

”Men du, vad är egentligen relationell handledning?”

Om relationell psykoterapihandledning, en samskapande process

Att handledning är en relationell aktivitet, är det väl knappast någon som ifrågasätter och relationen mellan handledd och handledare har belysts åtskilligt i handledningslitteraturen. I våras kom en bok på svenska ”Relationella perspektiv på handledning”, skriven av Rolf Holmqvist och David Clinton, där man beskrivit hur man lånat det relationella arbetet från psykoterapimetoden och fört över detta på handledningssituationen. I en intervju med en av författarna, Rolf Holmqvist, tydliggörs själva essensen i relationell handledning och på vilket sätt det relationella perspektivet bör ha en tydlig plats i psykoterapihandledning.

Bakgrund

I handledningslitteraturen betonas relationen mellan handledare och handledd som en viktig aspekt på handledningens effektivitet. Ramar, roller, trygghet och hanterandet av alliansbrott är teman som återkommer i litteraturen kring handledning (Bernard & Goodyear, 2014; Hawkins & Shohet, 2012; Kennerly & Clohessy, 2010; Rönnestad & Skovholt, 2013). Kennerly och Clohessy (2010) menar att man bör sträva efter att uppnå ett samarbetsklimat, som balanserar säkerhet och stöd med utmaning, detta för att den handledde ska kunna nå sin fulla poten-

tial. Eventuella alliansbrott och uppmärksamhet på hur den handledda mår i handledningssituationen, måste uppmärksammas och hanteras, detta för att undvika att underliggande processer ligger och stör och omöjliggör ett tryggt klimat och därmed en gynnsam utveckling för terapeuten (Kennerly & Clohessy, 2010; Ladany, Friedlander & Nelson, 2016). Bernard och Goodyear (2013) betonar vikten av att förstå handledningsrelationen som asymmetrisk avseende makt, vilket innebär att man måste se att handledaren är i en maktposition gentemot den handledda. Detta faktum ställer höga krav på handledare när det gäller

att skapa ett tryggt lärandeklimat. Asymmetrin kommer med nödvändighet att påverka den handleddas ångestnivå, motstånd och skam i handledningen, vilket om den inte regleras av handledaren, kommer att ha en negativ inverkan på lärandeprocessen och den personliga utvecklingen hos den handledda. Inom den systemiska traditionen, betonar man ömsesidigheten i relationen, hur handledaren påverkar den handledda, men också hur den handledda påverkar handledaren (Bernard & Goodyear, 2013). Detta perspektiv gör gällande att handledningsrelationen, liksom alla mellanmänniska relationer, präglas av ett dynamiskt givande och tagande gällande makt och kontroll. Fokus på handledningsrelationen är väsentligt utifrån koll på kvaliteten i samarbetsalliansen, men också för att se om det finns omedvetna störande processer i handledningsrelationen, som i sin tur kan påverka klientarbetet (Hawkins & Shohet, 2012). Med andra ord, oavsett teoribildning ses handledningsrelationen som en viktig aspekt, som bör uppmärksammas och hanteras för att stimulera till lärande och utveckling. Vad är då utmärkande för relationell handledning och vad kan den bidra med?

Relationens betydelse i psykoterapihandledning

Under 1900-talet har handledningsperspektivet skiftat från att ha fokus på handledaren som expert, till att allt mer fokusera på relationen mellan handledare och handledd. Handledningen har gått från att vara mer processororienterad med fokus på parallellprocesser mellan handledd och klient, till att ha allt mer fokus på *lärandeallians, handledningsallians och arbetsallians* (Bergmann, 2003). Bernard och Goodyear (2014) belyser hur komplex handledningsrelationen är och att den är unik i den mån att den både är ett två-personssystem och ett tre-personssystem på samma gång. Förmågan att använda sig av *self-disclosure* anses vara viktig hos handledaren, eftersom den kan bidra till en god samarbetsallians (Bernard & Goodyear, 2014; Hawkins & Shohet, 2012). Med *self-disclosure* avses handledarens avslöjanden av egna erfarenheter som terapeut. Om handledaren berättar om egna misslyckanden och/eller känslor av hjälplöshet kan detta underlätta skamreglering hos terapeuten och därmed stimulera till ett bättre lärande. I en artikel om KBT-handledning från 2001 menar Safran och Muran (2001) att utforskandet av händelser och/eller alliansbrott i handledningsrelationen, kan bidra

