

Produktive møder med forældre og børn:

Møder - Rådgiverens vigtigste redskab til at skabe forandring.

Møder fylder meget i min kalender. Faktisk vil jeg mene, at det er langt hovedparten af mit arbejde, som rådgiver i skolen, som foregår ved arrangerede møder af forskellig art.

Der er mange modeller, holdninger og fremgangsmåder til at holde møder, men jeg har endnu ikke oplevet en universal-model, som kan klare enhver situation. Min erfaring er, at der er utrolig mange ubrugelige måder at afholde møder på. Måder, som alene i kraft af afviklingen skaber flere problemer, end de løser.

I betragtning af hvor meget tid, der bliver brugt på møder, burde det fylde meget mere i uddannelserne af medarbejdere, som arbejder i og omkring skoler, ikke mindst PPR-psykologer.

Med fare for at blive betragtet som utilitarist (kun ser på nytteværdi), vil jeg med dette kapitel alligevel slå et slag for mere effektive og produktive møder.

Mødemetoder som Kaisa, LP eller Sign of safety har alle elementer af noget brugbart, men i det følgende vil jeg præsentere nogle elementer, som jeg mener, er værd at overveje, uanset hvilken type møde, der er tale om.

Når du arbejder med din rolle og ageren til møder, så vil jeg foreslå, at du fokuserer på én forandring af din praksis ad gangen. Samtidig er det en rigtig god idé at du alliere dig med en kollega eller samarbejdspartner, så I kan hjælpe og støtte hinanden i forandringsprocessen.

Dette kapitel omhandler møder generelt. En mere konkret drejebog til det første møde, finder du i kapitlet om indstillinger til PPR.

Det overskridende og bevægelse.

Mit udgangspunkt for at holde møder i arbejdsmæssig sammenhæng er altid at skabe en eller anden form for bevægelse i en eller flere sager. Man kan sige, at det vigtigste for mig er, at mødet bliver overskridende, forstået på den måde, at det rækker ud over selve mødet og får positiv betydning udenfor lokalets fire vægge.

Et møde, hvor der kun bliver gjort status eller evalueret et tiltag, er i min optik spild af alles tid, ikke mindst for det barn eller den familie, som det oftest handler om.

Man kan selvfølgelig sige, at et statusmøde måske kan være informativt for dem, som ikke havde en viden i forvejen, men hvis denne viden ikke aktivt sættes i spil på mødet og især får betydning efter mødet, kunne informationen lige så godt være givet på skrift.

Det, som et fysisk møde kan, er at skabe forbindelser mellem mennesker og forståelser på en måde, som ingen andre kommunikationsformer kan. Derfor er det i min optik vigtigt, at denne mulighed for at skabe bevægelse, forbindelser og være overskridende bliver sat i spil.

Spørgsmål er derfor dit vigtigste redskab i et møde. Spørgsmål, undren og nysgerrighed overfor forståelserne af problemstillingerne, personerne eller situationen.

I det følgende vil jeg præsentere forskellige overvejelser omkring møder i skoleverdenen. Mere præcist handler det om møder med forældre og børn om vanskeligheder i skolen.

Spørg ind til det, der virker.

Umiddelbart kan det lyde som det samme som at spørge om ressourcer, men i nysgerrigheden omkring det virkningsfulde er fokus på, hvad det er der virker omkring barnet, og i hvilke sammenhænge det virker. Grunden til, at det er meget mere interessant end en liste over alle ressourcerne er, at vi får mulighed for at arbejde transkontekstuel og det uanede. Det vil sige, at vi fra starten er interesserede i at finde ud af, hvad det er i omgivelserne, der gør, at noget virker nogen steder, men ikke andre steder. Samtidig kan vi ad denne vej få øje på de handlemuligheder, som vi endnu ikke har opdaget og vi får lettere ved at fjerne os fra et individfokuseret perspektiv.

Der er som regel mange aspekter i en sag, som vi tror, vi har overblik over, men som vi i virkeligheden har glemt at stille os undrende overfor. Banaliteter og forståelser som vi tager for så givne, at vi end ikke opdager, at det ikke er eviggyldige sandheder.

Når vi skal have viden om det, som vi endnu ikke har opdaget, er vi nødt til at stille uærbødige spørgsmål, dog på en nænsom måde.

Det nytter således ikke, at vi stiller spørgsmål, som lukker for enhver videre samtale, men samtidig er det nødvendigt, at vi stiller de spørgsmål, som er på kanten af, hvad der er acceptabelt at spørge om.

Det bliver således de specifikke formuleringer af spørgsmålene, som kommer til at afgøre, om de skaber den fornødne bevægelse, som viser forbindelser mellem forståelser og kommer til at række ud over selve mødet.

Hvis møde er det?

Som udgangspunkt er det mødelederen, der bestemmer mødets form, og derfor kan det til tider være svært at være i møder, hvis du oplever, at det kunne ledes og struktureres på en anden måde. Det er dog ofte muligt at få mandat til at foreslå en eller flere af nedenstående elementer i mødet, men det skal gøres med største nænsomhed, da det kan virke som en underminering af mødelederens rolle.

En måde at ændre et møde, hvor du selv "kun" er menigt mødedeltager, er at tilbyde eller foreslå sig selv ind i en anden rolle på mødet. Det kunne fx være ved at tilbyde, at du taler med barnet, interviewer deltagerne, eller tilbyder at skrive på tavlen.

Er du selv mødeleder, vil jeg foreslå at du inden mødet forbereder dig på den måde, at du ved, hvilke elementer du vil have med, og hvad der er muligt at gøre og nå. På mange måder er rollen som mødeleder, som den gode vært, der har forberedt rammerne for en god fest.

Ressourcesynet som et fordækt mangelsyn

Mange møder starter på den ene eller anden måde med, at en eller flere af mødedeltagerne fortæller, om det problem de står i og ønsker at få løst. Det er meget vanskeligt at komme udenom, og måske er det også nødvendigt. Desværre kommer fortællingerne om, hvad der ikke lykkes, ofte til at fylde uforholdsmæssigt meget, og mulighederne for at skabe bevægelse i forståelsen på mødet reduceres kraftigt.

I mange sammenhænge forsøger vi at komme uden om dette problem ved at tale om barnets ressourcer, men min erfaring er, at vi når samme sted hen. Vi får gennem ressourcerne indirekte fortalt om alt det, som er svært, og som barnet ikke kan. "Han er altid glad og kommer i skole med et stort smil", er da dejligt at høre, men omvendt er det også trist, hvis det er noget af det eneste positive, de voksne kan blive enige om at fortælle om barnet. Ressourceformuleringerne kan i nogle tilfælde også få et lidt komisk tilsnit: Fx "Han har her i 5. klasse lært at stave til sit eget navn". Men den største udfordring i et rendyrket resourcesyn er, at man ikke får anerkendt alvoren i problemstillingen. Det betyder ikke, at vi skal dyrke elendigheden og tale om alt det, som ikke fungerer, for det er heller ikke befordrende for nogen. Et møde, hvor hovedparten af mødet går ud på at fortælle om alt det, som barnet ikke kan, bliver så tungt, at det nærmest er umuligt for nogen at se lys for enden af tunnelen. Jeg har været til møder, hvor alle barnets udfordringer blev skrevet op på en tavle, og i bogstaveligste forstand blev Whiteboard tavlen helt sort af elendigheder. At få øje på uanede muligheder med et sådant udgangspunkt er noget af en opgave.

