**Handledning av personal i Kriminalvården**

**Följande text är ett samarbete mellan Magnus Östlund, KVC, och Iradj Nikban, psykologkonsult på anstalten Kumla.**

**Iradj Nikban står för beskrivning av handledningen och handledningsmodellen medan Magnus Östlund står för utvärdering av handledningsarbetet, slutsatser samt sammanfattningen.**

**Anstalten Kumla**

**9:e juni 2020**

**Bakgrund**

Kriminalvården är en del av rättsväsendet och består av flera olika grenar, dvs. häkte, anstalt, frivård och transportverksamhet.

Basen i genomförandet av kriminalvårdens uppdrag kan sammanfattas av fyra värdeord: klientnära, professionellt, rättssäkert och pålitligt.

Anstalten i Kumla är Sveriges största anstalt och är tillsammans med ytterligare sex anstalter placerad i den högsta säkerhetsklassen. Detta innebär att många intagna är dömda till långa strafftider för en allvarlig brottslighet. En majoritet av de intagna har också en historik av våld, hot och misskötsamheter.

Handledning har med varierande framgång bedrivits på anstalten i olika former sedan början av 2000-talet.

Den handledning som har varit vanligast är den som har riktats mot hela personalgruppen på en avdelning. Fokus har varit att få gruppen att fungera så bra som möjligt tillsammans.

**Varför handledning?**

Att arbeta klientnära i Kriminalvården är ett viktigt och ansvarsfullt arbete. Samtidigt väcks det en rad tankar och känslor i relation till och i konflikt med intagna som med tiden lagras hos personalen som ska bearbetas och förstås så att de inte omvandlas till besvärande tankar och upplevelser. Dessa pålagringar utan bearbetning ökar risken för psykisk ohälsa. Detta gäller inte enbart kriminalvårdare utan även de som arbetar inom vården, ledningen, utbildningen mm. Kriminalvårdare är mest sårbara inom verksamheten men arbetet som sjuksköterska, kriminalvårdsinspektör, psykolog, lärare eller produktionsledare ger inte heller immunitet mot psykisk stress. Handledning är ett effektivt verktyg att öka personalens förståelse av komplexa processer i mötet med intagna men också förståelse av egna icke-reflekterade teorier.

**Handledningens mål**

Målet med grupphandledning har varit att tillskapa en regelbunden stödjande funktion för motiverad avdelningspersonal att vidga sin förmåga att reflektera kring vardagliga men återkommande problem i relation till intagna samt att såväl träna sig i som att få inblick i olika händelsers dynamik.

**Reflekterande handledningsmodell**

Reflekterande handledning handlar om här- och nu situationer i försök att få den handledde till insikt, reflexion och förståelse av intagnas beteende men även att stimulera till medvetenhet om egna tankar, privata teorier och egna handlingar. Med hjälp av Vad- och Hur- frågor ökas reflexionsförmågan i samtalet och kan leda till djupare förståelse av handlingar. Här nedan kommer några konkreta exempel som diskuterats flitigt under handledningen.

Vad är din egen teori om klientens beteende och ditt eget handlande?

Hur har dialogen mellan dig och klienten utvecklats sedan du har tagit upp hen på handledningen?

Hur förstår vi denna process i efterhand?

***Reflexion*** innebär att försöka förstå, tänka efter, fundera, filosofera över olika händelser och situationer, skapa nyfikenhet hos andra i gruppen men även att bli medveten om egna handlingar.

**En annorlunda gruppsammansättning**

Hur kommer det sig att personal verksamma inom byråkratiska/hierarkiska institutioner såsom Kriminalvården, tappar intresse för handledning efter en period?

Det tycks mig finnas flera faktorer som ligger till grund för ett sådant negativt förhållningssätt såsom:

*Personalsammansättning*

*Inriktning på handledning (Handledningens struktur, ramar och mål)*

***Personalsammansättning***

Att bedriva en meningsfull handledning under längre tid med bibehållet intresse och nyfikenhet hos deltagarna är inte alltid genomförbart. Alla är inte motiverade, alla känner inte behovet av att reflektera över egna handlingar under vissa perioder av sitt liv.I stället för att hitta på kreativa lösningar på arbetet fokuserar man då på bland annat beslutsfattningens tillvägagångssätt, ledningsfrågor, ojämnhet och konflikter i arbetsgrupper mm. Med andra ord omvandling av handledning till en sorts Arbetsplatsträff (APT) eller ett forum att ventilera sitt missnöje med ledningen, organisationen etc.

För att förebygga ett sådant bakslag kan man i stället sätta ihop personal från flera avdelningar.

***Inriktning på handledning***

1. **Handledningens struktur och ramar**

En handledningsgrupp bestående av 6 till 8 personer, gärna två personer från varje avdelning, med sekvensen av ett handledningstillfälle per vecka, á 1½ timme, under en termin. Detta tycks fungera adekvat inom organisationen. Förhoppningen är att var och en ska kunna delta i handledningen mellan 12 och 15 tillfälle under en termin. Man kan ha flera parallella grupper under en termin.

1. **Det långsiktiga målet**

Målet kan vara att bygga upp en stabil kärna av personal på varje avdelning över tiden som kan bidra med sina kunskaper kring bemötande och förståelse av komplexa processer mellan personal och intagna. Av erfarenhet har det visat sig att detta förebygger antal sjukskrivningar bland personal men också att förebygga hot och våld på slutna avdelningar.

**En skev bild av handledning**

Det är inte ovanligt att rekommendera handledning när det brister på en avdelning eller delar av en verksamhet. Med andra ord använda handledning som plåster.

