

Paradokset med metoder i mødet med brugeren

Hvis behandleren er mere optaget af metoden end af personen, kan det forhindre det gode møde.

AF CHRISTIAN SOLHOLT

Hash- og kokainprojektet er et 3-årigt projekt, som er finansieret af narkopoljen i Socialministeriet, og som organisatorisk er placeret under socialforvaltningen i Københavns Kommune. Projektets formål er at metodeudvikle, dokumentere og sikre implementeringen af gruppebehandling for hash- og kokainmisbrugere i Københavns Kommunes modtageenheder. Projektet startede i juni måned 2007, da vi på det tidspunkt havde fået ansat hele teamet, som består af psykologer, terapeuter og dokumentationsmedarbejder.

Jeg vil som opfølgning på artiklen om Hash- og kokainprojektet fra sidste nummer af STOF (nr. 11) her dele lidt mere ud af de erfaringer, som vi p.t. har opnået. Jeg vil sætte fokus på de metoder, vi anvender, og det paradoks, der er forbundet med at anvende behandlingsmetoder i mødet med brugeren.

Behandlingsmetoder

Vi har i projektet valgt at arbejde ud fra kognitive og løsningsfokuserede metoder, som vi nærmere har konkretiseret i et arbejdskatalog. Begge metoder har vist sig brugbare i forhold til gruppebehandling, og metoderne er veldokumenterede. Desuden supplerer de to metoder hinanden godt, hvilket gør, at de er velegnede til at bruge sammen i et struktureret og systematisk gruppeforløb.

Arbejdskatalog

Vi har i projektet udarbejdet et arbejdskatalog, som er tænkt som inspiration og støtte til dem, som skal afholde gruppeforløb.

I arbejdskataloget er der mange praktiske opgaver, som kan anvendes i gruppesessioner, og som også kan gives til deltagerne som hjemmeopgaver.

Endvidere er der kapitler omhandlende stofeducation, psykoeducation, kognitiv tilgang, løsningsfokuseret tilgang, forandringer og ambivalens, målarbejde, spørgsmålstyper, håndtering af trang, tilbagefaldsforebyggelse, copingstrategier m.m.

Grunden til, at vi har kaldt vores beskrivelse af metoder og opgaver for et arbejdskatalog frem for en manual til gruppebehandling, er, at når man har med mennesker at gøre, er det efter vores opfattelse ikke muligt at udarbejde en manual, som man rigtigt kan afholde gruppeforløb efter. Der skal være plads til, at man kan arbejde med det, der er vigtigt for deltagerne i situationen.

Arbejdskataloget kan anvendes cirkulært. Det vil sige at gruppelederen kan tage de temaer eller opgaver, som er relevante, og anvende dem til dagens session uden nødvendigvis at skulle følge kataloget fra a til z. Man kan godt springe i det, bare man sikrer sig, at deltagerne kommer igennem alle temaer i kataloget i løbet af det 4 måneder lange gruppeforløb.

Den kognitive metode

Den kognitive metode og tankegang er efter min mening især god til at undersøge tanker, følelser og adfærd i forhold til en problematisk situation og til at belyse overbevisninger, som begrænser personen.

Metoden er god til at give deltageren mulighed for at 'distancere' sig fra sine tanker og indtage en

mere observerende tilgang, hvor der er plads til at undersøge, om man eventuelt kunne have tænkt/handlet anderledes.

Ved at støtte deltageren i at se en kritisk situation ud fra et 'metaperspektiv' er det min erfaring, at problemet/situationen kommer til at fylde mindre. Vi støtter processen ved at skrive situationen op på tavlen ved hjælp af den 'kognitive diamant', hvor øvelsen går ud på at adskille, hvad der er adfærd, krop, tanker og følelser, og så skrive det op i 'diamanten'/kassen på tavlen. På den måde får man synliggjort, hvad man tænker, føler, mærker og gør i en given situation. Her har man så mulighed for sammen med deltageren at undersøge situationen og se på, om der kunne være andre måder, man kunne tænke/handle på og håndtere en given situation/udfordring.

Det faktum, at det oftest ikke er situationen, der er noget galt med, men derimod det vi tænker om den, er et godt udgangspunkt at arbejde ud fra.

