

Tom Andersen:

Reflekterende processer

Samtaler og samtaler om samtalerne

Dansk Psykologisk Forlag, 1996

ISBN 8777061624

Resume

I sin omtale af den amerikanske udgave af bogen, *The Reflecting Team*, skriver Harold Goolishian, direktør for Galveston Family Institute i Texas:

Hvis man har lyst til at bringe et frisk pust og nogle spændende perspektiver ind i sit behandlingsarbejde, så er dette bogen. "The Reflecting Team" beskriver et vægtigt alternativ til de gængse former for familierapi – hvordan dette alternativ blev udviklet, teorien bag det og anvendelsen i praksis. Når familien bliver "inviteret" til at arbejde sammen med det terapeutiske team, sker der et skift fra en terapi, hvor man handler "med andre" til en terapi, hvor man handler "sammen med andre", og terapien bliver et spørgsmål om at driste sig ud i en samtale, som har form af et fælles forehavende. "The Reflecting Team" beskriver kernen i denne revolutionerende udvikling inden for praksis og teori i familiebehandling. Den er simpelt hen et "must" for alle behandlere.

Den danske udgave "Reflekterende Processer" med et nyt vægtigt kapitel følger udviklingen et trin videre. Vægten har flyttet sig fra konstruktionen af det reflekterende team til (sam)arbejdsformen de reflekterende processer med de mange anvendelsesmuligheder – også for den, der ikke har kolleger med i det daglige arbejde. De reflekterende processer giver også nye muligheder i supervisions- og uddannelsessituationer. Og bogen åbner op for nye spændende perspektiver på det sprog, man anvender som behandler.

Indhold

- Kapitel 1: Konteksten for og historien bag det reflekterende team
- Kapitel 2: Grundbegreber og deres anvendelse i praktisk arbejde
- Kapitel 3: Vigtige retningslinjer for det praktiske arbejde
- Kapitel 4: Mike og forskellige definitioner på et problem
- Kapitel 5: Samtale om at forlade, at blive forladt og blive ladet udenfor: Fire reflekterende samtaler
- Kapitel 6: Afslutningen af bogen er en ny begyndelse
- Kapitel 7: Gensyn med bogen to år senere
- Kapitel 8: Gensyn med bogen i 1993; fem år efter
- Kapitel 9: ...Klienter og terapeuter som co-forskere med henblik på at øge terapeutens sensitivitet
- Kapitel 10: Forskning i behandlingspraksis: Hvad skal eller bør denne forskning gå ud på?

Kapitel 1: Konteksten for og historien bag det reflekterende team

Tom Andersen (TA) og hans team/gruppe havde en model, der blev kendt som det reflekterende team. Teamet blev ikke længere den eneste ansvarlige part, når det arbejdede med klienter, men en af to parter. Udgangspunktet for teamet var at tage det, som systemet selv definerede som mest relevant. En måde at opnå dette på var at undgå at have nogle ideer/hypoteser i forvejen. Hvis der findes en given ramme som fx en given hypotese, så bliver arbejdet let kvantitativt. Det bliver let et spørgsmål om at bekræfte eller afkræfte hypotesen. (26)

Kapitel 2: Grundbegreber og deres anvendelse i praktisk arbejde

Vi ser ikke ting som noget i sig selv. Vi ser ting som noget, der skiller sig ud fra baggrunden. Vi danner os et "billede" af mennesket som noget, der står ud fra sin baggrund. Vi foretager distinktioner, og vi kan umuligt være opmærksomme på alle de mulige distinktioner der er til rådighed. Især ikke når baggrunden hele tiden forandrer sig. Der er med andre ord altid mere at se end det, man ser. Der findes mange uskabte billeder, og to mennesker foretager forskellige distinktioner i samme givne situation. Men det behøver ikke at betyde at den ene er rigtig og den anden forkert.

