

Det lösningsfokuserade nätverket i Västmanland-

Dokumentation av "Lösningsfokuserad övningsverkstad", den 8/5- 2014

Mitt i en cyklon är det alldeles lugnt, det kallas stormens öga.

*Lösningsfokus kan vara det förhållningssätt som gör oss lugna när det stormar i vår föränderliga och komplexa värld. För att utveckla oss i **HUR vi kan använda lösningsfokus** är kollegialt utbyte viktigt. Den här nätverksdagen, och dokumentationen av den, hoppas vi ska bidra med värdefulla tips, användbara i vår stormiga värld och till nytta för de individer och grupper vi arbetar för.*



Har du frågor eller idéer om det lösningsfokuserade nätverket i Västmanland, kontakta:

Ann-Kristin Ekman, Samordningsförbundet Västerås, ann-kristin.ekman@vasteras.se

Sussan Öster, metodutvecklare, Kompetenscentrum för hälsa, Landstinget Västmanland, sussan.oster@ltv.se



PROGRAM Lösningfokuserad övningsverkstad 8 maj, 2014

13.00 inledning

Ann-Kristin Ekman, Samordningsförbundet Västerås

Sussan Öster, metodutvecklare, Kompetenscentrum för hälsa, Landstinget Västmanland

13.15-13.40

A: Att utvärdera framsteg med LF

Martin Larsson, Vägledare Familjestöd, IDA Fritid och Förebyggande, Västerås stad

B: Det första samtalet med en patient- Lösningfokuserat förhållningssätt i hälso- och sjukvården

Vårdcentralen i Norberg arbetar med patientens tillfrisknande genom att bemöta patienten i dennes resurser och styrkor, både i individuella möten och i grupp (friskare Norberg). I det första mötet är det vissa delar som alltid ingår. Eva Dickfors von Knorring, socionom, Norbergs Vårdcentral, Landstinget Västmanland.

13.45-14.10

A: Lösningfokuserade medarbetarsamtal i övningsföretaget inFrame AB

Efter införandet av lösningfokus i verksamheten - vad blev skillnaden för företagets utveckling, för mig som chef och för deltagarna som agerar anställda medarbetare. Sofia Österberg, AMA Arbetsmarknad, Västerås stad.

B: Coachande levnadsvanesamtal

Du får se hur man kan använda ett arbetsblad med steg för stegen/skalan i LF som metod i coachande samtal om levnadsvaneförändringar. Eva Öhrn Hälsocenter Västerås, Landstinget Västmanland.

14.10- 14.30 FIKA

14.35-15.00

A: LF för nystart

Att anpassa undervisning till deltagares behov, att använda tolk i det lösningfokuserade mötet samt samtal om stegförflyttningar på skalan bland annat kopplat till språkutveckling, Hanna Stålarv, projekt Nystart, Hallstahammar.

B: En coach och flera klienter

Ni får möjlighet att delta i en övning där vi har en coach och en massa klienter och resursdetektiver. Bli coachad och få feedback på det du står inför just idag. Micke Thunblom, Samordnare IDA fritid, Västerås stad.

15.05-15.30

A: Lösningfokus och team

Ta del av ett sätt att arbeta med team utifrån ett lösningfokuserat perspektiv. Olika exempel på praktiska aktiviteter för att främja teamutvecklingen. Mika Eriksson, AMA Arbetsmarknad, Västerås stad.

B: Att Aktivera Resurser

En workshop där du kommer att få möjlighet att öva på resursdetektivarbetet, att lyssna efter undantag och ge positiv feedback!

Du kommer att få konkreta frågor och delta i övningar som du kan ha nytta av i arbetet med klienter eller i arbetslaget.

Emmy Rastin, familjevägledare-ungdom Familjecentrum Bäckby, Västerås stad.

15.35 Återsamling, info om nätverksträff 16 sept om ORS/SRS med Gun-Eva Andersson-Långdahl och livecoachning. Info om ledtrådskonferens den 18-19 nov.

