

Marte Meo inom Vuxenhabiliteringen - utvärdering av en utbildningsinsats

Verksamhet: Vuxenhabiliteringen
Habilitering & Hjälpmedel, Region Skåne

Verksamhetschef: Ingrid Kongslöv
Vuxenhabiliteringen

Projektansvariga: Leg psykolog Björn Clementson
bjorn.clementson@skane.se
Leg logoped Maja Sigurd Pilesjö
msp@language.sdu.dk

Handledare vid FoU-enheten: Forsknings- och utvecklingsledare
Dr med vet, leg logoped Pernille Holck
FoU-enheten, Region Skåne

Utgivning: Maj 2013

ISBN: 978-91-7261-261-7

Layout: Ulla Götesson

FoU-enheten strävar efter att publicera rapporter av hög kvalitet i ett kortfattat format. Syftet är att öka tillgängligheten och användningen av den kunskap som utvecklats inom vår förvaltning. Det finns alltid möjlighet att kontakta oss på FoU-enheten för att få ytterligare information.

Läs mer på vår hemsida www.skane.se/habilitering/fou

© Habilitering & Hjälpmedel, Region Skåne

Sammanfattning

I december 2011 påbörjades en utbildning i Marte Meo-metoden för Vuxenhabiliteringens personal i Region Skåne. Det primära målet med insatsen var att skapa ett likvärdigt utbud i verksamheten, dvs. att det oavsett vilken enhet man som brukare har kontakt med ska finnas kompetens kring Marte Meo och möjlighet att få tillgång till en Marte Meo-insats. Ett annat mål var att förbättra samarbetet mellan olika yrkeskategorier. Utbildningen riktades till arbetsterapeuter, kuratorer, logoped, psykologer och sjukgymnaster, allt som allt elva personer. Kursledare var en psykolog och en logoped. Utbildningsinsatsen utvärderades för att ta reda på om metoden är användbar för medarbetare inom Vuxenhabiliteringen. Sammanställningen av utvärderingen indikerar att Marte Meo-metoden betraktas som ett användbart verktyg i arbetet med handledning av personalgrupper utifrån frågeställningar kring samspel. Metoden anses ha flera fördelar såsom att den är konkret, systematisk och skapar ett positivt och bekräftande arbetssätt för utövaren. För att deltagarna ska fortsätta att använda metoden är det dock viktigt att de tekniska hindren, såsom fungerande och kompatibel apparatur för filminspelning, undanröjs och att deltagarna kan fortsätta träffas i ett nätverk.

Innehållsförteckning

Förord	5
Bakgrund	6
Marte Meo	6
Marte Meo inom Vuxenhabiliteringen	8
Tidigare utvärderingar av Marte Meo-metoden	8
Val av kursdeltagare	9
Utbildningsinsatsens upplägg	9
Mål, förhoppningar och syfte med utbildningsinsatsen.....	10
Syfte	10
Metod	10
Datainsamling	10
Analys.....	11
Etiska överväganden.....	11
Resultat	11
Sammanfattning av resultaten	19
Diskussion	20
Slutsats	22
Implementering	22
Referenser	23
Bilaga: Utvärdering av utbildningsinsats - intervjufrågor	24

Förord

Habiliterings- och hjälpmedelsförvaltningens vision är att stärka ett gott liv utifrån egna val. Vi ska med professionella insatser göra livet mera möjligt för barn, ungdomar och vuxna med varaktig funktionsnedsättning. I samarbetet mellan Forsknings- och utvecklingsenheten och verksamheterna sker en ständig granskning av rådande metoder och prövning av nya för att kontinuerligt förbättra kvaliteten i olika habiliteringsinsatser.

Forsknings- och utvecklingsenheten har ansvar för att driva och utveckla kunskap utifrån det kunskapsbehov som finns inom förvaltningen, allt i enlighet med uppdraget: utveckla ny kunskap inom habiliterings- och hjälpmedelsområdet, sprida kunskap om funktionsnedsättning, skapa en kultur av kritiskt och vetenskapligt tänkande, stimulera och stödja systematisk kunskaps- och kompetensutveckling.

Dessa olika delar i uppdraget kombineras i de forsknings- och utvecklingsarbeten som genomförs och redovisas som FoU-rapporter. De utgår från en frågeställning i praktiken, som relateras till aktuell forskning och erfarenhet och leder vidare till en studie på vetenskaplig grund. En viktig del i arbetena är att visa hur resultaten kan användas och kommuniceras i verksamheten för att på så sätt bidra till kunskapsutvecklingen. Här är stödet från ledningen en grundläggande förutsättning.

Arbetet innebär samtidigt att det kritiska tänkandet utvecklas. Den praktiska erfarenheten värderas gentemot generell kunskap/forskning och förståelsen för praktiken växer. För kunskapsområdet habilitering, rehabilitering och hjälpmedel innebär varje rapport ett bidrag till evidensbaserad praktik.

Verksamhetschef vid Vuxenhabiliteringen Ingrid Kongslöv bad FoU-enheten utvärdera en utbildning i Marte Meo-metoden för Vuxenhabiliteringens personal i Region Skåne under 2012. I denna rapport redovisas arbetet som genomförts av leg logoped och PhD Maja Sigurd Pilesjö och leg psykolog Björn Clementson. Forsknings- och utvecklingsledare vid FoU-enheten med dr Pernille Holck har varit handledare.

Vi riktar ett tack till leg logoped Helene Ahnlund och leg psykolog Susanne Fejne för att de har bidragit med synpunkter på planeringen av arbetet samt hur resultaten av arbetet ska implementeras i verksamheten.

Malmö i maj 2013

Kerstin Liljedahl
Leg psykolog, fil dr
Forsknings- och utvecklingschef

Bakgrund

Inom Vuxenhabilitering erbjuds en rad olika behandlingsmetoder. Effekten och erfarenheterna av dessa metoder är inte alltid väldokumenterad. En metod för att utveckla samspel, som en längre tid använts i arbetet med brukare och till stöd för personalgrupper och anhöriga, är Marte Meo (Aarts, 2000). Logopederna inom verksamheten har tidigare utbildats i metoden, och 2012 gjordes en ny satsning på att utbilda medarbetare men denna gång tvärprofessionellt och med spridning inom hela Vuxenhabiliteringen i Region Skåne. Eftersom någon utvärdering av föregående utbildningsinsats inte gjorts ansågs det angeläget att vid detta tillfälle göra en sådan som ett led i kvalitetssäkringen av verksamheten. Denna utvärdering är dokumenterad i föreliggande rapport.

Marte Meo

Marte Meo är en metod som spritts över världen sedan Maria Aarts grundade den under senare delen av 1980-talet (Aarts, 2000). Metoden utvecklades som en praktisk modell med syfte att stimulera nya samspelsförmågor hos samspelspartners i vardagliga situationer. Metoden uppkom som en reaktion mot dåtidens metoder som ofta var abstrakta och problemorienterade. Orden ”Marte Meo” betyder ”av egen kraft” på latin, och namnet reflekterar det grundläggande synsättet. Det är centralt att uppmärksamma resurser och att fokusera på det positiva som görs även om man för den skull inte negligerar de problem som finns. Metoden är teoretiskt förankrad i utvecklingspsykologin och kan ses som en brygga mellan teori och praktik (Aarts, 2000). I FoU-bulletin 1/2006 beskrivs Marte Meo som ”en praktisk arbetsmodell som används i kliniskt arbete” (sid 23). Metoden bygger i korthet på att utvecklingsstödande processer sätts igång genom att filma och noggrant analysera samspelet mellan olika individer. Analys och intervention struktureras enligt vissa ”utvecklingsstödande dialogprinciper” vilka förmedlas till samspelspartnern (Hedenbro & Wirtberg, 2000). Metoden används numera inom skiftande områden, t.ex. som stöd i föräldrars samspel med spädbarn, för barn med behov av särskilt stöd i skola och förskola, inom barnpsykiatri, för vuxna personer med autism och för personer inom äldreomsorgen.