På den måde kan vi så gå ind og undersøge tankerne, udfordre dem og undersøge, om de virkelig er sande, eller om der findes andre måder at anskue problemet/situationen på. Det er ofte en lettelse for deltageren at få en distance til en kritisk situation og indse, at han eller hun har et valg i forhold til, hvordan vedkommende vil reagere/handle. For nogle er det en ny erkendelse, at de ikke kun er identiske med deres tanker, men at de også har mulighed for blot at observere, hvad der foregår, uden nødvendigvis at skulle handle/reagere automatisk/tvangsmæssigt. Deltagerne lærer at slippe identifi-



L7

kationen med tankerne, og de kan indtage en mere åben, nysgerrig og undersøgende tilgang til sig selv og andre. Derved bliver de mindre fastlåste i begrænsende overbevisninger og ukonstruktive tankemønstre, som måske før har styret deres liv.

Udfordringen ved den kognitive tilgang er, at det ofte tager en del tid at analysere en situation, og man har jo begrænset tid til rådighed i en gruppesession. Desuden er dernogle af gruppedeltagerne, som har svært

ved at skulle arbejde ud fra den kognitive tankegang og har modstand mod at skulle udfylde skemaer til at analysere en situation.

Når der er en, der er på i gruppen med et tema eller en situation, er det meget vigtigt at få de andre gruppedeltagere til at deltage i processen, for ellers kan man miste deres opmærksomhed. Det sikrer vi ved, at gruppen skal give feedback og komme med bud på, hvordan de selv ville løse en given situation. El-

ler vi spørger ind til, om de kan genkende noget fra sig selv, og om de har lært noget af at lytte til den, som har været i centrum den dag.

Løsningsfokuseret metode

Den løsningsfokuserede metode er god i forhold til at støtte deltagerne i at se på nye løsninger og muligheder, frem for at de fokuserer på det, som ikke fungerer, og på problemer.

Vi starter ofte sessionerne med at spørge ind til, hvad der er gået godt siden sidst, og støtter deltagerne i at se på det, som er positivt eller anderledes i forhold til sidste gang.

Vi forsøger at støtte deltagerne i at ændre deres fokus til noget konstruktivt, og til at deltagerne sætter mål mellem hver session. På den måde kan de selv se en forandring, når de rent faktisk når deres delmål fra gang til gang. Det skaber en fremadrettet og konstruktiv dynamik i gruppen, og ofte støtter deltagerne hinanden i de mål, som de sætter sig selv i slutningen af gruppesessionen.

Deltagerne får en oplevelse af, at de rent faktisk har et valg med hensyn til, hvad de giver opmærksomhed i deres liv, og de begynder at give sig selv anerkendelse for, hvad de rent faktisk gør godt.

Vi spørger meget ind til detaljer for at støtte deltagerne i at blive så konkrete og specifikke som muligt. Det er min erfaring, at når man går i dybden med spørgsmålene, så hjælper det med til at tydeliggøre fremgang og ændringer hos deltageren. Hvis en deltager fx siger, at vedkommende føler, at han eller hun har fået mere selvværd, vil vi typisk gå ind og spørge til, hvordan den pågældende i sin hverdag oplever et større selvværd, i hvilke situationer kommer det til udtryk og hvad forstår han eller hun ved selvværd? Dette for at tydeliggøre forandringer, og hvad der er sket af fremgang for deltageren.

Vores erfaringer er, at den løsningsorienterede tilgang fungerer



CHRISTIAN SOLHOLT
PROJEKTLEDER I KØBENHAVNS KOMMUNE

rigtigt godt i vores gruppeforløb, og at det er en forholdsvis let metode at lære sig. Spørgeteknikken giver god mening for deltagerne og hjælper dem med at reflektere og se udfordringer ud fra et mere åbent og nuanceret perspektiv. Ofte er det her, at deltagerne får 'aha-oplevelser' og pludselig kan se mulige handlemåder og nye løsninger på en tidligere fastlåst situation.

Ved den løsningsfokuserede tilgang skal man selvfølgelig være opmærksom på at møde deltageren, der hvor vedkommende er, og anerkende den pågældendes situation og følelser. Det er vigtigt, at deltageren føler sig set og forstået, og derefter kan man begynde at arbejde fremadrettet og løsningsorienteret.

At sætte en dagsorden for hver gruppesession

Vi har altid en dagsorden og forbereder os inden et gruppeforløb med de opgaver og temaer, som vi mener er vigtige til den session. Men nogle gange er man nødt til at afvige fra dagsorden, da gruppens behov kan være et andet. Et eksempel kunne være, at vi har forberedt en session om stofedukation, og så sidder der 4 deltagere i gruppen, som har haft et tilbagefald siden sidst. Her vil tilbagefaldet danne udgangspunkt for dagens gruppesession, da det er det, som er vigtigst og fylder mest for deltagerne lige nu.

