



LUND UNIVERSITY

Rollspel

tillämpning och analys

Hansson, Kjell

1984

Document Version:

Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Hansson, K. (1984). *Rollspel: tillämpning och analys*. (Meddelanden från Socialhögskolan; Vol. 1984, Nr. 5), (Research Reports in Social Work; Vol. 1984, Nr. 5). Socialhögskolan, Lunds universitet.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

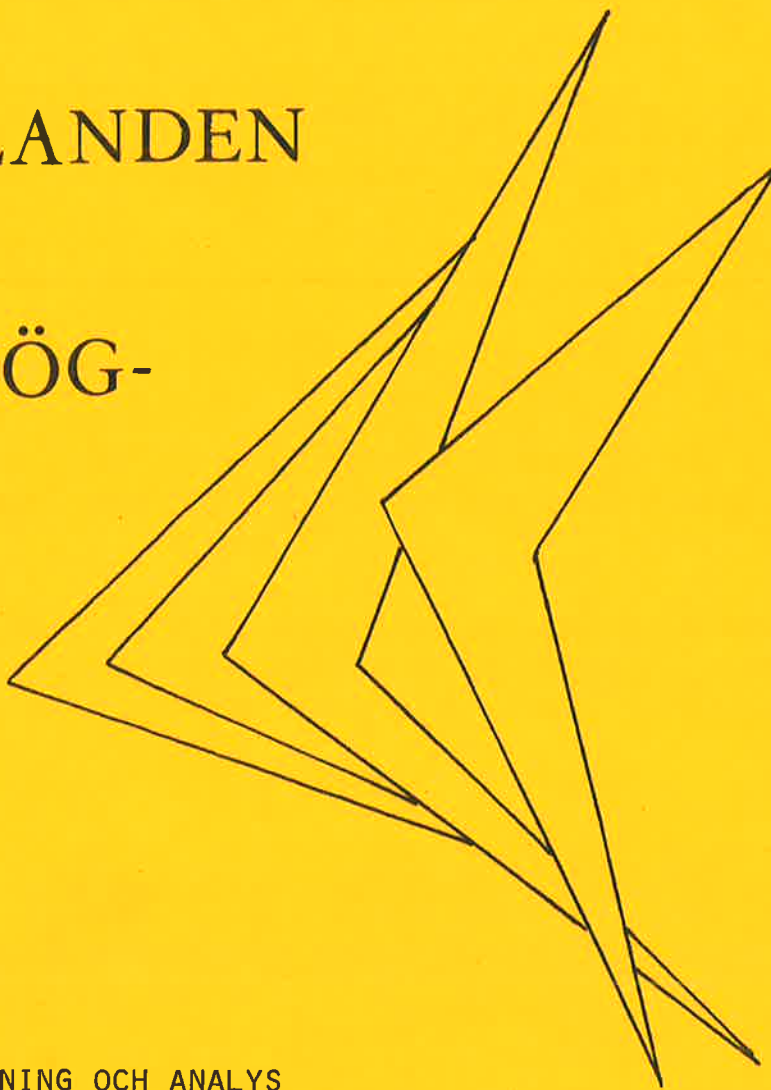
Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

MEDELANDEN
FRÅN
SOCIALHÖG-
SKOLAN



1984:5

ROLLSPEL - TILLÄMPNING OCH ANALYS

KJELL HANSSON



Lunds universitet

Socialhögskolan
Box 23
221 00 LUND
046-10 70 00

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	sid
INLEDNING	1
VAD ÄR ETT ROLLSPEL?	1
VARFÖR ROLLSPEL?	1
HUR STRUKTURERAT SKALL ETT ROLLSPEL VARA?	3
HUR SÄTTER MAN UPP ETT ROLLSPEL?	5
INLÄRNINGSMÖJLIGHETER I ROLLSPEL	8
OM KONSTEN ATT GE OCH TA EMOT FEEDBACK	10
BESKRIVNING OCH ANALYS AV ROLLSPELET	13
Innehåll kontra process	13
Faktorer som påverkar en rolls utformning	14
Olika möjligheter vid analys av rollspelet	16
Konsekvenser av rollspelet	20
SLUTORD	21
LITTERATURLISTA	22
Bilaga 1 - 6	23-28

Förord

Syftet med denna skrift är att ge deltagare och handledare i rollspel idéer och verktyg som kan göra rollspelet som pedagogiskt hjälpmedel mera givande. Framställningen ger inga fullständiga teorier eller metoder, utan kan ses som en skiss utifrån vilken man kan låna eller tillägga - allt efter behag.

Jag vill tacka Claes Edlund, Per Johannesson och Eric Olsson för viktiga och berikande synpunkter på det preliminära manuskriptet och Birgitta Borafia för perfekt redigering och utskrift.

Jag vill till sist men inte minst rikta ett stort tack till alla dem som blivit misshandlade och/eller inspirerade under min undervisning och handledning. Sålunda, TACK, detta är några av mina lärdomar och erfarenheter som Ni givit mig.

Kjell

INLEDNING

Under de senaste åren har rollspel blivit ett allmänt och väletablerat undervisningsmedel. Rollspel som sådant är inget nytt. Teatern är ju urtypen för alla slags rollspel och metoden har sedan tagits över av olika behandlingsinriktningar som t ex psykodrama, sociodrama, gestaltterapi m m (Moreno 1953, Pearls 1975).

I denna skrift ska rollspel diskuteras som ett medel i undervisningen, framför allt för blivande vårdarbetare: psykologer, socionomer, läkare, sjuksköterskor, präster m fl.

VAD ÄR ETT ROLLSPEL?

Ett rollspel kan ha många olika skepnader. Gemensamt är dock att deltagarna (en eller flera) skall föreställa någon annan än sig själv i någon social situation. (Detta är en sanning med modifikation som vi ska återkomma till senare.) Avsikten med ett rollspel är i allmänhet att man vill efterlikna en verklig situation för att deltagarna ska kunna träna olika roller som t ex behandlare, terapeut, ordförande m m. Den eller de personer som är behandlare, terapeut etc deltar i rollspelet men rollspelar egentligen inte. Man gestaltar sin "roll" utifrån sig själv och försöker göra ett så bra jobb som möjligt.

Rollspel görs ofta i en utbildningssituation för att eleverna ska ges möjlighet att träna sin kommande professionella roll så realistiskt som möjligt utan att det är verklighet. Detta är i och för sig en paradoxal situation därför att rollspelet naturligtvis i sig är en verklighet och det som händer i rollspelet händer ju faktiskt. Men vad som eftersträvas är en situation som är så realistisk som möjligt men ändå innehåller ett skyddsnät, så att misstag kan begås utan förödande konsekvenser. På detta sätt eftersträvas en optimal situation. Inom många andra undervisningsområden kan man enklare anordna simulerade situationer där träning kan bedrivas, men då det gäller människor är det svårt att göra detta på ett realistiskt sätt. Rollspel kan betraktas som det "näst bästa".

VARFÖR ROLLSPEL?

Mycket av den undervisning som bedrivs vid våra högskolor och gymnasier fokuserar på kunskaper om teorier och metoder, trots att man sedan länge har klara belägg för att egna upplevelser är avgörande för tillämpningen av den kunskap som man inhämtat (Lewin 1943).

Rollspel är en undervisningsmetod som ger stora möjligheter till egna upplevelser av olika sätt att arbeta. Speciellt är denna kunskap viktig inom socialt och psykologiskt arbete, där mycket av arbetet går ut på att utveckla sin skicklighet på mänskliga relationer, där den egna personen är ett viktigt redskap - kanske det viktigaste. Genom rollspelets upplevelsemässiga förankring är det en utomordentlig undervisningsmetod där man kan knyta teori och metoder till den egna personligheten.

Inläringen vid rollspel berör inte bara den egna personen internt utan tvingar också den som rollspelar att framföra något öppet, som i sig är en nyttig och nödvändig träning och som dessutom ger andra (lärare och medstudenter) möjlighet till synpunkter av effekterna på beteendet i rollspelet. Den studerande kan därmed få viktig bekräftelse eller avkräftelse på hur hans/hennes agerande inverkar på andra. Hon/han kan också med egna ögon se hur eget handlande påverkar andra (Lewin 1951). Rollspel är delvis likt en verklig situation och ger därför möjlighet att pröva egna teorier och metoder i en verklig situation där man inte "skadar" någon. Rollspel är på sätt och vis mycket mera verkligt än vad man vid första anblicken kan tro. (Vi återkommer till det senare.)

Vid rollspel kan man tillämpa teorierna om modellinläring (Bandura, 1964).

Ovannämnda är några fördelar med varför man ska arbeta med rollspel, men det finns naturligtvis också nackdelar. För en del personer och i vissa situationer är det skrämmande att delta i ett rollspel.