Derfor er det vigtigt at begrænse anekdoterne og beskrivelserne af barnet, hvad enten der er tale om ressourcer eller mangler. I stedet giver det meget mere mening at tale om, hvad man ønsker for barnet, familien eller personalet. Dette beskriver jeg nedenfor i afsnittet "Drømmen for barnet".

Børn med til møder:

Min erfaring er, at det så godt som altid bliver mere frugtbare møder, hvis børnene, som det handler om, deltager i mødet. Det giver for det meste mening helt ned til 1. klasse og enkelte gange ned til 0. klasse. Det er måden mødet afvikles på, som er afgørende for, om det har været frugtbart at have barnet med. Argumenterne mod at have barnet med til møderne er mange, og de er alle relevante at forholde sig til, for de udtrykker som regel de voksnes syn på barnet:

- Det er for svært for ham at sidde overfor så mange voksne (Er vi ikke samlet for at hjælpe ham?)
- Han vil alligevel ikke forstå, hvad vi taler om (Er han dårligt begavet?)
- Han har ikke brug for at vide, at vi er bekymrede. (Dét ved han med sikkerhed!)
- Han skal ikke se, hvor uenige vi er omkring ham. (Mon ikke han har fornemmet det?)
- Han skal ikke høre, hvad vi tror, at der er galt med ham. (Er det ham, der er noget galt med?)
- Vi kan ikke tale frit og skal tænke meget over, hvad vi siger, når han er tilstede. (Skal vi ikke altid det?)
- Han kan ikke udtrykke sig på en meningsfuld måde til et sådant møde: (Dét skal jeg nok hjælpe ham med!)

Argumenterne for at tage et barn med til samtalen er i min optik meget mere interessante:

- Vi kan hurtigt få be- eller afkræftet hypoteser om, hvordan barnet oplever sin situation.
- Vi behøver ikke at gætte os til, hvor han oplever, at skoen trykker.
- Vi kan lettere designe tiltag, som giver mening, også for barnet.
- Vi kan afprøve forståelser og få syn for sagn i rummet på selve mødet.
- Vi kan vise barnet, at vi alle er sammen om at hjælpe ham og tager ham seriøst.
- De voksne tvinges til at sætte sig i barnets sted og se sig selv med deres øjne.

Når jeg har børn med til møder, hvilket jeg tilstræber i videst muligt omfang, så fortæller jeg inden mødet starter, at jeg indleder med at tale med barnet. Hvis de voksne fortsat er utrygge over, hvordan han vil opleve det, tilbyder jeg at tale med barnet alene inden mødet, så han ved, hvem jeg er (jeg er ofte den barnet kender mindst). Her fortæller jeg, hvad der skal ske på mødet, og hvordan jeg regner med, at mødet vil forløbe. Jeg fortæller ham også, hvad jeg vil spørge om, og hvad jeg regner med, at der kommer ud af mødet. Til sidst spørger jeg barnet, om der er noget, han ønsker eller måske frygter, der vil ske på mødet, og hvad han håber, der kommer ud af mødet. Hvis jeg ved, at der er konflikter omkring noget, så spørger jeg også ind til, om der er noget, han ikke vil have, at jeg spørger om, eller vi taler om på mødet. Det sidste kan afføde, at jeg må tale med ham om, hvordan jeg så vil tale om det, der er svært, så han kan være tryk ved, at jeg kommer ind på de svære emner på en ordentlig måde.

På møder, hvor børn deltager, starter jeg altid med at spørge om barnet ved, hvorfor vi skal mødes. Hvis han ikke ved det, hvilket tit er tilfældet, spørger jeg, om der ikke er nogen af de voksne, der har fortalt ham om, hvad vi skal. Hvis det ikke er tilfældet, så spørger jeg, om vi så ikke lige skal spørge hans forældre om, hvorfor de mener, at vi skal mødes. Når de har formuleret det, bruger jeg det som afsæt til at spørge lærerne, pædagogerne og eventuelt ledelsen, om de er enige.

Åbne spørgsmål er som regel vanskelige at svare på for de fleste børn, og især til sådanne møder hvor de ofte er mere opmærksomme på at afkode reglerne for mødet, end hvad de skal svare. Derfor er den bedste tilgang til samtalen med barnet at spørge i dikotomier og taksonomier. Det betyder i al sin enkelhed, at man stiller spørgsmålene op i valg mellem to og starter globalt for derefter at fokusere mere og mere. Det er samme teknik som i legen "20 spørgsmål til professoren" blot med den ændring, at det ikke er "ja/nej" spørgsmål, men spørgsmål med to andre valgmuligheder:

"Er det mest et problem i skolen eller hjemme?" Barn: "Skole!"

"Er det i frikvartererne eller i timerne?" Barn: "Timerne!"

"Er det alle timer eller kun i bestemte timer?" Barn: "Mest i dansk!"

"Er det hele tiden eller specielt, når I laver noget bestemt?..."

Osv.

Taksonomiske spørgsmål kan bruges samtidig og kan lyde som følger:

"Prøv at nævne de forskellige aktiviteter I har i dansk. Jeg ved, I skal læse højt, og at I skriver diktat. Hvad laver I ellers i dansk?" Barn: "Læseræs, Stav5, opgaver, projekt og så har vi haft noget om kommaer."

Det kan give anledning til spørgsmål til de enkelte elementer, hvilket er vigtigt, hvis de ikke giver mening for alle, men man kan vælge at gå direkte til taksonomien og derefter undersøge, hvad de forskellige begreber betyder.

Et taksonomisk spørgsmål til ovenstående kunne være:

"Hvilke af de aktiviteter i dansk synes du er sværest, og hvilke kan du bedst lide?"

Og derefter kan I placere de andre ift. disse to yderpunkter.

Det giver et afsæt til, hvordan de voksne videre kan tale om og med barnet.

Ulempen ved denne fremgangsmåde er i de voksnes øjne, at barnets perspektiv og oplevelse kommer til at fylde for meget på mødet. Det sker dog sjældent, at et interview med brug af dikotomier og taksonomier tager mere end 5-10 minutter. Min erfaring er, at børnene er udmærket klar over, hvor skoen trykker, og hvad det er, de voksne forventer og ikke forventer af dem.

Når børn er med til møder, kan det ske, at de voksne (også mig) kommer til at bruge ord og begreber, som barnet ikke forstår. Det er derfor vigtigt at spørge barnet, om det forstår, hvad det er, der menes med det konkrete begreb eller ord. Det lyder lidt omstændeligt og kan også give

anledning til frustration hos nogle voksne, men sidegevinsten er, at de voksne også får lejlighed til at afstemme, om de forstår det samme ved de begreber, som de bruger.

Hvis det kan være svært at overtale de andre voksne til at holde møder med børn, kan I afholde mødet uden barnet, men hvis du gerne vil have barnet med næste gang, er det vigtigt at evaluere mødet ved at spørge til, hvilke elementer de andre voksne tænkte, at barnet ikke kunne være med i. Det er også en god idé under mødet, hvor barnet ikke er til stede, at fremhæve de situationer, hvor det ville have kvalificeret mødet, hvis barnet havde været med.

