

Ældre @ Sagen

Hjemmet som arena

Det særlige besøgsvenskab

Modellen er inspireret af "Besøgsvenskabets rum", Samvirkende Menighedsplajer



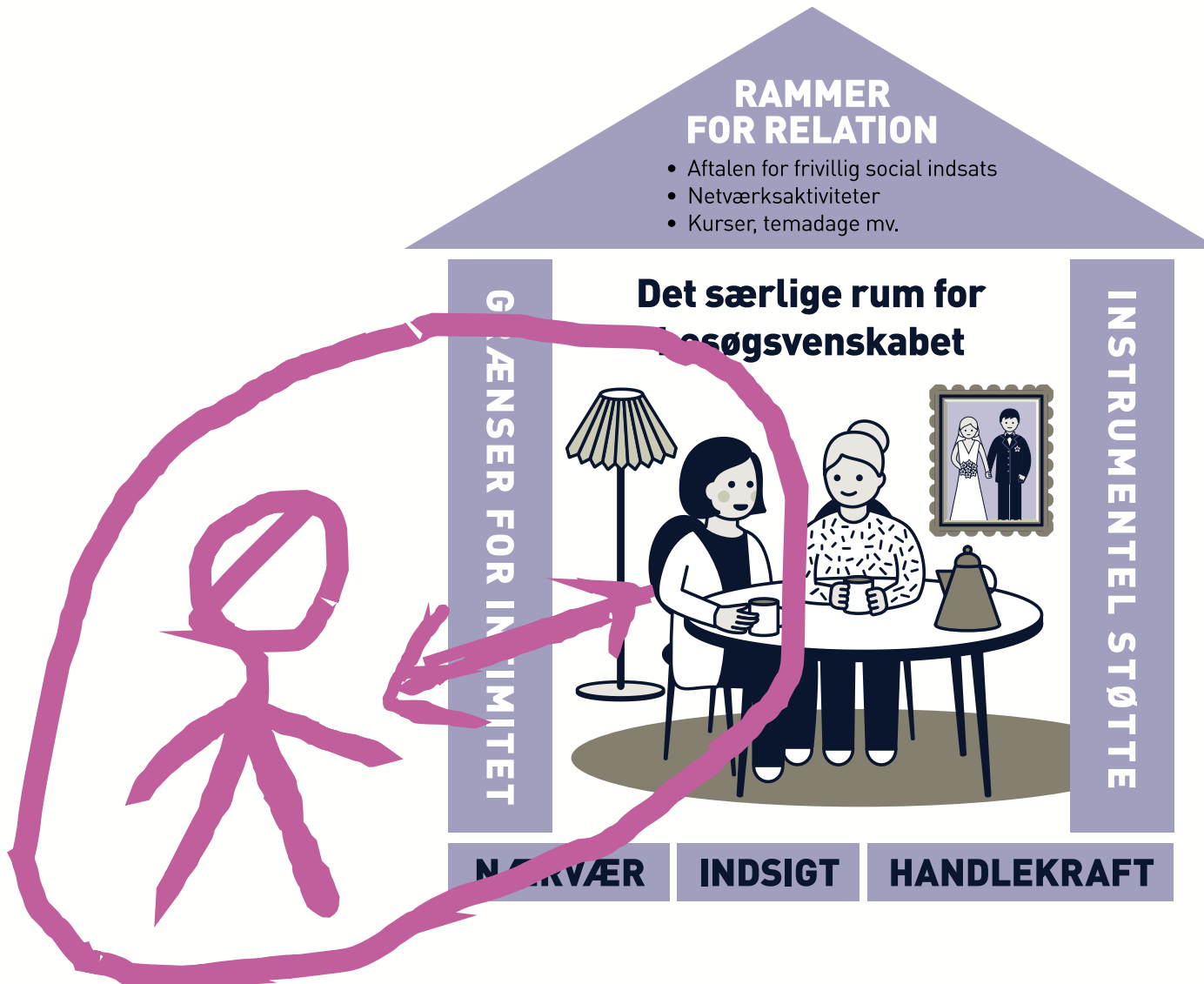
Fokus på 3 områder

1. Intimitet og grænser
2. Konfliktstof og konfliktmægling
3. Anerkendelse og vedkendelse



Det særlige besøgsvenskab

Modellen er inspireret af "Besøgsvenskabets rum", Samvirkende Menighedsplejer



INTIMITET OG GRÆNSER...