med värdefullt upplevelsebaserat lärande för terapeuten del. Därför är det oerhört viktigt att inte bara uppmärksamma, utan också arbeta sig igenom eventuella störningar i handledningsrelationen, så att det inte kvarstår som hinder för lärandet. Hawkins och Shohet (2012) betonar vikten av att uppmärksamma inte bara kvaliteten i handledningsrelationen utan också utforska vilka parallella processer som kan utspela sig i densamma. Samarbetskontrakt, interpersonella faktorer mellan handledare och terapeut och roll- och organisationsfaktorer är samtliga viktiga aspekter för handledaren att beakta för att skapa ett gott handledningsklimat (Hawkins & Shohet, 2012).

Sammanfattningsvis är det alltså av största vikt att handledaren har fokus på handledningsrelationen och tar hand om och uppmärksammar eventuella alliansbrott och parallella processer, detta för att främja ett tryggt och utvecklande lärandeklimat. En viktig aspekt är också maktbalansen i handledningsrelationen, vilket gör att handledaren måste ha fokus på att skapa en bärande och trygg arbetsrelation med den handledda (Bernard & Goodyear, 2014; Safran & Muran, 2001; Hawkins & Shohet, 2012). I handledningslitteraturen betonas ständigt relationens betydelse oavsett vilken teoribildning som är utgångspunkten, så vad är då egentligen relationell handledning? Är det ett alldeles eget perspektiv?

Vad är egentligen relationell handledning?

Våren 2018 kom en bok på svenska, *Relationella perspektiv på handledning* av författarna Rolf Holmqvist och David Clinton. Rolf Holmqvist är professor emeritus i klinisk psykologi vid Linköpings Universitet, leg. psykoterapeut och har mångårig erfarenhet som psykoterapeut, lärare och handledare i relationell psykoterapi och David Clinton är docent i psykologisk medicin vid Karolinska Institutet i Stockholm, forskningschef vid Institutet för spiseforstyrrelser i Oslo, psykoterapeut och psykoanalytiker. Jag fick möjligheten att intervju Rolf Holmqvist, kring bakgrunden till deras bok och specifika kännetecken för relationell handledning.

Den dynamiska terapin har ju förändrats på lite olika sätt. Vi tyckte att det var intressant med det relationella perspektivet och vi har haft den terapiutbildningen under många år vid Linköpings Universitet. För några år sedan visade det sig att det var svårt att hitta lämpliga handledare till vår

integrativa handledarutbildning, där vi hade en gren som vi kallade 'relationell handledning'. Då fick jag och några medarbetare frågan om vi kunde hoppa in som handledare där, och jag handledde då en grupp som väl kände till relationell psykoterapi. Det var skoj och kreativt! Men så sista gången så frågade någon "Men du, vad är egentligen relationell handledning?". Då bestämde vi oss för att skriva en bok och jag tog kontakt med David Clinton, som ju är psykoanalytiker och mentaliseringsintresserad. I boken har vi ett relationellt anslag, även om den rymmer mer än så, till exempel grupphandledning i MBT och systemisk handledning. (Holmqvist, 12 februari 2018)

Det som är utmärkande för relationell handledning är att man tar det relationella perspektivet – tvåpersonersperspektivet – på allvar och använder sig av det aktivt i relationen mellan handledare och terapeut. Rolf Holmqvist betonar just arbetet man som handledare gör med att hjälpa terapeuten att förstå de relationella aspekterna mellan denne och patienten. Men framför allt handlar det om att uppmärksamma händelser mellan terapeut och handledare. Han utvecklar resonemanget:

Det som jag mycket förknippar med relationell behandling är att man har ett så att säga konfliktperspektiv – inte konflikt så att man gör sig osams – men man uppmärksammar, lägger märke till och försöker hjälpa människor vid alliansbrott, så kallade ruptures. Konflikter är kanske ett olyckligt ord, för det kan ju vara lägen där det är helt andra känslor som väcks, till exempel varma känslor som man behöver kommentera, men att man har ett perspektiv där man använder handledningsrelationen aktivt.

