

Michael K. Hjerth är en av Sveriges mest erfarna utbildare och konsulter i lösningsfokuserad metod. Han är legitimerad psykolog och även utbildad i filosofi och musik. Han är känd för sin förmåga att skapa arbetsmodeller för förändringsarbete som kombinerar praktisk användbarhet med teoretiskt djup. Michael håller utbildningar och föreläser om lösningsfokuserat arbetssätt, träffar klienter och detar i utvecklingsprojekt.

Mer information om hans arbete med ungdomar, vuxna och familjer med (och utan) neuropsykiatriska diagnoser hittar du på:

www.solutionwork.com eller www.framtidsfokus.se

Michael Klingenstierna Hjerth

Lösningsfokus - gör mer av det som fungerar

Michael Klingenstierna Hjerth

Lösningsfokus

gör mer av det som fungerar

Solutionwork-Framtidsfokus

ANSÖKAN
Attention



Titel: Lösningsfokus - gör mer av det som fungerar

Författare: Michael Klingenstierna Hjerth

Redaktörer: Markus Blomqvist, Johan Bysell

Illustrationer: Camilla Lindén

Grafisk form: Håkan Westford

ISBN: 978-91-637-7709-7

Utgiven: Stockholm, Solutionwork, www.solutionwork.com

Språk och sidantal: Svenska 173 s.

© **2015:** Michael Klingenstierna Hjerth

Tidigare publicering

Verket tidigare publicerad under samlingstiteln: Här nu och framåt

Stockholm: Riksförbundet Attention, Attention UNG, 2011

ISBN 9789197967525 (spiralh)

Michael Klingenstierna Hjerth

Lösningssfokus – gör mer av det som fungerar



Innehållsförteckning

Författaren: Michael Klingenstierna Hjerth

Del 1: Inledning och översikt

Lösningsfokus och problemfokus – två sätt att se på problem	23
Syftet med texten	24
Lösningsfokuserat förhållningssätt	25
Vattna blommorna – inte ogräset.....	27
Kort bakgrund och historia	28
En lösningsfokuserad 6-åring	29
Resursaktivering	32
Lösningsfokus eller problemfokus	34
Lösningsfokuserat förhållningssätt – sju grundprinciper	35
Ramar och strukturer för samtal och möten.....	38
PLUS – att starta förändringsprocesser	39
3S – Att följa upp och utveckla förändringsprocesser	42
Mikroverktyg – plus på 5 minuter	44

Lösningssfokus – gör mer av det som fungerar

Del 2: Det lösningssfokusade förhållningssättet – sju principer

Princip 1: Gör mer av det som fungerar

Gör mer av det som fungerar	47
Vad är inte problem.....	48
Problemmönster.....	48
Må-bra-mönster	50
Hur man använder principen	51
Exempel: Fyra små bra-spioner.....	54

Princip 2: Översätt problem till målsättningar

Översätt problem till målsättningar	63
Den rosa elefanten	64
Bekräfta problem – arbeta med målsättning.....	65

Princip 3: Använd styrkor

Använd styrkor för att hantera svagheter	73
Man kan bara hantera sina brister med hjälp av sina resurser	74
Kompensation som resurs	77



Innehållsförteckning

Princip 4: Bygg på möjlighetstänk

Använd möjlighetstänk och önskade lägen	83
Vad vill du uppnå?	84
Skillnaden på mål och önskat läge	89

Princip 5: Aktivera andras egna tänkande

Aktivera människors egna tänkande	95
Att hjälpa lite för mycket.....	96
Ge inte råd, inbjud en person att utvärdera vad som händer	100
Att hjälpa någon tänka som tänker annorlunda	102
Skalfrågor ger struktur till samtal och tänkande	104
Exempel: Svenska – hur kul är det på en skala?	107

Princip 6: Små steg leder längre

Små steg leder längre.....	117
Myrsteg	118
Exempel: En gång till i sovrummet	120

Princip 7: Spåra upp och stabilisera

Spåra upp och stabilisera förändring	131
--	-----

Lösningssfokus – gör mer av det som fungerar

Befästade frågor	132
P.U.S.S – kriterier för professionellt beröm	135
Härdighet – att ta sig igenom svårigheter	138
Exempel: Titta på Macgyver eller lägga sig på rälsen	141

Del 3: Metodik, mallar och verktyg

PLUS-modellen – att starta förändring	147
PLUS – få grepp om förändringsprocessen	148
3S: följa upp och utveckla förändringsprocesser	158
Att avsluta ett PLUS-samtal eller ett 3S-samtal	162
Mikroverktyg – coaching och självcoaching på 5 minuter	167
Slutord	180
Tack till	182
Litteratur	184



Gör mer av det som fungerar och bygg vidare på det. Det finns alltid något användbart någonstans. Finns det problemmönster finns det också lösningsmönster. Det finns alltid något användbart – leta upp det dolda må-bra-mönstret – undra över det – dra nytta av det.