Spørg ind til det, der sker i rummet:

Til et møde sker der ofte rigtig meget udtalt, som har betydning for forståelsen af problemet. Det er selvfølgelig vigtigt, at man som mødeleder er opmærksom på den tavse kommunikation, men det er ikke nok at se det. Det er nødvendigt at benævne det og spørge ind til betydningen, når man ser det. Det kan virke svært og måske uhensigtsmæssigt at spørge til noget, som måske ikke er noget, men en grundregel er, at hvis du har bemærket det, så har andre i lokalet nok også.

Når jeg holder møder, lader jeg altid gæsterne sætte sig, hvor de vil. Jeg har aldrig lagt nogle af mine ting fremme på en bestemt plads. Det giver nogle gange anledning til at tale om, hvorfor deltagerne har placeret sig, som de gør. Jeg spørger altid ind til hvorfor, hvis forældre sætter sig overfor deres barn eller i hver sin ende af lokalet. Det kan være en tilfældighed, og det er ikke altid, at det har betydning, men hvis det er udtryk for en konflikt, så er det ofte vigtigt at få talt om den fra starten. Ellers vil denne udtalte konflikt med stor sandsynlighed påvirke mødedeltagernes opmærksomhed, og dermed deltagelse, negativt.

Ligeledes vil jeg heller ikke lade et hurtigt blik gå upåtaget hen. Måske er det bare et tilfælde, men vi kan kun finde ud af, om det har betydning, hvis vi spørger. Du kan som mødeleder ikke se og opfatte alt, men det du opfatter, er nødvendigt at spørge ind til for at undgå fejltolkninger, også fra andres side.

Hvis du spørger med en oprigtig undren og måske et lille smil, så bliver det sjældent taget ilde op. Hvis barnet er med til mødet og kigger op på sine forældre, inden det skal svare, kan det tolkes på flere forskellige måder: Enten vil barnet kontrollere, om det er i orden, at det bare svarer, barnet kan være i tvivl om, hvad forældrene synes om svaret, eller også vil barnet bare gerne have hjælp til at forstå og svare på det mærkelige spørgsmål.

Ligeledes kan en forælder, der kigger på sit ur eller stirrer ud ad vinduet, være udtryk for mange ting, og for ikke at komme til at overfortolke handlingen eller tillægge forældrerens forkerte intentioner er det vigtigt at spørge, enten når det sker eller i umiddelbar forlængelse heraf. Det kan fx gøres med et spørgsmål som:

"Jeg har et par gange langt mærke til, at du kigger på uret/din telefon/ud ad vinduet. Jeg er usikker på, om jeg skal lægge noget i det?"

Anerkend problemernes alvor.

I min iver efter at gøre arbejdet med en problemstilling overkommelig for mødedeltagerne og måske som reaktion på deres frustration, kommer jeg desværre nogle gange til at give de voksne den oplevelse, at jeg ikke ser alvoren i deres problem. Det er ikke bare uheldigt, men et stort problem, da ingen er interesserede i at gøre et stort nummer ud af bagateller. I mit forsøg på at gøre forandringsopgaven overkommelig og indgive håb opnår jeg kun, at de voksne bliver frustrerede over ikke at blive set eller hørt. Jeg oplever det især i forhold til ønsker om udredning for psykiatriske "lidelser eller sygdomme". Ved at forsøge at tale om det som noget, der kan arbejdes med pædagogisk eller didaktisk, kan nogle forældre, lærere og pædagoger høre det som noget, de "bare" burde have klaret selv.

Jeg er derfor blevet mere varsom med, hvordan jeg reformulerer forældre, lærere og pædagogers bekymringer.

Og reformuleringer er næsten altid nødvendige, fordi navngivningen af problemet låser os fast på, hvordan problemet kan løses. Hvis vi fx kun ser barnets angst, så ser vi som regel også kun én løsning, nemlig angstbehandling. Hvis vi har en mere åben formulering af problemet, giver det os større handlemuligheder ift. at finde de måder at arbejde på, som vi endnu ikke har fået øje på.

Dermed ikke sagt, at barnet ikke er angst eller har det svært, men hvis vi låser os fast på en forståelse af, at det udelukkende handler om fx angst, så kommer vi til at lægge hele behandlingen af problemet hos barnet. Kan vi derimod tale om problemet i bredere, men stadig lige så alvorlige termer, så udvider vi mulighedsfeltet for at skabe forandringer.

En reformulering af en problemstilling handler om at møde forældre, lærere og pædagoger med en ækvivalent alvorlighed, som svarer til deres oplevelse af udfordringen, de står i:

Forældre, lærere eller pædagoger ønsker hjælp til et barn, som de fortæller er angst, autist, opmærksomhedsforstyrret eller har ADHD:

Det må være meget invaliderende for barnet og for jer, at I har måttet omlægge/tilrettelægge jeres liv så voldsomt/minutiøst. Jeg vil gerne hjælpe jer med, hvordan vi sammen kan arbejde med problemet, så I alle kan få en mere tålelig tilværelse. Når det er så stor en udfordring, kan det ikke klares med en enkelt indsats. Det vil kræve, at vi alle arbejder sammen om at skabe de nødvendige forandringer.

Forskellige grundfortællinger:

En udfordring, som jeg har oplevet, er at jeg ikke altid har delt den grundlæggende forståelse af barnet med de andre voksne, der er omkring barnet. Min erfaring er, at det yderst sjældent er barnet, der har et iboende problem, men at problemet ligger i samspillet med den kontekst, som barnet er i. Al menneskelig adfærd kan kun forstås i den kontekst, som de udspiller sig i. Det er en

grundpræmis, som der på et teoretisk plan måske kan være enighed om, men i vores hverdagsprog lægger vi op til en helt anden forståelse. En forståelse som i langt højere grad ser børns adfærd som uafhængig af den sammenhæng, det udspiller sig i.

Betydningen af, at al adfærd skal forstås i forhold til den sammenhæng, den bliver udført i, er stor og meget nødvendig, hvis vi skal skabe transkontekstuelle forandringer for barnet. Derfor bliver det vigtigt, at vi bliver tilnærmelsesvis enige om denne grundpræmis for at kunne lykkes med forandringsprocessen. Min erfaring er, at det godt kan tage lang tid, og at det er nødvendigt at vise vejen gennem små eksperimenter og konkrete demonstrationer. Min erfaring er også, at det er væsentligt lettere for lærere, pædagoger og forældre at forbinde sig til denne tænkning, hvis jeg viser, hvad jeg mener, sammen med barnet. Og det er umage meget lettere at gøre, når barnet er med til mødet. Omvendt er det også nødvendigt, at jeg forbinder mig til forståelsen af, at der er "noget" med barnet. Dette kan man gøre med en formulering om, at barnet sandsynligvis har andre forudsætninger for at lære netop dette, og at vi ikke alle lærer på samme måde. Jeg plejer at bruge en analogi med læsning, fordi de fleste ved, at ikke alle lærer at læse lige hurtigt, og enkelte aldrig rigtigt lærer at læse. De fleste ved også, at der er et meget veludbygget system omkring læse/stave-undervisning, og at vi har strategi for, hvordan vi kan kompensere ift. læsevanskeligheder. Det er ikke alle, der umiddelbart er med på denne analogi ift forståelsen af fx angst, autisme eller ADHD, men ofte giver det et udgangspunkt for at eksperimentere med forskellige tilgange at møde problemet på.

Se efter de små tegn på forandringer.

