

UPPGIFTEN, ROLLEN OCH GRÄNSEN. En psykoanalytikers reflektioner kring arbetet med grupprelationskonferenser

Under sommaren 1922 skrev Freud två artiklar till uppslagsboken *Handwörterbuch der Sexualwissenschaft*. I den första av dessa definierade han psykoanalysen som

”1) ett tillvägagångssätt för att undersöka själsliga förlopp som annars knappast är åtkomliga; 2) en på denna undersökning grundad behandlingsmetod för neurotiska störningar; 3) en rad på sådant sätt vunna psykologiska insikter, vilka så småningom växer samman till en ny vetenskap” (Freud, 1923).

Psykoanalysen är alltså, enligt Freuds definition, namnet på såväl en forskningsmetod som en behandlingsmetod och en teori. Alltsedan starten har denna disciplin, i samtliga sina tre förgreningar, framförallt kretsat kring den enskilda individens själsliv. Redan tidigt i psykoanalysens historia fanns det emellertid de, inklusive Freud själv, som intresserade sig för att försöka applicera de nyfunna kunskaperna på större sammanhang – på grupper och till och med på samhälleliga fenomen. Till en början var dessa försök just applikationer – tillämpningar av den kunskap som hade uppnåtts i den individuella behandlingssituationen.

Under trycket av att kunna erbjuda allt fler människor en psykoanalytiskt inspirerad behandling började man under 1940-talet på flera håll i världen att utveckla teorier och metoder för gruppbaseade behandlingar. Förgrundsgestalter i denna utveckling var Enrique Pichon-Rivière i Argentina samt S. H. Foulkes och Wilfred Bion i England. Gemensamt för dessa var att de började betrakta ”gruppen” som en specifik enhet i sig själv, värdig en plats som ett eget forskningsobjekt för den psykoanalytiska teorin. På de flesta håll möttes dessa teorier av ointresse eller skepsis från den psykoanalytiska huvudfåran, där man inte ansåg att de kunskaper som man på detta sätt kunde utvinna hade något väsentligt att bidra med till den traditionella psykoanalytiska situationen (Kaës, 2007). Detta trots att Freud själv egentligen var den förste att formulera tankar om den betydelse som människans djupa förankring i sociala sammanhang har för den enskildes psykologi. Han hade bland annat i *Masspsykologi och jaganalys* beskrivit hur den enskilda individens öde är beroende av relationen till andra människor:

”[I] den enskilda individens psykiska liv är den andre [*der Andere*] alltid inblandad som modell, som objekt, som hjälpare, som motståndare: alltså är den enskildes psykologi, från allra första början, [...] samtidigt en socialpsykologi” (Freud, 1921, s 69).

Ungefär samtidigt med utvecklingen av den gruppbaseade psykoanalytiska behandlingen, började ett antal teoretiker i England att intressera sig för mer komplexa mänskliga system som t ex organisationer eller institutioner. Man lämnade delvis studiet av den enskilda gruppen och försökte istället förstå hur system med flera undergrupper, eller delsystem, fungerade. Genom att fokus på detta sätt vidgades ytterligare, blev det nödvändigt att gå utöver studiet av den enskilda gruppen och de intersubjektiva processer av kommunikation och påverkan som äger rum i denna. Man började intressera sig för hur organisatoriska strukturer som uppgift, ledarskap, behörighet, representation, rutiner och regler påverkade de processer som ägde rum hos både grupper och individer. Ett väsentligt inslag i detta utforskande blev arrangerandet av så kallade grupprelationskonferenser, vilka hade till syfte att möjliggöra just studiet av skeenden i sådana komplexa system.

Sedan några år tillbaka har jag, vid sidan av mitt kliniska arbete som psykoanalytiker och psykoterapeut, arbetat med att arrangera sådana grupprelationskonferenser. Jag har arbetat

som stabsmedlem i olika roller – från smågruppskonsult till konferensledare. Skrivandet av den här artikeln har för mig inneburit en möjlighet att påbörja ett utforskande av hur mitt arbete med dessa konferenser och de erfarenheter som jag därigenom har fått, kan befrukta och utveckla mitt arbete som psykoanalytiker och den teori som detta arbete vilar på.

Grupprelationskonferenser – kort historik

Den första grupprelationskonferensen arrangerades i England för 50 år sedan - 1957. Den ägde rum i Leicester och var ett samarbete mellan The Tavistock Institute of Human Relations och Leicester University. The Tavistock Institute of Human Relations grundades efter andra världskriget, som en utlöpa av The Tavistock Clinic, med det uttalade syftet att främja individers hälsa och organisationers effektivitet. The Tavistock Clinic var ursprungligen en psykiatrisk öppenvårdsklinik, men under andra världskriget kallades många av klinikens medarbetare in i det militära och erfarenheterna från kriget gjorde att flera av dessa kom att intressera sig för att försöka integrera psykodynamisk psykologi med samhällsvetenskaper som t ex sociologi och socialantropologi. Intresset vidgades till skeenden inom grupper, familjer och organisationer och 1946 startades The Tavistock Institute of Human Relations. Ett år senare – 1947 skildes institutet organisatoriskt från kliniken och de två har sedan dess fungerat som separata organisationer, om än med ett intimt samarbete (Hamreby, 1996)

Till en början försökte man använda sig av den så kallade sensitivitetsträning som hade utvecklats av den amerikanska socialpsykologen Kurt Lewin och hans Research Centre for Group Dynamics. Denna metod hade en psykoterapeutisk underton och var i första hand inriktad på *individens* psykologi i gruppen. Detta stämde illa med den tradition som hade börjat utvecklas på Tavistock och i och med den första grupprelationskonferensen i Leicester etablerades den metod för studium av grupper och organisationer, som senare kom att gå under namnet ”Tavistock-modellen”. Denna modell innebär att man lämnar fokuseringen på individen och istället studerar gruppen som helhet i förhållande till en väl definierad uppgift.

Sedan den första konferensen 1957 har The Tavistock Institute of Human Relations arrangerat årliga konferenser. Under de första åren skedde en utveckling av konferensens struktur, men sedan 60-talet har de haft ett upplägg som har varit i stort sett detsamma under alla år. Anordnandet av liknande konferenser har med åren spritt sig till andra organisationer och även till andra länder, där man byggt upp egna organisationer i Tavistock-traditionens anda. I Skandinavien arrangerades den första grupprelationskonferensen baserad på denna modell i Sverige 1975 av organisationen AGSLO (Arbetsgruppen för Studium av Ledarskap och Organisation). AGSLO bildades med den uttalade huvuduppgiften att just anordna denna typ av konferenser och man har sedan starten arrangerat årligen återkommande konferenser.

Beskrivning av konferensernas metod

Följande avsnitt är i hög utsträckning hämtat från innehållet i olika broschyrer till konferenser, bland annat i AGSLOs regi.

Grundläggande tankegångar

Arbetet under en grupprelationskonferens syftar till att ge deltagarna en möjlighet att öka sina kunskaper och insikter om sociala skeenden i grupper och organisationer. Den metod för lärande som används är erfarenhetsbaserad, vilket innebär att deltagarna själva deltar i

olika former av grupper och organisationer och tillsammans med andra reflekterar över det man varit med om. På så sätt erbjuds en möjlighet att fördjupa erfarenheterna och i bästa fall kan deltagarna omvandla dem till en personligt förankrad kunskap eller färdighet, grundad på egna erfarenheter, där tanke, känsla och handling förenas. Metoden erbjuder inga färdiga lösningar och det finns inte någon i förväg bestämd beskrivning av vad som ska läras. På så sätt får deltagarna också ett personligt ansvar för sitt lärande på ett vis som man i mer traditionella undervisningssituationer inte har.

