

Certificeret ABC Practitioner Camilla Wikström

Tanker om at lede en samtale med voksne eller børn

Jeg begyndte, rent tilfældigt, at arbejde ved Skultuna Barn & Ungdom. Mine børns dagplejemor ringede til mig en dag og spurgte om jeg kunne tænke mig at begynde som dagplejer i hendes gruppe. ”Hun er ikke rigtig klog” tænkte jeg, som aldrig tidligere havde tænkt at jeg skulle arbejde med børn. Men jeg er en person, som gerne springer ud i nye opgaver med dukket hoved, uden at tænke så nøje over det. Så jeg opsagde min stilling som sælger og startede som dagplejer ved Skultuna. ”Det går nok” er et af mine motto, og jeg har aldrig haft grund til at fortryde, at jeg tænkte sådan den gang.

Den rejse jeg har gjort i mit arbejde indenfor Skultuna Barn & Ungdom har været utrolig morsom og udviklende for mig som person og det er en rejse uden ende. Takket være at jeg turde satse på et arbejde ved Skultuna, har jeg vokset som menneske og er i dag som regel tryk i mødet med andre mennesker, hvilket jeg ikke var tidligere. Jeg har lært en måde jeg skal tænke på og hvordan jeg skal være i mødet med andre mennesker. Jeg har lært, at jeg skal møde mennesker ud fra, hvem de er i stedet for ud fra, hvem jeg er. Jeg fortsætter med at lære og udvikles i alle møder med mennesker, voksne som børn.

Hvordan har jeg lært dette her, bare ved at blive dagplejer i Skultuna?

På Persboskolen havde de introduktionskursus i Typologi og jeg deltog. Jeg deltog også i et kursus i ”Rød og Grøn”, som en fortsættelse af Typologikurset og lidt efter lidt også på samtalelederuddannelsen. Min rejse begyndte for alvor med disse uddannelser. Med Typologien fik jeg et ”hint” om at vi alle sammen er forskellige og tænker forskelligt. Måske ikke noget nyt, men dette her var lidt mere specifikt og tager udgangspunkt i hvilken personlighedstype man i grunden er. Forskellige typer tænker, lærer, tager til sig og formidler information på forskellig måde. Altså, så er jeg nødt til at møde forskellige personer på forskellige måder. Samtidig følte jeg at jeg forstod mig selv bedre og fik et løft når jeg opdagede, at folk rundt om mig i organisationen, også accepterede mig for den jeg var. Det var rigtig skønt den gang min kollega sagde til en kollega ”Nej, Camilla har ikke ført dagbog over dette her, hun er jo meget perceptiv.” Den dag følte jeg at ”jeg duer som jeg er”, og min interesse for Typologi tog rigtig fart.

Samtidig som jeg tog disse kurser og uddannelser gik jeg videre i mit arbejde. Jeg stoppede som dagplejer og begyndte som elevassistent for et barn på Tibbleskolen, i to år. Den elev jeg begyndte at arbejde med havde mange dårlige erfaringer fra livet, hvilket resulterede i store problemer med koncentration i timerne og han havnede ofte i skænderier med de andre elever i frikvartererne. Dette gav sig udslag i en hel del samtaler, både med andre børn og med forældre. Jeg var helt uvant med sådanne situationer, men opdagede at jo flere samtaler jeg sad med ved, jo bedre tilpas følte jeg mig. I samtaler hvor forældre var med, var der altid en anden voksen der havde ansvaret. I samtaler med børnene var jeg dog alene voksen, men jeg fandt hurtigt en strategi ved hjælp af min erfaring fra de reflekterende grupper og uddannelser jeg havde deltaget i. Jeg anvendte formen fra de reflekterende grupper, hvor man skal vente på, at det bliver ens tur for derefter at snakke uforstyrret. Det der fra start havde været krævende samtaler og diskussioner blev snart til fornuftige refleksioner, hvor alle kom frem med sit i fred og ro og børnene kunne blive gode venner igen.

