



Konsulent – men hvordan?

Om at navigere mellem forskellige positioner i det konsultative arbejde

Lasse Offenberg, DISPUK

**audiologopædisk forenings
efteruddannelseskursus 2017**

Hjulspor ...



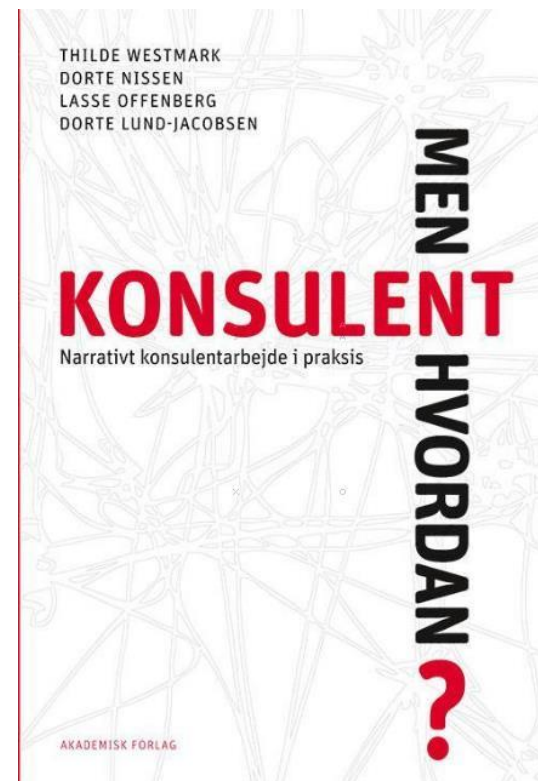
En plan, i grove træk ...

- Om konsultativt arbejde – og om hvor I står?
- 4 teoretiske trædesten
- Om rådgivning som skift mellem positioner: Et stykke konsultativt praksis – og en øvelse

Konsulent – men hvordan?

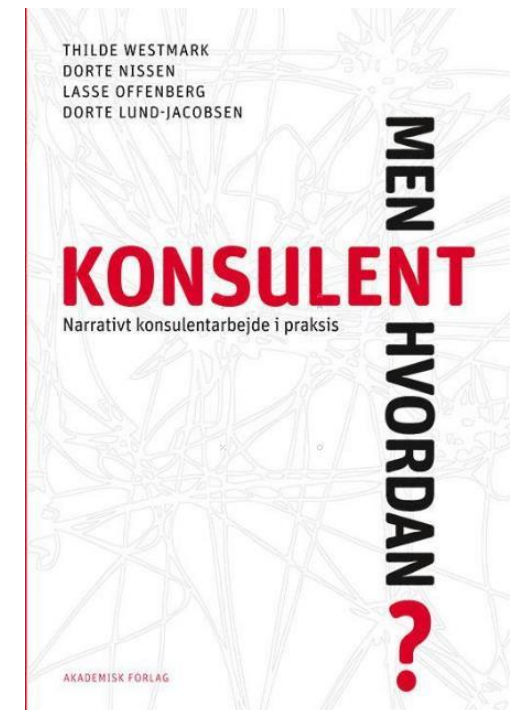
Konsulentfeltet er kendetegnet ved kompleksitet på flere fronter:

- Konsulenter varetager vidt forskellige opgaver
- Ordet er fyldt med alle mulige forskellige betydninger
- Konsulentens samarbejdspartnere – og konsulenten selv - kan have vidt forskellige ideer om, hvad man som konsulent bør gøre



Konsultativt arbejde?

Konsulent – men hvordan? Audiologopædisk forenings efteruddannelseskursus 2017
Lasse Offenberg - DISPUK



Faldgruber ...

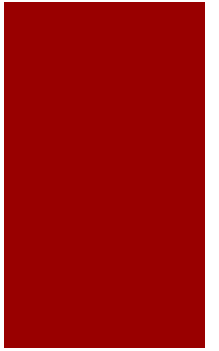
Konsultativt arbejde kan ende med

- en fornemmelse af at konsulentten står med ansvaret?
- at "modtageren"/"modtagerne" bliver passive og uengagerede?
- at "brugerne" ender med at kontakte konsulentten hver gang et nyt problem opstår i en slags indlært hjælpeløshed?
- at blive til "duer ikke, væk-konsultation"?
- at alle smiler men intet ændrer sig – at de "gode ideer" aldrig bliver brugt?
- _____?
- _____?

Hvor står du?

