

”Teambygging”

Dagsprogram:

08.30: Presentasjon av dagen

08.45: En og en; to og to; fire og fire

10.35: Plenum: på tavlen hva gruppene prioriterer

10.45: Lunsj

11.30: Samtale: "Å bli i det sagte" på tavlen

12.30: Pause (5)

12.35: Plenum: forts. 2) og 3) + "liten" lek

13.45: TK foreleser

14.30: Hva i det vi har gjort/hørt i dag har vært viktigst for meg? Hva jeg/vi ser som viktig videre

15.00: God helg!

Får ikke orden på livet vårt før det settes inn i en fortelling

- Håpet ligger i at det er en god fortelling....
- Ricoeur: ”Forklaringer må ... bli vevet inn i det narrative materialet.” Hermeneutics and the human sciences. 1981s.278 (cf.”pronarrativer”)
- ”..narratives of the self are not fundamentally possessions of the individual but possessions of relationships –product of social interchange. In effect, to be a self with a past and potential future is not to be an independent agent, unique and autonomous, but to be imersed in interdependency.” 1994 Relation & Relationships 1994, 186

En og en: (5 min.)

- 1) Hva er viktigst for deg for at du skal fungere optimalt i teamet?
- 2) Hva vet du at du "er" / "har" / "kan" bidra med som ressurs for teamet?
- 3) Hva er viktig for deg at lederen din "er" / "gjør"?

To og to: (10 min.)

- 1) A forteller B om 1), 2) og 3)
- 2) B --- ” --- A ----- ” -----
- 3) De to velger 2 andre så de blir fire

Fire og fire: (20 min.)

- 1) B forteller de to andre hva hørt A si om 1) - 3)
- 2) A ----- ” ----- B ----- ” -----
- 3) D ----- ” ----- C ----- ” -----
- 4) C ----- ” ----- D ----- ” -----
- 5) De fire setter opp prioritert liste over hva de sammen mener er viktigst for at de skal kunne fungere optimalt i teamet

Plenum:

- Pause: (10 min.)
- TK får på ”tavlen” hva gruppene prioriterer
- Samtale: Vi ”blir i det sagte” på tavlen
- Lunsj: 11.00 – 11.30

Forelesning: (14.15 – 14.55)

- om møtet med den andre
- om det sårbare ved å være hjelper Gode hjelpere har sårt hjerte. Vanskelig å bevare et varmt hjerte. Ofte får de et betonghjerte rundt. Viktig å ha sted der en ikke behøver være ”sterk” / ”tøff” / ”flink” for:
- om produksjon, transformasjon og transport av ”psykisk smerte” (traumatiseing; sprik ideal – virkelighet)
- om utbrenning / utmattelsesdepresjon
- om mine muligheters begrensning og det uendelig behov
- om handlingsrom og rammevilkår
- om profesjonalitet og kontekstmarkering

3 ting viktige v/ fastsettelse av pris på hus: Beliggenhet! Beliggenhet! Beliggenhet!

3 ting avgjørende for profesjonalitet i arbeid med mennesker:

- 1): Kontekstmarkering!
- 2): Kontekstmarkering!
- 3): Kontekstmarkering!

Kontekstavklaring: ”Hvorfor meg? og ”Hvorfor nå?”
”Hvordan?” og ”Hvor?”

Kunsten er at en evner å
forbli subjekt i eget liv

Den menneskelige frihet til å
være subjekt i eget liv, er ikke et
foreliggende faktum.

”...fordi fridomen ikkje er eit faktum, er
han heller ikkje automatisk tilstades,
han er berre mogleg, og fordi han berre
er mogleg, kan han og vera fråverande
eller somlast bort.”

Hans Skjervheim. ”Deltakar og Tilskodar” i Essays, 1976, s.55

Marx: Mennesker skaper historie, men ikke under vilkår de selv har valgt.

Z. Bauman: Mennesker skaper sine liv, men ikke under vilkår som de selv har valgt.

Grensen som skiller vilkårenes verden fra menneskets handlingsrom er objektiv og ikke forhandlingsbar

Først når jeg erkjenner mine muligheters begrensning, kan jeg hver dag gjøre 100% det som er mulig for meg å gjøre.

NB!: Ikke alle synes det er greit å være en av oss vanlige dødelige.

Ansvar:

- bare for det jeg har ansvar for.
- ikke rett til å ta fra andre deres ansvar for hva de gjør med det jeg gir.
- ikke rett til å ta fra andre deres ansvar for det de har ansvar for
- Løgstrup / Den barmhjertige samaritan

■ Utmattelsesdepresjon

- Er ikke resultat av en tilfeldig ”dårlig dag”
- Men er produkt av:
 - 1): kronisk uforløst følelsesmessig stress, som kombinert med
 - 2): ulike ytre stressfaktorer og
 - 3): personens egen manglende evne til å identifisere og takle stressproduserende situasjoner
- Denne kombinasjonen fører over tid til at en går fysisk og psykisk konkurs på jobben sin.

Hans Skjervheim (1926-1999)

”Sidan tilværet for mennesket vesentleg er eit spørsmål, så gjer mennesket seg til det det vert ved å svara på dette spørsmålet. Det definerer seg sjølv. Denne stadig framskridande prosessen, der mennesket definerer seg sjølv og omdefinerer seg sjølv, er saga. Mennesket er like mykje ein historisk idé som ei biologisk art.”

Oppleving og eksistens” i Mennesket, 2002 s. 43f.

Mikhail Bakhtin, (1895-1975)

- Å velge et språk er både et epistemisk øyeblikk (tillegger betydning) og et etisk øyeblikk (reflekterer over praksis).
- Idet en formulerer sine handlinger, blir en stående ansvarlig for det en har gjort.

Mikhail Bakhtin (forts.)

”Å forfatte meg selv medfører kampen om min forfatter stemme. I de fleste følelsesmessig ladede situasjoner, kan denne kampen få dyptgripende følger. Det kan ofte være en sammensatt blanding av stemmer ettersom en tillegger opplevelsen mening... En fintfølende forhandling mellom disse stemmene er sannsynlig mens jeg vurderer hva hver av dem sier opp imot hvordan jeg allerede forstår meg selv.”

Philip Lewin. "The Ethical Self in the Play of Affect and Voice."
http://www.focusing.org/apm_papers/lewin.html

Takk for oppmerksomheten!

Spørsmål 1 (jfr. Bilde 4 ovenfor)

- God faglighet – vurderinger nåtid/fortid
- Samhold og trygghet til hverandre
- Respektere hverandres grenser
- Humor
- Tillit og respekt til hverandre
- Oppmuntring og tilbakemeldinger
- Rom for diskusjon
- Klare og hensiktsmessige rammer
- Veiledning
- Balanse mellom krav og kompetanse

Spørsmål 2 (jfr. Bilde 4 ovenfor)

- Faglig sterke
- Initiativ til faglige diskusjoner og vanskelige temaer
- Gjør alt vi kan
- Skaper tillit og tar initiativ
- Humor
- Respekt – ærlighet
- Engasjement
- Bruke kompetanse som finnes i gruppa
- Ville hverandre vel

Spørsmål 3 (jfr. Bilde 4 ovenfor)

- Faglig sterk
- Har oversikt
- Trygg og tydelig
- Respekterer de ansattes grenser
- Gir tilbakemelding
- Rygggraden i gruppen
- Bli sett og få ros
- Raushet
- Skal lytte til det som blir sagt
- Tydelighet
- Klare forventninger og tilbakemeldinger
- God kompetanse
- Trygg og ha oversikt over det som skjer i gruppa
- Lojaliteten skal ligge i gruppa