

Inspirationsdag – udkast til rammeprogram - Temadag for team ved Præstegårdshaven

Oplæg foretaget af - MacMann Berg

Inspirationsdag d. 2.12.2008

Relationer og forbundethed

Ser meget på de organisationer som personen indgår i. Tykkere streger eller stiplede, alt efter hvor stor påvirkning personerne har. Man kan ikke være upåvirket i forhold til hinanden. Alt hvad vi gør eller siger, er kommunikation. Selv når vi føler at vi er neutrale og ikke siger noget, er vi upåvirkede.

Autopoiesebegrebet

Chilensk neuropsykolog Maturana beskriver at vi forstår vores verden ud fra vores samlede billede bestående af genetik, viden, erfaringer, oplevelser, historier, værdier/etik, religion, drømme og ønsker. Alle punkterne er formet ud fra hvad vi har med i rygsækken.

Ikke to autopoetiske systemer er ens. Vi er lukkede over for hinanden, men kan koble sig til hinanden ved hjælp af kommunikation. Det er derfor kommunikationen er så vigtig. Kommunikationen bliver dannet udefra vores autopoetiske system, hvor vi netop bruger vores "habitus" som vi angiver ud fra vores autopoeser.

Øvelse hvor vi hver især nedskriver hvad vi forbinder med ordet sko. Test med sidemanden om, hvor mange ens begreber vi har. Resultatet viser vigtigheden af, at vi er opmærksom på, at vi ikke alle sammen ser på samme begreb, selvom vi er geografisk samme sted. Det viser også vigtigheden af, at vi er gode til at kommunikere. Men det viser også den mangfoldighed, som vi kan give, når vi er sammen i en gruppe.

Ide til mig selv: Jeg kan f.eks. tænke mig at vi i vores team udøver øvelsen i forhold til en eller flere beboere, når jeg skal være mødeleder på vores temamøde næste gang. Jeg tror at det vil give os alle en større forståelse af, hvorfor vi som medarbejdere kommer med de ideer, vi gør til gavn for beboeren.

Øvelse i hvordan vi hver især opfatter vores rum, alt efter hvordan vi ser på det, alt efter om vi er murere, indretningsarkitekter, psykisk syge eller igennem børnenes optik. Øvelsen vil kunne udføres med mange andre ting, og personer.

Øvelsen viser hvad der sker, når vi alle sammen er gode til at byde ind på de emner vi arbejder med på mødet. Det viser også vigtigheden af, at vi nedskriver de ting som vi bliver enige om, så vi definerer vores begreber. De fortalte værdier, er dem vi fortæller til andre, de levede værdier, er det der kommer til udtryk til vores og beboernes dagligdag.



Alle de oplevelser vi har af begreber og situationer, er lige gyldige (**ikke ligegyldige!**).



Man skaber en fælleskoordineret aftale som løbende bliver fornyet. Intet er statisk.

Luhmann (tysker) har forsket i autopoiesen. F.eks. dem der er i en daginstitution, kan rød stue have én autopoese, og blå stue kan have en hel anden. Det er det samme som teams. Det samme gælder når vi opfatter os som anderledes i forhold til andre lande, virksomheder m.m. Derfor er kommunikationen er meget vigtig.

Det vigtigste vi kan bruge i forbindelse med at forstå andres autopoese, er nysgerrighed, det giver også en større forståelse for at få et indblik i sin egen autopoese. Derved er det lettere at forstå den måde hvorpå vi arbejder. Vi finder også koblinger til hinandens genkendelse i forhold til hinanden. Hvis vi finder genkendelige ting ved hinanden, er det lettere at koble sig til hinanden. Det skaber både kontakt, forståelse og tolerance

Vi gør alle vores bedste hver dag i forhold til vores autopoetiske system. Det kan dog godt betyde, at jeg let kan synes det andre fortæller eller den måde som andre mennesker opfører sig på, kan virke underligt. Det er fordi den andens autopoese er helt anderledes end min. Derfor er det også vigtigt, at vi spørger nysgerrigt til, hvorfor den anden person siger eller gør noget andet, end jeg lige umiddelbart ville gøre i samme situation.

