

Minnesanteckningar från intervjun med Scott Miller FIT-nätverksmötet 6 september 2024

Tvivlet som grund till FIT

I intervjun med Niklas berättar Scott att framväxten av FIT egentligen har sin grund i Scotts egen osäkerhet och tvivel. Han berättar att han reflekterade mycket under sin utbildning till psykolog om vad som egentligen är verksamt i terapi och han undrade hur hans studiekamrater och mentorer kunde veta så säkert vad en klient behövde för behandling. Scott berättar att han tvivlade mycket på sig själv och om det han gjorde verkligen gjorde nytta.

Under 80-talet började Scott att arbeta med lösningsfokuserad familjeterapi; äntligen kände han att han behärskade en metod riktigt väl, och trodde på vad han gjorde.

I början på 90-talet genomförde några forskare en studie av deras arbete på centret där Scott arbetade. När resultaten från studien skulle presenteras berättade forskarna att den behandling som Scott och kollegorna utförde på centret var hjälpsam. Dock var den inte mer hjälpsam än någon annan terapi eller behandlingsform.

Common Factors Theory

Hur kan det här förstås? Scott säger att det kan förklaras genom common factors theory.

Enligt Scott har det gjorts många studier som har jämfört metoder med varandra, där det har visat sig vara få eller inga skillnader i resultat mellan dem. Forskning visar också att terapeuter generellt övervärderar sin förmåga.

Scott började tillsammans med Mark Hubble, Bruce Wampold och Barry Duncan fördjupa sig i "behandlingens DNA" och sammanställer den senaste forskningen kring de verksamma komponenterna i behandling som sen ska bli boken "The heart and soul of change". Scott berättar hur Mark ringde upp honom en sen kväll och med skräck utbrister något i stil med: Vårt arbete med boken blir ju meningslöst om det inte spelar någon roll vilken metod behandlare använder. Hur ska man få behandlare att anstränga sig då och vilja bli bättre på sitt jobb?

Deliberate practice

Scott berättar hur han och forskarkollegorna börjar studera terapeuter som nådde bättre resultat med klienterna än andra terapeuter, så kallade "superterapeuter". Mark och Scott tittade på filmerna videos av hur de så kallade superterapeuterna arbetade, men hittade ingenting. Scott säger att de inte förstod vad som särskilde de här terapeuterna tills de träffade den svenske forskaren Anders K Ericsson. Ericsson har i sin forskning försökt besvara frågan: Vad får vissa att prestera så mycket bättre än andra? Svaret fann han i Deliberate practice, vilket kan översättas till Medveten träning. De som når bättre resultat än andra, oavsett om det är inom idrott, musik eller som behandlare, sökte alltid efter något som var strax utanför deras nuvarande kapacitet och tränade på att utveckla sina svagare sidor.

För att kunna göra det krävs feedback. Scott berättar att det ledde till utvecklandet av skalorna ORS och SRS.

Skalorna i sig säger ingenting

Skalorna är den dummaste delen av FIT, menar Scott; de skapar bara en struktur/en inramning för att få fatt i det som är viktigt. Scott menar att det går att lära människor att använda skalorna på 3 min, men att stötta organisationer att verkligen implementera FIT tar lång tid. För att lyckas med det sistnämnda behöver man ställa sig stora frågor som: Hur skapar vi en kultur som möjliggör implementerandet av feedbackkultur på vår arbetsplats?

Flera gånger under intervjun framhåller Scott att det inte har någon som helst effekt att arbeta med skalorna i sig. Han menar att flera forskares resultat visar det tydligt, däribland Annikas. När Annika intervjuade personal som hade använt sig av ORS/SRS med dem som behandlades för åstörning förstod hon att av det som patienterna gav feedback på ofta var sådant som inte gick att ändra i behandlingsupplägget. Då har det ingen effekt att använda skalorna.

ORS och SRS ska användas för att säkerställa engagemang hos klienten, då det är den största prediktorn på framgång i behandlingen. Scott menar att om en inte har sitt hjärta och intresse i FIT - utan bara mekaniskt administrerar det - så har det ingen effekt.

Det handlar om skillnaden mellan att arbeta effectively och efficiently? Systemet är mest intresserade av hur vi spenderar pengar. Är det här effektivt, eller ska vi lägga pengar på nåt annat?

Scott påpekar vikten av att inte försöka vara "efficient" och bara administrera skalorna. Om en inte är öppen för feedback så kommer en inte få feedback; då spelar det ingen roll hur många skalor en har fått klienter att fylla i. Det blir inte effektivt, för det ger inget resultat som har något värde.

Om FIT inte handlar om skalorna, vad handlar det om då?

FIT handlar om att stärka klientens och socialarbetarens relation. Scott exemplifierar och säger att en kan till exempel inte ha olika personer på ett behandlingshem eller boende som ställer frågorna. Scott föreslår att klienten gör ORS i början på veckan och dennes kontaktperson samtalar med klienten om skattningen och hur de kan lägga upp stödet under veckan utifrån det; sen gör klienten SRS i slutet av veckan och pratar med sin kontaktperson om hur stödet har varit under den gångna veckan och hur det kan utvecklas till kommande vecka.

FIT hjälper oss att bli ödmjuka, menar Scott. För äkta ödmjukhet gör oss bättre i behandlingsrummet. Om vi tänker att det inte handlar om att veta vad som fungerar bäst - utan vad som fungerar för just den här klienten (what FIT:s the client) är det större sannolikhet att vi är närvarande och lyssnar aktivt.

Våra olika sätt att vara som terapeuter/behandlare är en styrka. Vi kan inte standardisera oss som personer och inte heller behandlingsmetoderna.

Det kommer en fråga som handlar om ifall en superanvändare bör ge feedback till en kollega som till exempel uppfattas av superanvändaren som kylig och otrevlig i sitt bemötande vilket skulle kunna

påverka den feedback hen får. Scott säger att superanvändarens roll är att stötta kollegorna att utveckla sitt arbete utifrån konkreta ärenden.

En fråga ställs om hur en ska hantera bara 10:or på SRS. Scott säger att det finns tre sätt:

- 1) Först, tänk på hur du introducerade skalorna - skapade du en feedbackkultur? Scott säger att han brukar säga till sina klienter: Betrakta mig som en skräddare. Jag är ganska bra på att sy kläder - annars hade jag inte varit i den här branschen - men för att få det att passa dig perfekt så behöver jag veta om det ska vara lite större över bröstet, lite längre i ärmarna. Jag tar inte ett dugg illa upp för att du vill ha lite mer längd i ärmarna.
- 2) Ifrågasätt aldrig klientens skattningar och tjata inte om feedback. Om klienten bara skattar 10, kan du börja med att tacka och sen fråga: om det skulle vara något som kommer upp längs vägen kommer du våga ta upp det då?
- 3) Scott säger att om han har haft en magkänsla att det inte är en 10:a (han betonar att det där med magkänsla är något han inte brukar rekommendera att lita på annars förutom i de här fallen), så brukar Scott skicka ett mejl eller ringa upp ett tag efter sessionen. Då brukar klienten ha fått lite distans till träffen och kanske har lättare att sätta ord på om det var något som skavde. Scott menar att det alltid brukar komma fram något då.

Jag har säkert missat och kanske även missuppfattat något, då jag egentligen mest antecknade för mitt eget minnes skull.

/Beata Bergkvist