Processen börjar med att behandlaren får ett uppdrag av någon/några personer som söker stöd för svårigheter i umgänget med andra människor, dvs. problem med samspel i någon form. Det är viktigt att problemet definieras av den som söker stöd. En första videoinspelning görs t.ex. i hemmet, på arbetsplatsen, i skolan eller på en institution. Nästa steg i interventionen är att behandlaren, med hjälp av principerna för utvecklingsstödande kommunikation, gör en interaktionsanalys utifrån det inspelade materialet. I analysen beskrivs vad som fungerar tillfredsställande och vad som ytterligare behövs för att de personer som söker stöd ska utvecklas. Behandlaren väljer ut ett antal filmsekvenser som syftar till att demonstrera det man vill stärka i de inblandades kompetens samt för att påvisa möjligheter till utveckling. Analysen fokuserar på dialogens uppbyggnad. Dialogen beskrivs som bestående av en struktur med tre faser; en *kopplingsfas* där dialogen har sin början, en *utvecklings- och turtagningsfas* samt en *sammanfattande och avslutande fas* (Hedenbro & Wirtberg, 2000). De utvecklingsstödande dialogprinciperna består av följande delar:

1. Den vuxne söker information om barnet¹ och var barnet har sitt uppmärksamhetsfokus och/eller vilket initiativ barnet tar.
2. Den vuxne bekräftar barnet/barnets uppmärksamhetsfokus, initiativ och lägger sedan till sin tur och sin reaktion.
3. Den vuxne inväntar barnets svar/reaktion på det egna agerandet.
4. Den vuxne benämner barnets initiativ, agerande, svar och känslor på ett sätt som blir bekräftande för barnet.
5. Den vuxne tar ansvar för interaktionen så att den formas till en kommunikation med flera turtagningar och en rytm som gör det möjligt för barnet att aktivt vara med i denna interaktion.
6. Den vuxne bekräftar barnet då det visar önskat beteende.
7. Den vuxne triangulerar barnet mot omvärlden genom att benämna personer, objekt och fenomen.
8. Den vuxne ger tydliga start- och slutsignaler.

(Hedenbro & Wirtberg, 2000: 98-109)

Analysen omfattar fem nivåer:

1. Att göra en interaktionsanalys.
2. Att knyta interaktionsanalysen till Marte Meo-principer för utvecklingsstödjande kommunikation, se ovan.
3. Att knyta interaktionsanalysen till Marte Meo-principer och till barnets specifika behov av utveckling.
4. De tre nivåerna integreras i analysen.
5. Att knyta analysen till förälderns/andra vuxnas uppdrag.

(Hedenbro & Wirtberg, 2000: 115-121)

När analysen är klar och filmsekvenser är utvalda är nästa steg i interventionen en s.k. "återgivning" till samspelspartnern. Återgivningen karaktäriseras av respekt för de inblandade personernas utsatthet och syftar till att skapa förtroende, att vara tydlig och att stärka kompetensen hos dem som blivit filmade. Den följer en modell som förenklat kan beskrivas såsom följer:

- Behandlaren återskapar sammanhanget genom att upprepa frågeställningen.
- Han/hon berättar hur återgivningen ska gå till.
- Behandlaren visar en filmsekvens uppdelad i mikrosekvenser där han/hon visar samspelspartnern en mikrosekvens i taget och sätter ord på vad som sker efter varje mikrosekvens.
- Behandlaren kopplar det som sker till Marte Meo-principerna och knyter det till personens behov av utvecklingsstödjande hjälp samt vilket gensvar som han/hon behöver för att utvecklas.
- Behandlaren visar en sekvens där det fungerar fint och uppmuntrar samspelspartnern till att göra mer av det till nästa filmning.

(Hedenbro & Wirtberg, 2000)

¹ I den refererade texten används begreppet "barnet", men i denna rapport avses arbete med vuxna personer.

Marte Meo inom Vuxenhabiliteringen

Sedan flera år har man arbetat med Marte Meo-metoden inom Vuxenhabiliteringen i Region Skåne. Kursledarna, en psykolog och en logoped, har gått utbildning och handledarutbildning i Marte Meo. Detta har bl.a. lett till att logopedgruppen har utbildats i metoden, och gruppen upplevde att utbildningen gav goda erfarenheter med konkreta resultat. Det bildades även ett Marte Meo-nätverk som har regelbundna träffar.

År 2010 började det inom verksamheten föras en diskussion om vikten av att bibehålla kunskapen kring metoden. Erfarenheter från enskilda medarbetare hade visat på goda effekter och ledningsgruppen för Vuxenhabiliteringen beviljade en kurs på ca 50 timmar för ca tio deltagare. Tanken med utbildningsinsatsen var dels att få ett tvärprofessionellt perspektiv, dels att sprida kunskapen inom verksamhetens olika upptagningsområden.

En fördel med Marte Meo är att metoden riktar sig till alla åldrar. Metoden har också fokus på samspeletpartnern. Inom Vuxenhabiliteringen arbetar man vanligen just med samspeletpartners i form av handledning i personalgrupper. Frågeställningarna rör sig ofta kring bemötande och samspel och är sprungna ur ett individuellt behov. Frågorna kan t.ex. vara: Hur ska vi få Olle att städa? Hur kan vi hjälpa Anna så att hon slutar få utbrott? Just sådana individuella frågeställningar arbetar man med i Marte Meo. Kursledarna menar också att en fördel med Marte Meo-metoden är att den stärker det positiva tänkandet kring en brukare och ökar känslan av kompetens hos personalen utifrån salutogena principer. Personalgrupperna kan vara heterogena och det kan finnas flera olika uppfattningar kring en och samma individ, vilket kan leda till att handledningen kan vara svår att genomföra. Det finns alltså ett stort behov av ett fungerande pedagogiskt verktyg i denna process och där kan Marte Meo-metoden komma väl till pass. Metoden hjälper handledaren att foga ihop människors berättelser, vilket kan leda till en samsyn mellan samspeletpartners. Den ökar också medvetenheten om den egna rollen i samspelet (Ahnlund, personlig kommunikation). Av de skäl som nämnts ovan anses Marte Meo-metoden vara väl lämpad för Vuxenhabiliteringen.

