

GJØR DET EN FORSKJELL?

*En evaluering av
Samspillsmetoden Dialog*

Erik Larsen

Sigrid Hviding Kommunikasjon

GJØR DET EN FORSKJELL?

Innhold

Forord	7
Innledning	9
Kort presentasjon av Samspillmetoden Dialog og Sigrid Hviding Kommunikasjon	11
Grunnleggende perspektiver og sentrale begreper	16
Programteori	21
Evalueringsdesign – dilemmaer og valg	21
Designet	22
Utvalget (informantene)	23
Beskrivelse av utvalget	26
Gjennomføring av intervjuene	26
Presentasjon av resultatene	27
<i>Sælen oppvekststun – avdeling skole</i>	28
<i>Lynghaug skole</i>	32
<i>Osterøy pleie- og omsorgssenter</i>	36
<i>Senterhagen barnehage</i>	40
<i>Skårungen barnehage</i>	44
<i>Vindharpen barnehage</i>	48
<i>Helsesøstergruppene i Bodø</i>	52
Drøfting av resultatene	61
Oppsummering og konklusjon	68
Tanker om veien videre	69
Referanser	70
Appendiks	73
Informasjonsbrev	74
Samtykkeerklæring	75
Intervjuguide	76
Etterord	77

Forord

Medio februar 2010 tok daglig leder for Sigrid Hviding Kommunikasjon Sigrid Hviding kontakt med Skandinavisk Institutt for Ressursutvikling ved psykolog Erik Larsen med henblikk på å få gjennomført en evaluering av Samspillmetoden Dialog. Tredje mars ble det avholdt et møte i Bergen med tre representanter for Sigrid Hviding Kommunikasjon og psykolog Erik Larsen. På dette møtet ble rammebetingelser, evalueringsprosjektets økonomi og informantspørsmål avklart.

Ledelse og medarbeidere i Sigrid Hviding Kommunikasjon ønsket gjennom evalueringen å få tanker rundt og synspunkter på det arbeidet de hadde utført med Samspillmetoden Dialog. De ønsket å få synspunkter på og erfaringer med bruken av denne fremgangsmåten. Enkelt sagt, ønsket de å få underøkt hva deres arbeid med Samspillmetoden Dialog hadde ført frem til. Blant alle individer, grupper og organisasjoner var det nødvendig å foreta et utvalg av deltagere i forhold til det store antallet som hadde vært igjennom ulike aktiviteter og tilbud knyttet til Samspillmetoden Dialog.

De gruppene, som ble valgt ut, stilte villig opp, og uten deres villighet ville evalueringsundersøkelsen ikke vært mulig å gjennomføre. Informantene har engasjert og villig delt sine erfaringer og synspunkter. For dette fortjener de en stor takk.

Det er et selvsagt ønske om at evalueringen og evalueringsrapporten skal være nyttig for ledelse og medarbeidere i Sigrid Hviding Kommunikasjon. Men det er også ønskelig at evalueringen kan være til nytte for tidligere deltagere som har vært engasjert i arbeidet med Samspillmetoden Dialog. Kanskje vil evalueringen og evalueringsrapporten også skape nysjerrighet og motivasjon hos nye brukere i forhold til de muligheter og det potensiale for utviklingsarbeid, som Samspillmetoden Dialog kan representere.

Oslo, januar 2011
Erik Larsen

Innledning

Sigrid Hviding var medlem av prosjektgruppen som arbeidet med forebyggende psykososialt arbeid med omsorgsgivere ved helsestasjoner i Bergen. Dette arbeidet er publisert med spørsmålet: Kan psykologisk omsorg for barn læres? (Hundeide og Hillestad 1994). Rapporten konkluderer bl.a. med følgende: Svaret på spørsmålet om psykologisk omsorg for barn kan læres er bekreftende. ”Det synes å være mulig å forbedre den psykologiske omsorgsevnen i betydelig grad, men i dette tilfellet skjer det ikke ved å lære utvendige teknikker, men ved å sensitivisere og reaktivere allerede eksisterende medmenneskelige omsorgsformer.” (Hundeide og Hillestad 1994, s. 196). I tillegg til de tre nevnte var Henning Rye også medlem av prosjektgruppen.

Ut fra sine erfaringer som helsesøster, og med bakgrunn i ovenfor nevnte prosjekt, etablerte Sigrid Hviding arbeidet med utviklingen av Samspillsmetoden Dialog i 1993. Den organisatoriske ramme rundt arbeidet med metoden ble etableringen av Sigrid Hviding Kommunikasjon. Britt Brakstad ble senere innlemmet som den første medarbeideren. Senere ble også Synnøve Hysing-Dahl knyttet til virksomheten, men hun er nå sluttet.

Arbeidet med Samspillsmetoden Dialog og organisasjonen av Sigrid Hviding Kommunikasjon er to sider av samme sak. Man kan ikke ”tenke den ene” uten samtidig å måtte ”tenke den andre”.

På spørsmålet: Hva er Dialog? svarer SHK med bl.a. å henvise til sin visjon: ”Et bedre liv for alle”. Denne visjonen tydeliggjøres bl.a. gjennom formuleringer som: ”Den eneste du kan forandre er deg selv” og ”De som er opptatt av å gjøre ting riktig, får ikke alltid gjort de riktige tingene”.

En kort teoripresentasjon av teorisynet fremhever relasjonsorientert utviklingspsykologi, humanistisk psykologi og selvpsykologi. Videre fremheves systemteori som en del av det teoretiske grunnlaget for arbeidet med Samspillsmetoden Dialog. Arbeidsmåten beskrives som: refleksjon - ikke instruksjon og verdisynet beskrives ved: likeverd, empati og mestring.

Når det gjelder hensikten med bruk av metoden beskriver SHK denne slik: ”Samspillmetoden Dialog har til hensikt å sensitivisere og bevisstgjøre mennesker for det som fremmer vekst hos den andre: Å fremme den andres vekst og utvikling er det som legitimerer bruken av Samspillmetoden Dialog”. Å undersøke om slik utvikling skjer er en viktig side ved den foreliggende evalueringen.

Kort presentasjon av Samspillmetoden Dialog og Sigrid Hviding Kommunikasjon

Arbeidet med Samspillmetoden Dialog ble initiert av Sigrid Hviding. Med bakgrunn i arbeidet som helsesøster, og som deltaker i ”Bergenprosjektet” var hun opptatt av dialogens rolle i forholdet mellom barn og voksne. ”Bergenprosjektet” hadde bl.a. a. til oppgave å stimulere helsesøstrene i prosjektet til å gi mødre mulighet til å utvikle en bedre dialog med barnet, for å støtte og stimulerer barnet i dets utvikling. Ved prosjektets avslutning tok Sigrid Hviding initiativet til å etablere Sigrid Hviding Kommunikasjon (SHK), for på mer selvstendig basis å kunne skolere mennesker som arbeidet med barn i dialog og utviklende samspill.

Sigrid Hviding Kommunikasjon tilbyr undervisning, innledning og konsultasjon i Samspillmetoden Dialog. I dag består Sigrid Hviding Kommunikasjon av to medarbeidere. I tillegg til Sigrid Hviding arbeidet Britt Brakstad i virksomheten. Den sistnevnte har bl.a. bakgrunn som førskolelærere og styrer i barnehage. ”Bergenprosjektet” – Forebyggende psykososialt arbeid med omsorgsgiver ved helsestasjonen i Bergen fikk ”en forlengelse” gjennom etableringen av Sigrid Hviding Kommunikasjon (forkortet SHK) og det fortsatte arbeidet med samspill og dialog. SHK gir ulike tilbud om arbeid med Samspillmetoden Dialog.

Disse tilbudene spenner fra arbeidet med foreldre og foresatte, arbeide med førskolelærere, lærere og helsesøstre til arbeidet med ledelser og organisasjonsutvikling. Uansett gruppe det arbeidet med, står samspill og dialog sentralt. (Se f. eks. heftet Samspillmetoden Dialog, SHK-kommunikasjon.) I dette heftet presenterer gruppen metoden på følgende måte: ”Samspillmetoden Dialog er en effektiv metode som går ut på å skape en langsiktig forandring og styrking av kvaliteten på samspillet mellom mennesker”.

HENSIKT:

Hensikten med opplæring i Samspillmetoden Dialog kan presenteres i forhold til flere nivå:

Individnivå: Å sensitivisere og bevisstgjøre deltagerne på de sidene med samspillet med den andre; barn, ungdom, kollegaer, som er særlig viktig for å fremme den/de andres utvikling.

Organisasjonsnivå: (Hjem, barnehage, skole, arbeidsplass):

Implantere denne bevisstgjøring, sensitivisering i organisasjonens praktiske liv. Utvikle en relasjonell forståelse som fremmer positiv utvikling.

Mellom organisasjoner/etater: Fremme en felles forståelse, utvikle et felles språk som letter og effektiviserer samhandling og samarbeid mellom etatene.

VERDISYN:

Metodens grunnlag representerer et humanistisk verdisyn som legger vekt på tre hovedpunkt:

1. Likeverd: Jeg – Du, Din opplevelse av virkeligheten er like betydningsfull som min. I motsetning til: Jeg – Det. Komplementært. Jeg er ekspert som forholder meg til et vesen (det).

2. Fokus på empati / det affektive: Følelsene som følger erfaringene er styrende for den betydning erfaringen representerer. Møte mer på følelser enn på atferd.

3. Fokus på ressurser: Mennesker er i besittelse av ressurser, og bærer med seg et endringspotensiale fordi de er mennesker. Endring skjer fordi disse ressursene får anledning til å vise seg frem.

PEDAGOGISK MODELL:

1. Høy egenaktivitet hos deltagerne: Deltagerne er eksperter på egne liv og forankrer det som formidles i personlige erfaringer – er med og skaper den kunnskap som anvendes.

2. Dele erfaringer med andre: Konkretisering av erfaringer utveksles med andre, gjennom individuell veiledning med kursholder i gruppe.

3. Ressursorientering: Fokus på det man mestrer.

4. Forenkling: Dyptgripende psykologiske prosesser presenteres i forenklet form.

TEORETISK GRUNNLAG:

Forskning innenfor utviklingspsykologi har gitt ny forståelse av barns iboende potensiale. Barnet er predisponert – født med evne til samspill og samhandling. Barnets utvikling er avhengig av kvaliteten på samspillet med viktige andre. Denne nye forskningsbaserte forståelsen av hva som er essensielt for en god og harmonisk utvikling hos barnet fra det er nyfødt, har i neste omgang gitt ny innsikt i menneskets mulighet til livslang vekst og utvikling. Vi vet mer om hvilke betingelser som må være tilstede for å utløse menneskelige ressurser.