TA er inspireret af Bateson og nævner bl.a. Batesons berømte sætning: *f52tale om Hndre o Tj r f*

Pauserne i en samtale kan bruges til at overveje, hvad det egentlig var modparten sagde. "I skal lytte til, hvad de virkelig siger, og ikke til, hvad de virkelig mener." Pausen inden man taler kan også bruges til at spørge sig selv, "hvilket af det han siger, gør mig mest nysgerrig?". Pausen inden man lytter, kan bruges til at spørge sig selv, "var det jeg sagde, tilpas usædvanligt eller var det for usædvanligt?". (46)

Tilpas usædvanlige spørgsmål, som giver plads for mere end to svar ("ja" og "nej"), åbner som regel op for nye spørgsmål. Det vi kan bidrage med er især spørgsmål som de, vi taler med, ikke plejer at stille sig selv, og som giver mulighed for forskellige svar, som så igen kan give anledning til nye spørgsmål.

Ved samtale er det vigtigt at lytte til hvad modparten virkelig siger. Fortsæt samtalen med noget de lige har sagt. Man "kobler sig" på noget, de lige har sagt. Spørg - hvad der er vigtigst at tale mere om af alt det, jeg hører?

De vigtigste dele kalder vi "åbninger". Spørg også dig selv "kan jeg se, at de tegn, som fortæller mig, at jeg er for sædvanlig, eller findes der tegn på, at jeg er tilpas usædvanlige eller er der tegn på, at jeg er for usædvanlig". "Hvordan er tempoet i samtalen og hvordan er dens rytme?". "Kommer samtalen ind på nogle emner, som jeg ikke selv er parat til?". "Begynder jeg at hænge fast i mine egne opfattelser af, hvordan situationen skal beskrives eller forklares?". "Fremfører jeg måske oven i købet egne opfattelser af, hvordan situationen skal løses?".

Hvis jeg svarer "ja" til nogle af disse spørgsmål, har jeg brug for en længere pause uden forstyrrelser til at tænke mere over mine egne bidrag i samtalen. Hvis jeg fx danner mig opfattelser, som styrer min deltagelse i samtalen, har jeg brug for andres hjælp til at stille spørgsmål om mine opfattelser, og hvor de kommer fra. (48-49)

Når alle berørte har meninger, som adskiller sig lidt fra andres, så kan der fremkomme nye meninger, hvis man udveksler meninger med hinanden under samtalen. I disse situationer er man tilbøjelig til at lytte til sin egen forståelse af den andens forståelse frem for at lytte til den andens forståelse. (50)

Multivers betyder at et og samme fænomen, fx et problem, kan beskrives og forstås på mange forskellige måder. Den konstruktivistiske opfattelse, at hvert enkelt menneske skaber sin version af en situation, er til stor hjælp, når vi møder et fastlåst system (Bateson).

Der er altid mange andre distinktioner at foretage udover dem, der allerede er foretaget. Det mest anvendelige værktøj, når vi skal foretage nye distinktioner, er de spørgsmål, som endnu ikke er stillet. De tilpas usædvanlige spørgsmål er vore bedste bidrag til de fastlåste systemer.

Hvordan kan vi gøre det muligt for en person, vi taler med, at han/hun begynder at stille sig selv nye spørgsmål? (52)

Det reflekterende team

Det reflekterende teams struktur giver dem der konsulterer os, mulighed for at stille sig selv nye spørgsmål, når de lytter til teamet, og dermed foretage nye distinktioner.

Det fastlåste system bliver interviewet af os. Alle disse personer udgør interviewsystemet. Det reflekterende team sidder ofte bag et envejsspejl, og det består oftest af tre personer.

Interviewsystemet betragtes som et autonomt system, som selv afgør hvad der skal tales om, og hvordan det skal gøres. Det lyttende reflekterende team fortæller aldrig interviewsystemet hvad der skal tales om, eller hvordan dets medlemmer skal tale.

Alle medlemmer i det reflekterende team lytter i tavshed til samtalen. Medlemmerne taler ikke med hinanden, men hver enkelt af dem taler med sig selv gennem spørgsmål. De spørger sig selv: Hvordan kan situationen eller de problemer, som systemet lægger frem, beskrives udover, hvad der allerede er beskrevet? Hvordan kan situationen eller problemet forklares yderligere, end det allerede er sket?

