

GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för socialt arbete

Familjeterapeuterna på Korsvägen AB

VT 2013

”- Andas nu Hanna och ta hand om det här...”

- En kvalitativ studie om jourfamiljehemsföräldrars erfarenheter av grupphandledning i Jönköpings kommun

Författare:

Mattias Kånåhols

Leif Åkerlund

Handledare och examinator:

Ingrid Höjer

Fortbildning för familjehemssekreterare

med fokus på handledning av familjehem

Paper 7,5 p

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1 Syfte och frågeställningar	3
2. Metod	4
2.1 Urval	4
2.2 Etiska överväganden	5
2.3 De fyra jourfamiljerna	5
3. Kunskapsläget	6
3.1 Socialtjänstlagen	6
3.2 Tidigare erfarenheter av grupphandledning	7
3.3 Tidigare studier om grupphandledning	9
3.4 Intern kontra extern handledning	10
3.5 Session Rating Scale	11
4. Teori	11
4.1 Systemteori	11
4.2 Domänteori	12
4.3 Kasam	13
5. Resultat och Analys	14
5.1 jourfamiljehemmens upplevelse av grupphandledning	14
5.2 Praktisk användning av grupphandledningen i pågående och kommande uppdrag	16
5.3 Den egna kompetensutvecklingen	18
5.4 Handledarens roll och uppgift	19
5.5 Extern eller intern handledare?	21
5.6 Hur grupphandledningen kan förbättras	22
6. Slutdiskussion	25
6.1 Hur upplevs grupphandledningen av en grupp jourfamiljehem i Jönköpings kommun?	25
6.2 På vilket sätt kan jourfamiljehemmen använda handledningen i sina pågående och kommande uppdrag med placerade barn och unga	25
6.3 Vilka fördelar och nackdelar ser jourfamiljehemmen med intern handledning?	25
6.4 Hur kan socialtjänsten i Jönköpings kommun förbättra grupphandledningen för jourfamiljehemmen?	26
7. Litteraturförteckning	27
Bilaga 1 Intervjuguide	29
Bilaga 2 Session Rating Scale	31

1. Inledning

Handledning i olika former såväl externt som internt, har förekommit som möjlighet för de kontrakterade jourfamiljehemmen i Jönköpings kommun, under cirka 15 år.

Jourfamiljehemmen var tidigare sex stycken till antalet.

Efter en omorganisation bedrivs sedan hösten 2009 intern handledning, för 10-12 kontrakterade jourfamiljehem i två olika grupper. Vid varje tillfälle är mellan sex till nio deltagare närvarande. Målsättningen är att båda makarna är närvarande vid handledningstillfället. Handledningen sker en gång per månad och pågår under två och en halv timma.

Vardera grupp handleds av två socionomer med vidareutbildning och som tillika är verksamma som familjehemssekreterare. Dessa handledare har varit ansvariga för handledningsuppdraget sedan det startades upp under ovanstående former, för drygt tre år sedan.

I de två handledningsgrupperna ingår både jourfamiljehem som nyligen har påbörjat sitt uppdrag som jourfamiljehem och erfarna jourfamiljehem. Grupperna tar kontinuerligt in nya jourfamiljehemsföräldrar.

1.1 Syfte och frågeställningar

Vi vill närmare bli bekanta med hur fyra av de kontrakterade jourfamiljehemmen i Jönköpings kommun, upplever den grupphandledning som de deltar i en gång per månad.

Syftet med studien är att inhämta mer kunskap och information om hur de intervjuade kontrakterade jourfamiljehemmen upplever handledningen. Informationen är tänkt som underlag för att kvalitetsutveckla och förbättra den pågående grupphandledningen för jourfamiljehemmen i Jönköpings kommun.

Utifrån vårt syfte blir våra frågeställningar följande:

1. Hur upplevs grupphandledning av en utvald grupp jourfamiljehem i Jönköpings kommun?
2. På vilket sätt kan jourfamiljehemmen använda handledningen i sina pågående och kommande uppdrag med placerade barn och unga?
3. Vilka fördelar och nackdelar ser jourfamiljehemmen med intern handledning?
4. Hur kan socialtjänsten i Jönköpings kommun förbättra grupphandledningen för jourfamiljehemmen?

2. Metod

Vi har valt att söka kunskap till våra frågeställningar genom kvalitativa intervjuer eftersom vi likt Merriam (1994) anser att kvalitativ forskning i form av kvalitativa intervjuer inriktar sig på upptäckt, insikt och förståelse utifrån hur den enskilda människan skapar mening och uppfattar sin värld. Den kvalitativa intervjun anser vi vara väl anpassad för våra möjligheter till vidare kunskapsutveckling inom vårt ämnesområde.

Även om vi har använt oss av en intervjuguide (se bilaga 1) till alla intervjuer har intervjuerna präglats av känslan av ett vanligt samtal. Starrin & Rench (1996) kallar detta för att intervjuerna har varit icke-standardiserade. De menar också att intervjuaren är medskapare till resultatet av intervjun eftersom intervjun är en interaktion mellan två människor. Det gäller med andra ord att vara medveten om denna intervju effekt som naturligtvis påverkas av intervjuarens och informantens klass, kön, utbildning, etniska och sexuella bakgrund. Kvalitativa intervjuer är unika var och en för sig, vilket begränsar dem till vilken grad av samförstånd som kan uppnås mellan intervjuaren och informanten. Samtidigt bjuder intervjuerna på oanade möjligheter att finna nya kunskaper och erfarenheter, enligt Starrin & Rench (1996). Om man utgår ifrån Kvaless (1997) metafor om intervjuaren som malmlätare eller resenär, där malmlätaren gräver efter fakta och resenären söker efter historier ur den andres livsvärldar ser vi oss själva som resenärer i en verklighet som vi innan intervjuerna bara delvis kände till.

Vi valde att genomföra två intervjuer var med hjälp av en intervjuguide (se bilaga 1). Intervjuerna genomfördes i jourfamiljernas hem. För att lättare kunna analysera intervjuerna i efterhand valde vi att använda oss av bandinspelning. Intervjuerna har vi sedan transkriberat till skriven text. Under själva transkriberingen har vi gjort selektiva urval på så vis att vi endast transkriberat det inspelade material som varit kopplat till våra frågeställningar. De nedskrivna intervjuerna har vi sedan läst igenom och hittat sex olika områden, som vi valt att analysera i denna studie.

2.1 Urval

Av de idag 11 kontrakterade jourfamiljehemmen har vi valt att intervjua fyra jourfamiljehem. I tre av jourfamiljehemmen har vi intervjuat båda makarna. Vi har valt att använda oss av det som Patton i Larsson, Lilja och Mannheimer (2011) kallar för extrema urval för att få en så god nyanserad bild av grupphandledningen som möjligt. Vid extrema urval väljer forskaren att fokusera på de fall i gruppen som särskiljer sig mest ifrån varandra. För att möjliggöra detta har vi utgått från Scott Millers skattningsformulär Session Rating Scale, SRS (se rubrik nedan) som jourfamiljehemmen har fått fylla i under fyra olika tillfällen under hösten 2012 i syfte att utvärdera själva grupphandledningstillfället. Det extrema urvalet består utav att vi valt ut jourfamiljehem som antingen befunnit sig i det lägre spannet eller i det högre spannet i sin skattning av handledningen. Vi har även tagit hänsyn till erfarenhet i uppdraget som jourfamiljehem och genus för att välja ut vilka jourfamiljer vi skulle intervjua. Detta har vi gjort genom att dels intervjua jourfamiljer med både kort och lång erfarenhet samt jourfamiljer där kvinna respektive man är hemma på heltid för jourfamiljsuppdraget.

2.3 Etiska överväganden

Informanterna har i denna studie blivit informerade om studiens syfte och upplägg när de tillfrågats om att delta samt fått samma information vid intervjutillfället. De har alla valt att delta frivilligt efter att vi kontaktat dem via telefon. De har blivit lovade att vi kommer radera intervjuerna efter att studien är klar. Även om vår intention varit att anonymisera alla informanter kan vi inte utesluta att någon som är väl insatt i jourfamiljehemsverksamheten i Jönköpings kommun skulle kunna veta vem informanterna är. Eftersom vi inte själva anser att informanternas uppgifter i denna studie skulle kunna komma till skada för dem själva, anser vi inte att detta är ett problem för denna studie.

Utifrån att en av författarna till denna studie är handledare för en av handledningsgrupperna har han hållit intervjuer med två jourfamiljehem från den handledningsgrupp som han själv inte handleder. Det går inte att utesluta att författarnas tidigare kännedom om jourfamiljehemmen kan ha påverkat både oss författare och informanterna vid själva intervjutillfället och därmed även till viss del våra resultat.

2.2 De fyra jourfamiljehemmen

Iris och Stig är ett par makar i 55 års åldern. De lever tillsammans sedan 10 år tillbaks. Det är Iris som är hemma på heltid. Deras barn har flyttat till egna boenden, varför de som jourfamilj inte har det dagliga ansvaret för egna hemmavarande barn. Iris och Sten påbörjade sitt uppdrag som kontrakterat jourfamiljehem för drygt ett och ett halvt år sedan och har under denna tid haft ansvar för 4 barn i förskoleåldern, som akut blivit placerade hos dem. Makarna har inte tidigare erfarenhet från familjehemsvården. I samband med att de började sitt uppdrag som jourfamiljehem blev Iris den av makarna som gick in i den ena av de två grupper där grupphandledning bedrivs i Jönköpings kommun. Av arbetsmässiga skäl har det inte varit möjligt för Stig att medverka i grupphandledningen. Utifrån detta har Stig inte deltagit som informant och deltagit i förekommande intervju.