Avslut med walkingscale Anne Henriksson, AMA arbetsmarknad.

16.00 SLUT



Martin Larsson och Mikael Thunblom
IDA-enheten
Lösningsfokus i skolan/förskolan
<https://www.facebook.com/losningsfokusiskolan>

Att utvärdera framsteg med LF

Denna korta workshop handlade om att utvärdera framsteg i sitt arbete/liv för att kunna bygga vidare på det som fungerar.

I exemplet nedan utvärderar vi ett samtal som var lite extra bra för att få ledtrådar om vad vi gör när vi är som bäst och hur det påverkar de vi möter. Sammanhanget kan bytas ut och anpassas till vilken situation som helst. Huvudsaken är att vi tittar på vad vi är nöjda med och låter det påverka vår morgondag.

Du kan be din kollega ställa dessa frågor till dig efter avslutad aktivitet. Det fungerar också väldigt bra att ha som en återkommande punkt vid träffar med arbetslaget eller teamet. Ofta låter vi även de lärare som vi jobbar med utvärdera sig själva efter en lektion med dessa eller liknande frågor. Vi byter då ut klient mot elev och samtal mot lektion.

Den sista frågan har vi slutat att ställa eftersom vi anser att människor kan vara nöjda precis där de är och att det räcker med frågan som handlar om vad de kommer att fortsätta göra.

Glöm inte att använda "Vad mer?" efter varje fråga så långt det går.

Lycka till!

Tänk på ett samtal/möte du har haft under den senaste tiden som kändes extra bra för dig...

Av allt du gjorde, vad är du mest nöjd med?

Om jag skulle fråga klienten, vad har varit till mest nytta?

Som ett resultat av denna erfarenhet, vad ska du fortsätta göra?

Om ni skulle ses igen, vad skulle du göra annorlunda? (vi ställer aldrig denna fråga)

Eva Dickfors von Knorring

Vårdcentralen Norberg

Det första samtalet med en patient- Lösningfokuserat förhållningssätt i hälso- och sjukvården-

Lösningfokus inom primärvården – första samtalet

Jag arbetar på Vårdcentralen i Norberg, är utbildad *socionom*, har tjänstebefattningen *kurator*, journalanteckningarna skrivs under beteckningen *beteendevetare*, och jag förväntas arbeta som *KBT-terapeut*...och sen 5 år tillbaka har jag fått möjligheten arbeta med lösningfokus

Min främsta uppgift, oavsett vilken roll jag nu intar i mitt arbete, är att ge människor tillbaka tilltron till sin egen förmåga till förändring. Vid sjukdom och ohälsa försvinner lätt denna tilltro och man kan hamna i tillstånd av hjälplöshet. Naturligtvis är vi beroende av experter vid tillstånd då vi behöver medicinsk kunskap och behandling, men parallellt med det, eller ibland enbart, är det människans egna inneboende kraft och kompetens som är viktig i tillfrisknandet och för förändring.

Detta är inte kontroversiellt, alla håller med om värdet av delaktighet för patienten, patientens egna ansvar, och "empowerment" är idag ett ledord. Samtidigt är det också den stora utmaningen för oss i vården att i praktiken verka enligt just dessa föresatser. Vi behöver som vårdpersonal kontinuerligt vara vaksamma på våra egna attityder, vår syn på oss själva, vår roll som "experter" kontra våra patienter, de "hjälpökande".

Vid ett seminarium med psykiatriker Harry Korman beskrev han att kommunikation är som "att dansa vals". Hans föreläsning om språkets betydelse har haft stor betydelse för mig i mitt arbete med enskilda patienter och patientgrupper.

Att jag inte behöver förstå problemet för att kunna hjälpa en patient, att hjälpa sig själv, var till en början inte alldeles lätt att ta till sig men med tiden har det blivit allt mer tydligt. Människan och livet är komplext och många gånger har lösningen inte alls med problemet att göra!