Upplevelsen rollspel kanske bara blir en otrevlig erfarenhet där inga nya kunskaper kommer att produceras utan bara ett eventuellt återupplivande av gamla misslyckanden. Ledaren vid rollspelet har en stor betydelse för att motivera och avdramatisera det hela, eventuellt kan det också bli nödvändigt att arbeta med gruppen så att man får ett positivt klimat och inte behöver känna sig så nervös om man ska rollspela.

Att arbeta med rollspel för att bevisa en teori eller en metod blir både omöjligt och skadligt likaså att utnyttja rollspel i en examinationssituation. Min erfarenhet är att för att rollspel ska kunna ge en positiv upplevelse och kunskap så måste atmosfären präglas av glädje, experimentlusta och kreativitet. Om inte dessa förutsättningar finns bör inte rollspel utnyttjas i undervisningen. Om det ändå görs, leder detta endast till motstånd och motreaktioner.

HUR STRUKTURERAT SKALL ETT ROLLSPEL VARA?

När man avser att utnyttja rollspelsmetodiken bör man först tänka efter vilken typ av rollspel som skulle vara lämpligast för det givna ändamålet. En av de första frågorna man då kan ställa sig är: Hur strukturerat skall rollspelet vara?

Rent allmänt kan man säga att ju mer intresserad jag är för en viss given situation ju mer bör jag strukturera rollspelet.

Om man t ex vill träna ordföranderollen ur sammanträdesteknisk synpunkt, och då speciellt hur man ställer propositionsordning, har man ju också strukturerat situationen för de övriga deltagarna i rollspelet - nämligen att de ska komma med olika yrkanden.

Denna typ av struktur innebär att vi strukturerar deltagarnas uppgifter men inte exakt vilka yrkanden de ska ha.

Ett annat sätt att strukturera är att vi tränar en sammanträdessituation men inte en viss uppgift för ordföranden utan hela förhållningssättet som ordförande. Man kan då istället ge de övriga deltagarna i sammanträdet olika förhållningssätt exempelvis olika partifärg, olika personliga roller eller dylikt.

Skillnaden mellan den första och andra struktureringen är uppenbar. I den första ges möjlighet att träna en given situation, i den andra ges möjlighet att träna en större helhet.

En ytterligare mindre strukturerad situation skulle kunna se ut så här:

"Er uppgift är att träna sammanträdesteknik. Ni kan själva som grupp avgöra vilken situation som föreligger och vem som ska ha vilken roll." Här ges ingen begränsning utom att det gäller en sammanträdessituation och att det gäller ett rollspel.

Detta är olika exempel på mer eller mindre hård strukturering av ett rollspel i anslutning till träning i sammanträdesteknik.

Ett annat exempel är från en träning i familjeterapi. Även här kan man sätta upp olika specifika situationer som t ex att träna presentation av sig själv som familjeterapeut, alternativt att man tränar olika tekniker. Man preciserar då dels terapeutens uppgift dels familjens uppgift att försöka ta reda på vad terapeuten är för någon eller vad hon/han vill och kan.

Ett annat sätt att strukturera en träningsituation i familjeterapi är att på förhand bestämma vem som ska vara vad i familjen och hur många deltagarna ska vara. Därefter kan familjen själv bygga upp problemsituationen. Mellan dessa båda situationer kan man strukturera allt efter behov och den träningsinriktning som önskas.

Exempelvis kan man ge ett givet tema som alkoholmissbruk eller psykosomatiska problem. Ett annat sätt att ge tema är att man på förhand bestämmer vilket familjemönster som ska finnas (syndabock, utstötning m m). Om vi håller oss till familjeterapiområdet kan man tänka sig ett ännu mera ostrukturerat rollspel. Det enda man bestämt är att det ska röra sig om familjeterapi. I gruppen ges inga ytterligare instruktioner. Familjen får spontant växa fram genom att en person i gruppen vill spela mamma, hon får själv bestämma och utforma rollen. När hon gjort det är det kanske någon som vill spela dotter - också hon formar själv sin roll - osv.

Om rollspelet är hårt styrt och strukturerat kan man analysera och diskutera just det man tränat, t ex hur man som ordförande ställt propositioner i en sammanträdessituation. I den mera lösa strukturen har man flera alternativa nivåer att analysera. Man kan t ex börja med att fråga sig varför just den personen valde att bli mamma i rollspelet eller vad var det som fick vederbörande att ta initiativ att besätta de olika rollerna. Här kan diskuteras både förklaringar på individnivå och gruppnivå (se vidare i senare avsnitt).

Hög struktur är i allmänhet mindre stressande. En typ av hög struktur är att man ger deltagarna skrivna roller eller klara direktiv om hur de ska utforma sina roller. Denna höga struktur blir ett stöd där man känner att man kan göra bort sig mindre. Strukturen blir ett väl fungerande försvar (Moxnes 1981). Strukturen hjälper inte bara deltagarna utan också handledaren. Ju större struktur ju mindre oplanerade saker kan hända i gruppen. En handledare kan verkligen hamna i svårigheter om han låter en ovan grupp rollspela ostrukturerat samtidigt som han själv är ovan handledare. Allmänt kan man säga att det är ytterligt viktigt att handledare inte bara har kunskap om det ämnesområde som man rollspelar inom utan också har gruppdynamiska erfarenheter och kunskaper.

Ovana deltagare (och handledare) kan ha nytta av och tycka det är lättare om man från början har en viss struktur. Om man i en undervisningssituation ofta utnyttjar rollspel kan man efterhand minska strukturen.

HUR SÄTTER MAN UPP ETT ROLLSPEL?

Under denna rubrik vill jag försöka ge några synpunkter på hur man kan lägga upp ett rollspel i en undervisningssituation.

1 Förberedelse

Innan man överhuvud startar bör man förbereda deltagarna på att vi skall arbeta med rollspel. Ger man gruppen valmöjligheter skall den kunna avvisa förslaget! För att motivera en grupp kan man göra på olika sätt. Som ledare kan man undersöka om deltagarna har någon erfarenhet av rollspel. I de flesta grupper har åtminstone några personer erfarenheter från tidigare och kan berättat för gruppen om dessa erfarenheter. För att underlätta för dem i gruppen som inte har deltagit i övningar av detta slag, kan man göra småövningar i hela gruppen så att även de som inte har tidigare erfarenhet kan få upplevelser av vad det kan innebära med rollspel.

Exempel 1: Dela in er i par. Välj ut ett karaktäristiskt kommunikationsmönster och börja prata med varandra om vad ni ska göra på helgen (5 min).
(Se Satir 1975)

Exempel 2: Tänk på någon i gruppen och försök härma honom eller henne (denna övning är mera krävande och kan också utnyttjas som feedback till deltagarna. Diskussion efter övningen nödvändig!).

Gruppen kan själv hitta på olika småövningar och genomföra dem alternativt hitta uppslag i böcker (Schrøeder, Pegg 1978, Höper C-J 1976, Höjgård 1971, Steinberg 1980, Edmundson 1974, Pfeiffer & Jones 1975).

I syfte att motivera en grupp kan man till exempel själv som handledare visa vad man menar. Man kan jämföra med teater, visa med några villiga deltagare, låta gruppen titta på en annan grupp osv. Som deltagare i ett rollspel skall man veta att man kan i princip göra precis som man vill och att inget är rätt eller fel (förutsatt att vi inte lägger en struktur som tvingar till ett visst handlingssätt). Inledningsvis talar man också om varför det är lämpligt att just nu arbeta med rollspel. Avsikten med rollspel och vad man kan få ut av det diskuteras.

2 Val av situation

Efter denna allmänna introduktion försöker man komma fram till vilken eller vilka situationer man ska rollspela och med vilka avsikter.

3 Strukturering

Då man väl bestämt sig för innehållet i rollspelet avgör man hur rollspelet skall struktureras. Struktureringsgraden avgörs beroende på rollspelets syfte och innehåll samt deltagarnas och handledarens vana vid rollspel (vi återkommer till detta).

4 Rollfördelning

Nästa steg är att dela upp de olika rollerna mellan gruppdeltagarna. Här tror jag att det är viktigt att deltagarna inte använder sina egna namn då de går in i olika roller. Då man rollspelar försöker man att, åtminstone delvis, vara någon annan än sig själv och då kan det vara en hjälp att ha ett annat namn. Ibland kan det vara en fördel att deltagarna i rollspelet själva väljer vad de ska heta, hur gamla de ska vara, vilken roll de vill ha osv. Rollinnehavarna bör sedan få tid på sig för att sätta sig in i sina roller.