Rolf Holmqvist menar att detta är det specifika för relationell handledning och att man gör växlingen mellan det som pågår utanför och det som sker inuti. Detta gäller således även handledaren, vars inre också får visas upp. Han använder begreppet self-disclosure, i den meningen att man som handledare är öppen och spontan med sina egna reaktioner och använder det. Han fortsätter:

Self-disclosure används som ett redskap, som "ett sätt att öppna dörren" till det relationella arbetet. Self-disclosure i det här fallet är immediacy – omedelbarhet – som man kallar det, det vill säga man kommenterar direkt det som händer mellan oss.

Det passar också väldigt bra in i mentaliseringsmodellen. Man kanske kan säga att man visar mentalisering för terapeuten, att man mentaliserar manifest. Men inte utifrån att man vill demonstrera något, utan mer direkt utifrån nyfikenheten på samspelet, som ju är mentaliseringens grund. Man har med andra ord ett öga på intersubjektiviteten i handledningssituationen i det här fallet.

Helena Hargarden (2016) är redaktör för en antologi om relationell handledning – *The art of relational supervision*. Hon skriver i sitt kapitel om hur en handledare som strävar efter att ha en objektiv hållning i relation till terapeuten, snarare hämmar känslomässigt och kognitivt lärande hos terapeuten än underlättar. Hon menar att en handledningsrelation som baseras på ömsesidighet istället stimulerar till utveckling och lärande. Hon menar att handledarens roll framför allt bör vara den som lyssnar, är öppen för kontakt samt ser ömsesidighetens potential, snarare än att vara en objektiv expert. Rolf Holmqvist visar också på en annan viktig aspekt i relationell handledning:

Vi ägnar oss åt affekter och vi är nyfikna på affekt-samspelet! Att vara lite mer personlig och exempelvis benämna om vi blir berörda, fördjupar affektarbetet och kunskapen om affekterna. Att prata om relationen här och nu är att prata om affekterna i allmänhet och det är något viktigt!

Traditionell handledning och relationell handledning – en reflektion kring likheter och skillnader

De mer klassiska modellerna, där handledaren har mer av en expertroll och där fokus då också ligger på att synliggöra maktförhållanden, rollstruktur och på att skapa ett tryggt lärandeklimat, kommer i detta stycke att benämnas som *traditionell handledning*, detta då förhållningssättet varit vedertaget sedan senare hälften av 1900-talet (Bergmann, 2003; Bernard & Goodyear, 2016). Det finns många likheter mellan så kallad traditionell handledning och relationell handledning, men det finns också några tydliga skillnader. De tydligaste skillnaderna handlar om hur man ser på *self-disclosure*, *alliansbrott/händelser*, *affektmedvetenhet* samt *maktobalans/rollfördelning*, vilket illustreras i tabell 1.

Relationell handledning utmärker sig genom att relationen mellan handledare och terapeut är central samt att handledaren jobbar aktivt med att fördjupa affekterna i densamma. Det mellanmänniska mötet är

i *fokus* och det är en tydligare jämbördighet i den relationella handledningen i så mån att båda bidrar med ”känslomaterial”. Såväl den traditionelle som den relationelle handledaren måste vara uppmärksam på parallellprocesser och alliansbrott och då också hantera dessa, men den relationelle handledaren använder sig av handledningsrelationen som en viktig ”modellrelation”, i syfte att öka mentaliseringsgraden hos både terapeut och handledare. När det gäller alliansbrott, skulle man kunna säga att relationell handledning är mer ”konfliktorienterad”, i så mån att man inte försöker undvika att de uppstår, snarare välkomnar dem. Slutligen finns det en tydlig skillnad mellan de båda traditionerna i synen på begreppet self-disclosure som

sådant och användandet av det. Den relationelle handledaren använder sig av self-disclosure, som ett medel för att bidra till relationen med *egna känslor och reaktioner* på det som sker i handledningen. Användandet är direkt och kontinuerligt och Rolf Holmqvist (2018) pratar om *immediacy – omedelbarhet*. Detta innebär att både handledarens och terapeutens inre upplevelser i handledningsrelationen, kommenteras och uppmärksammas när det händer; *nu, nu och nu*. Det är här tvåpersonersperspektivet blir framträdande, vilket kanske också gör relationell psykoterapihandledning mer personligt utmanande för både handledare och terapeut, där bådas bidrag med egna känslor och reaktioner gör relationen mer jämbördig.

