar:

– *Vad tar ni med er från i dag?*

Var och en berättar vad de kommit på, fått bekräftat, inte tidigare tänkt på. Någon kan passa, låta ordet gå vidare. Ingen kommenterar de andras funderingar. Det är en sorts uppsamling av gruppens erfarenheter för dagen. Björn får sista ordet.

Det kan ibland kännas som om man tappar masken. Att göra det i ett sammanhang av trygghet och förståelse kan få oss att behålla känsligheten, i stället för att den stelnar, och att inte gå i försvar. I rädslan kan masken hårdna. Rollen kan bli formell i stället för att förbli den relation i vilken vi både kan ta emot förtroende och samtidigt skydda oss som privatpersoner. Vi blir inte mindre personliga i vår känslighet, men vi bevarar vår känslighet och kan då vara närmare konfidendens känslor utan att bli ett med dem.

Handledningen i grupp rustar inte bara mig som enskild präst för framtiden. Det är ”vi” (vår yrkesgrupp, kollegorna) som rustas, det är ”vi” tillsammans som misslyckas och reser oss, dör och uppstår. Det finns en kollegial aspekt i handledningen.

När deltagarna – och kanske också ledaren – delar vad de tar med sig är det ett sätt att påminna varann om vad gruppen lärt sig, kommit att tänka på eller fördjupat denna gång,

Men handledningen visar också på den enskildes ansvar för sin egen situation och sitt eget lärande. Att sätta ord på det är en sorts skapande. ”Gud sade ... och det blev så”, handlar om världens skapelse. Vi – som Guds avbilder – gör något när vi uttalar ord, skapar och tar ansvar för vår verklighet.

Berättaren för dagen tar med sig sådant som gruppen bjudit på. Men till sist är Björn själv ansvarig för det som är hans uppgifter. Ansvaret har inte minskat, men han har kanske fått ny insikt och inspiration som gör att han lättare och kanske bättre kan utföra sina uppgifter.

Yrkespersonen i fokus

Jag kan lära mig mycket från egen erfarenhet. Som privatperson är min egen själasörjare viktig. I handledningen får jag låta min yrkesperson stå i fokus. I gruppen kan jag också få lära mig genom andras erfarenhet. Dessutom stärks den professionella identiteten och kollegialiteten präster emellan. Vi kan se på varandras brister med förståelse och ömhet i stället för kritik. Vi kan lära oss något, ibland på ett djupare sätt, sedan vi suckat tillsammans. Eller blivit arga, besvikna, ledsna, irriterade.

När Björn berättar om sitt hembesök inför begravningen får han inte bara hjälp att bearbeta sitt eget. Tillsammans med kollegor och handledare kan vi ”ta vara på, bearbeta och förstå egna erfarenheter och därigenom väsentligt kunna påskynda den utvecklingsprocess, som arbetserfarenhet i lyckliga fall förr eller senare åstadkommer”.¹⁶

Uppgiften för Björn och andra i gruppen är att försöka förstå vilket ansvar vi har i det som sker, och vilket ansvar som inte är vårt, få syn på både egna möjligheter och egna begränsningar. Att både hitta sina ambitioner och vara vänlig mot sig själv. ”Vad är min del i det som sker?”, kan vara en fundering att söka svar på. Vad kan jag lära mig i reflektionen i gruppens arbete och sedan i mitt eget efterarbete?

Under steg 1, där Björn berättar vad som faktiskt hände, lyssnar gruppen intensivt. Målet är inte att göra en bedömning av Björns pastorala verksamhet. Det handlar om att försöka förstå Björns situation utifrån förutsättningarna just då det hände. Det gäller också att sätta in händelsen i sitt sammanhang, se händelsen i sin sociala, historiska och andliga kontext. Ingen händelse äger ju rum i ett lufttomt rum utan beror delvis på det som omger i tid och rum.

Därför är hans egna frågor av största vikt. Han kan inte riktigt säga från början vad han vill ha hjälp med, men redan medan berättelsen läggs fram inför intresserade och lyssnande kollegor händer något och frågor föds. Ibland kan vi med frågan uttalad i förväg lättare lyssna till berättelsen, lyssna med frågan som en nyckel eller en dörr in i händelsen. Vår uppgift är i första steget att höra berättelsen och förstå frågan. Vi behöver inte veta alla detaljer, men tillräckligt mycket för att kunna bjuda på egna erfarenheter och fantasier utan att hamna för långt bort från Björns verklighet. Ibland kan berättelsen vara spröd, utan egentliga konturer och med en vag fråga – men när vi i gruppen släpper loss känslor och fantasier kan något hända.

Berättelsen i fokus

”Livet är inte det som hänt, men det du minns och sättet på vilket du minns.”¹⁷ Det är nog så, och då är det viktigt att vi lyssnar på berättelsen. Det är Björns berättelse som ska vara i fokus och bli temat för handledningen, inte deltagarnas egna historier eller favorittankar. Gruppens uppgift är att prata om det som berättelsen pratar om. Berättelsen anger tema och riktning. Och berättaren kommer kanske att förändra förståelsen av sin berättelse under handledningens gång. Björn behöver alltså inte vara färdig med sin berättelse när han kommer till handledningsgruppen. Han

kan komma nästan direkt från hembesöket till handledningsgruppen – eller han kan ha gått och funderat på det hela en tid. Det kan fungera på båda sätten. Man måste inte prestera en berättelse utan kan välja någon av dem man står i. Man får presentera något man varit med om och bär på. Gruppen lyssnar till berättelsen, dess språk, framställningsätt och frågor.

Det är också en uppgift för ledaren och handledningsgruppen att bidra till att ”det ännu inte sagda kan bli sagt” – berättelsen kan vidgas och fördjupas. Gruppen kan hjälpa till att placera händelsen i sin sociala och andliga kontext som gör det lättare att förstå.¹⁸

Under steg 2 gör gruppen berättelsen till sin, deltagarna lånar Björns kläder. Eller de klär berättelsen i nya kläder av andra känslor. Fortfarande är Björn i centrum, fast utan att behöva gå i svaromål eller försvara sig. Vi andra leker att vi är Björn. Gruppen frågar sig: ”Hur skulle det kännas om detta hänt mig?” Björn själv blir något av en åskådare till den händelse han själv varit inne i och fångad av, kanske trängd av.

Han får höra sin egen historia från nya vinklar, speglad genom andras erfarenheter, funderingar och känslor. Då är det lättare att se hur lätt man blir fången inne i händelsen medan den pågår. Det är lättare att tänka efter efter – än att tänka efter medan det sker.

När andra brottas med dessa känslor ”objektiveras” händelsen. Något av den förvirrande och kanske kränkande känslan börjar släppa. När andra ger ord och uttryck för mina egna känslor lättar det tryck som skymde sikten. Nya insikter föds, här i första hand på ett känslomässigt plan, ännu inte helt tydliga. Det kan ibland kännas underligt: Hur kan de andra i gruppen känna känslor som jag inte berättat om, kanske inte ens berättat för mig själv? Många kan redan under det här steget känna att det finns möjlighet till förändring där det förut kändes låst. Men ännu är det inte helt klart i vilken riktning lösningarna ligger. Intuitionen öppnar för nya alternativ.

Problemet lyfts ut

Man kan också beskriva det så att det som händer är att problemet lyfts ut ur Björn. Det är den sörjande familjen som har problemet, inte Björn. Det är problemet som är problemet och inte personen Björn. Då kan man istället fundera över hur Björn kan få stöd för att se på det problem han kan göra något åt. Men när känslorna trycker Björn kan han uppleva att det är han själv som är problemet. Det kan bli en personfixering i stället för en problemupplösning. Nu kan han mer se problemet utifrån och se vilket ansvar som kan vara hans och vilket som kan vara andras, vad som beror på honom och vad som beror på annat i den aktuella kontexten.



En plats att stanna upp på, återvända till – för perspektiv och rekreation.

För Björn kan det klarna ytterligare när han får kommentera det som deltagarna bjudit på i sina reaktioner. Han behöver inte gå i dialog med alla eller ens någon men kan plocka upp det som är till hjälp. Resten kan han bara låta falla undan.

Om det verkar som om gruppen inte riktigt träffat rätt i sina responser får man ta ett varv till. Ledaren kan kolla upp med Björn: ”*Tycker du att du fått respons på det som var viktigt för dig?*” Om inte så försöker gruppen igen, får kanske hjälp av mer material som kommit fram.

Det är kanske så att under berättandet är det en annan känsla eller fråga som blivit viktig. Den hade kanske legat dold under några mindre viktiga känslor och när dimman, förvirringen, ilskan eller tyngden lättat och lyfts

av kommer andra – och kanske mer betydelsefulla – frågor upp till ytan och blir medvetna.

När känslor fått luft händer det att tankarna klarnar. När känslorna är uttryckta är det som om Björn ser att han varit fångad av sin egen känsla och föreställning, av upplevelsen att det var han själv som var problemet. Han börjar redan tänka fram mot vad han kan göra för familjen, han börjar skriva om sin egen berättelse eller fortsätta den. Han säger: *”Jag undrar hur jag ska kunna bli familjen till bäst hjälp under begravningen – och efter?”*

Nya insikter träder fram

Nu, i steg 3, när känslorna blivit bekräftade kan nya insikter träda fram. Där finns material som kommit upp från djupen och som man nu kan tänka på och reflektera över. Det som varit dolt kommer upp, och då blir funderingarna till nya perspektiv i förhållande till de låsta tankar som malt runt tidigare. Återigen får Björn lyssna lite från sidan. Han behöver inte komma i försvarsställning utan erbjuds ett antal olika tankar som tillsammans ger en bättre förståelse än en enda tanke. Med gruppens olika funderingar är risken för låsning till en enda tanke mindre. Björn får höra sådant som för honom redan känns gammalt och passerat blandas med tankar som inte ens snuddat hans fantasi. I denna korseld av olika tankar kan problemet ses i ett nytt ljus.

Det händer ofta i denna fas att den som berättat vill komma in i samtalet. När väl olika tankar och funderingar delats kan det fungera men det är viktigt att det inte blir för snabbt. Det kan då lätt bli en diskussion som inte öppnar tillräckligt för nya vinklingar. I dialogen och diskussionen är det mer trångt än att sitta vid sidan av gruppen och höra andras olika åsikter och tankar brytas mot varann.

Nu är Björn en aktiv huvudperson i skeendet, när problemet inte håller honom fången och förvirrar utan i stället är en uppgift för honom att söka lösa.

Gruppens uppgift är inte att svara eller tala om hur Björn ska göra. Deras uppgift är att fundera över Björns frågor. Ett direkt tilltal kan förvirra eftersom gruppen inte har hela historien på det sätt som Björn har. ”Råd och tolkningar kan lätt bli något som utgör en främmande störning för personen”, skriver en författare och fortsätter: ”Lagom ovanliga frågor som ger utrymme för mer än två svar (ja och nej) ger oftast öppningar för flera frågor.”¹⁹ Det här med ”lagom ovanliga frågor” är något typiskt i språk-systemiskt tänkande. Tankar som ligger nära Björns egna funderingar ger honom frihet att både känna igen och bedöma om det passar in i hans egna

förutsättningar. Där han sitter i soffan utanför gruppen är han skyddad, behöver inte försvara sig utan kan fritt välja det som kan bli honom till hjälp. Han kan välja ut från gruppdeltagarnas tankar det som kan bli redskap för honom då han vill vara den sörjande familjen till hjälp. Han kan få ny vinklar och då kan problemet mista sin tyngande kraft. Det kanske kan uppstå nya problem, men det är en annan historia ...

På ett sätt kan man säga att det inte handlar om att deltagarnas tankar är rätt eller fel utan mer om vad som senare kan bli en hjälp för Björn. Det som kan sporra Björn är deltagarnas nyfikenhet på innehållet i Björns berättelse. Den verkan som handledningen till sist har visat sig i det levda livet, i det som händer sedan.²⁰ Inte ens Björn vet det än.

Under nästa fas, steg 4, summeras erfarenheter och insikter, och Björn har fått samla ihop och bearbetat nya intryck. Här får också gruppdeltagarna dela sina nya insikter. Ledaren kan också få bidra.

Handledaren är ingen guru som meddelar sin vishet och erfarenhet till passivt lyssnande och oerfarna lärjungar. Varken handledaren eller gruppdeltagarna är där för att ge svar på frågorna men försöker ge material till eventuella nya möjligheter.

I ett språkssystemiskt tänkande²¹ är den som handleds expert på problemet (vad han eller hon vill lära sig), men hela gruppen kan vara till hjälp för att reflektera kring problemet. Handledarens uppgift är att hålla i ramarna och underlätta den process där den som handleds ”kan berätta sina historier på ett sätt som tillåter flest möjliga alternativ i att tänka på och handskas med problemet”. Handledaren ”är mer av en mentor än en expert. D.v.s. handledaren handlar som en resursperson eller katalysator för inläring.”²² Berättaren är huvudpersonen i handledningen.

En viktig språkssystemisk tanke är: ”Ni bör lyssna på vad han verkligen säger och inte på vad han verkligen menar.”²³ Det är Björn som väljer det som är meningsfullt i hans förståelse.

Pauser behövs

För detta väljande behövs pauser i processen. Det får inte gå för fort. Björn får dessa pauser i soffan. Björn är själv suverän i valet av vad som passar honom och hans historia. I soffan finns tid och distans, samtidigt som han är i sin egen historia som speglas i gruppens arbete, som kan ge nya vinklar och insikter.

Men också de andra deltagarna behöver dessa andrum för att både hinna med den yttre gemensamma processen och den egna inre. I det inre tolkar var och en. Det visar på respekt att inte läsa in andra tankar, inte på-

stå att man känner till de andras inre om de inte berättar om det. Vi måste alltså lyssna på vad andra verkligen säger.

Det behövs en långsamhet som låter tankar gå på djupet och den inre reflektionen få utrymme. Och vidare kan vi behöva ”tillräckligt med tid för att kunna välja ut de idéer, som man vill ansluta sig till och för att hitta de ord, som kan uttrycka denna känsla”.²⁴ Detta gäller alla i handledningsgruppen.

Det handlar mer om att efter ett gott dagsverke få lite överblick över något som är väl förberett under lyssnandet till berättelsen. Handledarens – och deltagarnas – frön av vishet sås i den åker som deltagarna plöjt under hårt arbete, vilket innebär att dessa frön kan bära frukt på den egna erfarenhetens fält.

I den här gruppen kan vi se ett exempel på hur en kollegial grupp kan bära varandras bördor. Då uppfyller de ju Kristi lag enligt Gal 6:2. Bärandet är en viktig aspekt i det pastorala arbetet. Församlingsbor kan ha tunga bördor att bära, t.ex. i en sorg. Den bördan kan föras över på prästen. Prästen kan isolerad känna det tungt. Det finns risk att bördan vänds inåt i självanklagelser och blir till känslor av misslyckande. Att då i en grupp få bördan delad gör tyngden mindre och prästen kan se tydligare vad det hela handlar om. Insikten ger klarhet och större möjlighet att på ett kompetent sätt lösa uppgiften. Det här bärandet är en god gärning där också handledaren får del av den goda processen. I Gal 6:6 står orden: ”Den som blir vägledad skall ha samma del som sin vägledare i allt som är gott.”

45

Nya vinklingar synliga

Den här typen av gemensamt lärande har som redskap det reflekterande teamet. Svaret finns inte i någons teori eller tidigare erfarenhet, men de nya berättelserna och reaktionerna kan ge nya impulser. Genom gruppens engagemang och empati vidgas berättarens inre så att flera dimensioner och vinklingar blir synliga. Det gör att valet och ansvaret får en större rymd än i den mer ensamma och trånga känsla som tyngde Björn från början.

Det är som när Jesus ibland svarar på en fråga med att berätta en liknelse som var och en sedan får fortsätta att fundera över och själv tolka. Jesus skapar en berättelse som andra får spegla sin egen erfarenhet i och därmed själva ta ansvar för tolkningen av. ”Varför avgör ni inte själva vad som är rätt?”, frågar Jesus vid ett tillfälle.²⁵ Liknelsen är som ett vidgat rum, där man själv får ge sig ut på upptäcktsfärd för att förstå mer om sitt eget liv. Svaret ligger inte i liknelsen utan i tolkningen av den egna frågan belyst av liknelsen. På samma sätt är det med gruppmedlemmarnas berättelser som

berättaren själv får med sig för att i sitt eget liv hitta svaret. ”Varför låter ni inte ert eget inre döma?”²⁶

När Jesus lämnar liknelserna till åhörarna antyds att det handlar om en kontinuerlig och aldrig avslutad process av tolkningar av människors liv. Jesus har ju lovat att vara med oss till tidens slut. Sett i handledningens perspektiv kan det innebära att se handledningen som en ständigt pågående process – liksom att verkan av handledning är en pågående process i berättarens yrkesverksamma liv.

Magnus Lidbeck är prästvigd 1966. Han arbetar som föreståndare för Stockholms stifts själavårdscentrum. Arbetshandledare sedan 1988.

- ¹ Denna artikel är bearbetning och utveckling av ”Vad händer i den pastorala handledningen?” publicerad i S:t Lukasbladet om handledning och tystnadsplikt.
- ² Alla präster som befolkar denna grupp kommer från min fantasi.
- ³ Det kan också vara deltagare från olika professioner i en handledningsgrupp.
- ⁴ Winnicott, *Lek och verklighet*, Natur och Kultur 1981.
- ⁵ W R Bion, *Gruppterapi – teorier och erfarenheter*, Prisma 1974.
- ⁶ Geir Lundby, *Historier og terapi*. Om narrativer, konstruksjonisme og nyskrivning av historier, Tano Aschehoug 1998.
- ⁷ Denna familj finns inte i sinnevärlden. Historien om den är uppdiknad.
- ⁸ Luk 18:41.
- ⁹ De här ”stegen” arbetade Göran Bergstrand och jag fram för prästgrupper med stöd av bl.a. John Fosket and David Lyall *Helping the Helpers – Supervision and Pastoral Care*, SPCK 1988. Senare har jag vidareutvecklat detta med insikter från språk-systemiskt tänkande.
- ¹⁰ Se t.ex. Tom Andersen, *Reflekterande processer*, Mareld 1996.
- ¹¹ Patrik Casement, *Att lära av patienten*, Wahlström & Widstrand 1986.
- ¹² Göran Agrells oration ”*Lärandets teologi*” vid prästmötet i Stockholms stift 99-09-21.
- ¹³ Matt 18:20.
- ¹⁴ Jes 43:19.
- ¹⁵ Här talar jag bara om handledning i grupp. Självklart finns alternativet att få en enskild handledning. Dynamiken blir lite annorlunda, eftersom då gruppens medlemmar inte finns med som klangbotten. För vissa personer och under vissa tider och för vissa frågor kan den individuella formen vara bättre, men för kollegialiteten och den vidare identiteten har gruppen flera fördelar.
- ¹⁶ SOU 1957:33 Allmän familjerådgivning, Betänkande av 1955 års familjerådgivningskommitté.

- ¹⁷ Citatet kommer från Gabriel Garcia Márquez' kommande självbiografi "Leva är att berätta" (ska komma ut i 3 band).
- ¹⁸ En av många tankar, som Torbjørn Andersen bollat tillbaka till mig, då vi under arbets gång stått i en brevdialog. Torbjørn har i flera av våra utbildningar i arbetshandledning varit föreläsare om språkssystemiskt tänkande.
- ¹⁹ Tom Andersen, *Reflekterande processer – samtal och samtal om samtalen*, Mareld 1996.
- ²⁰ Tankar från ett anförande av T K Lang, "Frågornas betydelse och utsagornas möjliga mening", under ett nordiskt möte 2-3 april 2001 om arbetshandledning.
- ²¹ I den utbildning i arbetshandledning som ges i Svenska kyrkan har vi inspirerats av det språkssystemiska tänkandet.
- ²² Harlene Andersen, Harold A.Goolishian, *Från påverkan till medverkan*, Terapi med språkssystemiskt synsätt, Mareld 1995.
- ²³ Tom Andersen, *Reflekterande processer – samtal och samtal om samtalen*, Mareld 1996.
- ²⁴ Ibid.
- ²⁵ Luk 12:57 i 1981 års översättning.
- ²⁶ Luk 12:57 i 1917 års översättning.



Nytt ljus över det som behöver belysas ...

Språkssystemisk arbetshandledning – bakgrund och teori

Av Karl-Erik Tysk

DET SÄTT PÅ VILKET VI I SVENSKA KYRKAN FÖR NÄRVARANDE BEDRIVER ARBETSHANDLEDNING BRUKAR VI KALLA SPRÅKSYSTEMISKT SYNSÄTT. HÄR BESKRIVS DESS BAKGRUND OCH TEORI.

Med en annan formulering skulle man kunna tala om processhandledning som skapande dialog. Det synsättet är närbesläktat med en del andra grenar av det som i ett tidigare avsnitt har kallats den professionella samtalskulturen, men det har också sina egna rötter.

48

Idéhistoriska rötter

Idéhistoriskt hör det språkssystemiska synsättet samman med vissa filosofiska och socialfilosofiska idéströmmar som vuxit fram i reaktion mot modernismen. Dit hör hermeneutiken, den sociala konstruktionismen och narrativismen.¹ Rent historiskt har det språkssystemiska synsättet vuxit fram ur den systemteoretiska traditionen. Det är emellertid ganska skilt från denna tradition och vi kan i huvudsak lämna den därhän.²

Hermeneutiken

Den hermeneutiska traditionen arbetar med begrepp som förståelse och tolkning. Den växte fram inom den klassiska filologin och befattar sig framför allt med hur texter skall tolkas. Berömd har den så kallade hermeneutiska cirkeln blivit: Tolkningen av en texts detaljer är beroende av texten som helhet och tolkningen av helheten av dess detaljer. På samma sätt är tolkningen av en text beroende av referensramen hos den som tolkar texten, samtidigt som denna förförståelse påverkas av texten ifråga.

Hermeneutikerna menar att det är en helt annan sak att förstå ett sammanhang än att ge en orsaksförklaring till det. Det medför att man markerar en kvalitativ distans mellan de humanistiska vetenskaperna och de naturvetenskapliga.