5 Tidsdisposition och ramar

Själva rollspelet bör inte vara för kort eftersom rollinnehavarna måste komma in i och utveckla sina roller. Rollspel på mindre än en kvart brukar ge mycket lite om inte deltagarna är vana. Innan rollspelet startar bör man göra upp om handledaren kan gå in och bryta eller ej, man bör också göra upp om hur dessa avbrott ska gå till. Alltför många avbrott gör det svårt för rollinnehavarna att bli kvar i sina roller. (Om avbrott får göras är ett till två avbrott rimliga vid en halv timmas rollspel.)

6 Feedback

Efter rollspelet ges feedback till den som varit behandlare/terapeut eller dylikt. Detta är en mycket viktig del av rollspelet, eftersom det är nu den viktigaste delen av utnyttjandet av rollspelet börjar. Rollspel är ett medel och inte ett mål i sig. Enligt min erfarenhet bör en halv timmas rollspel följas av minst 1 1/2 tim efterdiskussion. Utnyttjar man dessutom bandspelare eller video bör efterdiskussionerna bli ännu längre. Jag vill trycka på detta, eftersom det ibland är svårt att komma igång med djupgående diskussioner efter ett rollspel. Om man vill kan man se det som motstånd vilket är naturligt, eftersom rollspel ibland är mycket avslöjande. Noggrann och ordentlig feedback är ett av sätten att börja denna viktiga efterdiskussion (vi skall återkomma till hur feedback skall ges så att den blir så konstruktiv som möjligt).

Feedback ges i första hand till den som varit behandlare och ges från observatörer och rollspelare. De som rollspelat kan ge sin feedback utifrån upplevelsen i sin roll. Man kan också ge feedback till de som rollspelat om hur de utformat sina respektive roller.

7 Beskrivning av rollspelet

Efter detta avsnitt försöker gruppen att tillsammans beskriva vad som hände under rollspelet. Man försöker att både beskriva skeendet genom dess innehåll, dvs vad som sades och gjordes, men också dess process hur rollspelet utvecklades. Själva beskrivningen kan med fördel kompletteras med att lyssna på bandinspelning eller att utnyttja video. Avsikten med beskrivningen är att hela gruppen skall få en något så när likartad bild av vad som hände.

8 Analys av rollspelet

Efter beskrivningen övergår man till analysen av rollspelet. Här försöker man analysera vad som påverkade utvecklingen, vad som var hindrande respektive befrämjande osv. Analysen kan göras på flera olika nivåer vilka jag skall återkomma till. Analysstadiet är kanske det svåraste för handledaren. Här är också platsen för teoretiska resonemang och eventuellt ren undervisning.

9 Erfarenhetsprecisering

Analysen är grunden för nästa steg, som innebär att man ska försöka dra erfarenheter och kunskaper från rollspelet och försöka att precisera dem. Har rollspelet tagit upp behandling, kan man också försöka diskutera vad som skulle ske vid nästa behandling eller vad behandlingsplaneringen skulle gå ut på.

10 Sammanfattning av rollspelet

Som avslutning på rollspelet är det viktigt att man försöker att göra en sammanfattning av vad man lärt sig under övningen. Denna kunskap kan sökas på olika nivåer som t ex: vad har du lärt dig om ditt eget sätt att fungera? Vad har du lärt dig om familjeterapi? Har du lärt dig något om just detta fallet som rollspelet handlade om?

11 Feedback till gruppen

Till sist kan det vara lämpligt att samtliga ger feedback på gruppens sätt att fungera. Enligt min erfarenhet är det avgörande för en grupps möjligheter till god inlärning att man har ett positivt gruppklimat. Därför är det också nödvändigt att arbeta med gruppen som en arbetsenhet. Denna avslutande feedback har alltså till syfte att spegla gruppens arbets- och funktionssätt och inte enskilda individers beteende. (Exempel på allmän instruktion före rollspelets övningar, se bilaga 1.)

Till en del av dessa punkter återkommer vi senare under särskilda rubriker.

INLÄRNINGSMÖJLIGHETER I ROLLSPEL

Även om det är uppenbart vilka inlärningsmöjligheter som finns i ett rollspel ska här poängteras några. En del har redan berörts i inledningen men vi ska här följa indelningen i föregående avsnitt.

1 Förberedelse

Under förberedelsestadiet kan man lära sig att det går att få kunskaper på annat sätt än genom föreläsningar eller enskilda litteraturstudier. Genom förberedelsen lär man också deltagarna att det är viktigt att förbereda kommande klienter för den behandling man ämnar utsätta dem för, vilket är lika viktigt vid kirurgiska ingrepp som vid t ex gruppterapi (Feldman 1977, Yalom 1975). (Denna s k meta-inläring är ju oerhört viktig i alla dessa moment.) I detta skede kan deltagarna lära sig av handledaren hur man handskas med motstånd om någon eller några i gruppen är negativt inställda till rollspel. För att inte tala om att man kan bli medveten om sitt eget motstånd och hur man ska komma förbi det.

2 Val av situation

Här kan man låta deltagarna själva fundera på vilka situationer man behöver träna och utveckla. Det kan vara teoretiska avsnitt som man inte förstår eller problem man hamnat i under sin praktik eller på sitt arbete. Just det att deltagarna själva aktiverar sig för att ta ansvar för sin egen inläring, vad man kan och inte kan, är motiverande. Det är ett viktigt arbetssätt att fundera över var man har eventuella svårigheter. Denna självreflektion är nödvändig kunskap i många yrken.

3 Strukturering

Strukturen har stor betydelse i många olika verksamheter. Att lära sig utnyttja olika struktur blir en nyttig kunskap, speciellt vid behandlingsarbete av olika slag. Jämför metoden med fria associationer vid psykoanalytisk terapi som ger en viss typ av information och den mera strukturerade intervjutekniken vid t ex en anställningsintervju som ger en helt annan information.

4 Rollfördelning

Rollspel förutsätter att man kan sätta sig in i olika människors upplevelser och i olika situationer. Rollspelet är därför en metod som bidrar till att man kan utveckla sin förmåga till empati - medkänsla m m (Rogers 1951) och därmed får större förståelse för andra människor och deras situation.

5 Tidsdisposition

Tidsdispositionen är en aspekt på strukturen under själva övningen. Det är

viktigt att man blir uppmärksam på hur tiden styr verksamheter och hur man kan utnyttja den och andra regler för att åstadkomma en struktur som tillåter de syften man har med en aktivitet. Regler omger alltid själva övningen och är det som bygger upp de ramar och kontrakt man önskar.

6 Feedback

Själva feedbacken behandlas mera utförligt under ett eget avsnitt. För all inlärning är feedback en nödvändig ingrediens. Man kan utan vidare påstå att: att kunna ge och ta emot feedback är en ovärderlig livskunskap (jfr t ex Jo Hari fönstret, Antons 1979).

7 Beskrivning av rollspelet

Ur inlärningssynpunkt är detta moment viktigt. För det första är det viktigt att träna sig i att uppmärksamma och varsebli skeenden i ett samtal eller i en grupp, framför allt behövs träning i att uppmärksamma och beskriva en process. För det andra måste man i många sammanhang kunna vidarebefordra sina observationer på ett begripligt och meningsfullt sätt. I en handlednings-situation behöver man kunna beskriva ganska ingående hur ett samtal förlöpt. Ibland kan det vara nödvändigt att komma ihåg hela samtalssekvenser. För detta krävs stor träning, speciellt om man själv är inblandad och involverad i samtalet.

8 Analys av rollspelet

Analysstadiet tillåter många möjligheter till lärdomar vilka behandlas i ett eget avsnitt.

9 Erfarenhetsprecisering

Här kommer man in på t ex hur man kan handla vid nästa samtal/behandling. Diskutera strategier, behandlingsplanering m m. Kan man dra några teoretiska erfarenheter eventuellt bygga nya teorier. Med detta stadium vill jag trycka på vikten av att reflektera över vad man sysslät med och vad man ämnesmässigt lärt sig för nya färdigheter eller kunskaper.

10 Sammanfattning

Inte bara innehållet i själva övningen kan vara grund för ny kunskap utan också hur själva övningen genomförts, t ex hur kan man arbeta med och utveckla gruppens sätt att ge varandra feedback, analysera rollspelet m m.

11 Feedback till gruppen

Vid allt arbete i grupp visar all erfarenhet att gruppens struktur och funktion mycket starkt påverkar gruppens arbetsprestation. Denna kunskap är viktig att levandegöra så att deltagarna lär sig se och uppmärksamma den.

Genom att avsluta övningen med feedback till gruppen poängteras denna relation ständigt och deltagarna lär sig att arbeta med både innehåll och process i en grupp. (Se avsnitt längre fram om innehåll och process.)