Likheter och skillnader mellan <i>traditionell</i> (där handledaren har en expertroll) och <i>relationell</i> handledning		
	Traditionell handledning	Relationell handledning
Self-disclosure	Professionsorienterad, skamreglerande och trygghetsskapande syfte	Affektorienterad, personlig, omedelbar och kontinuerlig i mentaliseringssyfte
Alliansbrott/händelser	Viktiga att uppmärksamma och hantera när de uppstår, syftet är att skapa ett tryggt lärandeklimat	Välkomnas, uppmärksammas och hanteras, ses som chanser att öka affektmedvetenheten och mentalisering
Affekter	Inget uttalat fokus på affekter, hanteras vid behov	Tydligt i fokus, handledare bidrar kontinuerligt till att öka affekterna i handledningsrummet genom att vara öppen med inre upplevelser och fråga terapeuten om dennes
Maktbalans/rollfördelning	Tydlig medvetenhet kring maktbalans och rollfördelning, handledaren intar i olika grad en expertroll utifrån terapeutens utvecklingssteg	Det intersubjektiva och mellanmänniska relaterandet är i fokus, handledaren är ingen expert utan bidrar jämbördigt med inre upplevelser i handledningen

Tabell 1. Likheter och skillnader mellan traditionell och relationell handledning (Giardina, 2018)

Relationell handledning kopplat till terapeutens utvecklingssteg

Rönnestad och Skovholt (2013) har utifrån sin forskning kring vad terapeuter anser vara viktigt i handledning, utvecklat en modell, *Lifespan Model*, som belyser terapeuters olika utvecklingssteg och olika behov i handledningssituationen. De urskiljer sex olika utvecklingssteg; *hjälparen, student på nybörjarnivå, student på avancerad nivå, ny som professionell, erfaren som professionell* samt *senior i arbetet*. Rönnestad och Skovholt menar att handledningsbehovet skiftar i karaktär allteftersom man kommer vidare i utvecklingstrappan. För studenten på nybörjarnivå innebär detta exempelvis att man vill lära sig det som är ”rätt” och därmed behöver mycket handledning på metod och integrering av kunskap. Handledningsrelationen präglas här av mentor-novis-relation, där studenten behöver mycket stöd och hållande för att våga kasta sig ut i patientarbetet. Den erfarna professionella däremot, anpassar teori och praktik till vad hon vill få ut av det själv, vilket innebär att handledningsrelationen präglas av jämställdhet och öppenhet. Utifrån ovanstående, finns det då risk för att den relationelle handledaren inte tillräckligt uppmärksammar och tar hand om nybörjarens behov av stöd, hållande och direktiv handledning? Enligt en av författarna i antologin *The Art och Relational Supervision*, Heather Fowlie (2016) kan dock styrkan med två-personsperspektivet också vara dess största svaghet, när det gäller oerfarna terapeuter. Hon menar att den relationelle handledaren i värsta fall kan få sin terapeut att känna sig osäker, ohållen och långtande efter konkret hjälp. Rolf Holmqvist ser inga problem med att oerfarna terapeuter också stimuleras till att utveckla relationella färdigheter och öka sin mentaliseringsförmåga:

Det finns ju väldigt lite empiri här, studierna är inte så många och de säger ofta inte så jättemycket. Min erfarenhet är att det kan vara väldigt olika med oerfarna terapeuter – vissa tar till sig relationell handledning omedelbart och vissa är mer ängsliga och behöver högre grad av stöttning och direktiv handledning. Så jag är inte *så säker* på att de här livsfasmodellerna är så väldans hållbara, även om man i det stora hela känner sig tryggare när man jobbat längre, det är liksom en självklarhet.

Rolf Holmqvist menar att man kan se det som att den relationelle handledaren hjälper terapeuten att växa in i de olika faserna i arbetskarriären, dock är Lifespan

modell inget som är integrerat i begreppet relationell handledning.