Når forældre, lærere og pædagoger kommer med store udfordringer omkring et barn, har de tit oplevelsen af, at de har prøvet alt, og intet er lykkedes. Det kan derfor være frustrerende for dem at opleve, at de fortsat skal afprøve nye tiltag og handlinger og ikke bare kan få den rigtige hjælp eller behandling, der kan "helbrede" barnet. Det er derfor meget vigtigt, at du som rådgiver fokuserer på de små forandringer og netop fjerner fokus fra det umiddelbare ønske om mirakler.

Ved igen og igen at tale om den store forandringsproces, som det kræver, for alle der har del i problemet, er det nødvendigt samtidigt at skabe håb om, at den lange proces også vil give resultater. Derfor er det vigtigt at hjælpe specielt de voksne med at få øje på de små tegn på, at det går i den rigtige retning. De små spirer som antyder, at vi er på rette vej.

Igen lyder det banalt, men det er ikke altid lige let for forældre, lærere og pædagoger at se, at de små tiltag, som vi sammen finder frem til, der skal afprøves, rent faktisk er de første spæde skridt til en ny tilværelse.

Og når nu vi er ved mirakler, så er det min erfaring, at det ofte netop er ved, at de voksne får øje på forandringerne i det små, at de får mod på at arbejde videre med deres egen tilgang til barnet.

Systematik i tiltag.

Når især lærere og pædagoger kommer og fortæller, at de har prøvet alt og intet er lykkedes, så er det min erfaring, at de ofte har ret. De HAR prøvet så godt som alt, hvad jeg har kendskab til, som kan gøre en forskel. Alt, hvad der har kunnet lade sig gøre i den konkrete sammenhæng, er som regel prøvet. Derfor kan de opleve det som meget provokerende, at de eneste råd, jeg kan give dem, er at fortsætte med det, de har gjort, blot på en lidt anden måde. Det, som de ofte IKKE har haft mulighed for at gøre, er at være systematiske og konsekvente i deres tiltag. I frustration og usikkerhed over om det er den rette vej, springer de ofte fra tiltag til tiltag, sætter for mange tiltag i gang på samme tid, og glemmer at holde øje med eller tale sammen om, hvordan tiltagene virker. En enkel systematik i tilgangen kan ofte gøre en verden til forskel. Jeg plejer at bruge analogien med en penicillinkur. Hvis man ikke tager penicillinen i den tid, som lægen har ordineret, men stopper, når man begynder at have det bedre, eller kun tager pillerne, når man lige kommer i tanke om det, så kan kuren gå hen og blive virkningsløs, ja ligefrem farlig. Analogien halter lidt, da den taler ind i en sygdomsforståelse, som ikke er ønskværdig, men jeg er endnu ikke kommet på noget bedre. Måske kan en metafor, som går på styrketræning eller måske tilegnelsen af et nyt sprog bruges, men jeg har endnu ikke fundet den perfekte analogi.

Thomas Nordal, som har udviklet LP-modellen, har undersøgt, hvad der skal til, for at man kan se, om et tiltag virker eller ej: tre til fem uger med samme tiltag. Går der kortere tid, er det usikkert, om vi reelt kan sige, at vi har gjort det længe nok, og går der mere end fem uger, før vi evaluerer, glemmer vi, hvad det egentlig er, vi har aftalt at gøre. Ligeledes får vi ikke stoppet ubrugelige tiltag i tide, og vi risikerer også, at vi modererer tiltaget, så det reelt ikke er det samme tiltag over tid.

En systematik i tiltagene kræver, at tiltagene rent faktisk er mulige kontinuerligt at gentage jævnlige over tid, og som er mulige at vurdere ift. en eller anden form for effekt eller virkning.

Det kan lyde meget instrumentelt, men i virkeligheden handler det ikke om tiltagene, men om forståelse af, at det er de voksnes samspil med barnet, som skaber forandringerne. Det er ikke barnet, som skal lave sig om, men det er omgivelsernes samspil og forståelse af barnet, som bliver forandret.

Hvorfor er vigtigere end hvordan.

Inden vi taler om konkrete tiltag, er det vigtigt, at vi har undersøgt rationalet bag de tiltag, der har været afprøvet. Her bliver det transkontekstuelle perspektiv vigtigt, fordi det ofte er erfaringerne fra andre sammenhænge, som giver os idéer om, hvad der muligvis kan virke. I den sammenhæng får vi automatisk serveret et brugbart "hvorfor" for mødedeltagerne. Vi skal gøre dette, fordi vi tror på, at det, som virker eller måske nærmere fungerer i én sammenhæng, kan overføres til en anden.

Når jeg går på opdagelse i de sammenhænge, hvor noget fungerer, er jeg altid interesseret i at høre, hvilken forståelse mødedeltagerne har af adfærden. Hvis et barn godt kan samarbejde med de voksne i fritidsaktiviteter, men ikke i skolen, er det vigtigt at vide, hvorfor de voksne tror, at det

er sådan. I dette konkrete tilfælde er svaret ofte, at der ikke stilles de samme krav i fritiden som i skolen. Det giver anledning til at tale om forståelsen af begrebet "krav" osv.

Når jeg gør det, forsøger jeg at lytte efter sammenhænge, hvor noget måske alligevel ligner hinanden. Jeg kan fx finde på at spørge, om det er alle aktiviteter i fritiden, som er uden krav. Da det sjældent er tilfældet, giver det anledning til at tale om, der er noget, som kan overføres fra én sammenhæng til en anden.

Drømmen for barnet:

Det er min erfaring, at voksne, når de mødes og taler om børn, på forskellig vis starter med at tale om de problemer, som barnet har. Det kan give sig forskellige udtryk, og nogle gange er det også nødvendigt for at kunne skabe rum for at tale om, hvad de ønsker for barnet. Det er imidlertid min erfaring, at det rent tidsmæssigt kommer til at fylde alt for meget og forhindrer, at det bliver muligt at tale om nye forståelser af problemstillingen.

Det skaber imidlertid en anden forståelse og fremdrift på møderne, hvis mødet indledes med, at de voksne fortæller om, hvad de har af ønsker og drømme for barnet. Ofte får jeg de mere floskelagtige svar til en start, som at de bare vil have, at han har det godt eller trives, men det kan også være mere præcise ønsker som, at han kommer i skole, ikke forstyrrer undervisningen, eller at de skændes mindre derhjemme. Det store svar som "Bare han har det godt og trives" giver anledning til at tale om, hvad de voksne forstår ved at have det godt og trives. Det giver også mulighed for at spørge ind til, hvornår de oplever, at han trives, og hvordan de ser, at han mistrives. Uanset hvad får det indledende spørgsmål om, hvad drømmene er for barnet eller situationen, en kæmpe betydning for mødets forløb og mulighederne for at skabe betydningsfulde forandringer.

Der kan være mange og forskelligrettede drømme for et barn, og fokus på, hvad der er vigtigst for ham at lære, kan pege i alle retninger. Ligeledes er det ikke ualmindeligt, at mødedeltagerne ikke er enige om, hvad der er det vigtigste at fokusere på.