Michael Klingenstierna Hjerth

Michael Klingenstierna Hjerth är en av Sveriges mest erfarna utbildare och konsulter i lösningsfokuserat arbetssätt. Michael är legitimerad psykolog och även utbildad i musik och har en fil.kand. i filosofi. Som föreläsare är Michael känd för sin förmåga att kombinera praktisk användbarhet med teoretiskt djup och han har utvecklat PLUS-modellen som ligger till grund för många lösningsfokuserade verksamheter i Sverige.

Michael är styrelseledamot och tidigare sekreterare i Europeiska korttidsterapiföreningen (EBTA) och styrgruppsmedlem i SOLworld (Solutions in Organisations Linkup). 2010 var Michael med om att starta den lösningsfokuserade utbildningsorganisationen IASTI - International Alliance of Solution Focused Teaching Institutes. Michael har själv en ADD-diagnos som han fick i vuxen ålder.



Del 1: Inledning och översikt

Lösningsfokus och problemfokus – två sätt att se på problem	23
Syftet med boken	24
Lösningsfokuserat förhållningssätt	25
Vattna blommorna – inte ogräset.....	27
Kort bakgrund och historia	28
En lösningsfokuserad sexåring	29
Resursaktivering	32
Lösningsfokus eller problemfokus	34
Lösningsfokuserat förhållningssätt – sju grundprinciper	35
Ramar och strukturer för samtal och möten	38
Plus – att starta förändringsprocesser	39
3S – Att följa upp och utveckla förändringsprocesser	42
Mikroverktyg – plus på 5 minuter	44

*“Tala om för mig - och jag glömmet. Visa mig - och jag kanske kommer ihåg.
Gör mig delaktig - och jag förstår”*

GAMMALT TALESÄTT

Lösningsfokus och problemfokus – två sätt att se på problem

Den här boken handlar om ett speciellt sätt att förhålla sig till problem och svårigheter i livet – lösningsfokus. Det går inte att leva utan att stöta på problem, det är ofrånkomligt. Men vi kan påverka mycket genom sättet vi hanterar problem. Det vanligaste sättet kan vi kalla problemlösning. Hur det fungerar hörs på namnet: fokus ligger på hur man kan lösa problemet. Problemlösning utgår från att det bästa sättet att lösa problemet är att förstå det. Kan vi lista ut hur problemet uppstått och vad som orsakar det så kan vi utifrån det hitta en strategi för att lösa det. På det sättet kan vi bli av med det som plågar oss och vi slipper därmed problemet. Problemlösning är en viktig och nödvändig del i många situationer.

Men det finns ett annat sätt att tänka – fokusera på vad vi vill uppnå istället för vad vi vill slippa. Detta sätt kallas lösningsfokus. Istället för att förstå hur problem uppstår så försöker vi förstå vad vi vill, vad som redan fungerar och vad vi kan göra i praktiken för att uppnå det vi önskar. Med andra ord lägger vi fokus på att identifiera och utforma bättre sätt att agera. Istället för att försöka ta bort problemet först, och sedan bygga upp det som är bra så går vi direkt på lösningen. Att utveckla lösningar kan i bästa fall leda till att problemen automatiskt avvecklas. Om problemet är ”bråk”, så är ”att vara sams” ett sätt att eliminera problemet. Är vi sams, så kan vi inte samtidigt bråka. Vet vi dessutom hur vi skall göra



för att fortsätta vara sams även när det uppstår konflikter, och hur vi kan återgå till att vara sams även när vi hamnat i ett bråk, då har vi börjat uppnå en stabil lösning. Att identifiera och sedan göra mer av det som fungerar är grunden i ett lösningsfokuserat arbetssätt.

