

Parallellprocess eller inte?

En parallellprocess innebär att en patients/klients inneboende konflikter överförs till personalgruppen. Den känsla som uppstår mellan psykoterapeuten och klienten/patienten, uppstår alltså sedan i en parallellprocess mellan terapeuten och dennes handledare. Det kan handla om ångest, oro, aggressivitet, depressivitet, hopplöshet, nedvärdering, omnipotens etc.

Begreppet parallellprocess kan kopplas till den psykodynamiska triaden, där psykoterapeuten drar paralleller mellan:

- i) vad klienten berättar om relationer med personer som hon träffar i dagsläget utanför terapirummet
- ii) relationer med viktiga personer i dåtid från klientens barndom
- iii) relationen mellan klienten och terapeuten här och nu inne i terapirummet.

En fjärde dimension kan alltså ses i vad som händer i rummet mellan terapeut och handledare, eller mellan vårdare (sjuksköterskor, socialsekreterare...) i personalgruppen.

*

En patient tänker och känner onyanserat i svart-vit termer. Hon idealiserar en vårdare och nedvärderar en annan. Det kan, men behöver inte, vara som del i en manipulation.

Förhållningssättet som vårdare är att inte gå in i nedvärderingen och att försöka stå emot idealiseringen. Det sistnämnda är inte det minst svåra. Man försöker förklara på olika sätt att man inte är världens bästa vårdare/människa och att man inte kommer att kunna tillfredsställa alla behov. Detta förstärker ibland ytterligare idealiseringen. (Idealisering innebär att även en persons negativa egenskaper och handlande vänds till att bli positiva.) Till en början är det behagligt att bli idealiserad. Man kan känna sig som den ende som har kunskaper och förstår... Men idealiseras man får man också en allt starkare press på sig att leva upp till detta ideal, att vara den givande, den ”goda modern”, som Melanie Klein uttryckte det. Till slut klarar man inte detta längre. Man måste sätta stopp. Då vänds idealiseringen i dess motsats, en onyanserad och total nedvärdering.

En person kan alltså ge två olika bilder av sig till de två vårdarna. Snart kommer dessa två vårdare att bli irriterade på varandra, när de diskuterar sin patient. Då har vi parallellprocessen. Ibland kan hela personalgrupper och förvaltningar klyvas upp på detta sätt.

*

Nedan ett exempel på hur begreppet parallellprocess kan användas.

I en handledningsgrupp diskuteras alltid två eller tre personer på det boende där man arbetar. Diskussionen, reflektionerna och tolkningarna är livaktiga, ibland hettar det till, men det är intressant och sällan tyst i rummet.

Så tar för första gången handledaren initiativet till vad man ska tala om: ”Jag vill att vi idag talar om den fjärde personen på boendet. Honom har ni aldrig talat om mer än i förbigående.”

Det blir först tyst. Någon säger något om vad de gjort tillsammans i förra veckan och hur det gick. Någon annan hakar på. Det blir tyst igen. En tredje försöker få igång diskussionen, men det hela avtar. Det blir tyst igen. Vad ska handledaren säga nu, tänker man.

Handledaren tänker i termer av parallellprocesser och försöker känna av stämningen i rummet: ”Märker ni vad dött det blir här inne i rummet när ni talar om denne man. När ni talar om de andra är det full fart och entusiasm, ibland aggressivt i rummet. Men aldrig så här dött. Den här mannen verkar ha lyckats med sin strategi. Det som vi känner här inne i rummet nu, är avsaknaden av relation...”

Så börjar samtalet om lugnt och stilla. Men nu med en annan dimension, kraft och insikt.

På detta sätt kan alltså begreppet parallellprocess användas i en handledningssituation. Man känner av vad som händer i personalgruppen, här och nu, och om detta kan säga något om klienten. Handledaren kan sammanfatta och säga: ”Känner ni vad svårt det är att avsluta diskussionen om den här personen? Det är som att vi fastnar och aldrig kommer vidare. Egentligen hade vi ju diskuterat klart för en halvtimme sedan. Men vi hängde kvar, tänkte gå vidare, stannade upp, och fortsatte på samma spår igen. Klistrigt, klängande... Kan detta vara en parallellprocess...? Hur är klienten i kontakt med er...?”

*

Begreppet parallellprocess har i perioder varit ett modeuttryck på vissa behandlingsenheter. Om två kollegor kommer ihop sig så förklaras då konflikten genast som en parallellprocess, där klienten/patienten utifrån detta diagnostiseras som tidigt störd. Går det att motbevisa att det skulle handla om en parallellprocess? Kan det finnas alternativa tolkningar till konflikten? Hur vet man till exempel att det inte är någon i personalgruppen som är tidigt störd? (”Tidig störning” är för övrigt ett ideologiskt och kritiserat psykodynamiskt uttryck. Ett alternativt begrepp är ”personlighetsstörd”.)

Problem kan uppstå när man inte försöker se alternativa tolkningar till processer i personalgruppen. När man regelmässigt tolkar allt som parallellprocesser. Om personer inte kommer i tid, känner sig nedvärderade av chefen eller om det finns en underliggande stämning av aggressivitet i personalgruppen, så tolkas då detta självklart som en parallellprocess.

Klienter och handlingar kan av personal patologiseras (sjukförklaras): ”Nu blev jag svart och du vit!”. Mer eller mindre öppet betraktas på detta sätt klienter som personlighetsstörda, när deras handlingar (till exempel ilska) kan vara helt adekvata och mer beroende av sammanhang, än personlighet.

Det är således viktigt att arbeta med olika hypoteser och se att det kan finnas en mängd alternativa tolkningar till beteenden, ibland i kombination med varandra. Och en konflikt eller stämning i personalgruppen behöver alltså inte alltid vara en parallellprocess och ha med klienterna att göra.