Vi anbefaler som udgangspunkt, at man følger sin dagsorden, men man skal som gruppeleder kunne være fleksibel og have situationsførmelse og følge det behov, som er i gruppen. Ellers risikerer man at miste følingen med gruppen og ikke tage deltagerens behov alvorligt. Man skal altid huske på, at man er til stede for deltagerens skyld og for at støtte dem i deres proces.

Paradokset med behandlingsmetoder

Hvis man er for optaget af metoderne, kan faren efter min oplevelse være, at det egentlig forhindrer en i

at møde deltageren som en hel person, altså at det faktisk er metoden, som står i vejen for mødet.

Det er ofte det helt simple, som virker, og vi behandlere kan godt have en tendens til selv at komplicere tingene ved at være alt for optaget af den teori, som man gerne vil have til at fungere i praksis. En bruger kan mærke, hvis behandleren prøver at trække noget ned over hovedet på ham, eller hvis behandleren har 'travlt' med at få samtalen/sessionen til at passe ind i kasserne til den metode, som behandleren har lært.

Paradokset er, at på den ene side er metoder meget værdifulde og vigtige at støtte sig op ad - men på den anden side kan de også stå i vejen for et almindeligt, menneskeligt møde og for nærvær.

Jeg oplever, at brugerne har meget brug for at blive mødt med accept, tillid og nærvær, og en god gruppeleder skal være i stand til virkelig at lytte og være til stede.

Det at kunne slippe sine egne forudfattede meninger, antagelser og fordomme om en deltager kan give mulighed for et mere ægte menneskeligt møde..

At turde forblive i en slags åben og nysgerrig tilstand uden nødvendigvis at skulle forstå og dømme alting kan være en god egenskab at lære sig som behandler.

Ved vi egentligt, hvad der er bedst for deltageren? Er vores egen opfattelse af, hvad deltageren har brug for at arbejde med, rigtig? Dette kan være nogle gode spørgsmål at stille sig selv som behandler for at bevare en vis portion ydmyghed og åbenhed.

Som et projekt, hvor vi skal metodeudvikle og 'sidemands-oplære' personale til at varetage gruppelederrollen, har vi en stor udfordring mellem på den ene side at formidle nogle brugbare metoder, som er vel-dokumenterede, og samtidig også støtte personalet, som skal varetage opgaven, i at bruge deres menneskelige egenskaber så som empati, nærvær og indføling og at være tro mod

deres egen stil.

Det er min oplevelse, at når man som behandler får erfaring med de forskellige metoder, så kan man også bedre slappe af og bruge dem mere intuitivt/naturligt, når de passer ind i sammenhængen, frem for at bruge dem kun for metodens skyld. Jo mere erfaring man får som behandler, jo mere bliver det muligt at være til stede i nuet, og så kan metoderne bruges som et 'redskabsbælte', hvor man på baggrund af sin erfaring kan anvende det, der opleves som mest relevant i den konkrete situation.

Som behandler skal vi ofte igennem nogle faser, hvor man i starten har brug for kontrol og for at følge metoderne meget slavisk. I denne fase vil der være brug for ekstra meget planlægning og forberedelse samt efter-refleksion. Efterhånden som man bliver mere erfaren, kan man bedre slippe kontrollen lidt, og metoderne bliver mere naturlige at anvende. Man kunne sammenligne det med at køre bil. Her skal man koncentrere sig meget, når man lige har fået kørekort, og man kan være anspændt og usikker. Men efterhånden tænker man ikke over det, og det sker bare helt naturligt, og man slapper af. Det er min erfaring, at det er lidt på samme måde i forhold til at blive en dygtig gruppeleder. Jo mere man kan slappe af og anvende metoderne som brugbare redskaber uden at skulle tænke for meget over det, mens man er i gruppen, jo bedre bliver forløbet, og jo mere naturligt opleves det for deltagerne.

Der er en gammel talemåde, som hedder: 'Teori er, når man ved det hele, men intet fungerer i praksis. Praksis er, når alt fungerer, men ingen ved hvorfor.' Udfordringen for os er at få det hele til at gå op i en højere enhed, at bygge bro mellem teori og praksis, således at vi kan videregive vores erfaringer til behandlingssystemet i Københavns Kommune. ■