Syftet med boken

Boken beskriver min syn på lösningsfokuserat arbete ur en praktisk synvinkel. Den är inte tänkt som en komplett manual för lösningsfokuserad terapi eller coaching. Snarare kan man se den som ett försök inspirera läsaren att börja praktisera direkt, genom att visa på olika sätt att närma sig arbetssättet.

Boken vänder sig till dig som arbetar professionellt eller ideellt med människor med neuropsykiatriska funktionshinder (NPF), men också till dig som är anhörig till någon med NPF eller själv har NPF. De flesta samtal och fallbeskrivningar som finns i boken har en koppling till NPF och är autentiska, även om jag maskerat detaljer så att personerna inte går att identifiera. Jag har också skalat bort en del upprepningar och sidospår i samtalen för att tydliggöra arbetssättet och principerna och det kan därför ibland se enklare ut än vad det är. Tonfall och tempo faller också bort i en skriven text. Lösningsfokuserade samtal är oftast nyfiket trevande, undersökande och i ett långsamt tempo. När jag valt de delar i lösningsfokus jag vill presentera har jag också velat ta med sådant som är

användbart vid självcoaching med NPF. Sådana verktyg har jag också testat på mig själv. Jag har själv en ADD diagnos (Attention Deficit Disorder) och har för min egen del haft stor användning av verktygen i denna bok när jag planerar och strukturerar min vardag. Slutligen, även om tyngdpunkten ligger på NPF så är lösningsfokus så allmängiltigt att vem som helst som är intresserad av metoden kan ha användning av den. Lösningsfokus kan användas i många typer av coaching eller vägledning.

Lösningsfokuserat förhållningssätt, PLUS-modellen och två konkreta verktyg

Min version av lösningsfokus kan sägas bestå av (1) ett förhållningssätt, här beskrivet som sju grundprinciper, (2) PLUS- och 3S-modellen, som är strukturerade modeller för samtal, samt (3) olika praktiska konkreta verktyg som är utvecklade med hjälp av PLUS och 3S. Boken börjar med en inledande del som innehåller en översiktlig beskrivning av tankarna bakom lösningsfokus.

Del två är en beskrivning av förhållningssättet där vi i sju kapitel går igenom de olika grundprinciperna i teori och praktik. I den tredje delen följer en mer systematisk redogörelse för PLUS-modellen som samtalsmetod. PLUS-modellen fungerar även som en struktur för att utveckla nya metoder och verktyg, och i den avslutande delen beskriver jag två mikroverktyg: *mikroplanering* och *mikro-utvärdering* – verktyg för att coacha eller självcoacha på 5 minuter eller mindre.



ÖVERSIKT



Vattna blommorna – inte ogräset

Låt mig försöka beskriva kärnan i lösningsfokus med en liknelse. Tänk dig en trädgård. Tänk dig sedan problem som ogräs och lösningar som blommor.

Nu är ju ogräs ett av de problem som en trädgård drabbas av, kanske ofrånkomligen. På något sätt vill vi bli av med det. Vi kan göra det genom att rycka upp ogräset ur marken. Men att rensa ogräs ger inte av sig själv en vacker trädgård.

Vi måste också plantera plantor – blommor, träd och buskar – sådana vi vill ha i vår trädgård. Men ogräset då? Ja, rensa i all ära, men även om vi gräver upp det med rötterna finns det ingen garanti för att det inte kommer tillbaka.

Vad är då den mest hållbara lösningen? Kanske är det att plantera sådana blommor vi vill ha? Och att vi sedan vårdar dem väl så att ogräset inte trivs, trängs ut och helt enkelt inte får plats?

Lösningsfokus bygger på att vattna blommorna, inte ogräset. Naturligtvis kan vi behöva rensa lite ogräs i livet också, men ett liv i full blom får vi bara genom att vattna blommorna: det som fungerar, våra resurser.



En kort bakgrund och historia

Många människor har varit delaktiga i framväxten av det lösningsfokuserade arbetssättet. Men kanske viktigast är den grupp av terapeuter, praktiker och forskare som ingått i teamet vid Brief Family Therapy Center i Milwaukee, USA. Här kan man säga att det lösningsfokuserade arbetssättets vagga ligger. Steve de Shazer och hans fru Insoo Kim Berg ledde här en grupp av praktiker och teoretiker som kombinerade sina erfarenheter av interaktionella och systemiska terapi-modeller och angreppssätt i en intellektuell och praktisk smältdegel. Från en bas som inkluderade influenser från terapeuter som Milton Erickson och John Weakland, teoretiker som Gregory Bateson och filosofer som Ludwig Wittgenstein sprang den lösningsfokuserade terapin fram.