Struktur och upplägg

För att underlätta lärandet sker de flesta grupprelationskonferenser i internatform. Genom att yttvärlden hålls på avstånd förstärks fokuseringen på de processer man är in dragen i, vilket också bidrar till att de intensifieras. På så sätt kan oftast djupare, mer omedvetna skeenden snabbt komma i rörelse.

Konferensen byggs upp som ett socialt system – en tillfällig organisation – för lärande, bestående av två grundläggande delsystem – deltagare och stab. Den tillfälliga organisationen har en huvuduppgift – ofta formulerad i termer av ”att lära om medvetna och omedvetna skeenden” i förhållande till fenomen som ”behörighet, ledarskap och organisation” eller något liknande. Huvuduppgiften är tydligt formulerad och gör det möjligt för både stab och deltagare att avgöra vilka aktiviteter som ligger inom, respektive utanför konferensens gränser. Staben och deltagarna har i förhållande till huvuduppgiften olika deluppgifter. För stabens del är uppgiften att ”skapa möjligheter för deltagarnas lärande” medan deltagarnas uppgift är ”att lära genom att göra egna erfarenheter och reflektera över dessa”. Under konferensens gång kommer organisationen att utveckla sin egen dynamik och kultur, med egna normer och ett eget sätt att arbeta. Det är just deltagandet i denna dynamik och reflekterandet över de processer som äger rum, som utgör basen för det lärande som konferenserna syftar till.

Konferenserna innehåller flera olika moment och arbetspass, vilka också kan ses som olika delsystem inom organisationen. Förutom ett inledande möte vars syfte är att markera inträdet i konferensen och som är gemensamt för både stab och deltagare, består konferensen av två olika typer av moment – processinriktade och diskussionsinriktade. Under de processinriktade momenten är uppgiften att utforska det som sker under arbetspassen medan de pågår – alltså här-och-nu. Detta sker i olika typer av konstellationer, vilka varvas under konferensens gång – i smågrupp (ca 8-12 deltagare), i storgrupp (ca 40-60 deltagare) eller i olika former av intergruppspass, där uppgiften är att studera det som utspelar sig i samspelet *mellan* olika grupper. I de diskussionsinriktade momenten är uppgiften att diskutera och reflektera över gjorda erfarenheter samt att påbörja ett undersökande av hur dessa erfarenheter kan användas utanför konferensen. Detta sker i såväl mindre grupper som i en avslutande konferensdiskussion som är gemensam för hela konferensen. Till sin hjälp har deltagarna konsulter eller samtalsledare, vars uppgift är att i olika roller anpassade till de olika momentens uppgift, försöka underlätta deltagarnas lärande.

För att öka möjligheterna att få syn på de dolda och omedvetna skeenden som utvecklar sig under konferensernas gång, ingår det i metoden att man som stabsmedlem är förbunden att följa strikta gränser beträffande tid, rum och uppgift. Arbetspassen påbörjas och avslutas på exakt det klockslag som är angivet i schemat och rummen möbleras i noga överensstämmelse med den uppgift som gäller för det enskilda passet och med det antal personer som är behöriga att närvara. Staben är skyldig att under hela konferensen uppträda på ett sådant sätt som man bäst tror gagnar konferensens huvuduppgift, vilket innebär att man i stort sett konstant är i roll. Denna strikta ram bildar ett slags bas eller

grund som gör det möjligt för processens figur att framträda. Avvikelser från den fastlagda ramen uppmärksammas och blir föremål för en gemensam reflektion, i syfte att förstå de processer som avvikelsen är ett uttryck för. För deltagarnas del gäller inga sådana regler. De är fria att själva bestämma hur de vill uppträda och vad eller hur de lär sig, så länge de håller sig inom samhällets allmänna lagar.

Konferensernas teoretiska referensram

De grupprelationskonferenser som arrangeras med utgångspunkt från Tavistock-modellen vilar på ett teoretiskt perspektiv som brukar kallas *psykodynamisk systemteori*. Som namnet antyder hämtar denna teoribildning sina influenser från framförallt två områden – den psykoanalytiska teorin och teorin om sociala system (Fraher, 2004) – och den finns förtjänstfullt presenterad på danska i boken *Psykodynamisk organisationspsykologi. På arbejde under overfladen*. (Heinskou & Visholm, 2004). På svenska finns också utmärkta presentationer av traditionen i antologierna *Grupprelationer* (Jern, et.al., 1984) samt *Den svårfångade organisationen* (Boalt Boëthius & Jern, 1996).

Från det psykoanalytiska perspektivet hämtar man bland annat antagandet om att människans handlingar i hög utsträckning är styrda av omedvetna processer. Detta antagande gäller även för grupper och organisationer. Skeenden i sociala system påverkas i stor utsträckning av omedvetna föreställningar och strävanden och grupper och organisationer uppstår, utformas och avvecklas i hög grad genom inflytandet av sådana omedvetna processer.

Teorin om sociala system är en vidareutveckling av biologen von Bertalanffys generella systemteori, som gick ut på att levande organismer är öppna system som står i ständig relation till sin omgivning (von Bertalanffy, 1956). Systemteorin befattar sig med relationer, struktur och ömsesidiga beroenden, snarare än med konstanta egenskaper hos avgränsade objekt (Katz & Kahn, i Campbell et al, 1994). Applicerad på sociala system som individer, grupper eller organisationer innebär denna teori att det inre livet i varje sådant system påverkas av utbytet med omgivningen och att varje mindre del av systemet inverkar på helheten. Systemteorin baserar sig på begrepp som framförallt har att göra med en organisations *struktur*. Några av de viktigaste begreppen i detta sammanhang är *uppgift, roll, behörighet* och *gräns* (James & Huffington, 2004).

I varje organisation finns en eller flera, mer eller mindre väl definierade *uppgifter* som organisationen måste uppfylla för att överleva. *Huvuduppgiften* kan sägas utgöra grunden för organisationens existens och verksamhet. De människor som ingår i organisationen måste på ett eller annat sätt förhålla sig till dess uppgift och måste hantera den för att systemet skall bestå. Uppfyllandet av huvuduppgiften innebär oftast att olika individer och/eller grupper fyller olika funktioner och utför mer avgränsade uppgifter i förhållande till huvuduppgiften. Man kan här tala om att individer och grupper får olika *roller* i organisationen. Dessa roller kan vara formella och uppgiftsorienterade eller mer informella, omedvetna och symboliska till sin karaktär.

För att effektivt kunna arbeta med sin uppgift och ha tillgång till sin kompetens, behöver en individ eller en grupp erhålla någon form av *behörighet*. Behörighet handlar om auktoritet och befogenhet och definieras inom Tavistocktraditionen som ”rätten att arbeta med en viss uppgift”. Behörigheten är på många sätt länkad till den formella rollen och behöver både delegeras och bekräftas utifrån. Hur behörigheten används är emellertid inte bara avhängigt av den formella behörighet som givits. Den enskildes inre förhållande till auktoritet och makt kommer i sammanhanget också att vara avgörande. Den yttre

behörigheten blir oanvändbar om inte individen tar ledning över sig själv och använder sig av de möjligheter som han eller hon har fått. Behörighet behöver alltså för att vara fullständig erhållas både utifrån och inifrån.