- Fortæl lidt om nogle af dilemmaer/det bøv/le problemer du af og til har mødt i konsultativt arbejde – og om nogle af de effekter det har haft, når det skete?
- Hvad er noget af det, du kunne håbe at finde lidt inspiration til?
- Hvorfor lige det – hvad handler det om, som du sætter pris på eller synes er vigtigt - i arbejdet og måske i livet mere generelt?
- (Hvad har du af og til allerede selv gjort ift., som du har på fornemmelsen har været med til at skabe noget af det?)

Sproget taler med os...

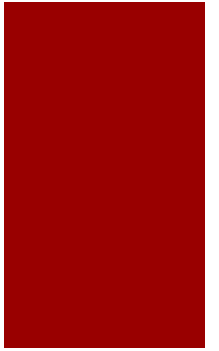


Man kan ikke lære nogen noget!

Det eneste man kan er at tilrettelægge aktiviteter, hvor det bliver muligt for nogen at lære sig noget

Steen Larsen

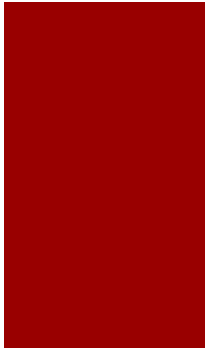
Sproget taler med os...



Konsulenter kan ikke ændre noget!

Konsulenter kan bidrage til at tilrettelægge aktiviteter, som gør det muligt for de involverede parter at ændre noget

Tre forudsætninger for "effektive læringsprocesser"



Den lærende må:

1. arbejde
2. følelsesmæssigt engageret
3. med noget, der tager afsæt i noget, han/hun allerede mestrer

(Steen Larsen, Den ultimative formel for effektive læreprocesser)

Subjektpositioner – objektpositioner

Mennesker bliver generelt gladere, mere samarbejdende og produktive, og det er mere sandsynligt at de laver positive forandringer af deres adfærd, når dem omkring dem, der er i autoritetspositioner, gør ting (sammen) **med** dem, fremfor at gøre noget **ved** dem eller **for** dem

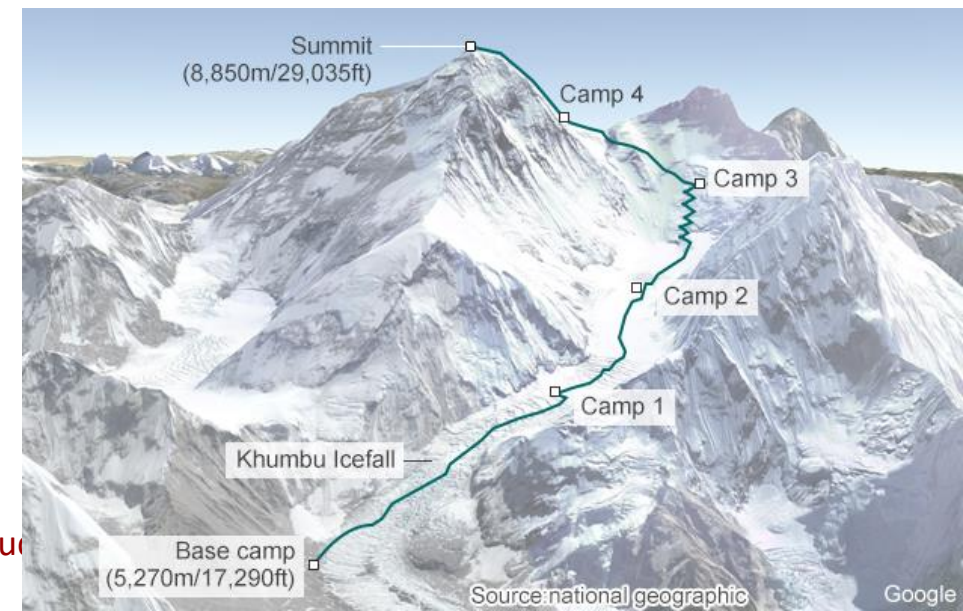
Motivation

Der er to forudsætninger, der skal være til stede, for at nogen kan være motiverede til at gøre noget:

- Fornemmelsen af et attraktivt mål
- Troen på at det kan lykkes at nå målet (af den angivne vej)

(Ben Furman)

Konsulent – men hvordan? Audiologopædisk forenings efteruddannelse
Lasse Offenbergs - DISPUK



Mange mulige positioner

Ekspert-rådgiver

Proceskonsulent

Den særlige person
– den trygge base

???