Som terapiform spreds lösningsfokus över världen och fick starka fästen i norra Europa, inte minst i Sverige och Finland. Redan från början sipprade metodiken ut från terapirummen till annat socialt arbete, bland annat gruppbehandling för långtidssjukskrivna, företagsledning, organisationsutveckling och arbete med ungdomar i skolan och på fritiden. Idag är det betydligt fler människor som jobbar med lösningsfokus som en övergripande förändringsmetod eller förhållningssätt, än som arbetar med strikt lösningsfokuserad terapi. Metoden är fortfarande i dynamisk utveckling och nya tillämpningar och användningssätt presenteras. Attentions ungdomsprojekt är en ny och spännande del i detta utvecklingsarbete.

En lösningsfokuserad sexåring

Jag är övertygad om att ett lösningsfokuserat tankesätt är naturligt och medfött hos oss, precis lika mycket som problemlösningsperspektivet.

För att pröva denna idé beslöt jag mig för att göra ett experiment. När min son Daniel var sex år gammal bestämde jag mig för att intervjua honom om vad han hade för idéer och tips om mitt arbete. Jag ville veta om en sexåring naturligt lutade åt lösningsfokus eller problemlösning, och undrade vad ett barn kunde ha för konstruktiva idéer som kunde hjälpa en terapeut.

På den tiden arbetade jag som missbruksterapeut, så samtalet handlade om alkoholproblem, men man skulle lika gärna kunnat prata om vilken ovana som helst från våra vardagsliv: bita på naglarna, äta för mycket kakor, komma sent i säng, spela för mycket dataspel, få utbrott, bråka eller tvätta händerna om och om igen.

***Pappa:** Daniel, pappa jobbar med att hjälpa människor som dricker jättemycket sprit, och de mår jättedåligt av det och skulle vilja sluta. Hur skall man lösa det problemet och vad tycker du att jag skall fråga dem eller råda dem att göra?*

***Daniel:** Om de dricker för mycket sprit ska de sluta med det.*

***Pappa:** Ja, men det är det som är problemet. De tycker att det är svårt nästan omöjligt att sluta.*



Daniel: Då kan du fråga om vad som är bättre än att dricka sprit.

Pappa: Mhhh, hur tänker du då?

Daniel: Om de vet vad som är bättre än att dricka sprit, så kan de göra det istället, och då dricker de ju inte sprit längre.

Pappa: Aha, just det. Men om de bara dricker sprit hela tiden då?
Så att de inte gör någonting annat?

Daniel: Då kan du fråga vad de brukade göra förut, som var bättre än att dricka sprit och så kan de ju börja göra det igen istället för att dricka sprit.

Pappa: Ja, det är klart. Men om de dricker så mycket sprit att de inte kommer ihåg något då?

Daniel: Som började bli trött på mina frågor vid det här laget.
Fråga vad som kanske skulle kunna vara bättre än att dricka sprit, och så kan de ju prova, och är det bättre så kan de ju göra det istället.

Jag blev imponerad men samtidigt lite förvirrad av Daniels svar. Han hade som 6-åring helt klart för sig vad ett lösningsfokuserat arbetssätt var, medan jag hade fått slita flera år för att få grepp om principerna.

Kunde det vara så att lösningsfokus var mer intuitivt än jag trott? Det mest iögonfallande är att Daniel helt tycks strunta i vad problemet beror på. Varför personen dricker är inte så intressant. Daniel tycks istället se alkoholproblemet som en avsaknad av något bättre att göra. Om vi tittar närmare på hans svar kan vi också se en logik:

Om de vet vad som är bättre än att dricka sprit, så kan de göra det istället, och då dricker de ju inte sprit längre.

Med andra ord, om man gör något annat än att dricka så dricker man ju inte. Daniel ser också problemet som någonting man gör, inte någonting man har eller är. Om problemet är något man gör, blir ju också lösningen tillgänglig och konkret: att göra något annorlunda.