Dansklæreren kan ønske sig, at barnet deltager aktivt i timerne, mens matematiklærerens største drøm for barnet er, at han bliver i stand til at holde sig i nogenlunde ro i timerne, når han sidder og løser opgaver. Det generer ikke dansklæreren så meget, og forældrene har et helt andet fokus, som handler om, at de ikke skal skændes så meget derhjemme over lektierne. Drengens egen drøm er, at de voksne ikke hele tiden er så sure på ham. Der er næsten altid en fællesnævner for drømmene, og selvom det af nogle måske kan opfattes som "den laveste fællesnævner", så er det den drøm, som mødet bør koncentrere sig om. Både rent funktionelt ift. møder og i matematisk forstand er det altid en god idé at finde den laveste fællesnævner, da det både er lettere at løse brøkgregning og relationelle og kontekstuelle problemer efter at have fundet den laveste fællesnævner.

I mødesammenhæng betyder det, at det er den del af de forskellige drømme, som giver mening for alle mødedeltagere at fokusere på. Det kan godt kræve noget hjælp fra mødelederen at finde fællesnævneren, og det kan også være, at nogle af mødedeltagerne oplever mødelederen som uambitiøs og måske ikke oplever, at deres drømme bliver taget seriøst. Imidlertid er det uhyre vigtigt, at der på mødet ikke bliver skabt en forventning om, at problemet kan løses med enkle og hurtige tiltag. Kunne problemet det, ville de ikke bedt om hjælp fra PPR.

Når problemet bliver formuleret som en drøm, der virker uopnåelig, så er det mødelederens fornemste opgave at hjælpe mødedeltagerne med at se, at der faktisk er ukendte veje at gå for at nærme sig drømmen. Og første skridt på vejen er nødt til at være et lille, men sikkert skridt, ellers risikerer vi at vælte.

Den laveste fællesnævner for drengen i ovenstående eksempel kunne være at fokusere på skoleopgaverne både i skolen og hjemme. Den fælles refleksion og de tiltag, som mødet ender ud med at komme frem til, skal derfor tage udgangspunkt i den fælles drøm om at reducere konflikterne omkring skoleopgaver på den ene eller anden måde.

Det er muligt, at der ligger nogle meget større problemer gemt under de forskellige drømme, men i respekt for hvad deltagerne siger, må det være de formulerede drømme, der tages udgangspunkt i.

Hvis man som mødeleder eller deltager har en mistanke om, at det ikke er de reelle drømme, som bliver formuleret, så er der to perspektiver, som kan hjælpe én til at forblive i det sagte: Det kan være, at det er de drømme, som tilliden mellem mødedeltagerne giver mulighed for at formulere, eller det kan være de drømme, som mødedeltagerne rent faktisk er i stand til at se og forholde sig til lige nu. Hvis du har mistanke om, at der stikker noget andet og større under, så spørg direkte. Det kan være svært og kræver nogle gange tilløb at få spurgt. Og du kan ikke regne med, at du får et ærligt svar, i hvert tilfælde ikke i første omgang. Hvis jeg har mistanke om fx overgreb, enten seksuelt, verbalt eller fysisk, så spørger jeg om der er nogen, der har mistanke om noget sådan. Ligeledes hvis det ligger i luften, at nogen er bekymret for, om der er noget galt med barnet.

Eksempel:

På et møde kommer vi frem til et ønske om, at en dreng i 3. klasse skal deltage mere aktivt i undervisningen. Det er kun de voksne, som reelt har denne drøm. Drengens drøm er meget tydelig: at komme ud af rummet så hurtigt som muligt, så han siger "ja" til hvad som helst. Der er noget i samspillet mellem far og søn, som gør mig mistænksom, og jeg spørger drengen direkte, om han er bange for farens reaktion, når de kommer hjem. Det svarer han benægtende på, men på næste møde, hvor drengen ikke er til stede (han havde gemt sig og slukket sin telefon), fortæller forældrene om hvordan faren kan eksplodere, når drengen siger og gør noget forkert derhjemme.

Forventningerne til udkommet af mødet:

Der er især tre vigtige parametre at få forventningsafstemt helt fra starten af et møde:

- Hvor lang tid tager mødet?
- Hvem leder/styrer mødet - hvis møde er det?
- Hvad forventer de forskellige parter at få ud af mødet?

Derudover er det måske også godt at finde ud af, hvem der tager referat, og hvornår næste møde afholdes, men det er knap så vigtigt.

Grunden til, at tidsrammen skal sættes ret præcist, er, at det kommer til at styre, hvordan emner bliver behandlet, og hvor lang tid hvert punkt eller indlæg skal tage. Banalt, men ikke desto mindre noget som i den grad kan give anledning til frustration og ødelægger processen i arbejdet omkring et barn. Det er ikke altid, at en tidsramme kan overholdes, men hvis nogen af mødedeltagerne regner med, at de kan nå til næste time om 45 minutter, mens andre går ud fra, at vi er færdige, når vi er færdige og har luft i kalenderen efter mødet, så kommer dette tidsaspekt til at fylde alt for meget i bevidstheden hos mødedeltagerne. Derfor er tidsrammen så afgørende for kvaliteten og udkommet af mødet.

Det er også vigtigt, at alle er klar over, hvem der leder mødet, og hvis møde det er, for det sætter også rammen for, hvad det bliver for en type af møde. Det er ikke givet, blot ud fra hvem der indkalder, hvem der tager referat, hvem der er ordstyrer eller pennefører, hvis der skrives på tavle. Hvis der er usikkerhed om, hvis møde det er og hvem der leder, og det ikke bliver eksplicit formuleret, betyder det, at det skaber forvirring om, hvad udkommet af mødet skal være. Der er forskellige forventninger fra forældre, ledere, lærere og pædagoger til møder, som fx styres af ledelse, lærer, sagsbehandler, tale/hørekonsulent eller psykolog. Meget karikeret så skal lederstyrede møder ende med, hvem der går videre med sagen, på lærerstyrede møder er udkommet en tilbagemelding om, hvordan det går i skolen, sagsbehandlerstyrede møder går ud på at samle informationer til den videre sagsbehandling og PPR-styrede møder er tilbagemelding på undersøgelser og råd til det videre arbejde. Den nye type møder, som jeg plædere for, skal helst ende ud i den ny forståelse af problemet, som skaber nye handlinger.

Det er vidt forskellige udkomme, og derfor er det vigtigt, at det fra starten afklares, hvis møde det er, så mødedeltagerne kan tale ind i mødet på den rette måde og have nogenlunde realistiske forventninger til, hvad der kommer ud af mødet.

Vi kan imidlertid ikke slutte, at vi ved, at alle har samme forventninger til mødet, blot fordi vi har klargjort, hvis møde det er, og hvor lang tid vi har til mødet. Derfor er det meget vigtigt, at alle får mulighed for at ekspliciterer, hvad de har af forventninger til det specifikke møde. Det kan stritte i mange retninger, og det kan give anledning til en forestilling om, at mødelederen skal indfri alles forventninger til mødets udkomme. Det er ikke meningen, da det kan betyde, at alle går

mismodige og frustrerede fra mødet, fordi mødelederen i forsøget på at tilfredsstille alle kommer til at skuffe alle. Omvendt er det heller ikke befordrende for mødet, hvis ønsker og forventninger til mødet blot bliver lukket ned med en bemærkning om, at det ikke er et "sådan møde". Som mødeleder er det en central opgave at få alle mødedeltagere til kort og præcist at udtrykke, hvad de har af forventninger. Derefter at formulere en fælles forventning som nogen lunde favner essensen af, hvad der er af ønsker og forventninger sammenholdt med, hvad der er muligt i den givne tidsramme.