Det er også vigtigt at finde nogle koblinger til vores beboerers autopoetiske system. Dette kan bruges til at forstå beboeren, samt til motivering af beboeren. F.eks. hvor vi kender K's fascination af klistermærker *tilpas forstyrrelse: (dias 3)* og kan bruge det til motivation til motion. F.eks. hver gang hun cykler, sætter vi et klistermærke ind i en lille bog. På det teammøde, vi havde K's manglende motivation på dagsordenen, oplevede vi i høj grad, hvor stor fordel vi også kan drage af, at vores autopoetiser er meget forskellige.

Sprogspil:

Man kan koble sig på hinandens sprogspil i forhold til hvordan man taler. Det hjælper også meget i forhold til kommunikationen. F.eks. begreber som "kanon" eller udtryk f.eks. fra spilleverdenen i computere. Vi har også forskellige sprogspil i forhold til hvilken gruppe vi er en del af, netop på dét tidspunkt.

Dias 3: Hvis vi spørger og er nysgerrige og lytter til den anden, finder vi ud af hvad vi hver især tænker. Det betyder meget om hvorvidt ting bliver opfattet på den måde, som vi forventer. Det er vigtigt at checke op på, om vi har samme forståelse af hinanden, både i forhold til beboere og til sine kollegaer. Det kan vi sikre os ved, at når vi får et budskab fra en kollega eller beboer, at stille et ekstra spørgsmål eller gentage det vi har hørt for at sikre sig at vi har forstået det korrekt.

Dias 4: Kontekstbegrebet (latin: sammenvævet) lanceret af en amerikaner. Han var bl.a. Antropolog og videnskabsmand. Han døde i 1980. Han mødte meget modstand overfor de teorier han fremførte. Man kan oversætte ordet med sammenhæng. Man kan tale om kontekstmarkører. F.eks. kan kaffe, rundstykker, powerpoint og tavle være kontekstmarkører til en temadag, en butterfly, høje sko m.m. kan være kontekst i forhold til at der nu er en social sammenkomst eller fest.

Vi medbringer hver sin egen kontekst, når vi kommer til et forum som er en fælles kontekst. Det er vigtigt at man klart oplyser om, hvad mødet skal dreje sig om. Vi kan sende signaler om, hvilken kontekst vi skal være i. Det kan være JUL hvor kontekstmarkørerne kan være juledug, stearinlys, juletræ, klejner og gaver.

Vi kan vælge en koordineret kontekst ved at anvende kontekstmarkører. Overfor beboerne skal kontekstmarkørerne være endnu tydeligere, da ikke alle beboerne har det mentale overskud der kræves, for at være i stand til selv at tyde kontekstmarkørerne.

Konteksten er også vigtig i forhold til, om vi giver beboeren "lov" til at give vedkommende en fællesskabsfølelse i forhold til medarbejderens følelsesmæssige rum. Det er vigtigt, at vi som medarbejdere tydeliggør vores arbejde og ikke giver beboeren en mulighed for at være i det samme følelsesmæssige rum. Hvis vi bliver involveret i et følelsesmæssigt fællesskab føler jeg ikke at vi kan være objektive.

Appreciative Inquiry (Dias 7)

Betyder at vi er bevidste på de episoder som lykkes i dagligdagen: hvordan kan det være at det lykkes? er det noget jeg gør godt? er det noget som mine kollegaer kan være med til at gøre godt? er det noget som vi kan overføre til andre områder? Osv. Det handler om at anerkende når ting går godt og highlighte de ting der er en succes. Men også at anerkende hvis såfremt der er nogle ting som er svære og vi har behov for hjælp til. Inquiry betyder at undersøge.

Hvis man kan finde frem til hvorfor beboeren er frustreret, kan vi prøve at stille nysgerrige spørgsmål for at fremfinde beboernes umulige drømme. Derefter kan vi se om der kan finde nogle kompromiser som kan give beboeren mulighed for at få noget af den umulige drøm udlevet (historien om lastbilen)

Det heliotropiske princip (dias 8)

Et godt eksempel er Martin Luther King: I have a dream. Han fik andre mennesker med på tankegangen. Obama brugte udtrykket "Yes we can", der giver nogle muligheder for at give drømmen en mulighed for at "overleve"

Howdan kan vi tænke os, at det skal være i teamet? hvordan kan vi tænke os, at der bliver talt om os uden for gruppen? Når det er tænkt igennem, er det vigtigt at vi danner os et fælles drømmebillede for vores team. Drømmebilleder er meget powerfuldt at arbejde med.