Makarna Hanna och Kenneth är i 50 års åldern. Sedan ungefär 10 år tillbaka lever de tillsammans. Det är Hanna som ägnar sig på heltid åt jourfamiljehemsuppdraget. Hanna och Kenneth har utöver jourfamiljehemsuppdraget också vårdnadsansvaret för en son som är i övre tonåren. Makarna gick in i uppdraget som kontrakterat jourfamiljehem för två och ett halvt år sedan och har under denna tid haft 13 ungdomar placerade hos sig. Hanna och Kenneth har ingen tidigare erfarenhet från familjehemsvården. När makarna påbörjade sitt uppdrag som jourfamiljehem började båda makarna i grupphandledning. Kenneth har dock inte kunnat närvara i den mängd han önskat, då arbetet styrt möjligheten till detta. Kenneth arbetar aktivt för att det ska bli möjligt för honom att vara närvarande på samtliga tillfällen då grupphandledning sker.

Therese och Niklas är ett par makar i 60 års åldern, som levt tillsammans sedan unga år. Niklas är den av makarna som på heltid står till förfogande i uppdraget som jourfamiljehem. Makarna har inga hemmavarande egna barn. De har flyttat till egna boenden och bildat familjer. Therese och Niklas började som kontrakterat jourfamiljehem för Jönköpings

kommun för drygt ett och ett halvt år sedan. Under den här perioden har de haft 4 ungdomar placerade i familjen. Makarna har tidigare erfarenhet som kontaktfamilj för flera barn. Therese och Niklas började i grupphandledning i anslutning till att den första ungdomen flyttade till dem. Therese kan inte vara närvarande vid samtliga handledningstillfällen, då hennes arbete innebär svårigheter att ta ledigt.

Makarna Ida och Patrik är i 60 års åldern. De har levt tillsammans under lång tid. Det är Ida som på heltid åtagit sig uppdraget som jourfamiljehemsförälder. Makarnas gemensamma barn är vuxna med egna familjer. Ida och Patrik är de makar bland informanterna som under längst tid har varit i uppdrag som kontrakterat jourfamiljehem. De började sitt uppdrag för över fem år sedan. Under dessa år har de haft 30 barn och ungdomar placerade hos sig under längre eller kortare perioder. Makarna har lång erfarenhet av familjehemsvård, då de tidigare under lång tid varit familjehem för tre syskon. Ida och Patrik har också haft uppdrag som kontaktfamilj. Ida och Patrik gick båda in i grupphandledning i samband med att de blev kontrakterade som jourfamiljehem. Ida och Patrik är närvarande vid samtliga handledningstillfällen, då Patrik har möjlighet att få vikarie under den tid då han är närvarande på grupphandledningen.

3. Kunskapsläget

I följande avsnitt presenterar vi kunskapsläget kring grupphandledning i form av en genomgång av lagstiftning, tidigare erfarenhet av grupphandledning, tidigare studier om grupphandledning. Vi tar här även upp problematiken kring intern och extern grupphandledning samt en sammanfattande beskrivning av utvärderingsverktyget SRS.

3.1 Socialtjänstlagen

Socialnämnden ska i fråga om de barn som vårdas i ett familjehem, jourhem eller hem för vård eller boende lämna dem som vårdar sådana barn råd, stöd och annan hjälp som de behöver. (6 Kap. 7 a § SoL)

I handboken ”Barn och unga i familjehem och HVB” (2012) framkommer det när det bland annat handlar om stöd till jourfamiljehemsföräldrar, att detta är oundvikligen nödvändigt. Uppdraget som jourfamiljehem ställer stora krav på tålmod, uthållighet, inlevelse och empati. Familjens individuella behov får ofta stå tillbaka. Det blivande jourfamiljehemmet ska vara försäkrat den handledning som uppdraget kräver. De jourfamiljehem som går in i uppdrag för barn med speciella behov måste ges möjligheter att klara uppdraget. De egna barnens livssituation är i behov av att komma i fokus. Angelägenheten att familjehem och jourfamiljehem får möjlighet till handledning förs fram i förarbetena till lagstiftningen. En sådan handledning har möjlighet att ges enskilt till varje familjehem eller i grupp. Handboken betonar vikten av att grupphandledning kan möjliggöra erfarenhetsutbyte uppdragstagare emellan. Socialstyrelsen för fram i dess allmänna råd att nämnden bör möjliggöra att familjehemsföräldrar bland annat får handledning som är anpassad till uppdragets karaktär. Andemeningen med handledning är att uppdragstagarna genom ökad kunskap, insikt, förståelse och reflektion på ett ändamålsenligt sätt ska kunna finnas till hands för den unge.

Upplevelse av otillräcklighet och stress hos uppdragstagarna kan hanteras på ett lämpligt sätt och jourfamiljehemsföräldrarna kan få hjälp med att ta till sig och utveckla adekvata förhållningssätt och bemötande i relation till den unge och dess familj. En angelägen uppgift är att jourfamiljehemsföräldrarna får hjälp med att väga mellan de egna barnens och den placerad unges behov (Socialstyrelsen 2012).

3.2 Tidigare erfarenheter av grupphandledning

Söderquist (2002) framför att samtidigt med familjeterapins utveckling blev grupphandledning allt vanligare istället för individuell handledning. Det blev naturligt att använda sig av gruppen i handledningssammanhanget och lägga vikt på förhållanden mellan människor och titta på angelägenheter vad gäller samspelet mellan deltagarna. Möjligheterna att använda sig av ”fler ögon och öron” öppnades och förutsättningarna för modellinlärning möjliggjordes utifrån att medlemmarna tog del av handledarens uppgift och eller av det ärende som han eller hon ägnade till någon av de enskilda deltagarna.

Vi delar Söderquists (2002) tankar om handledning som bygger på respekt för de handledda och på att handledaren inte är expert utan mer utav en konsult för gruppen. Handledarens roll är att lyssna och fråga efter både de dominerande berättelserna och de mindre vanliga berättelserna för att öppna nya perspektiv för gruppen. Gruppmedlemmarna har även de ett ansvar för att föra fram nya perspektiv och idéer för att berika de befintliga berättelserna. Handledaren för gruppen har sedan som uppgift att sortera bland de uppkomna perspektiven och i slutändan hjälpa den berörda familjen att finna ett för dem meningsfullt perspektiv att se på sin tillvaro. Grupphandledning handlar givetvis också om att jourfamiljerna både som grupp och individuellt får en möjlighet att utveckla sina förmågor som jourfamiljer. Handledningen blir också ett tillfälle för känslomässiga reaktioner, att bearbeta och komma vidare i sin situation som jourfamilj (Söderquist 2002).

Bernler & Johnsson (1985) framför, att när en uppgift genomförs i ett sammanhang av en grupp, har den en benägenhet att det utförda, blir bättre vad gäller kvantitet och kvalitet. Detta är ett resultat av två effekter. Dels har vi åskådareffekten som visar att prestationen blir bättre, när arbetet genomförs, eftersom andra personer är närvarande. Den innebär också att prestationen blir mer framgångsrik eftersom fler deltagare är närvarande och detta är en fördel i förhållande till mängden av de individuella insatserna. Detta benämns som deltagareffekten.

Bernler & Johnsson (1985) uttrycker att meningen med att använda sig av grupphandledning är att deltagarna tillägnar sig kunskap utifrån varandras erfarenheter och att de därigenom kan få mer kunskap under den tid de har till förfogande, i förhållande till om den enskilde personen skulle ha haft individuell handledning med sin handledare. I den grupp där gruppdeltagarna arbetar med olika livssituationer kommer fler problemformuleringar i dagern. Deltagarna har möjlighet att utbyta erfarenheter med liknande problemställningar och strävan till förklaring. Williamson i Bernler & Johnsson (1985) uttrycker det som att upplevelsen av att inte vara isolerad i sin situation är en stor fördel och verkan när handledning sker i grupp. Att få insikt i att fler har överensstämmande dilemman och bekymmer.

Kadushin i likhet med Heap i Bernler & Johnsson (1985) uttrycker betydelsen av det möjliga stödet, när en grupp finns till hands. Införlivandet av kunskap och synsätt som stimuleras, införlivas bättre när värderingarna behandlas i en grupp med liknande referenssystem. Fler idéer, synvinklar kunskaper och lärdomar kan föras i samtalet, som medför att den som handleds får ett brett spektrum av synpunkter på det som har avhandlats i sessionen. De som ingår i gruppen utvecklar kompetenser till att vara stöd och möjlighet att handleda varandra även utanför den gängse handledningen.

Bernler & Johnsson (1985) menar att när deltagaren i gruppsammanhanget känner igen sig i andras berättelser, sker en utveckling också hos den som är närvarande och passiv. Fler fördelar med grupphandledning är att det är ekonomiskt försvarbart. Det är mer förmånligt att enbart använda sig av en handledare för en grupp, i förhållande till om var och en hade sin egen handledare. Varje handledares tid kan användas mer verkningsfullt.

Ericsson i Söderquist (2002) framför att tänkbarheter utökas till större olikheter och information, när man har valt en grupphandledning i stället för en individuell handledningsform. Mängden av information är en stor resurs men kan också medföra problem som måste hanteras av handledaren. Den handledde kan uppleva sig som utsatt och detta kan medföra att personen avstår att ta upp problemställningar. En omständighet som är angelägen för att personen i handledningsgruppen ska kunna ta intryck av olika uppfattningar från de övriga, är att gruppen känns säker för den enskilde. Handledarens uppgift är att framkalla trygghet i gruppen. Handledningstillfället är tvunget att genomföras inom ett fält som å ena sidan avgränsas, så att inte för mycket obekväma tankar och områden avhandlas, som leder till att den handledde tystnar eller går i försvar. Avgränsningen å andra sidan är att det råder alltför stor motsvarighet med det som det samtalas om och att man inte behandlar något färskt som kan bära förloppet ytterligare längre.

Jansson i Bernler & Johnsson (1985) framför att kamp och rivalitet kan förekomma i gruppen och att ängslan för att blotta sig som en sämre behandlare kan medföra att personerna i gruppen motsätter sig förändring av sig själv i gruppen, än vad de skulle ha haft möjlighet till vid en individuell handledning. Williamsson i Bernler & Johnsson (1985) framför att gruppkonstellationen kan genomgå en brist av själslig och intellektuell stimulans. Handledarens uppgift blir då att berika nytt underlag och föra utvecklingen framåt. Utvecklingen i gruppen blir enbart god om handledaren har tillräckliga kvalifikationer, menar Williamsson. Bernler & Johnsson (1985) uttrycker att det är handledarens arbetsuppgift att lägga märke till och ta tag i negativa skeenden i gruppen av handledda. Det destruktiva kan vändas till ytterligare inläring deltagarna emellan.