Ett socialt system definieras till stor del av dess *gränser*. Ett systems yttre gränser avskiljer det från dess omgivning och avgör vad som hör till, respektive inte hör till systemet. Gränser ger systemets innehåll en form och de reglerar förutsättningarna för utbytet mellan det som finns innanför och det som finns utanför systemet. Gränsbegreppet är emellertid inte bara centralt för systemets relation till sin omvärld, utan också för de uppgifter och roller som existerar inom systemet. En tydligt definierad uppgift gör det möjligt att avgöra vad som ingår i uppgiften och vad som inte ingår, och detsamma gäller också för den formella rollen och behörigheten. Hur systemets inre och yttre gränser utformas är av stor betydelse för hur samspelet mellan individer, grupper och organisationer kommer att gestalta sig.

Den psykoanalytiska förståelsen av systemiska strukturer

När den psykoanalytiska teorin inom Tavistocktraditionen appliceras på systemiska strukturer som uppgift, roll, behörighet och gräns, ligger fokus dels på de känslor och reaktioner som strukturen väcker i gruppen eller hos den enskilda individen, men också på hur sociala och personliga faktorer i sin tur påverkar strukturernas utformning. Med uppgiften och den formella rollen följer krav och förväntningar. Risken att göra fel eller misslyckas väcker oro och ångest. Denna ångest kan ha sina rötter i den inre världen – i individens relation till internaliserade auktoritetsfigurer – men den kan också härstamma från uppgiften som sådan. Uppgiften kan vara svår eller rentav omöjlig att lösa, den kan innehålla motstridiga krav och den enskilda individen kan sakna tillräcklig kompetens för att utföra den.

Den behörighet som följer med rollen kan också vara en källa till känslomässiga påfrestningar. Den personliga behörigheten handlar om rätten att påta sig rollen, att handla och fatta beslut och att uttrycka sina åsikter. Med detta följer också ett ansvar för konsekvenserna av beslut och handlingar. Om behörigheten å ena sidan är oklart delegerad och det råder osäkerhet om dess gränser eller om, å andra sidan, faktorer i den inre världen förhindrar att man tar till sig den behörighet man har, kan individen vackla i sin utövning och känna ett konstant tvivel på sin förmåga. Det kan bli svårt att agera tydligt och bestämt och man kan förlora andra människors förtroende för att man klarar av uppgiften.

Även upprätthållandet av gränser väcker ofta känslomässigt starka reaktioner. Många gånger bidrar tydliga och klara strukturer till att hålla den ångest som finns i systemet under kontroll och att skapa ett psykologiskt rum för arbete och kreativitet. Men verkställandet av gränser kan också skapa olika slags ångest. Försvarandet av en gräns kan t ex kräva olika grader av aggressivitet och detta kan väcka rädslor för bestraffning eller oro för att tillfoga andra skada och därpå följande skuld-känslor. Dessutom innebär alltid mötet med olika former av gränser att vi som människor på en djupare nivå konfronteras med den existentiella ångest som vi alla bär inför mötet med verkligheten och de begränsningar som den ställer oss inför – de så kallade ”facts of life” (Money-Kyrle, 1968).

Som vi kan se väcker alltså arbetet med organisationens huvuduppgift och upprätthållandet av dess gränser en mängd smärtsamma känslor – ångest, oro, skuld m.m. Dessa känslor kan konfronteras och hanteras på ett arbetsinriktat sätt eller ge upphov till olika former av försvarsstrategier - i de flesta fall en blandning av dessa. Försvaren finns hos såväl enskilda individer och grupper som i organisationer som helhet. Studiet av dessa försvarsmekanismer och hur de i sin tur påverkar grupper och organisationers fungerande,

utgör en viktig aspekt av den psykodynamiska systemteorins applicerande av psykoanalytisk teori på organisationer.

Vinjetter

Jag tänkte nu med hjälp av två vinjetter försöka återge något av mina egna erfarenheter från grupprelationskonferenser jag deltagit i – både som deltagare och som stabsmedlem. De är hämtade från två olika konferenser och utspelar sig båda under det moment i konferenserna som kallas *institutionsmomentet*. Detta moment är på många sätt konferensernas mest komplexa moment, där upplevelser och svårigheter som hänger samman med uppgift, roll, behörighet och gränser blir särskilt accentuerade och därmed också möjliga att undersöka. Under momentet är uppgiften att studera relationen *mellan* olika delsystem och mellan dessa och mer övergripande system. Deltagarna uppmanas, för att kunna arbeta med momentets uppgift, att dela in sig i undergrupper. Staben arbetar i momentet i två olika delsystem – det ena fungerar som ledningsgrupp för momentet och det andra som en konsultgrupp som erbjuder möjligheter till konsultation i arbetet. Ledningsgruppen arbetar som ett helt öppet system, vilket innebär att deltagarna, förutom att föra en direkt dialog med ledningen, också genom observation kan studera ledningsgruppen i dess arbete.

Vinjett 1

Denna vinjett utspelar sig på den första konferens jag var med om – då i rollen som deltagare. Det tillfälle jag tänker beskriva ägde rum i inledningen av institutionsmomentet, under det första arbetspasset av sex. Vi var sex personer som beslutat oss för att arbeta tillsammans i grupp. Allt hade gått mycket hastigt till och vi hade ingen aning om vad vi ville arbeta med. Att det var just vi sex, av konferensens totalt ca 60 deltagare, som satt i rummet hade ingen rationell eller uppgiftsorienterad förklaring. Gruppen hade bildats under stark känslomässig press och troligtvis berodde sammansättningen helt enkelt på att ingen av oss stod ut med att vara kvar i det kaos som uppstod efter det att konferensledaren redogjort för momentets uppgift och sedan lämnat lokalen. Jag själv och en manlig meddeltagare bestämde oss för att snabbt komma därifrån och leta upp ett arbetsrum där vi kunde ”komma igång med arbetet”. Ytterligare fyra personer följde med oss – två män och två kvinnor. Efter en förvirrad inledande diskussion utsågs jag till ledare för gruppen. Jag accepterade med stor tveksamhet att ta på mig rollen, utan att egentligen förstå vad den innebar eller vad min uppgift som ledare var. Det hela gick mycket fort och helt utan eftertanke. Jag kände mig enormt osäker och närmast ihålig inför uppgiften.

Nästan omedelbart blev det bestämt att vi skulle ta kontakt med ledningsgruppen för momentet och som gruppens ledare blev jag utvald att gå dit och tala med dem. Återigen kände jag ett starkt motstånd och stor osäkerhet inför uppgiften. Vad skulle vi egentligen säga till dem? Vad var vårt ärende? Vad var min uppgift i mötet? Alla dessa frågor var helt obesvarade – ja, inte ens ställda – men trycket på mig som ”ledare” att agera var enormt, både inifrån mig själv och utifrån, från de övriga gruppdeltagarna.

Jag minns vägen från vårt grupprum till ledningsgruppens lokaler som oerhört lång och tung. Väl där möttes jag av en person som stoppade mig i dörren, frågade efter mitt namn, vilken grupp jag kom ifrån, vilken behörighet jag hade och vad mitt ärende var. Hon noterade också klockslag för min ankomst. Hela denna procedur blev en stark markering av gränsen in till ledningen och därmed också av gränsen mellan ledningen och vår grupp som olika delsystem. Mötet med denna gräns bidrog till att jag bryskt blev medveten om att jag var där i en formell roll och som formell representant för en grupp och jag blev plågsamt varse oklarheten i de

motiv, känslor och föreställningar som drivit mig och min grupp att skicka iväg mig på detta uppdrag.