Relationell handledning utifrån ett systemiskt och grupperspektiv

Ett viktigt bidrag inom handledningsmetodikerna är den ”sjuögda” modellen (Hawkins & Shohet, 2012). Modellen pekar på vikten av att man som handledare behöver ha flera olika fokus i handledningen: 1) patienten, 2) interventioner som terapeuten gör, 3) relationen mellan patient och terapeut, 4) terapeuten, 5) handledningsrelationen, 6) handledarens intrapsykiska fokus samt 7) den yttre kontexten där terapeuten bedrivs. Denna modell belyser handledningen utifrån ett systemiskt perspektiv, där samarbetet mellan terapeut och patient, eller terapeut och handledare endast är en del i ett större sammanhang. I relationell handledning är det framför allt dessa två relationer i fokus, där handledningsrelationen är framträdande. Går det då att förena dessa två perspektiv? Rolf Holmqvist menar att det är möjligt:

I relationell handledning fokuserar vi på relationen mellan handledare och terapeut, samtidigt som det är viktigt att se handledning och terapi i dess kontextuella sammanhang. Jag tycker att det ligger väldigt nära det relationella sammanhanget, men att man har fokus på ett av de sju ögonen i modellen, nämligen på handledar-terapeutrelationen.

Ett annat viktigt perspektiv på psykoterapihandledning är grupperspektivet. Inte sällan, till och med oftast i svenska sammanhang, sker psykoterapihandledning i grupp. Siv Boalt Boëthius och Marie-Louise Ögren (2012) har gedigen erfarenhet och kunskap på området och belyser bland annat rollförväntan och rollfördelning tillsammans med makt och beroende, som viktiga aspekter i grupphandledningen:

Handledarens förmåga att kunna identifiera enskilda handleddas behov av hjälp och stöd är givetvis viktig. Handledarens kunskap om hur olika roller i en grupp inverkar och interagerar med varandra är som vi ser det en avgörande förutsättning för att kunna vara en bra grupphandledare (s. 83).

De menar att oavsett om man har fokus på en handledare åt gången och utgår från konkret material, så kommer interaktionen och rollfördelningen inbördes i gruppen att vara en dimension som har avgörande betydelse och inte kan bortses ifrån. Hur förhåller sig då den relationelle handledaren i ett gruppsamman-