Låt oss sammanfatta vår sexårings viktigaste tankar:

- 1. Ta reda på vad som fungerar, gör mer av det och sätt det istället för problemet.*
- 2. Plocka fram tidigare lösningar och använd dem igen.*
- 3. Tänk ut möjliga framtida lösningar och prova dig fram till nya lösningar.*



Resursaktivering

Hur hjälper lösningsfokus en person att utveckla sina lösningar? Ett svar är att lösningsfokus fungerar som en resursaktivering. Vi försöker aktivera, mobilisera och stärka de mentala resurser som behövs för att tänka klart, tänka hoppfullt, tänka realistisk och tänka nytt. Problem leder lätt till motsatsen: resursblockering. När vi står öga mot öga med problem och bekymmer är det lätt att bli stressad, orolig, nervös eller irriterad. Stress stänger faktiskt ner många av våra mentala resurser. När vi är rädda, arga, skamsna eller oroliga tolkas det av nervsystemet som ett hot, vilket leder till att vårt långsiktiga tänkande hämmas till förmån för försvarsmekanismerna: fly, fäkta eller frys. Detta är alldeles utmärkt när vi står inför verkliga faror, men så är ofta inte fallet.

Stress kan med andra ord förvärra en del problem som många tonåringar har, i synnerhet de med NPF. Sådana problem kan vara svårigheter att till exempel tänka ”på bredden”, det vill säga att se sitt beteende ur andra perspektiv än sitt eget, eller att tänka ”på längden”, som att se de långsiktiga konsekvenserna av sitt handlande. Svårigheter med impulskontroll bidrar till bristande bredd- och långdtänkande. Den kortsiktiga vinsten av ett beteende tar fokus från det långsiktiga målet. Mer stress kan leda till ytterligare minskad impulskontroll. Cigarettbruk, smååtande, att i vredesmod säga sådant man inte menar är vanliga exempel på bristande bredd- och långdtänkande. Att skjuta upp saker på framtiden, det som på ett vetenskapligt språk kallas prokastinering, är ett annat

exempel. Vi kan skjuta upp saker som att diska, ta en motionsrunda, betala räkningar, göra läxor och istället göra någonting som är trevligare för stunden.

Vi kanske också väljer att inte göra något alls. Den behagliga effekten *nu* som uppstår när man låter bli att ta tag i det som är lite jobbigt, får övertaget över den behagliga effekten *senare* efter att ha klarat av det. Med ett kortsiktigt tänkande är de omedelbara effekterna av att göra något *överbetonade* i vår föreställning. Det blir svårt att väga för- och nackdelar eftersom de långsiktiga effekterna av våra beteenden är otydliga, vaga, eller till och med osynliga för oss. Alltså gör vi det är vana vid, det som faller oss in, det som vi alltid brukar göra, eller det som är bekvämt.

Att inte göra läxor, aldrig komma igång att motionera eller missköta sina räkningar eller att inte bete sig som "man bör göra" skall inte bara ses som en karaktärsbrist eller ett moraliskt problem, som man kan "skärpa sig" ur. Istället kan det ses som att det neurologiska eller mentala maskineri som behövs för att tänka långsiktigt eller brett inte är optimalt aktiverat och kanske dessutom hämmat av stress och negativa emotioner. Vi saknar tillgång till de resurser vi behöver för att fatta beslut som är bra för oss, och styra våra liv i den riktning vi önskar.

Personer med ADHD och andra NPF kan också ha specifika svårigheter med dessa så kallade exekutiva funktioner. Personer med NPF kan också ha svårigheter att se saker ur andra personers perspektiv, eller att föreställa sig hur andra



tänker och känner. Svårigheterna riskerar också att förvärras av stress, ångest, och nedstämdhet.

Lösningssfokuserad metodik kan här vara extra användbar eftersom man kan minska stress och arbeta med problemen samtidigt som man gör det på ett sätt som är anpassat i både kommunikationsstil och metodik till den vi arbetar med.

Lösningssfokus är anpassat efter det unika i varje situation och personens unika styrkor och svagheter. Många av delarna i lösningssfokus bidrar också till att aktivera de mentala resurser som kan blockeras eller hämmas av stress, exempelvis långsiktigt tänkande och förmågan att väga olika alternativ.