At spørge mødedeltagerne om deres forventninger til mødet giver også mødelederen en fornemmelse af, hvor de forskellige parter står ift. hinanden.

Når forventningerne stritter i for mange retninger, plejer jeg at fortælle, at jeg har erfaring med, at det er urealistisk at nå det hele, og derfor opfordrer til, at vi prioriterer, hvad vi SKAL nå. Samtidig plejer jeg også at sige, at mit ønske som mødeleder er, at vi slutter mødet med, at alle har en opgave til næste gang vi mødes.

Hvis jeg vurderer, at ambitionerne til mødet er urealistisk store, så plejer jeg at spørge, om det er ok, at vi ser dette møde som første skridt på vejen til at løse de store udfordringer. Jeg har endnu ikke fået et direkte "nej" til dette spørgsmål, men der har været situationer, hvor jeg heller ikke har fået et rigtigt "ja" til at dette kun er første skridt. Efterfølgende har jeg ærgret mig over, at jeg ikke fik afbrudt et sådant møde, for de er altid endt med en kæmpe kollektiv frustration og en dundrende hovedpine til alle.

Kunsten at læse andres intentioner:

Der er lidt forskellige procentsatser på, hvor mange procent af et budskab vi får gennem tonefald, ansigtsudtryk, kropssprog og valg af ord, men generelt er der en forståelse af, at vi bruger alle de informationer vi får gennem vores kommunikation, til at forstå det vi får at vide i en samtale.

Desværre er det også en udbredt forståelse, at vi selv er de bedste til at forstå og tolke andres intentioner, mens det som regel ikke står så godt til med vores medmenneskers tolkning af os og andre.

Samtidig møder jeg også tit en generel opfattelse af, at mange mennesker selv mener, at de er så lette at læse, som en åben bog.

Problemet er, at vi som regel overvurderer vores evner til at tolke andres intentioner, uanset hvor dygtige vi er til at forstå mimik, kropssprog, toneleje og betydningen af de talte ord. Dermed ikke sagt, at vi ikke er i stand til at tolke hinandens signaler. Der er bare ofte en større diskrepans end vi tror mellem, hvad vi tillægger andre af intentioner, og hvad de reelt har af intentioner.

Den meget simple version er, at den, man taler med begynder at gabe: Betyder det, at samtalen keder, eller at personen er træt? Det er ofte svært at vide, hvis ikke vi spørger.

På møder sker der ofte en del, hvor der er mulighed for, at parterne har forskellig forståelse af intentionerne bag det, der bliver sagt eller gjort. Jeg har tidligere været inde på mødelederens

ansvar for at skabe transparens ved at spørge til det, der undrer. Udfordringen bliver ikke mindre, når vi også er nødt til at forholde os til det, som vi ikke undrer os over.

Til det indledende møde er det derfor en rigtig god idé at præsentere et ønske om transparens fra mødelederens side. Det kan gøres med en sætning som:

”Vi kender ikke hinanden så godt endnu og for at undgå misforståelser, vil jeg løbende spørge ind til intentionerne bag det I siger. I er selvfølgelig også velkomne til at spørge mig om mine intentioner ift. det, jeg siger og gør, hvis jeg ikke selv fortæller, hvorfor jeg gør, som jeg gør og spørger, som jeg spørger.”

Ud over det, som man undres over, at mødedeltagerne gør og siger, så er det generelt en god idé at foregå med et godt eksempel og hele tiden fortælle, hvorfor du gør, som du gør og spørger, som du spørger. Mødelederens fokusering på at formidle egne og undres over andres bagvedliggende intentioner er ofte en guldgrube og i min optik en helt essentiel nøgle til løsningen af de udfordringer, som er årsagen til mødet. I langt størstedelen af de møder, som jeg har deltaget i, har hovedårsagen til, at mødedeltagerne ikke selv har kunnet løse problemet ligget i, at mødedeltagerne var sikre på, at de fuldstændigt forstod intentionerne bag de andres handlinger og udsagn. Tit tror voksne desværre også, at de kender børns intentioner bedre, end børnene selv gør. Min erfaring er, at vi tager oftere fejl, end vi vil være ved. Når børn siger, at de har en intention om at være med i undervisningen, også selvom de godt ved, at de kommer til at sabotere samtlige timer, er min påstand, selvom det lyder naivt, at det næsten altid er korrekt. De fleste børn vil give deres højre arm for at være med i fællesskabet, også selvom de er helt blanke på, hvordan de skal opfylde omgivelsernes forventninger ift. deltagelse.

Det logiske, naturlige og alt det man bare ved.

Vi har alle en viden om, hvordan verden i det store og hele hænger sammen. Den måde, vi forstår verden på, er som regel den mest hensigtsmæssige og mest naturlige eller selvfølgelige - *for os selv*. Det vi gør, gør vi næsten altid, fordi det er det mest logiske, og de erfaringer vi har, er ofte noget, vi bare ved. Det er der ikke så meget mystik ved. Problemet er bare, at det ser sådan ud for os alle, og det, der er naturligt for dig behøver ikke at være universelt naturligt. Faktisk vil jeg påstå, at vi kan være sikre på, at det naturlige, det logiske og det vi bare ved *aldrig* er universelt. Det er nok ikke så ukendt viden, men selv de mest ”rettroende” socialkonstruktionister falder i den sproglige og forståelsesmæssige fælde og kommer til at gå ud fra, at alle omkring bordet er enige i forståelsen af, hvad der er logisk og naturligt.

Bemærkninger, som ”det er da logisk” eller brugen af ordet ”naturligt”, er så indgroede i vores sprog, at vi knap nok tænker over det, når vi bruger dem. Hvad værre er, så tænker vi end ikke over det, når vi formulerer os på denne måde. Grunden til, at det er et problem ift. møder omkring et barn, er, at barnet skal navigere i de forskellige logikker og ”naturligheder”, uden at nogen gør sig den ulejlighed at ekspliciterer, hvilken ”logik” der forventes, at barnet skal forholde sig til.

På møder omkring børn er noget af det vigtigste, vi kan bidrage med, at få synliggjort de forskellige forståelser af, hvad der forstås som "naturligt".

Den oplagte måde at gøre det på er at spørge til de forskellige parterers ræsonnement for deres handlinger, men det er cirka lige så svært, som det er let at skrive.

Der er især to årsager til, at det er så vanskeligt:

Det er svært at gennemskue, hvornår det er vigtigt at finde ud af, om alle omkring bordet ræsonnerer ud fra samme logik eller ej, og det kan virke provokerende, at man spørger til andres intentioner.

Det kan være endog meget svært at få folk til at forklare, *hvorfor* de gør noget, som de ikke selv har tænkt over, kunne forstås eller gøres ud fra en anden logik.

Selv den mest erfarne postmodernistiske antropolog har blinde pletter ift. sin egen logik, og rent tankemæssigt er det også en nærmest umulig opgave at forholde sig til, at alt hvad vi gør er tillærte handlinger, som er bundet op på den sammenhæng, vi er vokset op i. Vi tænker altid *også* vores kulturs tanker, og i denne sammenhæng skal kultur forstås meget bredt og meget lokalt. Det er både familiens, kammeratskabsgruppens, kollegernes, skolens og fritidsaktiviteternes kultur.