Språkssystemiker hänvisar inte så sällan till filosofen Ludwig Wittgenstein och de tankar han utvecklade i sin senare fas. Det är inte så underligt, eftersom denna filosofi har stor släktskap med de problem som sysselsätter den hermeneutiska traditionen.³

Socialkonstruktionismen

Det språkssystemiska synsättet har sina omedelbara rötter i den sociala konstruktionismen.⁴ Denna betonar att människan är en social varelse som genom språklig samvaro skapar meningsfulla sociala system. Den har alltså intresset för språket gemensamt med hermeneutiken. Socialkonstruktionister kritiserar dock ibland hermeneutiker för att de är väl individcenterade och glömmer bort det sociala perspektivet. Människan konstruerar således tillsammans med andra, genom språket, den värld i vilken hon lever. Denna värld bygger hon upp och bevarar genom berättelser. Därför finns det oberoende av berättelserna ingen grundläggande sanning om människan.

Som filosofisk teori är socialkonstruktionismen behäftad med stora svagheter. Bortsett från detta har den dock medfört en viktig nyorientering inom flera vetenskaper

Narrativismen

Narrativismen lägger huvudvikten vid berättelser.⁵ Man kan säga att den första berättelsen vi skapar är själva det liv vi lever. När vi sedan berättar om vårt liv är det ett slags återberättelse som samtidigt är en tolkning. Varje gång vi sedan berättar vår livshistoria, eller ett fragment av den, gör vi en större eller mindre omtolkning av den tidigare livshistorien eller av våra erfarenheter.

Detta kan kombineras med det hermeneutiska perspektivet. Livet betraktas då som en ständigt pågående process av berättelser som tolkas och levs. Vi samfattar hela tiden våra liv i berättelser. Genom att göra det skapar vi mening åt och ordning i våra erfarenheter. Livet kan sedan ses som en tolkning och omtolkning av de berättelser vi skapat.

Från en socialkonstruktionistisk ståndpunkt är berättelserna inte uttryck för något som verkligen händer, utan något vi skapar genom dialogen med andra människor.

Vi får på det sättet en identitet genom dialogen med andra. Men då måste vi ha någon som lyssnar till oss och som vill förstå oss. Den som berättar sitt livs historia reflekterar samtidigt över sitt eget liv. De som lyssnar reflekterar samtidigt över berättarens historia och bidrar till att utveckla den. Men lyssnaren för också en inre dialog med sig själv. Samtalet med berättaren berikar samtidigt lyssnaren och bidrar till att dennes berättelse förändras och identiteten utvecklas.

Teoretiska överväganden

Vissa språkssystemiker knyter väldigt starkt det språkssystemiska synsättet

till postmoderna och konstruktivistiska tankar. Jag tror inte att det är helt problemfritt. Det förefaller mig inte heller vara nödvändigt. Postmodernt tankesätt är teoretiskt förknippat med så många svårigheter att man bara av den anledningen bör vara försiktig.⁶

Det är därför viktigt att det språkssystemiska synsättet i första hand ses som ett lämpligt heuristiskt verktyg för arbetshandledningen. Då behöver man inte nödvändigtvis acceptera vissa filosofiska antaganden om hur verkligheten är beskaffad. Man kan till exempel använda sig av en språkssystemisk metod utan att fördensskull godta den starka socialkonstruktivistiska tesen att all verklighet är socialt konstruerad.

Det innebär också att ett språkssystemiskt tillvägagångssätt inte behöver utesluta andra teoretiska modeller. Vidare kan det vara så att alternativa teorier är bättre för en del andra former av professionellt samtal. Vid behandling av psykiska sjukdomar kanske det inte räcker med att tillämpa en språkssystemisk metod.

50

Man kan då våga påståendet att den språkssystemiska metoden av olika skäl är särskilt lämpad för arbetshandledning. Ett sådant skäl är att arbetshandledningen i första hand sysslar med en social verklighet som man utan risk kan anta är socialt konstruerad. Det handlar ofta om de inblandades attityder till arbetet.

Det språkssystemiska synsättet

Det språkssystemiska synsättet har framför allt utvecklats av Harry Goolishian (död 1991) och Harlene Anderson (1942-) som under många år varit verkamma vid Houston Galveston Institute i Texas. Det är först och främst inom psykoterapi som Goolishian och Anderson har utvecklat sina teorier. Men med tanke på släktskapsrelationerna inom den professionella samtalskulturen kan vad som sägs om terapi också tillämpas på vårt område, handledning.

Harlene Anderson räknar sig själv som postmodernist och talar om sin metod som en form av samarbete. Tidigare talade man om ”collaborative language system approach”. Det är det språkbruket som har gett upphov till vårt ”språkssystemiskt synsätt”. Numera använder Harlene Anderson beteckningen ”collaborative approach”. Hennes definition av terapi – den passar lika bra för handledning – är: ett språkssystem och en språklig händelse, i vilken människor är engagerade i samarbete och samtal – en ömsesidig strävan efter möjlighet.⁷

Filosofiska förutsättningar

I sin bok ”Conversation, language and possibilities” (1997) har Harlene Anderson angett några filosofiska förutsättningar för sitt synsätt:⁸

- 1) Mänskliga system är system som skapar språk och mening.
Denna sats betonar språkets centrala betydelse. Mänskliga system består alltså inte av roller och relationer mellan dem utan av språkliga företeelser.
- 2) Mänskliga system skapar verkligheten genom sociala snarare än genom mentala handlingar.
Den verklighet vi lever i är social. Här framhålls hur ett mänskligt system byggs upp socialt. Det som vi brukar betrakta som tillhörande individen, till exempel identiteten, är i själva verket något som byggs upp i den mänskliga gemenskapen.
- 3) Medvetandet likaväl som personligheten är en social skapelse. Personligheten är en berättad personlighet.
Här understyrks hur både medvetande och personlighet är sociala konstruktioner som vi skapar genom berättelser.
- 4) Den verklighet och den mening som vi tillskriver oss själva och andra skapas och erfars av oss som individer i samtal med andra och med oss själva.
Verklighet och dess mening kommer till i samspelet mellan individerna. Det är alltså genom en social process som vi konstruerar vår verklighet.
- 5) Språket är skapande. Det ger ordning och mening åt våra liv och åt vår värld och fungerar som en form av socialt deltagande.
Tanken att språket skapar vår verklighet betyder inte att den yttre verkligheten inte existerar. Men den betyder att den mening vi exempelvis ger åt yttre händelser skapas med hjälp av språket.
- 6) Kunskap är relationell. Den uttrycks och skapas i språket och våra vardagliga handlingar.
Kunskap är något som skapas genom människors kommunikation och samspel. Kunskapen är alltså inte en slags spegling av verkligheten. Den är kulturbunden och samtidigt stadd i förändring.

51

Distans till modern terapi

Språkssystemiker markerar ofta en tydlig distans till vad som uppfattas som ett mer modernt sätt att betrakta det professionella samtalet. Med modernt menas då den filosofiska tradition som varit förhärskande i västerlandet från renässansen, eller åtminstone från Descartes tid, fram till slutet av 1900-talet.

Vad man särskilt vänder sig mot är det moderna kunskapsbegreppet som man menar innefattar ett krav på objektivitet, säkerhet och sanning

som är orealistiskt. Den som inhämtar kunskap upplevs som totalt skild från sitt kunskapsobjekt, och kunskapen betraktas som en representation, spegling, av verkligheten.

Detta kunskapsbegrepp är vidare dualistiskt och skapar en form av hierarki. Terapeuten intar en expertposition över konfidenten som betraktas som en i någon mening mindre väl fungerande individ. Risken för att han eller hon inte längre betraktas som en person är överhängande. Psykoterapi som sådan kan lätt bli en teknologi bland andra.

Även om kritiken av den moderna terapin ibland skjuter över målet, är det naturligtvis väsentliga iakttagelser som den språkssystemiska traditionen har gjort.

Varför språkssystemiskt synsätt?

Det finns flera skäl till att låta det språkssystemiska synsättet utgöra den teoretiska grunden för arbetshandledning. Ett är att vardagsspråket står i fokus. Ett annat är de idéer som denna skola hämtar från samtida vetenskap. Teorin är så pass vid att den ger utrymme för många olika synsätt. Den kulturella utvecklingen, som pekar på en ökad betydelse för dialog och delaktighet, hör dit. Detta ämne, och ett resonemang om vissa kristna aspekter, återfinns i en annan artikel i denna bok. Man kan också hänvisa till den människosyn som ligger bakom detta synsätt och som vi återkommer till i det sista avsnittet.

Det vardagliga samtalet

Den professionella samtalskulturen har kommit till som ett resultat av att det vanliga vardagliga samtalet inte har kunnat fylla de behov det under idealiska förhållanden skulle göra. Den tillhandahåller i någon mening ett, ibland nödvändigt (?), surrogat för vanligt medmänskligt samtal. Men när det professionella samtalet är som bäst sker det på en vardagsspråklig nivå i ett genuint möte mellan den professionella samtalsaren och den eller de som kommit till denna för att samtala som sitt (sina) problem. Så är det ofta i praktiken även om det inte är det i teorin. Det språkssystemiska synsättet ligger inte bara i praktiken utan även i teorin mycket nära det vardagsspråkliga samtalet. Det är en uppenbar fördel.

Eftersom det vardagsspråkliga står i centrum har den språkssystemiska traditionen utvecklat få tekniker. De som förekommer handlar framför allt om sättet att ställa frågor och om terapeutens/handledarens hållning.

Även i det mera vetenskapliga sammanhanget, när man skall redogöra för terapeutiska förlopp, använder sig språkssystemikerna av konfidentens/den handleddes språk.

En annan vetenskapssyn

Det språkssystemiska synsättet har hämtat några av sina grundläggande tankar från samtida filosofi och vetenskapssyn som kan tyckas göra det mera up-to-date än en del konkurrerande synsätt. Det är ytterligare ett skäl som talar för detta synsätt. Det är kanske inte först och främst den nära anknytningen till postmodern filosofi som sådan som gör teorin tilldragande. Det är i stället inriktningen på en relationell samtalsmodell, där olika subjekt möter varandra. Intresset ligger inte längre på människan som ett objekt för studium utan på henne som ett subjekt att utvecklas tillsammans med.

Den mest fruktbara analogin som brukas av det språkssystemiska synsättet är den som jämför vad som händer i mänskliga samtal med vad som sker i så kallade dissipativa strukturer. Det handlar om att ordning plötsligt uppstår ur kaos. Ett enkelt exempel på det är när den oordnade vattensamlingen på fönsterrutan efter en kall natt har övergått till en mängd välordnade iskristaller.

53

En vid teori

Den språkssystemiska teorin är så vid att den kan ge utrymme för andra teorier inom den professionella samtalskulturen. Också det gör teorin attraktiv. Det tillåtande draget inom teorin behöver inte bara begränsas till det plan som gäller det direkta samtalet och människors berättelser. Det kan med viss rätt föras över också till något man skulle kunna kalla för det andra planet, den vetenskapliga betraktelsen av dessa berättelser. Det blir inte minst möjligt genom den relativa ovillighet som språkssystemiker har att göra en distinktion mellan dessa båda plan.

Handledningen

Handledning är en av de företeelser som tillhör den professionella samtalskulturen, vilken idag har många förgreningar. Det kan vara bra att särskilja handledning från andra sådana typer av samtal, till exempel terapi, själavård, praktikhandledning, etcetera. Ett sådant försök har jag redan gjort i ett tidigare avsnitt. Men det finns också en mängd olika handledningsteorier. Varje ”skola” har sin handledningsteori. Därför finns det anledning att säga något om varför valet har fallit på den språkssystemiska teorin. Jag brukar tentativt ge en karaktäristik av handledning enligt språkssystemiskt synsätt som ser ut så här:

Handledning är att inom vissa givna ramar ge möjlighet för människor att i grupp eller enskilt tillsammans med en utbildad handledare samtala om

sitt arbete så att de frågor som behandlas får en så mångsidig belysning som möjligt för att ny mening skall tillföras och förändring skall kunna ske.

Handledningen sker alltså inom vissa ramar. När man kommer överens om de ramarna upprättar man ett kontrakt. Handledning kan ske i grupp eller enskilt. En grupp kan vara sammansatt på olika sätt. En grupp där gruppmedlemmarna har samma yrke brukar vi ibland kalla för homogen och en grupp där medlemmarna har olika yrken för heterogen. En viktig sak som skiljer handledning från ett vanligt gruppsamtal är att handledningen leds av en utbildad handledare. Det som står i fokus i handledningen är deltagarnas yrkesarbete. Det är inte i första hand deltagarnas personlighet som skall behandlas i handledningen och inte deras personliga, psykiska, sociala eller religiösa problem. Handledning är således inte terapi. Men självklart har personligheten betydelse för arbetet.

Kontraktet

54

Kontraktet definierar den konkreta handledningssituationen. Det kan vara skriftligt eller muntligt. Kontraktet ger handledningen de ramar som är nödvändiga för att den skall kunna fungera. Det bör innehålla uppgifter om handledningens deltagare, dess tids- och rumsramar, överenskommelser om närvaroplikt och sekretessvillkor samt de ämnen som skall ta upp i handledningen och vad denna syftar till.

Antalet deltagare i en handledning kan variera. Man brukar tala om att ett deltagarantal på 5-7 är optimalt. Grupper av den storleken brukar fungera bäst.

För att den dialogiska processen skall få tillfälle att utvecklas krävs att handledningen sträcker sig över en längre tid och att tidsintervallen mellan handledningstillfällena inte blir för stora. I handledning med yrkesverksamma brukar man träffas ungefär varannan vecka under 1,5-2 år. Då har processen tid på sig och den hålls igång på ett rimligt sätt.

Det är också viktigt att tänka igenom var handledningen skall äga rum. För att skapa trygghet i gruppen kan det vara riktigt att träffas på samma ställe, vilket naturligtvis inte innebär att gruppen alltid måste göra det.

Alla gruppdeltagare bör vara närvarande vid handledningstillfällena. Deltagarna har alltså närvaroplikt och det bör stå i kontraktet. Det är med tanke på processen i gruppen som det är viktigt att alla deltagarna finns med. Bara vid giltigt förfall kan någon vara frånvarande. Som giltigt förfall räknas sjukdom, semester eller liknande. I regel bör deltagarna däremot inte i förhållande till handledningen prioritera några arbetsuppgifter.

En annan betydelsefull punkt i kontraktet handlar om den sekretess som krävs av dem som deltar. Var och en måste kunna känna den tryggheten att det han eller hon säger stannar inom gruppen. Det man berättar inom handledningens ram kan vara så känsligt att det skulle skada den som berättar om det förs vidare utanför gruppen. Det är också ett systemvillkor. Om man drar in utomstående i den process som handledningen utgör borde de rätteligen vara närvarande vid själva handledningen och tillhöra dem som omfattas av kontraktet.

Den som arbetar som handledare behöver i allmänhet själv handledning på handledningen. Det måste handledaren göra klart för sin grupp. Denna handledning på handledningen skall då undantas från den sekretess som gäller för handledningsgruppen. Självklart skall handledaren så långt som möjligt avidentifiera de personer som deltar i handledningsgruppen när han eller hon själv får handledning och berättar om vad som händer i den gruppen.

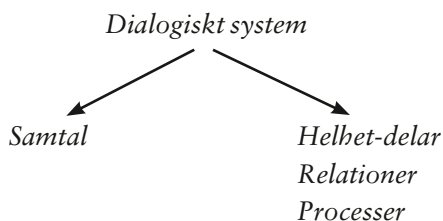
Det är lämpligt att ägna första handledningstillfället åt att noggrant samtala om kontraktet och komma överens om dess innehåll.

Gruppen i sin helhet är ansvarig för att kontraktet efterlevs. Men eftersom kontraktet anger ramarna för det dialogiska rummet och den dialogiska processen har handledaren ett särskilt ansvar för att kontraktets villkor uppfylls. Under handledningens gång kan man då och då återvända till kontraktet för att se om man har tagit upp de problem man föresatt sig eller om man behöver ändra villkoren.

I ett föregående avsnitt ges exempel på hur ett skriftligt formulerat kontrakt kan se ut.

Det dialogiska rummet och den dialogiska processen

I handledningen skapas genom det samtal som förs ett slags dialogiskt system. Det är dialogiskt därför att det bygger på samtal. Genom att det är ett system kommer systemets struktur, relationerna inom systemet och mellan systemet som sådant och dess delar att bli intressanta. Vidare kommer de processer som sker inom systemet i fokus.



Genom samtalet skapas något som vi skulle kunna kalla för ett dialogiskt rum. Detta dialogiska rum innehåller de berättelser som deltagarna förmedlar till varandra. Det innehåller också den gemensamma berättelse, gruppens berättelse, som deltagarna tillsammans skapar, en berättelse som sällan uttryckligen formuleras i ord men som ändå tycks finnas där.

Det dialogiska rummet tillförs hela tiden nya berättelser. Därför växer rummet. Ju fler berättelser som kommer till, desto allsidigare kommer problemet att belysas och desto större blir chansen att det skall upplösas. När nya berättelser kommer till påverkas de redan befintliga berättelserna så att dessa förändras. Så kommer den dialogiska processen igång och hålls vid liv. I analogi med vad som sker i de så kallade dissipativa systemen, som undersökts av bland andra Ilya Prigogine, kan det ur ett kaos av berättelser plötsligt ske en omorganisation av berättelserna så att nya berättelser uppstår där problemet inte längre omtalas som ett problem.

En viktig egenskap som det dialogiska systemet har är att det är icke-hierarkiskt. Deltagarna samtalar med varandra på lika villkor visavi det problem som står i fokus för samtalet. Handledaren är inte expert på problemet och dess lösning. Är det någon som är expert på problemet är det den person som har problemet. Handledarens expertis ligger på ett annat område.

Berättelsens centrala roll

Det språkssystemiska synsättet har en narrativ infallsvinkel. Det betyder att berättelser står i centrum. Handledningen kommer därför till stånd genom dialog mellan deltagarna. Genom denna dialog skapas mening och förståelse. På det sättet kan det eller de problem på vilka handledningen koncentreras försvinna när ny mening uppstår. Bland språkssystemiker talar man därför hellre om att upplösa (dissolve) ett problem än att lösa (solve) det. Det beror på att det ofta rör sig om något spontant, inte så mycket om ett resultat som skapats med avsikt.

I dialogen berättar deltagarna för varandra om sina arbeten och de problem eller glädjeämnen som de har där. När handledningen sker i grupp (redan två personer bildar en grupp) är det inte bara de enskilda deltagarnas berättelser som tillförs gruppen. Gruppen får också sin egen berättelse. Den berättas visserligen inte i sin helhet men den finns ändå där. När gruppen har en berättelse brukar deltagarna på ett mer eller mindre medvetet plan uppleva att de blivit en grupp.

Gruppdeltagarnas berättelser samspelar med varandra liksom med gruppens berättelse. Därför kommer en enskild deltagares berättelse att förändras med tiden. Så småningom kommer kanske hans/hennes berättelse

telse att väsentligen ha förändrats. Det som en gång var ett problem är det inte längre. Hur denna förändring har kommit till stånd är svårt att beskriva. Det är snarare en källa till förundran än ett problem att söka orsakerna till.

Den process genom vilken mening skapas och förändras kan alltså inte förutsägas eller kontrolleras. Vi kan inte veta vad som kommer att hända, endast att något kommer att ske.

Samtalet i en handledningsgrupp kan komma att likna det samtal som Theodore Zeldin så entusiastisk beskriver på följande sätt:

”Att tänka är för mig att sammanföra idéer, låta idéer flörta med varandra, lära sig dansa och omfamna varandra. Jag uppfattar det som ett skönt nöje. Idéer simmar ständigt omkring i våra huvuden, liksom spermier i jakten på ägget de kan förena sig med och producera en ny idé. Våra hjärnor är fulla med ensamma idéer, som inget hellre vill än att vi ska begripa dem. Inse att de är intressanta. Lata hjärnor placerar bara in dem i fack, lika byråkrater som inte vill omaka sig. Alerta hjärnor väljer och vrakar och skapar nya konstverk av idéerna.”⁹

57



Handledning är att låta sig formas, förändras ...

Handledningen bygger på att det problem (tema) som behandlas blir belyst från så många håll som möjligt. Under handledningens gång är det därför viktigt att på alla upptänkliga sätt hitta nya infallsvinklar. Många av de metoder som sett dagens ljus inom det språkssystemiska synsättet har det syftet.

Handledning åstadkommer förändring. När människor på ett mer eller mindre systematiskt sätt för samtal med varandra händer något. Det är svårt att säga vad som kommer att hända i en konkret handledningssituation, men man kan i allmänhet vara säker på att något kommer att hända. Därför kan man säga att syftet med handledning är förändring.

Handledaren

När man arbetar utifrån ett språkssystemiskt synsätt har handledaren framför allt ansvar för och är expert på det dialogiska rummet och den dialogiska processen.

58

Vad detta innebär har jag kortfattat beskrivit i avsnittet om det dialogiska rummet och den dialogiska processen. Det handlar om att skapa en sådan öppen atmosfär att så många berättelser som möjligt föds och att de får samspela med varandra.

Handledaren intar en icke-vetande position. På det sättet bidrar handledaren till en icke-hierarkisk handledning. Det innebär att han i handledningssituationen inte utgår från en psykologisk teori, om hur människan fungerar och hur mänskliga problem skall behandlas, och handlar utifrån denna. Handledaren diagnosticerar därför inte deltagarna utifrån en sådan teori och söker inte med hjälp av en bestämd teknik avlägsna det diagnosticerade problemet i enlighet med teorin. Denna icke-hierarkiska attityd bidrar till att handledningsprocessen fortsätter och att nya berättelser skapas.

Handledaren är heller inte expert på det arbetsrelaterade problem som står i fokus i handledningen. Det är därför inte nödvändigt att handledaren har samma yrke som de personer som handleds. Ibland kan det däremot vara viktigt att handledaren har vad man brukar kalla kulturkompetens, att han eller hon är förtrogen med den kultur som deltagarna arbetar inom. Även denna attityd håller processen i gång.

Det är viktigt att handledaren i vissa avseenden står fri i förhållande till de personer han eller hon handleder. Ingen av deltagarna bör i sina arbeten vara underställd handledaren. Inte heller bör handledaren arbetsmässigt vara underställd någon av dem som handleds. Man bör så långt som möjligt befria handledningsgruppen från sådana hierarkiska strukturer som kan inverka menligt på handledningen.

Handledaren lyssnar respektfullt och förstår inte för snabbt. Om man alltför fort uttrycker förståelse av vad någon säger riskerar man att stoppa den vidare processen. Handledaren ställer frågor så att svaren skapar nya frågor. Handledaren försöker, när hon gör detta, använda den handleddas språk samtidigt som hon tar det den handledda berättar på allvar. Handledaren ser till att så många idéer som möjligt, gärna motstridiga, kommer fram. Hon gör detta genom att locka fram så många av deltagarnas berättelser som möjligt.