En medelålders kvinna ingick i ett projekt för arbetslösa. Man misstänkte hon var "psykotisk".

Kvinnan sa bestämt nej till psykisk kontakt men kunde tänka sig prova kurator på vårdcentralen.

Vid vårt första möte beskrev hon, och gav uttryck för, de onda krafter som ville henne illa, hur hon stördes av knaster i huvudet när de onda gjorde sig påminda. Min första spontana reaktion och tanke när jag mötte henne var "hjälp...vad kan jag göra..hon är en typisk psykpatient.."

Nyligen hade jag vid det tillfället lyssnat till psykiatriker Alasdair J. McDonald hos Eva och Björn i Karlstad och inspirerad av honom, släppte jag dessa tankar och lät mig istället bjudas upp till dans! Jag älskar att dansa och vet betydelsen av att i dansen vara följsam sin partner, att hålla takten, och i någon riktning ta sig framåt.

Första samtalet med kvinnan kom att bli ett varsamt utforskande om hur hon löste sin utsatthet, om det hände att hon lyckades lura dessa onda krafter, hur hon lyckades.... Minns att jag tänkte om någon utanför rummet skulle höra oss, skulle man troligen undra över samtalets karaktär, "om terapeuten var riktigt frisk". Minns idag inte i detalj hur jag formulerade mina frågor, men jag fick under detta första samtal också små hintar om att *det fanns en tid före* dom onda krafterna gjorde sig till känna.

Kvinnan ville komma tillbaka, sa "det hade inte varit så farligt som hon trodde" och fick med sig uppgift göra livslinjen", om hon nu fick tid och lugn och ro att göra den.

Jag måste erkänna, jag var ytterst tveksam till om hon skulle göra uppgiften om hon nu ens kom tillbaka.. men åter blev jag varse hur snabbt vi drar slutsatser, är misstänksamma och tvivlar på andra människors förmåga. Mina farhågor besannade inte, hon kom hon tillbaka och med en fullspäckad,

ifylld livslinje, sin livsberättelse! Hennes historia hade många inslag av trauman och elände men allt eftersom jag responderade på undantag kom också hennes berättelse att innehålla allt fler beskrivningar av glädjeämnen, framgång, intressen och en modig äventyrlig och stark kvinna trädde allt tydligare fram. Ibland dök de "onda krafterna och knastret i huvudet" upp under samtalen, men allt eftersom under det halvår vi träffades blev dessa allt mindre frekenta för att så småningom upphöra.

Kvinnan var mycket noga med att komma på sina tider men vid ett tillfälle ringde hon och meddelade att hon tyvärr måste avboka. Berättade att hon akut blivit inlagd på psyk, hade "klappat ihop" och skulle höra av sig när hon blev utskriven. Inte långt därefter träffades vi igen och hon hade nu börjat medicinera. Vi träffades ytterligare någon gång för att därefter ha vårt avslutande samtal hemma hos henne. Hon mådde mycket bättre, på fråga om hur hon hade det med grannen som tidigare "kontrollerat" henne avfärdade hon mer eller mindre frågan. Hon kände sig glad, hade skaffa sig ett mindre jobb som hon tyckte i nuläget var lagom sysselsättning och hjälpte henne komma ut från hemmet en stund. Hon hade drömmar och långsiktigt mål att tillsammans med maken flytta till annan ort där hon ursprungligen kom ifrån. På fråga vad som varit mest till nytta i våra samtal svarade hon "Du gav mig mitt liv tillbaka".....

Det har gått några år. Nyligen fick jag på olika vägar kännedom om att kvinnan idag genom psyk medicinerar med starka psykofarmaca pga olika psykiatriska diagnoser. Och "kanske lider patienten också av demens..."

Jag kan inte ha synpunkter eller ifrågasätta den bedömning eller behandling hon fått eller får, men jag kan inte glömma och bortse från innebörden i det kvinnan sa: "Du gav mig mitt liv tillbaka" Låter vi patienten bli sin diagnos? Eller finns det utrymme kvar att också se och låta det friska ta mer plats?