I tråd med denne forskningen legger Samspillmetoden Dialog vekt på tre aspekt ved mellommenneskelig samhandling.

- 1. Tilknytning / tilhørighet:** At en ser på seg selv som viktig og betydningsfull i relasjonen og at en har en positiv oppfatning og holdning til den andre.
- 2. Kommunikasjon:** Fremme den enkeltes følelsesmessige kommunikasjon med andre. Gjensidig utveksling av signaler, initiativ og reaksjoner.
- 3. Læring og selvkontroll:** Fremme læring av et støttende og stimulerende samspill mellom kursdeltager og den / de andre som utvider og støtter den / de andres opplevelser av omverden og seg selv. Øve opp den indre selvkontrollen og kunne kontrollere seg selv innenfor de gitte grensene uten at den ytre autoriteten er tilstede.

Medarbeiderne i SHK fokuserer også at: ”Metoden har til hensikt å sensitivisere og bevisstgjøre mennesker for de sider av samspillet med hverandre som er særlig viktig for å fremme utvikling”. Videre hevder de å ha forenklet denne kunnskapen, og de mener å kunne gjøre ekspertkunnskap om til folkekunnskap.

For å få en effektiv virkning av programmet bruker de sensitiviseringsprosedyrer som aktiviserer deltagerne og personliggjør den kunnskapen som formidles. Det understrekes at ”De lærer ved å praktisere”.

I arbeidet med Samspillmetoden Dialog har Sigrid Hviding

Kommunikasjon videreutviklet og tydeliggjort syv prinsipper for godt samspill. Disse er:

- 1) Vis at du bryr deg
- 2) Juster deg
- 3) Snakk hyggelig om det den andre gjør/ er opptatt av
- 4) Gi ros og anerkjennelse
- 5) Felles fokus
- 6) Gi mening
- 7) Positive grenser

Disse prinsippene har gyldighet for alle de tilbudene og aktivitetene som SHK tilbyr og arbeider med.

De aktivitetene og tilbudene som Sigrid Hviding Kommunikasjon arbeider med kan kort presenteres slik:

Dialog i fokus: Kort introduksjon i hovedelementene i Samspillsmetoden Dialog. Egner seg til seminarer, personalmøter i ulike organisasjoner og foreldremøter.

Dialog i praksis: Kortversjon av opplæring i Samspillsmetoden Dialog. Egner seg for medarbeidere i ulike organisasjoner og foreldre. Grunnversjonen, dialog i hverdagen: En helhetlig introduksjon i Samspillsmetoden Dialog med individuell oppfølging. Egner seg for ledere, medarbeidere i ulike organisasjoner og foreldre.

Trinn 1 og trinn 2: En grundig innføring og teoretisk fordypning i Samspillsmetoden Dialog. Opplæring i gruppe og personlig veiledning. Deltakerne settes i stand til å videreføre metoden i egen organisasjon. Egner seg for ledere og medarbeidere i ulike organisasjoner.

Lederoppfølging - individuelt tilpasset: Personlig veiledning av ledere med fokus på egen kommunikasjon og samhandling. Egner seg for ledere med personalansvar

Lederoppfølging i gruppe: Refleksjon i støttende nettverk rundt kvaliteten på samarbeidsrelasjoner i egen organisasjon. Egner seg for ledere med personalansvar.

Døråpner: Et løsningsorientert samtaletilbud der det har oppstått relasjonsforstyrrelser mellom medarbeidere eller mellom med-

arbeider/bruker. Egner seg for ledere med personalansvar.

Energi-innsprøyting – bedre samspill: En kort introduksjon til Samspillsmetoden Dialog for organisasjoner som ønsker å sette fokus på samspill og kommunikasjon.

Oppfølging av organisasjoner: Et tilbud om en strukturert og planmessig oppfølging av Samspillsmetoden Dialog i organisasjoner.

Læring og utvikling i barnehager og skoler: Tilbud om hel- eller halvdagsseminar for å sette fokus på dialogprosesser i organisasjonen.

Dannelsesreise til Toscana, Italia: Et tilbud om pusterom i hverdagen med mulighet for fordypning i samspillmetoden Dialogs teoretiske forankring, gjennom forelesning, refleksjon og praktiske oppgaver. Tilbud til ledere, fagpersoner, og andre ansatte i ulike typer organisasjoner.

Fordypningsreise / fyrtårnsamling til Toscana, Italia: Et tilbud om å fordype seg i Samspillsmetoden Dialogs pedagogiske verktøy. Egner seg for fagpersoner med erfaring med samspillmetoden Dialog.

I tillegg organiserer og administrerer SHK enkeltstående forelesningsdager med fokus på samspill, dialog, relasjon og utvikling.

Grunnleggende perspektiver og sentrale begreper

Samspillmetoden Dialog baserer seg som nevnt på forskning innenfor utviklingspsykologi. Metoden er en videreutvikling av Sensitivieringsprogrammet for omsorgsgivere, som har som mål å sensitivisere og bevisstgjøre omsorgsgivere for de sidene ved samspillet med barna som det er viktig å legge vekt på for å fremme barnets positive utvikling (Hundeide og Hillestad 1994).

Forskningsresultater for 1970 og 1980 årene viste at omsorgsgiveres sensitivitet, tilpasning til barnets behov og tilstand, engasjement og ønske om å hjelpe barnet til å oppleve og lære, hadde stor betydning for barns utvikling. Disse funn førte til utvikling av en rekke programmer og metoder for å bedre kvaliteten på samspill mellom foreldre og barn (Rye 2002).

Det som kjennetegner de nye programmer og metoder er at de ikke er innrettet mot å lære foreldre hva de skal gjøre og hvordan, for å stimulere læring og fremme barns utvikling, men i stedet bygge på en konkret og nyansert beskrivelse av de viktigste kvalitetene i samhandling mellom foreldre-barn. Dette skal gjøres ved å knytte an til aktuelle daglige situasjoner og ta utgangspunkt i foreldres eget repertoar av samhandlingsmåter.

Hundeide og Hillestad (1994) mener at med en slik tilnærming unngår en den fremmedgjøring og avhengighet som kan oppstå når en ”pådytter” foreldrene råd gjennom en instruksjons- og atferdsorientert tilnærming som ikke er knyttet til foreldres egne oppfatninger og praksis. De peker videre på at intervensjon er en uheldig betegnelse på denne type tilnærming, fordi det snarere er snakk om en bevisstgjøring og sensitivering av positive samhandlinger som allerede eksisterer. Rye (2002) peker blant annet på:

”Ideen om å basere tidlig psykososial intervensjon på sensitivering av omsorgsgivere for barnas behov og situasjon, bevisstgjøring om deres egen evne og mulighet til å fremme barnas utvikling, samt reaktivering av omsorgsgivers innlevelse gjennom deltakelse i barnas

følelser og dagligdagse aktiviteter, markerte en ny tilnærming til å bedre omsorgen for barn og fremme deres muligheter for læring”

Utgangspunktet er at de aller fleste omsorgsgivere gjennom sin egen oppvekst og erfaring har et potensial av omsorgs- og samværsmåter med barn, et viktig grunnlag for samspill som denne videreutviklingen kan bygge på. Dette er en grunnleggende forståelse i arbeidet med Samspillmetoden Dialog.

Samspillmetoden Dialog bygger på et humanistisk verdisyn som bl.a. vektlegger særlig likeverd, empati og ressursorientering. Praksis i alle relasjoner som skal utløse ressurser hos andre mennesker må konkretiseres i forhold til verdisynet. Arbeidsmåten i Samspillmetoden Dialog må alltid ta hensyn til at man ikke kan arbeide på et annet menneskets utvikling og forandring, men bare kan legge til rette for at mennesket utvikler og forandrer seg selv.

Arbeidsmetoden i Samspillmetoden Dialog representeres ved en metodisk modell som bygger på flere elementer og disse betinger hverandre gjensidig.

I den metodiske modellen er teorier om relasjonens betydning vektlagt. Derfor blir både de 7 samspillsprinsippene i Samspillmetoden Dialog og de 7 elementene i den metodisk modellen være fremtredende i praksis.

De 7 elementene som modellen bygger på er:

1. System – Struktur
2. Progresjon
3. Individuell prosess hos den enkelte
4. Mestring
5. Forenkling
6. Høy egenaktivitet
7. Eksemplifisering

1. System – struktur.

Det må legges til rette for formaliserte møteplasser for å utvikle, drøfte, vedlikeholde og videreutvikle relasjonskompetansen. Planlegging blir viktig og det må prioriteres tid, både kortsiktig og langsiktig.

I alle Dialogprosesser må det være minst 2 møter siden det er mellom-

perioden og egen praksis som er vesentlig.

For selve møtene er det viktig at de involverte parter er informerte om plan, møteplasser og tid.

Selve møteplassene skal være steder der man kan sitte uforstyrret, og skal fremstå som en god plass å være.

Kursholder (i alle ledd) – samtalepartner skal legge til rette for et godt emosjonelt klima gjennom å være forberedt både mentalt og fysisk.

I selve dialogmøtet benytter man seg av en struktur som kalles reflekterende runde i et dialogperspektiv. Man legger synspunktene ved siden av hverandre og ikke argumenter oppå hverandre og ser til at det blir dialog og ikke diskusjon. Kursholder – samtalepartner tar hovedansvaret for det følelsesmessige klima og leder møtet gjennom refleksjon i gruppe eller individuelt. Alle får snakke ”sant” om egen hverdag.

2. Progresjon for innholdet i møtene

Tilegnelse av teorien krever gjentakelse over tid. Alle prosesser starter med introduksjon av de 7 samspillprinsippene og forankres mer og mer i deltagerens allerede positivt eksisterende samhandling med andre.

Gjennom repetisjon og øvelse bearbeides stoffet.

Det blir gitt refleksjonsoppgaver i mellomperiodene for å aktivisere deltagerne i forhold til teorien. Disse oppgavene er individuelt tilpasset og frivillige.