Handledaren deltar inte bara i den yttre dialogen som förs inom handledningens ram. Han eller hon har också i uppgift att föra en inre dialog med sig själv, där olika idéer får brytas mot varandra. Handledaren är således beredd att ändra uppfattning precis som alla andra deltagare.

En icke-vetande position

Enligt detta synsätt sker inte handledningen utifrån någon bestämd psykologisk eller terapeutisk teori, vilket inte innebär att handledaren inte har nytta av psykologisk kunskap eller terapeutisk erfarenhet.

Man talar ofta om en hållning som bygger på icke-vetande. Det innebär att handledaren inte ger sig ut för att ha tillgång till en teoretisk kunskap om dem han handleder. Hon vet också om att hon aldrig helt och fullt kan förstå en annan människa. Därför måste hon hela tiden vara nyfiken på den andra och genom frågor försöka föra dialogen framåt och bättre lära känna den människa hon har framför sig. Det har riktats en hel del kritik mot detta förhållningssätt. Några menar att det är omöjligt för en terapeut eller handledare att bortse från all den kunskap hon har. Det är heller inte möjligt att stiga ut ur rollen som expert. Den är i själva verket förutsättningen för att man överhuvud skall kunna bedriva terapi.

Frågornas betydelse

Handledarens viktigaste instrument för att fylla det dialogiska rummet är att ställa frågor. Inom den språkssystemiska traditionen har man därför försökt analysera olika typer av frågor för att få fram sådana som leder till att så mycket av den handleddas egen berättelse som möjligt tillförs samtalet.

Frågor kan bidra till att förlösa människors berättelser. Men de kan också hindra sådana berättelser att komma fram. I handledningssamtalet är det därför viktigt att handledaren ställer frågor som för den dialogiska processen framåt. Den praktiska utbildningen av handledare sysslar därför mycket med hur frågor kan ställas på ett sätt som gör att dialogen fortsätter. Harlene Anderson kallar sådana frågor samtalsfrågor.

Handledaren ställer därför frågor från en icke-vetande position. Den gör att handledaren blir nyfiken på och visar intresse för den handleddas berättelser och blir delaktig i dem. Frågor för till berättelser som i sin tur leder till nya frågor som skapar nya berättelser. Varje fråga berör det just sagda och det som ännu inte sagts. Själva den aktuella berättelsen ger materialet till nästa fråga. På det sättet hålls den dialogiska processen hela tiden vid liv.

Om handledaren istället ställer frågor som utgår från sådan kunskap som ligger utanför själva samtalet, till exempel utifrån en viss teori, riskerar hon att komma bort ifrån den handleddas erfarenheter. Det gäller både retoriska frågor som innehåller sitt eget svar liksom pedagogiska frågor som anger ramarna för det förväntade svaret.

Det sätt på vilket frågor ställs är också viktigt. Det kan röra sig om allt från handledarens tonfall till hennes val av tidpunkt för frågan. Det är en uppenbar fördel om frågor är tentativa. Det ger möjlighet till flera olika svar.

Några typer av frågor:

Det kan vara intressant att se på en del typer av frågor som man kan använda i handledningen, då man arbetar språkssystemiskt.¹⁰ Hela tiden gäller det att ställa frågor som fyller på det dialogiska rummet och håller den dialogiska processen levande. Den första kategorin frågor är sådana som försöker få fram berättelser.

a. Hur har det blivit så här? (Berättelse om dåtid)

c. Hur är det? (Berättelse om nutid)

b. Hur skulle det kunna bli? (Berättelse om framtid)

Dessa frågor kan naturligtvis formuleras på många olika sätt. Det viktiga är att de är så öppna som möjligt.

Den andra typen av frågor försöker skapa system och kommunikation och skulle därför kunna kallas relationella.

a. För vem är vad ett problem? (Person – problem)

b. Vad gör detta med dig? (Person – problem, nutid)

c. Vad tänker du göra med detta? (Person – problem, framtid)

d. Vad gör det med dig när han säger så? (Person – person – problem, nutid)

e. Vad tänker du göra med det han säger? (Person – person – problem, framtid)

Det reflekterande teamet

En metodik som har utvecklats för att tillföra nya berättelser till det dialogiska rummet är det reflekterande teamet.¹¹ Teamet är en grupp människor som tillhör handledningsgruppen men som tillfälligt avdelas att lyssna på de övriga som samtalar. Under det att handledningen pågår avbryter man aldrig samtalet för att komma med frågor. Handledaren kan sedan be om det reflekterande teamets synpunkter. Detta kan ta formen av ett samtal inom teamet som resten av gruppen lyssnar på. Därefter fortsätter handledningen som vanligt och det reflekterande teamet återgår till sitt lyssnande förhållningssätt. Sedan kan detta växelspel äga rum flera gånger. På så sätt hoppas man att fler berättelser om problem skall födas och kunna befrukta de redan befintliga.

Egen handlingsförmåga

Samtalet syftar till förändring. För att förändring skall komma till stånd krävs det en medveten handlingsförmåga (self-agency). Man måste själv uppleva att man kan välja på ett sätt som öppnar nya möjligheter. Sådan handlingsförmåga kan man inte ge till någon, men man kan i handledning vara med om att skapa förutsättningar för att den utvecklas.

Vi kan se detta utifrån berättelsens synvinkel. Det handlar om att kunna berätta sin historia på ett nytt sätt, så att varken det förflutna eller den förväntade framtiden utgör ett hinder. I terapi likaväl som i handledning kan man möta människor som är så fångade i sina egna berättelser att de har blivit helt handlingsförlamade.

Människosynen

Bakom det språkssystemiska synsättet döljer sig naturligtvis en människosyn. Det centrala i den människosynen är att varje människa är ett mysterium. Det betyder att ingen kan förutsäga, än mindre kontrollera, en människas tankar, känslor eller handlingar. Människan är en öppen varelse.

Den svenske professorn och författaren Lars Gustafsson, verksam i Houston, Texas, skrev i början på 1980-talet en dikt som på ett utsökt sätt målar upp denna människosyn:¹²

*”En känsla, nästan visshet,
att alla människor,
också de dumma,
i själva verket vet mycket mer
än vad de någonsin skulle kunna säga.*

*Det finns en värld bortom åsikterna.
 Det finns en tyst kunskap
 som inte går att skilja från okunnigheten.
 På samma sätt som det
 finns ögonblick när ett hus som byggs
 inte går att skilja från ett hus som rivs.
 Mellan byggas och rivs
 finns, osynlig, en skillnad.
 Mellan dumbhet och klokhet
 finns också något osynligt,
 som är ingendera eller bådadera.
 Det finns ingen annan jämlighet än den:
 och allt annat är inställsamhet och lögn:
 det finns ingen människa så avig,
 så träaktig, så misslyckad, så skev,
 att inte världen skulle kunna frambringa
 det ögonblick, den unika situation,
 som den människan ensam behärskar.”*

Denna dikt är sprungen ur samma intellektuella miljö i vilken det språksystemiska förhållningssättet har utvecklats. Både Gustafsson och språksystemikerna har Ilya Prigogine som en av sina inspirationskällor.

Inom det språksystemiska synsättet finns en tillit till att det i dialogen människor emellan kan skapas sådana ögonblick som den enskilde deltagaren ensam behärskar. Eller uttryckt med andra ord: Den enskilde deltagarens berättelse kan plötsligt bli sådan att det som förut beskrivs som ett problem inte längre beskrivs som ett sådant. Berättelsen visar att personen nu ”behärskar” den situation vars fånge han tidigare var. I denna människosyn ligger en respekt för alla människor och deras förmåga. I handledningssituationen medför det en beredskap att ge alla deltagare möjlighet att ge sin syn på det som står i centrum för samtalet och särskilt uppmärksamma den som har problemet.

¹ Harlene Andersson anger i sin bok *Conversation, language and possibilities*, BasicBooks 1997, uttryckligen hermeneutiken och socialkonstruktionismen som de främsta idékällorna. Man kan med fog även räkna narrativismen dit, även om narrativa perspektiv ingår i såväl den hermeneutiska som socialkonstruktionistiska traditionen. En tidigare skrift på svenska är Harold A. Goolishian & Harlene Anderson, *Från påverkan till medverkan*, Mareld 1992.

- ² För en beskrivning av den systemteoretiska utvecklingen, se Borriik Schjødt og Thor Aage Egeland, *Fra systemteori til familierapi*, Tano 1991.
- ³ Se till exempel Georg Henrik von Wright, *Explanation and understanding*, London 1971, sid 30.
- ⁴ En bok om handledning baserad på socialkonstruktionismens idéer är Benedicte Schilling, *Systemisk supervisionsmetodik*, Dansk psykologisk Forlag 1997. En elementär norsk lärobok är Liv Gjems, *Veiledning profesjonsgrupper*, 2 opl., Universitetsforlaget 1996, som utgår från ett systemteoretiskt perspektiv.
- ⁵ En bra introduktion till narrativ terapi är Geir Lundby, *Historier og terapi*, Tano Aschehoug 1998. En handledningsteori i kyrkligt sammanhang som använder sig av narrativa metoder är Kenneth Pohly, *Transforming the Rough Places*, The Ministry of Supervision, Dayton, Ohio 1993.
- ⁶ Å. Wifstad har i sin bok *Vilkår for begrepsdannelse og praksis i psykiatri*. Tano Aschehoug 1997, från filosofisk utgångspunkt kritiserat bland annat socialkonstruktionismen. Den svenske filosofen Sören Stenlund har i sin bok *Filosofiska uppsatser*, Norma Bokförlag 2000, sid 240-265 gjort en sansad bedömning av postfilosofiska tankar.
- ⁷ Op. cit., 1997, sid 2.
- ⁸ Ibid, sid 3ff.
- ⁹ Theodore Zeldin, *Samtal*, Wahlström & Widstrand 2000, sid 100.
- ¹⁰ Viss nytta kan man ha av Karl Tomm, *Systemisk intervjumetodik*, Mareld 1989, även om man måste observera att Tomms bok i huvudsak representerar en annan systemteori.
- ¹¹ Denna teknik finns beskriven i Tom Andersen, *Reflekterande processer*, Mareld 1994.
- ¹² Lars Gustafsson, *Bilderna på solstadens murar*, Falköping 1985, sid 241.

Arbetshandledning är oas och ventil

Av Magnus Lidbeck

UNDER MÅNGA ÅR HAR JAG SOM HANDLEDD INSETT VILKEN HJÄLP DET KAN VARA ATT TILLSAMMANS MED MIN HANDLEDARE FÅ BEARBETA DET SOM JAG VARIT MED OM SOM PRÄST.

Jag har goda erfarenheter av att den vägen få fördjupa förståelsen av mitt arbete. Kanske handledningen har varit det bästa tillfället för mig att reflektera kring och utveckla mig som yrkesperson.

När jag under årens lopp som grupphandledare haft grupper av kyrkligt anställda har vi alltid gjort summeringar och utvärderingar vid terminsslutet. När jag frågat övergripande hur det varit att gå i grupphandledning är det framförallt två ord som återkommit: oas och ventil.

I gruppen finns vila och möjlighet att få släppa ut det som tynger en och som man så ofta måste hålla inom sig då man utövar sin tjänst. I möten med människor är det ofta vår uppgift att ge utrymme för andras tankar och känslor. Här i handledningen kan vi inte minst få dela våra egna reaktioner och känslor av olika slag. När dessa känslor fått vädras händer något som ibland märks genast, ibland först senare ”hemma i församlingen”.

Ta ut svängarna

I gruppen finns vi som vill vara lojala med vår kyrka. Vi vill den väl. Här kan vi just därför ta ut svängarna också då vi blivit besvikna, djupt och personligt berörda, utmanade och ibland kränkta. Det är också viktigt att dela glädje och stolthet. En vanlig känsla är att en djupare form av kollegialitet växer fram, då man känner igen sig i varandras berättelser. Vi är inte så ensamma trots att vi ofta står ensamma i våra uppgifter.

En vanlig kommentar är att många uppskattar att vi håller fast i känslorna och inte genast försöker tänka ut ”lösningar”. Att bjuda på sina egna reaktioner och känslor kan vara ett sätt att intuitivt förstå, att visa inlevelse och empati. Det vidgar berättarens inre rum. Men inte bara det. Känslan kan rymma viktig information eller ge en antydning till förståelse av vad situationen eller problemet egentligen handlar om.

Den som kommer med sin berättelse till en handledningsgrupp kan vara tyngd. Den tyngden delas sedan i gruppen. En del tar handledaren på sig och delar sedan med sig av när hon själv får handledning. Bördan blir

lättare att bära då fler hjälps åt. Men inte bara det – nya insikter kan vinnas under vägen. När handledaren lämnar sin egen handledning kan hon ta med sig nya insikter tillbaka till gruppen eller använda i nya grupper längre fram.

Bära varandras bördor

På det sättet blir handledningen ett gemensamt utvecklingsarbete och en kompetenshöjning både hos den enskilda och för oss alla som deltar i processen. Vi lär av och med varandra utifrån den erfarenhet vi delar. Vi bär varandras bördor och får nya insikter. Var och en lär sig alltmer – tillsammans kan vi mycket mer. Vi står ofta ensamma med eget ansvar i vårt arbete och det kan kännas tungt. Har vi tillgång till varandra blir vi, var och en, starkare och ett stöd för varandra även då vi enskilt representerar kyrkan. Flera har berättat om hur de i vissa svåra arbetssituationer haft gruppen med sig i bakhuvudet. ”Hur skulle vi i gruppen tänka över det här?” Vi är en del av en gemensam uppgift och därför känner vi oss inte lika utsatta. Paulus bild av kyrkan som en kropp passar in här. När en del utför något sker det som ett uttryck för hela kroppen. Det är inte ögat som ser eller handen som lyfter, det är människan som ser eller lyfter.

En kvinna berättar om sitt konfirmationsläger för tolv år sedan: ”Där fick vi tala mycket om livet – det fanns det aldrig tid för i skolan. Och när vi fått tala om livet växte tron. Det har jag förstått nu flera år efteråt.”

Är inte detta en bra bild för grupphandledning? Ofta får vi inte tid att reflektera över vårt yrkesliv medan det pågår. Att gå med i en handledningsgrupp är att få tid. ”Allt har sin tid”, säger Predikaren. Vilken är handledningens tid? Ofta är det långsamhetens tempo, där mina frågor får utrymme att möta mina underliggande tankar, känslor, värderingar och min teologiska reflektion. Här får jag tid att tala om mitt liv som präst, diakon, pedagog etcetera.

Gemensamma ramar blir som väggar att luta sig mot, banka på eller bolla mot. Detta skapar samtidigt möjlighet att fördjupa reflektionen. Ramarna ger både skydd och rymd. Här är rymlig plats.

I gruppen får jag berätta om det jag undrar över och får pröva det tillsammans med andra som vill mig väl. En vanlig reaktion är att den som berättat känner sig bekräftad när andra kan känna sig in i och tänka sig in i berättarens liv. Då växer ofta tron, och tilliten i uppgiften ökar. Kanske kommer förståelsen långt efteråt, men situationen klarnar ofta redan i rummet där och då. Det kan hända då man själv berättar eller när man sitter utanför gruppen och hör dem tala om och reagera på berättelsen.

Viktigt bearbeta känslan

I superhandledningen – handledning på handledning – är just känslan viktig att arbeta med. Som superhandledare undrar jag ofta över var känslan egentligen uppstod. Just nu finns en stark känsla i rummet – men var uppstod den? Var det i den där prästen, då han var på sorgehusbesöket? Eller uppstod känslan i hans handledningsgrupp då han berättade? Eller var det i handledaren, då hon lyssnade till prästens berättelse? Eller uppstår känslan först här, just nu, i vår grupp av handledare? Att förstå känslan blir lättare om vi lokaliserar var den uppstod och vad den var reaktion på.

En viktig uppgift i superhandledningen är att reflektera över hur de gemensamma ramarna påverkar oss som deltar i handledningen. Hur påverkas deltagarna och handledaren? Hur påverkas de som sökt handledning? Hur kan vårt yrkesliv påverkas? Vilken påverkan kan god handledning få på arbetslag och församlingar?

66

En annan vanlig fråga att reflektera över i superhandledningen är vad de olika rollerna i församlingen gör med oss – att kunna lära sig att skilja på person och position. Motsättningen som uppstått är kanske inte mellan Arne och Eva, utan mellan prästen Arne och organisten Eva. Rollerna och uppgifterna kan göra att man inte förstår varann.

- Vad gör den kyrkliga kulturen med oss?
- Hur kan vi på ett bättre sätt fungera i den organisation vi är satta i?
- Vad är ytterst vårt ansvar och vem är vi till sist lojala med?
- Hur kan vi bättre fungera i de faktiska arbetslag vi tillhör, även om de inte motsvarar vårt ideal?

Alla dessa frågor finns givetvis också med i varje enskild handledningsgrupp, men i superhandledningen kan liknande övergripande frågor bearbetas så att vi som handledare lättare kan handskas med dem i våra grupper.

Handledning är en viktig möjlighet till utveckling för alla som deltar. Men i förlängningen kan utvecklingen också spridas till de församlingar där deltagarna har sin vardagliga uppgift. De nya insikter och den kraft som kan förlösas hör inte bara till oss som individer eller grupper på olika nivåer – allt tillhör ”kroppen”, helheten. Våra gemensamma samlade resurser kan fler få del av. Eller som någon sagt: ”I Guds rike finns inga privategendomar.”

Fullfölj nu arbetet, så att resultatet svarar mot den goda viljan – allt efter er förmåga. Har någon bara den goda viljan, så är han välkommen med det han har och bedöms inte efter vad han inte har (2 Kor 8:11-12).

Vad betyder handledning för mig?

Av Frauke Schmidt

Arbetshandledning betyder för mig att få stanna upp och tillsammans med en annan människa reflektera över mig och mitt arbete, min arbetsplats som helhet och relationen till mina kollegor. För mig är det viktigt att ibland ta ett steg tillbaka och tänka efter – för att inte köra fast i problem eller fastna i rutiner. Det är också bra att få distans till arbetet och se allt i ett större sammanhang.

I ett arbete där jag ger mycket av mig själv till andra människor, och tar emot mycket av andras tankar och bekymmer, är det viktigt för mig att gå i arbetshandledning där det bara handlar om mig, där jag får tillfälle att prata, bearbeta mina tankar och känslor och bli bekräftad av handledaren.

En handledare som är utomstående kan ge mig nya synvinklar på arbetssituationen genom sina frågor och funderingar. Samtalen hjälper mig att bryta vardagen och gör mig medveten om rutiner och förhållningssätt. I handledningen jobbar jag aktivt och konkret med mig själv och situationen jag står i. Genom samtalen kan jag se nya möjligheter och förändra situationen genom att jobba med mig själv. Jag kan hämta ny inspiration och se andra vägar när jag har kört fast.

Frauke Schmidt är församlingspedagog i Nacka församling.



Nya möjligheter som kan bryta invanda vardagsmönster ...

Tid för reflexion nödvändig

Av Christina Lövestam

ARBETSHANDLEDNING ÄR ETT SÄTT ATT TILLSAMMANS I GRUPP REFLEKTERA OMKRING ANGELÄGNA FRÅGOR SOM MAN BLIR BERÖRD AV I ARBETET.

När jag avslutade min arbetshandledarutbildning 1994 skrev jag ner några tankar omkring vad arbetshandledning kan betyda för Svenska kyrkan. Sedan dess har jag fortlöpande varit ledare för arbetshandledningsgrupper, framför allt inom Göteborgs stift. När jag nu återvänder till det jag skrev om arbetshandledningens karaktär och betydelse 1994 och jämför med vad jag vill lyfta fram efter sju års ledande av grupper, finner jag att de grundtankar jag fick genom utbildningen har hållit ganska väl. Jag ser att de områden jag ringade in som fokus då också har funnits med i praktiken i arbetshandledningsgrupperna.

Som arbetshandledare har jag fått del av många erfarenheter och problemställningar, och jag har ofta sett hur svårigheter kan förvandlas till möjligheter. Jag har erfarit att det finns en livgivande och berikande kraft i arbetshandledningsgrupper när de är som bäst.

Värna arbetsglädjen

Det finns all anledning att värna om arbetshandledning som en stor tillgång för Svenska kyrkan, därför att Svenska kyrkan nu och framgent är beroende av det som i andra sammanhang kallas humankapitalet, människorna. Kyrkans uppdrag att förkunna glädjens budskap är anförtrott människor. Skulle då inte kyrkan värna om arbetsglädjen och professionalteten hos dem som deltar i detta gemensamma uppdrag?

Vi ägnar vanligen en tredjedel av dygnets timmar åt arbete under fem dagar i veckan.

Arbetet kräver kreativitet och koncentration. Har vi ett arbete inom kyrkan innebär det oftast att vi även har en tro och en övertygelse om vad vi vill åstadkomma. Vi brinner för något angeläget. Vi vill göra något för att gestalta vår tro enskilt och i gemenskap. Att arbeta i kyrkan innebär ofta ett djupt engagemang som tar hela vårt väsen i anspråk. Vi går in i arbetet med mycket stora förväntningar och med hängivenhet.

Ibland möter jag frågan varför nu arbetshandledning skulle vara så viktig. Välobildade människor som har varit i tjänst ett antal år, kanske, och kan

sina jobb – vad ska de med arbetshandledning till? De kan väl sina jobb.

Jo. Så är det för det mesta. Det görs mycket gott arbete av människor som kan sitt jobb inom kyrkan. Men tid för reflektion över arbetet finns det inte så mycket av, som om det inte skulle vara angeläget att bry sig om att reflektera över arbetet, över vad vi gör med en tredjedel av vår tid, över vart vårt engagemang tar vägen och hur det förändras med tiden. Man kan snarare förvåna sig över att vi inte reflekterar mer över hur vi använder den tiden och över vad arbetet gör med oss.

Utbildade handledare

Glädjande nog finns det också nu, och sedan något decennium tillbaka, arbetshandledning som en möjlighet för kyrkans anställda i de flesta av Svenska kyrkans stift.

Nästan alla stift har arbetshandledare som utbildats inom ramen för Svenska kyrkans egen utbildning för arbetshandledning. Dessa arbetshandledare har då en tvåårig utbildning som omfattar teoretisk och praktisk kunskap. Oftast har de också fortlöpande egen superhandledning – handledning på handledning – som en kvalitetssäkring för arbetet.