Vores medfødte instinktive adfærd kan groft sagt reduceres til to handlinger: vi kan sutte og gribe. Så godt som alt andet, vi gør og kan, er tillært. Det betyder, at vi i realiteten bør spørge ind til logikken bag ALLE de udsagn, vi hører, og se ALLE handlinger som kontekstbestemte, men det vil betyde, at møderne aldrig vil få ende. Det er derfor en balance, som er vanskelig at håndtere som mødeleder, men der er dog nogle særlige ord, som kan være hjælpsomme at lytte efter og reagere på, fordi de ofte indikerer, at der er tale om logikker hos mødedeltagerne, som de ikke selv er bevidste om, ikke er universelle.

Hvis en mødedeltager bruger ord som disse, kan det tyde på, at parterne taler ud fra logikker eller ræsonnementer, som de forventer er universelle:

- Bare: "*Hvorfor gør I ikke bare*"
- Logisk: "*Det er da logisk at..*"
- Naturligt: "*Det er da naturligt...*"
- Almen viden: "*Det ved enhver...*"
- Plejer: "*Det plejer man da..*"
- Burde: "*Det burde han have*"
- Tænke sig til: "*Det kan hun da tænke sig til...*"
- Skal: "*Det er da noget, man skal...*"
- Man: Når sætninger formuleres med "man" i stedet for jeg eller du, kan der også være en skjult forestilling om en kollektiv og alment accepteret logik gemt i udtalelsen.

Den mest hensigtsmæssige måde at komme til at tale om de indbyggede forforståelser, logikker og forestillinger, er at sætte sig selv i spil. Det kræver, at man underspiller sin viden og kommer til at fremstå som mødets mest uvidende og ignorante deltager.

Sætninger som *"Jeg er ikke helt sikker på, at jeg forstår, hvad du mener, at han burde kunne tænke sig til..."* eller *"kan du sige noget mere om, hvad du mener med, at det er noget man skal"*

Til møder, hvor I kender hinanden lidt bedre, er det ofte muligt at tale mere direkte om, at der kan være forskellige logikker: *"Jeg vil egentlig gerne høre, hvordan du kommer frem til det ræsonnement"* eller *"Kunne andre have en anden logik/forståelse?"*

Opgaverne må vælge personerne.

Ved afslutningen af møder er det vigtigt, at der bliver aftalt nogle handlinger til alle, som skal udføres eller afprøves. Grunden til, at jeg mener, at det er så vigtigt at slutte et møde med aftaler om handlinger, er, at det er med til at sikre, at mødet får et efterliv og ikke kun bliver en sammenkomst, som er løsrevet fra den sammenhæng, som mødet handler om.

Det kan til at begynde med være vanskeligt at få tid til at aftale handlinger, og ofte er det noget, jeg oplever, bliver juppet igennem, når mødet er ved at gå over tid.

Den bedste måde at fordele opgaver på er, at starte med at beslutte, hvad det er, som mødedeltagerne ønsker forandret og derefter fordele opgaverne på deltagerne. Det er imidlertid langt fra altid, at det lader sig gøre. Dels fordi de fleste omkring bordet ofte har rigeligt at lave i forvejen, og dels fordi det kan være meget tidskrævende at sikre sig, at alle har forstået, hvad deres opgave præcist går ud på.

En genvej, til at øge sikkerheden for, at mødet får et efterliv er, at bede mødedeltagerne selv formulere opgaver til sig selv. Det betyder, at du nogle gange skal gå voldsomt på kompromis med, hvad du som mødeleder tænker, er vigtigt at arbejde videre med. Men på den anden side øger det sandsynligheden for, at mødedeltagerne rent faktisk kommer til at udføre de handlinger, som aftales. Det er dog vigtigt, at alle på mødet er enige om, at de handlinger, som aftales for hver deltager, også trækker i den rigtige retning.

Formuleringer som: *"Hvis vi skal hjælpe Benjamin med at være med i timerne, hvad kunne du så gøre i dine timer frem til næste møde?"*

Du kan relativt hurtigt opbygge et repertoire af idéer og forslag til små handlinger, som giver mening i netop den skole, som du betjener, ved at afsætte tid til at se, hvad der foregår i de forskellige klasser. Hvis jeg sidder med lærere og pædagoger, som er helt blanke på, hvad de skal prøve eller som kommer med helt urealistiske forslag til tiltag, kan jeg godt finde på at sige: *"jeg så for nogle dage siden, at de gjorde XXX i 5. b. Jeg ved godt, at det er en helt anden klasse, men kunne man forestille sig, at I gjorde noget lignende?"*

Tydelige rammer for mødet

Når vi holder møder, er det vigtigt, at vi fra starten ridser rammerne op for mødet. Det er vanskeligt, for ofte er det svært på forhånd at vide, hvad der sker på møder med mange deltagere, som alle har meget på hjertet.

Det er ikke altid, at du kan få lov at lede et møde, men hvis det på nogen måde er muligt, så bør du stræbe efter at blive mødeleder. Det er ubetinget den vigtigste og mest givende position du kan have som psykolog og det er her, du har de bedste muligheder for at skabe udvikling.

Som mødeleder er det imidlertid vigtigt både for dig og for deltagerne, at de ved nogenlunde hvad der skal ske, og hvor lang tid mødet tager. Derudover er det også vigtigt at fortælle, hvorfor de enkelte punkter er med. Det kræver ikke så mange ord, og kan gøres kort, men det er som absolut minimum nødvendigt at bruge fem minutter inden et møde på at forberede en lille indledning til mødet.

Det, som skal være på plads inden mødet, er

- Hvem leder mødet? (hvis de oplagte mødeledere tøver, så byd dig endelig til)
- Hvem tager referat? (I langt de fleste sammenhænge er det kun beslutninger, som er vigtige at få ført til referat)
- Hvornår slutter mødet?

Det, som kan være interessant at aftale, kan være:

- Hvem byder velkommen (det behøver ikke være mødelederen, men er det ofte)
- Skal der være en ordstyrer?
- Skal vi bruge tavle?
- Er der noget, som vi *skal* komme ind på?
- Er der noget, vi skal undgå at tale om, eller spørge ind til?

Du bør som mødeleder indlede mødet med at ridse rammerne op for mødet. Jeg forsøger at indlede møder med at fortælle, hvad tidsrammen er og spørge hvad der er af forventninger til mødet. Du kan også spørge, hvad der er af forventninger til udkommet af mødet, men det er ikke altid hensigtsmæssigt, fordi denne formulering taler ind i en mere resultatorienteret tilgang til et møde. Det kan give anledning til frustration, hvis det ikke er muligt at komme frem til et ønsket resultat. Fx kan der være et ønske om, at vi på mødet beslutter, hvad der skal ske for en elev. En sådan beslutning kan sjældent afgøres på ét møde, da alle interessenter omkring en sådan beslutning sjældent er til stede. Derfor kan det være en god idé at afstemme ambitionerne med mulighederne, hvilket i dette tilfælde vil sige, at mødet skal resultere i, at vi bliver enige om, hvad VI ØNSKER, der skal ske for eleven. Det kan lyde som petitesser, men det kan gøre en stor forskel på oplevelsen af om et møde har været gavnligt eller ej.

Det er altid ønskværdigt, at have en dagsorden inden et møde, men det er også min erfaring, at det er rigtig svært at nå at få forberedt, skrevet og sendt ud, så derfor er det en rigtig god idé, at have nogle standard-dagsordner at trække på.