3. Prosess hos den enkelte deltaker

Arbeidet med dette elementet i modellen er basert på en videreutvikling av nødvendige og tilstrekkelige forutsetninger for endring presentert av Rogers (1957).

- De som skal være i Dialog må være i kontakt med hverandre.
- De som møter Dialogmedarbeideren kan befinne seg i en tilstand av inkongruens, i det han eller hun kan være sårbare og/eller engstelige.
- Dialogmedarbeideren er kongruent i forhold til den eller de ovenfor nevnte. Dialogmedarbeideren har en kompetanse som den/de andre ikke har i situasjonen.

- Dialogmedarbeideren etterstreber en ubetinget aksept av den/de andre.
- Dialogmedarbeideren må ha en innfølelse forståelse for den eller de andres indre referanseramme.
- Den eller de som møter Dialogmedarbeideren må i det minste, i minimal grad, oppleve at betingelsene 4 og 5 er tilstede. Dvs. at Dialogmedarbeideren uttrykker akseptering og har en innfølelse forståelse.

Samspillmetoden Dialog legger vekt på at man må begynne sitt eget utviklings- og forandringsarbeide fra sitt eget ståsted. Dialogmedarbeidere må være seg dette bevisst, og kunne møte den eller de andre der de befinner seg, opplevels- og utviklingsmessig.

Alle deltagerne i Samspillmetoden Dialog må få anledning til å legge frem sin subjektive opplevelse av hva det enkelte samspillsprinsipp betyr for dem, og man ønsker å oppnå en gradvis konkretisering av egen praksis i forhold til samspillsprinsippene.

4. Mestring

Det er essensielt i modellen å bekrefte den andres kompetanse. Man tar alltid utgangspunkt i det positive samspillet den enkelte kan beskrive. Det er viktig å ha fokus på det som er bra nok. Gjerne positiv overfortolkning. Relasjonene må være troverdige, stabile, kontinuerlige og foranderlige i alle ledd.

Den som er ansvarlig for klimaet i relasjonen må involvere seg selv, og må bære den delen av ansvaret den andre inntil videre ikke kan ta. ”Romme” den andre. Også her blir de videreutviklende betingelsene fra Rogers viktige.

5. Forenkling

Hovedforenklingen er at avgjørende utviklingspsykologiske prosesser i relasjoner mellom mennesker er forenklet til syv lett forståelige prinsipper for utviklende samspill.

Målet med dette er å gjøre teorien lett tilgjengelig for praksis, og blir

konkretisert med bilder, ord og uttrykk. All praksis i Samspillmetoden Dialog skal ha et enkelt, lett forståelig språk.

6. Høy egenaktivitet

Evalueringsav eget samspill med andre med utgangspunkt i de syv prinsippene. Gruppedeltagerne skal være så aktive som mulig i møtet. De skal dele erfaringer. Selvevaluering av egen praksis skjer gjennom å fortelle fra hverdagen. Hvordan vurderer vi oss selv og andre ut fra teorien, målene og prinsippene?

7. Eksemplifisering

Deltagerne kommer med eksempler fra egen hverdag. Teorien forankres i egne liv og eksisterende praksis, slik at de kan kjenne igjen teorien – målene – prinsippene i egen praksis for langsiktig utvikling og endring.

Kursholder kan benytte seg av forklaring i personlig form. Hensikten er å tydeliggjøre subjekt – subjekt relasjonen. Bruke jeg-budskap, personlig erfaring som må være:

1. Ferdig bearbeidet
2. Kort
3. Relevant (passe i situasjonen, underbygge)
4. Frivillig for mottaker å motta

Egner seg best i forhold til egen tilkortkomning. Jeg-budskap må ikke komme for tidlig i prosessen.

Kursholder undersøker innlevelse hos deltageren. Er hun/han i stand til å ta den andres – sårbares perspektiv – ståsted?

Dialog handler om å øve opp sin evne til å ta den andres perspektiv uten derved å oppgi sitt eget. Dette er en viktig treningsprosess.

Programteori

De teoretiske antagelser og organisatoriske forhold som vektlegges i arbeidet kan beskrives som virksomhetens programteori.

Programteori legger vekt på ”å få frem de antagelsene de programansvarlige har lagt til grunn for sine forsøk på å produsere virkninger i målgruppen”. Det betyr bl.a. at programteorien vektlegger ”den sammenheng de ulike tiltakene er i verksatt i, og ulike rammevilkår som kan forventes å påvirke de mål man ønsker å oppnå”. (Sverdrup 2002, s. 70).

De grunnleggende antagelser, begreper og verdier, de teoretiske utgangspunktene og nødvendige organisatoriske rammebetingelser, som Sigrid Hviding Kommunikasjon legger til grunn for arbeidet med Samspillmetoden Dialog, kan sies å utgjøre virksomhetens programteori(er). Når arbeidet skal evalueres vil programteori stå sentralt. Gyldigheten av denne vil inngå i evalueringen i forhold til spørsmålet om antagelser og rammebetingelser leder til de ønskede resultatene og målene. I forhold til de spørsmålene eller problemstillingene evalueringen skal gi svar på, står programteorien helt sentralt (Larsen 2009, 2010)

Evalueringsdesignet – dilemma og valg

De temaområdene og problemstillinger som Sigrid Hviding Kommunikasjon ønsker å sette fokus på i forbindelse med evalueringen er:

- Hvordan har det vært å arbeide med Samspillmetoden Dialog?
- Hvilke resultater, konsekvenser har arbeidet med denne tilnærmingen ført til?
Har det f. eks. skjedd forandringer etter innføringen av Samspillmetoden Dialog?
- Har det arbeidet Sigrid Hviding Kommunikasjon har gjort gitt de ønskede eller forventede resultater?

Designet

Enkelt uttrykt innebærer evaluering mer bokstavelig det å trekke verdien ut av noe (Bastøe, Dahl og Larsen 2002).

Til grunn for evalueringen og evalueringsdesignet legges Pattons (1986, 2002) synspunkter på nyttefokusert evaluering, da det foreliggende evalueringsprosjekt har et klart nytteperspektiv.

En av grunnideene i Pattons nyttefokuserte evaluering er at evalueringen skal være nyttig for definerte individer i konkrete situasjoner. Dette betyr at den foreliggende evalueringen skal være nyttige for Sigrid Hviding Kommunikasjon – medarbeiderne og samarbeidspartnere i det faglige arbeidet med Samspillmetoden Dialog.

En annen sentral forutsetning ved Pattons tilnærming til nyttefokusert evaluering er samarbeidet med og forankringen hos evalueringsprosjektets interessenter. En slik tilnærming vil øke interessen for prosjektet og sjansene for at resultatene vil bli brukt i videre utviklings- og forandringsarbeid.

De aktuelle interessentene i det foreliggende evalueringsarbeidet har vært ledere og medarbeidere i SHK. Disse har i sin tur informert deltagerne i evalueringen og andre samarbeidspartnere.

Ledelsen og medarbeidere har hatt møter med evaluator, der problemstillinger og design har vært drøftet.

Vanligvis er formålet med evaluering enten kontroll, dokumentasjon, læring eller forbedring. Det er særlig mulighetene til læring og forbedring som er lagt til grunn for dette evalueringsprosjektet. ”Gjennom evaluering får man systematisert en rekke opplysninger om virksomheten som grunnlag for endring og forbedring”. (Bastøe, Dahl og Larsen 2002, s. 76, Larsen 2009 s. 22.)

Utvalget (informantene)

Utvalget evalueringen baserer seg på kan betegnes som et strategisk eller hensiktsmessig utvalg. Representantene for Sigrid Hviding Kommunikasjon har hatt avgjørende synspunkter på valg av informanter de mener har viktige synspunkter og erfaringer i forhold til evalueringsprosjektets formål og problemstillinger. Det har vært en viktig forutsetning for defineringene av utvalget at de informantene som inngår har klare meninger om Samspillmetoden Dialog. Ut i fra prosjektets økonomiske og tidsmessige rammer har det vært nødvendig å begrense utvalget i forhold til den totale populasjonen av informanter.

Det ble utarbeidet en semistrukturert intervjuguide som er felles for alle informantgruppene. Dette muliggjør en sammenligning av svarene, da spørsmålene som stilles er de samme. (Se appendiks). Det semistrukturerte (halvstrukturerte) intervjuet ble valgt fremfor en mer strukturert eller åpen (ustrukturert) intervjuform. Grunnen til dette var at man ønsket at intervjuet skulle kunne gi svar på visse temaområder og problemstillinger. Ved å velge den semistrukturerte intervjuformen kunne man sikre seg at definerte spørsmål og temaer ble dekket gjennom intervjuene, samtidig som man hadde mulighet til å få svarene utdypet gjennom utdypende spørsmål.

Siktepunktet med evalueringen er ikke å fremskaffe generaliserbare data. Det er heller å ”hente frem” kontekstuelle ”lokale sannheter”. (Postholm 2005.) Hensikten med undersøkelsene er ”å få tak i” de lokale informantenes synspunkter og meninger. På bakgrunn av dette kan man si at undersøkelsen har et klart, om ikke strikt fenomenologisk utgangspunkt.

Informantene i prosjektet ble kontaktet både telefonisk og per e-post, der de også ble ytterligere orientert om evalueringsprosjektet.

Etter en nøye vurdering ble det besluttet at det ikke var nødvendig å få Datatilsynets godkjenning for å få gjennomført prosjektet. Grunnen til dette var at prosjektet ikke inneholdt eller skulle oppbevare noen form for følsomme opplysninger fra informantene. Prosjektet hadde fokus på

hva de tenkte og mente om Samspillmetoden Dialog. Man var ikke interessert i personopplysninger om informantene.

Postholm (2005) drøfter hvordan man skal betegne deltagerne (de intervjuede) i forbindelse med kvalitativ forskning. Hun drøfter begrepene respondent, informant og forskningsdeltager. Begrepet respondent knyttes ofte til det mer strikt strukturerte forskningsintervju, mens informant ofte knyttes til det semistrukturerte intervjuet. Forskningsdeltager derimot knyttes ofte til den helt åpne intervjuformen. I dette evalueringsprosjektet vil begrepet informant bli brukt. "En informant" gir, som ordet antyder, informasjon om noe. Dette "noe" tilsier at det finnes en virkelighet som informanten kjenner til og som han eller hun kan gi opplysninger om. Det betyr at det finnes en lokal "sannhet" (Postholm 2005, s. 84).