Tidigare utvärderingar av Marte Meo-metoden

Flera utvärderingar av Marte Meo-metoden har gjorts (Andersen, 2009; för exempel se www.martemeo.com). De flesta utvärderingar som gjorts behandlar effekten av metoden. Som exempel kan nämnas FoU-bulletin 1/2006, även den inom Vuxenhabiliteringens verksamhetsområde. I detta projekt prövades Marte Meo-metoden som en stödinsats till tre föräldrar med utvecklingsstörning. Efter insatsen var två av föräldrarna positiva till metoden och ville fortsätta arbeta med den. En av föräldrarna var negativ och tyckte inte hon hade lärt sig något nytt. Den som hade utfört insatsen ansåg att en nackdel med metoden var att deltagarna hade svårt att generalisera den nya kunskapen till andra situationer. Som en fördel med metoden såg behandlaren att man genom videoklippen fick en pedagogisk form, vilket gjorde det enklare att förklara för föräldern hur hon/han kunde göra. Positivt var också att deltagarna hade blivit sedda och bekräftade samt fått en känsla av kompetens, något som är ovanligt för dessa föräldrar. Behandlaren ansåg också att föräldrarnas självförtroende hade stärkts och att det syntes mer av delad glädje i de sista filmerna jämfört med de första.

När det gäller hur yrkesverksamma behandlare upplevt Marte Meo-metoden är utvärderingarna mer sparsamma (O'Donovan, 2011). En norsk utvärdering är gjord inom demensvård (Andersen, 2009). Den syftade till att beskriva vad utbildningen hade haft för betydelse för personalen. Tio personer intervjuades. Studiens resultat pekade på att Marte Meo-metoden hade haft en positiv påverkan både på arbetsmiljön och på personalens upplevelse av att möta patienternas individuella behov. Personalen hade fått en gemensam kunskap som ledde till att arbetet präglades av mer öppenhet, trygghet och respekt för varandra samt en känsla av kompetens. Metoden gav också ett konkret arbetsredskap och ökade personalens medvetenhet om samspel, dess uttryck och samspelepartners roll i samspelet. Deltagarna menade att metoden gav kunskap som kunde omsättas i praxis. I samma studie var inställningen lika positiv vid uppföljningen flera år efter avslutad kurs. Metoden användes fortfarande på deltagarnas arbetsplatser.

Liknande positiva resultat visades i en annan studie kring yrkesverksamma erfarenheter av att ha lärt sig Marte Meo-metoden (O'Donovan, 2011). I studien undersöktes hur sjuksköterskor vid barnavårdscentraler i Irland hade upplevt utbildning i Marte Meo. Kvalitativa intervjuer gjordes med tio sjuksköterskor. Det visade sig att sjuksköterskorna upplevde metoden som självstärkande. De tyckte också att det visuella materialet och arbetssättet främjade en ökad medvetenhet. Filmandet ansågs jobbigt men informativt och man vände sig successivt vid det. Sjuksköterskorna var till en början obekväma med avsaknaden av facktermer, dvs. det vardagliga språket i metoden, men tyckte sedan att det ledde till en positiv emotionell bindning mellan dem och föräldern (O'Donovan, 2011).

Val av kursdeltagare

För att väcka intresse för en utbildning hölls initialt en föreläsning för personal inom Vuxenhabiliteringen där deltagarna kunde bilda sig en uppfattning om vad metoden innebar. Eftersom efterfrågan sedan var högre än antalet kursplatser genomfördes en urvalsprocess. I en intresseanmälan fick potentiella deltagare motivera varför de ville gå utbildningen. Ledningsgruppen valde kursdeltagare strategiskt utifrån motiveringarna och med syftet att sprida kunskapen till olika yrkesgrupper och att göra en geografisk spridning till olika enheter. Resultatet blev en grupp på elva personer från samtliga behandlande yrkesgrupper och från samtliga enheter i Region Skåne.

Utbildningsinsatsens upplägg

Efter att urvalet av kursdeltagare skett satte kursen igång i december 2011. Gruppen träffades en gång i månaden, totalt sex gånger under våren. Ytterligare två tillfällen var inplanerade under hösten 2012. Denna utvärdering gjordes efter de första sex tillfällena. I mars 2012 fick kursdeltagarna också tillfälle att höra en föreläsning av grundaren, Maria Aarts. En uppföljningsdag var även planerad att äga rum senare på hösten 2012. Inför utbildningen fick deltagarna i uppgift att fundera ut ett ärende som de sedan kunde arbeta med under utbildningens gång.

Mål, förhoppningar och syfte med utbildningsinsatsen

Det fanns flera målsättningar med utbildningsinsatsen. Det primära målet med insatsen var att skapa ett likvärdigt utbud i verksamheten, dvs. att det oavsett vilken enhet man som brukare har kontakt med ska finnas kompetens kring Marte Meo och möjlighet att få tillgång till en Marte Meo-insats. Ytterligare målsättningar var att Marte Meo skulle bli ett verktyg för kursdeltagarna i den direkta brukarkontakten för att på så sätt kunna bredda kursdeltagarnas kompetens för att eventuellt ta uppdrag de tidigare inte gjort, att majoriteten av deltagarna vid kursens slut skulle ha genomfört ett ärende där de använde Marte Meo-metoden samt att väcka intresse hos kursdeltagarna med förhoppningen att de skulle fortsätta att hålla kunskapen vid liv bl.a. i form av nätverksmöten efter kursens slut. Samtliga mål var tänkta att fungera kvalitetssäkrande för brukarna i verksamheten och för arbetet kring evidensbaserade metoder (Kongslöv, personlig kommunikation 2012). Slutligen fanns det en förhoppning om att spridningen av kunskapen skulle stärka det generella samarbetet mellan yrkesgrupper och enheter.

Utifrån målsättningarna blev syftet med utbildningen att deltagarna skulle lära sig Marte Meo-metoden i teori och praktik. Deltagarna fick lära sig att förstå Marte Meo-principerna och att träna på att göra en interaktionsanalys i dess olika steg. Dessutom tränade deltagarna på att utföra hela arbetsmodellen i ett eget ärende. De fick också träna på att identifiera ärenden där metoden skulle kunna användas. Som kursmaterial använde deltagarna filmer. Detta var filminspelningar där man själv deltog i en interaktion, filmer som spelats in i det egna pågående ärendet samt filminspelningar av den egna återgivningen. Filmerna användes vid kurstillfällena och kursdeltagarna tittade på varandras filmer och gav varandra feedback. Genom att alla deltagare visade sina analyser och filmer för de andra tränades arbetsmodellen upprepade gånger (Ahnlund, personlig kommunikation 2012).

Syfte

Syftet med denna utvärdering är att dokumentera en utbildningsinsats i en metod genom att undersöka deltagarnas upplevelse av och erfarenheter kring vad metoden kan betyda för deras arbete.

I denna utvärdering behandlas personalens upplevelser av utbildningen, dvs. personalens perspektiv belyses. Fokus är alltså inte på erfarenheterna hos brukarna och deras kommunikationspartners, och inte heller på metodens effekter.

Metod för utvärderingen

Datainsamling

Verksamhetschefen och kursledarna intervjuades angående utbildningens uppbygg och mål samt kursledarnas erfarenheter av kursen. Utifrån dessa samtal och tidigare utvärderingar av Marte Meo-insatser konstruerades ett antal intervjufrågor i samarbete med FoU-enheten. Intervjun var semi-strukturerad med öppna frågor som vid behov följdes av mer specificerande frågor (Ryen, 2004; se bilaga). Intervjufrågorna berörde deltagarens erfarenheter av metoden och kursen, vad deltagaren ansåg att han/hon har lärt sig av kursen och vilken betydelse deltagaren trodde att metoden kan ha i det framtida arbetet.