OM KONSTEN ATT GE OCH TA EMOT FEEDBACK

Nästan all inlärning grundar sig på att man får feedback från andra personer. I den traditionella undervisningen är det framför allt läraren som står för synpunkterna. Men ju mer man arbetar grupporienterat ju viktigare är det att samtliga i gruppen kan ge varandra feedback. Feedback skiljer sig från kritik främst genom att den som ger kritik önskar att den som kritiseras skall ändra sig direkt. Feedback ges under andra förutsättningar, nämligen att den som ger feedback överlämnar ansvaret om en eventuell förändring till den som får feedback. Att ge konstruktiv feedback är inte enkelt och därför skall vi gå igenom några synpunkter på denna svåra konst.

Feedback kan ges på många olika sätt. Man kan ge varandra direkt, personlig feedback omedelbart efter ett rollspel, skriftligt eller muntligt. Då gäller denna feedback upplevelser i samband med rollspelet. (Se bilaga.)

Feedback kan också ges till varandra som personer i allmänhet, inte knuten till någon övning eller något rollspel. Om man arbetar i grupp kan detta vara ett bra sätt för gruppen att utvecklas och få större trygghet.

Ibland, speciellt i början av en grupps arbete, är det till hjälp att ge feedback under strukturerade former. Man kan t ex be alla gruppdeltagare säga eller skriva minst en positiv och en negativ synpunkt till den som varit behandlare i ett rollspel. Erfarenhetsmässigt kan det vara en fördel om gruppdeltagarna får avge skriftlig feedback de första gångerna. Innan man tränat sig i att ge feedback tenderar deltagarna att göra allt annat än att ge feedback. (Diskutera fallet, diskutera svårigheter att ge feedback eller framhålla att det rent av är omöjligt att ge feedback av olika anledningar m m.) Om gruppen arbetar under handledning är det handledarens svåra uppgift att strukturera och se till att feedback verkligen kommer till stånd.

Som nämns ovan är det viktigt att man försöker att ge både negativ och positiv feedback. Om bara negativ feedback uttrycks tenderar mottagaren att uppfatta allt som sägs som kritik och får svårare att ta emot synpunkter. Om enbart positiv feedback ges finns det risk att mottagaren inte tar synpunkterna på allvar eftersom man inte får negativa synpunkter. Feedback kan uppfattas som inställsamhet

eller som en personlig svaghet då givaren inte tror att mottagaren tål negativ feedback.

Dessa synpunkter handlar framför allt om former för feedback. Innehållet i feedback är också viktigt att tänka på. (Exempel på instruktioner vid feedback, se bilaga 2-4.)

Den feedback som ges skall vara specifik. Med specifik menar jag, att man bör utgå från en eller flera händelser i rollspelet. Man kan t ex beskriva en del av rollspelet och hur terapeuten gjorde och därefter ge sin värdering av detta. Om man t ex säger att någon är dominerande är detta en allmän utsago som kanske är svår att ta emot eller förstå. Om man däremot ger klara exempel på vad man menar med dominans har mottagaren lättare att ta emot den feedback som ges. Man bör utgå från beteenden som kan ses och höras.

All feedback utgår från den som ger den. Den som ger feedback har naturligtvis ansvar för dess innehåll och dess begränsningar. Som givare av feedback kan man naturligtvis inte ge sig ut för att tala om hur något är objektivt, utan det som kommer fram är den egna uppfattningen om världen - som jag ser, hör och känner. För att poängtera detta faktum kan det ibland vara till hjälp om man börjar sin feedback med: Jag tycker ... Jag tror ... Jag upplever ... osv. Inte : Du är

Ett speciellt problem möter man då folk uttrycker att dom känner att någon på ett visst sätt ÄR. "Jag känner att du är arg på mig!!!" Detta sätt att uttrycka sig är högst oklart, eftersom den som säger det utelämnar vad han/hon grundar sina känslor på, vilket gör det hela både mystiskt och oantastligt. Om en sådan "kännare" ombeds förtydliga sitt uttalande är det inte sällan att svaret blir: "Jag vet inte vad det beror på, jag bara känner det". Den typen av "dolda" känslor är aldrig särskilt värdefulla för mottagaren, som snarast blockeras i sitt fortsatta handlande.

Var och en förstår att denna typ av feedback är meningslös och egentligen enbart destruktiv. Den mest adekvata frågan på denna typ av feedback är kanske "Var känns det? I vilken kroppsdel."

Eftersom feedback är en personlig synpunkt är det ganska meningslöst att diskutera den. Om givaren är ärlig och uppriktig är diskussionen meningslös. Eftersom en diskussion syftar till att modifiera synpunkten, vilket inte är meningen med given feedback.

I vissa grupper upptäcker man att det blir en ändlös diskussion av den feedback som ges. Detta utgör snart ett hinder i gruppens arbete som leder till att medlemmarna ger varandra allt mindre feedback. Diskussionen böjar i allmänhet med att den som fått feedback tycker att han/hon måste förklara sig och sina intentioner. Man kan konstatera att intention och out-put (effekt), inte stämmer. Det intressanta för den som får feedback bör vara vad som gör att hans/hennes intention inte förstås och inte att övertyga de andra att det som skedde inte var meningen. En annan vanlig diskussion som kan uppstå är att då någon fått feedback från en gruppmedlem, så börjar de andra att försvara den som fått feedback. Detta görs kanske i all välmening, men det minskar möjligheten för den som får feedback att kunna utnyttja den konstruktivt (eller är det så, att den som ställer sig upp och försvarar andra gör detta för att få tillbaka samma tjänst från andra i gruppen?).

Om man nu inte bör diskutera feedback kan det vara ännu viktigare att den som får feedback ges möjlighet att få förtydliganden. Om man inte förstår vad givaren menar måste man få fråga efter klargöranden eller exempel. Att den feedback som ges är tydlig och klar bör ju också vara i givarens intresse. Givaren kan ibland kolla detta genom att be den som fått feedback upprepa eller förklara vad hon/han tror att givaren menade.

En viktig sak då man skall ge feedback är att den är användbar dvs att mottagaren kan dra nytta av den, att man påtalar beteenden som mottagaren kan förändra. Om man säger att någon har en feminin röst eller för stor näsa kan detta vara svårt att ändra. Det bör därför undvikas i feedback-sammanhang.

Från inlärningspsykologin vet vi vidare att feedback är mest effektiv om den ges omedelbart efter den händelse som ger anledning till feedback. Detta handlar snarast om när man ger feedback och inte om det direkta innehållet. Det är därför lämpligt att ge feedback direkt efter ett rollspel och inte vänta till ett senare tillfälle.

Den feedback som ges bör vara rak, dvs inte innehålla halvsanningar, dunkla syftningar eller sarkasmer. Om man inte kan leva upp till detta kan man inte heller uppnå ett förtroendefullt klimat i gruppen. Den som får feedback bör kunna lita på att den som ger den menar vad hon/han säger och ingenting annat. Om man hela tiden skall koncentrera sig på undermeningar kan man inte lyssna på vad folk egentligen säger.

När man ger feedback bör den vara efterfrågad. Om man vill att mottagaren skall ha nytta av den bör man erbjuda feedback och inte påtvinga den. I en utbildnings-

situation är, som tidigare nämnts, feedback en nödvändighet. Om man av någon anledning inte vill ha feedback menar jag, att man verkligen bör fundera och eventuellt ompröva sitt beslut att delta i en utbildning där feedback ingår som en nödvändig del av undervisningen - åtminstone om man arbetar med rollspel. Enklaste sättet att komma förbi detta problem är att förutsätta att det är en naturlig del av undervisningen och inte diskutera om det är lämpligt eller ej. Jag menar att feedback kan betraktas som en gåva där mottagaren kan behandla den som hon/han vill och som givare kan man inte bestämma vad som ska ske med gåvan. (Exempel på instruktioner vid feedback, se bilaga 2-4.)

BESKRIVNING OCH ANALYS AV ROLLSPELET

Innehåll kontra process

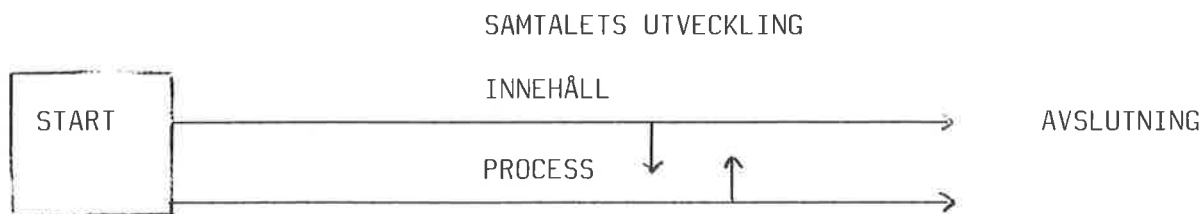
Beskrivning av ett rollspel kan ske på olika "nivåer". Innehållsnivån och/eller processnivån.