Et sentralt spørsmål i forhold til evalueringsdesignet er om informantene skal intervjues enkeltvis (individuell) eller i grupper (som delsystemer). Morgan (1988) hevder at gruppeintervju reduserer forskerens kontroll over situasjonen. Postholm (2005) hevder på den annen side at denne kontrollreduksjonen er fruktbar, fordi den naturlige strømmen av ytringer gir opplysninger om de spørsmål som stilles.

I den foreliggende evalueringsundersøkelsen er det benyttet gruppeintervjuer. Gruppeintervjuer ble foretrukket fordi man ikke primært var opptatt av hva den individuelle informanten hadde for synspunkter. Man var mer opptatt av hva de ulike gruppene (delsystemene) kunne meddele av erfaringer og synspunkter. Ved bruk av informantgrupper og gruppeintervjuer kan den enkelte informant vanskeligere identifiseres, samtidig som gruppeintervjuet muliggjør at mangfoldet, og eventuelle motsetninger, i informantgruppene tydeligere fremkommer.

Det semistrukturerte kvalitative forskningsintervjuet har fastlagt temaer og spørsmål det ønskes svar på. Men det kan også dukke opp problemstillinger og temaområder som ikke intervjueren har tenkt seg på forhånd eller er forberedt på. Slike temaer og problemområder skal selvsagt også ivaretas. Intervjuguiden har også et avsluttende spørsmål om temaer intervjueren ikke har spurt om eller fokusert på.

Et kvalitativt forskningsintervju vil alltid handle om styring av in-

formanter og informasjon i større eller mindre grad, og gruppeintervjuer kan kreve en større grad av styring fra intervjuerens side enn hva som er nødvendig i individuelle intervjuer. Samtidig er det kvalitative intervjuet spesielt godt egnet for å få innsikt i informantens egne erfaringer, tanker og følelser. Det er mulig å utvikle en forståelse av fenomener knyttet til personer og situasjoner i deres sosiale virkelighet (Dalen 2004).

Ved å bruke flere ulike kilder kan informasjonen gjøres mer troverdig. "Dersom ulike kilder kan bekrefte og understøtte hverandre, vil dette være med på å styrke studien". (Postholm 2005, s. 132.) Det at ulike tilnærminger eller kilder trekkes inn i studien kalles ofte for triangulering. "Ved hjelp av flere typer datatilfang har man nemlig større mulighet til å få tak i sentrale sider ved det evaluerte tiltaket" (Sverdrup 2002, s. 111). Den foreliggende evalueringsundersøkelsen kan sies å være en triangulert undersøkelse i den forstand at den baserer seg på ulike typer kilder. Men trianguleringen til tross må resultatene stadig oppfattes som "en lokal sannhet i stadig endring" (Postholm 2005).

Alle intervjuene vil bli tatt opp på lydbånd, men de vil ikke bli transkribert. Opptakene vil bli avspilt ved utskrivning av prosjektet, slik at synspunkter og eksempler kan hentes frem i tillegg til dem som er notert ned under intervjuene. Prosjektets rammebetingelser tillater ikke å transkribere fra bånd til skrevet tekst. Men prosjektets intensjon av problemstillinger krever heller ikke dette.

Under hele evalueringsforløpet blir det ført "dagbok" over prosjektet. Inntrykk etter møter og intervjuer og bl.a. gode ideer og synspunkter som dukker opp underveis ble notert ned i "dagboken". På denne måten blir den en del av evalueringsgrunnlaget.

Beskrivelse av utvalget

Utvalget er, som nevnt, et strategisk utvalg der de ulike gruppene har erfaring med å arbeide profesjonelt med Samspillmetoden Dialog. Samlet sett representerer gruppen informanter som til daglig utfører ledelsesoppgaver, og informanter som har andre og ulike roller i sine hjemmeorganisasjoner. Følgende informantgrupper ble intervjuet. (Her betegnet ved navnet på hjemmeorganisasjonen):

- Sælen oppvekststun – avdeling skole
- Lynghaug skole
- Osterøy pleie- og omsorgssenter
- Senterhagen barnehage
- Skårungen barnehage
- Vindharpen barnehage
- Helsesøstergruppene i Bodø kommune

Utvalget utgjør i alt åtte informantgrupper. To av disse representerer skolen og fire barnehagevirksomheter. En gruppe er ledere fra et omsorgssenter, og to grupper arbeider som helsesøstre. Seks av informantgruppene holder til i Bergensregionen, de to siste i Bodø.

Gjennomføringen av intervjuene

Samtlige intervjuer ble gjennomført i ukene 40 og 42. De seks første intervjuene ble gjennomført i uke 40, de to siste i uke 42. De seks første intervjuene fant sted i Sigrid Hviding Kommunikasjons lokaler i Lillehatten 13, i Fyllingsdalen i Bergen. De to siste intervjuene ble gjennomført ved Rønvik familiesenter i Bodø kommune. Omgivelsene skulle sånn sett være kjent for informantene. Intervjuene varte i gjennomsnitt ca. en og en halv time. Det korteste intervjuet varte i ca. en time. Det lengste i ca. en time og femti minutter.

Presentasjon av resultatene

De data som resultatene baserer seg på er, som tidligere nevnt, fremkommet gjennom semistrukturerte intervjuer. De er registrert både som notater under intervjuenes gang, og samtlige intervjuer finnes også på bånd, da ingen av informantene sa nei til at båndopptaker kunne brukes under intervjuene.

Resultatene vil bli presentert for hver av informantgruppene. En slik presentasjon gjør det mulig å se hvilke informantgrupper som har hvilke erfaringer med og synspunkter på de problemstillingene evalueringundersøkelsen ønsker å få svar på. Presentasjonen av resultatene vil også i hovedsak følge rekkefølgen på spørsmålene i intervjuguiden. Dette vil gjøre presentasjonen mer oversiktlig og muliggjøre en sammenligning av hva de ulike informantgruppene (delsystemene) har svart i forhold til de ulike spørsmålene.

Presentasjonen av resultatene fra intervjuene vil bli presentert i følgende rekkefølge: Sælen oppvekststun – avdeling skole, Lynghaug skole, Osterøy pleie- og omsorgssenter, Senterhagen barnehage, Skårungen barnehage, Vindharpen barnehage og helsesøstergruppene i Bodø kommune. Informantene/gruppene har også blitt intervjuet i denne rekkefølgen.

Informantutvalgene består således av åtte grupper fordelt på to grupper med representanter for skole, tre med representanter for barnehager og en gruppe fra et pleie- og omsorgssenter. Disse informantgruppene ble intervjuet i Bergen. I tillegg kommer to grupper med helsesøstre, som ble intervjuet i Bodø. Den samlede informantgruppen består, som nevnt, av åtte grupper med noe forskjellige oppgaver og arbeidsområder. Informantgruppen består totalt sett av 32 informanter. 31 av disse er kvinner og en er mann. På bakgrunn av denne kjønnsfordelingen kan man si, at erfaringene med og synspunktene på Samspillmetoden Dialog i høy grad er uttrykk for ”et kvinnelig univers”.

Sælen oppveksttun – avdeling skole

To av fire informanter møtte til intervju. Av de som ikke møtte var en syk og en i pappapermisjon. Begge de fremmøtte informantene var kvinner.

- 1) Hvordan ble du/dere kjent med Samspillmetoden Dialog?
 - Arbeidet med Dialog var et prosjekt i bydelen, Fyllingsdalen. Jeg fikk være med på en ukes Dialogkurs. Vi på skolen fikk en tilbudspakke, og jeg spurte på skolen om jeg fikk være med.
 - Vi hadde begge kontakt med Britt
 - Jeg hadde trinn 2, og hadde Dialogkurs med mine kolleger. Mange var negativt innstilt til å begynne med, mens andre var mer positive. Mange var sikre på at de kunne dette om samspill med barn. Men etter en tid var det mindre motstand. Fire tok grunnversjonen på nytt.
 - Da jeg begynte var Dialog ikke en del av vår arbeidsmåte. Nå er det en del av "veggene" våre. Nå er det mer selvfølgelig. Mange sa at det er et kjempemessig verktøy i hverdagen.
 - En forutsetning for utvikling av Dialog hos oss har vært, at de ulike rektorene har holdt det varmt. Arbeidsmåten er blitt opprettholdt ved skifte av rektorer.
 - En ny avdelingsleder søkte oss på grunn av Dialog. Vedkommende hadde sett det på våre nettsider.
 - Et viktig arbeid med Dialog er arbeidet med foreldregrupper, men det er selvsagt viktig med ungene også.
 - Begrepsapparatet er blitt innarbeidet, men vi må minnes på det.
- 2) Hvordan vil du/dere beskrive hovedtrekkene (hovedingrediensene) ved Samspillmetoden Dialog?
 - Det kan bli litt personlig å svare på det. Det handler om respekt for andre mennesker, og at barn er forskjellige. Samspillmetoden Dialog har hjulpet meg til å se og ta vare på det enkelte barn. Jeg har ikke syn bare for en klasse.
 - Samspillmetoden Dialog hjelper til med å tenke og å arbeide forebyggende. Du må bygge relasjoner, og bli sensitiv på egen

kommunikasjon i forhold til barn, men også i forhold til foreldre og kolleger. Du må vise respekt, og være der den andre er.