Som datainsamlingsmetod valdes intervjuer eftersom de ofta ger ett rikt material (Starrin & Svensson, 1994). Detta var också praktiskt möjligt eftersom kursdeltagarna var få.

Alla deltagare i utbildningen tillfrågades om att bli intervjuade. Av elva deltagare blev slutligen tio personer intervjuade, då en person kunde inte delta pga. sjukdom. Intervjuerna ägde rum juni-september 2012, några veckor efter att de första sex tillfällena av utbildningen slutförts. En av rapportförfattarna höll i intervjuerna. Intervjuerna spelades in, och varje intervju tog ca en timme. Därefter transkriberades varje intervju.

Analys

Transkriptionerna av intervjuerna med kursdeltagarna lästes igenom flera gånger av båda rapportförfattarna tillsammans. En fråga åt gången analyserades genom att nyckelord och fraser ur varje persons svar ströks under. Stundtals svarade den intervjuade på en fråga i ett annat sammanhang än när den egentligen ställts. Detta noterades i transkriptionen och svaret fördes samman med de övriga svaren på frågan.

Deltagarnas svar (som har sammanfattats för varje fråga nedan) utgörs av gruppens gemensamma åsikter, men även enskilda uppfattningar beskrivs. Teman som återkom var t.ex. förväntningar på kursen, problem att omsätta metoden i praktiken, fördelar med metoden och metodens visuella karaktär.

Etiska överväganden

Deltagarna blev under kursens gång informerade om att en utvärdering skulle göras och tillfrågades om de ville medverka. Deltagandet var frivilligt och kursdeltagarnas namn anges inte i rapporten. För att säkra deltagarnas anonymitet nämns inte professionell tillhörighet eftersom det i vissa fall enbart förekom en person inom en yrkeskategori. Inspelat material raderades efter att transkriptionen gjorts.

Resultat av intervjuerna

I denna del presenteras analyser av intervjusvaren från de tio intervjuade personerna. Efter varje fråga presenteras en analys av intervjusvaren. I vissa fall förekommer exemplifierande citat.

1. Vad hade du för förväntningar kring vad utbildningen skulle ge innan utbildningen? Motsvarades dina förväntningar?

De intervjuade kursdeltagarna uttryckte flera olika förväntningar. En förväntning av mer generell karaktär som nämndes var att få inspiration. De flesta lyfte fram att de ville få en fördjupad kunskap om Marte Meo-metoden. Kunskapen deltagarna förväntade sig att få rörde sig om att få kunskap om teorin, att få mer konkret kunskap, kunskap om verktyget och att få en mall för filmning. En person ville få ett formellt bevis på kunskap i metoden. Någon förväntade sig att få ta del av andras erfarenheter. Några av de intervjuade nämnde också att de ville lära sig en metod för handledning i personalgrupper, ”...att lära sig en metod för handledning som man kunde använda i personalgrupp. Något sätt att jobba i grupper.”

Rörande frågan om förväntningarna hade motsvarats svarade alla intervjuade utom en att de hade det. En person ansåg att de infriats till viss del.

2. Vad har du lärt dig?

Deltagarna ansåg att de hade lärt sig metodens strukturerade arbetssätt och fått en metodik för att arbeta med film. Detta har gett mer praktisk kunskap i hur processen kan fungera och hur man kan genomföra de olika momenten; frågeformulering, filmning, återgivning och vidare arbete.

”Jag visste lite om metoden innan men känner att jag lärt mig de punkter man ska titta på och gå efter, eftersom det är mycket som nästan är manualbaserat kan man säga. Jag känner att jag har lärt mig vad man ska titta på, hur man ska titta på det, vad man ska påpeka och återföra till dem man haft det med.”

Flera deltagare tyckte även att de fått ett pedagogiskt, strukturerat och konkret arbetsredskap med en tydlig begreppsapparat.

”Jag tänker att utbildningen har hjälpt mig hitta formuleringar för hur jag tänker, eller hur jag kan klä teorier i ord och göra det begripligt. Tidigare har jag kunnat känna att handledningsarbete kunde bli för abstrakt för personalen men att Marte Meo formuleringar och språk är väldigt lätt tillgängligt för alla, vilket är en styrka med det.”

Vissa menade också att de fått en bredare syn på hur metoden kan tillämpas och att metodens sätt att fånga upp positiva sidor av samspelet är ett inspirerande sätt att arbeta med handledning.

”Jag tycker om den positiva tonen i utbildningen och har lärt mig att ge fokus till vad som fungerar och därigenom kan man få en ny syn även på saker som kan bli bättre. Det tycker jag allmänt känns användbart i brukarkontakter här.”

3. Vad har utbildningsinsatsen betytt för dig yrkesmässigt?

a) Hur tror du att den här utbildningen kommer att påverka ditt framtida arbetssätt?

Flera av de intervjuade uttryckte att kursen gett dem nya kunskaper som exempelvis ett nytt tankesätt, en ny begreppsapparat, en ny metod och arbetsverktyg att använda i arbetet. Kursen ansågs också uppmuntra till vidare arbete med film. Någon menade att utbildningen gett självförtroende i att använda metoden eftersom ”man lär genom att göra det”.

Några av de intervjuade funderade kring arbetsuppgifter där Marte Meo kan komma till användning.

”Mina möjliga arbetsuppgifter har ju även utökats så det kan ju också leda till att jag kan ta uppdrag som jag innan inte tänkt.”

”Det vi jobbar mycket med nu när vi fått det nya avtalet är ju personalgrupper. Det är frågeställningar som jag tycker passar jättebra för Marte Meo.”

Personer med problemskapande beteende nämndes som en möjlig ytterligare målgrupp.

En person ansåg att utbildningen inte inneburit något särskilt yrkesmässigt.

b) Tror du utbildningen påverkat/påverkar ditt samarbete med andra yrkeskategorier?

Merparten av de intervjuade menade att utbildningen gynnar samarbete med andra Marte Meo-utbildade kollegor genom att man får ett gemensamt språk/synsätt. Flera menade att det även kan gynna samarbete med icke Marte Meo-utbildade kollegor eftersom filmat material gör att flera arbetskamrater kan uppleva samma situation vilket aldrig kan återskapas enbart genom muntlig återgivning efteråt. Någon person nämnde att det nya synsättet kan förbättra samarbetet med logopedier. Några kursdeltagare hade ingen direkt åsikt om att Marte Meo-utbildningen i sig skulle påverka samarbetet automatiskt.

4. Berätta om din första Marte Meo-insats. Vilka upplevelser gav det dig? Hur valde du ärende?

Kursdeltagarna nämner exempel på ärenden som man arbetat med:

- Utagerande man med autism. Personalen var rädd för mannen och behövde hjälp med struktur kring mannen.
- Kvinna med autism. Personalen i serviceboendet sökte hjälp kring interaktionen med kvinnan. Vad händer när man måste säga till kvinnan vad hon ska göra. Hur blir det då?
- Brukare på Daglig verksamhet. Behandlaren ville visa den icke-verbala kommunikationen för personalen.
- Handledning med personalgrupp till brukare med Downs syndrom.
- En man med Downs syndrom och utvecklingsstörning. Svårt att motivera honom att städa, duscha och äta mammas mat i frysen. Personalen ville ha hjälp med att få honom att samarbeta lite mera.
- Valde ärende där assistent och brukare är som en isolerad ö. Skulle integreras bättre med andra personalen.