All mänsklig samvaro kan beskrivas på minst två nivåer nämligen innehåll och process. Med innehåll menar jag vad man pratar om eller diskuterar och med process menar jag hur man diskuterar. För att klargöra detta vill jag ge ett par exempel. Om vi återgår till rollspelet kring ett sammanträde kan man säga att innehållet i sammanträdet är de olika ärenden som avhandlas och de synpunkter som kommer fram i behandlingen av dessa ärenden. Processen däremot är hur man arbetar, vem som begär ordet, i vilken ordning deltagarna yttrar sig, mellan vilka personer motsättningarna finns, vem som har den verkliga makten osv. Om man t ex tränar ordförande-rollen kan man beskriva vad han eller hon säger, vilket är innehållet, men man kan också beskriva hur vederbörande uttrycker sig och då beskriver vi själva processen. Processen kan beskrivas i termer av kommunikation, mönster, struktur, hierarki m m.

Om rollspelet rör sig om ett samtal med en krisdrabbad individ, kan innehållet beskrivas som det man pratar om, t ex ett dödsfall. Processen kan här beskrivas som samspelet mellan behandlare och klient. Processen kan emellertid också betyda att man försöker beskriva hur klienten redogör för problemet, hur hon/han framställer problemet, försvarsmekanismer m m.

Utifrån dessa exempel vill jag presentera en modell:

SAMTAL



Med denna enkla modell skulle jag vilja visa att vid varje samtal finns alltid en innehålls- och en processaspekt som följs åt. Vad man än pratar om görs detta på ett visst sätt under en viss process.

Innehållet och processen påverkar hela tiden varandra. Så kan till exempel två kompisar tala om fotboll på ett visst sätt, tala om sina senaste skivinköp på ett annat sätt, men vara helt oförmögna att kunna tala med varandra om den ena partens svåra upplevelser av faderns allvarliga sjukdom. Vad man talar om påverkar alltså processen i samtalet.

På motsvarande sätt kan man exemplifiera att processen påverkar innehållet i ett samtal. Vad som påverkar vad kan ibland vara omöjligt att avgöra, men att det är en oskiljaktig enhet är emellertid helt klart.

En vidare utveckling av detta resonemang är att processen kan göras till innehåll genom att man i t ex detta stadium av rollspelet beskriver processen, vilket då är innehållet i den just nu pågående diskussionen (när detta avhandlas pågår dock en annan process).

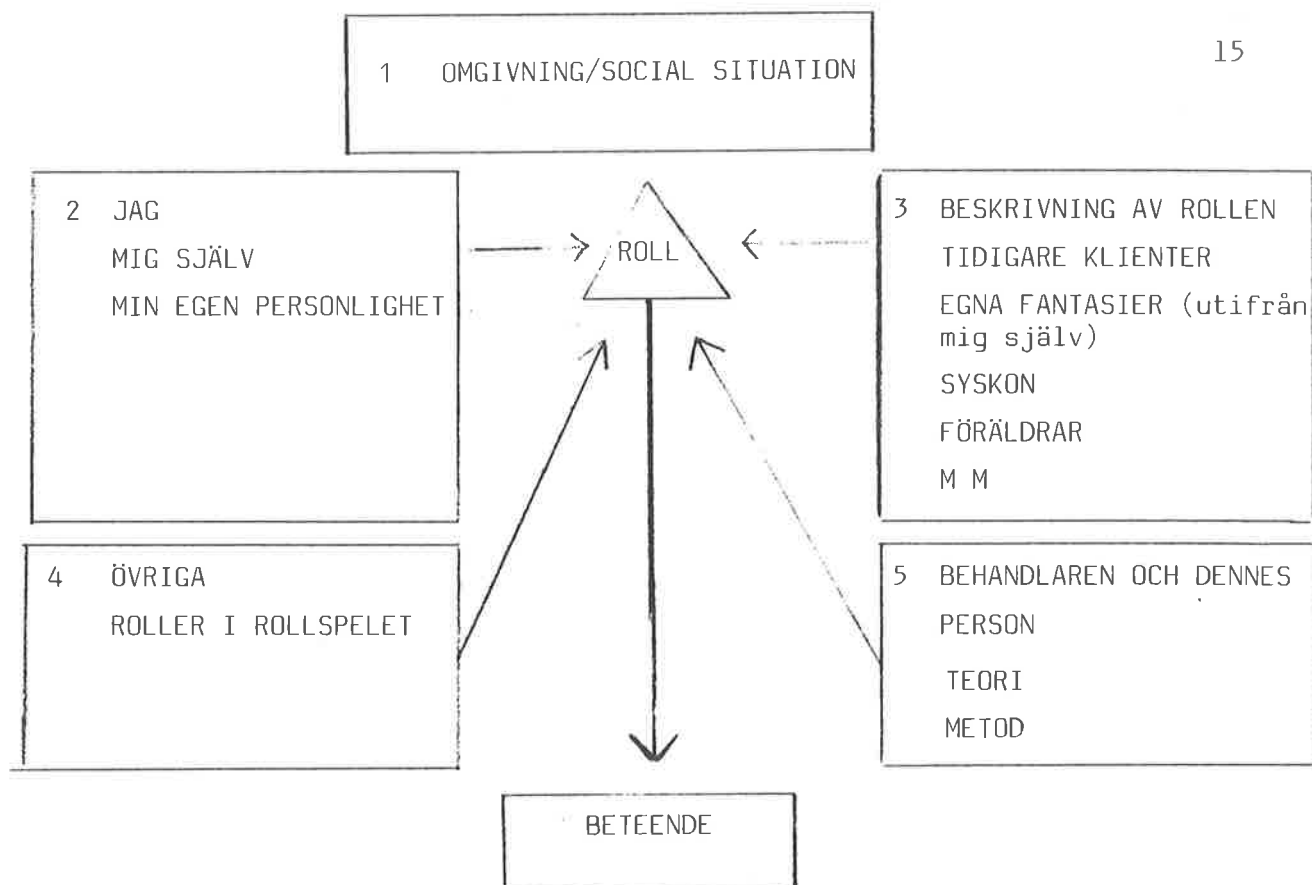
Slutsatsen av detta resonemang blir att det är nödvändigt att efterbeskrivningen av ett rollspel måste innehålla beskrivning av både innehållet och processen.

Redan här skall nämnas att beskrivning och analys av ett rollspel ofta går in i varandra. Vår uppdelning har gjorts snarast av pedagogiska skäl eftersom man inte kan göra någon gemensam analys om man inte utgår från en gemensam beskrivning.

Faktorer som påverkar en rolls utformning

Innan vi går in på analys av rollspelet skall vi kort diskutera olika faktorer som påverkar en rolls utformning.

Olika faktorer som utformar en viss roll:



Figuren ovan är naturligtvis en förenkling av alla de faktorer som tillsammans utformar en roll i ett rollspel.

1 Social omgivning

Hur en roll spelas styrs naturligtvis av den sociala omgivningen i vilken rollspelet äger rum. Med den sociala omgivningen menar jag den fysiska miljön, hur rummet ser ut, möblering m m. Till den sociala miljön räknas också under vilka ramar rollspelet genomförs, traditionell utbildning, handledning, själverfarenhetsgrupp m m. Det är också viktigt att förstå de formella och informella regler och normer som styr den organisation i vilken rollspelet genomförs. Det kan t ex vara så att det inom en organisation/institution finns starka attityder mot att analysera rollspelarnas egna värderingar och personlighet, som de kommer till uttryck i ett rollspel, vilket begränsar möjligheten till en väsentlig analysnivå i rollspelet.

2 De personer som spelar olika roller tar naturligtvis med sig sina egna erfarenheter och sina egna personligheter till rollerna. Detta innebär att vilken roll man än spelar i ett rollspel är rollen en del av en själv och rollens utformning styrs således av den egna personligheten även om man spelar en klient och således skall föreställa någon annan.

3 Vid rollspel skall man spela en roll som föreställer någon annan. För att kunna utforma och leva sig in i en viss roll hämtar man information och inspiration från tidigare erfarenheter, klienter, som man själv träffat eller fått beskrivna för sig, egna fantasier, föräldrar eller syskon m m.