Lösningssfokus eller problemfokus

Innan vi går vidare vill jag betona att jag inte anser att lösningssfokus helt ersätter problemfokus. Arbetssätten kompletterar varandra. Vissa situationer hanteras bäst med problemlösning, andra bäst med lösningssfokus, och de flesta med en kombination. Lösningssfokus har dock den fördelen att det inte är mycket som kan gå fel, och det är liten risk att man ställer till med skada.

Problemlösning kräver större noggrannhet. Har vi ställt fel diagnos, riskerar vi att sätta in overksamma eller skadliga åtgärder. Lösningssfokus å andra sidan, går

ofta bra att använda även utan rätt diagnos eller bedömning. Detta gör lösningsfokus till ett bra val för osäkra eller komplexa situationer. En risk med fokus på problem är att man kan skapa en dystert stämning. Med för mycket oro och känsla av kontrollförlust kan problemen, tvärtemot vad vi önskar, stärka sitt grepp. Vi kan motverka detta genom att belysa resurser, styrkor, målsättningar och ambitioner. Detta innebär att det kan vara användbart att komplettera med ett lösningsfokuserat perspektiv även när man använder problemlösning.

Lösningsfokuserat förhållningssätt – sju grundprinciper

Det lösningsfokuserade förhållningssättet kan ses som ett antal principer som försöker beskriva ett sätt att tänka, och ett sätt att närma sig problem, svårigheter och utmaningar i livet. De övergripande idéerna är att göra mer av det som fungerar och att fokusera på det man vill uppnå snarare än det man vill slippa.

I del två går vi igenom förhållningssättet i sju kapitel, ett för varje grundprincip. Vi går igenom tankarna bakom och ser hur varje princip formar våra samtal. Varje princip kan stå för sig själv och sättas i arbete var för sig, även om de bildar en helhet. Du behöver alltså inte behärska alla principerna för att börja, du kan börja med det som känns mest bekvämt eller mest intressant.



Låt oss titta på en översikt:

1. Gör mer av det som fungerar och bygg vidare på det – det händer alltid något användbart någonstans.

Finns det problemmönster finns det också må-bra-mönster. Det händer alltid något användbart någonstans. Leta upp det dolda må-bra-mönstret, reflektera över det och dra sedan nytta av det.

2. Översätt problem till målsättningar: fokusera på det man vill uppnå, snarare än det man vill slippa.

Ett problem är något vi vill slippa. En målsättning är något vi vill uppnå och kan *sikta på*. Att slippa något, inte göra något eller sluta göra något är inte egentliga mål. Lösningssfokus bygger på att flytta uppmärksamheten från problemet till lösningarna.

3. Använd styrkor för att hantera svagheter

Man kan bara hantera sina brister med hjälp av sina styrkor – det finns inget annat sätt. Du hittar ofta en persons styrkor i det de tycker om att göra – utforska noggrant hur de gör och hur de lärt sig. Tänk också på att det som ser ut att vara ett problem i ett perspektiv kan ibland styras om och förvandlas till en resurs ur ett annat perspektiv. Tvångsmässighet kan bli principfasthet. Impulsivitet kan bli kreativitet.

4. Bygg på möjlighetstänk och sikta på önskade lägen

Det är det uppnådda målets effekter och resultat som motiverar, inte målet i sig. Fråga dig vad som blir möjligt när det önskade läget är uppnått. Att ta ett tanke-språng till hur det ser ut *efter* målet är uppnått och utforska hur det ser ut då, leder ofta till nya insikter om hur man kan ta sig dit. Detta kallar jag möjlighets-tänk.

5. Aktivera andras egna tänkande istället för att tänka åt dem

Att tänka åt någon är att ta ifrån dem en möjlighet att lära sig. Frågor som vidgar och förlänger perspektivet gör att man kan tänka längre och bredare. Man får då också bättre idéer om nuet, vad man vill uppnå, vad man kan göra och vilka beslut man behöver ta.

6. Små steg leder längre

För att komma närmare en målsättning eller ett önskat läge tar vi ett steg. Ordet steg betyder här för (1) ett läge eller ett minimål: hur det ser ut när det är aningen bättre och (2) vad man kan göra för att det skall bli bättre, det vill säga en aktivitet eller en handling. Ett bra steg är hellre för litet än för stort.