Flera berättade om både negativa och positiva upplevelser under sitt första ärende. Några deltagare beskrev att de upplevde svårigheter med att förklara och beskriva metodens möjligheter för att motivera personalgruppen.

”Jag var inte riktigt tydlig. Vagt för personalen. Filmade ändå och trodde inte det skulle ge så mycket. Sedan visade det sig att jag hittade många saker som faktiskt var jättespännande. Personalgruppen var skräja att visa film i grupp. Kanske ska ha visningar enskilt eftersom det är viktigast att se och jobba med sig själv.”

”Vi pratade mycket om Marte Meo och personalgruppen var först positiva men sen när det väl kom till kritan var det ingen som var intresserad. Jag märkte att det var känsligt att filma om det finns en konflikt. Jag filmade på Daglig verksamhet istället och gjorde en återgivning innan semestern. För handledaren och hon var förvånad över hur mycket man kan se på ett par minuter.”

Någon beskrev även svårigheter med samsyn och gemensamma mål.

”Jag valde ärende där assistent och brukare är som en isolerad ö. Det skulle integreras bättre med andra personalen. Nu verkar det som att assistenten känner att om hon visar personalen hur man gör så behövs hon inte längre som assistent, vilket hon är skeptisk till. Tycker mig känna det tydligt. De drar sig bort lite nu. Svårt att veta hur man förmedlar detta. Jag har kanske varit otydlig. Trots jag tycker att jag berättat om kursen och hur vi kan lära oss mer om brukaren.”

En positiv erfarenhet som beskrevs är metodens tydlighet när arbetet kommit igång.

”Spännande att se arbetet i sitt skapande. Filmen ger något konkret att hålla sig till. Man hamnar inte i diskussioner kring hur saker är och inte är utan man kan tydligt visa vad man menar och syftar på. Personalen var peppad på metoden vilket gett effekt på brukaren. Det har gått snabbt tidsmässigt.”

En deltagare beskrev hur metoden kan ytterligare förbättra ett relativt gott samspel.

”Jag jämför en situation där allting funkar perfekt. Det är en jättebra situation, jättemysigt. Den här personalen är så otroligt duktig, benämner allting. Sen var det en annan situation ... hon gör fortfarande samma saker men benämner, triangulerar och så, men hon gör allting mycket snabbare. Det är en obekväm situation för brukaren och en obekväm situation för personalen. Hon (personalen) försöker men det blir inte helt hundra även om det fortfarande inte är katastrof. Hon benämner men hon benämner mycket mindre. ’Du väntar in men du är lite för snabb här jämfört med den (andra) situationen.’ Nu har dom fått i uppdrag att benämna mer som förut och ta det lite lugnare och vänta in. Göra det mysigt. Även om det är en tråkig situation - att du är trygg.”

Upplevelser kring hur det egna arbetet återkopplades i utbildningsgruppen nämndes också:

”Det var inte lätt att filma. Det var en engagerad personalgrupp. Svårt att koppla allting. Jag tog med mig (det) till utbildningsgruppen. Det var otroligt bra att få feedbacken från de andra i analysen. Jag fick in mycket synpunkter och valde sedan själv. Jag hade fått lite mer på fötterna i utbildning när jag skulle göra min återgivning. Man bör kunna ta kritik i denna utbildning.”

”Starkt att visa film. Dels jobbigt för man ser tydligt vad man gör för fel. Men också bra att veta hur det kan kännas för personalen, om det kan vara skämmigt. Samtidigt mycket bra saker, kul när man gav återgivning.”

Deltagarna har provat varierande ärenden under utbildningen. De beskrev både positiva och negativa upplevelser. Flera upplevde svårigheter med att förklara och beskriva metodens möjligheter, samtidigt som andra beskrev att arbetet med metoden fått bra fäste när det väl kommit igång. Det beskrevs även hur Marte Meo kan verka för att förbättra samspelet även i situationer som inte nödvändigtvis är alltför ansträngda. Några beskrev även upplevelser kring att det egna arbetet uppvisades i kursgruppen. Det påpekades att man som kursdeltagare behöver vara öppen för kritik men också att återkopplingen stärkte det egna arbetet.

5. Ser du några begränsningar i tillämpbarhet med metoden?

Som begränsningar i metoden beskrev deltagarna den långa tidsåtgången som ett ärende kräver när det gäller att bearbeta det filmade materialet samt vissa tekniska hinder som uppstår, såsom brister i den tekniska utrustningen. Omgivningsfaktorer, däribland personalens motivation och medvetenheten kring den egna rollen, nämndes också. Någon deltagare menade också att det finns en risk att man bortser från andra relationer om man går in i detalj på samspel med en individ. En deltagare kunde inte se någon begränsning över huvud taget.

... mellan olika sorters ärenden?

Några av deltagarna ansåg att metoden kan tillämpas i alla sorters ärenden med motiveringen att arbetet handlar mycket om bemötande, vilket han/hon naturligt ansåg sig arbeta med utifrån sin yrkesroll. En annan deltagare menade att han/hon nog inte kommer ha lika stor användning av metoden som de kollegor som arbetar med brukare som har svårare utvecklingsstörning och omfattande svårigheter vad gäller språk, kommunikation och samspel. Någon tog upp mer specifik användning av metoden såsom att den kanske inte var tillämpbar i individuella samtalskontakter.

6. Vad finns för fördelar med Marte Meo-metoden?

Flera av deltagarna beskrev den salutogena inriktningen som en stor fördel. Ett humanistiskt synsätt och en positiv underton som är respektfull och bygger på ett gemensamt utforskande lyfts fram. Man beskrev även att metoden inte är problemfokuserad och att det finns en uppfattning om att man inte ska komma med pekpinnar.

”Jag gillar den salutogena inriktningen i att se på det som funkar och utgå från att få igång en utveckling som är avstannad snarare än obefintlig. Det är väldigt humanistiskt på det sättet, vilket jag tycker om och att man jobbar mycket med att bekräfta det som personalen, föräldern eller brukaren, gör bra. Så just att det inte är problemfokuserat kan jag tycka är ganska trevligt.”

Ytterligare en fördel som lyftes fram av flera var den visuella aspekten av metoden. Det positiva var att det fanns ett råmaterial som kunde tittas på och analyseras flera gånger och att handledaren såg samma saker.

”Det är väl det här att när det finns på film så kan man se det flera gånger, man kan gå tillbaka, man kan titta i detalj vad det är som händer. De första gångerna som (kursledarna) visade en film så fick man se några minuter och man tyckte här ser man ju ingenting och så. Och sen när dom spolade tillbaka och visade för varje gång det hände nånting så fick man ju se hur otroligt mycket det egentligen är som sker.”

Några menade att filmningen förenklar diskussionen kring brukaren eftersom alla ser på samma sak i en konkret situation. Det konkreta i metoden uppfattade flera av de intervjuade som underlättande när personalgruppen skulle motiveras att delta. Det tydliga språket uppfattades också som en fördel av några. Flera lyfte fram att det är en strukturerad metod.