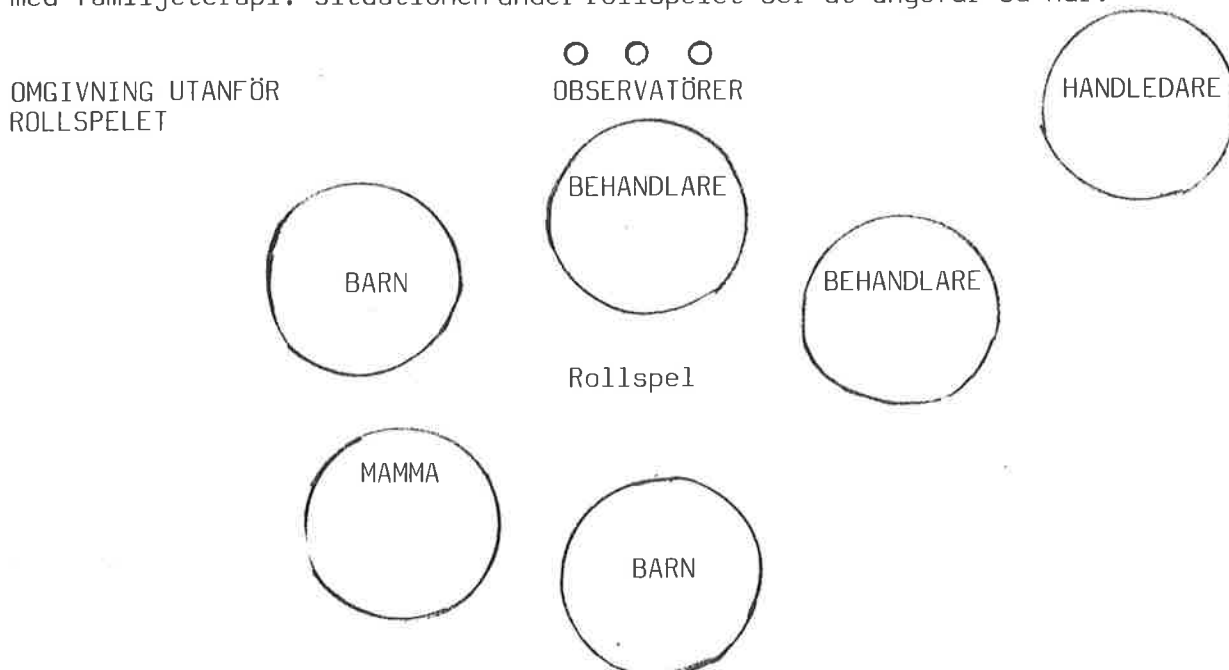
4 När själva rollspelet börjat, påverkar de olika rollerna och rollspelarna varandra. Från början kanske man tänkt utforma sin roll på ett visst sätt men när man konfronteras med de andra deltagarna blir det kanske inte alls som man tänkt sig.

5 Slutligen påverkar behandlaren/behandlarna hur en viss persons roll utformas. En av behandlarnas uppgifter är ju att förändra rollspelarnas roller.

Med detta som grundförutsättningar skall vi övergå till möjliga analyser av ett rollspel.

Olika möjligheter vid analys av rollspelet

Analysen av rollspelet kan göras på många olika nivåer. Analysen är naturligtvis beroende på vilket syfte rollspelet har och vilken situation som rollspelas. I denna beskrivning skall jag utgå från ett rollspel där man sysslar med familjeterapi. Situationen under rollspelet ser ut ungefär så här:



Figuren ovan är ett försök att beskriva situationen vid rollspel. I själva rollspelet har vi två behandlare och en familj som består av moder och två barn. Utanför rollspelet finns tre observatörer och en handledare. Detta är en vanlig situation vid utbildning i familjeterapi. (Direkthandledning.) (Petitt, Manocchio 1981).

Utifrån denna situation kan olika beskrivningar och analyser göras i efter-sessionen. Beskrivning innebär att man talar om vad som skedde i rollspelet medan analys mera handlar om varför det som skedde ägde rum eller varför någon gjorde det dom gjorde.

1 Beskrivning och analys av själva fallet

Då man gör en beskrivning och analys av fallet diskuterar man t ex hur familjen fungerar, deras inbördes mönster och relationer - huruvida den tidigare behandling man givit är adekvat för familjen - om man fick en klarare eller annorlunda bild av familjen än man hade tidigare - vilka symptom olika familjemedlemmar uppvisar - symptomens orsaker m m. Det är väldigt lätt att gruppens diskussion stannar på denna analysnivå. Ibland får man en känsla av att grupper kan hålla igång en diskussion om fallet i oändlighet.

2 Beskrivning och analys av behandlarnas interventioner och metodik

Man kan börja med att försöka identifiera behandlarens metodik. I en samtals-situation har var och en sin metod även om man inte själv är medveten om det. Många personer i behandlar-rollen menar på fullt allvar att man inte har någon metod men jag menar, att vad man än gör är det uttryck för en viss metod. Med metodik avses här hur behandlaren för samtalet framåt, hur han ställer frågor, hur han konfronterar klienten, hur han bär sig åt för att få så mycket information som möjligt, hur han gör för att få kontakt med klienten, hur han framställer sina egna behov i samtalet m m.

3 Anknyta behandlarnas metoder till deras teorier och värderingar

Om vi kommit fram till behandlarnas metoder kan vi se dessa som uttryck för deras värderingar och teorier inom det område som rollspelet berör. Om en behandlare t ex vägrar lyssna på en viss person i rollspelet kan det betyda att behandlaren reagerar på detta sätt av någon anledning. För behandlaren bör det vara intressant att försöka utröna vilka värderingar som styr henne/honom i sin roll som behandlare och vad det är hos klienten som väcker dessa reaktioner hos honom/henne. Vid utbildning av behandlare bör denna analys vara grundläggande.

4 Analys av samarbetet mellan behandlarna

Relationerna mellan behandlarna (co-terapi) är viktigt för hur en behandling skall avlöpa. (Luthman, Kirschenbaum, 1977.) Hjälper behandlarna varandra eller konkurrerar de? Har behandlarna olika idéer om hur behandlingen skall genomföras? Likaså kan man diskutera aktivitetsfördelningen mellan behandlarna. Varför är den ena behandlaren aktiv och den andra passiv? Ibland blir det väldigt tydligt hur familjens problem speglar sig i relationen mellan behandlarna (s k parallellprocess). Kan man skönja sådana parallellprocesser är det viktigt att diskutera och analysera dessa. (Ekstein, Wallerstein, 1977.)

5 Beskrivning och analys av personernas rolltolkning i rollspelet

Som tidigare nämnts hämtar varje rollspelare en del av sin roll från sin egen

personlighet och sin egen erfarenhet. Detta innebär att man kan analysera varje roll för att se hur han/hon utformat rollen efter sin personlighet och sina värderingar. Vilken del av rollen känner han/hon igen från sitt eget liv? Etc.

6 Beskrivning och analys av relationen mellan behandlare - familj

Varje rollspel utföres i grupper som känner varandra mer eller mindre bra och som fungerar på vitt skilda sätt. Hur gruppen fungerar i andra sammanhang speglar naturligtvis av sig på och i rollspelet. Vid varje beskrivning och analys kan man i princip se det hela på två nivåer dels grupp-nivån och dels rollspels-nivån. I de följande punkterna ska vi försöka visa olika sätt att utnyttja rollspelet och en fördjupad analys av det för att se på gruppens funktion och utvecklingen av gruppen.

Hur är relationen mellan behandlare och familj? På sätt och vis kan man säga att denna punkt är samma som punkt 2, dvs de interventioner som behandlarna gör påverkar också hur man utformar sin roll i rollspelet. Om man har konflikt med någon annan i gruppen kan detta också visa sig i rollspelet genom att konflikten kan blomma ut i rollspelets namn och därefter förnekas. För de som är behandlare blir "familjen" obegriplig eller svårhanterlig och man förtår inte varför "familjemedlemmarna" håller kvar enkelriktade och stereotypa roller. Ännu besvärligare kan det bli då det finns konflikter eller konkurrens mellan en rollinnehavare och den eller de som är behandlare. Hela rollspelet kan då präglas av denna konflikt och rollspelet blir helt misslyckat. Det är därför mycket viktigt vid analys av rollspel att vara lyhörd på vad som "tillhör" rollspelet och vad som är gruppsvårigheter. Sysslar man med rollspel är det därför också ibland nödvändigt att ta itu med gruppen och dess utveckling. Som handledare bör man därför kunna och vilja arbeta med båda nivåerna, dvs både analys av rollspelet och grupputveckling.

7 Beskrivning och analys av grupprelationer som påverkar rollspelet och dess utformning

Som nämnts är varje rollinnehavare en del av gruppen och har en specifik roll i gruppen och i dess struktur. Detta innebär att konflikter, maktkamper, koalitioner m m i gruppen också manifesteras i rollspelet och ibland snarare bör ses som ett gruppfenomen än som en del i rollspelet.

Om rollspelet ska gestalta en familj kan en eventuell konflikt mellan föräldrarna visa sig helt omöjlig att förstå eller är helt omöjlig att påverka. Vid en närmare analys visar det sig kanske att de två som spelar föräldrar har en ouppklarad konflikt med varandra som de drar med sig in i rollspelet. Vid analysen av rollspelet är det därför viktigt att undersöka hur personernas relationer är i "verkligheten" utanför sina tillfälliga roller. Denna typ av analys är lättare att genomföra om handledaren känner gruppen och dess inre dynamik.