Jag menar och min erfarenhet säger mig;

I en verksamhet där säkerställande av osaker till olika former av ohälsa och symtom och behov av att ställa diagnoser är framträdande och styrande, finns här ändå alltid utrymme till att arbeta lösningsfokuserat, allt från att ha ett lösningsfokuserat förhållningssätt till att använda lösningsfokuserad metod och verktyg. Både av etiska och samhällsekonomiska skäl! Så....Let's dance!

LÖSNINGSFOKUSERADE MEDARBETARSAMTAL I ÖVNINGSFÖRETAGET inFrame AB

Efter införandet av lösningsfokus i verksamheten - vad blev skillnaden för företagets utveckling, för mig som chef och för deltagarna som agerar anställda medarbetare?

ÖVNINGSFÖRETAGET

Övningsföretag baseras på upplevelsebaserad inläring – "Learning by doing" och avspeglar ett riktigt företags alla affärsprocedurer, rutiner och dokumentflöden. Pedagogiken på övningsföretaget innebär också att man utövar korsvis inläring, dvs. deltagare som är erfarna lär upp de som kommer nya. Alla rutiner och processer i övningsföretaget är helt verkliga, dock byter inga riktiga pengar eller varor ägare.

MEDARBETARSAMTALET

På övningsföretaget har vi medarbetarsamtal varannan månad. Samtalen är begränsade till trettio minuter. Frågorna formuleras lite olika beroende på om det är det första samtalet eller en uppföljning. Exempel på frågeställningar:

1. Vad har blivit bättre sedan du började på inFrame/sedan sist?
2. Beskriv - hur ser en vanlig dag ut för dig? Av allt det du gör vad är du mest nöjd med?
3. Skalfråga – Målbilden viktig!
 - a) Var på skalan befinner du dig just nu?
 - b) Nästa gång vi ses var på skalan befinner du dig då?
 - c) Vad behöver hända för att det ska bli möjligt?

Syftet med samtalen är att säkerställa att vi arbetar med rätt saker och att deltagaren/den anställda äger sin egen process. Här följer de stora skillnader som jag noterat efter införandet av lösningsfokuserade medarbetarsamtal:

SKILLNAD – företagets utveckling

- Rätt person på rätt plats vid rätt tillfälle
- Bättre samarbete
- Bättre rutiner
- Bättre resultat
- Tog steget mot internationell marknad

SKILLNAD – för mig som chef

- Företaget mer självgående
- Fokus på rätt arbetsuppgifter
- Stöttning istället för problemlösning
- Bättre grepp om helhetsbilden



SKILLNAD – för deltagaren

- Bättre samarbete
- Högre energinivå
- Känslan av att det är på riktigt
- Delaktighet och möjlighet att påverka

SAMMANFATTNING

- Istället för att jag skall "hitta lösningar", vilket är energi-, resurs- och tidskrävande – lyssnar jag på och fångar upp de lösningar som deltagaren själv sitter på. Då sker förändring och ofta väldigt snabbt.
- Jag har blivit mer uppmärksam på språket, mitt eget ordval, och hur mycket det påverkar resultatet i coachande samtal.
- Samtalen har på ett mer effektivt sätt än tidigare varit utredande och till stor hjälp i mitt uppdrag både gentemot deltagaren och uppdragsgivaren.
- Jag har fått ett verktyg och en metod som bidrar till att deltagaren själv kan identifiera och påverka sin förändringsprocess.
- I de fall där deltagaren inte uppfattar någon positiv förändring, ibland kanske till och med en försämring, är coping-frågorna till stor hjälp att komma vidare.
- Resursskvaller – ett enkelt och mycket effektivt sätt att tydliggöra det som redan fungerar och vad deltagaren gör bra. I vissa fall, där saknaden av bekräftelse är stor, kan detta bidra till närmast mirakulösa vändningar.