Wirtberg i Söderquist (2002) uttalar sig att handledaren har till uppgift att engagera och sätta fart på att deltagarna ger med sig av sina funderingar och tips inom gruppen. Möjligheterna öppnas till att det blir godkänt till att reflektera och uttala sig, även om man inte är helt trygg i gruppsammanhanget. Söderquist (2002) nämner att det är handledarens ansvar att göra något

åt och att ta tag i situationen om några blir passiva i gruppen och om andra tar det mesta av tiden för handledning, som står till förfogande.

Korman i Söderquist (2002) uttrycker sig som att omständigheter som storleken på gruppen, sammansättningen av gruppen, klockslag och var grupphandledningen sker är angelägna förhållanden som kan leda till ett större värde och nytta för handledningssituationen.

Wrangsjö (2004) nämner att en trygg och harmonisk gruppatmosfär, medför med all sannolikhet en beskrivning som skiljer sig till om den skulle berättas i ett otryggt klimat. Walch i Wrangsjö (2004) framför att genom att vara en del av en positiv grupp, medför detta att man får möjlighet att känna samhörighet, bekräftelse och tillgång till eget skapande. En grupp som man inte vill tillhöra, ger en känsla av att man inte kommer till sin rätt och att där inte vara uppskattad.

Andersen (2003) nämner att två berättare antagligen gör olika åtskillnader av en likadan situation och i och med det också gör beskrivningar som skiljer sig åt. Detta leder till differentierade tolkningar av det som beskrivits. Utifrån detta kan man uttrycka det som att det finns mer att se än det som jag upplevt och att den ena sanningen inte är mer värd än den andra.

3.3 Tidigare studier om grupphandledning

Arvidsson, Löfgren & Fridlund (2000) genomförde en undersökning avseende grupphandledning där syftet var att få kunskap om hur handledningen berörde sjuksköterskors yrkesskicklighet. Urvalet bestod av tio sköterskor som intervjuades under en period av två år. Resultaten i undersökningen bekräftade att handledningen gav deltagarna tillfredsställelse i sin yrkesutövning. Handledningen medförde att relationer utvecklades och att delaktigheten ökade i arbetslaget. Den medförde också att tilliten till varandra förhöjdes.

Ögren & Jonsson (2005) tittade närmare på 73 handledningsgrupper som bestod av studenter samt handledare. I grupphandledningen visade det sig som resultat, att dels handledare och handledda uppfattade att psykodynamiska skeenden, utgjorde en ansenlig del av handledningstillfället. De handledda blev också mer talföra som gruppering och tryggare i samtalen med klienter.

Näslund & Ahlgren (2009) ville med sin undersökning bland annat belysa vilken form av handledning som användes inom socialtjänsten i Jönköpings län. Den slutsats de kommer fram till angående detta, är att det är eftersträvansvärt, att den bör vara föränderlig och möjlig att ändra mellan olika stilar, med hänsyn till gruppens angelägna behov. En enkelspårig form av handledning är inte eftersträvansvärd.

Dahl & Gunnarsson (2008) upptäckte i sitt arbete, där de intervjuade sex familjehem kring handledning, att familjehemmen var överens om att det var skillnad mellan den externa handledningen i grupp som de alla hade deltagit i och handledningen från deras familjehemssekreterare. Familjehemmen menade att det var två helt olika saker som

kompletterade varandra och fungerade som stöd till familjen. Några av skillnaderna var att man i den externa handledningen var friare att prata om vad som helst och att agendan inte var lika styrd. Man kunde även ta upp och prata om socialtjänsten. Träffarna i grupphandledning var också mer regelbundna och oftare än träffarna med socialtjänsten. För ett av familjehemmen kändes familjerna i handledningsgruppen mer som kollegor medan familjehemssekreteraren kändes mer som en arbetsgivare.

3.4 Intern kontra extern handledning

Det får konsekvenser för handledningen om handledaren är anställd inom organisationen (intern handledning) eller kommer utifrån (extern handledning). Söderquist (2002) menar att det vid intern handledning är olämpligt att handledaren har en position som inbegriper en chefsposition över de handledda med makt att besluta om tex lön, utbildning mm. Det är extra viktigt inom intern handledning att handledaren är tydlig inför gruppen om strukturen runt omkring handledningen, handledarens plats inom organisationen, sitt mandat och sin egen roll. Som internhandledare hamnar man ofta i en position utav att ha flera olika roller. Man kan till exempel sitta på information från flera olika håll som rör det aktuella ärendet i handledningen. Det kan då bli svårt för handledaren att höra vad familjen verkligen berättar eftersom den egna informationen påverkar handledarens lyssnande. Därför blir det viktigt som internhandledare att vara medveten om att de olika rollerna kan ge konsekvenser som man som handledare behöver ta hänsyn till i sitt val av metoder och tillvägagångsätt i sin handledning (Söderquist 2002).

Vidare är det även så att internhandledaren har viss unik kulturkompetens för den egna organisationen som kan vara nyttig att ha. Denna kompetens kan handla om att man som handledare känner till organisationens metoder, mål och prioriteringar. På samma sätt som detta kan vara en fördel i vissa handledningssituationer kan handledaren även få information som gäller handledningsgruppen eller enskilda medlemmar i gruppen i andra sammanhang som inte går att använda eller sätter hinder för handledningen. Detta kan leda till att handledaren isolerar sig inom organisationen för att undvika att ta del av information som berör handledningen. Ytterligare en svårighet som internhandledare är att man kan känna samma frustration över den egna organisationen som de man handleder. Detta kan bidra till att gruppmedlemmarna inte känner att de fullt ut kan uttrycka sin egen frustration eftersom även handledaren bär på den samma (Söderquist 2002).

Söderquist (2002) menar sammanfattningsvis att handledning kan vara bra eller dålig oavsett om den sker internt eller externt. Fördelarna med intern handledning är att handledaren känner till kontexten väl och troligen är accepterad av gruppen som handleds. Samgåendet med gruppen kan ske lättare och gruppen kan känna sig mer bekväm vid intern handledning samtidigt som detta innebär att handledaren kan få svårt att höja blicken. Att ha flera olika roller som handledare ställer höga krav på handledaren och kan leda till rollförvirring och begränsning av möjligheterna till process och relationsfokuserad handledning. Söderquist (2002) föreslår därför att internhandledning ska sträva efter att bli så extern som möjligt.

3.5 Session Rating Scale

Det finns framförallt två faktorer som spelar roll för klienters deltagande och tillfrisknande i terapi. Den ena faktorn är klientens upplevelse av allians i terapin och den andra faktorn är klientens upplevelse av framsteg i terapin genom den metod som används. Duncan & Miller (2002) har därför utvecklat ett utvärderingsverktyg (SRS) som används efter ett handledningstillfälle för att ta reda på hur den handledde uppfattade handledningen utifrån fyra olika teman i handledningen (se bilaga 2). Dessa fyra teman är mål, ämne, relation och allmänt och besvaras genom skalfrågor mellan 0-10. SRS är varken en ny metod eller en ny teori men bygger på tanken om ett klientorienterat och resultatorienterat möte mellan terapeut och klient och att det borde ge bra resultat för behandlingen.

Duncan och Miller har i sin forskning sett att inte ens evidensbaserade metoder får signifikanta utslag när det gäller tillfrisknande för klienter som får terapi (Internet 1). Det tycks som att den stora skillnaden terapeuter emellan snarare ligger i att de allra bästa arbetar hårdare för att själva bli bättre än vad andra gör, menar Miller & Hubble (2011). Detta antagande ledde till att Duncan och Miller utvecklade SRS för att den enskilde terapeuten genom kontinuerlig feedback från klienten skulle få större möjligheter att nå en starkare allians, använda klientens egna idéer och att styra valet av teknik och modeller i terapin efter den enskilde klienten. Genom ett kontinuerligt användande av SRS efter varje terapi får dessutom terapeuten feedback på sitt eget hantverk och ökar därmed sina möjligheter till egen utveckling i sitt kliniska arbete. Idag finns det över 10 000 registrerade användare av SRS (Internet 1).

4. Teori

I följande avsnitt har vi för avsikt att presentera några teoretiska utgångspunkter, som är meningsfulla att använda till att analysera och förklara de resultat som kan redovisas i vår undersökning.

4.1 Systemteori

Denna teori omfattar resonemanget om att vi människor ingår i varierande slag av grupper och system (Payne, 2005).

Systemen är utformade i skiftande grupperingar. Exempelvis kan systemet vara en familj eller en skolklass. De skiftande sociala grupper och system som existerar inverkar på varandra direkt och indirekt. I den här interaktionen förekommer en stor komplexitet (Hårtveit & Jensen, 2005). I detta teoretiska synsätt kan man betrakta gruppen som ett öppet system där allt mänskligt tillvägagångssätt och mänskliga dilemman uppkommer i interaktion med andra, menar Laing i Svedberg (2000).

Genom att använda systemteorin på sociala kontexter har vi möjlighet att få en utökad insikt om hur människor influerar varandra i varierande system. Vid interventioner med familjer har systemteorin varit speciellt angelägen och teorin har också medverkat till meningsfulla tankar om stöd via sociala nätverk (Payne, 2005).

Det vi har berört ovan beskriver att olika processer sker i och mellan olika system. Systemet kan ta in energi som kan benämnas inflöde och detta nyttjas i det aktuella systemet och benämns som genomflöde. Systemet är i behov av inflöde för att fungera på ett positivt sätt. Systemet kan också ge ifrån sig energi och i och med detta påverka omgivningen på olika sätt. Detta benämns som utflöde och kan sedermera ge effekter som återkopplingslingor från omgivningen. Systemet får därigenom energi som en effekt på utflödet. Är det på det sättet att systemet inte får gensvar från omgivningen och utifrån detta att ingen ny energi tillförs, så utarmas energin i det aktuella systemet. Det föreligger då en risk att systemet upphör och detta benämns som entropi (Payne, 2005).