8 Beskrivning och analys av rollspelen utifrån relationen rollspelare - observatör

Vi har nu varit inne på hur de vanliga grupprelationerna mellan dem som rollspelar speglar sig även i rollspelet. Då man spelar rollspel finns det ofta observatörer vilka naturligtvis också påverkar hur rollspelet blir. Dels kan det vara relationer mellan någon/några observatörer och någon/några som deltar i rollspelet som får betydelse dels kan det vara relationer mellan observatörerna, som styr rollspelet.

I första fallet kan det vara maktkamp mellan en observatör och en som deltar i rollspelet som styr rollspelaren att även i rollspelet påbörja en maktkamp. Det kan också vara så att man inte vågar ta upp ett visst problemområde som t ex skilsmässa, eftersom en av observatörerna nyligen genomgått en traumatisk skilsmässa.

För det andra kan gruppens rollspel påverkas av exempelvis två observatörers inbördes relation. Deras speciella konflikt eller relation kan färga gruppen. Om t ex två av observatörerna visar stor misstänksamhet gentemot varandra blir kanske ett av problemen i rollspelet misstroende och brist på tillit.

9 Beskrivning och analys av rollspel via analys av relationen mellan grupp och handledare

Rollspelet påverkas naturligtvis också av relationen mellan grupp och handledare. Rollspelsövningar aktualiserar ibland intensivt olika auktoritetsproblem som med-beroende och mot-beroende. Rollspelen kan också styras av att man ser handledaren som den enda modellen och skall försöka efterlikna henne/honom.

10 Beskrivning och analys av rollspelet utifrån den organisation och/eller institution man befinner sig i

Både rollspelets utformning och genomförande såväl som gruppens sätt att fungera avspeglar ofta den organisation som det hela sker inom. Man kan t ex vara mycket ovan att utföra rollspel eller liknande övningar. Det kan vara så stor konkurrens mellan kursdeltagarna att man inte vill visa hur man genomför sin behandlarroll. Ibland kan det finnas en arbetsledare i gruppen inför vilken de övriga deltagarna inte vågar visa hur de behandlar ett fall. Man är rädd för kritik från arbetsledaren eller att man inte ska få förlängt vikariat på den tjänst man för tillfället innehar osv.

Under samtliga ovannämnda punkter bör också komma in teoretiska och metodologiska undervisningsmoment. Man bör komma ihåg att ofta kan man inte hinna göra en så här fullständig analys vid varje rollspel. Generellt brukar det

vara så att ju mera ovana handledare och deltagare är, ju färre moment hinner man med. Man håller sig inte sällan till de förstnämnda fyra punkterna.

Detta är endast några punkter som kan vara viktiga att ha i minnet då man gör analys av ett rollspel. Vissa av dessa punkter är naturliga och självklara, medan andra kanske tycks mera perifera och tveksamma. Min erfarenhet är emellertid att det är viktigt att försöka att täcka så många nivåer som möjligt för att förstå vad som händer i ett rollspel. Det är ofta dock omöjligt att täcka alla under ett och samma rollspel.

Konsekvenser av rollspelet

När beskrivningen och analysen av rollspelet är genomförd ställs ju frågan vilka konsekvenser man kan dra av det och vad man har lärt sig. Själva rollspelet kan ju vara en erfarenhet i sig, men man genomför i allmänhet rollspel med andra pedagogiska målsättningar.

Den fortsatta diskussionen om själva fallet som rollspelats kan handla om den fortsatta strategin i behandlingen, om lämpliga interventioner m m.

Rollspel brukar också visa på ett avslöjande sätt vilka metoder och teorier behandlaren behärskar och kan tillämpa. En av konsekvenserna av rollspelet kan då vara vilka metoder gruppen behöver ytterligare träning i, eller vilka teoretiska avsnitt som man skulle behöva tillägna sig.

Ibland är det så att den som tränar behandlarrollen försöker tillämpa metoder som han inte klarar eller som egentligen inte passar honom. En person som är ganska aktiv har kanske svårt att under ett samtal vara passiv och tvärtom. En konsekvens av rollspelet kan då vara att man försöker tillämpa och träna metoder som passar sin egen personlighet för att utveckla sin egen stil som behandlare.

Analysen av de olika personernas rollutformning i rollspelet kan ge viktiga insikter om den egna personen som kan leda till att man vill bearbeta dessa insikter ytterligare antingen i den grupp där man haft rollspelet eller i ett annat mera psykoterapeutiskt sammanhang.

Flera av punkterna i föregående avsnitt berörde gruppens sätt att fungera och dess sätt att påverka rollspelet. För att kunna arbeta med rollspel på ett meningsfullt sätt kan en av konsekvenserna bli att man tvingas (får möjlighet) att arbeta med gruppen och dess utveckling innan man fortsätter med rollspelsövningar. Om inte gruppen önskar arbeta med denna sida kan det innebära att man inte kan arbeta med rollspel i denna grupp.

När det gäller konsekvenser och inlärningsmöjligheter hänvisas till föregående avsnitt om "Inlärningsmöjligheter i rollspel".

SLUTORD

Med denna lilla skrift har jag dels velat ge synpunkter på hur man kan arbeta med rollspel i olika utbildningssammanhang, dels velat belysa vikten av en noggrann och allsidig analys av rollspelet där man tar upp olika aspekter och inte endast det fall eller den situation som berörs i rollspelet. Hoppas det här skrivna sätt några frön

LITTERATURLISTA

- Antons, K Gruppodynamik i teori och praktik. Studentlitteratur, Lund, 1979
- Bandura, A Principle of behaviour modification. Holt, Rinehart & Winston, 1964
- Edmundson, J Games and Activities. Pitman Education Lib. New York 1974
- Ekstein, R
Wallerstein, R S Handledning och utbildning i psykoterapi. N&K Borås 1977
- Feldman, W Sjukhuspsykologi, N&K, Stockholm 1977
- Höjgård
Nötgård, B Gruppedramatik og gruppeterapi. Rhodos 1971
- Höper, m fl Gruppodynamiska lekar. Prisma. Stockholm 1976
- Lewin, K Field theory and social science. Harper & Row, New York 1951
- Lewin, K Forces behind food habits and methods of change. National research council Bull CVII, 1943
- Luthman, S G
Kirschenbaum, M Familjeterapi och familjedynamik N&K Stockholm 1977
- Moreno, J Who shall survive? Beacon House, New York 1953
- Moxnes, P Ångest och arbetsmiljö. N&K Lund 1981
- Perls, F S Det gestaltterapeutiska arbetssättet. W&W Stockholm 1975
- Petitt, B
Manocchio, T Direkt handledning. Alma, Helsingborg 1981
- Pfeiffer, J W
Jones, J E A handbook of structured experiences for human relations training. Vol I-V. University Ass. La Jolla 1975
- Rogers, C Client-centered therapy. Constable, London 1951
- Satir, V Familjeliv. W&W Stockholm 1975
- Schrøeder, M
Pegg, M Idébog for familjebehandlere. Socialpedagogisk bibliotek, Munusgaard, Copenhagen 1978
- Steinberg, J M Aktiva värderingar. A&K Stockholm 1980
- Yalom, I D The tehory and practice of group psychoterapy. Basic books. New York 1975

HUR SÄTTA UPP ETT ROLLSPEL

- 1 Motivera deltagarna för rollspelet och tala om hur det skall användas
- 2 Beskriv den situation som rollspelet skall beröra
- 3 Avgör hur strukturerat rollspelet skall vara
- 4 De roller som krävs i rollspelet fördelas mellan deltagarna
- 5 Deltagarna i rollspelet antar andra namn och förbereder sig för sina roller
- 6 Man bestämmer vem/vilka som skall vara ordförande/behandlare/utredare/terapeut. Dessa rollspelare ju inte utan försöker vara sig själva. (De har sina egna namn.) Dessa ges också förberedelsetid
- 7 Om det finns observatörer ges dessa uppgifter om vad de skall koncentrera sina observationer på
- 8 Besluta om hur lång tid rollspelet ungefär skall ta
- 9 Diskutera om hur eventuell handledning skall gå till. Hur avbrott skall göras m m
- 10 Diskutera hur video eller band skall utnyttjas
- 11 Rollspelet genomföres
- 12 Efter rollspelet ges feed-back till dem som varit behandlare eller dylikt. Feed-back ges av samtliga i gruppen (observatörer, rollspelare, handledare). Ge både negativ och positiv feed-back, helst skriftligt!
- 13 Efter given feed-back försöker man beskriva och analysera rollspelet
- 14 Utifrån beskrivningen och analysen diskuteras eventuell fortsatt handläggning av ärendet (strategi, interventioner m m)
- 15 Som avslutning på rollspelsövningen kan det vara bra att försöka sammanfatta vad man lärt sig av rollspelet
- 16 Till sist bör man ge arbetsgruppen feed-back på hur man fungerat tillsammans under övningen

ATT GE FEED-BACK

- Tala om iakttagelser
- Tala om ens specifika erfarenheter
- Kolla med mottagaren
- Ge feed-back som går att använda
- Erbjud istället för att påtvinga feed-back
- Tala om beteende som Du kan höra, se eller känna
- Ge feed-back så snart som möjligt
- Ge feed-back direkt, ej med halva syftningar
- Ge mottagaren en möjlighet att förklara - men diskutera inte
- Arbeta för ett klimat där feed-back kan ges
- Ge feed-back klart och med omtanke
- Inte ge feed-back om man inte bitt om det
- Tolka inte beteendet, berätta vad Du ser
- Ge feed-back utifrån Dina egna känslor
- Använd inte sarkasm då Du ger feed-back
- Visa även det positiva
- Värdera/döm inte
- Ge gärna någon struktur för feed-back (som ledare)
- Ge gärna extra feed-back på den feed-back som givits

FEED-BACK - NÅGOT OM ATT LÄRA SIG

Beskrivande

Beskriver min egen reaktion

"Jag känner mig ..." Inte "Du är ..."