- Det viktige er relasjonsbygging med barn og foreldre.
- 3) Hva betyr Samspillmetoden Dialog for deg/dere i det daglige arbeidet?
 - Det har vi sånn sett svart på. Det gjør ungene tryggere. Vi ser dem og kan rose dem. Vi bruker dette hele tiden i forhold til ungene.
 - Du må ta deg tid. Det er særlig viktig i arbeidet med foreldrelasjonene. Du møter foreldre i affekt, og må finne felles fokus. Jeg må stå i forståelsen, og jeg tenker ofte på disse begrepene før jeg skal treffe foreldrene.
 - Å arbeide med Dialog og prinsippene gir meg en god følelse, når jeg har fått til noe med et barn jeg har møtt i en vanskelig situasjon. Jeg har et eksempel. Ute i skolegården så jeg noen større gutter som hadde presset en mindre gutt opp i et hjørne. De var sinte på han for noe han hadde gjort. Jeg tok initiativ til en dialog med de store guttene. De beskrev situasjonen og jeg lyttet på dem. Vi sto og samtalte da det ringte inn. De gikk til sin klasse, den lille gutten til sin og jeg til min. Konflikten var løst der og da.
 - Relasjonsbygging er viktig. Det er forebyggende. Du må "fille på kontoen", slik at du har gjort noen investeringer du kan nyttiggjøre det, når du må arbeide med vanskeligheter og konflikter. Sånn sett vil jeg si: "Dialog er den viktigste verktøykassen jeg har".
 - 4) Har du/dere noen tanker rundt endret praksis før og etter innføringen av Samspillmetoden Dialog?
 - Jeg er blitt en helt ny lærer etter at jeg begynte med å arbeide med Dialog, og jeg har fått mer respekt for den andre enten det gjelder barn, foreldre eller kolleger.
 - Du kan alltid utvikle deg til å bli bedre. Min praksis er annerledes nå. Dialog er en viktig verktøykasse. På grunn av denne har jeg et bedre utgangspunkt for å snakke med foreldrene enn jeg hadde tidligere.
 - Dialog er en viktig verktøykasse for de vanskelige samtalen; de

- vanskelige tingene. Jeg er ikke redd lenger. Jeg har et verktøy.
- Vi kan bedre få foreldrene med nå enn før. Vi har respekt og hjelper foreldrene til å få til bedre samspill.
 - Øving med elevene er viktig. Her bruker vi Dialog hele tiden.
- 5) Er det noen indikasjoner på at Samspillsmetoden Dialog fungerer?
- Har det hatt noen effekt på deltagere du/dere har gitt et systematisk kurstilbud til (grunnversjon, kortversjon, samtaletilbud)?
 - Når man går inn i noe med "Dialogbrillene" på, så lykkes vi. Når vi mislykkes kan vi spørre om hva det har med oss og en mangelfull dialog å gjøre.
 - Du kan ikke gi noen svarene. Det må foregå noe "der inne", som gjør at de selv finner ut av det.
 - Skulle ønske jeg hadde mer tid til ungene. Det er viktig å se ungene og å bygge tillit.
 - Dialogmetoden hjelper også til i ens egen utvikling som lærer. Du lytter mer, reflekterer mer og er mye bedre til å stå i følelsene.
 - Dialog betinger at du ikke hele tiden er alt for travel. Vi må ta den lille tiden vi har og bruke den på best mulig måte.
 - Personalet hos oss har forandret seg masse etter at vi innførte Dialog. Folk vil hverandre vel. Det er godt å være hos oss. Vi gjør hverandre gode. Vi har en kultur der vi gir hverandre positive "feed-back."
- 6) Hva kan Samspillsmetoden Dialog bety for arbeidet i rollen som ledelse?
- Rektor har tatt dialogen til sitt hjerte, og har invitert de andre rektorene til Dialog.
 - Det er et viktig verktøy for å være en god leder. Du kan forklare, og du behøver ikke å forsvare deg.
 - Alle som jobber på en skole skal lede noen. Hva er god klasseledelse blir et viktig spørsmål. Dialog hjelper deg til å bli en bedre leder både i forhold til elever og kolleger. Og Dialogarbeidet må være ledelsesforankret.

- 7) Vil du/dere anbefale Samspillsmetoden Dialog til andre? – belyst svaret.
- Ja, det vil vi. Vi er glødende engasjerte. Vi tror på det og anbefaler arbeidsmåten til andre. Dialog er vårt verktøy. Det er viktig å få barn "indre styrt", og i arbeidet med å muliggjøre dette er Dialog-metoden et viktig verktøy.
- 8) Er det noe du/dere vil tilføye, som dere ikke er blitt spurt om?
- Nei. Jo, jeg er veldig fornøyd, og er takknemlig for at vi har fått lære dette. At skolen har satset på dette og oss.
 - Når man skal implementere dialogarbeidet, må det gjøres gjennom å bruke Dialog og prinsippene.
 - De voksne snakker ikke lenger stygt til barna. De kommanderer ikke lenger. De spør i stedet. Dialog har muliggjort utviklingen av viktige roller.
 - Vi beklager at rektor er blitt syk og ikke kunne være med i denne samtalen. Hun har vært en pådriver for Samspillsmetoden Dialog, og hun har gjort et godt forankringsarbeide.

Lynghaug skole

Tre av fire inviterte møtte til intervju. Den som ikke møtt hadde sykdom hjemme. To av informantene var kvinner, og en var mann.

- 1) Hvordan ble du/dere kjent med Samspillmetoden Dialog?
 - Da jeg begynte som rektor hadde Fyllingsdalen bydel vedtatt at alle skulle gjennom Dialog.
 - Jeg fikk spørsmål om jeg ville gå på kurs og bli Dialogveileder (2000 – 2001) Det er nødvendig med veiledning for å få det ut i hele organisasjonen.
 - Den tidligere fungerende rektoren hadde vært igjennom Dialog tidligere. Jeg syntes som ny rektor at det var interessant. Begrepet Dialog var på alles lepper. Det var en stor satsning på Dialog i bydelen.
- 2) Hvordan vil du/dere beskrive hovedtrekkene (hovedingrediensene) ved Samspillmetoden Dialog?
 - Hovedfokus er kommunikasjon. Der er viktig å kunne lytte, og å invitere den andre til å gi sitt perspektiv.
 - Det er viktig å få frem refleksjonen i samtalen. Det handler ikke om å vinne diskusjonen, men å lytte til hverandre. Likeverdighet er viktig.
 - Å få kjennskap for å lære noe er viktig. Dette betyr at en kan komme videre i en prosess. Det er dette, å komme videre, som er målet.
 - Dialog hadde en trang fødsel i ungdomsskolen. Mange sa: ”Dette er jo det vi alltid har gjort”. Noen av prinsippene måtte tydelig gjøres, f. eks. nødvendigheten av tydelige grenser.
 - Å godta at det den andre sier er sant og rett ble viktig. Å tydeliggjøre eller oversette at dette også handlet om grenser var viktig.
 - Det har skjedd mye på ti år, en kulturforandring. Det er en kulturforskjell når det gjelder kommunikasjon.
 - Tidligere kunne det være slik at man snakket respektløst om elevene. Det har forandret seg. Det er slik nå at kolleger ville

påpeke det, hvis noen snakket respektløst om noen, ikke bare rektor.

- Vi jobber annerledes nå. Vi jobber i team, og vi blir ikke alene.
 - Hvis vi har gjort noe dumt eller noe har gått galt har vi kunnet se tilbake og spørre oss: ”Hvorfor gikk det galt?” Vi har felles begreper, et felles profesjonelt språk.
 - Nå kan jeg si til en elev at jeg tok feil. Nå er det tillat å si det. Vi har brukt mye tid på ansvarliggjøring, på å ha fokus på de voksnes ansvar.
- 3) Hva betyr Samspillmetoden Dialog for deg/dere i det daglige arbeidet?
 - Det betyr mye for personalet at vi har ansvaret for, og at vi skal være behjelpelig med, dialogen mellom lærerne og elevene. I Dialog har vi et redskap, som vi kan bruke.
 - Med Dialog vet du at du har noen grep, som gjør at du kommer i posisjon for å handle.
 - Vi løper ikke rundt og tenker at nå skal vi bruke Dialog. Tankene kommer mer i etterkant.
 - Men vi bruker jo Dialogtenkningen på forhånd også for å unngå kommunikasjonsproblemer.
 - I dialogen med vanskelige elever er Dialogprinsippene gode å ha i forberedelsen til samtalen. Dette er innarbeidet i vår måte å tenke på.
 - Gjennom å bruke Dialog og Dialogprinsippene blir du kjent med elevene på en annen måte. Når du blir kjent med elevene på denne måten, har du noe å gå på når det røyner på. Du ser og forstår den enkelte eleven.
 - Vi står for å bygge relasjoner her på skolen. Det å bygge relasjoner er også en måte å møte foreldrene på.
 - 4) Har du/dere noen tanker rundt endret praksis før og etter innføringen av Samspillmetoden Dialog?
 - Det er en forskjell. Før var det mange sterke individualister. Vi

hadde litt strev da vi presenterte den første grunnversjonen. Folk har trengt tid.

- Det er stor forskjell i det å ta ansvar som voksen. Ingen sier lenger kom å ta eleven. Det er sjelden at noen gir fra seg problemet. De tar ansvar for relasjonen.
 - Ingen elever kommer på kontoret for å få kjeft. De kommer for å få en dialog. Det gjelder å få dem til å reflektere sammen med læreren.
 - Det er ikke så mange lærere som avleverer eleven i affekt. Dette er ikke hjelpsomt. Lærerne trenger en annen form for hjelp, f. eks. veiledning.
 - Vi er blitt flinkere til å høre på enn vi var før. Vi er blitt flinkere til å lytte.
 - I arbeidet med klasseledelse er Dialog et nyttig supplement. Det blir en støtte i en utviklingsprosess.
 - Hvis du blir møtt på en "Dialogmåte" må du forholde deg annerledes. Hvis vi møter elevene på denne måten, så lærer de seg å kommunisere på en annen måte.
 - Vi har innført elevsamtaler. Vi vil vite hvordan de har det, hvordan det er å være elev på vår skole. Vi arbeider med å bygge relasjoner. Relasjonsbygging gjør det enklere for elever å møte folk de kjenner, når det blir vanskelig.
- 5) Er det noen indikasjoner på at Samspillsmetoden Dialog fungerer?
- Har det hatt noen effekt på deltagere du/dere har gitt et systematisk kurstilbud til (grunnversjon, kortversjon, samtaletilbud)?
 - Det er bedre kommunikasjon mellom lærere og elever, og kommunikasjonen opprettholdes over tid.
 - Når vi har gjort oss ferdig med ting, kan vi legge det bak oss, og vi kan begynne forfra.
 - Elevene skal være trygge i læringssituasjonen. Dette er en forutsetning for å lære. Å bygge gode relasjoner er en forutsetning for læring.
 - Det er blitt en bedre hverdag for alle. Det har blitt bedre på det

menneskelige plan. Elevene har fått mer trygghet og bedre forutsetninger for å greie seg senere.