Sofia Österberg

Arbetsledare Admin/Data

Telefon direkt: 021-392285

sofia.osterberg@vasteras.se



Eva Öhrn, Hälsocenter Västerås, Landstinget Västmanland

Coachande levnadsvanesamtal

Förändringsstegen (kort beskrivning):

1. **Drömscenariet** ("Miraklet")

- Hur märker du att det hänt? Vad gör du då?
- Hur känner du dig? – Hur tänker du? Osv

2. **Här befinner jag mig nu**

Skatta hur nära "målet" personen är just nu 0 -10.

- Vad har redan hänt, - Vad gör du redan?

3. **Ett första steg till förändring**

- Hur komma närmre målet?
 - Vad göra? - Vad känns viktigast just nu? osv
- Litet steg, max tre stycken.



SAMORDNINGS
FÖRBUNDET
Västerås

Namn: _____ Förändringsstegen.

1. "Drömscenariet":

3. Mitt första steg till förändring:

2. Här befinner jag mig nu:

0 ——— | ——— | ——— | ——— | 5 ——— | ——— | ——— | ——— | 10

Beskriv:





Hanna Stålarv, projekt Nystart, Hallstahammar

LF för nystart

Projekt Nystart- upplägg i 5 spår

1. Motivation och ökad självkänsla via yrkesorientering och filmskapande
2. Svenskundervisning
3. Praktik och utbildning
4. Rehabiliteringslinje
5. Entreprenörskap

Allt genomsyras av Lösningfokus

Svenskundervisningen

- Förantaganden - alla kommer att lära sig
- Deltagarna styr takten
 - Gemensam strategi
 - Känns det bra eller svårt?
 - Inget forceras
- Material skapas utifrån behoven
 - Bilder, ljud och lokalförankring för långtidsminnet
- Språkstöd - länk mellan svenskan o modersmålet
- Bakspeglarna säkerställer språkförståelsen
 - Daglig sammanfattning och feedback

Utvärdering om språkutveckling -skalfrågor

- Frågor utifrån delmoment
 - Läsa
 - Skriva
 - Höra
 - Prata
- Upplevelsen av språkutveckling

- På en skala från 0-10....
- Hur upplevde du förut?
- Hur upplever du nu?

Enskilda samtal

- Skapa en allians *med alla som är i rummet*
 - Inkludera tolken
- Plattform i samtalet
 - Dagsformen
- Uppföljning och utvärdering
 - Med skalfrågorna som grund
- Skapa målbild
 - Vad behöver hända och vem gör vad?
- Sammanfattning och handlingsplan

Deltagarnas ord:

Språkstöden har varit jätteviktiga

**Jag upplever trygghet, samhörighet,
medmänsklighet och flexibilitet**

**Man kan bara flytta ett bord om man gör det
från båda sidor**

Personalen förklarar tills jag förstår



Micke Thunblom, Samordnare IDA fritid, Västerås stad

Övning: En coach flera klienter med resursfeedback

Placera deltagarna 2 och 2, låt dem kort bekanta sig. Här kan man fördela deltagarna genom att säga leta rätt på den som har lika långa armar som dig eller tom. utmana dem att leta rätt på någon som du tror har haft den bästa förmiddagen.

Efter att de har bekantat sig så sätter ledaren igång med fråga 1. Då svarar den som är klient och den andra i paret lyssnar och kan ställa motfrågor såsom Vad mer. Frågor som är bra att använda är aktivera resurser frågor eller uppföljningsamtalsfrågor. Efter att du som ledare har ställt alla frågor så låter du den som har lyssnat ge feedback till klienten. Vad har gjort intryck, vad har imponerat. Sen byter man och kör samma frågor igen.

En mycket kort beskrivning av övningen. Har ni frågor eller funderingar kontakta mikael.thunblom@vasteras.se

Mika Eriksson, Konsulent, AMA arbetsmarknad.

Lösningssfokus och team

Teamaktiviteter med lösningssfokusperspektiv:

Utgår från lösningssfokus fem faser till förändring.