Ett aktuellt system kan på egen hand frambringa energi, som benämns genom termen synergi. Det sker utifrån att personerna samverkar med varandra och genom detta förstärks relationerna och det aktuella systemet. En grupp kan råka komma in i sammanhang där detta inte är möjligt och det då är behövt att ta emot energi utifrån, för att inte riskera att försvagas.

Systemet eller gruppen kan också hamna i sammanhang där det uppkommer stressande livsfaktorer som belastar systemet - gruppen och förbrukar mer energi än vad som vanligtvis sker. Det här kan omfatta specifika händelser och passager mellan olika faser i livet. I nämnda situationer är det angeläget att få återföring från omgivningen (Payne 2005).

En grundtanke i systemteorin är att samtliga system bemödar sig till något slag av jämvikt. Systemteorins främsta angelägenhet är att granska förhållanden mellan individ och grupp följaktligen mellan delen och helheten, menar Laing i Svedberg (2000).

Payne (2005) berör tre former av system där ett socialt system kan hämta hjälp och energi. Dels omnämns det informella systemet som exempelvis kan vara familj, vänner och arbetskamrater. Vidare benämns det formella systemet som exempelvis kan vara en myndighet och slutligen berör han det sociala systemet som exempelvis kan vara skola och sjukhus.

4.2 Domänteori

Humberto Maturana introducerade sina tankar om de tre olika domänerna 1987. Han har tillsammans med medförfattare lagt fram ett verktyg och modell som kan vara oss behjälpliga i att tränga in i det sammanhang, som vi omfattas av för stunden.

Varianten handlar om att vi befinner oss i tre olika livsvärldar eller domäner. En livsvärld kan vara det sammanhang man i en speciell situation delar med andra personer, eller nyttjar som sitt kunskapsområde.

De tre domänerna benämns som estetikens, förklaringarnas och produktionens domän.

Estetikens och tillika den personliga domänen omfattar den individuella förståelsen och de privata normerna. Det är den individuella och (enskilda) bakgrunden som framträder.

Den enskilde personen har en uppfattning om vad som är tillåtet eller otillåtet. Det handlar om individens moraluppfattning och vad som förstås som tilltalande och angenämt respektive smaklöst och oangenämt.

Emotioner, ståndpunkter och våra regler har en framträdande plats. I den här domänen har också ideologiska och religiösa uppfattningar sina förtecken.

Förklaringarnas och tillika reflektionens domän utgår från att det finns ett flertal sanningar och att man inte är begränsad till en enstaka verklighet. Ett flertal beskrivningar av olika fakta framhålls och bidrar till meningsfulla diskussioner. Att tänka utifrån olika dimensioner och att ha olika uppfattningar uppmuntras. I denna domän är det möjligt för personer att få tillträde till andras uppfattningar. Utrymmet för diskussion och olika synvinklar är ansenligt. Maturana beskriver sammanhanget som ett multiversum, där det finns ett flertal klargöranden som utvidgar förståelsen av det angelägna som avhandlats.

Produktionens och tillika handlingarnas domän utgår från att det är lagar och regler som är styrande. I detta område finns det inte utrymme för resonemang eller att ifrågasätta de riktlinjer som är basen till det som ska utföras. I denna domän fattas beslut och det är här den verkliga sanningen existerar.

Hårtveit & Jensen (2007) menar att det är angeläget att framföra att ingen av domänerna är den andra överordnad och att de inte är hierarkiskt uppbyggda. De tre olika domänerna kan ses som placerade bredvid varandra och att de är möjliga att mixas med varandra. Utifrån detta synsätt är det möjligt att områdena påverkar varandra. Exempelvis det som sker i reflektionens domän påverkar de två andra domänerna utifrån att förslag och beslut tillbakavisas på grund av etiska skäl. Det kan handla om att man inte är motiverad till åtgärder som inte är i överensstämmelse med ens egna uppfattningar. (Hårtveit & Jensen, 2007).

Moltke & Molly (2009) framför att det är angeläget när det gäller coaching likväl som i en mångfald av samtal, att precisera ur vilken synvinkel man pratar. Undviker man det föreligger en risk att personerna som ingår i samtalet hopfogar uppfattningen, utifrån ett sammanhang som personen själv väljer.

En mängd missuppfattningar är möjliga att hejda, om sammanhanget görs tydligt. En positiv vägledning av en sammankomst har till följd att man gör distinkta direktiv, när det sker ett skifte från den ena domänen till någon annan domän. Det handlar om att ge påtagliga markeringar var man är i processen.

Redaktörerna menar vidare att kommunikationens framträdande drag i de tre domänerna kan beskrivas som 1) exempelvis att man i den personliga domänen uttrycker sig som att ”jag tycker... 2) i produktionens domän som ”här brukar vi göra... 3) samt i reflektionens domän uttrycker sig ”å ena sidan och å andra sidan” (Moltke & Molly, 2009).

4.3 Kasam

Antonovsky (2005) anser att en människas hälsa bygger på hur man med hjälp av tre centrala komponenter; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet, hanterar livets stressorer.

Antonovsky definierar KASAM enligt följande:

”Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och (3) dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang” (Antonovsky 2005, s 46)

Antonovsky (2005) menar att en människa med en hög känsla av begriplighet är någon som förväntar sig att det som kommer att hända är förutsägbart eller åtminstone går att förklara på ett konstruktivt sätt. Med andra ord, någon som har en förmåga att se verkligheten på ett realistiskt sätt. Hanterbarhet handlar enligt Antonovsky (2005) om att inte känna sig som ett offer för omständigheterna utan att känna att man har resurser för att hantera det man är med om. Även om det inte är säkert att saker och ting kommer att ordna sig har man en känsla av att man trots allt kommer att hantera det. Meningsfullhet beskriver Antonovsky (2005) som att livet har en känslomässig innebörd. Om man ser livet som utmaningar som man tycker det är värt att investera energi i, snarare än bördor man helst skulle vilja slippa har man, enligt Antonovsky (2005), en hög känsla av meningsfullhet i sitt liv. I korta ordalag handlar det om att även i livets svåra stunder söka meningsfullhet och hitta kraft för att gå stark ur dem.

5. Resultat och analys

I detta avsnitt har vi valt att integrera våra resultat av våra fyra intervjuer tillsammans med vår analys av resultaten. Vi går igenom de teman vi hittat i intervjumaterialet och presenterar resultaten var familj för sig.

5.1 Jourfamiljehemmens upplevelse av grupphandledning

Resultat

”Jag fattade inte vitsen med det från början, vad är det för meningsfullt med det? Idag är det så att vi går och längtar efter grupphandledningen. Är det jobbigt och tufft är det en välsignelse att grupphandledningen finns” (Hanna)

Hanna tycker att det viktiga för att känna trygghet är att man inom gruppen har ett förtroende för varandra. Utifrån detta har man möjlighet att kunna vara känslomässig och vara ärlig och öppen för vad man känner och därmed motverka stress. Att vara medveten om att man inte tar all tid under sammankomsten är viktigt, enligt Kenneth. Att ge varandra respekt är ett honnörsord för honom. Hanna menar att klimatet i gruppen är tillåtande och att det är högt i tak, så hon kan ta kritiken som kommer. När hon ger kritik ska det inte uppfattas som negativt. Det handlar om ett ömsesidigt givande och tagande för Hanna.

Kenneth och Hanna poängterar att de båda känner sig hörda, förstådda och respekterade i hög grad. De framför också att de arbetar och pratar om det de verkligen ville fokusera kring vid handledningstillfället. Det förekommer inget ”svammel” konstaterar Hanna. De är båda nöjda med på det sätt som handledningen genomförs. Samtalen som förs passar både Kenneth och

Hanna i hög grad då de båda tar för sig och får den respekt som de förväntar sig av gruppmedlemmarna.

Iris menar att handledningstillfällena kan vara väldigt tunga ibland då de andra har det så otroligt påfrestande. Hon uttrycker det som att hon inte riktigt förstår hur de orkar i det speciella uppdraget. Iris berättar att hon ibland kan känna sig lite tom inombords och bekymrad för hur de andra i gruppen har det. Samtidigt har handledningstillfällena gett henne kunskap om hur svår problematik det finns.

Jag känner mig oftast väldigt positiv när jag går därifrån och känner mig att det är en bra grej man gör. Jag har kommit hem och sagt till Stig –Vad vi har det bra.” (Iris)

Therese och Niklas berättar att de är väl intrimmade och familjära med varandra i handledningsgruppen. Niklas framför att handledningstillfällena är något av det roligaste som han är med om under en månad. Uppfattningen hos makarna är att det är högt i tak och jättekul genom att man lär sig av andra hela tiden.

”Det är befriande att träffa folk så här och bara prata känslor och såna här mjuka saker... så jag trivs jättebra på de här mötena, så har vi haft tur då att vi har väldigt trevlig samvaro och mix mellan olika gamla och olika åsikter och det bollas hela tiden. Och på nåt sätt har vi blivit så tajta” (Niklas)

Niklas tror att man känner sig väldigt ensam och utlämnad om man inte hade de här mötena.

”Bara detta att få berätta sin berättelse och känna att det är så många som lyssnar och som bryr sig, det är där jag tror att den stora poängen ligger. Att det faktiskt finns andra som vet hur taskigt det kan vara. Som kan sätta sig in i detta och förstå det här.” (Therese)

Therese framför att det är en grupp som är välbehövd. Ofta kan det vara någon som behöver prata om sina bekymmer och de andra lyssnar och reflekterar. Therese menar också att de inom gruppen kan stötta varandra i hög grad.

Ida och Patrik känner sig båda förstådda, respekterade och hörda i gruppen. Ibland kan det förekomma några teman som Ida inte tycker hör till saken.