Ytterligare fördelar som beskrevs var att metoden är känd vilket gav legitimitet till arbetssättet. Samtidigt ansåg flera det positivt att fokus är på brukarens och personalens vardag, vilket lyfter personalens kompetensområden och ökar deras professionalitet.

7. Hur uppfattar du de olika momenten i kursen?

Som svar på frågan om hur deltagarna uppfattade de olika momenten i kursen hade de kommentarer kring samtliga kursmoment. Teorimomentet ansågs väl fungerande. Momentet med filmning omnämndes också i positiva ordalag. Det ansågs vara en grundlig genomgång och det rådde inte längre några oklarheter. De som kommenterade återgivningen ansåg att den tagit mycket tid i anspråk men de var nöjda med slutresultatet. Två deltagare hade synpunkter på gruppstorleken men uttryckte olika ståndpunkter. En person tyckte att gruppen var för stor och borde ha delats och den andra menade att det var en fördel att gruppen var sammanhållen så att man fick höra allas genomgångar. Det ansågs också värdefullt med kursledare som hade stor erfarenhet och kunskap om metoden. Vidare sa flera av de intervjuade att kursledarna kompletterade varandra väl och var skickliga på att skapa en god och trygg stämning i gruppen, en nog så viktig kvalitet eftersom kursen innehåller moment där man visar filmer i vilka man själv agerar och får synpunkter från de andra i kursgruppen.

Förutom att deltagarna tog upp de olika kursmomenten hade de också andra synpunkter kring planering, tidsupplägg mm. Kursupplägget ansågs fungera väl, med en träff i månaden. Som nämnts ovan framhävde några deltagare att det var lite för kort tid generellt och att kursen kunde ha varit spridd över en längre tidsperiod. Någon deltagare menade att det kunde ha varit en tydligare gräns mellan de olika momenten. Någon annan ansåg att praktiken kom lite för snabbt. En deltagare lyfte fram att filmningen av sig själv tog mycket tid relativt sett. En annan deltagare lyfte fram att det var intressant att se hur de andra deltagarna gjort och att höra diskussionerna som följde de andras ärenden.

8. Upplever du någon del av insatsen som extra utmanande? Vilken i så fall?

Flera saker nämndes av deltagarna som extra utmanande. Utmaningar som ansågs svåra i början av ett ärende var att hitta en lämplig kandidat och att sälja in metoden. En av de intervjuade tyckte att det var svårt att bedöma utvecklingsnivån hos individen med funktionsnedsättning. En annan menade att det var svårt att formulera en begränsad fråga.

Några av de intervjuade betraktade filmning och analys som extra utmanande. I filmningen var det svårt att veta t ex när man skulle stanna i filmen och att välja filmsekvens. Återgivningen angavs också som utmanande av några deltagare. En deltagare beskrev att återgivningen hade varit svårare än hon hade trott. Det var svårt att balansera hur mycket i interaktionsanalysen man skulle ta med som exempel i återgivningen och att veta hur mycket man hinner med under en återgivning.

Gällande utmaningen att filma och att göra en analys berättade en av deltagarna: *”Hela det momentet är ganska utmanande. Det är utmanande att kunna analysera en film, kunna splittra ner en film och ser jag nu rätt saker och vad ska jag koppla det till. Men det har varit nyttigt att få göra det själv och på sina egna filmer. Så det har varit ett jättebra moment att göra det.”* Även om dessa moment således ansågs som krävande menade flera deltagare samtidigt att det var extra nyttigt.

9. Tycker du Marte Meo skiljer sig från ditt tidigare arbete med film som verktyg och i så fall hur?

Alla som tidigare arbetat med film ansåg att metoden skiljer sig utifrån flera aspekter. Arbetet beskrevs som mer noggrant och fördjupat både gällande det filmade materialet men också i hur det analyseras och presenteras enligt den bestämda strukturen i metoden. En deltagare menade t ex att arbetet med film i kombination med utvecklingsprinciperna gör det till en metod snarare än en avstämning. Vidare uppfattade några att tidigare arbete med film varit mer problemfokuserat och att Marte Meo snarare stärker samspelspartners i det positiva de gör. Den detaljerade analysen av filmen ansågs också utgöra en del i nivåbedömningen av brukaren vilket leder till att kraven på brukaren kan bli mer realistiska.

10. Ser du några nackdelar med Marte Meo-metoden? Vilka?

Svårigheten med att förklara och beskriva metoden angavs av flera personer som en nackdel. Detta verkar handla mest om att samspelspartners i vissa ärenden var skeptiska till att bli filmade. Någon beskrev även hur filmande kunde försvåras i ärenden där det redan föreligger meningsskiljaktigheter mellan samspelspartners och att det skulle vara negativt att exponera sig på film. Vidare svårigheter som framhövdes var olika aspekter gällande tekniska problem. Exempelvis nämndes av flera svårigheter med icke-kompatibla program och frågetecken kring förvaring av filmat material samt att man inte hade tillgång till en filmkamera.

”Det har ju varit struligt och utmanande. Vi har ju till exempel inte egenansvar på vår dator. Då kan man inte installera program och sånt. Det hade man ju behövt. Det hade underlättat väldigt mycket. Då fick vi besked att vi skulle ha det på en egen dator. Där kunde jag haft ett egenansvar. Då måste jag alltså boka den datorn, jag kan inte spontant använda den på mitt kontor när jag har tid över. Jag tycker det känns mycket svårrott och likadant om jag skulle be någon personal filma och dom ska skicka in en film till mig så kan det bli problem tekniskt. Om dom har ett annat material som inte jag har och kan öppna. Så det är faktiskt en nackdel som jag kan se att det blir svårt.”

Någon menade dessutom att det finns en risk för att metoden inte kommer användas om man inte löser de tekniska problemen.

11. Något råd du vill ge en person som ska lära sig Marte Meo?

Flera av deltagarna ansåg att det är bra att börja filma så fort som möjligt och även att avsätta tid för att arbeta med sitt material och komma in i processen och därigenom lära sig mer under kurstillfällena. Gällande filmningen framhövdes även att det är bra att ha ett öppet sinne för kritik och råd som oundvikligen kommer att tas upp, även om det kan kännas nervöst. Några ansåg att det är viktigt att hitta och lära sig ett ”tekniskt system” som fungerar innan arbetet börjar. Någon ansåg även att det är bra att skaffa sig en uppfattning rörande om man kommer ha användning av metoden eller ej innan kursen påbörjas. En deltagare menade att det kan vara enklare att starta med en personalgrupp som man känner och är trygg med. Någon uttryckte även vikten av att kontinuerligt informera personalen man arbetar med och försäkra sig om att de är införstådda under processen. Övriga enskilda råd som framkom var att ha mer än en brukare i åtanke inför val av ärende, goda kunskaper i utvecklingspsykologi och att inte vara för snabb i interaktionsanalysen.

12. Har kursen väckt ett intresse för att fördjupa sig ytterligare i Marte Meo?

Gällande denna fråga var det stor spridning i svaren. Några ansåg att de i nuläget har en grund som de vill tillämpa innan de går vidare. Andra ansåg att kursen varit tillräcklig i nuläget och vissa uttryckte ett intresse för att gå en fortsättningskurs för att fördjupa sig ytterligare.