Da disse elever kom i 5. klasse gik det sådan, at jeg (sammen med Jane Hunter-Oja) blev samtaleledere for hele gruppen. Vi fortsatte med at snakke i reflekterende grupper, men nu gjorde vi det kontinuerligt og ikke kun når der opstod konflikter. I dag kan jeg se at det har hjulpet flere af eleverne ud fra (som nu går i niende), hvordan de forholder sig i samtaler med voksne, især når der opstår konflikter. Jeg kan se at de er rolige og går ikke så meget i forsvar, men venter på deres tur og kommer med saglige argumenter og spørgsmål. Selvfølgelig bunder det jo også i at de er blevet ældre og klogere, men jeg tror, at vi har lært meget af hinanden. Jeg ved, at jeg selv har lært meget af dem.

Reflekterende samtaler

Alle arbejdsgrupper i Skultuna har obligatoriske reflekterende møder hver måned. Straks ved mit første reflekterende møde forstod jeg forskellen på et sådan møde og andre møder. Ved et reflekterende møde eller et møde med en reflekterende samtaleform, er det vigtigt at overholde etikken. Alle grupper har en udefrakommende samtaleleder som har ansvar for at etikken følges og at alle kommer til orde. Ved det første møde i en gruppe bliver man enig om, hvordan de reflekterende møder skal forme sig, for lige den her gruppe. Om man skal mødes lidt tidligere for at spise lidt og "lande" inden mødet. Alle reflekterende møder har, i grunden, samme form så man altid føler sig hjemme, uanset gruppe. Man sidder således at alle kan se hinanden i øjnene, i en cirkel eller ved et rundt bord. Alt der fortælles under et reflekterende møde bliver i gruppen. Når man har ordet, kan man snakke uden afbrydelse og når man er færdig er der ingen der skal komme med en løsning på problemet, men i stedet for stilles der reflekterende spørgsmål. Dvs. spørgsmål som får den der har ordet, til at reflektere og måske se problemet på en ny måde og derved selv komme med en løsning eller i det mindste få flere måder at anskue problemet på.

Selv havde jeg aldrig tidligere siddet til sådan et møde, men opdagede hurtigt fordelene ved det. Ved et almindeligt møde med et arbejdsteam bliver der ofte diskussioner om, hvordan ting og sager skal gøres, hvem der skal gøre hvad osv., og disse møder har jo også sin berettigelse. Men sådanne møder kan ofte ende med at nogen føler sig tromlet eller angrebet, eller at man ikke har nået at fremføre sin mening om sagen. Ved reflekterende møder sker det sjældent eller aldrig. Der er aldrig diskussioner ved reflekterende møder, aldrig nogle angreb som ikke har en chance for at besvares, alle får i fred og ro lov til at fremføre deres syn på sagen og snakke til de er færdige. Følelsesladet kan det selvsagt blive, man kan komme til at sige ting man måske ikke har tænkt over. Hvis man gør det er samtalelederen og de andre i arbejdsgruppen der med sine reflekterende spørgsmål, hvilket som regel føret til at man selv kan reflektere over det man har sagt, og måske bedre kunne udtrykke hvad man mener. Personligt har jeg sjældent, igennem mine år i Skultuna, gået fra et reflekterende møde og følt at jeg ikke er blevet forstået eller lyttet til. Det jeg har haft svært ved, og stadigvæk må arbejde med, er at vente på min tur. Jeg har dog lært, igennem mine år i Skultuna, at jeg er en ekstrovert person og lige det at være stille og vente, er noget de fleste ekstroverte personer skal arbejde med.