- 6) Hva kan Samspillsmetoden Dialog bety for arbeidet i rollen som ledelse?
- Vi er eksempler for resten av de som er rundt oss. Vi er rollemodeller. Du må lytte litt til de du skal lede, la medarbeiderne komme med innspill. I det å lytte kan Dialog være en måte å fremstå på som ledelse.
 - Dialog passer bra i perspektivet organisasjonslæring. Ledelsesoppgaven må gå ut å på å lytte og å lære samarbeid. Leder er en viktig rollemodell, som viser det i hverdagen.. Da blir det troverdig.
 - Eleven opplever at rektor er interessert og vil eleven vel. Rektorrollen legitimerer lærernes praksis, f. eks. klasseledelse.
 - Vi er organisert i enheter som gjør det mulig å prøve ut dialogen.
- 7) Vil du/dere anbefale Samspillsmetoden Dialog til andre? – belys svaret.
- Jeg ville jo si "ja".
 - Det er lett å si "ja", men man må bruke ressurser på å få det til, ellers blir det en "happening".
 - Du må gjøre det helt. Du må ha et engasjement som er forpliktende, og som gjør at du satser.
 - De nye lærerne, som er teoretisk kompetente, var begeistret for opplegget i kurset.
 - Dialog går også direkte inn i undervisningen. Hvordan underviser man i norsk? Hvordan kommuniserer man som faglærer med eleven?
- 8) Er det noe du/dere vil tilføye, som dere ikke er blitt spurt om?
- Nei, jo. Jeg tenker det har fungert for meg på ulike plan med kolleger og med elever.
 - Det å sitte sammen med noen å reflektere er viktig, f. eks et rektornettverk.
 - Jeg synes vi har vært gjennom det meste.

Osterøy pleie- og omsorgssenter

Samtlige 6 inviterte informanter møtte. Alle var kvinner.

- 1) Hvordan ble du/dere kjent med Samspillsmetoden Dialog?
 - Jeg ble kjent med metoden gjennom mine ledere. Jeg ble invitert til å være med på grunnkurs.
 - Jeg ble informert gjennom vår kommunesjef. Ledergruppa fikk dette som et tilbud. Mange av oss var ikke forberedt. Det var vanskelig, men vi opplevde at dette var noe vi kunne bruke i ledergruppen vår.
 - Jeg hadde ikke lyst og tenkte at dette kunne vi fra før. Men dette har forandret seg. Jeg gikk trinn 1, men trinn 2 var en åpenbaring. Vi begynte å bruke det i praksis, og der gav det en stor gevinst. Vi så gevinsten av Dialog i praksis.
- 2) Hvordan vil du/dere beskrive hovedtrekkene (hovedingrediensene) ved Samspillsmetoden Dialog?
 - Du må kunne møte folk på følelsene, og du må ha følelsene i sentrum. Du tåler mer følelser, og du orker å stå i følelsene.
 - Det hjelper oss å holde fokus i en travel hverdag. Dialog hjelper deg å holde fokus i forhold til oppgaven. Du har mindre fokus på deg sjøl.
 - Du forsvarer deg ikke hele tiden, og gir plass til den andre. Du gir plass til andre og lytter til hva de har å si.
 - Det er viktig med respekten for andre. De har rett til å ha sine følelser og synspunkter. Dialog er viktig i arbeidet med pårørende. Metoden er et viktig verktøy.
 - Det er et viktig verktøy, når jeg skal ut i vanskelige oppgaver og vanskelige samtaler. "Verktøykassen" gjør at du føler deg profesjonell.
 - I ledergruppa er det viktig at alle har Dialog. Det er et godt redskap i jobben, men mange sier at de også bruker det privat.
 - I Dialog lærer du deg å reflektere, og å ta deg tid til dette. Du gjør så godt du kan, og det er OK. Du gjør ditt beste.
 - Når du har ordet, er ordet ditt. Vi har respekt for de som har

ordet. Dialog har gjort noe med dynamikken i ledergruppen vår. Alle var opptatt av å si noe, og mindre opptatt av å lytte. Nå er det å lytte til hverandre en selvfølge.

- 3) Hva betyr Samspillsmetoden Dialog for deg/dere i det daglige arbeidet?
 - Dialog betyr mye for meg, selv om jeg ikke tenker Dialog hele tiden. Jeg kan beholde roen, og la den andre snakke. Jeg tåler mer, og er blitt mer direkte.
 - Det betyr veldig mye. Jeg har ikke gått ut fra, eller forlatt, en vanskelig samtale eller telefonsamtale. Jeg går ut fra samtalen med en god opplevelse.
 - Jeg har vært opptatt av å gi løsninger. Jeg har hatt vansker med å stå i forståelsen, men nå lykkes jeg med det.
 - Dialog er viktig for meg som menneske, og ikke bare på jobben. Vi får lov til å senke skuldrene. Vi gjør så godt som vi kan. Kurset og veldikeholdsprogrammet gjør at jeg tør å si det høyt.
 - Det er godt å ha Dialog i min rolle som leder. Jeg skulle ønske at andre i kommunens ledergruppe hadde hatt Dialog.
 - I forhold til "Dialogarbeidet" har vi både gruppeveiledning og individuell veiledning.
- 4) Har du/dere noen tanker rundt endret praksis før og etter innføringen av Samspillsmetoden Dialog?
 - Ja, en kort refleksjon. Orden Dialog var nok et ord i en travel hverdag. Med Dialog måtte du ta til deg en masse ord, som du ikke brukte i hverdagen. I dag er ordet ikke bare et ord, men en måte å arbeide på. Det har vært en lang og spennende reise. I dag er det et redskap vi bruker, jeg bruker i det praktiske livet. Jeg gikk først på Dialogkurs hos en kollega som gikk trinn 2. Så begynte jeg selv på trinn 1.
 - Før var det mye mer en kaotisk hverdag. Nå som vi arbeider med Dialog er det mer ro og oversikt. Jeg er mer trygg i den profesjonelle rollen. Jeg lytter mer, og jeg har bedre dialog med alle. Du

kan bruke prisnippene fra Dialog, og det gir mening. Det er en helt ny verden.

- Det har skjedd mye i ledergruppa før og etter Dialog. Vi reflekterer mer og ser hverandre mer enn vi gjorde før.
- Da vi begynte på Dialog var vi omorganisert nok en gang. Slik sett kom Dialog til rett tid. Vi fikk hjelp til å utvikle våre nye roller. Jeg fikk en mulighet til å håndtere frustrasjonene på en mer konstruktiv måte.
- Nå blir du ikke lenger sittende alene. Du har mulighet til refleksjon og samtale.

5) Er det noen indikasjoner på at Samspillmetoden Dialog fungerer?

- Har det hatt noen effekt på deltagere du/dere har gitt et systematisk kurstilbud til (grunnversjon, kortversjon, samtaletilbud)?
- Ja, vi er enige om det. Det handler om å være trygg, og å ha ro og respekt i arbeidet.
- Vi ser hverandre mer. Vi har tid til å se ansatte. Medarbeiderne blir sett. Vi ser den enkelte medarbeider.
- Dialog vekker til liv det andre mennesket. Arbeidsmåten synlig gjør personen.
- Når vi ser andre, må vi også se oss sjøl.
- De andre har rett til å si sin mening. De trenger ikke å mene det samme som meg.

6) Hva kan Samspillmetoden Dialog bety for arbeidet i rollen som ledelse?

- Personlig mener jeg at arbeidsmåten har noe godt i seg. Den gir deg muligheten til å reflektere over deg selv om leder, f. eks. din egnethet. Du får mulighet til å reflektere over spørsmålet: Hvorfor har jeg valgt lederrollen?
- Som leder ser du ikke dine ansatte hele tiden. Men når jeg først møter dem, og bruker Dialog, har de en opplevelse av å ha møtt meg. Det blir ikke noe støy rundt det.
- Som leder er du mye alene, og Dialog motvirker opplevelsen av

alenehet. Vi ser hverandre og gjør hverandre gode. Når du ikke opplever deg alene tør du mer. Du er mer modig og kan stå i ting.

- Spørsmålet er jo: Ønsker jeg å være leder? Dialog hjelper deg i rollen som leder. Du ser og blir sett.
- I arbeidet med ledelse er eksemplet makt viktig. Vi leder gjennom å være eksempel også. Hvis vi bruker Dialog, så vil de ansatte også bruke Dialog.
- Dialog gjør det mulig å se på det du har gjort. Du kan gi deg gevinst selv. Jeg kan gi meg selv en positiv tilbakemelding, men jeg ser også på hva som ikke gikk OK.

7) Vil du/dere anbefale Samspillmetoden Dialog til andre? – belys svaret.

- Ja, (svaret kommer unisont)
- Vi ser jo alltid at dette virker, og tror det ville være bra for andre. Det ville være godt for oss om andre hadde et felles språk med oss.
- Ja, men skal du bruke Dialog, så må du være innstilt på det. Du må være innstilt på å gjøre jobben det medfører. Du må være villig til å gå i deg sjøl, og det kan være slitsomt. Du må tørre å vise sårbarheten din.

8) Er det noe du/dere vil tilføye, som dere ikke er blitt spurt om?

- Dialog ville være godt for unge mennesker, som har en travel og krevende hverdag.
- Sigrid er unik i sin måte å være sammen med oss på.
- Jeg tenker på prosessen fra mitt ”nei” den gang til mitt engasjement nå. Det har vært en viktig prosess. Det har skjedd en masse, og vi er trygge på vår veileder.
- Det er en hyggelig atmosfære når vi møtes. Rammene omkring møtene gjør det.
- Dialogmetoden i ledelse kunne flettes inn i ulike ledelseskurs og ledelsesprogrammer. Det er helt klart at det kan brukes i arbeidet med ledelse.

Senterhagen barnehage

Åtte informanter var invitert, fire møtte. Alle informantene var kvinner.

- 1) Hvordan ble du/dere kjent med Samspillsmetoden Dialog?
 - Kanskje jeg skal svare først, siden jeg har vært med lengst. Vi fikk et tilbud fra bydelen som gjorde oss nysgjerrige. Det kom en informasjon fra kommunen, som vekket interesse.
 - Vi fikk inspirasjon fra de første deltagerne, og det ble satt av kursmidler, slik at alle fikk gå utdanning i Dialog.
 - Jeg fikk grunnversjonen av en kollega som gikk trinn 2. Det var ikke noe hokus pokus. Du måtte reflektere og sånn sett lage innholdet selv.
 - Dialog ble viktig i marginale situasjoner. Man kunne f. eks. justere seg og sette positive grenser. Alle vi har trinn 2. Det var mange i barnehagen som ønsket Dialog. Det ble laget en skriftlig invitasjon til å delta. I dette arbeidet brukte vi Dialog.