Det firfoldige menneske

TOR JOHAN GREVBO

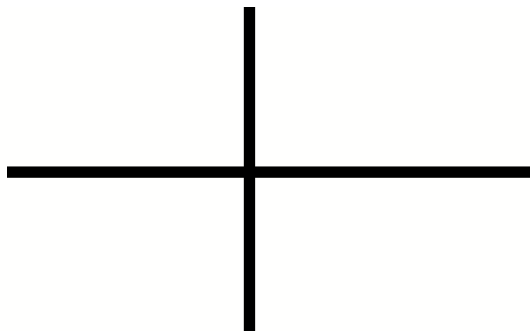
DET SELVSTÆNDIGE



DET ORDENTLIGE



DET LØSSLUPNE



DET SELVHENGIVNE



Det firfoldige menenske

DET SELVSTÆNDIGE



- **Nærvær:**
 - Følelsesmæssig og fysisk afstand
- **Indsigt:**
 - Hjernen er indgangsporten til forståelse og følelser
- **Handlekraft:**
 - Kan gøre meget – alene eller som leder

DET SELVHENGIVNE



- **Nærvær:**
 - Følelsesmæssig og fysisk nærhed
- **Indsigt:**
 - Samhørighed og fællesskab betyder alt
- **Handlekraft:**
 - Kan gøre meget – sammen med andre

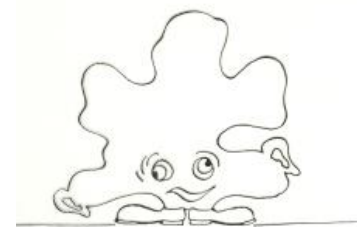
Det firfoldige menenske

DET ORDENTLIGE



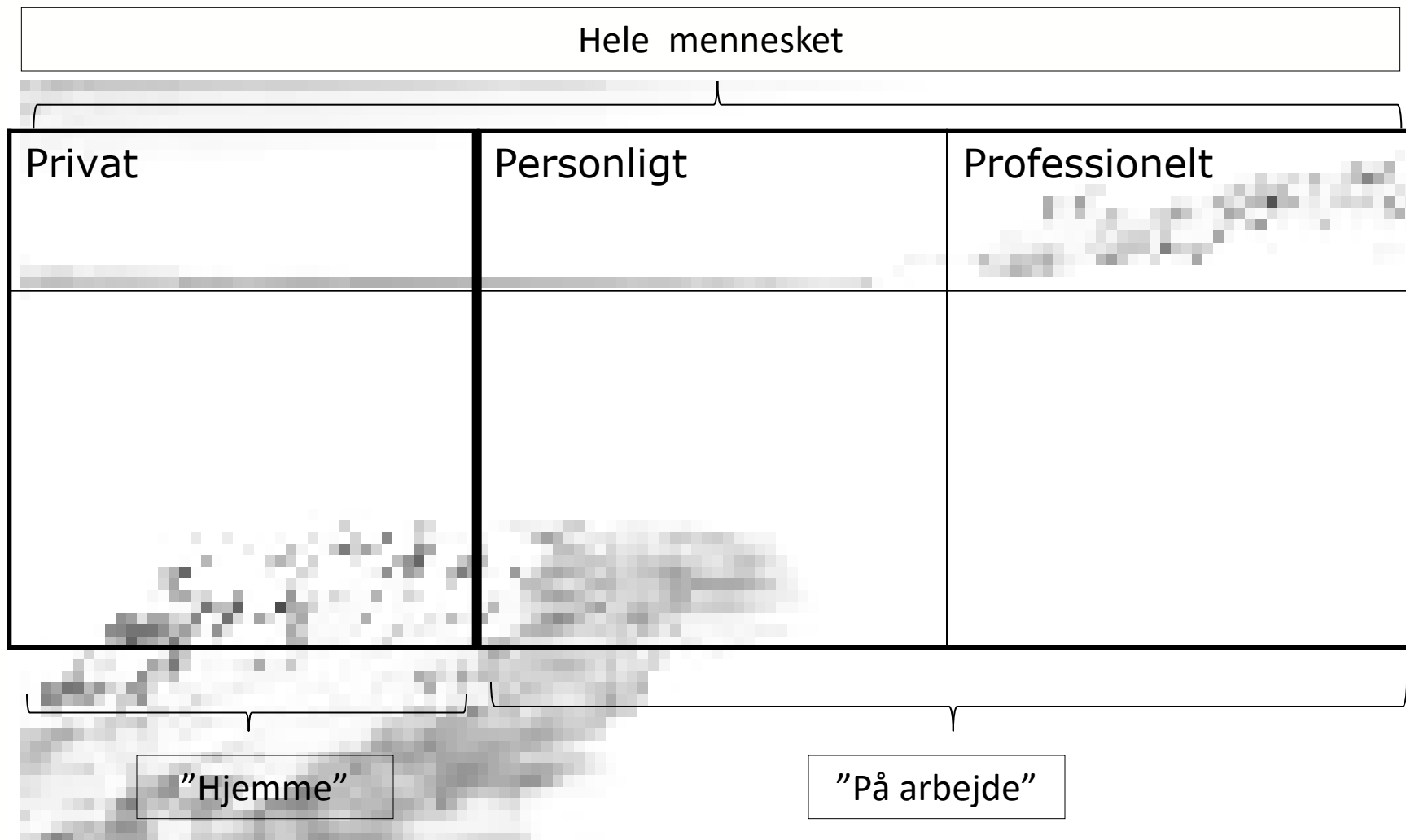
- **Nærvær:**
 - Følelsesmæssig og fysisk nærhed/afstand afhængig af rollen
- **Indsigt:**
 - Struktur og rammer giver den trygge base for livet
- **Handlekraft:**
 - Det er rammerne, der er retningsgivende for handlinger