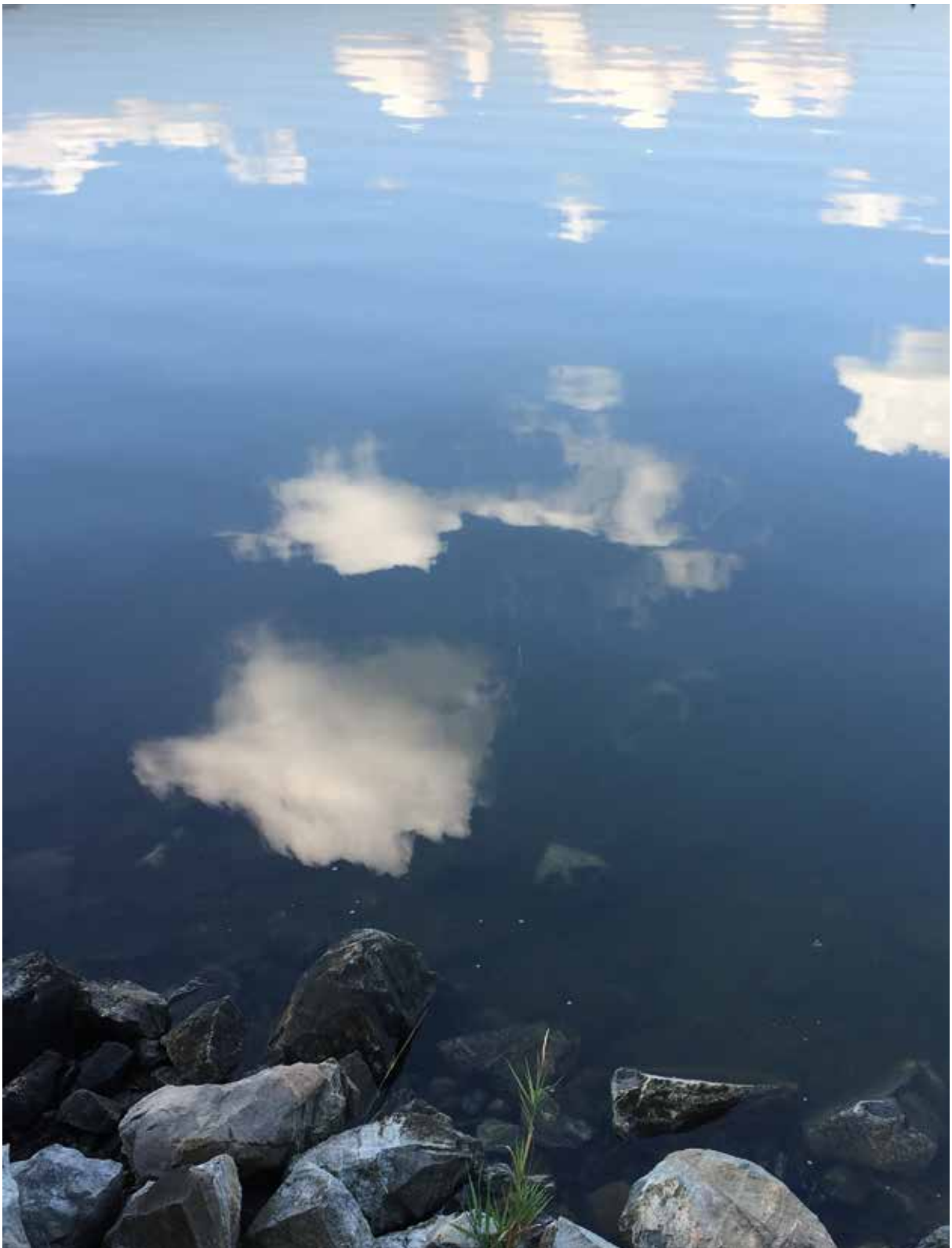


FOTO LENA LILJESTRÄND

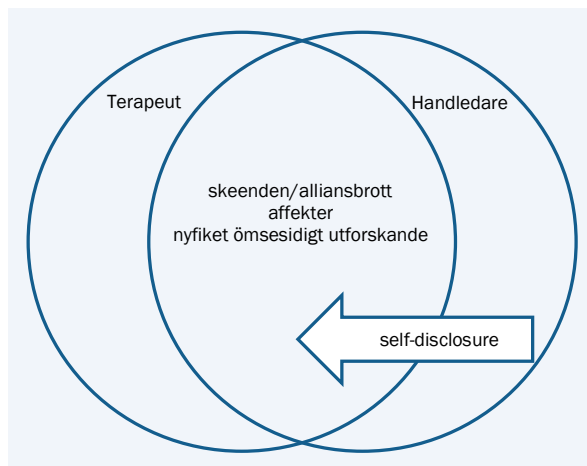
hang? Här menar Rolf Holmqvist att det relationella perspektivet har sina begränsningar:

Det är inte helt lätt, eftersom det uppstår saker mellan gruppmedlemmarna och handledare och gruppmedlemmarna inbördes. Man kan ju naturligtvis hantera det, men det finns ett praktiskt dilemma, för att det tar mycket tid att prata om relationen mellan handledare och terapeut. Det är ju väldigt viktigt att man inte hamnar i en situation så att grupphandledningen förvandlas till gruppterapi. Det är mycket lättare att jobba med affekter, mentalisering och det relationella perspektivet i individuell handledning, anser jag. Ibland har jag hamnat i situationer där jag blivit så insnöad i olika relationer och skeenden i gruppen att det blivit svårt att komma ur det.

Att ha handledningsrelationen i fokus blir således en grannlaga uppgift i gruppssammanhang, även för den mycket erfarna relationelle handledaren. Att göra avvägningen kring vilka relationsaspekter man bör gå in i och vilka man bör lämna därhän blir oerhört viktigt, inte minst för att skydda de handledda från att exponera sig alltför mycket i gruppen och riskera att handledningen tangerar gruppterapi.

Relationell handledning – en samskapande process?