7. Spåra upp och stabilisera förändring

Det finns nästan alltid små saker som är bättre – men vi måste lyssna och titta noga för att hitta dem bland problemen. Problem är högljudda och förändringar lågmälda. Genom att hitta små förändringar och utforska hur personer lyckades



åstadkomma dessa, hjälper vi personen att hitta rötterna till förändring inuti sig själv. När vi sedan stabiliserar och befäster dessa rötter genom uppmärksamhet, frågor och beröm kan en person bli sin egen bästa resurs och hämta kraft från sin egen källa.

Ramar och strukturer för samtal och möten: PLUS-modellen och 3S-modellen

Idéerna i förhållningssättet är enkla att förstå, men hur får man ihop det till hela samtal, om vi vill arbeta lösningsfokuserat fullt ut? Var börjar man, var slutar man och hur skall man veta hur man skall göra? För att skapa ett helhetsperspektiv har jag utvecklat en övergripande tankestruktur som jag kallar PLUS-modellen. Den beskriver formen eller flödet på det lösningsfokuserade arbetet, samtidigt som den beskriver idéerna bakom, och syftet med de samtalsverktyg vi använder. När jag som terapeut eller coach för första gången träffar en person är det fyra övergripande frågor jag har i sinnet. Vad hoppas personen på att uppnå? Hur ser det ut i det önskade läget efter att målet är uppnått? Vad fungerar redan och vilka resurser kan vi använda oss av? Och slutligen: Vad kan vi göra för att komma vidare, för att ta ett steg? Dessa fyra övergripande frågor har jag sammanfattat i PLUS-modellen: *Plattform, Lösningsmönster, Utveckla framgångar och resurser, Steg på skalan*. I ett uppföljningssamtal har jag tre huvudfrågor. Vad är bättre eller vad har gått i rätt riktning? Hur har personerna gjort för att

klara av det? Och återigen, vad kan vi göra för att komma vidare, för att ta ett steg? Dessa huvudfrågor utgör 3S: *Spåra upp förändringar, Stabilisera förändringar, och Steg på skalan.*

Alla samtal utgår ifrån huvudfrågeställningarna i PLUS-modellen och dess lillasyster 3S-modellen, och alla verktyg används inom ramen för detta tankesätt. Förenklat kan man säga att PLUS hjälper oss starta förändringsprocesser och 3S hjälper oss följa upp och utveckla förändringsprocesser.

PLUS – att starta förändringsprocesser

Låt oss ta en översiktlig titt på PLUS-flödet:

Plattform

Plattformen, steg ett, bygger på att hitta ett bra samarbete och sedan beskriva problem i termer av en riktning mot det man önskar uppnå. Vi tänker i termer av mål istället för i termer av vad man vill slippa. När vi vet vart vi är på väg får vi en riktning och ett sökljus. I plattformen formar vi alltså en målsättning. Men tänk på att mål inte är detsamma som lösningar i lösningsfokus. Ett mål är det vi *siktar* på, med ordet lösning syftar på de positiva effekterna av målet, eller det målet leder till. I plattformen räcker det med en riktning och en målsättning.



Lösningssmönster

Steg två, lösningssmönster, är att utveckla en beskrivning av ett önskat läge genom att vi tar reda på detaljer om hur det skulle se ut när problemet ligger bakom oss och när målet är uppnått. För att utveckla lösningssmönstret ställer vi frågor som:

Anta att du uppnått det, vad skulle bli annorlunda? Vad skulle hända? Vad skulle du göra? Vad skulle andra märka? Vilken skillnad skulle det göra? På vilket sätt skulle det bli bättre? Hur skulle det märkas? Vad skulle du kunna göra då?

Genom dessa frågor får vi en bild av en önskad möjlig framtid: vad man vill uppnå, vad det leder till, och vad personerna därmed kan vara beredda att anstränga sig för. I plattformen formar vi ett mål att sikta på, men i lösningssmönstret vill vi utveckla en beskrivning av vad målet leder till och vilka effekter det får. Det är aldrig målet i sig som motiverar människor, det är de positiva effekterna eller nyttan av att målet uppnås som vi är ute efter.

Låt oss säga att mitt mål är att komma igång att träna, då är det som motiverar mig att jag hoppas må bättre som ett resultat av att jag tränar. Den förväntade effekten är det som ger drivkraft.