Specifik

Ge exempel på vad som ger Din reaktion

"När Du gör så eller så känner jag mig ..."

Istället för "Du är dominerande..."

Passande

Både den som ger och får feed-back samtycker om att det är passande eller önskvärt.

Feed-back kan vara destruktiv om den endast fyller ena partens önskemål.

Användbar

Den feed-back som ges bör vara användbar!

Ej "din röst är feminin". Svårt att förändra.

Efterfrågad

Feed-back accepteras bäst då den är efterfrågad.

På rätt tid

Feed-back är nyttigast om den ges direkt efter den händelse som påtalas, men måste anpassas till personens beredskap att ta emot densamma.

Klar

Feed-back skall inte kunna missuppfattas. Ett försök att kolla om den uppfattas är att be mottagaren upprepa den. Om oklarheter uppstår kan mottagaren be om klargörande.

"Riktig" - "Korrekt"

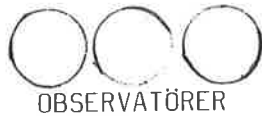
I en grupp kan mottagare och givare av feed-back kolla om intrycken delas av andra. "Vi ser vad vi är förberedda att se."

Tillitsfull

Feed-back är effektivare om den ges i ett tillitsfullt klimat. Feed-back är ett sätt att ge hjälp och kan betraktas som en gåva.

ANALYSMÖJLIGHETER VID ROLLSPEL

OMGIVNING
UTANFÖR
ROLLSPELET



OBSERVATÖRER



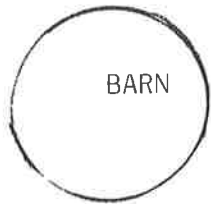
HANDEDARE



BEHANDLARE

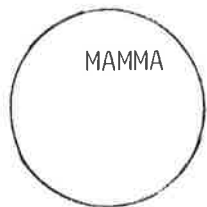


BEHANDLARE

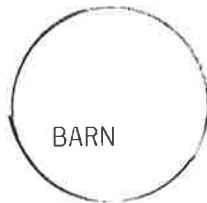


BARN

Rollspel



MAMMA



BARN

ORGANISATION
SITUATION

1 Analys utifrån själva "fallet"

Hur fungerade familjen?
Familjemönster, normer, roller m m

2 Analys av behandlarens metodik

Hur agerade behandlaren?
Vilka metoder hade hon/han?
Vilka strategier arbetade han/hon efter?

3 Analys av behandlarnas värderingar

Vilka värderingar ligger bakom behandlarnas metoder?
Hur speglar sig behandlarnas värderingar i hans/hennes handlingar?
Vilka teorier grundar han/hon sig på?

4 Analys av samarbetet mellan behandlarna

Hur samarbetar behandlarna?
Vem dominerar samarbetet?
Hur styr man varandra?

5 Analys av relationen behandlare - familj

Hur är relationen behandlare - familj?
Vem styr vem?
Överföring - motöverföring?
Hur skapas - förhindras motstånd?

6 Analys av personernas rolltolkning

Hur speglar rolltolkningen personliga värderingar?
Varifrån hämtades material till rollen?

7 Analys av hur relationerna inom gruppen påverkade rollspelet

Hur speglar skeenden i rollspelet gruppens sätt att fungera?
Hur visade sig konflikterna m m i gruppen i själva rollspelet?
Hur försökte man lösa gruppens problem via rollspelet?

8 Analys av relationen rollspelare - observatörer

Hur påverkades rollspelet av observatörerna?
Påverkade relationen mellan observatörerna rollspelet?

9 Analys av relationen grupp - handledare

Hur styr handledaren rollspelet?
Hur påverkades gruppen av handledaren?
Hur påverkades handledaren av gruppen?

10 Analys av omgivningens/organisationens påverkan på gruppen

Hur speglar sig organisationen i det aktuella rollspelet?
Vilka rollspel är möjliga i denna situation?
Hur påverkar miljön rollspelet?

FEED-BACK

BEHANDLARE I

Vad han/hon gjorde bra:

Vad han/hon gjorde mindre bra:

- 1
- 2
- 3

-
-
-

BEHANDLARE II

Vad han/hon gjorde bra:

Vad han/hon gjorde mindre bra:

- 1
- 2
- 3

-
-
-

VAD VAR POSITIVT MED GRUPPENS SÄTT ATT ARBETA UNDER ROLLSPELET?

- 1
- 2
- 3

VAD VAR NEGATIVT MED GRUPPENS SÄTT ATT ARBETA UNDER ROLLSPELET?

- 1
- 2
- 3

VAD HAR DU LÄRT DIG UNDER ÖVNINGEN?

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

I serien MEDDELANDE FRÅN SOCIALHÖGSKOLAN har tidigare utkommit:

- 1981:1 FOSTERBARNSVÅRD OCH EKONOMI av Peter Westlund
- 1981:2 EN ALKOHOLENKÄT - OCH VAD SEN DÅ? EN MODELL FÖR ALKOHOLUNDERVISNING I EN SJÄTTE KLASS av Inger Farm och Peter Andersson
- 1981:3 PSYKOLOGIN I SOCIALT ARBETE: EN PEDAGOGISK DISKUSSION av Eric Olsson och Christer Lindgren
- 1982:1 VAD BÖR EN KURATOR KUNNA? av Karin Stenberg och Britta Stråhlén
- 1982:2 L V M BAKGRUND OCH KONSEKVENSER av Peter Ludwig och Peter Westlund
- 1982:3 INSYN - ETT FÖRSÖK TILL INSYN I ARBETSMILJÖN PÅ EN SOCIALFÖRVALTNING EN INTERVJUUNDERSÖKNING av Pia Bivered, Kjell Hansson, Margot Knutsson och P-O Nordin
- 1983:1 AVGIFTER PÅ SOCIALA TJÄNSTER - principer och problematik av Per Gunnar Edebalk och Jan Petersson
- 1983:2 EN INDELNING AV RÄTTEN - hjälpmedel vid inläsning av juridiska översiktsskurser av Lars Pelin
- 1983:3 OM SOCIALA OMRÅDESBESKRIVNINGAR av Verner Denvall, Tapio Salonen och Claes Zachrisson
- 1983:4 DE MANLIGA FOLKPENSIONÄRERNA I ESLÖV - Arbete, inkomst och levnadsförhållanden 1945 - 1977. Del I Förhållandena 1977 av Åke Elmér
- 1983:5 PSYKOLOGISKA FÖRKLARINGSMODELLER I SOCIALT ARBETE av Alf Ronnby
- 1983:6 FACKFÖRBUNDENS SJUKKASSEBILDANDE. EN STUDIE I FACKLIG SJÄLVHJÄLP 1886 - 1910 av Per Gunnar Edebalk
- 1984:1 DE MANLIGA FOLKPENSIONÄRERNA I ESLÖV - Arbete, inkomst och levnadsförhållanden 1945 - 1977. Del II Utvecklingen 1945 - 1977 av Åke Elmér
- 1984:2 FRÅGETEKNIK FÖR KVALITATIVA INTERVJUER - En sammanställning av Hans-Edvard Roos
- 1984:3 AKTIONSFORSKNING SOM FÖRSKNINGSSTRATEGI av Kjell Hansson
- 1984:4 FÖRÄNDRINGSPROCESSER INOM GRUPPER OCH ORGANISATIONER I PSYKOLOGISK OCH SOCIALPSYKOLOGISK BELYSNING av Eric Olsson

Exemplar kan rekvireras hos Socialhögskolans expedition, adress se framsidan