DET LØSSLUPNE

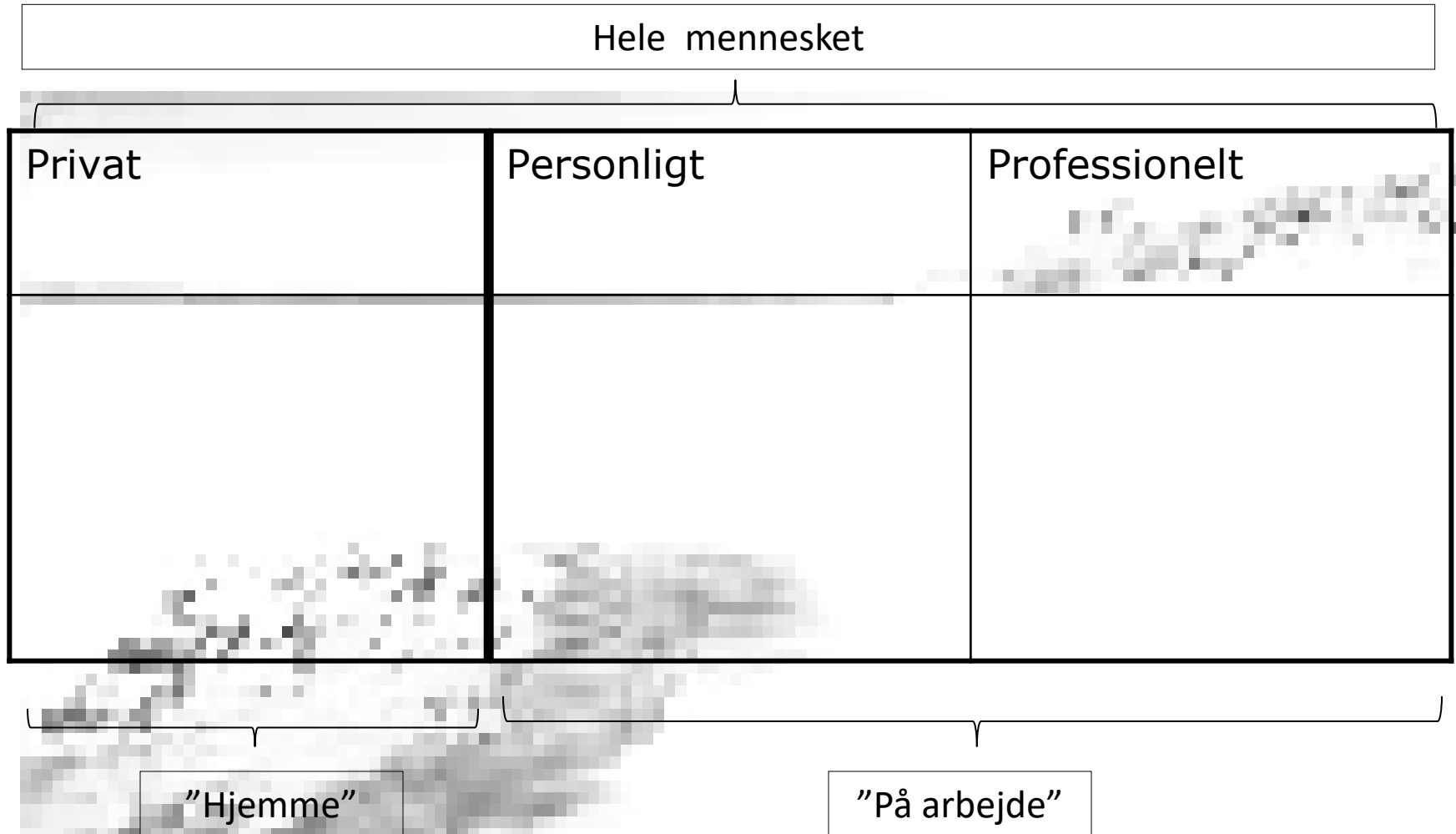


- **Nærvær:**
 - Følelsesmæssig og fysisk flyvsk og kreativ
- **Indsigt:**
 - Frihed og frie muligheder er nødvendig for livskvalitet
- **Handlekraft:**
 - Hopper ofte fra det ene til det andet og andre må gerne være med, hvis de kan følge med

Privat, personlig, professionelt



Privat, personlig, professionelt



Hvor er dilemmaerne i forhold til nærvær, indsigt og handlekraft?

KONFLIKTSTOF OG KONFLIKTMÆGLING...

Definition af konflikt

Et **modsætningsforhold**, der ikke kan tolerere eller håndtere forskelle.

Tina Monberg

Årsager til at konflikter eskalerer

- Vi har forskellig opfattelse af det, vi ser, hører og mærker
 - forskellig perception
- Vores anvendelse af sproget
 - få ret i sin sandhed ved argumentation
- Vores hjerne som er et selvorganiserende informationssystem
 - vi tænker i fastlåste mønstre

Årsager til at konflikter eskaleres

- Vi har forskellig opfattelse af det, vi ser, hører og mærker
– forskellig perception

Kig rundt!

**Hvad er det første du
lægger mærke til?**

Årsager til at konflikter eskalerer

- Vi har forskellig opfattelse af det, vi ser, hører og mærker
 - forskellig perception
- Vores anvendelse af sproget
 - få ret i sin sandhed ved argumentation
- Vores hjerne som er et selvorganiserende informationssystem
 - vi tænker i fastlåste mønstre

Årsager til at konflikter eskaleres

- **V**i har forskellig opfattelse af det, vi ser, hører og mærker
– forskellig perception
- **V**ores anvendelse af sproget
– få ret i sin sandhed ved argumentation

Vi har forskellige tilgange til argumentation

- kan li det 😊 - giver glæde og energi
- det føles som en falliterklæring
- indadvendt eller udadvendt
- selvværd – selvtillid
- den thy'ske tavshed

Årsager til at konflikter eskalerer

- Vi har forskellig opfattelse af det, vi ser, hører og mærker
 - forskellig perception
- Vores anvendelse af sproget
 - få ret i sin sandhed ved argumentation
- Vores hjerne som er et selvorganiserende informationssystem
 - vi tænker i fastlåste mønstre

Årsager til at konflikter eskalerer

Autopoiesese!