Fagperson med
særlig faglighed

Kollega

Borgerens advokat

Myndighedsperson

Mødeleder

Positionskortlægning

- Hvilke forskellige positioner kan du træde ind i (eller blive kaldt ind i), i forbindelse med dit arbejde?
- Hvilke rettigheder og pligter, forventninger, muligheder og umuligheder knytter sig til de forskellige positioner, sådan som du ser det lige nu?
- Hvornår og hvordan bevæger du dig mellem de forskellige positioner? Hvad er noget af det, du selv siger eller gør og noget af det, andre siger eller gør, der gør det muligt at skifte til den position?
- Hvad giver nogen gange bøvl – hvad kan gøre det svært at udføre dit arbejde, sådan som du drømmer om?
- Hvad er nogle af dine gode erfaringer med at håndtere det bøvl?

Traditionel opdeling

Ekspert- eller proceskonsulent?

!

?

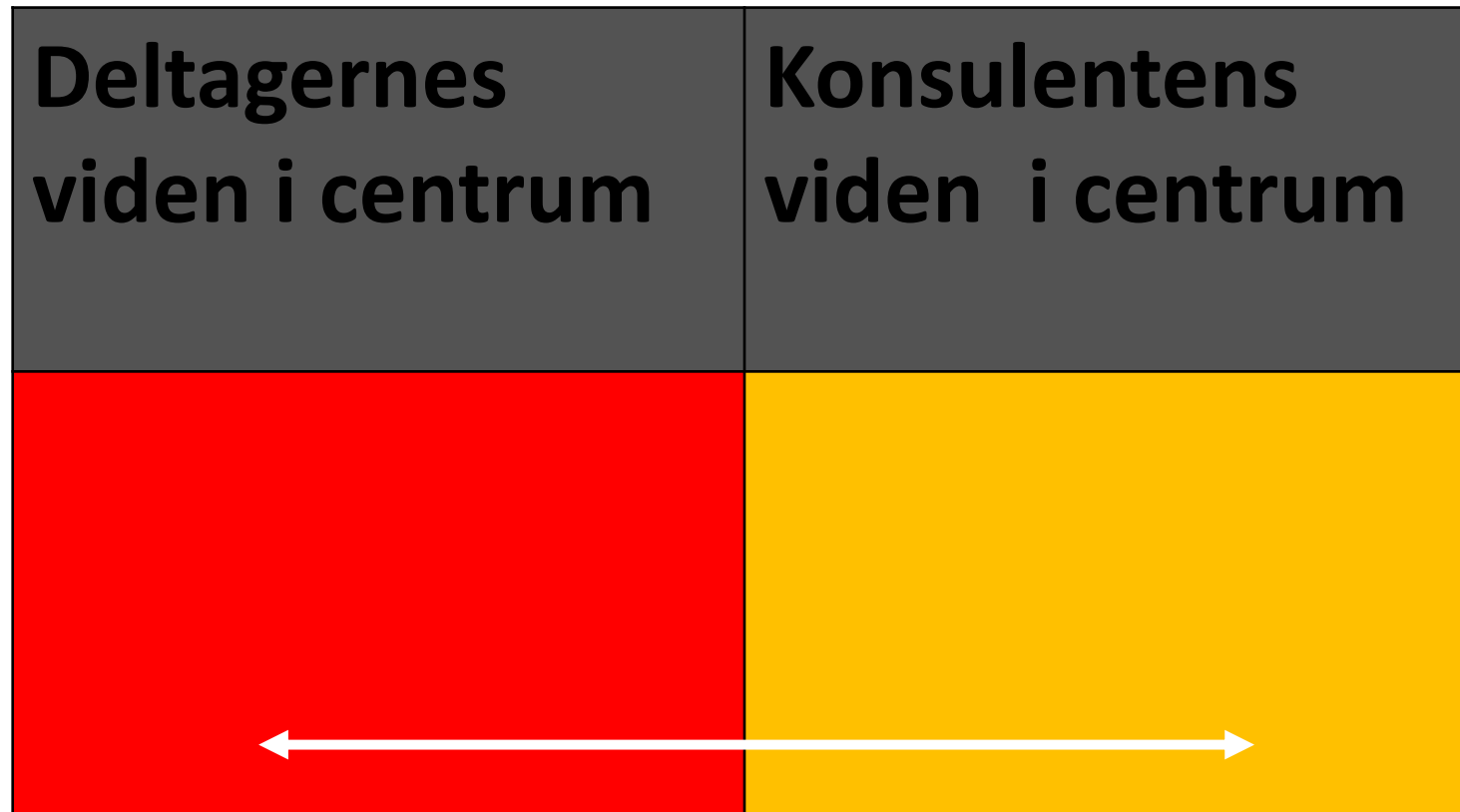
Ekspertkonsulenten ...