Reflekterende samtaler med børn

I Skultuna kalder vi reflekterende grupper med børn og unge for "lyttegrupper", eftersom det er lettere for de yngre at forstå. At lytte er jo også en stor del af, hvad det går ud på og det er noget som mange børn har brug for at træne i. Ude i klasserne og børnegrupperne er det desuden den reflekterende samtale der bruges mest, hele tiden, i de fleste situationer. Jeg har i mit arbejde med børn og unge længe fungeret som samtaleleder i forskellige konstellationer. Ofte har det været i forbindelse med skænderi og konflikter som de har behøvet hjælp til at løse. Det er en stor fordel, i sådanne situationer, at alle børn

i Skultuna ved, hvad det drejer sig om når man sætter sig i en cirkel eller ved et rundt bord. I dag er det sjældent, at jeg behøver at irettesætte en ivrig elev som vil skynde sig at give sit syn på sagen. Alle ved at det "snart er min tur". At lede en samtale i en gruppe med børn eller unge har altid været naturligt for mig, hvorimod det tog længere tid før jeg for første gang turde lede en samtale i en gruppe med voksne.

At være samtaleleder

At være samtaleleder for voksne, har sat gang i endnu en proces hos mig, det er yderligere et skridt der gør, at jeg som menneske udvikler mig. Det vigtigste ved at være samtaleleder er, at være tryk ved sig selv og at "rense sig" for egne tanker inden man går ind i gruppen, at holde sig grøn" i det Indre Barometer (hvilket betyder at man holder sig rolig). Det er vigtigt at kunne lytte uden vurderinger når man går ind som samtaleleder og ikke afbryde nogen i sin refleksion. For tiden er det min største udfordring.

Hvordan leder jeg en samtale

Hvordan jeg leder en samtale kommer selvfølgelig an på, hvad det er for en gruppe jeg leder og hvad situationen er. Hvis det er en "akut" situation med f.eks. elever som er endt i skænderi, forsøger jeg så hurtigt som muligt, at finde et rum der kan låses og som jeg ved at vi kan sidde i uforstyrrede. Vi sætter os altid i en cirkel så alle kan se hinanden, hvilket er meget vigtigt for at få en ærlig samtale. Det er altid sværere at bruge hårde ord når man ser hinanden i øjnene. Så indleder jeg samtalen med stille og roligt, at fortælle dem hvad jeg har fået at vide om situationen. Det giver også eleverne mulighed for at "lande" og berolige sig selv lidt. Derefter skal eleverne fortælle deres oplevelse af det hændte, en ad gangen. Afsluttende sammenfatter jeg det de har fortalt. Oftest synes de at sammenfatningen stemmer overens og vi kan komme frem til en løsning. For sikkerhedsskyld aftaler vi et nyt møde inden en uge for at følge op og se hvordan det er gået. Hvis de ikke er helt enige med det samme, så plejer jeg at beramme et nyt møde til næste dag for, at se om de er kølet af, for igen at gøre et forsøge for at finde frem til en løsning. Derefter aftaler vi et nyt møde, inden en uge, for at følge op på sagen.

I gruppen med voksne, hvor jeg er samtaleleder en gang om måneden, har de selv bestemt hvilket rum vi sidder i. Det er altid det samme rum, hvilket jeg mener, er godt, og det er et rum, hvor vi sidder rundt om et lille bord, så alle kan se hinanden. Gruppen er fra forskellige børnehaveafdelinger, så de kommer direkte dertil fra deres arbejde. De når altså ikke rigtig at puste ud med lidt mad eller sådan noget inden refleksionen, men vi plejer at småsnakke en tid om alt muligt indtil jeg ser, at alle er faldet nogenlunde til ro. Det er vigtigt, at føle sig afstresset og kunne være "her og nu" når man reflekterer. Så lytter man bedst til de andre og man kan selv reflektere bedre. Jeg indleder derefter med at løfte foregående refleksion. Så plejer vi at tage en runde for at høre, hvor hver enkelt befinder sig lige nu. Oftest finder vi noget under runden som alle synes er vigtigt at løfte. Gør vi ikke det så tager vi noget som gruppen har haft med sig. Som samtalen skrider frem ser jeg efter at alle venter på sin tur uden at afbryde (hvilket ikke altid er let fordi der er flere ekstroverte personer i gruppen, og jeg selv er ekstrovert) og jeg passer på at etikken bliver overholdt, dvs. ingen personlige angreb eller lignende må ske. Jeg afslutter refleksionen med at sammenfatte det der er sagt, for at se om jeg har opfattet alle rigtigt eller der er nogen der har noget at tilføje.