Efter et stykke tid tilbyder teamet at komme med sine ideer, såfremt interviewsystemet ønsker det. Teammedlemmerne taler så med hinanden om deres ideer og spørgsmål vedrørende de aktuelle problemstillinger, mens medlemmerne i interviewsystemet lytter til dem. Hvert teammedlem giver med andre ord sin version af de definerede problemstillinger. Hvis de forskellige versioner ikke er alt for forskellige, fungerer de som gensidig perspektiv for hinanden, og de to eller flere versioner plejer at føre til skabelse af flere nye versioner, efterhånden som teamet taler med hinanden ved at stille spørgsmål.

Endnu vigtigere er det måske, at denne procedure giver medlemmerne af interviewsystemet (det fastlåste system plus interviewer) mulighed for en indre dialog, mens de lytter til de versioner, som

teamet præsenterer. Når teamet har afsluttet sine refleksioner, taler medlemmerne af interviewsystemet med hinanden om, hvilke ideer de fik, mens de lyttede til refleksionerne. Man kan sige, at de har en samtale om det reflekterende teams samtale om interviewsystemets første samtale. Vi diskuterer hvilke andre spørgsmål, vi kunne have stillet. Vi standser op ved åbninger, som ikke er benyttet, og diskuterer, hvilke spørgsmål vi kunne have stillet ud fra disse åbninger. (53-54)

Kapitel 3: Vigtige retningslinjer for det praktiske arbejde

Fra begyndelsen af samtalen har interviewereren og resten af teamet nogle bestemte spørgsmål i tankerne:

Hvad er de tilstedeværendes hensigt med dette møde? Hvem fik først til mødet? Hvem talte denne person først med om ideen? Med hvem dernæst? Hvem blev så informeret om den? Hvem syntes om? Hvem var forbeholden? Var der nogen, der havde noget imod den? Hvem af de tilstedeværende kunne bedst lide den? Hvem var forbeholden? Hvis den person, som foreslog dette møde, ikke havde gjort det, ville nogen anden så have gjort det? Hvem?

Tanken bag disse spørgsmål er at finde ud af, hvem der er mest forbeholden/forbeholdne over for mødet. Man kan se på dem som systemets bevarere. De skal have stor opmærksomhed under mødet, om de sandsynligvis vil være de første til at vise tegn på, om det emne, der diskuteres, eller den måde, som mødet gennemføres på, er alt for usædvanligt. Hvem kan tale med hvem om hvad her og nu? Hvilke emner ønsker de tilstedeværende at tale om? Hvordan kan rammerne for disse samtaler være? Skal alle være til stede? Skal nogle tale og nogle lytte? Skal nogen sidde bag spejlet et stykke tid og bagefter foran sammen med de andre bag det? Skal nogen anbringes et andet sted, mens nogle andre taler her? (59)

Den person som var mest positiv over for mødet, kan derefter få det andet vigtige spørgsmål, "hvad vil du gerne bruge mødet til?" eller, "hvilke problemer vil du gerne tale om ved dette møde?" (60)

Alle tilstedeværende får mulighed for at udtale sig om hvilke problemer, som han gerne vil tale om. Intervieweren taler efter tur med hver enkelt, som fremførte et problem, og i så lang tid, som han føler passer til systemets egen rangorden. Hvis interviewereren er usikker på formen kan han bede det reflekterende team give dets tanker om de forskellige muligheder. (61)

Eftersom vi er nødt til at vente og se, hvad den sidste talesekvens indeholder, kan vi aldrig vide, i hvilken retning samtalen vil gå. Vi kan kun bevæge os fra ord til ord. (62)

Det er vigtigt at stille spørgsmål, som fører til flere beskrivelser. Flere beskrivelser sætter et fænomen i perspektiv. Denne type spørgsmål omfatter alle variationer af forskelle; de indeholder ord som:

- Sammenlignet med.
- I relation til.
- Til forskel fra. (65)

Lyttepositioner

Cirkulær udspørgning, hvor en person udspørges om sine tanker om en anden tilstedeværende persons tanker og handlinger. Denne type spørgsmål påvirker i meget høj grad den indre dialog hos den person, som spørgsmålet har forbindelse med, og som i realiteten befinder sig i en lytteposition.