Stiften brukar erbjuda arbetshandledning till församlingarna för församlingsanställda.

Den ekonomiska bilden varierar. Det är vanligt att församlingarna betalar en avgift till stiftet som i sin tur arvoderar arbetshandledarna.

Arbetshandledning brukar ske i grupp. Ibland förekommer enskild handledning om det finns särskilda skäl för det.

Grupperna består av maximalt sju gruppdeltagare. Man brukar träffas ungefär varannan vecka och under minst tre terminer.

Mångfalden en tillgång

Mångfalden i gruppen är en tillgång. Gruppen består av deltagare från olika församlingar. Ofta tillhör deltagarna i gruppen olika yrkeskategorier. Det kan vara berikande att få ta del av hur arbetskamrater i andra yrken än det egna upplever situationen. När gruppen består av deltagare med samma yrkesbakgrund innebär detta att variationen i gruppen blir mindre, men den kan ändå vara tillräckligt stor för att grupprocessen ska bli levande. Några gruppdeltagare upplever en större trygghet i en grupp bestående av endast den egna yrkeskategorin jämfört med mer blandad grupp. Det finns för- och nackdelar med båda.

En grupp som påbörjar ett arbete brukar vara stängd för nya deltagare. Det innebär att gruppen möts cirka 50 timmar sammanlagt. Under den

tiden hinner gruppdeltagarna lära känna varandra och en process uppstår i gruppen med tiden. Den första tiden ägnas åt att lära känna varandra och åt att förstå hur den grupp ser ut som man ska arbeta i under rätt lång tid. Så småningom tar gruppen form och finner sin karaktär. Det är givetvis de ingående deltagarna som tillsammans med arbetshandledaren formar gruppen. Men en grupp är också mera än summan av dem som finns med i rummet när gruppen träffas.

Varje deltagare har med sig ett helt sammanhang från sitt arbete. Många deltagare ingår i sin hemförsamling i arbetskollegier på tio till tjugo personer. Till några av dessa står man i beroendeförhållande, exempelvis till arbetsledare och andra som planerar den verksamhet man står i. Andra i gruppen kan själva ha en arbetsledande ställning. Den skillnaden kan finnas även om gruppen består av en enda yrkeskategori, eftersom organisationen i de olika församlingarna kan se olika ut.

Dynamiken i gruppen får alltså näring ur såväl gruppdeltagarnas egna personligheter som det sociala samspel man bär med sig från arbetssituationen på hemmaplan. Därtill finns givetvis teologisk hemhörighet och traditionsmässigt tänkande att observera i gruppen, vilket inte minst bidrar till intensiteten i grupprocessen. Deltagarnas egna relationer till sina arbetskamrater i hemförsamlingen speglas ibland i hur relationerna gestaltas i arbetshandledningsgruppen. Detta är en stor tillgång i arbetet i gruppen, och blir en del av gruppens lärande.

Fokus på arbetet

Fokus i gruppens arbete måste alltid vara just arbetet. Hur påverkas jag av mitt arbete? Vad känner jag i olika arbetsuppgifter? Finns det utvecklingsmöjligheter i arbetet som det ser ut nu, eller behövs någon form av förändring? Är arbetet kreativt? Är det detta jag förväntade mig eller är jag besviken? Gör jag det jobb jag anställdes för eller har andra uppgifter blivit mina utan egentlig reflektion? Det handlar ofta om gränssättning. Ibland ger man sig in i uppgifter som inte står i tjänstebeskrivningen. Det kan innebära att man saknar mandat att genomföra idéer, vilket kan vara mycket frustrerande och skapa irritationsmoment, särskilt om man råkar gå in på någon annans revir.

Andlighet och tro

Frågor som berör arbetet i relation till det jag en gång upplevt som min kallelse hör också till arbetet i arbetshandledningsgruppen. Det innebär att gruppen kommer i beröring med djupa frågor i trons värld, och därmed

har arbetshandledningsgruppen också en given andlig dimension med inbyggd teologisk reflektion.

Många gånger handlar arbetshandledning om förhållningssätt i praktiken. Där får gruppdeltagaren hjälp i form av de andras reflektioner och erfarenheter vilka kan bidra till lösningen av det presenterade problemet. Nya infallsvinklar på ett problem som från början verkat olösligt väcker den egna kreativiteten till liv, och man kan finna nya sätt att handla där allting förut tycktes stängt.

Arbetshandledning medför ofta att arbetsglädjen blir större, att man finner förhållningssätt som gör att arbetet inte tär på krafterna utan istället blir inspirerande.

Förtroende i gruppen

En given förutsättning för att arbetet i en arbetshandledningsgrupp överhuvudtaget ska kunna få betydelse är att det finns förtroende i gruppen. Där måste vara en anda av generositet, så att gruppens deltagare inte känner sig kränkta när de presenterar något som är svårt för dem. Inte heller nämner man några namn när man talar om någon utomstående. Det är den berättande som står i fokus. Vad är din svårighet i just detta? Vilken är den stora frågan som du önskar hjälp med att reda ut? Ibland får man hjälp av andras berättelser, ibland av andras reflektion medan man själv sitter som observatör en stund. Givetvis måste tystnadsplikten vara en självklarhet. Ingen berättar utanför gruppen om något man hört i gruppen.

Friskvård och kvalitetssäkring

Många yrkeskategorier i människovårdande yrken, exempelvis psykoterapeuter och socialarbetare, har fortlöpande handledning som hör till arbetet och är en förutsättning för att upprätthålla kvalitén i arbetet. Där räknas kostnaden för handledningen som en lönebikostnad.

Så är inte alltid fallet vad gäller kyrklig arbetshandledning. Det händer att arbetsgivaren ser arbetshandledning som en kurs bland andra, och de anställda får gå i arbetshandledning som alternativ till annan fortbildning. Det är önskvärt att komma bort från det sättet att se, eftersom handledningen då inte ses i kvalitetssäkringssammanhang eller som en del av personalvården utan som kurs eller fortbildning.

I vår tid drabbas många människor, också i kyrklig arbetsmiljö, av utbränningsymptom, utbrändhet och utmattningsdepressioner. Det är därför angeläget att det ses som en självklar tillgång för att kunna sköta sitt

arbete på ett gott sätt att man går i handledning i olika omgångar. Arbetshandledning är ett kvalitetssäkringsinstrument.

Det är i dag dessutom en stor uppgift för arbetsgivare att ta ansvar för sina anställdas hälsa. Man kan se arbetshandledning som en slags friskvård som hjälper de anställda att behålla arbetsglädjen och att utvecklas i arbetet. Och vilken församling skulle inte vara betjänt av det?

Christina Lövestam är prästvigd 1977. Hon arbetar som psykoterapeut vid S:t Lukas i Alingsås. Arbetshandledare sedan 1992. Författare.

72



När många möts ...

Arbetshandledning ökar förståelsen för andra yrkesgrupper

Av Lars Sverkström

DET FINNS STORA FÖRDELAR MED ATT ARBETSHANDLEDNINGSGRUPPER BESTÅR AV OLIKA YRKESFÖRETRÄDARE, ÄR HETEROGENA. FÖRSTÅELSE OCH INLEVELSE STÄRKS.

Mina erfarenheter är baserade på följande förutsättningar: Jag har handlett grupper bestående av präster, diakoner och församlingsassistenter. Gruppernas sammansättning medförde konsekvenser för mina tankar om gruppsammansättningens betydelse vad avser det som nedan följer under rubrikerna ”Förståelse för andra yrkesföreträdares problematik”, ”Underlätta arbetsledning”, ”Lättare förstå chefen” och ”Kompetenshöjning”. Jag har sett stora fördelar med grupper bestående av olika yrkesföreträdare vilket inte, tror jag, hindrar att det kan finnas situationer när man handleder en speciell yrkeskategori.

73

Vad skulle arbetshandledning kunna innebära?

1. Förståelse för andra yrkesföreträdares problematik. Genom aktivt lyssnande fördjupas förståelsen, och missförstånd på det praktiska planet kan elimineras. Värderingar – teologiska, pedagogiska, religionspsykologiska – kan ventileras utifrån djupare förståelse än diskussionens.
2. Det ovan nämnda skapar en djupare inlevelse i andra yrkesföreträdares situation. Det är en helt annan sak att mötas utifrån teoretiska kunskaper om andras arbetssituation än att mötas i den brottnig med problem som äger rum i handledningsgruppens sökande efter djupare förståelse och sökande efter vägar till inlevelse och höjd kompetens.
3. Handledningen utgår från en pedagogisk modell med bearbetning av inlärningsmotstånd och motstånd mot förändring. Handledningsgruppen kan ses utifrån systemteori. Handledningen innebär ett förändringsarbete. Förändringen sker genom den kompetenshöjning som skapas dels genom förståelse och inlevelse, dels genom faktakunskaper bibringade av gruppmedlemmarna och handledaren.
4. Handledning hjälper chefen att leva sig in i anställdas problematik och underlättar arbetsledning i den egna församlingen.

5. Anställda lär sig genom mötet med en arbetsledare – chef – att se problem utifrån chefens perspektiv och kan få hjälp med klarläggande av de juridiska, ekonomiska och strukturella ramar som reglerar församlingsverksamheten.
6. I handledning lär man sig kommunikation.Handledningsgruppen blir en kommunikationsmodell för presentation av problem och för aktivt lyssnande. Problemlösningar och konflikthantering kan ta sin början i handledningen där man i lugn och ro får pröva och förkasta egna och andras idéer och modeller.
7. Handledningen ger möjlighet att uttrycka frågor och tveksamhet eller vanmakt inför människor och uppgifter och att bearbeta den egna rollen.
8. Genom förbättrad kommunikation och inlevelse kan arbetsklimatet bli mer positivt. Gränser till egna medarbetare beträffande kompetens och personlighet kan tydliggöras genom samtalen i handledningsgruppen.

74

Efter dessa åtta saligprisningar – det teologiska föredömet behöver ej kommenteras – vill jag som sammanfattning våga påståendet att det viktigaste i handledningen är det förändringsarbete som handledningen kan innebära för deltagaren: förändring av sig själv och den egna synen på arbetsuppgifter, medarbetare och arbetsledning. För framtiden är det viktigt att Svenska kyrkan aktivt hjälper de anställda till mognad och kompetenshöjning. Arbetshandledning kan vara ett utmärkt instrument för båda delarna.

Lars Sverkström är prästvigd 1962. Han har arbetat som präst i Karlstads och Strängnäs stift. Arbetshandledare sedan 1992.

Vad betyder handledning för mig?

Av Margareta Nordin

Jag har deltagit i stiftets grupphandledning under tre terminer. Som arbetsledare för en stor personalgrupp och i möten med människor är det nödvändigt för mig att ha någon eller några att reflektera tillsammans med. Handledning betyder att i samtal med gruppen och handledaren få analysera mina och övrigas funderingar och bekymmer i arbetssituationen.

Det är jätteviktigt att ibland komma utanför själva arbetsplatsen och att samtidigt känna att man kan vara trygg i en grupp. Det är också viktigt att få andras synpunkter och hjälp att komma vidare. Att lyssna på andra innebär att man inte själv är i fokus. I detta att få andras syn på det egna arbetet lär man sig mycket. Man blir inte fastlåst utan bättre rustad att se med nya ögon.

Margareta Nordin är diakon och förskoleföreståndare i Solna församling

Arbetshandledning nyckel till mognande och utveckling

Av Anders Högberg

ARBETSHANDLEDNING HAR BETYDELSE FÖR SÅVÄL YRKESIDENTITET SOM PERSONLIG UTVECKLING.

76

Under mina första åtta år som församlingspräst arbetade jag utan arbetshandledning. Därefter har jag arbetat i snart sex år som sjukhuspräst och haft kontinuerlig arbetshandledning i grupp. Visserligen är det två olika tjänster och de kan inte riktigt jämföras, men för mig har bytet av arbete inneburit en viktig skillnad som har att göra med just betydelsen av handledning.

För mig är det inte för stora ord att säga att arbetshandledning kan vara själva nyckeln till en fördjupning av yrkesidentiteten och, som i mitt fall, till att mogna och utvecklas som självavårdare. Jag har också fått upptäcka att arbetshandledning i grupp är en möjlighet att finna nya och konstruktiva vägar för det arbetslag jag ingått i.

Mot denna bakgrund, och med ansvar för regelbundna stödsamtal med olika personalgrupper på det sjukhus där jag arbetar, var det med stort intresse jag påbörjade utbildningen för blivande arbetshandledare 1990. För mig har den blivit en spännande upptäcksresa i vad arbetshandledning kan vara. Ibland har jag känt mig förvirrad och undrat hur jag skall få ihop det här med arbetshandledning i grupp – vad är det egentligen och vad är det inte? Mona Pertoft har givit sina tydliga ramar, men hur skall man få ihop dessa med alla de andra föreläsningarna, inte minst det systemteoretiska tänkande som Einar Øritsland och Torbjørn Andersen introducerade för mig.

Det nya börjar i kaos

Första gången jag läste ”Från påverkan till medverkan” var det inte mycket jag förstod. Framförallt var det svårt att förena mitt psykodynamiska tänkande med detta nya. Jag tog fasta på en mening i boken: ”Det nya livet börjar inte med ett givet schema, utan i kaos” (sid 77). Inte kan jag säga att jag börjat ett nytt liv, men för mig har det systemteoretiska synsättet tillfört en ny dimension i synen på hur arbetshandledning i grupp kan utvecklas. Och här vill jag tillfoga att det har varit stimulerande för mig att ha Kerstin

Hopstadius som handledare med hennes praktiska tillämpning av vad systemteori kan innebära i ett handledningssammanhang.

Inte minst har det varit av stor betydelse att få lyfta upp en del kniviga problem på någon slags metanivå, för att hitta det specifika i att arbeta inom kyrkan och därmed få en större förståelse för problemen. Men visst skulle det ha underlättat om vi redan inledningsvis fått klart för oss att man inte behöver överge sina tidigare insikter för att börja tillämpa systemteori. Det kändes befriande när Torbjørn Andersen under fjärde kursveckan sa ”att man må icke omvändas till systemteori för och bruke det”. För mig har denna utbildning i sin helhet varit mycket positiv.

Däremot har jag nu efteråt förstått att jag saknar kunskaper i organisationspsykologi och organisationssociologi. I min övningshandledningsgrupp har problemen till stor del handlat om samarbetsproblem och organisationsproblem. Detta tillsammans med behovet av att systemteoretiskt fundera över kyrkans specifika kultur gör att det kanske skulle behövas en fördjupning av vad kyrkan som system ”odlar” för problem, eller snarare vilka problem som just blir problem i kyrkan.

När jag tänker på framtiden och vilken betydelse arbetshandledning skulle kunna ha för kyrkan undrar jag först om det finns ett motstånd mot arbetshandledning och vad detta motstånd i så fall beror på? Brevet som biskoparna skrev för något år sedan om tystnadsplikten för oss präster handlade också om arbetshandledning och framförallt om risken med den. Denna risk brukar ibland en del präster anföra som skäl då man ej vill delta i arbetshandledning, risken att konfidenten skulle bli avslöjad och risken att man skulle ”gotta” sig i andras problem. Detta synsätt visar på att man inte vet vad arbetshandledning handlar om.

”Förakt för svaghet”

Fokus i handledning ligger inte på vem konfidenten kan tänkas vara utan på mig som självavårdare. Det är jag som är föremål för uppmärksamhet. Och det tror jag i sig är svårt i kyrkan. Vi är anställda för att ta hand om svaga och för att hjälpa människor i utsatta situationer. Det är vi hjälpare som är de starka. Det finns kanske i kyrkan en uppdelning i vi och dem fastän evangeliet talar ett annat språk. Vi är i vår tjänst inte bara med vår utbildning, våra kunskaper. Vi är också i vår tjänst (inte arbete) med vårt kall, vår tro, vårt liv, det vi funnit – därmed måste vi också vara starka. Kanske bär vi inom kyrkan på ett ”förakt för svaghet”, vår egen och andras, när vi så att säga är på den rätta sidan. Hur kan vi komma över eller igenom det?

Ja, detta var lite tankar fram och tillbaka. Om jag får önska för framtiden vill jag fortsätta så här: Jag hoppas att arbetshandledning i olika former, och inte minst i grupp, kommer att bli en naturlig del av arbetet i kyrkan. Precis som det finns en rubrik i budgeten för utbildning och inventarier bör det finnas en för handledning. Jag önskar att handledningen först och främst skulle upplevas som en oas i arbetet, en rastplats där man får möjlighet att ge uttryck för allt det svåra man ofta möter. I den öppenheten kan man försöka finna vägar framåt. Det är ju i sig orimligt att tro att präster, diakoner, pedagoger och andra som dagligen möter människors utsatthet bara skulle kunna arbeta vidare år efter år utan att stanna upp och reflektera över sitt arbete, sina förhållningssätt med mera.

För kyrkan skulle arbetshandledning betyda hjälp att

- fördjupa den egna yrkesidentiteten, skapa förståelse för andra yrkeskategorier i kyrkan, förebygga och hantera konflikter, förhindra onödigt skvaller, få hjälp att tala om saker där de hör hemma, alltså inte ”pysa” i korridoren utan i arbetshandledningsgruppen
- integrera Gud i det vardagliga, jordiska
- öka förståelsen för kyrkans specifika kultur
- fördjupa samarbetet, utveckla arbetslaget, förhindra utbrändhet.

För egen del ser jag en möjlighet i arbetshandledningen att utveckla själavården i kyrkan. Kyrkans folk är ofta bra vid det första samtalet, det akuta. Men vad händer sedan? Finns det rum för en fördjupning i samtalet med diakonen eller prästen, eller stannar samtalet bara vid ytan. Är det bara på ytan vi rör oss i kyrkan, samtidigt som vi vet att all viktig förändring sker på djupet av en människa? Det är inte helt lätt att vara församlingspräst, att vara där i sitt arbete med privatliv, familj och allt och samtidigt vara en god själavårdare. Hur skall gränser sättas? Och, framför allt, hur skall dörrar öppnas så att prästen eller diakonen får möjlighet att också våga fördjupa de själavårdande samtalen.

Anders Högberg är prästvigd 1980. Han arbetar som klinikpräst vid psykiatriska kliniken på Ersta. Arbetshandledare sedan 1992.

¹ Den här artikeln skrevs efter avslutad arbetshandledarutbildning 1992.

Kyrkans arbetshandledning förstärker lärandet

Av Päivi Pykäläinen

ARBETSHANDLEDDNING ÄR ETT SÄTT ATT LÄRA. ARBETSHANDLEDDARENS UPPGIFT ÄR ATT UNDERLÄTTA FÖR DEN HANDLEDDDE ATT UTVECKLAS FRÅN SINA EGNA UTGÅNGSPUNKTER.

Vad har jag lärt mig genom denna utbildning teoretiskt och praktiskt? Arbetshandledning handlar om att granska sitt eget arbete: lyfta fram sina egna arbetsrutiner, sitt sätt att arbeta, att vara ansikte mot ansikte med sina arbetsuppgifter, att använda sina egna erfarenheter som utgångspunkt i lärandet och i den egna utvecklingen.

Arbetshandledning är ett sätt att lära sig av sin situation som helhet, med koncentration på relationer. Det är en dynamisk process genom vilken den handledde kan få hjälp att lära sig något om sig själv, om sin roll i tjänsten, om de människor hon tjänar, den miljö hon arbetar i.

Arbetshandledarens uppgift är att hjälpa de handledda att utvecklas utifrån sina egna utgångspunkter i stället för att tvinga på dem sina egna uppfattningar. (Det här förhållningssättet tycker jag att ledningen för arbetshandledarutbildningen har lyckats förmedla väldigt tydligt).

Inte tolka eller ge råd

Utmaningen för arbetshandledaren är att koncentrera sig på att förstå de handleddas synpunkter utan att tolka eller ge råd. Kärnan i handledningen består av att hjälpa de handledda att hitta sina egna sätt att utöva yrket i sina egna sammanhang utifrån sina egna värderingar, kunskaper och erfarenheter. Som arbetshandledare behöver jag ”grundläggande terapeutiska färdigheter, som att lyssna istället för att gissa, att reflektera i stället för att förvränga det klienten menar, och att bekräfta i stället för att förvirra klienten” (ur boken ”Det existentiella samtalet. Ett perspektiv för psykoterapi.” Emmy van Deurzen. Natur och kultur).

Just nu, efter att ha börjat mitt arbete på själavårdscentrum i Linköpings stift, konstaterar jag att jag som ”nybörjare” står i en problematisk situation: Jag måste utföra mitt arbete fastän jag inte i någon större utsträckning förmår integrera teori och praktik. Men jag är säker på att de

kunskaper och teorier jag skaffat mig under utbildningen sakta kommer att förvandlas till en brukskunskap. Ulla Arnell skriver i tidskriften *Insikt* 1999: ”Teorier är instrument, måste prövas och erövrats.” Teorier är inga sanningar utan redskap och förståelseinstrument. Just nu låter jag mig vila i det att arbetshandledning lärs in genom träning. Detta gäller både handledaren och de handledda.

Identitet inte konstant

Som sverigefinländare, en ”tväländare”, har jag brottats mycket med identitetsfrågor. Under utbildningstiden har jag fått djupare förståelse för min egen identitetskris och börjat hitta en styrka i det. Det har känts bra att få problematiken bekräftat med hjälp av Lars Lorentzon (psykolog och författare; föreläsare vid arbetshandledarutbildningen). Att förlora sin identitet är en plågsam upplevelse. Identitet är ingenting konstant. Personligheten är i ständig tillblivelse: Identiteten bildas ständigt i relation till individens befintliga omgivningsgrupp.

Och så Lars Lorentzons fråga till oss i gruppen: Varför har ni valt den här utbildningen, vilka motiv har ni? Jag kom på någonting för mig väldigt viktigt: Den här utbildningen är mitt sätt bryta min isolering i Svenska kyrkan. Från ett oförankrat sätt att vara i Svenska kyrkan strävar jag efter att hitta ett förankrat sätt att arbeta. Jag väljer att ta plats i Svenska kyrkan. Och när jag gör så här betalar jag ett pris genom att skapa avstånd till de sammanhang som tidigare varit ”mina egna”, det vill säga Svenska kyrkans sverigefinska och finskspråkiga arbete. Efter utbildningen och efter det att jag börjat mitt arbete på själavårdscentrum har jag stött på en identitetsfråga till: Vem är jag i det här sammanhanget? Jag måste skapa och erövra utrymme för mig själv som en arbetshandledare utan terapeututbildning.