Väl inne i rummet fann jag en stol (vilken jag upplevde som oändligt liten) som stod framför en rad av bord (vilka jag upplevde som ofantligt stora) bakom vilka tre personer satt – en av dem konferensledaren. Jag blev inbjuden att slå mig ner på (den lilla) stolen. Det samtal som utspann sig mellan mig och ledningsgruppen blev som en fortsättning och en fördjupning av den upplevelse som sattes igång redan vid mötet på gränsen till ledningen. I efterhand kan jag se att samtalet egentligen fördes i en vänlig ton, med ett från ledningens sida stort intresse och engagemang för att försöka förstå de motiv och drivkrafter som låg bakom mitt besök, men det var i stunden inte helt lätt att uppfatta situationen så. Min upplevelse var starkt känslomässigt präglad och min bild av de personer jag hade framför mig hade nog inte mycket att göra med hur de egentligen betedde sig, utan snarare med de tidiga och djupt liggande bilder av auktoriteter och personer i maktposition som hela arrangemanget väckte till liv inom mig.

Jag ska här inte gå in på detaljerna i samtalet med ledningen. Dels för att mitt minne sviker mig, men också för att situationen var så komplex att en utläggning av det som skedde skulle kräva en helt egen artikel. Summariskt kan jag säga att under samtalet med ledningen påbörjades en process av reflektion som jag än idag, flera år senare, kan plocka fram och utvinna erfarenhet och kunskap ifrån. I det ögonblick då mötet ägde rum upplevde jag det mest som att marken försvann under fötterna och jag kände mig förvirrad, ångestfylld och hade svårt att över huvud taget tänka. Men redan på vägen därifrån, tillbaka till min grupp, började jag reflektera över vad det var för skeende jag var inbegripen i. Att det djupare liggande syftet med mitt besök hos ledningen saknade all form av förbindelse med den ytliga fernissa som vi från gruppens sida hade försett det med, blev snabbt tydligt. Vilka de egentliga motiven var tog det emellertid lång tid att komma underfund med och sannolikt vet jag än idag inte riktigt vad som styrde. För egen del kunde jag finna flera känslomässigt grundade motiv – att till exempel få direktkontakt med konferensledaren, att visa mig duktig, att söka trygghet och uppskattning från staben och till och med att konkurrera med den (vackra) kvinnliga biträdande konferensledaren. Men mer omtumlade än denna insikt var upplevelsen av att vara bärare och representant även för de andra gruppdeltagarnas önsknings i förhållande till ledningen. På ett sätt kände jag mig nästan ”fjärrstyrd” – som om andra människor agerade ut sina motiv via mig som ombud – och det kändes därför som om det inte bara var ”jag” som satt där i stolen och talade, utan även de andra medlemmarna i gruppen. Framförallt upplevde jag att de tre männen hade drivit på idén om besöket hos ledningen. Bland dessa fanns personer som tidigare i konferensen tagit och fått väldigt olika roller i förhållande till konferensen (organisationen) som helhet. En av dem hade uttalat mycket kritik, ilska och misstänksamhet mot ledningens sätt att arbeta med konferensen. De andra hade varit mer tillbakadragna, men intrycket var ändå att de präglades av en blandning av å ena sidan respekt, beundran och idealiserade föreställningar om kunskap, trygghet och styrka hos ledningen och å andra sidan en konkurrens och rivalitet med denna föreställda kompetens. Just denna blandning av motstridiga motiv och önsknings tror jag är en av förklaringarna till det starka inre tumult jag upplevde. Det underliggande, dolda och icke-verbala budskap som jag måste ha förmedlat till ledningen innehöll sannolikt en blandning av å ena sidan attack, fientlighet och rivalitet och å andra sidan en beundran, sårbarhet och rent av inställsamhet.

En av de mest betydelsefulla insikterna som den här händelsen gav mig var hur sårbar man är som representant för en grupp om man inte har sin behörighet och sitt uppdrag klart för sig. Uppgiften var, som jag tidigare beskrivit, helt oklar och jag visste inte vilken behörighet de andra medlemmarna egentligen hade givit mig. Jag hade alltså ingenting att luta mig mot när

jag försökte hitta rätt i min roll och det fanns ingen tydlig definition som hjälpte mig att sätta gränser för mitt uppdrag. Istället var jag fylld av flera outtalade och i hög utsträckning omedvetet förmedlade uppdrag, vilka jag inte alls hade möjlighet att på ett aktivt sätt förhålla mig till. Denna situation medförde att jag inte heller kunde sätta gränser i förhållande till min motpart – ledningsgruppen – utan också blev utlämnad till de eventuella outtalade och omedvetna budskap och önskingar som de i sin tur förmedlade tillbaka till mig. Det var alltså inte bara så, som jag har beskrivit tidigare, att ”marken försvann under mina fötter” – jag hade från allra första början helt enkelt ingen ”mark” att stå på. Den ångest jag upplevde var i hög utsträckning kopplad till rollen som ledare och representant och de krav och förväntningar som jag upplevde i förbindelse med denna roll. Men eftersom jag egentligen inte visste vad rollen innebar, så kunde jag heller inte veta om jag motsvarade förväntningar och kraven och uppfyllde min uppgift eller om jag misslyckades.

Vinjett 2

Min andra vinjett kommer från en senare konferens då jag själv arbetade som konferensledare på en 4-dagars internatkonferens för universitetsstudenter. Under denna konferens var min uppgift och min roll en helt annan än i den förra vinjetten, inte minst för att jag som konferensledare hade en klarare bild av vad min uppgift och mitt ansvar var. Min roll var tydligt definierad – också i förhållande till de uppdragsgivare som givit mig behörighet att arbeta som konferensledare – och jag var därmed mer klar över gränserna för min uppgift. Trots att mitt ansvar i denna konferens var betydligt mer omfattande, så var min ångest inför uppdraget mindre, bland annat tack vare att jag var förhållandevis klar över vad som förväntades av mig. Genom att jag medvetet hade kunnat tänka igenom och fatta beslutet om att tacka ja till att leda konferensen och genom att själv bygga upp konferensens struktur och rekrytera dess stab, så hade jag på ett helt annat sätt kunnat anamma min roll och ge mig själv inre behörighet att utföra mitt arbete.

Också denna vinjett utspelar sig under konferensens institutionsmoment, men denna gång i momentets sista pass. Detta ägde rum i plenum, vilket innebar att hela konferensen arbetade samlad i en och samma lokal, och inte som tidigare under momentet utspridd i flera olika grupperum. Uppgiften i detta sista arbetspass var dock densamma som tidigare under momentet – att studera skeenden i ett komplicerat system och relationen mellan olika delsystem, medan de pågår – här-och-nu. Inför passet hade rummet försetts med stolar som till antalet exakt överensstämde med det antal personer som hade behörighet att delta i passet. Stolarna hade ställts i oregelbundna staplar och det var upp till var och en att ta en stol och placera sig där man ansåg sig bäst kunna arbeta med momentets uppgift.

När staben på utsatt tid anlände till lokalen fann vi rummet möblerat med stolarna ställda i en enda stor cirkel. Deltagarna hade själva ordnat möbleringen under den paus som föregick passet och samtliga deltagare var på plats. Stolar till staben hade lämnats tomma i en sektor av cirkeln. Som vi hade planerat före passet tog vi våra stolar och formerade en mindre halvcirkel för att kunna fortsätta att arbeta som delsystem med lednings- och konsultfunktion. Vi höll således fast vid den uppgift som gällde för momentet – att studera relationen *mellan* delsystem medan det pågår. Vårt intryck av möbleringen och det som utspelades i rummet var att deltagarna var upptagna av en annan uppgift. Gränserna för deras delsystem hade suddats ut och en upplösning av organisationens struktur hade därmed ägt rum. Relationer verkade inte längre ske mellan olika delsystem och deras representanter. Istället hade en enda sammansmält deltagargrupp formerats, där det var oklart vem som talade, i vilket syfte, med vilken behörighet och för vem denna talan fördes.