Øvelse i anerkendende interviews (Dias 10)

Mange flere nuancer omkring den gode historie, da vi havde spørgeguiden. Den kan vi vælge at benytte en periode indtil vi har det "på rygraden". Ved at få stillet spørgsmål, kan man reflektere over de svar man giver, samt yderligere ideudvikle. Man har lettere ved at blive bevæget, når man ikke får et svar fra andre, men bliver i stand til selv at generere ideen. Når spørgeren derefter opsummerer hvad der lige er blevet sagt, vil det yderligere blive "cementeret". Så det der er vigtigt er at vi også overfor brugerne, anvender opsummering for at opnå en fælles forståelse.

Tomms spørgsmålstyper (Dias 12+ 17 + 18)

Når vi kommer hjem igen, skal vi arbejde videre med det. Familieterapeut fra Italien har udviklet spørgsmålstyper som "hvad tror du at din bror/mor/far/kollega ville sige, hvis de hørte hvad du fortæller nu". Det giver et mere nuanceret syn på problemstillinger. Det giver mulighed for at invitere andre med til at se tingene fra forskellige synsvinkler. Han har formuleret spørgsmålene som har afsæt i en familiemæssig kontekst, men hvor vi kan anvende dem i en organisatorisk sammenhæng. Bruges bl.a. til coaching

Lineære spørgsmål (Dias 13)

Spørg om faktuelle spørgsmål om sagen. Få så mange oplysninger med som muligt.

"Hvad siger x om sagen?" og "hvad vil x sige om det?". "Hvad ville de sige fra kommunen, hvis de vidste noget?", "har du oplevet noget lignende før?", "hvordan tacklede du det dengang?", "er der noget du kan bruge igen?" (fortsæt ved de anerkendende og åbne spørgsmål)

Stil reflektive spørgsmål, hvor man undersøger forskellige løsningsmuligheder, og lad personen reflektere og bede dem om at finde den løsning som "de synes er den bedste", hvorefter man spørger, "hvad der er det næstbedste". "Hvis du nu møder en trold i skoven, hvad ville hun så sige til det". "Hvad tror du x vil synes om spørgsmålene". Vi skal ikke her finde mulige svar, men blot lade personen få lov og ro til at reflektere over spørgsmålene og på den måde selv finde svarene.

Cirkulære spørgsmål (Dias 14)

Efter tilstrækkelige spørgsmål, stilles cirkulære spørgsmål: Afklar, ”hvilke løsninger der er den bedste?”, stil spørgsmål om ”hvem skal inddrages?”, ”hvilke barrierer er for målet?”, ”hvor lang tid skal der gå?”, ”hvordan skal det gøres?”

Nu begynder man at opsummere de forskellige ting, og bagefter taler man med personen så man er sikker på, at personen har det godt, før man runder af.

Man starter i venstre side i fortiden, og finder ”guldet” i forhold til spørgsmål som dem fra spørgeguiden.

Flowet i samtalen (dias 12, 13, 14, 15 16, 17, 18, 19, 20, 21 og 22)

Her følger de spørgsmål, som Lone (Konsulenten) stillede Susanne i forbindelse med coaching til Kost/motionsprojekt:

Afklar allerførst spillereglerne og tidsforbrug og om at der er tavshedspligt fra spørgerens side. Fortæl hvilken baggrund og situation der er for den der bliver udspurgt. Spørg brugeren om de forventninger brugeren har til spørgsmålene.