Under utbildningen har jag blivit medveten om och upptäckt gruppen på ett nytt sätt, från ett nytt perspektiv. Med hjälp av Lars Lorentzons bok *Gruppen* har jag förstått vikten av att vara uppmärksam på gruppens psykiska fält, matrix. Som handledare i en grupp är det bra att hela tiden vara medveten om att både ”du” och ”jag” är beroende av ett ”oss”. Och lika viktigt är det att vara medveten om att detta ”oss” är varken ”du” eller ”jag” utan en sorts ”vi tillsammans” – och att det går åt kraft och energi för att jobba i en grupp och upptäcka de helheter vi bidrar till att skapa och skapa av.

Min egen erfarenhet är att det inte är i första hand vad handledaren gör och säger, utan vem och hur han eller hon är, som har betydelse. Hela hans eller hennes vara bistår processen i gruppen. Detta har jag fått bekräftat i

den grupp som jag handledt under utbildningen liksom i gruppen för handledning på handledning.

Jag har också på ett nytt sätt blivit medveten om gruppens tendens att söka upprätta omnipotenta ledarroller – med handledaren som objekt. Handledaren kanske föreställs besitta en gudomlig vishet, hjälten mod och styrka eller förkroppsliga messianska frälsningskonster. Men för mig, just nu, handlar detta att vara arbetshandledare om att erövra en personlig auktoritet och undvika diken, att avsäga sig all auktoritet och att göra sig till en obestridlig sådan (fritt efter Lars Lorentzon: Gruppen – skeenden och föreställningar). Att vara balanskonstnär, lindansare, är en konst. Jag har övat denna balanskonst dels genom min invandrarbakgrund, dels genom att ha arbetat 15 år som präst för finskspråkiga med mycken oförutsägbarhet och tuffa rollförväntningar.

Kontext ger mening

Den bild från utbildningen till arbetshandledare som starkast lever för mig just nu är bilden av att ett samtal är att gå i den andres landskap, trädgård. Det kräver försiktighet och nyfikenhet, uppmärksamhet på att kontaktytan alltid är öm och skör. Jag behöver förstå att en dialog alltid sker över gränser, att gränser ska respekteras och att möte med en annan människa är möte med det okända.

Det systemiska tänkandets budskap, att kontext ger mening, fascinerar mig och väcker min nyfikenhet. Det har också hjälpt mig mycket i mitt projekt som har handlat om att integrera och förankra det sverigefinska arbetet i Svenska kyrkan. I mitt arbete som arbetshandledare vill jag komma fram till en systemisk förståelse för problematiska interaktionsmönster. Jag vill förstå att den person en människa är, hennes identitet, har utvecklats och fortfar att utvecklas i ett ständigt pågående samspel med andra. Det är just samspelet – kommunikationen mellan människor i ett gemensamt sammanhang – som är intressant.

Arbetshandledarutbildningen har fört mig in i frågornas fascinerande värld. Jag inser nu att frågorna är viktiga, att det är en konst att finna cirkulariteten (veta att jag inte vet, fråga och fortsätta fråga, inte ge svar). Jag ser mig som en upptäcktsresande. Jag är ute för att göra en ny upptäckt. Samtidigt är jag medveten om hur fången jag själv och de jag handleder är i det ”mekanistiska paradigmet”. Det är lätt att linjära frågor och orsak-verkan-tänkande tar över. Det är så lätt att tänka att handledning är ett sammanhang där man får svar istället för en mötesplats där man får möjlighet att känna sig delaktig. Vi närmar oss livet som ett problem som ska

lösas i stället för att byta perspektiv och undersöka vilken vår eller min relation till de yttre förhållandena är. Rådgivningens svaghet är ju att man inte ser helheten. Idealet är kanske att på ett ändamålsenligt sätt kunna integrera det linjära och det cirkulära sättet att utforska verkligheten.

För mig blir det allt viktigare att erövra det systemiska paradigmet: utveckla ett förhållningssätt med en positiv nyfikenhet vilken upplevs som respekt och skapar utrymme för den dialog som i sin tur kan bli en ram för förändring.

Handledaren har ansvar för processen

Som arbetshandledare i en grupp är det viktigt att vara medveten om att jag som handledare ska

- ta ansvar för handledningsprocessen men inte för arbetet eller klienten
- visa ömsinnet, empati, humor och värme
- förstå att jag är iakttagen
- hjälpa deltagarna i gruppen att se sina val
- försöka både se det specifika och vaska fram det gemensamma – från det specifika till det allmänna (Exempel: Ett svek – Har du svikit någon? Vad händer när man är feg, rädd, arg?)
- undvika att underskatta erfarenhet, rädsla o.s.v.
- ha fokus på arbetet: att man pratar om den professionella rollen, att upplevelser i samband med arbetsuppgifter skall medvetandegöras och bearbetas
- visa på att en dragning (en deltagares berättelse) är investering i egen utveckling
- hålla tider, sätta gränser
- vara medveten om att som vi är i gruppen, så är vi i livet
- låta bli att börja med kaffe
- visa att tystnad i gruppen kan handla om att ge utrymme för tankar och känslor
- skydda gruppen, värdesätta gruppen, vara lojal mot gruppen
- vara uppmärksam på mönster
- förmedla ett förhållningssätt i gruppen att det är tillåtet att problematisera, vrida och vända, att undersöka och granska sina egna förhållningssätt
- skapa perspektiv, kunna metakommunicera
- vara medveten om att förändring av ramar får konsekvenser
- se en process utan att uppslukas av den



I handledningsgruppen skapas nya perspektiv, ny överblick.

- tala om vad jag ser i gruppen
- veta vilken lokal jag vill ha till arbetshandledningsgruppen.

83

Handledaren står till förfogande

Som arbetshandledare i en grupp vill jag

– erbjuda mina handledda (anställda, förtroendevalda och frivilligarbetare i trossamfundet Svenska kyrkan) att under en viss tid och i ett bestämt rum vara samman med dem och tänka och reflektera tillsammans med dem. Denna definition för tankarna till den existentiellt arbetande terapeutens sätt att arbeta. Man ska vara varken dirigerande eller ickedirigerande i sitt förhållande till klienten. Det handlar om att helt enkelt stå till förfogande för klienten och ha för avsikt att beakta sin påverkan på klienten. Viktiga ord för mig som arbetshandledare att ha med i arbetshandledningssituationen är respekt för autonomi och självständighet. Arbetshandledning handlar i grund och botten om att utveckla den handleddes egen professionalitet, att sätta gränser och bearbeta egna reaktioner, känslor och attityder, svårigheter och möjligheter i en aktuell arbetssituation. En fråga som verkar komma upp allt oftare är: Vad innebär det att vara kyrkligt anställd? Speciellt viktig är den här frågan nu när kyrkan och staten har gått skilda vägar och kyrkan riskerar att bli en organisation i kris. Det råder en växande osäkerhet kring ekonomi och strukturförändringar. Det ställs större krav på samarbete och arbetslagstänkande. För många tycks den här utvecklingen innebära hot mot den egna yrkesidentiteten, en identitet som ofta bygger på revirtänkande, gränslöshet och givna roller och traditioner. Dessutom finns det inte alltid möjlighet att prata om den här sortens oro på arbetsplatsen

– erbjuda en möjlighet att erfara hur det är att bli tagen på allvar. Den som inte själv har blivit tagen på allvar vet inte hur man gör. Den som går i arbetshandledning får en erfarenhet av att bli lyssnad på. ”Att inte bli lyssnad på är som att bli utsatt för inre våld. Det är som att bli förnekad i sin existens. När vi väljer att inte lyssna, vilket vi ofta gör, förnekar vi inte bara den som talar, utan också oss själva” (företagsekonomen Klara Pihlajamäki, doktor i företagsekonomi med organisatorisk utveckling som specialområde)

– lyfta fram det viktiga i medvandrarskapet. En deltagare i min grupp sade så här: ”Jag visste inte hur viktigt det är att bli bekräftad. Jag behöver bekräftelse. Det har jag lärt mig i den här gruppen.” En annan konstaterade att gruppen hade hjälpt mycket genom att ställa frågor och ifrågasätta, även om det hade känts jobbigt ibland. Genom arbetshandledning lär man sig tänka om, hitta nya perspektiv, distansera sig och på så sätt bryta låsningar i arbetssituationen. Genom arbetshandledning kan man bearbeta ”ensam är stark”-tänkandet och se att det är naturligt att behöva varandra, naturligt att lyssna på andra, att få bekräftelse och att bli problematiserad – medvetandegöra vikten av att stanna och leta efter djupdimensionen i tiden. Arbetshandledning är tid för eftertanke. Eller som en av deltagarna i min grupp uttryckte sig i utvärderingen: ”Tiden i den här gruppen har varit som en oas i vardagen”

– lyfta fram vikten av att våga sätta gränser. Som Tommy Hellsten skriver i sin bok ”Flodhäst på arbetsplatsen”: ”Man ska inte ligga på marken om man lider av fotavtrycken på ansiktet”

– genom arbetshandledning tillsammans med gruppen hjälpa den handledda att komma in i ett dialogförhållande till sitt arbete. Detta i sin tur skulle kunna hjälpa den handledda att utifrån sina egna erfarenheter utveckla ny kunskap. Syftet är att han eller hon, utgående från iakttagelser och insikter i arbetet, utvecklar sin brukskunskap och lär sig veta vem han eller hon är i sin yrkesutövning.

Handledaren erbjuder ett förhållningssätt

Jag vill citera Tomas Tranströmer: ”Två sanningar närmar sig varann. En kommer inifrån, en kommer utifrån och där de möts har man en chans att få se sig själv.” Arbetshandledarens uppgift är att hjälpa de handledda att utvecklas utifrån sina egna utgångspunkter. Jag vill gärna förmedla ett förhållningssätt som hjälper den handledde att se att det är tillåtet och värdefullt att bry sig om sig själv, att ingen är ”bara” någonting. Att använda sig själv som verktyg i arbetet tar på krafterna.

Jag är övertygad om att det finns en massa kunnande inom arbetslagen. Arbetshandledning är förmedling av kunnande. Utgångspunkten är att alla har någonting att bidra med, alla är viktiga. Det är viktigt att synliggöra det så kallade tysta kunnande som har med egna upplevelser, misslyckanden, lidanden och glädjämnen att göra.

Jag vill förmedla ett förhållningssätt som gör det möjligt att undersöka sina egna övertygelser i stället för att enbart reda ut vad som gick snett. Det är viktigt att göra det möjligt för de handledda att etablera en jag-du-relation till sig själv. Till exempel för att kunna stanna upp och fundera: Är det här läge för att strida eller ska jag ligga lågt och gilla läget. Som handledare vill jag utgå från den existentiella positionen. Den existentiella positionen är tro på människors förmåga att skapa mening och ordning trots det kaos och den orimlighet som tycks råda. Syftet är att hjälpa klienten att kunna ”stå på egna ben”. Från en autonom position kan man sedan se att relationer till andra kan få en ny mening. I stället för att känna sig hotad av andra eller tro sig vara tvungen att hota andra för att försvara sig själv, kan man nu tänka sig att samarbeta med andra och uppleva ömsesidig respekt.

85

Upptäcka egna resurser och begränsningar

Jag vill förmedla ett förhållningssätt som tillåter och gör det möjligt att ta upp sådana frågor som är kontroversiella och kan upplevas som svåra. En sådan fråga kom upp i den grupp jag handledde under utbildningen. Det handlade om homosexualitet och partnerskap. Det blev ett levande tankeutbyte i gruppen. Alla tyckte inte lika, men erfarenheten av att få reflektera kring detta ämne var viktig. Jag tänker så här: Det är viktigt att få kontakt med sina egna gränser, begränsningar. Paul Tillich hävdar att det är just inom gränsområdena utvecklingen och tillväxten blir möjlig.

Jag vill förmedla ett förhållningssätt som uppmuntrar den handledde att använda sig själv, upptäcka sina egna krafter och resurser men också sina egna mörka sidor och begränsningar. Det viktigaste är inte alltid att veta hur man ska lösa en besvärlig situation på arbetsplatsen utan att våga stanna upp och tillsammans utforska, tänka högt och leta efter det som pågår, genom att lyssna och utbyta tankar kring en situation eller händelse i ett sammanhang. Arbetssituationen kan betraktas som en lärobok som man lär sig att läsa och förstå tillsammans med andra i arbetshandledningen. ”Med hjälp av den här gruppen har jag blivit tuffare. Jag har börjat våga ställa krav och det känns bra. Alla kanske inte tycker om det, men det får jag ta”, sade en i arbetshandledningsgruppens utvärdering. Jag har lärt mig att den handledde kan ta det som händer i arbetshandlednings-

situationen med sig till sina egna sammanhang och på så sätt bidra till att arbetsklimatet på den egna arbetsplatsen förändras. Arbetshandledning i grupp uppmuntrar människor att se sina alternativ och val och förmedlar ett perspektiv: Det finns utrymme för att välja, men varje val har sitt pris. Den handledde får möjlighet att tillsammans med gruppen undersöka hela det spektrum av möjligheter som finns i en viss situation och utvecklar förmågan att bedöma effekter och konsekvenser av sina handlingar.

Inspirera till arbetshandledning

Att inspirera till arbetshandledning handlar om att förankra arbetshandledningen i befintliga strukturer. Man kan ställa frågan: Hur många av stiftets utbildningar, kurser och återkommande träffar skulle kunna förvandlas till en regelrätt kontinuerlig arbetshandledning? Ju mer jag tänker på arbetshandledningens situation i Svenska kyrkan, desto djupare rynkor får jag på min panna. Min fråga är: Hur mår arbetshandledningen i Svenska kyrkan? Jag har mött många människor som å ena sidan har dåliga erfarenheter av handledning i grupp och å andra sidan berömmar enskild handledning, som, vid en närmare granskning, tycks vara någon form av stödsamtal där arbetet och sättet att arbeta hamnar i bakgrunden.

Jag har med mig lite av det finska sättet att tänka kring arbetshandledning. Jag förstår att Finland har haft längre tid att etablera arbetshandledning i strukturer och organisation. Man säger att arbetshandledning är någonting som har vuxit underifrån och blivit en naturlig del i kyrkans fortbildningsprogram. Samtidigt har man på ett mycket medvetet sätt arbetat för att skapa utrymme för arbetshandledning. Numera kallar man i Finland arbetshandledning arbetsplatsfortbildning. I år får Åbo/Kaarina församlingar en arbetshandledartjänst.

I och för sig tror jag mer på att förankra än att enbart inspirera. Men man kanske skulle kunna hitta fler kopplingar till de förändringar som sker just nu inom kyrkan. Det kanske är så att kyrkan är på väg att bli en mer professionell organisation. Det kanske är så att de som är anställda i trossamfundet Svenska kyrkan kommer att möta större krav vad gäller sättet att arbeta. Detta i sin tur kommer att skapa förvirring och behov av att utvecklas.

I andra yrken, inom andra organisationer där man jobbar nära människor och med möten med människor, är arbetshandledning en viktig del i utvecklandet av yrkeskompetensen. Det kanske är möjligt att starta arbetshandledningsgrupper men kalla dessa grupper någonting annat, till exempel arbetsrelaterade avlastningsgrupper, grundgrupper, stressgrupper.

Överhuvudtaget tror jag det är viktigt att på något sätt avdramatisera och vitalisera själva begreppet arbetshandledning. Min erfarenhet är att människor blir lite misstänksamma när begreppet arbetshandledning lyfts in i samtalet. Dessutom verkar det vara så att motståndet väcks extra lätt när man anar att man måste jobba med sig själv. Det är mödosamt. Det är ju så att alla vill till oasen, men få vill gå lärandets ökensträcka till kundens oas.

Snygg information

Så här tror jag man kan börja: Det är viktigt att ha ett positivt, lockande och dynamiskt perspektiv när man berättar om arbetshandledning. Den skriftliga informationen ska vara kontinuerlig, tydlig, snygg och genomsyrad av frimodighet:

Saknar du stöd och uppmuntran i ditt arbete? Vill du få hjälp med att bearbeta de egna känslor och reaktioner som uppstår i olika slag av möten med andra människor i ditt arbete? Längtar du efter förändring, mognad och utveckling som yrkesperson? Vill du ha tid och utrymme för reflekterande?

Arbetshandledning

- ger dig möjlighet att se på det egna arbetet med nya perspektiv
- motverkar utslitning, utbrändhet, isolering i arbetssituationen
- stärker den egna yrkesidentiteten
- ger ökad förståelse för de människor du möter i arbetet.

Arbetshandledning ger dig tillfälle att bearbeta erfarenheter i arbetssituationen av

- egna attityder och förhållningssätt
- svårigheter och möjligheter
- egna och andras förväntningar
- vad det innebär att vara kyrkligt anställd

Vi erbjuder arbetshandledning i grupp till alla anställda i trossamfundet Svenska kyrkan. Gruppens storlek är 4-7 personer. Gruppen träffas 1,5 timmar varannan vecka under 1,5 års tid. Gruppen leds av en utbildad arbetshandledare.

Kostnad: 1 000:- / år

*Start: Sydby 15.09 kl 10.00 Katarinhuset (Sydgatan 4)
Norböle 17.09 kl 13.00 församlingshemmet (Kyrkogatan 5)
Österstad 20.09 kl 10.00 konfirmandgården (Finnstigen 8)
Västerborg 21.09 kl 13.00 Lukasgården (Slottsgränden 1)*

Tveka inte!

Anmäl dig till arbetshandledning!

Ring till Hanna Handledare 013 - 13 13 44.

Arbetshandledning behöver profileras tydligt som friskvård – som styrke-

träning för yrkesidentiteten, aerobics i yrkesrollen, och som en fredad plats, ett kreativt rum, en plats för reflexion. Jag påstår att dessa två lite olika perspektiv på arbetshandledningen inte utesluter varandra. De kan integreras.

Vi på själavårdscentrum i Linköping vill ge arbetshandledningen en tydlig profil och satsa på kvaliteten. Numera heter vi Själavårdscentrum – mötesplats för arbetshandledning och samtal. Det är nödvändigt att synliggöra och profilera arbetshandledningen. Genom att förankra och synliggöra kommer arbetshandledningen som begrepp att få innehåll och utrymme i trossamfundet Svenska kyrkan på ett nytt och naturligt sätt.

Handledningen påverkar arbetsklimatet

Arbetshandledningen skulle kunna betyda ett nytt sätt att kommunicera och förhålla sig till arbetslaget och vardagsarbete. I det här sammanhanget är följande 7 ord viktiga:

88

Dialog

Genom arbetshandledning kan man lära sig förstå vikten av att lyssna på varandra, respektera varandra, ta varandra på allvar, uppskatta varandras kompetens. Likaså lär man sig att det lönar sig att tala med varandra. Att tala är inte alltid guld i gruppen. På det här sättet skulle arbetsklimatet i många församlingar bli öppnare och mer tillåtande. Det finns en oerhörd rikedom i medarbetarskaran. Ett ypperligt sätt att öppna ögonen för denna rikedom är arbetshandledning. ”Genom arbetshandledningen har min uppskattning av dem som sliter med traditionellt församlingsarbete ökat från år till år. Bland kyrkans anställda finns det en riklig begåvningsreserv och resurser för att möta ett världsläge som innehåller utmaningar” (ledaren för Kotka familjerådgivningscentral Veikko Sahla i januari 1994).

Helhetsperspektiv

Arbetshandledning i grupp utvecklar en förmåga att se helheten i stället för att fokusera på ”den egna sandlådan”. Arbetshandledning ger möjlighet att upptäcka att helheten består av delar och att alla delar är viktiga men inte likadana. I stället för att utgå från begreppet universum lär man sig utgå ifrån begreppet multiversum.

Förändring

Arbetshandledning minskar – i och med att man uppmuntras att problematisera – motståndet mot förändringar och hjälper till att identifiera stagnation samt avslöjar destruktiva mönster i arbetet. Till exempel kan man börja tänka lite kreativt kring begreppet församling. Vilka tankar, känslor, bilder och associationer väcker ordet församling hos mig? Kan jag berätta

om mina tankar? När jag tänker på min församling – kan jag i den känna igen Luthers tanke om att vara Kristus för andra? Vad betyder den lutherska tanken att Kristi rike är att alltid bära varandra? Vad betyder det att man får vara fylld med barmhärtighet och nåd, trösta, bära, bota, vårda? Vad betyder detta i mina relationer i arbetslaget, när jag möter människor i mitt arbete?

Fördjupning

I en arbetshandledningsgrupp kan man lära sig att formulera tankar och bilder om sin tro, sin relation till Gud, sitt tvivel. Där kan man också uppleva hur viktigt det är att själv formulera sin tro. Det är betydelsefullt att utveckla sin förmåga att kommunicera sin kristna tro på ett meningsfullt sätt för att kunna förverkliga sin kristna kallelse så bra som möjligt i sin arbetssituation. Det är ju intressant att den sociologiska definitionen av arbetet som kallelse innebär att människan i sitt arbete bör kunna både förverkliga sig själv och tjäna andra.

89

Meningsfullhet

För att kunna arbeta meningsfullt är det viktigt att någon gång stanna upp och tänka över sitt arbete samt att få mogna som människa i arbetet. Genom arbetshandledning kan man finna ett meningsfullt sätt att arbeta, ett sätt som passar ihop med ens särskilda nådegåvor och personliga begränsningar.

Trygghet

Arbetshandledning kan vara synnerligen användbar när en ny medarbetare börjar sitt arbete (och naturligtvis menar jag att detta behövs utöver introduktionen) eller när en medarbetare som varit lång tid i tjänst behöver ny stimulans. Ytterligare vill jag plocka fram några medarbetargrupper som behöver få veta om möjligheten att få arbetshandledning: Alla de som jobbar med språkliga minoriteter (bland andra teckenspråkiga, finskspråkiga och samer), de som har specialtjänster (till exempel inom sjukhuskyrkan – speciellt assistenter och kyrkomusiker, fängelsepräster/-diakoner, studentpräster/-diakoner), kanslipersonal på pastorsexpeditioner och vaktmästare. Dessutom ska arbetshandledning ingå som en naturlig del i alla längre utbildningar stiftet tillhandahåller.

Ansvar

Genom arbetshandledningen lär man sig tänka på sin egen del i arbetssituationen. Man lär sig ställa frågor till sig själv: Är jag offer? Är det någonting jag gör som orsakar att just den här typen av situation uppstår på jobbet? Eller är det någonting jag inte gör? Genom att tänka på sin egen

del i händelseförloppet slipper man att enbart skuldbelägga sig själv eller enbart någon annan. Genom att granska sin egen del slipper man den hopplöshet som uppstår när man vältrar ansvaret helt på andra. Genom att se sig själv i ett sammanhang löser man upp det gisslandrama som uppstår när man isolerar sig i duktighetsfällan.