Analys

I handboken ”Barn och unga i familjehem och HVB” (2012) understryks vikten av att stöd och handledning erbjuds till jourfamiljehemsföräldrar för att de ska klara av sina uppdrag. I intervjuerna framkommer hur viktig grupphandledningen har blivit för de intervjuade. De intervjuade pratar om grupphandledningen i termer av utbyte med varandra, ny kunskap, positiv påfyllnad och att det ger ny energi i deras eget uppdrag. Detta tycker vi är ett exempel på hur de systemteoretiska tankarna kring hur ett system där den handledde får gensvar från gruppen och i och med detta tillförs ny energi genom samverkan som inte kan komma till stånd utanför en grupp. Genom denna effekt förstärks även relationerna i det aktuella systemet, det vill säga i handledningsgruppen (Payne, 2005). Ytterligare förutsättningar för att detta ska komma till stånd är trygghet i gruppen och att förtroenden skapas. Även om det

ibland kan vara svåra och tunga berättelser i grupphandledningen känner flera av de intervjuade att de avlastas i sina svårigheter under handledningstillfällena. Antonovsky (2005) menar att man har en hög känsla av meningsfullhet om man är beredd att investera energi i de utmaningar som man ställs inför. Antonovsky (2005) pratar även om känsla av sammanhang genom tre centrala begrepp, nämligen begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Dessa begrepp menar vi genomsyrar flera av de intervjuades berättelser och bekräftar att grupphandledningen fungerar som verkningsfullt redskap för att skapa meningsfullhet för jourfamiljerna i deras uppdrag.

Flera av de intervjuade betonar vikten av att inte känna sig ensam i uppdraget och att det är ett stort stöd att det finns andra jourfamiljer som befinner sig i en liknande situation. Häri verkar en av de stora fördelarna med grupphandledning för jourfamiljerna ligga, anser vi. Williamsson i Bernler & Johnsson (1985) bekräftar betydelsen av att det är en stor fördel när handledning sker i grupp där man kan ha överensstämmande dilemman och bekymmer eftersom upplevelsen då är att man inte är ensam.

Arvidsson, Löfgren & Fridlund (2000) såg i sin forskning hur handledningen ökade tillfredsställelsen i yrkesutövningen och att relationerna i arbetslaget utvecklades. Det är även vår uppfattning utifrån de intervjuer vi genomfört att grupphandledningen skapar en samhörighet och kollegial anda för deltagarna. Eftersom uppdraget som jourfamilj är svårt att jämföra med vanligt förvärvsarbete där man oftast har tillgång till arbetskollegor är en av sidoeffekterna av grupphandledning, att deltagarnas identitet som jourfamiljehem förstärks.

5.2 Praktisk användning av handledningen i pågående och kommande uppdrag

Resultat

”Man får ju ta upp det som är problem och andra tar upp deras problem, vi kan jämföra, hur har de gjort för att få det bra och för att det ska fungera” (Hanna)

Hanna berättar att tillfällena med handledning gör att hon orkar och står ut. Hanna beskriver hur viktigt det är att få lätta på trycket vid påfrestande situationer. Inspirationen från gruppen som ger feedback, uppmuntrar när de uttrycker *”att det här har du gjort bra”*. Just det här med att få bekräftelse på att hon har genomfört situationen på ett tillräckligt sätt, är mycket betydelsefullt för Hanna.

Kenneth som mer ser uppdraget som ett jobb uttrycker att han inte har så mycket behov av att få bekräftelse. Det handlar mer för honom om att få höra att det han gör är tillräckligt. Kenneth värdesätter att kunna ta till sig kunskap och att lära sig av andra. Han kan tänka till och fundera på om han istället skulle gjort på ett annat sätt. Hans uppfattning är att de har stöd i gruppen och att de inte är ensamma, utifrån att de tillsammans är ett gäng.

Berättelserna från grupphandledningen är omsättningsbara i verkligheten, uttrycker Hanna.

”Kommer inte ihåg vem det var som berättade, det var någon som hållit på längre än oss, berättelsen om tjejen som skurit sig. Hur kunde de hantera det så...aaaaaaa. Sen hamnade jag i den sitsen själv, då ekade berättelsen som hade uppgetts i handledningen i mitt huvud....Det hade jag hjälp med. –Andas nu Hanna och ta hand om det här...” (Hanna)

Iris framför att hon i grupphandledningen får kunskap om hur de andra i gruppen arbetar. Därigenom får hon tankar och funderingar, som leder vidare till hur hon kan utföra olika slag av uppgifter i varierande situationer. Just det här med att ha möjlighet att ventilera är positivt, uttrycker hon. Att träffas i handledning innebär att Iris möter sina arbetskompisar och kollegor regelbundet. Genom sammankomsterna får hon höra hur de andra har det. Träffarna möjliggör att hon får en del tips och idéer. Det är också angeläget att få inspiration och råd från gruppmedlemmarna hur man bör förhålla sig i relation till biologiska föräldrar och om hur man ska tänka, menar Iris. Hon berättar vidare att dessa tillfällen gör att hon tänker vidare, att tankarna inte stannar i och med att sammankomsten är över.

Niklas berättar att han genom att vara med i rollspel kan sätta sig in i den placerades situation och att det varit strategiskt verkningsfullt för honom i praktiken. Niklas framför att han tycker det är viktigt att samtala om problemen som finns och att i handledningssituationen hitta lösningar i den rådande situationen. Att samtala om värderingar och synen på regler är något som varit Niklas till hjälp.

”...jättespännande då att man kan spela upp ett teaterspel och hitta lösningar” (Niklas)

Ida framför att hon inte känner sig så bekväm med rollspel och ser inte hur denna metod kan hjälpa ungdomen här och nu. Patrik tycker det är bra med rollspel och att exempelvis sätta sig in i en biologisk förälders livssituation.

Analys

Sammanfattningsvis kommer det fram från informanterna att det är viktigt att göra jämförelser med andra jourfamiljer och att få möjlighet att tänka till kring sin egen situation och möjligen göra på ett annorlunda sätt i framtiden. De intervjuade pratar här om hur de flyttar sig från den personliga domänen mot reflektionens domän där de tar till sig av andras tankar och erfarenheter. Vi tänker även att de intervjuade ibland befinner sig i produktionens domän när de i grupphandledningen pratar om regelsättning för de barn och unga som är placerade i deras hem (Moltke & Molly, 2009).

Citaten ovan, tycker vi, ger flera exempel på hur grupphandledningen hjälper de intervjuade på ett praktiskt plan i deras uppdrag. Vi delar Söderquists (2002) resonemang om betydelsen av att gruppen i handledningssammanhanget möjliggör att fler ögon och öron öppnas. Detta bäddar för att modellinläring blir möjligt, som innebär att deltagarna tar till sig ny kunskap från varandra och omsätter den i sin egen praktik (Söderquist 2002).

Genom att berätta sin berättelse i grupphandledningen kan man dels få energi från övriga deltagare, dels få gensvar på sin berättelse och slutligen få en bekräftelse på att det man gör är tillräckligt. Inom systemteorin är detta ett exempel på att det har förekommit en deltageffekt (Bernler & Johnsson, 1985), medan den slutgiltiga bekräftelsen på det utförda arbetet kan härledas till en känsla av sammanhang. Systemteorin argumenterar här för att summan av delarna tillsammans är större än delarna var och en för sig (Svedberg, 2003).

De intervjuade är inte överens om nyttan av alla metoder i grupphandledningen. Näslund & Ahlgren (2009) uttrycker i sin forskning att det är eftersträvänsvärt att handledningen inte är enkelspårig utan snarare att den är föränderlig och möjlig att skifta mellan olika stilar. Vi instämmer i Ahlgrens (2009) forskning kring betydelsen av att kunna vara föränderlig i sin roll som handledare och vara öppen för nya inslag och moment för att väcka gruppdeltagarnas intresse. Samtidigt tänker vi att alla behov inte alltid går att tillgodose när det handlar om grupphandledning eftersom deltagarnas behov är mångfacetterade.

5.3 Den egna kompetensutvecklingen

Resultat

För Kenneth är det viktigt att få möjlighet att prata om det som ligger inom honom själv. Hans målsättning är att få ur sig och ösa ut de olika känslor som finns inom honom, som exempelvis aggressioner som väckts i en direkt placering.

Hanna menar att grupphandledningen är en möjlighet att prata om den egna familjen och att detta är värdefullt för att förebygga att ingen i familjen mår dåligt. Hon menar att det finns möjlighet att prata om "gubbarnas situation" i familjen. Hanna beskriver att hon utvecklat sitt tålamod och sin självbehärskning samt lärt sig att möta föräldrar och vara rättfram mot dem. Hon tycker att hon kan titta på sig själv om hur hon agerar och tänker. I gruppen pratar de bland annat om människans utvecklingsstadier och eventuella diagnoser och detta är Hanna behjälpt med i möten med den placerade ungdomen. Det är dels handledningsgruppen och möten med personer i placeringarna som är en kombination i utvecklingen av kompetenserna, menar Hanna. Målsättningen för Hanna är att må bättre när hon går från en grupphandledning. Det är också viktigt för henne att alla i gruppen ska ha haft möjlighet att få det sagt som de sitter inne med och att de därmed mår bättre.

Iris berättar att hon får konkreta råd och uppslag till hur det egna familjelivet blir mindre komplicerat. Hon menar att hennes självkänsla har vuxit i och med mötet med de andra i gruppen. Det är ett ständigt lärande i och med handledningen. Att exempelvis få mer kulturkompetens, menar Iris. Hon får kunskap från medlemmarna i gruppen i och med deras upplevelser som också är överförbara till liknande situationer som hon ställs inför.

Therese och Niklas uttrycker att de har blivit bättre på att lyssna i och med grupphandledningen. Therese uttrycker att tillfällena ger henne möjlighet att tänka efter om vad hon håller på med så att det inte blir rutiner av det hela. Niklas framför också att man tränas och utvecklas hela tiden på att se möjligheter i de problem som uppstår. Kompetensen höjs utifrån de egna och de andras erfarenheter.