- Spørg om hvad sagen handler om /afgrænsning af emner.
- Kan du sige lidt mere om emnet?
- Hvad vil du gerne undersøge i forhold til sagen?
- Opsummer spørgsmålene. ”hvordan får vi projektet præsenteret for beboerne og hvordan fastholder vi beboerne i projektet” Bed bruger om at vælge ét spørgsmål (alternativt 2) ud og skriv det på et stk. papir eller tavle
- Hvor længe skal projektet vare?
- Hvordan vil du starte på projektet?
- Ved du noget om, hvilke erfaringer som andre har gjort brug af?
- Hvad er jeres succeskriterie? om f.eks. et år (hvad skal der til for at I synes det har været et godt arbejde)
- Opsummer med at sige ”det jeg hører du siger, er at.....)
- Hvis vi nu spørger brugerne om et år, hvad vil du så tro, at de siger om hvordan det er gået med projektet?
- Hvad er jeres ypperste mål?
- Hvis jeg nu kommer på besøg hos jer om et år, hvilke fortællinger vil de så komme med som de synes er godt?
- Kan du komme i tanke om nogle episoder med beboerne som har ført til nogle omlægning af vaner?
- Hvis jeg nu spørger nogle af dine kollegaer som har været her i længere tid, hvilke eksempler tror du så, at de ville komme med?
- Er der ressourcer i personalegruppen som evt. er tavs viden, som endnu ikke er italesat, og hvordan vil du finde ud af det?
- Opsummer ”pindene”
- Hvordan kan I skabe en fælles indsats?
- Hvad er de største udfordringer for dig og dine kollegaer, i forbindelse med at arbejde med projektet?
- Hvilke andre scenarier kan du forestille dig, hvis du skal kigge i krystalkuglen?
- Hvad er de største barrierer, som du ser det?
- Opsummer spørgsmålene
- Hvad tænker du på, når du siger at beboerne skal have projektet præsenteret?
- Hvis nu at brugeren x er med til præsentationen af projektet, hvad tror du, at brugeren x vil sige?
- Hvilke værktøjer vil du bruge af visuelle virkemidler vil du benytte dig af?

- Kan det være en fordel med visuelle virkemidler og hvilke nogle kan der være tale om?
- Afrunding med ”Nu er tiden ved at være færdig, men har I kontaktet andre bosteder med deres erfaringer”?
- Hvis jeg spørger en af dine kollegaer om et år, hvad tror du så kollegaen vil svare?
- Hvad har projektet gjort ved dine øvrige medarbejdere?
- For hvem har det projekt den største betydning? Hvem er det vigtigst for?
- Hvis jeg nu spørger en af de pårørende til beboere til dette projekt, hvad tror du så at de vil sige?
- Er der nogle ressourcer der ligger i familien?
- Hvilke løsninger ligger lige for, meget hurtigt?
- Opsummer ”så det første du gør, er at”
- Hvad er så det næste du gør?
- Hvad gør du derefter?
- Hvordan har du det lige nu, efter at have siddet og reflekteret så højtlydt?
- Hvad tager du med dig fra samtalen?
- Er der ellers noget du vil fortælle om denne samtale?
- Giv den deltageren det skrevne materiale med.
- Er der nogen gode ambassadører blandt beboerne som kan være med til at vise vejen?
- Hvilke ”gevinster er der på kort og lang sigt”?
- Hvordan kan I se, at projektet er på rette vej?

Spørger må gerne opstille hypoteser eller antagelser, men vi må ikke lade det stille som et spørgsmål. Man kan sige, at ”jeg har en hypotese, har du lyst til at høre den” og hvis det er at spørgeren må præsentere den, fortæller spørgeren om hypotesen og derefter giver mulighed for at man som brugeren kan bruge den, eller smide den væk.

Øvelse: Prøv at lav et interview og kom alle faserne igennem.

Overlap

Kontekstmarkør: Afklar kontekst ved at skifte placering. F.eks. ved at gå ind i kontoret, for at vise at vi nu går i gang (anderledes rammesætning)

Vi kan evt. bruge nogle af vores spørgsmål fra spørgeguiden

Generelle oplysninger om indholdet af overlap:

- Overlap om opgavefordeling resten af dagen kl. 15:00 – 15:30
- Faglig udvikling kl. 15:30 – 16:00
- Markering: ”Nu er det nu”
- Fysisk placering skifter
- Hver især kommer med en historie. Det må gerne være en god oplevelse/ succeshistorie
- Hvis nødvendigt: fordybelse i en historie

Spilleregler:

- Ikke fortæl om parallelle historier
- Udgangspunkt skal være i den enkelte historie
- Time-outs med reflekterende teams som støtte og inspiration.

Vigtigt:

- Forholde sig legende og eksperimenterende