- Har ekspertise på indholdet i deltageres problemstilling
- Giver svar og giver sin mening til kende
- Undersøger for selv at blive klogere på situationen for at kunne svare

Proceskonsulenten ...

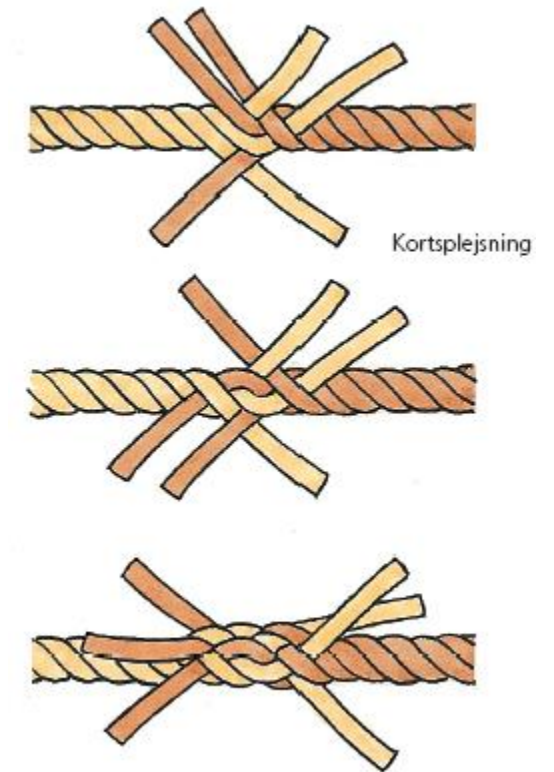
- Har ekspertise i at lede processer
- Stiller spørgsmål og bidrager til at andre kan skabe ny mening
- Udforsker for at deltagerne kan blive klogere