Indstillingsmøde:

Der er forskellige procedurer for indstilling af elever til PPR, rundt om i landets kommuner. De fleste steder har en eller anden form for dokument, som ligger til grund for indledningen til at PPR kan gå i gang med at arbejde med at rådgive eller undersøge et barn. I flere kommuner er første henvendelse til PPR et møde, som enten ledes af skolelederen eller PPR. Det er lidt forskelligt hvordan disse indstillingsmøder er designet, hvem der deltager, hvad der foregår, hvilke spørgsmål der skal besvares og hvem der har ansvar for hvad.

Helt overordnet kan jeg kun anbefale at første henvendelse til PPR er et fysisk møde og ikke en udførlig beskrivelse af barnet og de problemer, barnet står i. Et møde skaber langt bedre mulighed for dialog og udvikling, mens et indstillingspapir let bliver en fastlåst beskrivelse af, hvordan barnet er og en bestillings seddel til ønskerne om, hvad du skal gøre.

Jeg vil anbefale, at følgende elementer bliver en del af det første møde:

Mødeleder:

Jeg udnævner som regel mig selv til mødeleder, da det er mig, som har en viden om, hvad jeg har brug for at få at vide og tale om.

Informationsindsamling:

Du skal både give og få informationer. For at sikre dig, at du får alle de informationer, du har brug for, er det en rigtig god idé at du laver en liste over de spørgsmål, du skal have besvaret. Noget er givet ved dagsordenen, men der er også andre oplysninger, som kan være interessante at få be- eller afkræftet og hvis du ikke har en decideret skabelon at læne dig op ad, så skriv dem ned et sted, så du har det med til alle indstillingsmøder.

De vigtigste spørgsmål, som du skal have besvaret er følgende:

- Hvem har forældremyndigheden?
- Er der andre, der tidligere har rådgivet jer eller arbejdet med jeres barn (tale/høre, fys, sagsbehandler, specialpæd. eller ekstraundervisning?)
- Hvem må jeg tale med om dit/jeres barn?

Informationsgivning:

Du skal huske, at forældre og personale også har brug for informationer. Typisk er de interesserede i at få at vide, hvad der videre skal ske og nogle forældre er også interesserede i at vide, hvem der får oplysninger om det I taler om og hvordan i videre skal kommunikere. Selvom det er oplysninger, som måske er beskrevet på en hjemmeside eller står på indstillingskemaet, så

er det lettere for alle, at du hurtigt gennemgår svarene på de gængse spørgsmål, så det ikke er noget, som siden kan give anledning til misforståelser.

En kort informationsremse kunne lyde:

- Vi finder sammen ud af, hvad der videre skal ske på dette møde, men typisk er næste skridt, at jeg besøger X's klasse og taler lidt med ham og de andre i klassen.
- Hvis vi bliver enige om, at vi skal have et rådgivningsforløb eller at jeg skal lave en vurdering af jeres barn, så opretter jeg en sag i vores journaliseringssystem, så alt hvad jeg skriver om jeres barn og vores møder opbevares sikkert.
- Det er kun mig, som kan læse, hvad jeg skriver i jeres barns journal og I har altid ret til at bede om at se, hvad jeg har skrevet.
- I kan altid kontakte mig over intra eller ringe til mig, hvis I har spørgsmål.

Skriftlighed:

Jeg vil anbefale at du skriver alt ned på en tavle eller et papir, som I alle kan se og læse. Har I et indstillingsskema, som skal udfyldes og underskrives, så gør det sammen. Ellers brug tavlen eller et stort stykke papir til at skrive på, så I alle kan se, hvad du skriver og alle kan tage billeder af referatet, så du slipper for at sende referat ud. Skriv kun forbogstav på personer, når du skriver på tavle, for at undgå at få problemer med datasikkerheden.

Deltagere:

Som minimum skal forældre og de primære voksne deltage på et indstillingsmøde. Det kan også være en god idé at have en repræsentant med fra skoleledelsen, og så vil jeg varmt anbefale at barnet også er med.

Jeg bruger som regel en fortrykt dagsorden, som jeg kan hænge op, så alle kan se, hvad vi skal igennem og hvor lang tid det ca. tager:

Min dagsorden til indstillingsmødet ser sådan ud:

- Velkommen - alle præsenterer sig selv og fortæller kort, hvad deres relation er til eleven.
- Præsentation - Hvem er jeg og hvad kan jeg tilbyde. (2 min)
- Kort samtale med eleven - Hvorfor skal vi have dette møde. (max 5 minutter)
- Ønskerne til samarbejdet - kort spørgerunde, hvor alle får lov at fortælle, hvad de ønsker, der skal komme ud af forløbet. (ca. 2 min til hver)
- Fælles drøftelse og udfoldning af problemstillingen (20-30 min) - jeg styrer samtalen.
- Aftaler - hvad skal der ske inden næste møde? (10 min)
- Udfyldelse af indstillingsskema (10 min) - forældre udfylder de relevante data i skemaet.
- Næste møde - dato for næste møde, samt aftale om, hvem der skal mødes. (5 min)

Skab forbindelser mellem forståelser og mennesker:

Det vigtigste og helt unikke ved et møde er, at der kan skabes forbindelser både mellem mennesker og mellem forskellige forståelser. Der er rigtig meget informationsdeling, som hurtigt og effektivt kan gives på andre måder end et møde. Fordi møder er en tidskrævende aktivitet målt i arbejdstimer, er det også vigtigt, at mødet ikke spildes med noget, som lige så godt kunne være klaret på anden vis.

Formålet med denne tekst har været at komme med idéer til, hvordan du kan udnytte, at du har samlet folk, der kan se, høre og mærke hinanden. Hvis der bare bliver udvekslet synspunkter, som ikke flytter mødedeltagerne, kan et møde virke som skønne spildte kræfter.

I nogle sammenhænge kan det give mening, at I blot mødes for at se hinanden i øjnene og sikre, at alle har samme forståelse, men det behøver ikke tage mere end ti minutter til et kvarter.

Ovenstående tekst har været et forsøg på at fremhæve de mekanismer og redskaber, som kan være med til at skabe forandringer, forbindelser og udvikling.

Opsummering

- Grundstrukturen i et møde:
 - Præsentation af mødets struktur
 - Forventninger til mødet
 - Interview af parterne
 - Tiltag: Hvilke tiltag skal hvem gøre
- Anerkend problemets alvor
- Spørg til forståelser, logikker og naturligheder.
- Vær nysgerrig efter, hvad der fungerer i én sammenhæng og ikke i en anden.
- Få mødet til at skabe liv udenfor mødet.
- Drømme er vigtigere end anekdoter om katastrofer
- Spørg til det, der sker i rummet
- Gå på opdagelse i intentioner
- Inviter børnene med til mødet.
- Skab forbindelser

Supplerende litteratur:

Thomas Nordahl: Adfærdsproblemer hos børn og unge

James P. Spradley: The Ethnographic Interview

Mads Hermansen, Ole Løw og Vibeke Petersen: Kommunikation og samarbejde

Gitte Haslebo og Kit Sanne Nielsen: Kommunikation i organisationer

Gitte Haslebo: Relationer i organisationer

Jesper Juul: Dit kompetente barn

Søren Hertz: Børn, unge, psykiatri og samfund

Jørn Nielsen: Problemadfærd