Inledningsvis var det svårt att förstå vad som försiggick i rummet. Det var därför också svårt att intervensera med en tolkning som skulle kunna främja reflektion och lärande. Det känslomässiga trycket var starkt och jag tror att jag som ledare för momentet var särskilt utsatt för detta tryck. En av konferensledarens viktigaste funktioner är att bevaka gränserna för huvuduppgiftens upprätthållande och detta ansvar skapar en särskild sårbarhet inför hot mot dessa gränser. I den pågående situationen verkade det som om deltagargruppen höll på att förvandla passet till något annat än det som uppgiften för momentet angav. Jag kände ett starkt behov av att intervensera men hittade ingen tolkning. De andra i staben förstod lika lite som jag och kunde därför inte hjälpa mig att formulera mig. Delar av deltagargruppen blev alltmer irriterad och aggressiv emot oss för att vi fortsatte att arbeta som ett delsystem, medan de verkade ha planerat en gemensam storgruppsdiskussion. Det känslomässiga suget att delta i denna diskussion var starkt och till och med delar av staben verkade dras in i positionen av passiv åhörare till det som sades. Trycket ökade och endast med hjälp av att hålla uppgiften, rollen och gränserna för dessa i huvudet, samt att luta mig mot den behörighet som utgick från min ledarroll, kunde jag själv hålla fast vid den uppgift som fanns definierad för passet.

Mot bakgrund av skeenden tidigare i momentet och med hjälp av de observationer som vi i staben kunde göra här-och-nu, framträdde successivt en bild av det som ägde rum. Vi fick intrycket av att ett av delsystemen – en av de grupper som deltagarna bildat – hade föreslagit för de andra grupperna att de skulle ägna det sista passet åt ett gemensamt reflekterande över de erfarenheter som gjorts under momentet. Den grupp som hade drivit denna plan var en grupp som tidigare i momentet valt att placera sig rumsmässigt närmast ledningsgruppen och som i det namn de valt för sin grupp antytt att de skulle utgöra en ”bättre ledning” än den existerande. Deltagargruppen föreföll involverad i ett slags reflektionspass – ett diskussionsinriktat pass – där man frångick uppgiften att studera det som sker här-och-nu och möjligheten att göra nya erfarenheter att lära sig av, för att i stället övergå till att reflektera över redan gjorda erfarenheter. ”Mötets” struktur framstod dessutom som ett föregripande av den avslutande konferensdiskussion som var planerad att äga rum dagen efter – i slutet av konferensen. Deltagargruppen verkade alltså i stunden vara upptagen av att, inte bara omdefiniera uppgiften för det pass som vi var inbegripna i, utan även föregå den konferensdiskussion som jag, i min egenskap av konferensledare, hade planerat inför morgondagen. I denna process kan man också säga att de hade utsett en alternativ och ”bättre” ledningsgrupp än den existerande.

När denna bild vuxit fram inom mig kände jag mig redo att delge deltagargruppen mina tankar och jag reste jag mig upp och formulerade en tolkning. Jag påpekade att det verkade som om organisationen var upptagen av att omdefiniera uppgiften och att sysselsätta sig med något annat än den uppgift som var avsedd för momentet – att studera relationen *mellan* olika delsystem medan de pågår. Vidare påpekade jag att det verkade som om man försökte skapa ett slags reflektionsforum för hela konferensen och att man därmed föregrep morgondagens konferensdiskussion.

Effekten av tolkningen var i stort sett omedelbar och deltagarna började möblera om i rummet. De tog sina stolar och formerade sig i de mindre delsystem de hade ingått i tidigare under momentet. Gränserna mellan delsystemen upprättades och det började ske ett utbyte mellan de olika grupperna som mer vilade på representation än på en upplösning av alla gränser. Till stor del tror jag att denna respons var ett uttryck för deltagarnas starka beroende av ledningen. I en önskan att vara duktig och till lags ansträngde man sig för att tillmötesgå alla antydningar från vår sida om vad vi förväntade oss av dem. Jag hade emellertid en liten stund tidigare försökt göra en annan intervention – helt utan effekt – och jag tror att responsen på den här tolkningen inte uteslutande hade att göra med det faktum att jag reste mig upp och

markerade min ledningsposition. Troligtvis fanns det också i det jag sa spår av något som hade sin motsvarighet i de processer som var i gång.

I en så stor grupp som vi här hade att göra med (ca 40 personer) var naturligtvis inte samtliga deltagare uppslukade av samma idé. Det fanns sannolikt flera i gruppen som var bärare av helt andra önskemål än dem som för stunden tagit överhanden – som inte alls ställde upp på den ändrade agenda som delar av systemet drev och som inte heller var intresserade av att byta ut den existerande ledningsgruppen. De flesta var säkert i en liknande position som oss i ledningen – att man inte förstod vad det var som skedde. Trycket i rummet var starkt och den aggressivitet som visades mot ledningen när vi upprätthöll vår roll och höll fast vid den gällande uppgiften, var påfallande. Om man i en sådan situation inte har klart för sig vad uppgiften är eller var gränserna för momentet går, och om man därmed heller inte kan ge sig själv behörigheten att gå emot det som sker, så är det nästintill omöjligt att motstå det tryck som man blir utsatt för. Detta tror jag var situationen för många av deltagarna i rummet och jag tror att det i hög utsträckning var de personer som representerade deltagargruppens önskan om att faktiskt samarbeta med ledningen i den definierade uppgiften för momentet, som var de som fick kraft och styrka att återupprätta gränserna mellan delsystemen i och med den tolkning som levererades.

Teoretisk befruktning

Både de Tavistock-inspirerade grupprelationskonferenserna och den individuella psykoanalytiska behandlingssituationen utgår ifrån det grundläggande antagandet att människans handlingar i hög utsträckning är styrda av omedvetna motiv och föreställningar. I det ena fallet studeras dessa omedvetna processer i ett komplicerat system av mänskliga förbindelser, medan det i det andra fallet handlar om den enskilda individens psykologi i relation till en annan – analytikern. Hur förhåller sig dessa två traditioner till varandra? Vilket utbyte av erfarenheter och kunskap har skett mellan de teorikomplex som de var och en på sitt håll har byggt upp?

Psykoanalysen i konferenserna

Transporten av begrepp och tankegångar från det ena området till det andra, har framförallt gått från det psykoanalytiska tänkandet till arbetet med grupper och grupprelationskonferenser. Den psykoanalytiska teorin och idén om omedvetna processer är, som jag tidigare nämnt, en av hörnstenarna i den psykodynamiska systemteorin och det är framförallt från den brittiska objektrelationsteorin som man hämtat sin inspiration. Även om Freud skrev flera monumentala texter om människan i sociala system – t ex *Totem och tabu* (1912-13), *Masspsykologi och jaganalys* (1921) och *Vi vantrivs i kulturen* (1930) – så är det främst Melanie Kleins teorier om den schizo-paranoida och den depressiva positionen, om den projektiva identifikationens mekanik och om den omedvetna fantasins strukturerande funktion, som genomsyrar det mesta av litteraturen kring grupprelationer. Hennes tankar om en grundläggande psykotisk ångest och de försvarsstrategier som denna ångest utlöser, har sin direkta motsvarighet i tankar om närvaron av en underliggande psykotisk ångest i alla grupper och organisationer och mycket finns skrivet om hur hanterandet av denna ångest tar sig uttryck. En grupp eller organisation, och till och med samhället i stort, behöver och utvecklar en inre struktur av rutiner, roller, procedurer och uppgifter, som ett sätt att hantera och härbärgera denna ångest.