13. Något du vill tillägga?

Några uttryckte vikten av att ha ett ärende under utbildningen för att få den handledning och träning som krävs för att lära sig metoden. Det ansågs även av någon att detta hängde ihop med att bli underrättad i tid om att man skulle få delta i kursen för att kunna planera för detta. Någon uttryckte vikten av att hitta en balans mellan att få handledning i sitt ärende och att arbeta med det självständigt. Några av de intervjuade upplevde stundtals att strukturen i kursupplägget brast vilket uppfattades som förvirrande. Många ansåg dock att det varit god stämning i kursgruppen och att föreläsningen med Maria Aarts varit inspirerande. Några önskade även att det skulle upprättas ett nätverk för det fortsatta arbetet och tips om artiklar och aktuell forskning. Några funderade kring om metoden var applicerbar på samma sätt inom alla yrkesgrupper eftersom man har olika arbetsområden och varierande förkunskap gällande kognition och kommunikation.

Sammanfattning av resultaten

Förväntningarna har i stort sett infriats. Deltagarna anser att de har lärt sig Marte Meo-metodens grunder och vissa har även fått en bredare syn i hur metoden kan tillämpas. Yrkesmässigt har utbildningsinsatsen inneburit ett nytt tankesätt, en ny metod och en ny begreppsapparat och därigenom en förutsättning för nya arbetsuppgifter. Deltagarna menar att man i synnerhet kommer att kunna samarbeta enklare med andra personer som också är Marte Meo-utbildade, men inte automatiskt bättre med andra yrkesgrupper per se. Samtidigt beskrivs det att det även kan gynna samarbetet med icke-utbildade kollegor eftersom filmat material gör att samma situation kan upplevas av flera.

Deltagarna lyfte egna upplevelser av arbetet där de pekade på svårigheter och stärkande faktorer under kursens gång. Svårigheter kunde innefatta förmåga att sälja in metoden, att hitta en gemensam samsyn i ärenden och hur en återkoppling ska göras. Deltagarna beskrev även positiva upplevelser av att bibehålla en tydlighet när arbetet är igång. Feedback av kursledarna/-deltagarna beskrevs också som värdefull.

De insatser som genomförts under kursen har varierat både avseende brukare och frågeställningar. Vissa valde ärende utifrån att man hade en tidigare god kontakt med brukaren/personalen. Andra valde ärende där deltagarna ville pröva ett nytt sätt att arbeta med samspel och bemötande.

Vad beträffar begränsningar med metoden ansåg sig vissa inte kunna se några, medan andra belyste tidsaspekten, omgivningsfaktorer och en risk att tappa helhetsbilden med tanke på att brukaren kan ha flera olika relationer, exempelvis utanför boendet och inte enbart till den person som är filmad. Som fördelar beskrev deltagarna metoden som visuell, konkret och salutogen. Deltagarna upplevde också metoden som strukturerad och systematisk med fokus på brukarens vardag och personalens professionalitet. Att Marte Meo är en känd metod kunde även ge legitimitet i vissa uppdrag.

Deltagarnas upplevelser av kursens olika moment varierade. Alla kursmoment ansågs meningsfulla men olika deltagare hade olika uppfattningar gällande hur tiden skulle disponeras i de olika momenten. Erfarenheterna kring hur kursen bedrevs var goda. Utöver detta förekom mer specifika kommentarer kring uppbygget utifrån personliga önskemål. Varje del av insatsen föreföll svår på något vis för någon deltagare men framför allt momenten filmning, analys och återgivning ansågs extra utmanande för flera.

Av de deltagare som hade arbetat med film som redskap tidigare ansågs Marte Meo-metoden skilja sig kraftigt åt från tidigare erfarenheter. Deltagarna ansåg att Marte Meo är mer stärkande eftersom det inte är problemfokuserat och samtidigt går djupare med en tydlig systematik och metod.

När det gällde nackdelar med metoden kunde inte alla deltagare spontant komma på några. Vad som dock problematiserades var vissa personalgruppers motvilja till att bli filmade, förvaring av filmer och tekniska problem i det praktiska filmarbetet. Tiden angavs som ett eventuellt problem om man inte nådde resultat fort. Någon menade också att det finns en risk att man fokuserar för mycket på detaljer.

Deltagarna delade också med sig av goda råd för framtida kursdeltagare. Där-ibland fanns tankar om att avsätta ordentligt med tid för att tillgodogöra sig kursen och att ha ett öppet sinne för diskussioner som uppstår när ett nytt ärende presenteras.

Kursen verkar ha inspirerat till vidare fördjupning för de flesta deltagarna men upplevelserna gick dock isär kring i vilken grad man ville fördjupa sig och vid vilken tidpunkt detta skulle ske.

Slutligen delgav deltagarna reflektioner kring kursen som sådan samt tankar kring framtida arbete med metoden såsom behov av att praktisera metoden mer, behov av nätverk kring ärenden och en önskan om att få tips om artiklar och forskning.

Diskussion

Inledningsvis kan valet av utvärderingsmetod diskuteras. I samråd med FoU-enheten inom Habilitering & Hjälpmedel valde vi att göra intervjuer. Fördelen med denna metod är att insamlade data ger en bättre förutsättning för fri reflektion än vad vi ansåg att en skriftlig enkät skulle göra (Ryen, 2004). Intervjuer ger fylligare data än enkäter och med tanke på att gruppens storlek var liten var intervjuer en lämplig form för insamlande av data. Detta sätt bedömdes ge mer uttömmande och icke styrda svar. Man bör dock vara medveten om att intervjuer inte ger ”rådata” av verkligheten utan en berättelse av hur den intervjuade vill framställa verkligheten (Ryen, 2004).

I utvärderingen har tio av elva personer ingått. Den person som föll bort var ensam i sin yrkesgrupp varför denna yrkesgrupps perspektiv inte finns representerat i utvärderingen. Eftersom yrkeskategorierna inte presenteras kan de ej heller lyftas i denna diskussion. Svaren från den aktuella yrkesgruppen kunde möjligtvis bidragit med ytterligare viktiga synpunkter i utvärderingen av kursen.

Intervjuerna gjordes i slutskedet av kursen och alla deltagare hade ännu inte genomfört en Marte Meo-insats. Detta kan leda till att intervjusvar kring just ärenden är mindre uttömmande än andra svar.

Vidare kan kanske intervjuarnas yrkestillhörighet (logoped respektive psykolog) och person ha påverkat den intervjuades svar men det är svårt att veta hur. En fördel kan vara att ingen av intervjuarna är utbildade i Marte Meo-metoden, vilket underlättar en neutral utgångspunkt gällande positiva och negativa aspekter av metoden. Detta faktum kan ha underlättat för deltagarna att svara fritt gällande metodens för- och nackdelar.

Som tidigare nämnts har få utvärderingar kring utbildning i Marte Meo-metoden gjorts. Även om de tre utvärderingar som beskrivits i bakgrunden gäller andra verksamheter kan man urskilja vissa gemensamma erfarenheter/upplevelser. Exempelvis nämns i samtliga utvärderingar att metoden gav ett konkret arbetsverktyg, en ökad medvetenhet om samspel och att deltagarna fick en kunskap som kunde omsättas i praxis. I O'Donovan (2011) såväl som i denna rapport beskrivs hur metoden gav en känsla av egenmakt men även visade på svårigheten i att använda film som arbetsredskap.