Møder mellem to sæt viden

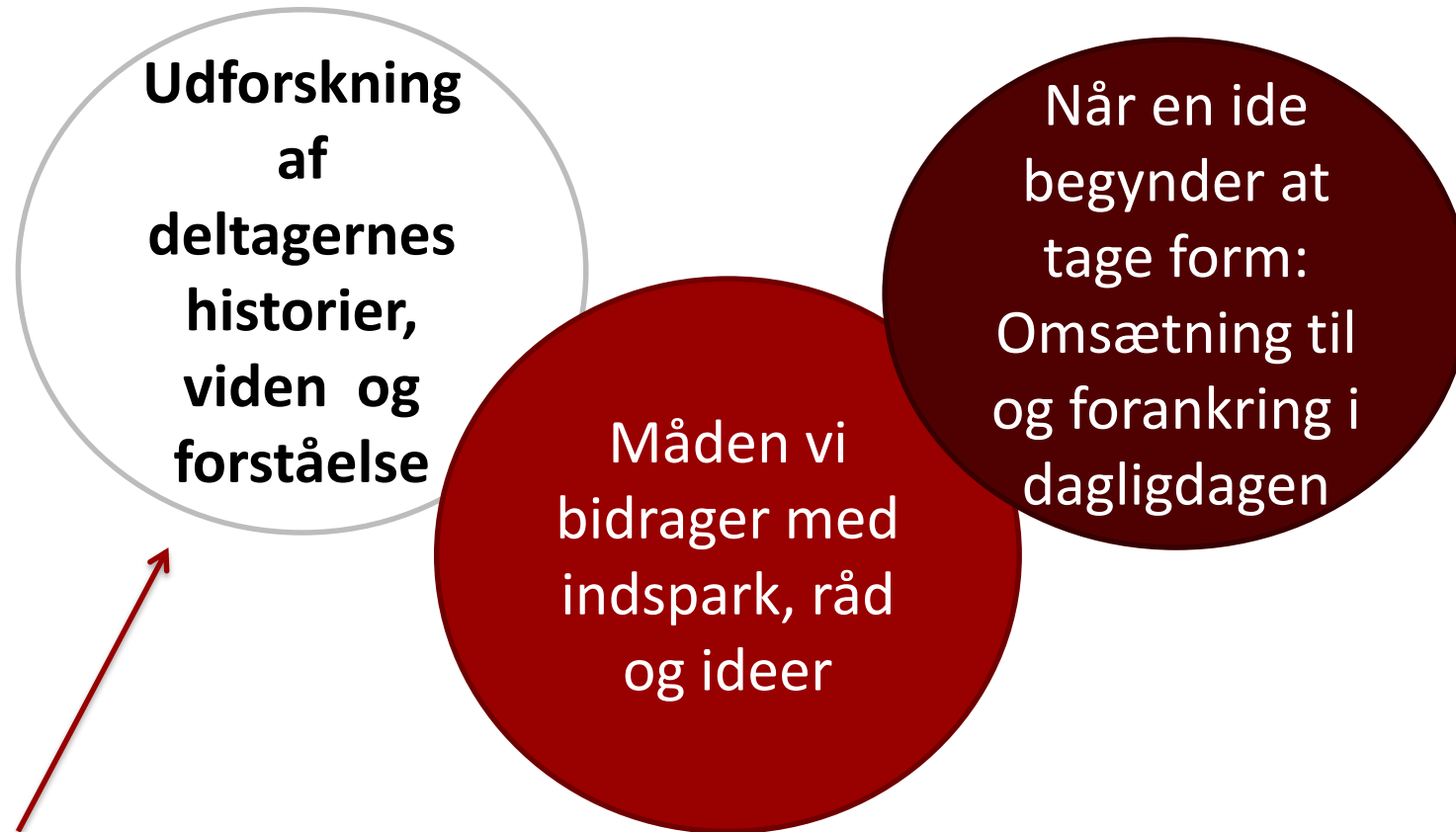


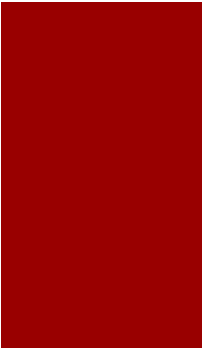
Fra overdragelse til sammenfletning

- Et råd bliver først til et godt råd, når det bliver modtaget og brugt til noget.
- Det kræver at modtageren skaber forbindelse mellem rådet – og vedkommendes egne ideer, tanker, intentioner, viden, livssituation, handlinger osv.
- I det lys handler rådgivning om at give deltagerne mulighed for at sammenflette ens egne ideer med deres viden, færdigheder og intentioner.