Wilfred Bion, som byggde vidare på Kleins teorier, är med sin tidiga text *Experiences in Groups* (1961) naturligtvis ett standardinslag inom den psykodynamiska systemteorin. Genom studiet av små grupper utvecklade han sina tankar om *arbetsgruppen* och

grundantagandegruppen som två olika funktionssätt som finns närvarande hos alla grupper. Den ena är mer uppgiftsorienterad och medvetet förankrad, medan den andra utgör ett försvar mot den ångest som arbetsuppgiften skapar och är mer omedveten till sin natur. Bion lämnade så småningom sitt studium av grupper och intresserade sig mer för den individuella behandlingssituationen och de faktorer som verkar hämmande eller främjande för tänkandets utveckling. De mer renodlat psykoanalytiska begrepp som han därmed utvecklade har också fått stor betydelse för teoriutvecklingen inom Tavistock-traditionen. Detta gäller t ex hans begrepp om container och contained, om attacker på sammanlänkningen, om transformationer av psykiskt material och inte minst hans tankar om det vakna drömmandet – ”waking dream thought”. Det sistnämnda har framförallt utvecklats av Gordon Lawrence (1996, 1998) till en teori om ett kollektiva drömmande – ”social dreaming”.

En annan brittisk tänkare som haft betydelse för teoriutvecklingen inom Tavistock-traditionen och som är värd att nämnas i detta sammanhang är Donald W. Winnicott. Framförallt har man inspirerats av hans tankar kring lekområdet och dess betydelse för kreativitet och upplevandet av konst, musik och andra kulturella fenomen. Till exempel hölls i juni 2007 en konferens i Stockholm, arrangerad av ISPSO – International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations – med ett tema inspirerat av Winnicotts teorier: ”Potential Space – a source for creativity and terrifying anxiety”.

Konferenserna i psykoanalysen

När det gäller befruktning i den andra riktningen – *från* arbetet med grupper och grupprelationskonferenser *till* den psykoanalytiska situationen – är flödet mer sparsamt. Förvånansvärt lite av de erfarenheter som gjorts och beskrivits i texter och teorier kring arbetet med grupper och organisationer, har använts till att befrukta tankarna om det individuella psykoanalytiska behandlingsarbetet. Ett fåtal försök att tillämpa ett systemteoretiskt perspektiv på det psykoanalytiska arbetet har gjorts (till exempel Langs 1989; Hunt, 1978; samt Newton, 1989), men i mångt och mycket har dessa tagit sin utgångspunkt i en renodlad systemteori och inte i den speciella form av *psykodynamisk* systemteori som utvecklats inom Tavistock-traditionen. Dessa försök verkar ha blivit svalt mottagna i psykoanalytiska kretsar och möjligen beror detta på att texterna många gånger ter sig abstrakta och tekniska, med avsaknad av en mer levande koppling till det analytiska arbetet. De ger mer intryck av att vara ett slags teoretiska tankeexperiment.

En mer fruktbar import av begrepp från den gruppteoretiska världen har enligt min mening åstadkommit i kretsen av efterföljare till Pichon-Rivière i Argentina. Jag tänker då i första hand på teoretiker som José Bleger och makarna Madeleine och Willy Baranger. Pichon-Rivière, som var en av initiativtagarna till att den psykoanalytiska föreningen i Argentina bildades 1942 (Etchegoyen & Zysman, 2005), arbetade själv med grupper och började tidigt betrakta gruppen som en egen enhet med ett eget omedvetet liv och inte bara som summan av de individuella deltagarnas personligheter. Sannolikt har hans erfarenheter från både grupper och individuella psykoanalytiska behandlingar och den öppenhet med vilken han lät dessa erfarenheter befrukta varandra, påverkat det intellektuella psykoanalytiska klimatet i Argentina. Intrycket är att man i denna miljö, framförallt i mitten av förra seklet, på ett avsevärt öppnare och friare sätt än i andra delar av världen, kunde låta de två kunskapsområdena mötas och integreras.

Makarna Baranger och den psykoanalytiska ”fältet”

Makarna Baranger utvecklade i ett antal texter, skrivna under 1960-, 70- och 80-talet, sina tankar om det som de kom att kalla det ”psykoanalytiska fältet”. Från 1950-talet och framåt förändrades synen på motöverföringen och denna utveckling medförde en förändrad

bild av den psykoanalytiska processen. Psykoanalysens studieobjekt blev inte längre enbart den enskilda analysanden, utan det intersubjektiva samspelet mellan två personer. Makarna Baranger var emellertid missnöjda med hur teoriutvecklingen på detta område tog form och de menade att man satt fast i en bild av den psykoanalytiska situationen som en interaktion mellan två separata subjekt. Inspirerade av Kurt Lewins fältteori lanserade man tanken att interaktionen mellan analytiker och analysand, tillsammans med den strukturella inramningen av denna interaktion, medförde framväxten av en gemensam omedveten fantasi som levde sitt eget liv och som var något annat än bara summan av de två deltagarnas personligheter. Influenserna från det gruppteoretiska tänkandet var här avgörande.

”Det var när vi gick igenom Bions studier av små grupper som vi modifierade och preciserade vårt tänkande i en riktning bort från interaktionen mellan överföring och motöverföring. [...] Vi förstod då att fältet är mer än bara interaktion och intersubjektivt relaterande; vi kan inte förklara dess effekter enbart genom kommunikationen från ett omedvetet till ett annat eller genom den resonans som uppstår inom analytikern som ett resultat av patientens kommunikation. Genom att översätta beskrivningen av en grups ”grundantagande” till den individuella psykoanalytiska situationen, kom vi att tala om den ”grundläggande omedvetna fantasi” som uppstår i den analytiska situationen...” (Baranger, M, 2005, s 62-63, min översättning).

Denna grundläggande och gemensamma omedvetna fantasi är enligt Madeleine Baranger, både skapad av och bidragande till att strukturera den analytiska situationens fält.

Bleger och den psykoanalytiska ramen

José Bleger är en annan av Pichon-Rivières efterföljare som uttalat låtit sig inspireras av tänkandet inom grupp- och organisationsteori. Till skillnad från makarna Baranger är det inte främst teorier kring gruppens fungerande som har influerat honom. Han har gått ett steg vidare och tagit intryck av erfarenheterna från arbetet med mer komplexa system som hela organisationer eller institutioner. Särskilt viktig har Tavistock-medarbetaren Elliott Jaques och hans tankar om sociala system som ett försvar mot ångest varit (Jaques, 1955). I sin lilla, men betydelsefulla text ”Psycho-Analysis of the Psycho-Analytic Frame” (1967) skriver Bleger:

”Jag kom fram till den här studien delvis genom en serie seminarier om institutionell psykologi och som ett resultat av mina egna erfarenheter inom detta fält...” (s 512, min översättning).