Plattform: handlar främst om angelägenhet, delaktighet och bekräfta resurser.

Resursinventering som team (vad har vi gemensamt för resurser). Fri diskussion.

Grundantaganden Vilka grundantaganden vill vi utgå ifrån när vi möter deltagare/klienter/elever?

Del 1. Alla gav **förslag individuellt**.

Del 2. **Valde ut 7st gemensamt** – ex) "Alla deltagare har resurser", "Vi fokuserar på det som fungerar".

Del 3. Utforskar vad vi **redan gör idag** som speglar dessa g-antaganden. Alla delger exempel.

Del 4. Ge **goda exempel** på deltagarprocesser som fungerat bra, vad gjorde jag i min roll som gjorde skillnad (och spegla grundantaganden). Exempel på frågor:

-Av allt du gjort med deltagare/klient/elev vad är du mest nöjd med?

-Finns det något du gjort mer eller mindre av som gjorde en skillnad för processen?

-Om deltagaren var här nu, vad skulle denne säga att du gjort som var till hjälp för att komma framåt?

Lösningssscenario: Framtidsperspektivet (när allt är som jag vill, optimalt)

Föreställ dig att det gått sex månader och utifrån just våra förutsättningar, de personer vi är, de uppdrag vi har så upptäcker du att det utvecklats överraskande bra... allt är kanske inte på plats ännu men som sagt överraskande bra och du befinner dig mitt i det som händer...

Hur märker du att det gått framåt?

Hur märker andra (deltagare, kollegor... m.fl.)?

Vad gör vi annorlunda nu... mer av... mindre av?

Vilka är konkreta exempel på vad som är annorlunda?

Vilka är effekter av att det gått överraskande bra?

Sammanfattningsvis, vad tar du med dig från idag? Vad vill du att vi förmedlar till de som inte är här? (Skriv ner dessa)

Tre och tre. Använd A-B-C. Alla frågor i tur och ordning. 3 min per fråga.

Erfarenhet av lösningar: vilka delar i framtidsperspektivet gör vi redan (som fungerar)

När händer det redan nu att delar av lösningssscenariot inträffar?

Vad händer då?/ Kännetecknar dessa tillfällen?



Två och två. Anteckna på blädderblock.
Därefter diskuterade vi alla svar.

Steg: Var är vi nu, vilket är nästa steg?

Beskriv skalan i rummet.

10 = den väggen och är lika med att vi som grupp uppnått optimalt resultat med vårt utvecklingsarbete -dit vi ville komma.

0 = motsatta väggen och är lika med där vi befann oss när vi startade detta arbete.

Be alla ställa sig på en linje i mitten. Den är N = den siffra du väljer. Behåll den för dig själv.

Vad är skillnaden mellan 0 och N?

Diskutera med den som står närmast.

Låt alla komma till tals i storgruppen.

Gå till 10. Vad är annorlunda här? Vad gör vi mindre av, mer av? Hur märker andra skillnad?

Diskutera med den som står närmast.

Låt alla komma till tals i storgruppen.

Tillbaka till N. Vad kommer säga er att vi kommit ett steg till? Flyttat oss fram ett steg på skalan.

Sammanfattning: Sker löpande....



Emmy Rastin, familjevägledare-ungdom Familjecentrum Bäckby, Västerås stad

Att Aktivera Resurser

Fundera över ett tillfälle då du tagit tag i och genomfört något som varit utmanande och viktigt för dig:

Hur lyckades du med det?

Hur visste du att du skulle göra så?

Vilken effekt hade det du gjorde?

Vad har du lärt dig av det du gjorde?

Hur skulle en vän som känner dig väl beskriva dig i den situationen?

Johan Bysell, Attention Fri

Microutvärdering

Vad är du mest nöjd med?

Om jag skulle fråga klienten, vad har varit till mest nytta?

Som ett resultat av denna erfarenhet, vad ska du fortsätta göra?

Om ni skulle ses igen, vad skulle du göra annorlunda?

Peter Szabó