Päivi Pykäläinen är prästvigd 1985. Hon arbetar som stiftsadjunkt för arbetshandledning och själavård i Linköpingsstift. Arbetshandledare sedan 2000.

Källor:

Uppsatsen präglas av mitt Linköpingsperspektiv och är ett resultat av fritt kunskapande utifrån följande källor:

Egna erfarenheter som präst för finskspråkiga i Linköpings stift

Thorbjørn Andersens och Lars Lorentzons föreläsningar under Arbetshandledarutbildningen

Erfarenheter från utbildningshandledning i grupp med handledaren Dan Stiwne

Erfarenheter från handledning i grupp med handledaren Göran Hellberg

Rapport *Integrare* – ett utvecklingsprojekt i Linköpings stift 1997-1999

Lars Lorentzon, *Gruppen – skeenden och föreställningar*, Raben&Sjögren 1985

Emmy van Deurzen, *Det existentiella samtalet. Ett perspektiv för psykoterapi*, Natur och Kultur

Se tillbaka – blicka framåt, artikel av psykolog Ulla Arnell i *Insikten* 1999

Mona Pertoft och Birgitta Larsen, *Grupphandledning med yrkesverksamma*, Liber 1998

Facktidsningen *Socionomen* 7/1993, 100 sidor om handledning i psykosocialt arbete

Harlene Anderson och Harold A. Goolishian, *Från påverkan till medverkan*, Mareld 1992

Karl Tomm, *Systemisk intervjumetodik*, Mareld 1997

Att omformulera sin historia

Av *Gunnel Träskman*

BERÄTTANDE OCH LYSSNANDE HAR STOR BETYDELSE I ARBETSHANDLENING. TILLSAMMANS KAN DE BIDRA TILL ATT PERSONLIG HISTORIA SKRIVS PÅ ETT NYTT SÄTT.

Handledning kan bedrivas på olika sätt. Den modell som lärs ut i av Svenska kyrkan anordnade kurser för arbetshandledare och som jag använder när jag handleder benämns ”reflekterande processer” efter den metod som Tom Andersen beskriver.¹

I gruppen presenterar en person en berättelse (ärende) för handledaren. De övriga i gruppen lyssnar under tystnad. Medlemmarna pratar inte med varandra utan var och en av dem talar med sig själv genom frågor i förhållande till det berättade och den person som berättar. När den berättande personen är klar vänder sig handledaren till gruppen, och berättaren får dra sig tillbaka något och lyssna till gruppen som nu på förfrågan av handledaren delar de känslor som väckts genom berättelsen. Det är betydelsefullt att som handledare hålla i gruppen och att först våga stanna i känslan, innan reflekterandet startar. Att inte gå för fort ur känslan utan låta den ha sin verkan. Det är frestande lätt att gå vidare efter en rundgång i gruppen, men ytterligare djupa känslor finns för det mesta och de kommer inte upp förrän man stannat till lite. Att tillåta sig långsamhet i detta moment blir för alla en utmaning och kan även bli en rikedom.

91

Berättelsen tillhör berättaren

Den berättande personen erbjuds att kommentera den övriga gruppens känslor och har då möjlighet att ta emot, känna igen, refusera eller nyupptäcka hos sig själv. Därefter drar sig den berättande personen åter tillbaka i lyssnande position och gruppen startar sin tanke-/reflektionsprocess. Ingen talar direkt till berättaren utan talet böljar mellan personerna i gruppen på ett frågande sätt. Då reflekterandet är klart, efter flera rundor, bjuds åter berättaren, den intervjuade, in att delge gruppen vilka tankar, reflektioner han fått genom att lyssna till gruppen. Berättelsen tillhör alltid berättaren, vilket man i slutet kan markera genom att fråga: ”Vad vill du ta med dig från detta handledningstillfälle?”

Min erfarenhet är att denna modell fordrar att gruppen kan reflektera,

har eller kan tillägna sig ett gemensamt språk, det vill säga besitter en gemensam kompetens. Detta innebär att den inte alltid är tillämpbar i alla grupper.

Ett tydligt uttalat avtal kring sekretessen mellan gruppmedlemmarna är ett måste. Det innebär att man gemensamt kommer överens om att allt som sägs i gruppen stannar där, och tydliggör att om någon tror sig känna till något ärende skall han/hon omedelbart signalera detta för att tillfälligt kunna lämna handledningen eller för att diskutera om detta skall behandlas i en enskild handledning.

Grupper kan vara sammansatta homogent, till exempel från olika arbetsplatser men med samma profession. I en icke homogen grupp kan man bestämma sig för att man behöver och kan ha handledning tillsammans. Deltagarna kan ha olika professioner men arbeta inom Svenska kyrkans verksamhet, eller man kan vara ett arbetslag inom en församling. Möjligheterna att ta del av erfarenheter från en annans profession kan berika på ett ibland oväntat och förnyande sätt. I detta ligger också möjligheten att få vidare förståelse och kunskap om medarbetares svårigheter och glädje i sin arbetssituation. Trots att man arbetar nära varandra vet man mycket litet om den teamstruktur som är möjlig, och önskvärd att uppnå, när det finns tillräcklig kunskap om varandras profession, arbetssätt och kunskapsområde. Arbetet befruktar allas verksamhetsområden när en större öppenhet kommer till stånd.

Att starta en ny grupp är alltid en utmaning och en fara. Hur tydligt har jag som handledare behov av att strukturera en grupp? Hur betydelsefull vill jag vara eller bli som handledare? Vad lär jag av gruppen? Vad lär gruppen av mig? Vad lär vi oss av varandra när vi talar och lyssnar? En mängd frågor trängs i en handledares huvud.

I mötet finns möjligheten av det ”ännu-icke-sagda”. Förutsättningen är dialogen, det vill säga samtalet människa till människa. Det unika i varje människa innebär: ”Vi kan aldrig komma längre än att försöka förstå andras uppfattningar. Jag kommer aldrig längre än att uppnå min förståelse av den andras uppfattning.”² ”Begrepet narrativ impliserer en relation; det er en som forteller en historie til en annen.”³

Omformulera sin historia

Genom dialogen, berättandet och det aktiva lyssnandet ges en möjlighet att omformulera sin historia, sitt problem. ”Folk må snakke med hverandre og ikke til hverandre.”⁴ ”Det viktigaste är inte att vi analyserar våra upplevelser, utan att vi begrundar dem i Kristi närvaro och låter honom

visa oss såväl de tillfällen då vi öppnar våra hjärtan för honom som de gånger då vi stänger honom ute.”

Grunden för handledaren baserar sig på teoretiska och praktiska kunskaper. Förankringen i det teoretiska utgörs av det språkssystemiska synsättet, det narrativa perspektivet och invävt i detta den reflekterande processen samt det evangeliska kristna budskapet: Guds närvaro i allt. Mötet sker mellan människor i handledningen när talandet och lyssnandet samverkar. Med dessa grundpelare som bas kan jag formulera min värdegrund, mitt sätt att engagera mig i världen, och i detta sammanhang tydliggöra min inställning och mitt förhållningssätt i handledning och min trosuppfattning.

En betydelsefull del för handledaren är att ha tillgång till egen handledning, så kallad superhandledning, handledning på handledning. Vilka är mina fallgropar? När lyssnar jag för lite uppmärksam? Vad har jag missat i gruppprocessen? Tillgång till superhandledning enskilt eller en grupp blir en nödvändighet på samma sätt som när man arbetar som familjerådgivare eller med annat terapeutiskt arbete.

93

Nytta med kulturkompetens

Förmågan att kunna knyta an till kyrkans tro och tradition, att konsekvent göra det, är en viktig dimension av handledarkompetensen. Detta att ha samma kulturkompetens som gruppen man befinner sig i har diskuterats i många handledarutbildningar. Frågan har varit ganska kontroversiell. Den modell med reflekterande process som jag använder ger mig som handledare goda möjligheter att reflektera över det jag gör och varför jag gör det. Den ger mig en unik möjlighet att inför andra öppet reflektera över mig själv som arbetskamrat/kollega. Den som blir handledd förmedlar genom sin berättelse känslor och förhållningssätt som hon/han inte själv är medveten om. När gruppmedlemmarna får del av berättelsen kan deras reflektioner, i den handledde, komma till användning och tillvaratas som ny förståelse av vad som händer människor och hur människor kan reagera.

Detta att ta till sig, assimilera, är en betydelsefull del av handledningen som inte alltid sker under avsatt handledningstid utan mera ligger i en process och över tid. Därför är det nödvändigt att betona tidens betydelse vid överenskommelsen i ett avtal. Tiden är en del av trygghetsfaktorn och ger möjlighet till mognad i gruppprocessen.

Handledningen i kyrkan skulle kunna vara ett instrument för ökad förståelse mellan olika professioner. I detta forum kunde finnas möjlighet att

få syn på och utnyttja andras arbetsområde samt i större omfattning dra nytta av att det finns så många olika professioner inom kyrkan.

Det skulle finnas en chans att med hjälp av avsatt tid och reflektion se det alla har kunskap om men som utnyttjas mycket lite: att vi alla är lemmar i Kristi kropp, var och en viktig och unik, men att vi först tillsammans kan bilda en helhet. Då kunde medvetenheten öka om möjligheterna till samarbete mellan medarbetarna. När man profilerar sig själv kan andra bättre tydliggöra sig i förhållande till mig och till sig själva. I själva handledningsforumet kan förståelsen öka. Både förståelsen av sin egen förståelse och oförståelse av sig själv, så att utgångspunkten ständigt förnyas, enligt den hermeneutiska spiralens princip. Att ständigt utöka sitt kompetensområde är en nödvändighet för en levande arbetssituation. Med detta menar jag inte att den alltid måste bli bredare, men ständigt djupare. Vardagsarbetet fordrar ett ständigt aktivt ”görande” – få avsatta tillfällen finns tillgängliga för begrundande av vad vi verkligen gör. Handledningen skulle kunna bli ett sådant utrymme där dessa tankar, känslor och reflektioner fann plats.

Växling mellan delaktighet och distans

”Bara den som reflekterar över sina erfarenheter utvecklar en kompetens, det vill säga en förmåga att handskas med nya situationer som liknar dem som han redan har mött. Det är på det sättet som kunskapen växer, i en rytmisk växling mellan delaktighet och distans” (O. Wikström: Identitet och fördjupning).⁵ Likaväl som det är en nödvändighet att utveckla sin yrkeskompetens är det nödvändigt att vårda sig om sin egen andlighet och om det andliga klimatet i Svenska kyrkan. Det är viktigt att inom varje profession ge tillgång till andliga och teologiska samtal, allt efter varje professions behov. Detta kan för varje enskild persons trosliv, men också ur arbetets synvinkel, ge en ökad andlig växt.

Alla yrkeskategorier inom Svenska kyrkan möter ständigt människor i djupa existentiella frågor. I de olika professionerna kan det till exempel röra sig om prästens sorgesamtal inför en begravning, diakonens hembesök hos en ensam människa, kyrkogårdsarbetares möte med sörjande vid graven, församlingsgårdens kökspersonal som får kontakt med personer vid begravningskaffe, samtal i en bibelstudiegrupp, barntimmeledare som möter barn i en splittrad familj, familjerådgivare som möter par i separationskris eller kanslipersonal som får förfrågningar om kyrkans tillgänglighet för dop, bröllop och begravning. Alla dessa möten är viktiga för de människor som söker oss som representanter för Svenska kyrkan och som vi kommer i kontakt med. Vi som arbetar inom Svenska kyrkan måste

vara beredda att först själva ta ställning till djupa frågor men också vara lyssnande och ibland hjälpande.

Därför måste också tillfälle beredas för personalen att tillsammans tala om dessa frågor. Jag tror att många av de personer som arbetar inom kyrkan ständigt konfronteras med existentiella, andliga och teologiska frågor, dock utan att benämna dem så. Det beror till en del, tror jag, på att de själva inte får möjlighet eller hjälp att för egen del tala om livsfrågor i dessa termer. Kanske kunde handledningen vara ett utrymme för detta, ett utrymme där man får formulera sig så att man får möjlighet att "höra vad man tänker, och förstå och ta konsekvenserna därav".

"Själavård sker när konfidenten på allvar anförtror sig." "Själavård finns där den sker." "Det upplevs som själavård, även om det inte var det som man tänkt sig i förväg." "Själavård sker ibland utan att den som ger själavård är medveten om det. Men det är inte mindre själavård för det." "Herre, när såg vi dig hungrig och gav dig mat ..." (Matt 25).⁶

Efter att ha arbetat med handledning i många år vågar jag inse att jag har kunskap om denna konst. Men jag måste också ständigt ta in ytterligare kunskap. Understundom får jag dock lämna den och vara medmänniska, för att sedan åter ta tillbaka den professionella strukturen.



Också lek och samspel behöver övas ...

Kunskap om organisationen en fördel

Vad är då speciellt med att handleda inom Svenska kyrkan? Varje organisation har sin struktur. Det speciella för Svenska kyrkan är att den organisatoriskt styrs och påverkas av dels den teologiska kunskapen och tron, dels de politiska partierna. I den fas där Svenska kyrkan just nu befinner sig, med den nyligen genomförda förändringen av relationen till staten, är det en klar fördel att ha kunskap om organisationen.

Svenska kyrkan bedriver också ett arbete som många gånger inte syns så mycket utåt. De tydliga åliggandena, som gudstjänster och förrättningar är församlingsbor och politiker medvetna om. Men det omfattande diakonala arbetet talar man förhållandevis lite om, vilket får till följd att det för många är helt okänt. Hur inspirera till kunskapsinhämtande om detta? Först och främst måste de personer som bedriver denna verksamhet själva fundera över vad de vill förmedla, tänka och formulera omkring vad de faktiskt gör och hur de skall överbygga den okunskap som råder. Om handledaren har kulturkompetens öppnas en möjlighet att vara behjälplig i detta.

Hur tala för handledning?

Jag vet att det för många är laddat att gå i handledning. Det kan upplevas skrämmande, avslöjande och utpekande. Som varande den som talar för handledning måste jag i mitt förhållningssätt vara mycket tydlig med förmedlandet av vad handledning innebär. Det är frivilligt och man måste få tveka. Ett långt motivationsarbete är ett gott sätt. En del tycker att den som är utbildad skall klara sitt arbete utan extra hjälp. Förmedlingen genom en symbolisk bild kan vara ett enkelt, bra sätt. De som arbetar på röntgenavdelningen har en mätare på sig som anger hur mycket röntgen man fått på sig som personal. Den lilla dosan lämnas för kontroll, och om man fått för mycket avstängs man från röntgenarbetet under en tid. Det är enkelt att dra paralleller till annat människoarbete. Om personal ständigt möter sorg, sjukdom, ensamhet och existentiella frågor bör den personalen ibland tas ur arbete för ett tag, det vill säga distansera sig för att själva begrunda, hämta nya krafter och undvika att ”smitta” andra med de mentala bördor de bär.

Det är också viktigt att förmedla den belagda kunskap som finns om hur handledning kan förebygga utmattning och utbrändhet. Just den personal som arbetar engagerat, med oklara gränssättningar vad gäller mängd, tid och engagemang, är en klar riskgrupp för att drabbas av ohälsa. Detta vet man, så varför inte säga det? Att ett bra arbete blir gjort är både anställda och de som anställer intresserade av. Att skaffa redskap som möjliggör det borde alla vara intresserade av. Om jag då har kunskap om ett

sådant redskap bör jag tala för detta i olika sammanhang, till exempel vid arbetsplatsträffar eller då jag möter politiker inom kyrkan. Tillvägagångssättet bör vara att berätta hur jag själv använder mig av handledning som familjerådgivare. Omfattningen av handledning finns väl dokumenterad, men en del mjuka data är omöjliga att skatta. Hur mäts exempelvis efterhandsinsikten? Hur mäts min fördjupade tro? Den mest personliga delen av vad jag skulle kunna bidra med för att göra handledning inom kyrkan vanligare i framtiden gäller mitt förhållningssätt. Mycket av det jag tidigare beskrivit handlar om ”görandet” med utgångspunkt i kompetens och vilja. Förhållningssättet är en del av mitt varande, mitt personliga väsen, min trovärdighet som person, min förmåga och villighet att se och lyssna till andra människors berättelse på ett sådant sätt att jag förverkligar detta: ”Bär varandras bördor, så uppfyller ni Kristi lag” (Gal 2:6).

Sammanfattning

Arbetshandledning skulle för Svenska kyrkan utgöra en möjlig tillgång om den konsekvent utnyttjades. Detta kan ske med hjälp av den teoretiska och praktiska struktur som ovan beskrivits.

Tillfälle skulle ges att:

- öka professionaliteten för olika yrkesgrupper
- öka förståelsen mellan olika professioner anställda i Svenska kyrkan
- öka samarbetsförmågan genom bättre förståelse för varandra
- förebygga risker för utmattning och utbrändhet
- finna utrymme för andlig, teologisk växt
- tillvarata värdet av människors ständiga möte med varandra
- förbereda utrymme för känslor och tankar genom reflektion
- bereda glädje genom att dela.

Gunnel Träskman är sjuksköterska och psykoterapeut. Hon arbetar som familjerådgivare i Ludvika och sju andra församlingar i Västerbergslagen. Arbetshandledare sedan 1980-talet.

¹ T. Andersen, Reflekterande processer. Samtal och samtal om samtal, Mareld 1994.

² Ibid.

³ Geir Lundby: Historier og terapi. *Om narrativer, konstruksjonismeog nyskrivning av historier*, Tano-Aschehoug 1998.

⁴ Ibid.

⁵ O. Wikström, *Identitet och fördjupning*, Stockholm 1992.

⁶ Göran Bergstrand & Magnus Lidbeck, *Själavård del 1*, Stockholm 1997.

Vad hindrar arbetshandledning i Svenska kyrkan?

Av Joakim Johansson

TROTS ATT ARBETSHANDLEDNING KAN FÖREFALLA SJÄLVKLART POSITIV OCH NYTTIG FINNS DET EN RAD HINDER FÖR ETT MER SYSTEMATISKT ANVÄNDANDE.

Åren 1996 och 1997 fick jag anledning att undersöka omständigheterna kring införandet av arbetshandledning i Svenska kyrkan. Jag hade då själv gått Svenska kyrkans tvååriga handledarutbildning och samtalat med många kyrkoarbetare om arbetshandledningens möjligheter och svårigheter.

98

1996 hade fem stift en väl utbyggd handledningsverksamhet med särskild personal knuten till handledningens administration och genomförande. Så var fallet i Linköping, Lund, Skara, Strängnäs och Uppsala. I dessa stift var verksamheten knuten till stiftets själavårdscentrum eller liknande. Ett gemensamt drag för dessa var även en strävan efter att kostnaden för handledningen skulle bäras solidariskt av alla församlingar i stiftet. Inte bara präster och diakoner utan även andra kategorier kyrkligt anställda erbjöds handledning i några av dessa stift.

På väg att komma igång med liknande verksamhet var man i sex stift: Göteborg, Härnösand, Luleå, Stockholm, Visby och Växjö. Ett drag i dessa stift var att man tog lite mer betalt för handledningen. Man hade tillgång till utbildade handledare, men dessa hade kommit igång i lite olika grad. I ett par av dessa stift ville man undersöka behovet av handledning och om verksamheten skulle vara en utbildningsinsats eller en personalstödsfunktion.

I två stift, Karlstad och Västerås, hade man valt att arbeta på ett annat sätt med arbetshandledning än det som Svenska kyrkans utbildningsnämnd initierat.

Min undersökning genomfördes inom ramen för S:t Lukas fortbildning i psykosocialt arbetssätt. Följande text är ett något bearbetat utdrag ur uppsatsen "Handledning i Svenska kyrkan – vad hindrar? En studie i kyrklig fortbildningsstrategi åren 1980-1996", S:t Lukas fortbildningsinstitut, 1996. Uppsatsen kan beställas från författaren.

Frågeställningen

Min fråga i uppsatsen var: Vilka hinder föreligger när arbetshandledning börjar användas för personal i Svenska kyrkan?

Min avsikt var att ställa den frågan till personer som kunde tänkas ha en egen välgrundad uppfattning om vilka hindrande faktorer man upplevde vara de främsta.

Det låg närmast till hands att intervjua individer som sysslade med just arbetshandledning i Svenska kyrkan. Först och främst utbildningsansvariga i stiftet, en grupp som utökades med 20 slumpvis utvalda handledarutbildade. (En av dessa sysslade inte längre med arbetshandledning – alltså återstod 19). På det sättet skulle jag få ett brett undersökningsunderlag med både praktiker och administratörer.

Med 32 personer att ställa frågor till gjorde jag intervjuerna per telefon. Jag ringde upp och bad att vid lämpligt tillfälle få ställa några frågor om arbetshandledning. Varje intervju tog ungefär tio minuter. Flera frågor kring arbetshandledning fanns med men i sammanställningen inriktade jag mig på frågan: Vilket, anser du, är det främsta hindret för arbetshandledning i Svenska kyrkan?

99

Resultatet

En första gruppering av svaren blev efter en enkel nivåindelning: individnivå, gruppnivå och organisationsnivå.

Hinder hos den enskilde kyrkoarbetaren (individen)

Fyra av de 32 svaren kunde placeras på denna nivå. Till exempel följande:

#1 Kyrkligt anställda är ofta rädda för att handledningen skall bli för närgången.

#18 Framför allt präster har svårt för att be om hjälp.

Hinder relaterade till arbetsplatsen och chefen (gruppen)

Tio av de 32 svaren kunde placeras på gruppnivå. Till exempel följande fyra röster:

#3 Kyrkoherdar vet ofta inte vad handledning innebär. En sa:

”Handledning – det kan du få av mig istället.”

#19 Arbetsledare i kyrkan har ingen egen erfarenhet av handledning – därför tvekar man att skicka sin personal.

#12 Många kyrkoherdar kan inte skilja handledning från självvård och arbetsledning.

#4 Om en anställd måste pussla med sina lediga dagar för att kunna gå i handledning – då finns där ett stort hinder.