Utveckla framgångar och resurser

Steg tre kallar jag "Utveckla framgångar och resurser". I detta steg lägger vi fokus på det som fungerar och är bra redan idag. Det kan vara när man klarat av bitar

av det man vill göra mer av i framtiden eller när man lyckats med liknande saker. Vi ställer frågor som “När hände det senast att...? Hur gjorde du det?”

Dessa frågor kallar jag bevästande frågor, eftersom frågorna hjälper personer upptäcka och förstå hur de gör för att klara av saker och ting. Frågorna utvecklar, stabiliserar och befäster framgångarna. Vi söker efter resurser, byggstenar eller råmaterial till den önskade framtiden. Ju mer vi vet om vad som redan fungerar, desto mer kontroll får vi över vår situation, och desto lättare blir det att hitta nästa steg vidare.

Steg på skalan

I det fjärde steget försöker vi formulera beskrivningar av vad som behöver göras för att komma ytterligare ett steg närmare lösningen. Vi försöker först förstå hur ett steg i rätt riktning ser ut. Vi vill beskriva steget som ett litet mål eller ett delmål: “Hur skulle du märka att det var lite bättre?” Sedan vill vi också ta reda på hur man kan göra och vilka aktiviteter som kan hjälpa personen att komma vidare: “Vad kan du göra för att komma ett litet steg vidare tror du? Vad är nästa steg? Är det önskvärt att ta ytterligare steg eller är det viktigare att upprätthålla det du uppnått? Vad behöver göras för att upprätthålla det?”



3S – att följa upp och utveckla förändringsprocesser

När vi väl startat upp förändringsprocessen med PLUS är vår uppgift att förvalta och utveckla förändring. Nu är det dags för 3S, vilket står för spåra upp, stabilisera, steg.

Spåra upp förändring

Vi börjar med att spåra upp positiv förändring. Frågeställningen är vad som är bättre, eller vad som förändrats i positiv riktning. Vi letar efter resultat av det vi pratade om när vi använde PLUS-modellen. Syftet där var ju att bygga på det som redan fungerade och sedan planera för vidare förändring.

Stabilisera förändring

När vi väl får upp ögonen för små förändringar i rätt riktning är uppgiften att stabilisera och utveckla det som fungerar. Detta gör vi med samma typ av befastande frågor som vi använde i fasen "Utveckla framgångar och resurser" i PLUS: "Hur gjorde du det? Hur kom du på att du skulle göra så?". Var tålmodig här, vi vill skapa en fast grund för vidare utveckling, så motstå frestelsen att hoppa på nya steg innan det man redan åstadkommit är stabilt nog att bygga på.

Steg

Genom att stabilisera förändringen med befästande frågor blir det nu dags att se framåt igen och utforma nästa steg. Skilj på två typer av steg. Den första typen handlar om vad man behöver göra för att fortsätta upprätthålla det man åstadkommit – det vill säga att stanna där man just nu är nöjd med att vara. Den andra typen handlar om hur ett ytterligare steg ser ut och vad man kan göra för att uppnå det – det vill säga hur man går vidare. I nästa samtal upprepar man 3S-processen och fortsätter så tills förändringen är tillräckligt bra och tillräckligt hållbar.

Tillbaka till PLUS

Det händer ibland att det inte finns någon positiv förändring. Det innebär då att vi stannar kvar i PLUS-modellen i ännu ett samtal. Någon del i processen behöver utvecklas mer noggrant. Kanske vi behöver en stadigare plattform eller en bättre beskrivning av önskat läge. Det kan också vara så att vi behöver utforska och utveckla framgångar och resurser mer eller så måste vi hitta mindre eller tydligare steg på vägen.



Mikroverktyg – PLUS på 5 minuter

Ofta används PLUS som mall för ett första samtal och 3S som mall för uppföljningssamtalen. Men det finns även andra sätt att använda PLUS på, exempelvis som ett sätt att ge struktur till små samtalstekniker – mikroverktyg – att använda när vi behöver något som snabbt ger fokus och riktning. Mikroverktyg är ett sätt att jobba på under mycket begränsade tidsramar med små strukturerade frågemallar för coaching eller självcoaching.

Jag utvecklade mikroverktygen ursprungligen för att coacha mig själv med hjälp av PLUS och 3S-modellerna inför och efter möten eller uppgifter.

Mikroverktyget är kanske rätt väg in i lösningsfokus för dig som är ivrig och vill sätta igång genast.

Mina anteckningar

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