Den del af teamet som lytter til interviewsystemets samtale, og som derefter taler, mens interviewsystemet lytter til dem, kaldes for det reflekterende team. Hvis interviewereren er alene taler han indimellem frit ud i luften om sine overvejelser. Hvis der kun er én person ud over interviewereren, sidder denne person for det meste i samtalerummet, men undertiden bag et envejsspejl. Når man reflekterer i denne model, gør interviewereren og den anden person det i fællesskab. Det reflekterende team på to eller flere, som arbejder i samtalerummet, har én vigtig praktisk ledesnor: teammedlemmerne ser på hinanden mens de taler og de ser *ikke* på medlemmerne i det fastlåste system. Hvis man så på dem, ville man med sit analoge sprog invitere dem til at deltage i den reflekterende diskussion. Det ville fjerne dem fra den fordelagtige lytte-på-afstand position.

Der er ikke kun én måde at organisere et reflekterende team på. Man kan udforme det på mange måder afhængig af de praktiske omstændigheder og deltagernes ønsker og præferencer. Intervieweren befinder sig altid i det samme rum som det fastlåste system. (70-71)

Man kan skifte position på to måder: Intervieweren kan bede om det reflekterende teams ideer, eller teammedlemmerne kan tilkendegive at de har nogle ideer parate. (72)

Eftersom der findes mange versioner af de spørgsmål, som er blevet diskuteret, kan det være en god ide at lyde lidt usikker når man taler. Desuden kan det være en god idé at bruge ordparret "både-og". Man må ikke reflektere over noget som hører hjemme i en anden kontekst end interviewsystemets samtale, og man må ikke komme med negative konnotationer. (73)

Når det reflekterende team har afsluttet sin samtale, ændres positionerne, så interviewsystemet igen taler, og det reflekterende system lytter. Intervieweren begynder diskussionen med et åbent spørgsmål, "Er der noget af det, som I har hørt, som I vil kommentere, tale mere om, osv.?"

Når alle som har kommentarer har fremsat deres ideer og drøftet dem, kan intervieweren selv lægge de ideer, som han fik ved at lytte til teamet, frem til drøftelse.

Der er ikke regler for hvornår skiftene skal ske. Begge systemer kan foreslå eller bede om ideer på et hvilket som helst tidspunkt. Dog er det en god ide at lade interviewsystemet have det sidste ord ved mødet. (76)

"Man kan ikke lade være med at have en teori. Men husk at du må ikke blive så forelsket i den, at du hugger den ind i sten!" (79)

Kapitel 4: Mike og forskellige definitioner på et problem

Kapitel 5: Samtale om at forlade, at blive forladt og blive ladet udenfor: Fire reflekterende samtaler

TA bruger en terapisesession med teenagepige, hendes mor og to familierapeuter som eksempel på en måde at organisere reflekterende positioner på. Det er bevidst at kalde det reflekterende positioner fremfor reflekterende teams (117).

Yderligere lægger han senere i bogen (122) vægt på, at skiftende reflekterede positioner kan bruges i mange sammenhænge, fx i forhold til personalemøder, organisationsudvikling osv. Pointen er gennemgående, at lade folk i grupper diskutere mens andre lytter til dem, og senere lade dem der lyttede tale med hinanden om hvad de tænkte mens de hørte den første gruppe tale, hvorefter den første gruppe får mulighed for at udtale sig igen.