Det verkar som om att detta har gett en skev bild på att betrakta handledning som ett forum för att få ”goda råd” och ha fokus på en kvasi-förklaring av intagnas problem och inte som en process där personal bidrar med egna tankar och reflekterar över egna handlingar. Förmodligen är det en bidragande faktor att personal anser att ”det ger mer att prata med sin kollega än att delta i handledning”. Det finns ju alltid viktigare saker att göra i stället för att bli matad med diagnoser, forskningsresultat mm. inom ramen för en ständigt *psykiatrisering* av intagnas beteende och svårigheter. Ett exempel för att tydliggöra kvasi-förklaringar (psykiatrisering) kan vara så när man beskriver kommunikationssvårigheter och konflikter som uppstår mellan klient och personal genom att säga: ”Han är impulsiv för att han har ADHD och alla med ADHD har svårighet med impulskontroll”. Låter inte det som Moment 22?

Handledning ska vara ett forum där personal blir nyfikna på **vad** det finns bakom intagnas beteenden och handlingar, **hur** det kommer sig att en del destruktiva beteende blir förstärkta på avdelningen i relation till personalens kommunikationssätt och förhållningssätt, **vad** personalen har för egna teorier om detta, **hur** man får tillgång till kreativa lösningar, lämpligt bemötande och inte minst **hur** vi skapar tid för det.

**Utvärdering**

Utvärdering av ovan nämnda handledningsform har genomförts vid tre tillfällen. Första gången vid handledningens uppstart. Andra gången i mitten och sista gången vid handledningens avslutning. Utvärderingen genomfördes av enkät kombinerad med öppna frågor och vid avslutningen både enkät, skattningsskalor och gruppsamtal bestående av de handledda och berörda kriminalvårdsinspektörerna på resp. avdelning samt KVC.

Gruppen bestod av 8 personer och handledningen pågick mellan dec. 2019 och maj 2020, sammanlagt 23 tillfällen. Uppslutningen har varit högt trots att handledningstiden drabbades av såväl intagnas strejk som Covid-19. Genomsnittliga antal deltagande var 4,7 personer per handledningstillfälle vilket ska betraktas högt med hänsyn till rådande omständigheter både i samhället och på anstalten. Handledningen pågick på fredagar mellan 8:00 och 9:30.

Det står helt klart och tydligt att upplevelsen av denna handledning har varit mycket positiv och uppskattad. Samstämmigheten i svaren, oberoende kön och antal år i kriminalvård, är stor.

Till skillnad från tidigare erfarenheter av handledning inom kriminalvården, som beskrivits som otydlig, ojämn, svår att komma framåt, beskrivs denna handledning som positiv. Deltagarna anser att handledningen har gett dem ökad kunskap och trygghet, utvecklat deras reflexionsförmåga, gett nya verktyg i yrkesrollen, ökat deras förståelse för andra människor, lett även till ett bättre mående under tiden samt ett bättre professionellt bemötande av klienter.

Praktisk nytta av handledningen och direkt påverkan på deltagarnas mående och yrkesroll exemplifieras med: ökat tålamod, trygghet, ökad förståelse, tryggare förhållningssätt och bemötande, mer proffsig och bättre mående.

**Framgångsfaktorer**

De faktorer som pekar på denna handledningsforms framgång kan beskrivas enligt nedanstående:

*Handledare:*

Deltagarna beskrev samstämmigt handledaren som skicklig och kunnig inom området vilket skapade en trovärdighet.

*Inriktningen på handledningen:*

Fokus på ökad kunskap och förståelse gentemot klienter och deras problematik istället för fokus på hur arbetsgruppen vilket uppskattades och ansågs vara matnyttig.

*Möjlighet att komma till tals och att bli lyssnad på:*

Kunde diskutera, vrida och vända på egna tankar och känslor rörande de olika fall som togs upp och detta ledde till ökad förståelse för egna och andras reaktioner.

*Gruppens sammansättning:*

Två personal från olika avdelningar vilket samtliga upplevde som positivt. Det beskrevs i termer av att det gav en känsla av samhörighet på anstalten. Könsfördelningen var jämn och det var en spridning på både antal år i kriminalvård och deltagarnas ålder.

*Gruppens storlek*

Det upplevdes positivt. De menade att i en grupp bestående av 15-20 personer blir det svårt för handledaren att hinna se alla och svårt för deltagarna att komma till tals.

*Deltagarnas engagemang*

De beskrev sig själva som intresserade och engagerade. Samtliga ville fortsätta ingå i handledningen i framtiden. Samtliga berättade att de diskuterade egna tankar efter handledningen med sina kollegor.

**Förbättringsförslag**

Förbättringsförslag och önskemål som framkommit är:

Önskemål om fler handledningstillfälle. Möjlighet till längre tid för att kunna formulera sig runt en fråga samt litteraturförslag för fördjupning.

**Sammanfattning**

Behovet av handledning i det klientnära arbetet är stort. Handledningens utformning har stor betydelse för resultatet. Viktiga faktorer är handledarens skicklighet, gruppens storlek och sammansättning, möjligheten att komma till tals och att bli lyssnad på samt inte minst inriktningen på handledningen. Ökad kunskap om klienterna och deras problematik ger nya verktyg i rollen, en ökad trygghet i bemötandet av klienterna och ett eget bättre mående vilket får antas påverka klimatet i arbetsgruppen. Resultatet från denna utvärdering visar att handledning i denna form är att rekommendera.