I ovan nämnda text jämför Bleger den psykoanalytiska relationen med en *institution*, och hans studie är fokuserad kring betydelsen av den psykoanalytiska situationens *strukturella* aspekter – dess ram. Varje analytiskt möte innebär enligt Bleger ett möte mellan två olika ramar – å ena sidan den psykoanalytiska ramen, etablerad och vidmakthållen av psykoanalytikern och å andra sidan den omedvetna, icke-verbaliserade och personliga ram som varje analysand för med sig in i relationen. Denna personliga ram är närvarande i det tysta hos alla individer. Den grundläggs tidigt i livet och fungerar som den fasta och närmast orubbliga form som utgör förutsättningen för livets rörelse. Den utgör enligt Bleger ett försvar mot psykotisk ångest och är en av de mest primitiva och odifferentierade aspekterna av en individs identitet. Psykoanalytikerns ram, med sin fasta definition av tid, plats och rollfördelning mellan kontrahenterna, utgör en förutsättning för att denna tysta, primitiva och personliga ram skall bli möjlig att analysera.

Egna reflektioner

I likhet med Bleger, så är det framförallt i förhållande till den psykoanalytiska situationens *strukturella* aspekter som jag har funnit att mina erfarenheter från arbetet med grupprelationskonferenser har varit befruktande för mitt arbete som psykoanalytiker. Den systemteoretiska influensen hos Tavistock-modellen, med sin betoning av aspekter som uppgift, roll, behörighet och gräns, belyser en dimension i mänskligt relaterande som riskerar att gå förlorad när fokus för undersökningen ligger på den enskilda individens eller det enskilda paret psykologi. Den analytiska situationen är inte enbart ett möte mellan två individer – analytiker och analysand. Den är också en starkt strukturerad situation, med tydliga gränser vad gäller tid, plats, uppgift och roll och denna struktur påverkar i hög utsträckning de processer som kommer att utveckla sig i relationen mellan de två kontrahenterna.

Bleger tar framförallt fasta på ramens *försvarsmässiga* karaktär och han lyfter fram teorier om det sociala systemet som ett försvar mot ångest. Men Bleger påstår också något mer och det är det faktum att analytikerns ram *skiljer sig* från analysandens ram och att analytikerns ram inte i första hand utgör ett försvar mot ångest. Den sociala strukturen hos en organisation är inte enbart bestämd av behovet av att bemästra ångest. Den är också bestämd av organisationens huvuduppgift och av dess resursmässiga och tekniska förutsättningar. Det finns således i varje organisations struktur både arbetsinriktade, uppgiftsorienterade aspekter och aspekter vilka utformats för att hantera den ångest som finns i organisationen. De uppgiftsorienterade aspekterna är oftast mer medvetet och rationellt formulerade och de tar hänsyn till det arbete organisationen har att utföra, medan de försvarsmässiga är mer omedvetna, fantasibaserade och inriktade på att hålla psykiska smärta på avstånd.

Analytikerns ram är utformad för att optimera ett genomförande av den psykoanalytiska huvuduppgiften – att i en atmosfär präglad av respekt och pålitlighet, låta det omedvetna hos analysanden framträda och komma till tals, så att analysanden därigenom får möjlighet att utvecklas och växa och att befria sig från det lidande som hans eller hennes liv har fastnat i. De centralaste inslagen i denna ram är a) fasta tider och en fast plats; b) en asymmetrisk rollfördelning mellan analytiker och analysand, vilken också innebär att rollerna inte är reversibla; samt c) ”grundregeln”, vilken föreskriver för analytikern att lyssna med en fritt svävande uppmärksamhet på analysandens fria associationer och som innebär att analytikern förbinder sig att förhålla sig så öppet som möjligt inför den sanning som ligger förborgad i analysandens material (Baranger, et.al., 1983). Denna ram är uppgiftsorienterad och medvetet formulerad och är ett av de viktigaste inslagen i det analytiska arbetet. Den är definierad av uppgiften och etablerar gränser för analytikerns roll. Vidare gör den det möjligt för både analytiker och analysand att gemensamt få syn på och avgöra vad som ligger innanför och vad som ligger utanför situationen. Den utgör därmed det instrument som möjliggör skapandet av ett rum där det psykiskt, immateriella kan ta form som just *psykiskt* material, så att det inte går förlorat i en upptagenhet av fakta och konkret realitet.

Nu är ju psykoanalytikern inte enbart psykoanalytiker, utan också en person - ett subjekt med en egen historia och ett eget omedvetet psykiskt liv och hon har i likhet med analysanden sin egen tysta och omedvetna ram, representerande de mest odifferentierade delarna av hennes personlighet. Jag skulle därför vilja modifiera Blegers beteckning ”*analytikerns* ram” och hellre tala om ”den *analytiska* ramen”. På ett plan är det inte bara analysanden som konfronteras med den analytiska ramen, utan även analytikern, i hennes egenskap av person eller subjekt. Analytikern har i sin roll till uppgift att etablera och

vidmakthålla ramen och behöver för att kunna göra detta ha anammat ramen och inlemmat den som en del av sitt förhållningssätt. Hur detta sker kommer att ha en avgörande betydelse för det arbete analytikern utför. Uttryckt i termer hämtade från den psykodynamiska systemteorin, så har det sätt på vilket analytikern tar sig an sin roll och arbetar med uppgiften, betydelse för hur hon kommer att kunna fatta de beslut och avgöranden som är nödvändiga för att det psykoanalytiska arbetet ska kunna upprätthållas.

Den psykodynamiska systemteorin har i många studier undersökt och beskrivit de svårigheter som mötet mellan roll och person kan medföra. Den ångest som en roll eller en uppgift genererar kan ha sin källa i inre svårigheter hos den enskilda individen. Den kan också bero på att rollen eller uppgiften är vagt och diffust definierad eller innehåller motstridiga krav och den kan böttna i faktorer som är inneboende i själva arbetsuppgiften i sig. De försvarsmässiga strukturer som en organisation utvecklar kan bero på samtliga dessa faktorer. Den kunskap och de lärdomar som man genom dessa studier har utvunnit, har enligt min mening även relevans för förståelsen av hur inträdet i den analytiska rollen gestaltar sig.

Den analytiska positionen ställer stora krav på analytikern. Hon förbinder sig att ta emot allt det som analysanden förmedlar och att närvara med hela sitt vara, såväl med sina medvetna som omedvetna skikt. Vidare förbinder hon sig att vara öppen för sanningen om det som utspelar sig i rummet – oavsett om detta medför lust, olust eller rent av psykisk smärta. Samtidigt är hon förhindrad att agera ut sina egna behov och önskningsar eller att agera med i analysandens förväntningar och är istället hänvisad till att låta sina egna reaktioner utvecklas inombords, i det tysta. Hennes aktivitet är begränsad till att lyssna och formulera tolkningar eller andra verbala interventioner. Att mötet med denna roll kräver ett stort arbete torde vara uppenbart och de svårigheter som rollen innebär medför också risken att olika försvarsmässiga strukturer kan utvecklas. Dessa kan, precis som i förhållande till andra roller, ha sin källa i olika faktorer – i analytikerns inre värld, i en vag eller diffus uppfattning om vad uppgiften innebär eller i de känslomässiga påfrestningar som rollen som analytiker i sig medför. Den långa utbildningen, den egna analysen och den omfattande handledningen är nödvändiga förutsättningar för att man som analytiker ska kunna anamma sin roll och ställa sitt kunnande och sin närvaro i den analytiska uppgiftens tjänst. Arbetet med att upprätthålla rollen och att bevaka uppgiften är naturligtvis svårare när man är ny och oerfaren, men den är samtidigt en inneboende del i det dagliga analytiska arbetet, vilken man aldrig kan bli färdig med. Baranger et.al. (1983) har på ett förtjänstfullt sätt lyft fram de här sidorna av den analytiska situationens strukturella aspekter. De menar att analysandens överföring delvis har sin grund i analytikerns strukturella position och funktion, men också att analytikerns egen motöverföring delvis uppstår som en följd av den analytiska situationens struktur och av analytikerns position och funktion – eller med andra ord: av rollen och uppgiften.