Hinder relaterade till organisationen

På denna nivå har jag placerat svar som handlar om stiftet, biskopen,

kyrkans kultur och struktur. Här hamnade 17 av de 32 svaren däribland följande fem exempel:

- #6 Utan biskopens aktiva stöd går det inte att få igång handledning.
- #21 I vårt stift är det oklart var handledningsfunktionen hör hemma, på personalsidan eller på utbildningssidan.
- #22 Det finns för många aktörer på utbildningsscenen i kyrkan. Pastoratsförbundets (Församlingsförbundets) roll är till exempel oklar.
- #30 Det saknas en medveten plan för personalarbetet i vårt stift. Personalstöd blir mest ”brandkårsutryckningar” och konfliktlösning.
- #13 Om inte handledningen är en egen budgetpost i stiftet, då är det svårt att komma igång. Handledning får inte hanka sig fram med osäkra projekt pengar ett år i taget.

Gruppering efter problemområde

Vid tolkning av upplevda hinder försökte jag sortera materialet även på andra sätt. En andra gruppering fick därför ske med ledning av vissa nyckelord, till exempel ”rädda för”, ”chefen som hindrar”, ”på arbetstid”, ”kostnaderna”. Med denna gruppering som grund fick jag fram ett antal problemområden eller upplevda hinderområden.

Ekonomi

Här har jag gått efter nyckelorden ”kostar”, ”budget” och liknande. Handledning kostar pengar och i svaren om upplevda hinder kommer detta fram:

- #2 Handledning kostar för mycket, det är så många andra kurser man behöver.
- #20 Det är på stifts nivå som kostnaderna avgörs – kostar handledningen för mycket, då får anställda med tunga uppgifter lida för detta.
- #13 Om inte handledningen är en egen budgetpost i stiftet, då är det svårt att komma igång. Handledning får inte hanka sig fram med osäkra projekt pengar ett år i taget.

Den fråga det handlar om här är vem som skall betala handledningen. Detta sker på olika sätt i stiftet. Ett mönster är att i de stift där man har en stor handledningsverksamhet står stiftet för kostnaderna och handledningen har en egen budgetpost.

Sammanblandning med annan verksamhet

Från början var arbetshandledning en exklusiv verksamhet i kyrkan. Gränsen mellan handledning, terapi och arbetsledning är ibland otydlig.

Här finns nyckelorden ”kyrkoherden vet inte”, ”arbetstid” etcetera.

#12 Många kyrkoherdar kan inte skilja handledning från själavård och arbetsledning.

#3 Kyrkoherdar vet ofta inte vad handledning innebär. En sa:
”Handledning – det kan du få av mig istället.”

En okunskap om vad handledning är genererar i sin tur andra hinder.

#4 Om en anställd måste pussla med sina lediga dagar för att kunna gå i handledning – då finns där ett stort hinder.

#11 Handledning ses inte alltid som en del av det dagliga arbetet – det vill säga något som skall ske på arbetstid.

Individuella hinder

Ett område berör individens inre hinder, till exempel rädslan för att visa svaghet.

#1 Kyrkligt anställda är ofta rädda för att handledningen skall bli för närgången.

#8 En del präster är rädda för att det skall hända något konstigt med dem i handledningsgruppen.

#18 Framför allt präster har svårt för att be om hjälp.

#28 Den som önskar handledning i ett stift får inte bemötas som en problemperson, det är inte ett svaghetstecken att man vill ha handledning.

101

Otydlig organisation

#9 Många upplever det som krångligt att söka handledning.

#16 Stiftens är ofta tveksamma om vem som skall administrera handledningen.

#21 I vårt stift är det oklart var handledningsfunktionen hör hemma, på personalsidan eller på utbildningssidan.

#29 Många vet inte vem de skall vända sig till för att få handledning.

#30 Det saknas en medveten plan för personalarbetet i vårt stift. Personalstöd blir mest ”brandkårsuttryckningar” och konfliktlösning.

#22 Det finns för många aktörer på utbildningsscenen i kyrkan. Pastoratsförbundets (Församlingsförbundets) roll är till exempel oklar.

Biskopen och stiftsarbetarna

Det går inte att komma ifrån att biskopen i ett stift är tongivande. I stiftet med fungerande handledningsverksamhet finns det både en genomtänkt strategi och ett stöd från biskopen via stiftsarbetarna.

- #6 Utan biskopens aktiva stöd går det inte att få igång handledning.
- #14 Utan biskopens förståelse och positiva inställning går det inte.
- #27 Utan eldsjälare på centrala positioner går det inte.
- #7 Stiftsarbetare som inte själva har tillgång till handledning har svårt att verka för att församlingsanställda får det stödet.
- #25 Stiftskonsulenterna är nyckelpersoner. En avogt inställd stiftsarbetare kan hindra utvecklingen.

Information om arbetshandledning

Brist på information kan också vara ett hinder.

- #15 Om man inte informerar aktivt om handledning, då blir det heller inget av det.
- #26 Handledningen skall inte aktualiseras för sent utan istället tidigt under utbildningen.

102

Tystnadsplikten

Tystnadsplikten nämns bara i ett svar.

- #17 Kyrkan har inte hjälpt de anställda, främst prästerna, att hantera tystnadsplikten i handledningen.

Gruppering efter nivå

Vilka hinder finns när arbetshandledning börjar användas för personal i Svenska kyrkan? Svaren på den frågan kan grupperas på olika sätt. Hindren kan finnas hos den enskilde. Handledning kan upplevas som en påträngande verksamhet och den sortens fortbildning passar inte alla. Om det är arbetsgivaren som ordnar handledning bör det finnas valfrihet för den enskilde.

Hindren kan också relateras till arbetsplatsen och chefen. Det framgår klart av svaren att kyrkoherdar och andra arbetsledare i kyrkan är ”gatekeepers”. De stift som vill införa handledning gör klokt i att informera dessa i första hand och kanske se till att cheferna får tillgång till handledning.

De flesta av de upplevda hindren i undersökningen relaterades till organisationsnivån. Ett mönster i detta sammanhang är att de stift som har en genomtänkt dokumenterad plan för personalarbetet (en personalpolicy) också är de som kommit längst med handledningsverksamheten.

Att gruppera svaren efter nivå är ju ett vanligt grepp, även om det inte ger så mycket av förklaringar. Det handlar om individer på alla tre nivåerna. Det blev i alla fall tydligt att de flesta av de intervjuade placerade sin upplevelse av hinder på organisationsnivån, i ramverket alltså, så långt från

sig själva som möjligt. Det är alltid andra det beror på och inte mig själv.

Då gav gruppering efter problemområde mer:

Ekonomi

Det finns ett tydligt samband mellan de stift som har lagt in handledningen i sin budget och de stift som tar ganska mycket betalt för denna form av personalutveckling. I till exempel Skara, Linköping och Strängnäs, där handledningen erbjuds till alla församlingsarbetare utan kostnad, har man många grupper. Verksamheten betalas via stiftsskatten istället. En stor kostnad för den enskilde blir ofta ett stort hinder.

Sammanblandning med annan verksamhet

Handledning är en relativt ny företeelse och det är inte så lätt att skilja det ena från det andra. I svaren nämns självvård och arbetsledning. Man kunde också nämna de näraliggande områdena undervisning, psykoterapi, konsultation och utvärdering. Resultatet visar att många upplever okunskap om vad handledning är. En faktor som ofta glöms bort är chefs förhållningssätt. Handledning har från att ha varit en närmast privat stödåtgärd utvecklats till att alltmer byggas in i verksamheten. Då är chefs roll viktig, inte som kontrollant utan som någon som har ansvar för en verksamhet och för de anställdas arbetsmiljö.

103

Individuella hinder

Enligt Per Hansson (Hansson., P. Styrning och Kultur, Uppsala 1990) är församlingarnas kultur en påverkansfaktor. En yrkesgrupp kan också utgöra en slags kultur. I kyrkan ligger det nära till hands att som anställd vara ensamarbetare. Mycket av samtal och självvård sker i skymundan. Den undanskymda kulturen skapar rädsla och utgör i sig ett hinder för öppenhet och teamarbete. Alla svar inom detta problemområde handlade om rädsla och om handledning som något som tvingas på en.

Otydlig organisation

Från att ha varit en individuell stödåtgärd i nödfall har handledning som fortbildning blivit allt vanligare i alla slags människovårdande yrken. Handledning är inte längre en privatsak utan hela arbetslagets angelägenhet.

Min undersökning visar att i Svenska kyrkan har man inte bestämt sig för om handledning skall vara en personalstödsinsats eller en fortbildningsform. På personalsidan blir det mest akutsatser vid problem, medan det på fortbildningssidan ju finns så många andra kurser och utbildningar att satsa på.

Biskopen och stiftsarbetarna

Inom detta problemområde tycker jag det visar sig att de som kan vara de verkliga idéspidarna också lika gärna kan vara de största bromsarna. Biskop och stiftsledning slår givetvis an tonen i en hierarkisk organisation som kyrkan. Kanske måste man börja uppifrån och fråga: Har en biskop tillgång till arbetshandledning?

Information om arbetshandledning

Enligt de flesta modeller för spridning av goda idéer är information en nyckel. I informationsarbetet gäller det dessutom att rikta in sig på de som är "gate-keepers". Det är inte säkert att det är just cheferna som är de effektivaste dörröppnarna, det kan vara helt andra personer. Ett par av de upplevda hindren handlade om detta.

Tystnadsplikten

Endast en intervjuperson tog upp tystnadsplikten som hinder. Det förvånade mig. Den har tidigare ansetts vara ett stort hinder för präster eftersom man inte kan resonera med andra om vad som sagts i ett själavårdande samtal. Här har sjukhuskyrkan och kyrkans familjerådgivning arbetat fram modeller för hur man kan göra för att avpersonifiera samtalen och ändå få hjälp i en handledningssituation. Detta bör inte längre vara något större problem. Sjukhuskyrkans, familjerådgivningarnas och S:t Lukas teamarbete har här banat väg för en stor varsamhet med de människor som verksamheten handlar om.

Avslutning

Vi ville ha arbetskraft och fick – människor!

Bevare oss väl! Människor!

(Ur G. Granberg, Jorden är min, säger Herren)

Svenska kyrkan rymmer strukturella konflikter. Detta behöver lyftas fram och diskuteras. I debatten om Svenska kyrkans framtid finns en tendens att låta nedläggningshotade kyrkor skymma den största tillgången för kyrkan, nämligen församlingarna och kyrkoarbetarna. Med minskad personal och effektiviserad organisation blir det allt viktigare med en genomtänkt fortbildningsstrategi.

Ett mönster i Svenska kyrkans fortbildningstänkande åren 1980-1996 har varit att låta teori och praxis gripa in i varandra. Till kyrklig tjänst kommer man inte färdigutbildad utan man behöver en kontinuerlig reflexion över sitt yrkesutövande.

”Bara den som reflekterar över sina erfarenheter utvecklar en kompetens, det vill säga en förmåga att handskas med nya situationer som liknar dem han redan har mött. Det är på detta sätt kunskapen växer, i en rytmisk växling mellan delaktighet och distans” (O. Wikström i *Identitet och fördjupning*, Verbum 1992, sid 11).

När jag säger något om vad som hindrar när handledning introduceras i Svenska kyrkan innebär det ju också att jag säger något om vad som befrämjar. En väl genomtänkt personalpolicy i varje stift är en nödvändighet inför framtiden. Svenska kyrkan har inte råd att inte satsa på sin kanske största tillgång, sina hängivna och duktiga anställda. Handledning är inget nytt påhitt i kyrkliga sammanhang. Kyrkans familjerådgivning och sjukhuskyrkan, liksom diakonatet, har banat väg för ett professionellt sätt att hantera svåra men viktiga arbetsuppgifter bland människor i nöd.

För så gott som alla som har med personal i kyrkan att göra är det ett välkänt faktum, att de allra flesta konflikter bland kyrkligt anställda hade kunnat undvikas eller förebyggas om det i den kyrkliga kulturen funnits en större tillgång till handledning.

Handledning är, som jag ser det, ett av de bästa sätten att stärka yrkesidentiteten, ge trygghet och självförtroende inför uppgiften samt ge hjälp till självkännedom för den som står i människovårdande tjänst.

Handledning för kyrkans personal är ett bra sätt att förvalta hängivenhet och engagemang hos kyrkans anställda och tjänar kyrkans sändning och uppdrag.

Efterskrift

Sedan 1996 har mycket hänt. Ansvarsområden har flyttats till nya aktörer. Församling, kontrakt och stift förhåller sig till omvärlden och till varandra på nya sätt. Nya grupper i kyrkans liv har uppmärksammas som behövande: frivilliga, missionärer, utlandsarbetare, volontärer. Behovet av att reflektera över det dagliga arbetet kvarstår. Handledning är idag ett av flera sätt att sätta upp den scen där denna reflexion kan få äga rum.

Joakim Johansson är prästvigd 1984. Han arbetar som komminister i Tölö församling i Göteborgs stift och även som arbetshandledare för kyrkligt anställda.

Vad betyder handledning för mig?

Av Eva Jonsson

Genom internrekrytering 1998 fick mina arbetsdagar ett helt nytt innehåll. Jag gick från att vara kamrersassistent till bli personalchef. För att inte helt gå upp i tjänsten också på fritiden önskade jag ta hjälp av en handledare. Arbetsgivaren var välvilligt inställd och under våren 2000 träffades handledaren och jag för ett första samtal. Vi har träffats ungefär en gång i månaden sedan dess och har för avsikt att träffas under ett och ett halvt år.

Våra samtal varierar mycket innehållsmässigt. Ibland vill jag bara ”prata av mig” och ibland behöver jag råd för att kunna vara professionell i mitt arbete. Jag kan sammanfattningsvis säga att jag, då jag tvivlar, får stöd och uppmuntran av min handledare. Och jag blir bekräftad i min roll som personalchef och kan styrkt gå vidare.

106

Eva Jonsson är personalchef Oscars församling, Stockholm.



Arbetshandledning vidgar synfältet, hjälper människor att inte slukas av arbetet.

Handledning viktig del av personalvården

Av Göran Zettergren

ARBETSHANDLEDNING I GRUPP ÄR SÄRSKILT VIKTIG FÖR ENSAMARBETANDE. DET VISAR ERFARENHETER FRÅN SVENSKA MISSIONSFÖRBUNDET.

”Hur har ni det med handledning i ert distrikt?” Ungefär så kan en av de första frågorna lyda när jag som distriktsföreståndare för Västra Götalands distrikt av Svenska Missionsförbundet (SMF) för ett inledande samtal med någon pastor/diakon som önskar tjänst inom distriktet. Det är ett ganska nytt fenomen att en sådan fråga ställs så omedelbart och direkt. Detta tycks vara viktigt för våra medarbetare. Det är en god utveckling.

Därför blir jag glad när frågan ställs. I de fall där den jag samtalar med inte aktualiserar frågan tar jag själv upp den i ett av de första samtalen. Det hör till en av mina viktigaste uppgifter att vara med och organisera en verksamhet där våra anställda får del av en adekvat och professionell handledning. I vissa fall är den enskilda handledningen nödvändig. Oftast är det, enligt mitt sätt att se, dock mycket lämpligt med grupphandledning.

Det är ju så att många av våra anställda är något av ”solister”. De är vana att leda och de har många förväntningar på sig att vara den som kommer med initiativ av olika slag. För oss, i dessa tjänster, är det då särskilt angeläget att lära oss arbeta i ett gruppsammanhang, att lyssna och lära av varandras erfarenheter.

I det distrikt där jag arbetar har vi slutit avtal med ett antal terapeuter som är knutna till ett par S:t Lukasavdelningar. Även några andra erfarna handledare är knutna till våra grupper. Grupperna har 5-7 deltagare. Det är naturligtvis självklart att inte två från samma församling kommer med i samma handledningsgrupp.

Församlingen har personalvårdsansvaret

Det är redan från början viktigt att slå fast att det är den lokala arbetsgivaren, församlingen, som har det direkta ansvaret för en god personalvård. Att vara arbetsgivare ställer idag väsentligt högre krav på kunskap och kunnande än tidigare. En rad regler, lagar och avtal styr relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare. Dessa gäller givetvis också arbetstagare och arbetsgivare i församling och samfund/kyrka. Det är därför nödvändigt att det i varje församling med någon anställd finns en adekvat kunskap om vad det innebär att vara arbetsgivare.

Det blir inom vår kyrka, SMF, allt mer vanligt att våra sju olika distrikt (motsvarande stift inom Svenska kyrkan) arrangerar kurser och temadagar för församlingarnas ordförande och kassörer. SMF har under många år haft ett sådant utbud från ett centralt håll. Fler och fler ute i landet tycks hörsamma dessa inbjudningar.

Motstridiga förväntningar svåra hantera

Den kristna församlingen erbjuder en arbetsplats där de regler som gäller för andra arbetsplatser också skall vara tillämpliga. Men samtidigt är den anställda bärare av en kallelse från Gud som gör uppgiften gränsöverskridande. Med kallelsen som en stark drivkraft och ett personligt engagemang är det inte alltid lätt att sätta gränser som anställd och arbetstagare.

Pastorer och diakoner kan, nu och då, befinna sig i en konflikt mellan egna ambitioner och församlingarnas och samhällets förväntningar. Höga och ibland motstridiga förväntningar från skilda håll är inte alltid enkla att hantera. Då egna och andras förhoppningar om att kunna registrera en mätbar framgång uteblir upplevs detta ofta som ett personligt misslyckande. Det gäller inte minst i en tid då medlemskapet i kyrkan ifrågasätts och då kyrkan som institution står under debatt. Bristande resurser ger dessutom små möjligheter till förändringar.

Många anställda saknar kollegor på sin arbetsplats. Detta skapar en känsla av ensamhet och utsatthet. Oregelbundna arbetstider och helgarbete bidrar till att göra det svårt att kombinera tjänsten i församlingen med ett normalt familjeliv med umgänge och gemenskap i en nära vänkrets. Bristfälliga släkt- och vänrelationer och separationer av olika slag utgör ju en del av mönstret vid det vi kallar utbrändhet.

Personalvårdsarbete främst friskvård

Huvudsyftet med SMF:s personalvårdande verksamhet är att medverka till att pastorer, diakoner och andra anställda får stöd i sitt arbete, så att de kan fullgöra sin uppgift i församlingen på ett sådant sätt att de bidrar till att församlingarna växer inåt i en fördjupad andlighet men också utåt genom att människor kommer till tro på Jesus Kristus.

Missionsförbundets personalvårdande arbete, där handledningen är så viktig, är i första hand ett friskvårdsarbete som skall medverka till att de anställda mår bra och att den psykosociala arbetsmiljön i församlingarna är god. En god personalvård bör i första hand vara inriktad på förebyggande insatser. I ett sådant förebyggande arbete är en adekvat handledning av de församlingsanställda av central betydelse.

Yttre strukturer nödvändiga

Det är svårt att dra tydliga och knivskarpa gränser mellan olika former av personalvårdande insatser i den kristna församlingen. Det är dock nödvändigt för klarhetens skull att ange några huvudlinjer avseende innehåll, gemensamma resurser, strukturer, kostnader och ansvar. Personalvård är en övergripande beskrivning avseende alla de insatser som kan behövas för en anställd inom SMF. Det handlar om anställningsvillkor, kollektivavtal, befattningsbeskrivningar, god arbetsmiljö, arbetsplatsens utformning, moderna hjälpmedel, fortbildning, regelbundna utvecklingssamtal liksom arbetstider och liknande. Men det handlar också om att ge den anställde feedback och möjlighet till gemensam fritid med familj och vänkrets. I stort sett handlar denna del av personalvården om de yttre strukturerna och ramarna avseende tjänsten i Guds församling.

Genom missionssekreterare, distriktsföreståndare, personalombudsman inom vår personalorganisation (PO), tjänstemän på SMF:s ekonomiavdelning, SMF:s personalchef med flera kan SMF erbjuda både arbetsgivare och arbetstagare ”experthjälp” för denna del av en god personalvård. I strukturerna kan vi se personalvården som ett kontinuerligt ansvar och en pågående verksamhet för att erbjuda den anställde arbetsförhållanden som gör det möjligt för honom/henne att med glädje utföra ett arbete som också är en kallelse att tjäna Gud och människor.

Viktigt är dock att också slå fast att en god personalvård inte endast är detta som beskrivits ovan utan också att ge den enskilde pastorn/diakonen hjälp när det gäller att utveckla den egna personligheten i tjänsten. I de yrken det här handlar om är den egna personligheten ett av de viktigaste redskapen i arbetet. Då blir även en människas kriser en möjlighet till utveckling.

Här kommer den specifika handledningen in i bilden på ett påtagligt sätt. Som tidigare nämnts förekommer både handledning i grupp och enskilt inom våra sju olika distrikt i SMF. Genom att kombinera enskild handledning med handledning i grupp kan kostnaderna begränsas. I första hand är det arbetsgivarens ansvar att medverka till att en sådan handledning av de anställda kommer till stånd. Men det är en viktig uppgift för distriktsföreståndaren att se till att de församlingsanställda erbjuds handledning.

Inom vårt distrikt i Västra Götaland är det distriktsföreståndaren och medarbetarförbundets styrelse som organiserar de grupper vi har igång. När nya anställda kommer till distriktet går de antingen in i en grupp som kan ta emot en ny eller så bildas efter hand helt nya grupper. Det är ju vik-

tigt att inte processen i gruppen störs, utan att den hela tiden fortlöper på ett utvecklande sätt. Hela tiden utvärderas gruppernas arbete både i den enskilda gruppen och i det sammanhang där handledare, distriktsföreståndare och ledamot ur medarbetarförbundets styrelse möts. Där funderar vi också över när och varför det kan vara lämpligt med ett byte av handledare och/eller grupp sammansättning.

Utbildningshandledning obligatorisk

Vi skiljer på olika typer av handledning. Med utbildningshandledning menar vi den handledning som ingår som en obligatorisk del för den som antagits för utbildning till pastor eller diakon. Den handledningen är förlagd till olika tider under utbildningen. Den är naturligtvis en hjälp att finna en fördjupad yrkesidentitet och passar utmärkt att genomföra i grupp.

Arbetshandledning fokuserar arbetet

Arbetshandledning innebär, till skillnad från utbildningshandledning, att handledning sker efter det att man påbörjat sitt arbete. Det handlar då om att få stöd i sin egen växt och mognad, att höja arbetets kvalitet, att öka tillfredsställelsen i arbetet och förebygga utbrändhet. Arbetshandledning är att i en grupp eller enskilt, tillsammans med en handledare, ta upp ett problem i arbetssituationen som man vill ha belyst och där man eventuellt kan behöva råd hur man skall hantera detta.