"Man får ju mer färger i paletten att jobba med hela tiden" (Niklas)

Therese berättar att hon tar med sig det som för henne är passande under handledningstillfället.

”Man tar med sig det man tycker låter bra...man går längs vägen och plockar blommor från dikena på båda sidor vägen...jag tror att hela idén är att man ska plocka sina egna blommor och göra det till sitt eget. Det är den buketten man måste lita på.” (Therese)

Ida och Patrik framför att de idag med sin långa erfarenhet som jourfamilj och av handledning nog hade agerat annorlunda än vad de gjorde när de var nya som jourfamilj. Ida berättar att hon inte kan ta upp vad som helst i gruppen. Känsliga och personliga händelser kanske lämpar sig mer i individuell handledning, menar Ida.

Analys

Handboken ”Barn och unga i familjehem och HVB” (2012) tar upp att några av förtjänsterna med handledning för jourfamiljer är att de ska få möjlighet till att utveckla förhållningssätt och bemötande i relation till den placerade och dess familj. Att vara jourfamiljehem ställer stora krav på tålamod, uthållighet, inlevelse och empati.

När de intervjuade pratar kring sin egen kompetensutveckling omfattar detta bland annat vikten av att kunna ösa ur sig av sina känslor. Just detta tar Söderquist (2002) upp när han beskriver betydelsen av att känslomässigt bearbeta sina känslor och gå vidare i sitt uppdrag. De intervjuade pratar även om värdet av att kunna prata om den egna familjen och att få möjlighet att må bättre när man lämnar handledningen. Det är också väsentligt för de intervjuade att utveckla sina egna förmågor, dela tankar kring att finnas kvar i sitt uppdrag och tränas i att se nya möjligheter i de problem som uppstår. Vår uppfattning är att de intervjuade i detta sammanhang befinner sig i den personliga domänen, där egna värderingar och den individuella förståelsen framträder (Moltke & Molly, 2009). Vi ser att det tycks vara en hjälp för jourfamiljerna att träffas i grupphandledning för att också kunna förändras i den personliga domänen utifrån sitt eget berättande men också utifrån de andra deltagarnas reflektioner och erfarenheter. Andersen (2003) nämner att det finns mer av det som personen i fråga upplevt och att den ena sanningen inte är mer värd än någon annan sanning. Bernler & Johnsson (1985) menar att det även sker en individuell utveckling hos en deltagare som är närvarande men mer passiv.

5.4 Handledarens roll och uppgift

Resultat

Hanna uttrycker att hon behöver hjälp av handledaren att begränsa sig själv, så att hon inte tar all tid vid handledningstillfället. Kenneth och Hanna vill ha en handledare med erfarenhet och ledaregenskaper. Förtroendet för handledaren utvecklas om personen ger av sig själv, menar Hanna. Kenneth och Hanna uttrycker att en del inte tar för sig i gruppen och att en del är försiktiga.

Iris berättar att det är viktigt för henne att man ska känna lika värde i gruppen. Att allas röster blir hörda är angeläget, enligt Iris. Hon uttrycker att det är några som alltid tar mer plats i gruppen och att det kan höra ihop med att de också har ett större behov av att prata. Det är viktigt att hålla sig till ämnet och att samtalet inte spårar ur. Det ska inte samtalas om sådant

som inte hör till, menar Iris. Hon betonar att hennes uppfattning är att båda handledarna är ödmjuka, men att de också kan säga ifrån och det är bra tycker hon. Iris har ett stort förtroende för sina handledare. Det framkommer av Iris att handledningsomgångarna är tunga och att berättelserna som framförs återger en beskrivning av att uppdragen är så otroligt påfrestande och jobbiga. Ljusglimtar skymtar fram då och då, enligt Iris.

”Att handledarna går in ibland och bryter och tar tag i lösa tåtar, det är viktigt att det finns två som ibland bryter in när det blir för insnöat eller kör fast...En människa som befinner sig under stor press kan gärna fastna i ett mönster av att älta, då vill det till att någon bryter -Nu måste vi vidare i processen. Och att de har sådan erfarenhet att de kan driva det vidare och det tycker jag att de kan.” (Therese)

Therese framför att viktiga egenskaper är att handledaren hör sig för hur gruppen mår och att de vågar uttrycka sig och komma med ledrådar för hur man kan tackla olika problem.

Therese säger sig inte vilja ha för mycket pekpinna av handledaren. Den eller de som har mest behov av att prata vid tillfället ska ha den möjligheten, menar Therese. Det är viktigt att man stämmer av vid varje tillfälle utifrån vilka behov som finns i gruppen.

Niklas tycker att det är viktigt att handledaren tar tag i situationen när någon inte bidrar med sina tankar under en grupphandledning. Han tycker också att det är viktigt att handledaren ser till att båda makarna kommer till tals under handledningen. Niklas värdesätter att handledaren låter deltagaren prata och sällan avbryter. Det är också viktigt att handledaren fördelar tiden och har en känsla för hur länge ärendet får ta plats. Handledaren ska vara en god lyssnare och helst tycka att det han eller hon utför är roligt.

Ida och Patrik framför att samtliga inte alltid får sitt behov tillgodosett av att ta upp sin situation. Ida säger sig bli frustrerad av att tiden inte riktigt räcker till.

Analys

Sammanfattningsvis kommer det fram från de intervjuade att handledarens roll är viktig och att det finns många tankar om vilka kvalifikationer en handledare måste ha för att fungera bra i en handledningssituation. Dessa är bland annat att inventera behoven i gruppen, att ha erfarenhet från området, begränsa den enskilde i berättelserna, att styra och dirigera i samtalet. Andra kvalifikationer är förmågan att se till att alla röster blir hörda och även få igång de som är mer passiva i gruppen. Handledaren bör också kunna säga ifrån och vara öppen och ge av sig själv samt tycka att uppgiften är rolig. Ytterligare förväntningar är att handledaren skall kunna komma med lösningar och vara trygg i olika metoder för handledning.

Flera av de ovan nämnda exemplen på handledarens roll och uppgift nämns i vår tidigare litteraturgenomgång. Bernler & Johnsson (1985) framför att när det framkommer jobbiga och svåra berättelser är handledarens uppgift att vända negativa skeenden i gruppen till ytterligare inläring deltagarna emellan. Söderquist (2002) nämner vikten av att handledaren får igång de passiva i gruppen samt fördelar tiden på ett rättvist sätt.

För att som handledare kunna hantera och åskådliggöra ur vilket sammanhang samtalen sker är det angeläget att vara tydlig och markera syftet i samtalet, på vilket sätt man pratar, hur mycket tid man har till förfogande och att alla kommer till tals. Ett verktyg som handledaren

kan använda sig av för att strukturera och komma rätt med detta i handledningen, tror vi, är att vara väl förtrogen med domänteorin. Moltke & Molly (2009) menar att en mängd missuppfattningar är möjliga att hejda, om sammanhanget görs tydligt.

Genom intervjuerna blir det tydligt att jourfamiljehemmen har höga och tydliga krav på vad som krävs av deras handledare. Samtidigt tycker vi att de intervjuade har rimliga krav på vad en handledare ska klara av för att det ska bli meningsfullt att närvara på grupphandledning. För att kunna följa gruppens förväntningar på innehållet i handledningen använder sig redan de två handledningsgrupperna i Jönköpings kommun av Duncan & Millers SRS (2002) som gör det möjligt att följa gruppdeltagarnas uppfattning om innehållet i handledningen.

5.5 Extern eller intern handledare?

Resultat

Kenneth och Hanna uppger att eftersom handledaren har en god bild över den pågående placeringen hos var och en, så fördelas tiden utifrån de främsta behoven. Kenneth och Hanna uppger att de inte ser det som en arbetsgivare och arbetstagarposition med att ha intern handledning. De uppger att det känns som en trygghet att handledaren har funnits med från början i utredningsskedet inför sitt uppdrag som jourfamiljehem. Att handledaren känner till hur de har det i placeringsärendet är en fördel inför grupphandledning, menar Hanna. En handledare utanför organisationen hade inte haft samma vetskap, uttrycker Hanna. Det skulle vara en *"helt annan jargong med extern handledning"*, säger Hanna. Kenneth och Hanna uppger att viktiga egenskaper hos handledarna är att de är tillgängliga och att man kan känna ett förtroende för dem. Hanna menar att det skulle vara positivt om båda handledarna var lika framträdande.

Iris framför att det skulle vara svårare att ta upp saker med någon som är okänd för en själv. Det känns tryggt med handledaren som hon känner från tiden då de utreddes som jourfamiljehem. Det finns ingen osäkerhet hos Iris om att ta upp saker som exempelvis kritik gällande socialtjänsten. Detta trots att det är intern handledning.

Therese tycker det är bra med den handledning som bedrivs. Hon ser det som givet att handledaren måste vara insatt i ärendena från grunden. Det medför att det blir empati i handledningen och att det inte bara blir sakfrågor.

"De har ju ett annat engagemang kan man säga, dom är insyltade och har varit med och plockat ut familjerna och allt det där. Det är nog svårt att byta ut den kocken. Jag tror det skulle kännas främmande. Jag ser ingen fördel i det." (Niklas)

Patrik uppger att han tror att det är fler än han som känner att de inte kan säga vad som helst utan att det bedöms av handledarna. Han uttrycker också att handledaren har kontakt med de handläggare i placeringen som han kanske är kritisk mot. Patrik tror inte att en extern handledare är någon lösning. Hans uppfattning är att en extern handledare ändå rapporterar vidare. Patrik säger samtidigt att det är bra att handledaren leder grupphandledningstillfället. Det känns viktigt att känna stödet från handledaren, avslutar Patrik.