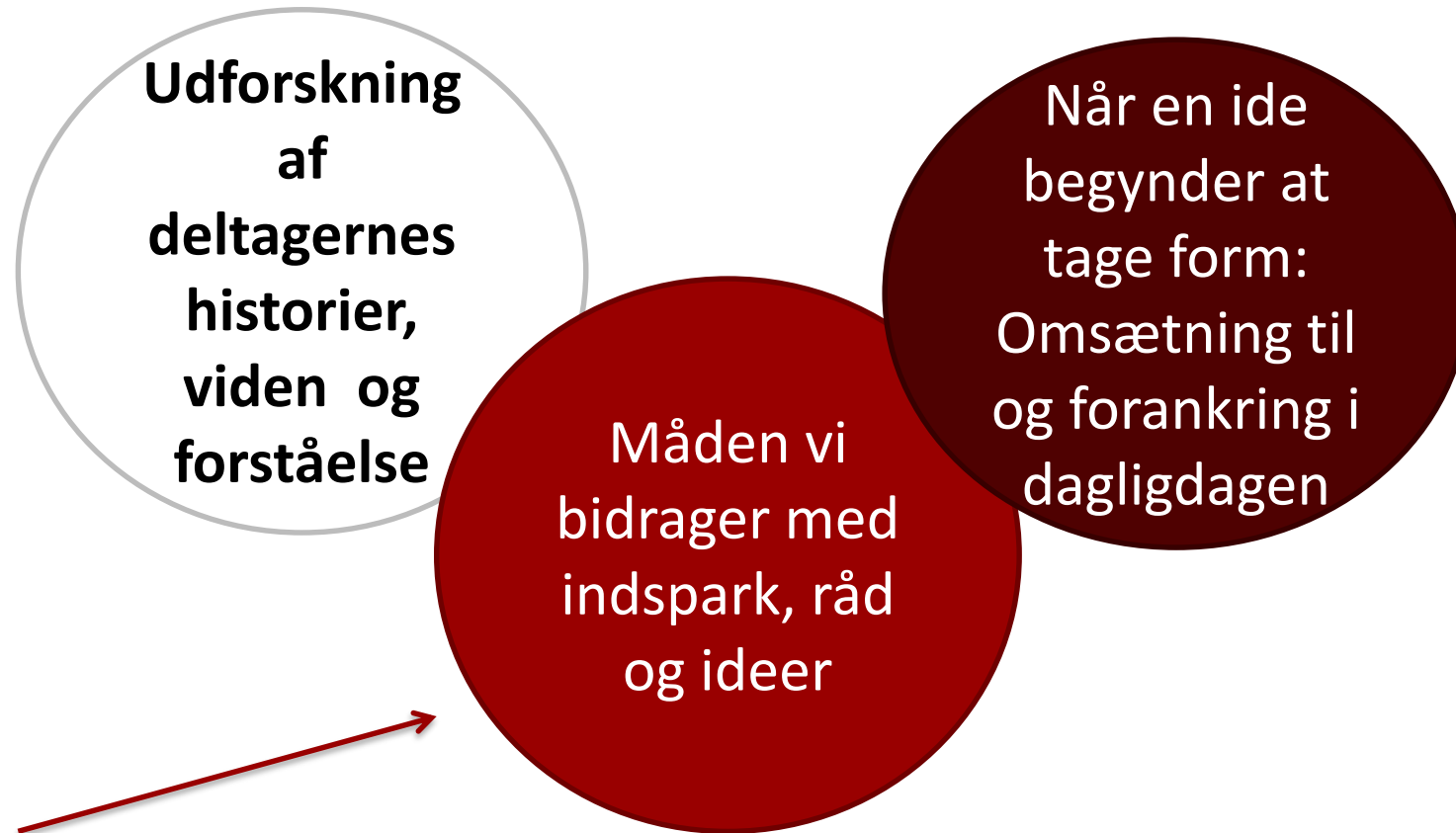


Et procesblik på rådgivning: Tre fokuspunkter i rådgivningsprocessen



- 
- Hvilke situationer har du mest in mente, når du beder om råd? Fortæl om en af dem.
 - Hvad er du mest i tvivl om? Hvad er det, du har blik for, siden du er i tvivl om det?
 - Hvad har du/I allerede forsøgt at gøre? Hvad var dine intentioner med det? Hvilken effekt vil du sige, at det havde? Hvilke tanker har det givet dig i forhold til situationen?
 - Hvad synes andre, at der bør gøres? Hvad tænker du om det?
 - Hvad er vigtigt for dig i situationen – hvad håber du at kunne bidrage til?

Et procesblik på rådgivning: Tre fokuspunkter i rådgivningsprocessen



Måder at bidrage med råd og indspark

- Inddrag det, som personen har haft øje for
- Giv plads til at personen ved noget, du ikke selv ved
- Giv rådet en indpakning, der gør det let at afvise
- Giv rådene en udforskende, afprøvende og ufærdig form
- Tag ejerskab til rådet
- Giv råd, der går i forskellige retninger

Et procesblik på rådgivning: Tre fokuspunkter i rådgivningsprocessen



Omsætning til praksis

- Udforsk personens syn på ideerne og begrundelserne for det?
 - Var der noget af det her, der talte til dig?
 - Hvorfor lige det?
 - Hvordan passer det med noget af det, du gerne vil i situationen?
- Følg rådene til dørs:
 - Var der noget af det, der gav små ideer ift. den kommende tid?
 - Hvilke – hvad kunne du få lyst til at holde fast i?
- Visualiser omsætningen i praksis
 - Hvis du skulle holde fast i det – hvad ville du så evt. skulle gøre/sige/tænke?
 - Hvornår ville du kunne komme i gang med at eksperimentere med noget af det – hvilken situation? Sammen med hvem?
 - Fortæl lidt om helt konkret, hvad du ville kunne gøre der?

Hvor er du lige nu – er der en lille ting,
du har lyst til at holde fast i i den
kommende tid, en lille ting du kunne få
lyst til at gøre, en lille ting, du har lyst til
at tænke videre over?

Omsætning og forankring

- Nu har vi hørt om og arbejdet med forskellige ideer. Hvis du skulle trække en lille ting eller to frem, som måske talte til dig, satte tanker i gang eller gav ideer, hvad kunne det så være?
- Hvorfor lige det – fortæl lidt?
- Er der nogle særlige situationer i din praksis, hvor du tænker det måske kunne blive til inspiration eller være relevant?
- Hvordan kunne det være relevant det – hvis du skulle omsætte noget til et lille eksperiment, hvordan tænker du så det måske kunne se ud?