De gränser och krav som följer med en uppgift eller en roll är emellertid inte enbart påfrestande eller begränsande. I de fall då de är tydligt formulerade och anpassade till det arbete som skall utföras, är det också de som gör det möjligt att åstadkomma det man strävar efter. På så vis utgör de också en nödvändig förutsättning för all form av kreativitet och tillfredsställelse i arbetet. Detta gäller naturligtvis även för den analytiska rollen och dess krav och begränsningar. Ett anammande av rollen och en förståelse för den uppgift och de gränser som denna postulerar, utgör det första steget i skapandet av det rum där det omedvetna kan få ta form och där analysandens instängda eller fastfrusna begär och önskningsar kan komma till uttryck. Att lyckas etablera och värna om ett sådant rum och att därigenom ta del av den process som utvecklar sig, är en stor del av den glädje och

tillfredsställelse som det analytiska arbetet skänker och som gör det värt att utstå de påfrestningar som den analytiska positionen också medför.

Avslutningsvis

Jag har i denna artikel försökt formulera något av de tankar som mina dubbla erfarenheter av grupprelationskonferenser och individuellt psykoanalytiskt arbete har genererat. Jag har försökt visa hur mina erfarenheter från grupprelationskonferenser har fördjupat min förståelse av det som sker i mitt psykoanalytiska arbete och jag har egentligen bara kunnat antyda några av de områden där jag tror att ett fortsatt teoretiskt arbete skulle kunna vara befruktande för den psykoanalytiska situationen. Inte minst visar Bleger (1967) och makarna Baranger (1983, 2005) vilket kreativt tänkande som kan uppstå i mötet mellan dessa två kunskapsområden.

Jag har inte alls haft utrymme att gå in på hur erfarenheter från grupprelationskonferenser också kan fördjupa förståelsen av analytikerns relation till sin omvärld och hur hennes arbete påverkas av hur hon förhåller sig till denna. Som omvärld räknar jag då såväl de psykoanalytiska föreningarna och de organisatoriska processer som äger rum i dessa, som samhället i stort – inte minst med tanke på den just nu pågående nedvärdering av den psykoanalytiska kunskapen som äger rum på många håll i samhället. Detta utgör ett område för framtida utforskning.

Referenser

- Baranger, M. (2005) "Field Theory", I: Sergio Lewkowicz & Silvia Flechner (Eds), *Truth, Reality, and the Psychoanalyst: Latin American Contributions to Psychoanalysis*. London: International Psychoanalytic Association.
- Baranger, M., Baranger, W. & Mom, J. (1983) "Process and Non-Process in Analytic Work". *International Journal of Psychoanalysis*, 64: 1-15.
- Bion, W.R. (1961) *Experiences in Groups*. London: Tavistock.
- Bleger, J. (1967) "Psycho-Analysis of the Psycho-Analytic Frame". *International Journal of Psychoanalysis*, 48: 511-519.
- Boalt-Boëthius, S. & Jern, S. (1996) *Den svårfångade organisationen. Texter om medvetna och omedvetna skeenden*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Campbell, D., Coldicott, T., & Kinsella, K. (1994) *Systemic Work With Organizations. A New Model For Managers And Change Agents*. London: Karnac Books.
- Etchegoyen, R.H., & Zysman, S. (2005) "Psychoanalysis in Latin America: an approximation to the history and ideas", I: Sergio Lewkowicz & Silvia Flechner (Eds), *Truth, Reality, and the Psychoanalyst: Latin American Contributions to Psychoanalysis*. London: International Psychoanalytic Association.
- Fraher, A.L. (2004) "Systems Psychodynamics: The Formative Years (1895-1967)". *Organisational and Social Dynamics*, 4: 191-211.
- Freud, S. (1912-13) *Totem und Tabu*. Eng. övers. *Totem and Taboo*. S.E XIII.
- , (1921) *Massenpsychologie und Ich-Analyse*. Eng. övers. *Group Psychology and the Analysis of the Ego*. S.E. XVIII.
- , (1923) "Psychoanalyse" und "Libidotheorie". I: M. Marcuse (Ed) *Handwörterbuch der Sexualwissenschaft*, Bonn. Eng. övers: "Two Encyclopaedia Articles", S.E. XVIII, London: Hogarth Press. Svensk övers.: "Psykoanalys" och "Libidoteori", *Samlade Skrifter* VII, Stockholm: Natur och Kultur.

- , (1930) *Das Unbehagen in der Kultur*. Eng. övers. *Civilization and its Discontents*. S.E. XXI.
- Hamreby, M. (1996) "Från tältsångar för analys till stolar för professorer. Tavistock Clinic 75 år – några notiser ur psykoterapiens och den dynamiska psykiatrins historia". *Psykisk Hälsa*, vol 37, nr 3.
- Heimann, P. (1950) "On Counter-Transference". *International Journal of Psychoanalysis*, 31: 81-84.
- Heinskou, T. & Visholm, S. (2004) *Psykodynamisk organisationspsykologi. På arbejde under overfladen*. Köpenhamn: Hans Reitzels Forlag. Svensk övers: *Psykodynamisk organisationspsykologi. Omedvetna processer på arbetet*. Stockholm: Liber, 2005.
- Hunt, W. (1978) "The Transference-Countertransference System". *The Journal of the American Academy of Psychoanalysis and Dynamic Psychiatry*. 6: 433-461.
- James, K. & Huffington, C. (2004) "Containment of Anxiety in Organizational Change: A Case Example of Changing Organizational Boundaries". *Organisational and Social Dynamics*, 4: 212-233.
- Jaques, E. (1955) "Social Systems as a Defence Against Persecutory and Depressive Anxiety". I: Melanie Klein, et.al. (Eds) *New Direction in Psycho-Analysis*, London: Tavistock, 1955.
- Jern, S., Boalt-Boëthius, S., Hidman, U. & Högberg, B (1984) *Grupprelationer. En antologi om förhållandena mellan individ, grupp och organisation*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Kaës, R. (2007) *Linking, Alliances, and Shared Space. Groups and the Psychoanalyst*. London: International Psychoanalytic Association.
- Langs, R. (1989) "A Systems Theory for Psychoanalysis". *Contemporary Psychoanalysis*, 25: 371-392.
- Lawrence, W.G. (1996) "Socialt drömmande och vardagsliv". I: Siv Boalt Boëthius & Stefan Jern (red) *Den svårfångade organisationen. Texter om medvetna och omedvetna skeenden*. Stockholm: Natur och Kultur, 1996.
- , (Ed) (1998) *Social Dreaming @ Work*. London: Karnac Books.
- Money-Kyrle, R. E. (1968). "Cognitive Development". *International Journal of Psychoanalysis*, 49: 691-698.
- Newton, P.M. (1989) "Free Association and the Division of Labor in Psychoanalytic Treatment". *Psychoanalytic Psychology*, 6:31-46.
- Racker, H. (1953) "A Contribution to the Problem of Counter-Transference". *International Journal of Psychoanalysis*, 34: 313-324.
- von Bertalanffy, L. (1956) "General Systems Theory", *General Systems*, 1: 1-10.