TA var interviewer gennem de fire samtaler der fandt sted, men de andre overværede på skift samtalerne bag envejspejlet På den måde vekslede deltagerne mellem aktiv deltagelse og lytning til samtaler om de samme emner. TA' spørgsmål var præget af at afklare mødets formål (93), og at spørge ind til de forskelliges ønsker for hvad mødet skulle bruges til (97). I løbet af samtalerne drejer han dem i andre retninger end de interviewedes faste opfattelser af verden, dvs. ud af deres vankutern5w (fo370rgsmeonalem.) 4 TD 0.0799 Tc 0Etale,øbet af som I vild med n, dvvekslede , at(97).ter tiagn

!WØf

monolog. (121) Dels betydningen af den enkelte samtaledelegaters motiver og ønsker for hvordan mødet skal bruges. Deres svar giver hoveddrammen for mødet, ligesom betydningen af folks kropssignaler, der kan anspore til at man må tale om tingene på en anden måde eller simpelthen skifte emne. Endelig understreger TA betydningen af at lade en person tale uforstyrret og give tid til tænkepauser (122).

Meninger kan næppe forklares i den forstand at man kan påvise årsagen til dem. Meninger kan heller ikke forudsiges. Vi kan aldrig nå videre end til *forsøg* på at forstå andres meninger og tanker. Jeg kan aldrig komme længere end til *min* forståelse af den andens forståelse. (120)

De fire hovedspørgsmål som TA arbejder med under en samtale:

- Hvordan vil du gerne bruge dette møde?
- Hvad er historien om at komme her i dag?
- Hvem kan (burde) tale med hvem om dette problem på hvilken måde på indeværende tidspunkt?
- Er det som vi taler om eller den måde som vi gør det på, tilpas usædvanlig eller for usædvanlig? (121)

Måske er det i højere grad praksis der kaster lys over og ændrer vore teorier, end det er teorierne der påvirker vores praksis. (127)

Kapitel 8: Gensyn med bogen i 1993: fem år efter

TA bruger med vilje ordene praksis og forståelse i stedet for metode og teori.

Metode er et ord, som giver anvisning på bestemte måder hvorpå man kan engagere sig; praksis er større og antyder forskellige måder at knytte an til eller frigøre sig fra omgivelserne.

Forståelse er at gribe (begribe) en opfattelse eller mening eller antagelse om et eller andet. Teori forstår TA som antagelser om, hvad der hænger sammen, og hvordan noget hænger sammen med noget andet. I daglig tale vil teoriens antagelser let blive associeret med forklaringer som igen let associeres med det rigtige eller det tilgrundliggende eller det egentlige. Forståelse er ikke noget mere end forståelse. Dens værdi ligger ikke i, om den er rigtig eller forkert, men om den kan anvendes og viser sig at være brugbar eller ej. (130)

TA diskuterer den vigtige vekslen mellem ydre og indre monologer, fordi samtaler også omfatter noget som kan ses udover det som høres og siges. Når man som interviewer ser en af deltagerne stoppe op for at holde pause (fx ved at blikket flyttes, man flytter sig på stolen osv.) skal man se det som at vedkommende giver sig selv en tænkepause, og disse pauser kan bruges som åbninger for nye spørgsmål. (131) Dette kalder TA for den efterhånden langsomme samtaleform (132), hvor man søger efter det, der ligger inde i det, som udtrykkes. (133) Dette kan gøres ved spørgsmål som: "Jeg lagde mærke til at du sagde det eller det "...kan du sige mere hvad du tænkte da du sagde det" eller "hvad gik gennem dine tanker da du sagde det" osv. Alt sammen for at bringe nuancer frem i forståelsen af personernes tankeverden ud fra en hermeneutisk tankegang. På den måde bliver terapeuter og klienter ikke blot samarbejdere men også medforskere, hvilket TA mener er en god udvikling - vel mest fordi terapeut og klient kommer til at have en gensidig respektfuld og ligeværdig relation.

Herefter diskuterer TA sprogbegrebet. Han ridser den traditionelle positivistiske vidensforståelse op (én objektiv sandhed, mennesket udvikler sig ud fra en indre kerne, og sproget står i informationens tjeneste). Dette sætter han overfor alternative antagelser, der ikke overraskende er socialkonstruktivistiske af karakter: At der findes multiple virkeligheder, at centrum ligger udenfor den enkelte i et fællesskab med andre, og at sproget udover at være informerende også er formende. (138-140) Især sprogets dobbeltfunktion er meget interessant, fordi sproget også former den der former verden med det.