- 2) Hvordan vil du/dere beskrive hovedtrekkene (hovedingrediensene) ved Samspillsmetoden Dialog?
 - Det som inngår i Dialog, det er noe som ligger i hverdagen fra før. Det er helt gjenkjennelig knyttet til egen praksis. Refleksjonen er viktig, når det gjelder å forstå og tilrettelegge egen praksis.
 - Det er en metode som virker umiddelbart. Å møte barn på følelsene gir en umiddelbar virkning. Ikke alltid, men som oftest.
 - Prisnippene i Dialog gjør deg trygg i arbeidet med tilknytning. Du må kunne vente, og stå i forståelsen. Du ser hvor nyttig dette er i hverdagen.
 - Gjennom Dialog lærer du deg ikke bare å forholde deg til barna, men også til foreldre og medarbeidere. Det er et godt pedagogisk instrument i arbeidet med andre mennesker.
 - Dialog er noe som kan brukes i alle livets situasjoner; ikke bare på jobb. Bruk av Dialog gir litt ekstra også i gode private relasjoner.
 - I arbeidet med Dialog blir man veldig bevisst på tilknytning. Dette er bra for foreldre og nye medarbeidere.

- 3) Hva betyr Samspillsmetoden Dialog for deg/dere i det daglige arbeidet?
 - Det betyr veldig mye også i det daglige arbeidet med medarbeidere, og særlig når noe er vanskelig. Det er særlig når du ikke har vært i dialog at det blir vanskelig. Men når du oppdager det kan du begynne uten forsvar.
 - Vi som jobber med barna kan oppdage når vi arbeider med Dialog og når vi ikke gjør det. Når vi ikke gjør det, kan vi begynne forfra. Det er viktig for barna. Det er godt å se at det virker, og at det er bra for barna.
 - Dialog er viktig når det gjelder forventingsavklaring med foreldrene. Vi kan romme dem, og da kommer ingen negativ kritikk. Det å bli rommet på følelser gir godt samspill.
 - Det fungerer godt i forhold til foreldrene. Dialog blir også et verktøy i arbeidet med foreldre. Du kan stå i forståelsen. Det gir en trygghet å ha verktøyet med deg.
 - Å stå i forståelsen kan være vanskelig, men det hjelper alltid. Når du blir trygg på dette, når du har verktøyet, blir du trygg og kan vise at du bryr deg. Da har du en helt annen plattform å bygge videre på.
 - En mor var veldig misfornøyd med min avdeling. Noe av dette opplevde vi som urimelig. Gjennom bruk av Dialog gikk hun ut og opplevde at ting var OK. Hun følte seg sett og forstått. Foreldrene sa at de var fornøyd med mange sider av barnehagen. De var blitt møtt i kritikken og fått svar de kunne forstå.
 - Gjennom å bruke Dialog kommer foreldre ofte til forståelse selv. Det er godt å bli hørt og å bli forstått.

- 4) Har du/dere noen tanker rundt endret praksis før og etter innføringen av Samspillsmetoden Dialog?
 - Vi er kanskje flinkere nå enn vi var når det gjelder det å kommunisere. Vi er f. eks. blitt flinkere til å lytte. Forandringen er bl.a. en bevissthet rundt dette. Nå har vi fått en modell å arbeide etter. Vi skjønner mer av prosessene.

- Det var mer snakk om de vanskelige foreldrene før. Nå er det en større grad av bevissthet om egen praksis og egen refleksjon. Vi har også en større bevissthet rundt at vi påvirker andre.
 - I arbeidet med barna er det endringer. Nå må vi kunne stå i følelsene. Det er godt for ungene. Vi må være der barnet er. Dette er en konsekvens av Dialog. I arbeidet med barna har Dialog vært viktig. Her er det annerledes etter Dialog. Men alt dette må det øves på.
 - Vi rommer de voksne på en annen måte, og ser den andre mer. Det er en større bevisstgjøring rundt det å møte den andre der den andre er, og begynne der.
 - Dialogspråket, som vi har lært, er viktig. Vi bruker det i hverdagen, f. eks. ”det å romme andre” og ”det å stå i forståelsen”. Dialogspråket inneholder gode pedagogiske redskaper.
- 5) Er det noen indikasjoner på at Samspillsmetoden Dialog fungerer?
- Har det hatt noen effekt på deltagere du/dere har gitt et systematisk kurstilbud til (grunnversjon, kortversjon, samtaletilbud)?
 - Dialog er viktig i arbeidet med å bli kjent med nye barn. Der blir prinsippene viktige, f. eks. ”det å stå i forståelsen” og ”å sette de positive grensene”.
 - Vi fikk jobbe med at hvert enkelt barn kan bli sett, og med å få tilknytningen på plass. Dette er også viktig i forhold til foreldre arbeidet. Vi undrer oss bl.a. sammen med dem over deres barn. Vi bruker Dialog i arbeidet med foreldrene.
 - Men Dialog er også viktig i arbeidet med de ansatte. Det er bl.a. viktig å skape trygghet. Her er bruk av Dialog-prinsippene viktig.
 - Vi i personale må også justere oss i forhold til barna. Vi må arbeide med tilretteleggelse for hvert enkelt barn.
 - Vi bruker Dialogordene. Vi bruker disse begrepene nå. Det er andre begreper i forhold til tidligere.
 - Vi er blitt mer bevisste på blikket, stemmen og kroppsspråket i forhold til tilknytning. Vi er blitt mer bevisst på dette.
 - Det er lettere å koble seg på som voksen, særlig med de

- vanskelige barna, gjennom å bruke Dialog. Vi inkluderer barna.
 - Som øverste leder, må jeg ta ansvar for Dialogen.
- 6) Hva kan Samspillsmetoden Dialog bety for arbeidet i rollen som ledelse?
- Det betyr mye. Dialog ble en bekreftelse på hvordan jeg ønsket at det skulle være. Da jeg gikk på trinn 1 og 2 så jeg, forsto jeg, hvordan ting hører sammen.
 - Prinsippene er OK å bruke i veiledning av assistentene. Vi kan være konkrete med veiledning. Men assistentene må ha grunnversjonen, ellers blir det meningsløst.
 - Jeg vil understreke viktigheten av å være gode forbilder og eksempler i det å praktisere Dialog-prinsippene. Dette gjør det mer troverdig.
 - Det var viktig at arbeidsmetoden Dialog ble forankret på toppen.
 - Du kan ikke være pedagog og være mot Dialog.
- 7) Vil du/dere anbefale Samspillsmetoden Dialog til andre? – belys svaret.
- Ja, det gjør vi. Vi føler at vi har hatt god nytte av Dialog i arbeidet med barn, foreldre og samarbeidspartnere. Det er ikke noe hokus pokus. Du må arbeide med hverdagen din, og får en mulighet til å reflektere over egen praksis.
 - Vedlikeholdskursene er viktige. Vi opplever at vi eier det vi gjør. Det er en del av oss. Det er vår måte å jobbe på. Og det å bli møtt på følelser er godt uansett.
- 8) Er det noe du/dere vil tilføye, som dere ikke er blitt spurt om?
- Jeg synes det har vært viktig å få påfyll i form av ulike kurser etc.
 - Det utgjør en forskjell for folk å komme til oss. De kommer inn i en stemning, en atmosfære, som får folk til å føle seg respektert, føle seg vel.

Skårungen barnehage

Tre av fire inviterte informanter møtte. Alle er kvinner.

- 1) Hvordan ble du/dere kjent med Samspillmetoden Dialog?
 - Vi lette etter verktøy om arbeid med sosial kompetanse. Vi hadde brukt ideer fra Kari Lamer og Jesper Juul. Vi ”fant” Dialog, og pedagogisk leder og jeg meldte oss på kurs i 2001. Personalet gikk på kurs etter at lederen gikk trinn 2. Alle pedagogiske ledere har gått trinn 1 og trinn 2. Alle som er innom får grunnversjonen.
 - Vi ble invitert til en erfaringskonferanse på Hotel Teminus. Vi kjente oss stimulert og engasjert og søkte om å få være med på undervisningen. Nå underviser vi selv, og vi underviser også foreldre i grunnversjonen. Hvis foreldre ikke kan møte, lager vi individuelle opplegg. I foreldregruppene møtes vi på like plan. Vi ses minst en gang i året.
 - Vi presenterer vårt grunnsyn for alle nye foreldre, og vi presenterer bl.a. de syv prinsippene. Dette engasjerer og motiverer foreldrene, og foreldrene kan bruke ”Dialogspråket” hjemme.
- 2) Hvordan vil du/dere beskrive hovedtrekkene (hovedingrediensene) ved Samspillmetoden Dialog?
 - Et viktig aspekt ved Dialog er det å møte folk på følelser, der de er. Dette gjelder ikke bare ungene, men også foreldrene. Når du møter mennesker der de er, er det lettere å snu en negativ sirkel.
 - I Dialog er likeverd viktig, dvs. at det skaper ”subjekt – subjekt relasjoner”. Dette betyr bl.a. å møte barnet i deres tanker og opplevelser.
 - Det å finne de iboende ressursene og bruke disse på en positiv måte. Det er noe positivt i alle barn. Det å snakke positivt med barnet kan vende vanskelige situasjoner. F. eks. har seksåringene hos oss egne Dialoggrupper. Seksåringene kommer med gode refleksjoner, og de får sette ord på sin egen hverdag.
 - Som medlemmer av en organisasjon har vi fått mulighet til å reflektere innen en definert struktur. Dette gjør det lettere å arbeide med misnøye og utfordringer. Folk opplever dette som

- positivt.
 - På en måte er det en enkel metode. Du har den i hodet, og når vi snakker samme språk blir det mye enklere. Vi har et verktøy.
 - Språket i Dialog gir folk en plattform og understøtter opplevelsen av likeverd. Jeg tenker på ”Kierkegaards forankring” av innsatser som skal være hjelpsomme.
 - Et felles språk gir oss også mulighet til å reflektere over hva som gikk galt.
 - Vikaren føler seg vel ivaretatt når de blir ”utsatte” for Dialog. De får vite at det de gjør er godt nok.
 - Dialog er dynamisk i forhold til arbeidet vi gjør. Dialog motvirker at vi belærer folk, når vi får lyst til det.
 - Vi bruker Dialog overfor hverandre og ”setter mye i banken”. Dette gjør det lettere å arbeide med konflikter og vanskeligheter.
- 3) Hva betyr Samspillmetoden Dialog for deg/dere i det daglige arbeidet?
 - Det betyr en holdning til andre i hverdagen, som muliggjør samarbeid.
 - Det er viktig å arbeide med utrygge unger for å gi dem mulighet til å bli trygge. I Dialog har vi et verktøy til dette. Vi må gjøre foreldrene trygge først, og så blir ungene trygge gjennom at prinsippene brukes bevisst. Vi har også et verktøy for å arbeide med vanskelige barn. Men i dette arbeidet er det også viktig, at den voksne må jobbe med seg sjøl.
 - Dialog representerer et verktøy, som gjør at vi kommer til saken veldig godt. Ikke minst i forbindelse med vanskelige situasjoner og opplevelser. Vi har et språk og et verktøy for dette. Vi kan stå i følelsene, og søke det positive.
 - 4) Har du/dere noen tanker rundt endret praksis før og etter innføringen av Samspillmetoden Dialog?
 - Før var det veldig mye kjefting og høy stemmebruk. Nå får vi barn og foreldre med på lag. Foreldrene kommuniserer at det ikke er

noen kjefting i denne barnehagen. Det er grunnstemning i barnehagen som foreldrene merker.