I andre situationer, f.eks. individuelle samtaler med børn eller voksne forsøger jeg altid at tage udgangspunkt i personligheden og hvilken type samtale det er. Hvorfor har vi haft en samtale og hvorfor har vedkommende person valgt at snakke med mig.

Jeg bruger selvfølgelig det sprog vi bruger i de reflekterende samtaler, privat. Der har jeg for nyligt haft stor nytte af min viden i et alvorligt skænderi med min bror. Han er ifølge Typologien en ESTJ personlighed og jeg er ENFP/ESFP afhængigt af situationen. (Det forklarede Lars mig så sent som på vores sidste samtaleleder uddannelse). Fra starten var han helt rød og angreb mig hårdt. Det lykkedes mig at holde mig grøn og møde ham med ro og saglige argumenter. Til sidst var det også lykkedes mig, at få ham væk fra den røde skala og samtalen kunne føres videre på en mere civiliseret måde. Jeg tror at han var chokeret over mit møde, fordi jeg tidligere i konflikter med ham, altid har været undvigende for at slippe for konflikter. Sådan har jeg været tidligere. Smidigt gledet væk for at slippe for konflikter. Nogle gang kan det være godt, men jeg føler selv, at jeg har det meget bedre med at være den person jeg er i dag, end den jeg var tidligere. Det betyder jo ikke at jeg har ændret personlighed, men at jeg har oparbejdet og styrket sider som før var meget svagere.

Til sidst

Når det gælder en samtale hvor forældre er indblandet, følte jeg mig fra begyndelsen ilde tilpas, men som jeg skrev tidligere så føles det bedre jo flere samtaler jeg har været med til. I starten var der jo også andre voksne som styrede møderne og jeg kunne lære af dem, men i og med at jeg er blevet mere tryk ved mig selv, er jeg også blevet meget tryggere ved disse møder. Nu føler jeg mig for det meste helt rolig i mødet med forældrene, selv om jeg ved at de er vrede eller frustrerede og oppe i det røde felt. Jeg ved, at så længe jeg holder mig grøn og ikke går i forsvar eller rives med i den andens frustration, så kommer mødet til at gå godt.

Eksempel: Et møde med forældre, som jeg vidste var meget vrede på mig, for noget som de mente jeg havde gjort forkert. Med på det møde var min chef, to kollegaer samt forældrene til en dreng. Faren indleder mødet med at stirre på mig og sige at "Jeg burde banke jer alle sammen og tage et ½ år i fængsel.". Selvfølgelig begyndte blodet at fare i min krop og mit Indre Barometer var farligt tæt på rødt en kort tid. Med hjælp fra min chef, som mødte det med en utrolig ro, og på den måde gav mig en tid til at få kontrol over mine følelser, kunne jeg gå ned i grønt igen og roligt men bestemt møde denne her forældre og forklare mit syn på det der var sket. Jeg skal nok vedgå, at jeg var som anden der ser rolig ud på overfladen, men under overfladen padler fødderne i et væk. Under alle omstændigheder, var dette møde det værste men samtidig det bedste møde jeg har været med til. For efter det ved jeg at jeg kan klare mere end jeg tidligere troede.

Selvfølgelig kan det gå galt, nogle gange. Men med redskaber som Typologien, Barometeret og en strategi for at lede en samtale kan mødet man troede var umuligt at gennemføre, faktisk gå rigtig godt. I mødet med mennesker kan hvad som helst ske og det er jo det der gør, at det er så spændende!

Verificeret af
Equilibrio 2008



Lars Rokkjær
CEO / Chairman / Founder