Det at forforståelsen (den generelle forståelse) influerer på forståelsen (den lokale forståelse), og forståelsen virker tilbage på og nuancerer forforståelsen, kaldes den hermeneutiske cirkel. (144)

Kapitel 9: Klienter og terapeuter som co-forskere med henblik på at øge terapeutens sensitivitet

TA spørger hvilken slags viden der er værdifuld for terapeuten at udvikle i sit arbejde med klienten. Han ridser fire slags viden op: Rationel (at læse andre teoretikere), praktisk (at studere andre

praktikere), relationel (at finde en position til andre således at forholdet bliver givende) og kropslig viden (at begribe den oplevede mening før man kan udforme meningen i ord). TA mener at vi har behov for alle fire slags viden, men at relationel og kropslig viden er af størst betydning i det terapeutiske arbejde, fordi den relationelle lægger op til at man lytter til hvad hun siger, ikke hvad man selv tror hun mener med det hun siger, og den kropslige bruges til at fornemme behov for pauser i samtalen. (158)

Forskning består i en øgen efter viden og en formidling af denne viden til et fællesskab, som vurderer den. (168)

Kapitel 10: Forskning i behandlingspraksis: Hvad skal eller bør denne forskning gå ud på?

John Shotter skriver en del om relationel viden, og han betegner denne form for viden med begrebet "knowing of the third kind" (Shotter: The politic of everyday understanding, 1993). Knowing of the third kind består i at fornemme, hvordan de andre oplever situationen, og hvordan de finder sig til rette i den. (172)

Når vi skal forstå et andet menneske, begynder vi at forstå den pågældende, allerede før vi har mødt ham. Vi har nemlig med os en generel forståelse af, *hvad* et menneske er, og vi forstår "den anden" *i lyset* af denne generelle forståelse af, hvad et menneske er. Heidegger siger, at vi uundgåeligt har en forforståelse med os, mens Gadamer bruger et stærkere udtryk og siger, at vi uundgåeligt er forudindtagede. Denne forforståelse eller forudindtagethed vil på den ene side være en god baggrund for at forstå den anden, men den giver samtidig en ramme for eller en begrænsning af, hvad vi vil være i stand til at forstå. Dvs. vi kan kun forstå inden for rammen af, hvad vi allerede har forstået. (177-178)

Vi kan imidlertid i enhver situation, hvor vi står overfor noget, vi forsøger at forstå, komme til at erfare - fx se eller høre - noget, vi aldrig tidligere har erfaret. Dette nye kan så føres tilbage til vores forforståelse og ændre den. Vores forståelse af et eller andet, vil således hænge sammen med vores forforståelse, men en ny erfaring i det øjeblik, vi forstår, kan virke tilbage på og ændre forforståelsen. Det er dette, man betegner den hermeneutiske cirkel.

Hvad vi erfarer, og hvordan vi tænker bidrager til forforståelsen. Hvordan vi forstår, har altså sammenhæng med, hvad vi erfarer, og hvad vi erfarer, hænger sammen med, hvordan vi lever vores liv. Helt enkelt sagt, så er den hermeneutiske cirkel knyttet til, hvordan vi lever vores liv - bl.a. hvad og hvem vi møder, og hvordan vi møder det eller dem. Vores forforståelse, som vi altså uundgåeligt har med os til hver en tid, vil indvirke på, *hvad* vi ser efter og lytter efter i vore forsøg på at forstå, og den vil også indvirke på, *hvordan* vi ser og hører på det, vi ser og hører, og det vil også indvirke på, *hvordan* vi beskriver det, vi ser og hører, og det vil indvirke på *hvordan* vi forstår det, vi beskriver. (179)

16. juni 1999
Torben Heikel Vinther