Gällande frågan om upplevelser av de olika momenten i kursen märktes att deltagarna hade en rad erfarenheter utöver det praktiska upplägget i momentet. Eftersom dessa kan vara till gagn för framtida kursupplägg samt för att följa upp deltagarnas kunskaper när de möter praktiken, har dessa svar presenterats under fråga 7. Dessa kommentarer lades inte in under den sista frågan "Övrigt" eftersom de var specifikt knutna till kursupplägget.

Vad beträffar resultaten av utvärderingen förefaller de flesta generellt vara positiva till Marte Meo-metoden. När det gäller förväntningar ansåg samtliga intervjuade utom en att dessa hade infriats. De flesta hade lyckats hitta ett ärende att arbeta med under kursens gång. Den person som inte ansåg att förväntningarna hade infriats helt hade inte heller hittat ett ärende.

Flera av de intervjuade lyfte fram aspekter av att filma sig själv och att visa det för gruppen. Det beskrevs att det kunde kännas obekvämt att se sig själv på film men att det samtidigt var värdefullt eftersom man då kunde identifiera sig med exempelvis en personalgrupps upplevelser av att bli filmad.

Någon deltagare påpekade att det också förekommer andra Marte Meo-utbildningar som, bland andra, kommunens personal beviljas. Dessa är mer omfattande och dessutom certifierande. Deltagaren ställde sig frågande till hur hög expertisen inom Vuxenhabiliteringen kan anses vara om kommunens personal kan ha gått den djupare utbildningen. För framtiden kan det vara angeläget att lyfta frågan kring vilken sorts utbildning i Marte Meo som Vuxenhabiliteringens personal skulle ha mest nytta av.

Några deltagare tog upp funderingar kring om det är motiverat att utbilda alla yrkesgrupper i Marte Meo eftersom metoden kanske inte kan användas av alla yrkesgrupper. Detta är något som kan diskuteras eftersom vissa deltagare även belyste hur mångfacetterad metoden är och inte såg sådana begränsningar. Vissa ansåg att de kan använda metoden medan andra menade att de fått ett förändrat synsätt på samspel och förhållningssätt men kanske inte kommer använda sig av metoden i sitt arbete. Det förefaller alltså som att utbildningen betytt olika saker för olika personer.

Vid jämförelse mellan resultaten och målen som uttalats av verksamhetschefen förefaller målen i stort vara uppnådda. Majoriteten har lyckats genomföra ett ärende och deltagarna har fått ett verktyg för att ta sig an uppdrag med fokus på samspel, som för vissa yrkesgrupper inte tidigare varit aktuella. Angående förbättrat samarbete mellan yrkesgrupper och enheter förefaller detta mål inte ha uppfyllts helt. Kursdeltagarna menar att de enklare kommer att kunna samarbeta med Marte Meo-utbildade kollegor men inte automatiskt bättre med andra yrkeskategorier än sina egna. Gällande Marte Meo-nätverk finns en önskan hos flera kursdeltagare om att ett sådant ska upprättas.

Slutsats

Denna utvärdering av en utbildningsinsats i Marte Meo-metoden inom Vuxenhabiliteringen visade på positiva erfarenheter av metoden och kursen. Deltagarna i kursen fick ett konkret och användbart arbetsredskap för handledningsuppdrag gällande bemötande och samspel. I stort sett infriades målsättningarna med insatsen. Som nackdelar med metoden nämndes t ex tekniska problem och tveksamhet hos dem som skulle bli filmade.

Implementering i verksamheten

I dagsläget finns det en handledare och två vägledare med Marte Meo-utbildning inom verksamheten. Ytterligare en handledare kommer att utbildas, vilket medför att denna som en del av sin utbildning kommer att utbilda fem vägledare. Med tanke på att Marte Meo är en insats som Vuxenhabiliteringen även framöver kommer att använda sig av är det angeläget att denna utbildning till vägledare erbjuds personal som arbetar inom verksamheten. Fler vägledare i verksamheten skulle höja kompetensnivån och garantera att kunskap om metoden upprätthålls och sprids inom verksamheten. Ytterligare ett sätt att säkerställa metodens fortlevnad och utveckling i verksamheten är att anordna kunskaps- och erfarenhetsutbyte för dem som aktivt använder sig av metoden, ett s.k. Marte Meo-forum. I detta forum bör endast de personer som har pågående Marte Meo-ärenden och som önskar stöd i något moment av ärendegången medverka.

Referenser

- Aarts, M. (2000). *Marte Meo: Basic manual*. Harderwijk: Aarts Productions.
- Ahnlund, H. (2012). Personlig kommunikation. Malmö. 22 maj, 2012.
- Andersen, A. (2009). *Metoden som kan forandre praksis – En grounded theory studie av Marte Meo terapeuter i demensomsorgen*. Nordiska högskolan för folkhälsovetenskap, Göteborg.
- Fejne, S., Lundquist Öhrn, M. & Harrysson, B. (2006). *Olika stödinsatser till föräldrar med utvecklingsstörning - och några exempel på tillämpning av Marte Meo*: FoU-enheten, Habilitering & Hjälpmedel, Region Skåne.
- Hedenbro, M. & Wirtberg I. (2000). *Samspelets kraft. Marte Meo - möjlighet till utveckling*. Stockholm: Liber.
- Kongslöv, I. (2012). Personlig kommunikation. Malmö. 14 maj, 2012.
- O'Donovan, C. (2011). *Public Health Nurses experiences of training in Marte Meo communication skills*. Unpublished MSc, Dublin City University, Dublin.
- Osterman, G., Möller, A. & Wirtberg, I. (2010). The Marte Meo method as a means of supporting new adoptive parents. *Adoption & Fostering*, 34(2), 49--57.
- Ryen, A. (2004). *Kvalitativ intervju - från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber.
- Starrin, B. & Svensson, P-G. (Red.). (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Trost, J. (1993). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Utvärdering av utbildningsinsats i Marte Meo-metoden - Intervjufrågor

Datum:

Arbetat antal år inom vuxenhab:

1. Vad hade du för tankar o förväntningar kring vad utbildningsinsatsen skulle ge innan utbildningen? Motsvarades dina förväntningar? Hur?
2. Vad har du lärt dig?
3. Vad har utbildningsinsatsen betytt för dig yrkesmässigt? Kan du utveckla.
 - a) Hur tror du att den här utbildningen kommer att påverka ditt framtida arbetssätt?
 - b) Tror du utbildningen påverkat ditt samarbete med andra yrkeskategorier? Hur?
4. Berätta om din första MM insats. Vilka upplevelser gav det dig? Hur valde du ärende?
5. Ser du några begränsningar i tillämpbarhet mellan olika sorters ärenden? Ge exempel.
6. Vad finns för fördelar med MM?
7. Hur uppfattar du de olika momenten i kursen? a) Teori, b) Filmning, c) Återgivning?
8. Upplever du någon del av insatsen som extra utmanande? Vilken i så fall? Beskriv.
9. Tycker du MM skiljer sig ifrån ditt tidigare arbete med film som verktyg och i så fall hur?
10. Ser du några nackdelar med MM-metoden? Vilka?
11. Något råd du vill ge en person som ska lära sig MM?
12. Har kursen väckt ett intresse för att fördjupa sig ytterligare i MM?
13. Något du vill tillägga.