- Vores hjerne som er et selvorganiserende informationssystem
 - vi tænker i fastlåste mønstre

En konstruktiv tilgang til konflikter

1. **Lyt** til, hvad den anden siger. (Tro ikke, at du allerede ved, hvad der vil blive sagt.) Fortæl derefter, hvordan du selv oplever situationen.
2. **Spørg**, hvad den anden er **bekymret** over, - eller hvad den anden har behov for. (Forestil dig følelsesmæssigt, hvordan det vil være at være i den andens sko.) Fortæl derefter, hvad du selv er bekymret over, eller hvad du selv har behov for.
3. **Spørg** om forskellige **forslag** til, hvad den anden forestiller sig, der kunne afhjælpe den vanskelige situation. (Skriv gerne ned.) Kom derefter med dine egne forslag.
4. **Se** sammen på forslagene og **beslut i fællesskab**, hvad der vil være godt for jer fremover. (Skriv gerne ned, hvad I bliver enige om.)

**OG SÅ ER DER
ANERKENDELSE...**

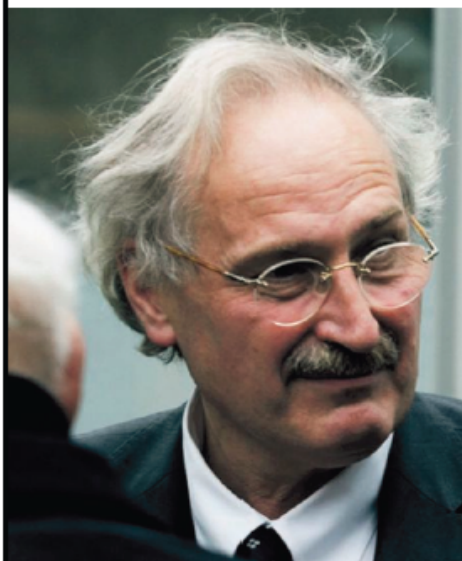
At føle sig anerkendt
handler ofte om
opmærksomhed....

- om at blive set
...af den anden!



Axel Honneth

Anerkendelse i tre sfærer



Anerkendelse i privatsfæren – det at blive mødt med kærlighed – med følelsesmæssig opmærksomhed. Anerkendelse i denne sfære vil resultere i udvikling og vedligeholdelse af selvtillid.

Anerkendelse i den retslige sfære – det at blive mødt som et autonomt og respekteret menneske. Anerkendelse i den retslige sfære vil resultere i oplevelsen af ligeværd, selvagtelse.

Anerkendelse i den solidariske sfære – det at blive mødt som en værdifuld del af det sociale fællesskab. At den enkelte bliver værdsat i det sociale fællesskab medfører selvværd.

Axel Honneth (født 18. juli 1949) er en tysk professor og filosof. Han er først og fremmest kendt for sin anerkendelsesteori.

Vedkendelse

”Hvis det er godt at blive anerkendt, men det er bedre at blive budt velkommen.”

.....siger Hannah Arendt (tysk-jødisk filosof/politisk tæinker)

Vedkendelse

- ❖ Vedrører menneskelivets vilkår
- ❖ Man vedkender sig også noget andet end sig selv
- ❖ Mens anerkendelse beror på identitet, beror vedkendelse sig på at man sætter sin identitet på spil (identiteten er bevægelig)
- ❖ Man vedkender sig en vis usikkerhed (i at vide, hvem man selv er) og en skrøbelighed (ift fx sine synspunkter)
- ❖ Man vedkender sig hinanden, når man samtidig vedkender sig, at vi ikke af os selv helt kan vide, hvem vi er

TRE POSITIONER SOM LEDER...

Tre positioner i lederens trafiklys



Værdsæt



Anbefal



Time-out!

Opsamling

1. Hvad er jeg blevet opmærksom på, som jeg gerne vil ændre eller prøve af?
2. Hvad er jeg blevet bekræftet i – at det er godt nok?
3. Hvad vil jeg ikke gøre mere?