Utifrån ovanstående är det framför allt fyra tydliga temata som utkristalliserar sig i den *relationella handledningen*; *tvåpersonsperspektivet*, *mentaliseringsperspektivet*, *det affekthöjande perspektivet* och *self-disclosure* och hur dessa samverkar illustreras i figuren nedan:



Figur 1. Sammanfattande bild av relationell handledning (Giardina, 2018)

Tvåpersonsperspektivet innebär det mellanmännliga mötet mellan handledare och terapeut, där man är noggrann med att uppmärksamma och hantera *händelser*, *skeenden* och *alliansbrott*. Mentaliseringsperspektivet handlar framför allt om det gemensamma nyfikna utforskandet och omedelbarhet – det händer nu, låt oss titta på det nu! Det affekthöjande perspektivet innebär att man har affekter i fokus. De signalerar behov och är kommunikativa och bör därför belysas. Slutligen används self-disclosure aktivt som ett redskap och då framför allt i syfte att öka mentalisering och affektmedvetenhet och därmed fördjupa och utveckla terapeutens mognad. I mellanområdet som bildas mellan terapeut och handledare, riktas den relationella uppmärksamheten och handledaren använder sig av self-disclosure som ett redskap att fördjupa mentalisering och affektmedvetenhet.

Kan man då se den relationella handledningen som en samskapande process mellan handledare och terapeut? Jag frågade Rolf Holmqvist:

Så tänker jag också! Att det i den meningen också är så att båda bidrar och båda lär sig något och att det är själva essensen i relationell handledning. En kreativ process, som präglas av nyfikenhet och omedelbarhet. Vi behöver lära oss att bli mer nyfikna och studera samspelsfaktorer och där har det relationella perspektivet sin plats. Vi behöver bli mer mänskligt nyfikna.

Sammanfattningsvis skulle man kunna göra gällande att den relationella handledningsmodellen har vissa begränsningar, framför allt utifrån ett systemiskt och grupperspektiv, då det relationella fokuset framför allt ligger på handledningsrelationen. Icke desto mindre har metoden sina tydliga styrkor, framför allt i det medvetna arbetet med intersubjektivt relaterande, alliansbrott, mentalisering och affektmedvetenhet, vilket förhoppningsvis stimulerar till utvecklandet av mer känslomässigt mogna och relationellt nyfikna psykoterapeuter – och handledare! ○

REFERENSER

- Bernard, J.M. & Goodyear, R.K. (2014). *Fundamentals of Clinical Supervision*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Bergmann, M. S. (2003). A contribution to the supervisory panel. *Psychoanalytic Dialogues*, 13, 327-339.
- Boalt Boëthius, S. & Ögren, M-L. (2012). *Möjligheter och utmaningar i grupphandledning – teori och verklighet*. Lund: Studentlitteratur.
- Fowle, H. (2016). Relational supervision – a two-person approach. I H. Hargarden (Ed.). *The Art of Relational Supervision*. (45-61). London: Routledge.
- Hawkins, P. & Shohet, R. (2012). *Supervision in the Helping Professions*. 4th Edition. London: Open University Press.
- Hargarden, H. (Ed.) (2015). *The Art of Relational Supervision*. London: Routledge.
- Holmqvist, R. & Clinton, D. (Red.) (2018). *Relationella perspektiv på handledning*. Stockholm: Liber.
- Kennerly, H. & Clohessy, S. (2010). Becoming a supervisor. I D. Westbrook (Ed.) *The Oxford Guide to Surviving as a CBT therapist*. Oxford: Oxford University Press.
- Ladany, N., Friedlander, M.L. & Nelson, M.L. (2016). *Supervision Essentials for the Critical Events in Psychotherapy Supervision Model*. American Psychological Association.
- Rönnestad, M. H. & Skovholt, T.M. (2013). *The Developing Practitioner. Growth and Stagnation of Therapists and Counselors*. London: Routledge.
- Safran, J. D. & Muran, C. J. (2001). A relational approach to Training and Supervision in Cognitive Psychotherapy. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 15(1), 3-15.

Intervju med Holmqvist, Rolf.
Personlig intervju via Skype 12 februari 2018.



REBECCA GIARDINA är socio-
nom/leg. psykoterapeut samt
handledare och lärare i psyko-
terapi i egen verksamhet.



FOTO LENA LILJESTRÄND