Analys

Flertalet av de intervjuade uppger att den interna handledningen upplevs som oproblematiskt. Exempel på detta är att relationen handledare – handledd inte upplevs som hierarkisk. En fördel som de intervjuade ser utav den interna handledningen är att handledaren varit med i utredningsskedet till att de blivit jourfamilj. Detta ser vi som ett tecken på att det utvecklats en relation mellan jourfamiljehemmet och handledaren. Denna relation tror vi förstärks av att handledaren också är insatt i den pågående placeringen i varje jourfamiljehem och därmed är välbekant med jourfamiljens livssituation som helhet. Av denna anledning tror vi också att det kan vara svårt som jourfamiljehem att ”lyfta blicken” och se andra lösningar på vem som ska hålla i grupphandledningen. Samtidigt är det en av de intervjuade som ser svårigheter vid intern handledning. Ett exempel på detta kan vara att man i handledningen kan uppleva sig vara i en bedömningssituation av sin handledare. Flera av deltagarna nämner att de inte ser några svårigheter att ta upp någon kritik gällande socialtjänsten, till skillnad mot vad Dahl & Gunnarsson (2008) upptäckte i sin rapport.

Söderquist (2002) tar upp fördelar och nackdelar med intern handledning som väl hänger samman med våra resultat. Fördelarna med intern handledning kan vara att handledaren är väl förtrogen med sammanhanget och är accepterad av gruppen och att samgåendet med gruppen därför kan gå smidigt. Nackdelar kan vara att handledarens maktposition hämmar deltagarnas delaktighet eftersom de är i en beroendesituation. Handledaren kan också sitta på flera stolar samtidigt, vilket kan försvåra för handledaren att vara opartisk. Ytterligare en svårighet kan vara att handledaren känner samma frustration över organisationen som de handledda och då har svårt för att räcka till känslomässigt. De handledda kan även känna att de behöver ta hänsyn till handledaren frustration i detta sammanhang. Söderquist (2002) föreslår slutligen att intern handledning bör bedrivas så externt som möjligt, för att rollförvirringen ska bli så liten som möjligt.

Eftersom det finns flera svårigheter med intern handledning anser vi att det är viktigt att den interna handledaren är noga med inventeringen av gruppens behov, även om handledaren på förhand har information om vilken jourfamilj som skulle behöva tid. Vi tror även att det är viktigt att möta svårigheterna genom att prata om hur handledningsgruppen upplever handledningen i den form den bedrivs idag. Samtidigt är det intressant att flertalet intervjuade är odelat positiva till den interna handledningen. Eller kan det vara så som en av de intervjuade uttrycker, att det är flera som känner att de inte kan säga vad som helst, utan att bli bedömda av handledaren.

5.6 Hur grupphandledningen kan förbättras

Resultat

Hanna uppger att handledningsgruppen förändras konstant i och med att gruppen tar emot nya gruppmedlemmar, exempelvis när ett par makar nyligen har blivit jourfamiljehem. I och med det rubbas tryggheten en del, anser Hanna.

Kenneth och Hanna upplever att tiden i grupphandledning inte räcker till. Det blir ont om tid eftersom det är så många gruppmedlemmar, uttrycker Hanna och Kenneth. Det kan vara så att någon har väldigt mycket att prata om och då ockuperas den gemensamma tiden, anser Kenneth. Kenneth och Hanna framför att det skulle vara bättre om man gjorde tre grupper av de två handledningsgrupperna som finns idag. Det stjåls också tid från handledningen genom att det ges allmän information menar makarna. De anser att information kan ges via brev, då tiden är för dyrbar att användas till detta.

Hanna uppger att hon skulle vilja ha med Kenneth vid varje handledningstillfälle. Att hans arbetsgivare tog hänsyn till hans frånvaro från arbetet och att han inte förlorade pengar via förlorad lön vid varje tillfälle. Kenneth och Hanna framför att det skulle vara möjligt att bedriva handledning vid annan tidpunkt som gjorde det möjligt att Kenneth är närvarande vid fler tillfällen. Andra familjer skulle också vara hjälpta om tiden förlades till eftermiddagen menar Kenneth och Hanna. De framför att det kan vara värt att gå ut med en enkät till jourfamiljerna när det är bäst i tid att träffas.

Iris menar att det positiva i en handledningssituation är att man inte känner sig ensam och att man känner att det är fler som är i ungefär samma situation. Iris kan dock känna att hon är lite exklusiv, då hon är den ende i gruppen som har haft barn i förskoleåldern. Det här medför att de andra har en annorlunda problematik och utbytet blir lite begränsat, poängterar Iris. Om gruppstorleken uttrycker Iris sig som att gruppen är lagom stor. I en större grupp hade hon blivit ännu tystare och mer otrygg, säger Iris.

Therese och Niklas föreslår att det upprättas en kontaktguide med exempelvis telefonnummer till alla gruppdeltagarna som ingår i handledningen. Therese har också som önskemål att införa namnbrickor vid de första tillfällena då nya medlemmar kommer till gruppen. Hon minns själv hur svårt det var att komma ihåg namnen på personerna när hon och Niklas började i handledning. Therese och Niklas tycker att gruppstorleken som den är i dag är lagom. Man får tunghäfta om man är för många i gruppen, menar Therese. Det är också svårare att lära känna varandra om man är för många.

Therese tycker att handledningstillfällena inte ska utvärderas så frekvent som de gjordes under höstterminen 2012. Niklas är av motsatt uppfattning att utvärderingen är som en karta när man är ute och orienterar och visar vart vi är på väg i handledningsgruppen.

Patrik menar att anonyma utvärderingar bättre skulle spegla vad gruppen tycker. Ida och Patrik hade en förväntan inför grupphandledningen att gruppen skulle vara en del av det sociala nätverket och att det skulle vara mer av att kunna umgås och hjälpa varandra. Patrik skulle gärna se att gruppen träffades någon gång utan handledare för att på ett djupare plan dela erfarenheter och därmed kunna umgås mer.

Analys

Det framkommer flera olika önskemål om förbättringar i intervjuerna. Dessa handlar bland annat om att gruppens sammansättning bättre ska överensstämma med det egna uppdraget. Kadushin i Bernler & Johnsson (1985) pekar på att inläringen stimuleras mer om gruppen

har liknande referenssystem. Här tänker vi att detta handlar om att bättre anpassa grupp sammansättningen efter typen av uppdrag. Fördelarna skulle i så fall vara att man känner igen sig och kan dela fler erfarenheter. En nackdel skulle kunna vara att spridningen av att olika typer av erfarenhet begränsas i gruppen. Vidare handlar önskemålen om förbättringar om att tiden ska räcka till, att hålla sig till ämnet och funderingar på om de befintliga två handledningsgrupperna kan omvandlas till tre grupper. Ytterligare ett önskemål är att båda makarna ska få praktiska möjligheter att närvara i grupphandledningen. Korman i Söderquist (2002) tar upp en del av dessa aspekter. Hon pratar om vikten av att både sammansättningen, storleken på gruppen och när på dagen man träffas, har stor betydelse för utfallet i grupphandledningen. Vi ser gärna att Jönköpings kommun ersätter de jourfamiljehemsföräldrar med förlorad arbetsförtjänst som idag inte kan delta i grupphandledningen. Vi tror att detta skulle berika handledningen inte minst för att fler män då skulle ha möjlighet att närvara. Detta skulle i så fall öppna upp möjligheten för att också dela in jourfamiljerna i tre stycken grupper eftersom det i annat fall skulle bli för många deltagare i dagens två grupper. Med tre grupper skulle troligen fler deltagare känna att tiden också räcker till.

Eftersom handledningsgrupperna kontinuerligt tar in nya jourfamiljer medför det förändringar som kan innebära att vissa deltagare känner sig mindre trygga i gruppen. Vi kan också se att detta är möjligheter till vidareutveckling och att ny energi tillförs i gruppen. Dessutom är detta en oundviklig konsekvens av att jourfamiljehem slutar i uppdrag och nya kommer till. En reflektion vi får kring detta är ändå vikten av att arbeta aktivt med tryggheten i gruppen i form av samarbetsövningar eftersom grupperna är föränderliga.

Ytterligare ett förbättringsområde som flera informanter efterfrågar är kontakt med varandra även utanför handledningstillfällena. Även Kadushin i Bernler & Johnsson (1985) tar upp detta som en möjlig positiv bieffekt av grupphandledning. Poängen är i så fall att deltagarna kan utveckla kompetenser till att vara stöd och möjlighet att handleda varandra även utanför den traditionella grupphandledningen. Informanterna kommer även med praktiska tips och idéer på hur detta kan gå till. Detta tänker vi är ett fullt möjligt utvecklingsområde där handledarna kan vara behjälpliga med att till exempel erbjuda kontaktuppgifter och informella träffar utanför grupphandledningen. Frågan tycker vi känns angelägen att ta upp med de två handledningsgrupperna.

Informanterna framför olika synpunkter kring att skattningsformuläret SRS används regelbundet för att utvärdera handledningen. Vi ser att detta är ett instrument för att förbättra handledningen i framtiden eftersom det i nuvarande form ger möjligheter att följa upp deltagarnas upplevelser av handledningen individuellt. Utifrån dessa samtal finns också underlag för att arbeta vidare med det som fungerar men också att ta in nya inslag och förbättra handledningen. Även om det finns vissa poänger med att utföra anonyma utvärderingar, som att man svarar mer ärligt, tror vi att syftet att veta vem som tycker vad är viktigare eftersom det då blir möjligt att också följa upp detta individuellt.

6. Slutdiskussion

Syftet med denna studie var att få en bredare förståelse för hur fyra av de kontrakterade jourfamiljehemmen i Jönköpings kommun upplever grupphandledningen som de deltar i en gång i månaden. Även om detta är en avgränsad kvalitativ studie tycker vi ändå att vi kan dra vissa slutsatser utifrån vårt syfte med studien. Vi vill nu sammanfatta våra resultat med hjälp av våra fyra frågeställningar.