Fokus är alltså ett problem i en arbetssituation som man vill ha hjälp med. Det är i den egna själavården, som är något annat än arbetshandledning, något inom en själv är i fokus. Då handlar det om mig själv och min egen växt som människa.

Terapitjänster behöver utökas

Då den personliga krisen är av djupgående karaktär behövs olika former av terapeutisk hjälp.

För att kunna erbjuda detta behövs personer med speciell utbildning och erfarenhet. I dag har SMF två anställda som på deltid svarar för själavård/terapi för anställda. Dessa anlitas i stor omfattning. På sikt måste säkert dessa tjänster utökas.

Snåla inte på handledning

Låt mig till sist slå fast vikten av detta arbete kring personalvård, handledning, psykoterapi och själavård. I mina samtal med styrelser och ordföranden i församlingar har jag en käpphäst. Jag menar att de får snåla in

på vad de vill i församlingens utgifter utom på den som gäller handledning för anställda. Den församling som har anställda som mår bra har givetvis bättre förutsättningar att få en välmående församling. Den församling som fungerar och har en god miljö är en gemenskap dit andra människor vill sluta sig. Låt oss därför vidareutveckla detta arbete – för de anställdas skull, för församlingens skull, för människans skull, för Guds skull.

Göran Zettergren är pastor i Svenska Missionsförbundet sedan 1980 och distriktsföreståndare i Västra Götalands distrikt sedan 1997.

III

Veiledning som pastoral teologisk laboratorium

Av T-K Lang

ERFARENHETER FRÅN ARBETSHANDLEDDNING I VÅRA NORDISKA GRANN-LÄNDER HAR HAFT OCH HAR STOR BETYDELSE FÖR UTVECKLINGEN I SVERIGE. HÅR SKRIVER EN AV DEN NORSKA KYRKANS PIONJÄRER PÅ HANDLEDDNING ENLIGT SPRÅKSYSTEMISKT SYNSÄTT.

112

Innen dagens protestantisme råder ingen konsensus om hva som helt nøyaktig menes med begrepet pastoral teologi. Tradisjonelt har pastoral teologien vært den teologiske disiplin som har drøftet og uttrykt teoriene, de praktiske prinsippene og prosedyrene for den ordinerte kirkelige tjenesten, det vil si for prestedtjenesten i alle dens varierte funksjoner.

I tillegg fremtrer i dag to andre forståelser: Ifølge den første av disse defineres pastoral teologien som den praktisk teologiske disiplin som omhandler sjelesorgens og pastoralrådgivningens teori og praksis. Disiplinen rommer teori- og metodelæring for denne pastorale hjelpertjenesten i møte med menneskelig lidelse. Det fokuseres på å forstå mennesket som sådan, og som religiøst og moralsk subjekt spesielt. Sentralt blir følgelig forståelsen av personers utvikling, av mellommenneskelig adferd og av menneskets relasjonelle avhengighet, samt betydningen av gudsrelasjonen for personers, familiers og gruppers liv generelt, og for den enkeltes liv spesielt.

Drøftelser av disse temaene er ment å dyktiggjøre den som går inn i en kirkelig tjeneste som profesjonell hjelper av andre. Det dreier seg for eksempel om hvordan best hjelpe mennesker i krise, sykdom, konflikt med selv eller andre rundt temaer som svik, skyld, skam, tilgivelse, seksualitet, død, sorg, tro og tvil. Utfra denne forståelsen blir pastoral teologien preget av en multidisiplinær tilnærming til temaene den befatter seg med. Særlig nyttiggjør den seg erfaring og kunnskap frembragt innen psykologi, sosiologi, antropologi, kommunikasjons- og språkssystemisk teorier, samt filosofi der spesielt hermeneutikk og etikk står sentralt ved siden av alle de tradisjonelle teologiske disiplinene.

Ifølge den andre forståelsen som fremtrer tydelig i dag, defineres pastoral teologi som en særskilt form for teologisk arbeid der ny teologisk kunnskap utvikles. Dette skjer gjennom en teologisk refleksjon med utgangs-

punkt i den enkeltes pastorale erfaring sett i lys av dens helt unike kontekst – en form for kontekstuell, erfaringsbasert teologi med andre ord.

Veiledning som refleksjon over egen praksis

Veiledning tilbyr et ”rom” der fag-personlig utvikling og vekst muliggjøres gjennom et pastoral teologisk arbeid med en eller flere av disse tre definisjonene som referanseramme. Veiledningen skjer som et gjensidig samarbeidende fellesskap. Fag-personlig utvikling og vekst finner sted i veiledningen gjennom en skapende dialog der deltakerne reflekterer over egen pastoral praksis. Denne refleksjonen har som mål å optimalisere den veilededes egen pastorale fungering for brukerne av hans eller hennes pastorale tjenester, og den har som mål optimal trivsel i eget liv mens en utfører tjenesten. Refleksjonen kan dreie seg om den veiledede som for eksempel liturg i høymessen, predikant i begravelser, sjelesørger for mennesker i eksistensielle kriser forbundet med sykdom, død, samlivsbrudd og sorg. Eller refleksjonene kan dreie seg om hvordan leve som en integrert person i de mange relasjonene livet består av ved siden av den pastorale tjenesten, særlig da som kjæreste, ektefelle, foreldre, venn, nabo og medlem av lokalsamfunnet.

På denne bakgrunn kan veiledning sees som et pastoral teologisk laboratorium. Et laboratorium er et sted utstyrt for eksperimentelle studier eller for testing, observasjon og analysering. Veiledning kan sies å være et slik ”sted”. Med veilederens, den veilededes og eventuelle veiledningsgruppe medlemmers kompetanse som ”redskap”, tilrettelegges det i veiledning for refleksjon over egen praksis med fokus på hvordan det som ble gjort fungerte, hvordan det ble opplevd, og hvordan det kan forstås utfra intensjon og resultat.

En praksis forstås i denne sammenheng som en helhet bestående av en regel og dens etablerte anvendelse. Reglene – altså de faglige normene for en profesjonell praksis – utgjør sammen med de ulike reglenes etablerte anvendelse, den helhet vi kaller praksis. Den pastorale praksis er slik sett en sammenvevning av normativ forståelse og handling. Veiledning er et sted der en metode tilbys som gjør det mulig å undersøke logikken denne sammenvevningen skjer i samsvar med. Denne logikken utgjør pastoral teologien som ligger implisitt i den konkrete pastorale praksisen. Veiledningen søker å gripe og utvikle denne teologiske kunnskap og pastorale kunnen gjennom å sette ord på den.

På den ene siden fungerer veiledningen altså som evaluering av egen praksis der fagpersonens ”jeg” vender seg innover mot seg selv og gransker

sin pastorale praksis med selvkritiske øyne. Dette er helt i tråd med den tradisjonelle pastoral teologiens drøftelser av de teoretiske og praktiske prinsippene og prosedyrene for den ”typen” pastoral tjeneste det aktuelle materialet fremlagt i veiledningen, dreier seg om.

På den andre siden er reglene som styrer den pastorale praksis, en sosial institusjon (en sosialt konstruert forordning) og som sådan er de dynamiske, fleksible og foranderlige. Følgelig blir ikke veiledningen bare en evaluering av egen praksis oppimot gitte normer for ”riktig” pastoral praksis, men samtidig også en evaluering av relevansen av de teoretiske og praktiske normene som styrer praksisen.

Hva praksisen forteller

I tråd med Ludwig Wittgensteins forståelse av fenomenet taus kunnskap, kan en si at den veiledede sammen med veilederen – og eventuell veiledningsgruppe – søker nettopp denne spesielle formen for kunnskap gjennom veiledningen. Den tause kunnskapen handler om å oppøve dømmekraft og ferdighet til å skille mellom situasjoner hvor en regel skal følges, og situasjoner der den ikke skal følges. I dette arbeidet blir multidisiplinær kunnskap og erfaring viktig å nyttiggjøre seg. Dette er i overensstemmelse med forståelsen av pastoral teologi som sjelesorgens- og pastoralrådgivningens teoretiske og praktiske kunnskap. De pastorale praksisene taler for seg selv. Hva den enkeltes praksis forteller, er veiledningen opptatt av å synliggjøre og forstå.

Som en følge av at enhver pastoral praksis, utfra troens perspektiv, også er et møte mellom to eller flere der Gud er ”midt iblant dem”, gir veiledning mulighet for utforskning både av den veilededes tro så vel som hans eller hennes teologi. Dette i tråd med forståelsen av pastoral teologi som en kontekstuell, erfaringsbasert teologi. Troen som kommer til uttrykk i den pastorale praksisen, søkes satt ord på og forstått i lys av den veilededes troshistorie og det trossystem, det trossamfunn, han eller hun tilhører.

Tilsvarende søker en å se og forstå den teologi som kommer til uttrykk gjennom den pastorale praksisen. Denne teologien søkes satt ord på og forstått utfra den veilededes personlige ”lokale” teologiske kontekst, så vel som i lys av den ”globale” kirkens teologihistorie.

I veiledning, som pastoral teologisk metode, hentes den erfaringen inn som vinnes gjennom øvelse og praksis. Denne erfaringen utgjør et sammenligningsmateriale som den enkelte kan nyttiggjøre seg til å variere eller endre sine profesjonelle aktiviteter på grunnlag av. Gjennom sine ulikheter

og likheter står erfaringene der og kaster lys over forholdene i den veilededes praksis. Et av veiledningens mål er å gjøre den veilededes praksis synlig for den veiledede selv, og det på en slik måte at informasjon, i Gregory Batesons forstand, kan frembringes. Det vil si at forskjeller som skaper eller gjør en forskjell i den pastorale praksis, oppdages. En forskjell forstås i denne sammenhengen som et forhold eller endring i et forhold til noe eller noen. I veiledningen ligger det implisitt en etikk basert på erkjennelsen av at det er umulig å forandre en annen person, og at det kan være situasjoner som ikke lar seg umiddelbart endre. Imidlertid kan den enkelte selv, gjennom veiledning, hjelpes til å innta et annet perspektiv, det vil si endre seg selv i forhold til personer eller situasjoner, og slik skape en forskjell som gjør en forskjell både for en selv og muligens for andre.

Ut fra dette perspektivet er det at veiledning kan sees som et laboratorium der en lærer og utvikler pastoral teologi og pastoral kompetanse ut fra observasjon og analyse av praksis, eller ut fra testing av en pastoral hypotese eller teori i praksis. I veiledning er en følgelig ikke opptatt av å teoretisere, men av å observere.

Å transformere virkelighet

Gjennom veiledningen stilles den veiledede overfor spørsmål som setter ham eller henne i stand til å se sin praksis på flere nye måter. Ut fra disse ulike, mer eller mindre fruktbare, nye synspunktene hjelpes den veiledede til å kunne variere, eller forandre, sin fremtidige praksis i like, eller i lignende situasjoner som den refleksjonen i veiledningen har dreid seg om.

På denne bakgrunn fremtrer veiledningens mål klart: Veiledning handler om å assistere den veiledede i den prosess det er å se seg selv og sin praksis på nye måter, og slik frembringe variasjoner og valgmuligheter som optimaliserer den veilededes trivsel og praksis. Slik sett blir veiledning et sted der det skapes legitimitet for problemer som ellers ikke får tildelt noen plass. Det kan for eksempel dreie seg om å kunne tale sant om egen tro i forhold til kirkens formulerte tros lære; eller tale sant om sin pastorale praksis i forhold til kirkens formulerte tradisjon. I forholdet mellom egen tro og kirkens tro, og mellom egen pastoral praksis og kirkens pastorale tradisjon fremkommer ofte store ulikheter. Dette blir synlig gjennom hva som vektlegges, eller velges bort, av læremessig viktige temaer i praksis, for eksempel i dåpssamtaler, sørgesamtaler, sjelesorg og prekener.

Troens blikk og teologiens blikk er to til dels ulike transformerende, visuelle bevisstheter som skaper ulike virkeligheter gjennom bruk av ulike språk stilt overfor de samme kjente fakta.

Pastoral veiledning handler om utviklingen av en pastoral teologi som medfører at den veiledede ser ”kjente fakta”, det vil si tilværelsen, sitt eget liv og sin pastorale praksis på en bestemt måte, nemlig som et begrenset hele under evighetens synsvinkel sett med troens og teologiens blikk.

Anliggendet i en veiledning kan for eksempel dreie seg om hvordan formidle livsmot og livsglede når en selv sliter med en arbeidssituasjon, en kirkelig struktur eller kollegaer, så det går på egen arbeids- og livsglede løs? I møte med slike eller lignende temaer gjør den gode veiledning intet mindre enn å transformere virkeligheten for den veiledede. Dette gjøres ikke gjennom å forklare, underbygge eller rettferdiggjøre utfra teorier og hypoteser. Det gjøres først og fremst gjennom at veilederen utfordrer den som søker veiledning til å gi en oversiktlig fremstilling av den situasjonen vedkommende har problemer med, eller har et anliggende overfor.

Fortellingens funksjon i veiledningen

116

Å fortelle om konkrete situasjoner er å sette det som har hendt inn i en sammenheng. Dette blir uungåelig en logisk sammenheng. På denne måten formidler den veiledede den ”logikken”, det vil si den forståelsen, han eller hun har til rådighet overfor den beskrevne situasjonen. Denne forståelsen består i å se sammenhengene på akkurat den måten vedkommende gjør det. Fremstillingsformen formes av måten en ser tingene på.

Gjennom fortellingen organiseres det altså. Det gjøres rede for, uttrykkes forståelse av og gis mening til, hendelser og begivenheter i den veilededes liv, og til hans eller hennes selv-identiteter i ulike relasjoner. Som særlig Paul Ricoeur har understreket, så forteller mennesket både om seg selv og andre for å forstå og se sammenhenger og mening i sin situasjon og sitt liv. Utfra et slikt forteller-perspektiv skapes vår forståelse både av menneskets natur og adferd utfra våre beskrivelser, vårt vokabular og våre historier.

Historiene den veiledede forteller om sin praksis i veiledningen, former, informerer og re-formulerer hans eller hennes kunnskapskilder, hans eller hennes syn på virkeligheten.

Beretningen som den veiledede presenteres rundt sitt anliggende, er slik sett en to-veis samtaleprosess. På den ene siden konstruerer den vedkommendes erfaringer, og på den andre siden brukes den til å forstå nettopp disse erfaringene.

Som menneske lever og arbeider den veiledede, i sine egne øyne, slik han eller hun forteller om det. Historiene vi forteller om livet vårt blir det livet vi har levd. Ikke det som hendte, men det som huskes, og måten det huskes på gjennom fortellingen om det, blir vårt liv. Den veilededes erfa-

ringer fra egen pastorale praksis blir i veiledningen til historier om praksisen. Gjennom å fortelles blir disse veiledningshistoriene den veilededes realiteter. Akkurat som fortid, nåtid, og fremtid er prosesser som henviser til hverandre og ikke kan skilles fra hverandre, blir fortellingen om ens praksis også retningsgivende for ens fremtidige praksis. Henvisningen tilbake til praksis, tilveiebringer kontinuitet til den pågående arrangering og re-arrangering av den veilededes liv og fremtidige praksis.

Å se med andre øyne

Å få et annet menneske til å forandre seg eller se noe på en annen måte ved å instruere eller be det om det, er nytteløst. Først når den veiledede selv innser fordelene ved å kunne se og gjøre noe på en annen måte, blir det mulig for ham eller henne å utvikle nye perspektiver på tingene og følgelig handle annerledes. I denne erkjennelses- og endringsprosessen er det veiledningen synes å være det optimale hjelpemiddel i oppdagelsen av nye sammenhenger og følgelig nye forståelser av situasjoner. Gjennom dialogene i veiledning kan spørsmål bli irrelevante, problemstillinger smuldre opp eller blir løst gjennom sammenlignende erindringer, eller ved å sammenstille det en vet fra før, på nye måter.

Arbeidet i veiledning blir følgelig i hovedsak et arbeid med hvordan en ser tingene. Det vil si at den veiledede mest arbeider med seg selv og de posisjoner eller perspektiver han eller hun forholder seg til livet og praksisen sin utfra. Problemer som presenteres i veiledningen finnes ikke i og for seg. Bare utfra perspektivet den veiledede ser det utfra, eller posisjonen han eller hun inntar i forhold til det, blir noe et problem.

Det handler om, for den veiledede, å komme til klarhet over hvordan sammenhengen er, mellom hans eller hennes egen pastoral teologiske forståelse og hans eller hennes egen pastorale praksis og eventuelle ”problemer”. Gjennom veiledningen søker veilederen å synliggjøre slike sammenhenger i det som fortelles. Særlig synliggjøring av hvilke verdier og forståelser som er virksomme som regler for den pastorale praksisen, er veilederen opptatt av. Sentralt blir da også hva praksisen direkte eller indirekte sier noe om, det vil si viser konsekvensene av, når det gjelder eventuell mangel på verdier og pastoral teologisk forståelse å orientere praksisen utfra.

Veiledningssamtalen får som følge av dette i stor grad formen av bekjennelse. Den veiledede ”bekjenner” for seg selv og veilederen (eventuelt veiledningsgruppen), og må som følge av fortellingen om sin praksis, vedstå seg sine egne handlinger på eventuelt godt og vondt. Veilederen (eventuelt veiledningsgruppen) på sin side bidrar, gjennom sin måte å stille

spørsmål på, til å åpne nye perspektiver som den veiledede kan arbeide videre med eller utfra.

På denne måten blir veilederen en sokratisk figur som ikke vil overbevise den veiledede om at påstander eller teorier er sanne eller uriktige angående vedkommendes praksis. I stedet søker veilederen gjennom dialog og spørsmål å sette den veiledede i en slik posisjon at han eller hun kan oppdage og vurdere styrkene og svakhetene i sine oppfatninger og praksis. Veiledningen fungerer som en appell til den veiledede om å overveie om en bestemt oppfatning av den gode praksis kan tjene som en mulig horisont for fremtidige handlinger.

Dialog som metode

Dialogen som veiledningsmetode egner seg godt med sin åpnende og ikke-autoritære form i møte med den veilededes selv-refleksive fortelling om sin praksis. Denne fortellingen får bekjennelsens form idet den veiledede vedkjenner seg sin praksis som sammenvevningen av hans eller hennes pastoral teologiske forståelse og handling. Slik blir den enkeltes pastoral teologi uttrykt ikke i påstander eller læresetninger, men legemliggjort i praksis. Som i bekjennelsen prøver den veiledede ikke å bortforklare sine handlinger når fortellingen om praksisen legges frem. Tvert om søker den veiledede å være ærlig både i den indre dialogen han eller hun fører med seg selv, og i den ytre dialogen med veilederen og eventuelt veiledningsgruppen. Slik kan veiledningen sees som den veilededes kamp med seg selv. En kamp mot motstanden inni en selv, idet en er uvillig til å gi avkall på bestemte perspektiver å se ting utfra, eller bestemte former for tenkning som en har sin identitet knyttet til, men som viser seg ikke å være konstruktive i praksis.

Den pastorale veilederen er opptatt av de måter den pastorale tjenesten utføres på av den enkelte innen rammen av den kirke og det samfunn den veiledede tilhører. Som pastoral teologisk laboratorium kan veiledningen fremfor noe annet sees som tilrettelegging for et prosjekt med avklaring av den veilededes selvforståelse som siktemål, og en optimalisering av vedkommendes funksjon og trivsel i praksis, utfra vedkommendes forutsetninger, som ønsket effekt.

Tore Kristian Lang är präst och teologie doktor. Han arbetar som familjerådgivare och sedan början av 1980-talet som arbetshandledare och inspiratör i Borgs bispedöme i Norge.

Under 1996–2001 har utgivits:

Nämnden för kyrkolivets utveckling, Svenska kyrkan
MITT I FÖRSAMLINGEN

- 1996:1 Guldkorn – ett urval av diakonala arbetsmodeller
- 1996:2 Ditt barns dop (video)
- 1996:3 Gudstjänst från grunden
- 1996:4 Livsnära. De kyrkliga handlingarna i församlingarna
- 1996:5 Folkbildning i folkkyrkan
- 1996:6 Storstadens utmaningar – kyrkliga strategier över tusenårsskiftet
- 1996:7 Tro i förort
- 1996:8 Samlingsböner för kyrkoåret
- 1996:9 Vad är det? Ordbok för Svenska kyrkan
- 1997:1 Anhöriga i fokus – cirkelmodellen
- 1997:2 ...inte längre gäster och främlingar...
Om invandrare i Svenska kyrkans församlingar
- 1997:3 Skogspostillan
- 1997:4 Möjligheternas kyrka – 10 röster om Svenska kyrkans framtid
- 1997:5 Rum för tid och evighet
- 1997:6 Muslimska grannar – Svenska kyrkan möter islam
- 1997:7 Sinnlighet och andlighet
- 1997:8 Under ett enda valv – Folkkyrka i den moderna staden
- 1998:1 Kultur 98
- 1998:2 Internationella grupper – tillsammans kan vi mer
- 1998:3 Agenda – sociala prioriteringar
- 1998:4 Hela världen ber – gudstjänstmaterial från den världsvida kyrkan
- 1998:5 Bibelbruk i brokig blandning

- 1998:6 Vägval nu!
- 1998:7 Åtta röster om new age
- 1998:8 Jubel 2000
- 1999:1 Av fri vilja – på fri tid
- 1999:2 Se mig! Kyrkans uppgift i skolan
- 1999:3 Borgågemenskapen
- 1999:4 Gud bortom genus – en gudstjänstgrammatik för vår tid
- 1999:5 Att göra gemensamt – Kommunikation och Svenska kyrkan
- 1999:6 Tusen år inför dina ögon – Ekumeniskt gudstjänstmaterial för millennieskiftet
- 1999:7 Muslimska fester och högtider
- 1999:8 Ekumenik på 2000-talet – Rapport från tre generalförsamlingar
- 2000:1 Ja Devlesa! Gå med Gud! – om romerna och Svenska kyrkan
- 2000:2 Ge kyrkan liv – arbetsliv!
- 2000:3 Präst i dag – och i morgon...
- 2000:4 Kultursamverkan
- 2000:5 Samtal pågår – stör gärna. Mission i tvåtusenålet
- 2000:6 Allt har sin tid
- 2000:7 ... och Gud sade...
– Fem dramatiseringar från Gamla Testamentet (CD)
- 2000:8 Jag kom, jag såg... men jag hörde inte dugg
– Om hörsel och hörselhinder
- 2001:1 Konfirmand 2015 – erfarenheter och reflektioner