6.1 Hur upplevs grupphandledningen av en grupp jourfamiljehem i Jönköpings kommun?

Tidigare studier och forskning är relativt eniga kring att det finns goda skäl att anta att grupphandledning har flera olika positiva effekter. Det framgår av vår studie att grupphandledningen blivit väldigt viktig för deltagarna. Flera av dem ser fram emot att träffas. De har ett stort utbyte med varandra under sammankomsterna och det framkommer att relationerna förstärks. Flera informanter berättar hur de avlastas i sina svårigheter i att bära uppdraget själva när de kommer till handledningen. En annan effekt som beskrivs är att grupphandledningen är ett redskap som skapar meningsfullhet i det pågående uppdraget och i uppdraget att vara jourfamilj. Det framkommer också att flera informanter känner igen sig i andras berättelser och att detta förstärker känslan av samhörighet och att inte vara ensam i sitt uppdrag. Sammanfattningsvis visar denna studie att det är viktigt för jourfamiljerna att grupphandledningen fortsätter.

6.2 På vilket sätt kan jourfamiljehemmen använda handledningen i sina pågående och kommande uppdrag med placerade barn och unga?

Här framkommer det att informanterna har hjälp av grupphandledningen. Stödet i handledningen innefattar dels att hitta praktiska lösningar i sitt uppdrag men också hjälp för deltagarna i deras känslomässiga utveckling. Deltagarna har möjlighet att ta till sig andras tankar och erfarenheter och det finns en möjlighet att reflektera om sin egen situation och hitta andra lösningar. Det har blivit tydligt att deltagarnas olika behov ställer stora krav på att handledaren använder olika metoder under handledningen. Det är inte ovanligt att handledningen ger ringar på vattnet och därmed uppslag att hitta lösningar i påfrestande situationer utanför handledningen. Handledningen kan även vara en hjälp för att ta hand om den egna familjen.

6.3 Vilka fördelar och nackdelar ser jourfamiljehemmen med intern handledning?

Informanterna är tydliga med vikten av att handledaren har en långvarig relation med jourfamiljerna och är insatt i de pågående placeringarna. Detta skapar ett stort förtroende för handledaren. Informanterna har svårt att se att handledningen skulle kunna ske på något annat sätt än idag. Det finns delade meningar om huruvida man kan känna sig fri i handledningen eller inte, utan att bli bedömd av handledaren. Om det i framtiden skulle visa sig att det stämmer att jourfamiljerna inte känner sig fria i grupphandledningen bör man ta aktiv

ställning kring hur grupphandledningen ska förändras framöver. För att förbättra förutsättningarna för intern handledning tror vi att det är viktigt att handledarna erbjuds handledning på sin egen handledning, för att hantera rollförväxling och för att kunna erbjuda adekvat handledning.

6.4 Hur kan socialtjänsten i Jönköpings kommun förbättra grupphandledningen för jourfamiljehemmen?

Vi har i analysen tagit upp flera förbättringsområden på handledningen som framkommit i intervjuerna. Vissa av dessa områden är möjliga att förändra på kort sikt medan andra ligger längre fram i tiden. En prioriterad fråga tycker vi är att jobba vidare med att båda jourfamiljehemsföräldrarna ska erbjudas möjlighet att närvara vid grupphandledningen.

Det framkommer i intervjuerna att informanterna har höga förväntningar på vad handledarna ska ha för egenskaper och klara av. Vi ser det därför som en självklarhet att handledarna ska erbjudas vidareutbildning från arbetsgivaren för att upprätthålla sin kompetens som handledare.

Vår studie har gett oss tankar för framtiden kring vikten av att erbjuda grupphandledning även för andra grupper av uppdragstagare. Detta mot bakgrund av att informanterna över lag är väldigt positiva till grupphandledning. Kanske kan detta göras i större utsträckning än idag?

7. Litteraturförteckning

Andersen T, *Reflekterande processer*, Studentlitteratur 2003

Antonovsky, A. *Hälsans mysterium*,: Natur och Kultur, Stockholm 2005

Arvidsson, Löfgren & Fridlund, *Psychiatric nurses conceptions of how group supervision in nursing care influences their professional competence*, Journal of Management 8, 2000

Bernler & Johnsson, *Handledning i psykosocialt arbete*, Natur och kultur, Stockholm 1985

Dahl A & Gunnarsson P, *Grupphandledning för familjehem i Varberg En utvärdering*, B-uppsats, Göteborgs Universitet, 2008

Hårtveit H & Jensen P, *Familjen plus en*, Scandbook, Falun 2005

Kvale, S. *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund 1997

Larsson S, Lilja J & Mannerheim K, *Forskningsmetoder i socialt arbete*, Studentlitteratur Lund, 2011

Merriam S, *Fallstudien som forskningsmetod*, Studentlitteratur, Lund 1994

Miller S & Duncan B, *Skattning av samtal (SRS)*, International Center for Clinical Excellence, 2002

Miller S & Hubble M, *Vägen till mästerskap*, svensk Familjeterapi 1/12, 2012

Moltke H & Molly A, *Systemisk coaching En grundbok*, Studentlitteratur, Lund 2011

Näslund J & Ahlgren T-B, *Grupphandledning med team inom socialt arbete*, Linköpings Universitet, 2009

Payne M, *Modern teoribildning i socialt arbete*, Natur och kultur, Stockholm 2005

Svedberg L, *Gruppsykologi*, Studentlitteratur, Lund 2003

Starrin, B. & Rench, B. *Den kvalitativa intervjun I*: Svensson, P-G. & Starrin, B. (red) *Kvalitativa studier i teori och praktik*, Studentlitteratur, Lund 1996

Söderquist M, *Möjligheter*, Mareld, Smedjebacken 2002

Wrangsjö B, *Utforska tillsammans*, Mareld, Smedjebacken 2004

Ögren, M, Jonsson C-A & Sundin E, *Group supervision in Psychotherapy*, Journal of Clinical Psychology 61, 2005

Offentligt tryck

Socialsyrelsen, BARN OCH UNGA I FAMILJEHEM OCH HVB, Handbok om socialnämndens ansvar och uppgifter, Edita Västra Aros AB, Västerås, 2012

Internet

Internet 1, https://www.myoutcomes.com/documents/CDOI_Facts.pdf

Barry Duncan, Psy.D. & Scott Miller, Ph.D. Institute for the Study of Therapeutic Change 954.721.2981; www.talkingcure.com 2

Bilaga 1

Intervjuguide

Hur länge har ni varit jourfamilj?
Hur många barn har ni haft placerade hos er?
Hur länge har ni deltagit i grupphandledning?

Hur upplever en del av jourfamiljerna i Jönköpings kommun sin grupphandledning?

Vad hade ni för förväntningar på grupphandledningen när ni började?

Vad betyder grupphandledning för dig?

Vad är positivt/negativt med grupphandledningen?

Vad är det viktigaste för dig i en handledningssituation?

Kommer allas röster fram? Får alla utrymme? Är gruppen lagom stor?

Hur är det att vara i lyssnade/reflekterande position för dig?

Vad är viktiga egenskaper hos gruppmedlemmarna för att handledningssituationen ska bli så meningsfull som möjligt?

På vilket sätt får du uppskattning och feedback från andra i gruppen?

Hur kan gruppen fungera som ett uppmuntrande stöd eller känslomässig hjälp?

Hur kan grupphandledningen inspirera eller motivera dig i ditt arbete som jourfamilj?

Upplever du någon form av motstånd under handledningen? Vad beror det på?

Fördelar och nackdelar med intern handledning?

På vilket sätt tror du att det hade varit annorlunda om ni hade haft en extern handledare?

Vad ser du för fördelar/nackdelar med grupphandledning kontra individuell handledning?

Har jourfamiljerna praktisk nytta av grupphandledningen i sina uppdrag?

På vilket sätt är grupphandledning ett stöd för dig?

Kan du ge något konkret exempel på när grupphandledningen var till hjälp för er i ert uppdrag?

På vilket sätt fungerar grupphandledningen som en hjälp för er att se om alla i er familj mår bra?

Vilka förmågor har du utvecklat för egen del?

Ökar grupphandledningen på något sätt din kompetens som jourfamilj?

På vilket sätt hjälper handledningen dig att reflektera över ditt arbete som jourfamilj?

På vilket sätt kan grupphandledningen vara till hjälp för att öka din förståelse för de barn och ungdomar och de föräldrar som ni kommer i kontakt med i ert uppdrag?

På vilket sätt ger grupphandledningen möjligheter för er att diskutera hur ni som jourfamiljer ska arbeta med era uppdrag mer generellt?

Hur kan vi som socialtjänst förbättra grupphandledningen för våra jourfamiljer?

Vad är viktiga egenskaper hos handledaren för att handledningssituationen ska bli så meningsfull som möjligt? Vad anser du att handledaren har för roll?

Vad vill du inte ha i en handledningssituation?

Hur skapar man trygghet i handledningsgruppen tycker du?

På vilket sätt kan grupphandledningen motverka stress?

Får du ut det du förväntar dig av grupphandledningen?

Be intervjupersonerna svara på hur de upplevt grupphandledningen under 2012 utifrån SRS med medföljande följdfrågor kring vad som skulle krävas för att ta ett steg till på skalan.

Något du vill tillägga till de frågor jag ställt?

Skattning av samtal

Session Rating Scale (SRS)

Namn: _____ Ålder: _____ år
Kön: _____ Möte nr: _____ Datum: _____

Var vänlig och skatta dagens samtal genom att sätta en markering på linjen
– sätt markeringen i det läge som bäst stämmer med din upplevelse:

Relation

Jag kände mig inte
hörd, förstådd och

.....

Jag kände mig hörd,
förstådd och

Mål och Ämnen

Vi arbetade inte med
eller pratade inte om

.....

Vi arbetade med eller
pratade om det som jag
ville arbeta med

Sätt att arbeta eller Metod

Sättet vi arbetade på
passar mig inte.

.....

Sättet vi arbetade på
passar mig bra.

Allmänt

Det var något som
saknades i dagens

.....

Dagens samtal passade
mig helt.

International Center for Clinical Excellence

www.scottdmiller.com

© 2002, Scott D. Miller and Barry L. Duncan