- Barnehagen har et godt rykte. Foreldre og samarbeidende instanser ser at vi ser barna deres, og at de blir tatt vare på.
 - Oppskriften på å lykkes går mye gjennom foreldrene, og særlig for de som har utfordrende barn. Hvis foreldrene går i forsvar, er det vanskelig å hjelpe barna.
 - Vi har vært opptatt av samspill hele tiden, men nå har alle en felles plattform. Vi er tryggere i rollen. Vi har fått et verktøy i forhold til hvordan det, f. eks., kan arbeides med konflikter.
 - Vi tar konflikten, fordi dette skal ryddes opp i, slik at vi kan gå videre i arbeidet med ungene. Vi tar raskt fatt i konflikter og uoverensstemmelser.
- 5) Er det noen indikasjoner på at Samspillsmetoden Dialog fungerer?
- Har det hatt noen effekt på deltagere du/dere har gitt et systematisk kurstilbud til (grunnversjon, kortversjon, samtaletilbud)?
 - Ja, særlig i forhold til veldig utfordrende barn. De blir bedre i samspillet, når vi bruker prinsipp 1 og 2 på dem.
 - Ungene føler seg sett og forstått. Vi er flinkere til å justere oss i forhold til ungene.
 - Arbeidet med Dialog gjør at vanskelige situasjoner endrer seg raskt.
 - Barna blir møtt. De kan snu fordi de føler seg sett og forstått. Atferden til barna forandrer seg. Det er viktig å fange opp hvor ungene er, og stå i dette i følelsen.
- 6) Hva kan Samspillsmetoden Dialog bety for arbeidet i rollen som ledelse?
- Ved å bruke Dialog på f. eks, assistentene lærer de arbeidsmåten. Hvis de ikke bruker prinsipp 1 og 2 på ungene, må vi som ledelse bruke prinsipp 1 og 2 på personalet.
 - Siden vi, som ledere, hele tiden har mulighet for å gå inn og reetablere og invitere inn igjen gjennom at vi bruker Dialog, kan

kommunikasjonen gjenopprettes. Det er særlig viktig å bruke raushet på medarbeidere som er ekstra sårbare. Det er viktig at de nærmeste i ledelsen ser, forstår og praktiserer dette.

- 7) Vil du/dere anbefale Samspillsmetoden Dialog til andre? – belys svaret.
- Ja, på flekken. Vi anbefaler det f. eks. til bekjente som er lærere.
 - Vi anbefaler det aktivt.
- 8) Er det noe du/dere vil tilføye, som dere ikke er blitt spurt om?
- For at en organisasjon skal få det til i arbeidet med Dialog, må dette gis fokus og prioriteres. Ledergruppen må ha fokuset veldig tydelig. Det må være høyt prioritert.
 - Det er viktig å ha en plan for vedlikehold av metoden. Dette gjelder både for pedagogene og assistentene.
 - Leder må drive prosessen med og rundt Dialog. Det må prioriteres og settes på dagsorden; også i forhold til økonomien.

Vindharpen barnehage

Seks informanter var invitert. Alle møtte og alle var kvinner.

- 1) Hvordan ble du/dere kjent med Samspillmetoden Dialog?
 - Det ble vi gjennom T, som hadde jobbet i Skårungen.
 - Der hadde jeg grunnversjonen med leder. Så jobbet jeg i en barnehage som ikke brukte Dialog, og der måtte jeg slutte. Jeg begynte så i Vindharpen, og leder for Skårungen barnehage hadde et informasjonsmøte med oss.
 - Jeg så i utlysningsteksten til stillingen noe om kjennskap til Dialog. Jeg trodde jeg kunne det, men hadde ikke peiling. Da jeg kom til Vindharpen fikk jeg et felles språk med de andre.
 - Dialog handler om hverdagen vår.
 - Barnehagen var ny, og ingen ting var lagt. Gjennom Dialog fikk vi verktøyet.
 - De som har kommet til i etterkant må gå trinn 1 og 2. Alle assistentene har grunnversjonen.
 - Hvis vi ikke har aktuelle assistenter til undervisningen, må de som skal undervise ta undervisningen i trinn 2 med foreldrene.
- 2) Hvordan vil du/dere beskrive hovedtrekkene (hovedingrediensene) ved Samspillmetoden Dialog?
 - Sensitivisering og lydhørhet, og at du tenker over det du gjør.
 - En av grunntankene i Dialog er ressursorientering. Alle har rett til sin virkelighetsoppfatning, og Dialog vektlegger respekt for andre og gjensidighet.
 - "Jeg-budskapet" er viktig for å ivareta den andre, og det å vente ut.
 - Dialog er også uttrykk for et menneskesyn. Det er viktig, men også slitsomt å ha ansvar for relasjonen.
 - Dialog er et godt verktøy og en kreativ metode, når ting er vanskelig. Gjennom å bruke prinsippene i Dialog, kan du utløse ungenes egne ressurser.
 - Det er viktig å møte mennesker mer på følelser enn på handling. Refleksjoner rundt: Hvorfor skjedde det som skjedde? Blir viktig.

- Et spørsmål er jo: Hvordan jobber du med sosial kompetanse? I arbeidet med dette spørsmålet har prinsippene i Dialog vært viktige.
 - En forutsetning for å kunne arbeide med Dialog med barn er, at denne arbeidsmåten må praktiseres de voksne imellom.
 - Man blir et "Dialogmenneske".
 - Det er viktig at de voksne må kunne justere seg i forhold til ungene, hvis ungene skal få en mulighet til å endre seg.
 - De fire første prinsippene er viktige prinsipper i arbeidet med barna. Dette kan ha et viktig forebyggende perspektiv.
 - Vi merker også på ungene at de er vant til å bli sett og hørt. Ungene får omsorg for hverandre. Dette har med Dialog å gjøre.
 - Vi har et felles grunnsyn og et felles verdisyn. Det er ikke alle som passer til eller som ønsker denne måten å jobbe på.
- 3) Hva betyr Samspillmetoden Dialog for deg/dere i det daglige arbeidet?
 - Den forenkler hverdagen på en måte. Du har en definert tilnærming til barnet, og i hverdagen er det viktig å tenke igjennom prinsippene.
 - Det er en veldig praktisk metode. Prinsippene er viktige, særlig i arbeidet med de vanskelige barna. Prinsippene har også vært viktige i foreldrearbeidet.
 - Vi har Dialogspørsmål f. eks. "Å møte på følelsene".
 - Det er interessant å se hvordan arbeidet med Dialog kan snu ting. Dialog motvirker en avmaktsfølelse.
 - Foreldrene opplever også Dialog som viktig. De opplever at: Du kan påvirke barnet ditt uten å kjeft.
 - Foreldrene kjenner seg veldig møtt. Ja, foreldrene kjenner seg både sett og møtt. Foreldrene forteller at de føler seg mer møtt hos oss enn de har opplevd å ha blitt møtt i andre barnehager der de har hatt barna.
 - Det kan også være utfordrende og tøft å jobbe med foreldre. Men

- det hjelper med ”Dialogverktøyet” og erfaringer. Foreldrene synes også det er godt å komme til oss.
- Dialog er et godt instrument til selvevaluering. Du kan ta en runde med deg selv, og så begynne på ny frisk.
 - Det er viktig å ha ord for hva som skjer i disse prosessene i hverdagen, for da kan du få prosessen tilbake på sporet.
- 4) Har du/dere noen tanker rundt endret praksis før og etter innføringen av Samspillsmetoden Dialog?
- Vi ville ha et felles språk, og det fikk vi da vi fikk Dialog. Det var viktig at ledelsen gikk inn for dette. Vi har fått et system og et annet språk. Vi har kanskje mer av dette i forhold til andre barnehager.
 - Vi fikk et felles språk og et felles verktøy. Dette hadde vi ikke før vi fikk Dialog.
 - Vi har også fått en kompetanse utover det å jobbe med barn. Vi jobber også kompetent med foreldre og kolleger. Når tilknytninger er på plass, da har vi mer å gå på.
- 5) Er det noen indikasjoner på at Samspillsmetoden Dialog fungerer?
- Har det hatt noen effekt på deltagere du/dere har gitt et systematisk kurstilbud til (grunnversjon, kortversjon, samtaletilbud)?
 - Ja, det er blitt ”automatisert” hos oss. Det handler bl.a. om måter vi snakker med ungene på, og at vi tar barnas perspektiv.
 - Det er en positiv stemning generelt. Det skjer mange positive reformuleringer. Det går f. eks. fra ”nei sirkelen” til ”ja sirkelen”. Dette er en kommentar vi også får fra foreldre og samarbeidspartnere, f. eks. PPT og vikarer.
 - Du kan ikke stå for lenge i forståelsen. Da blir du tappet. Det må settes noen grenser, og det er viktig å bruke positive grenser.
 - Vi vil ha barn som er ”indrestyrte”, og det er krevende for barn som er ”ytrestyrte” å komme dit. I arbeidet med ”ytrestyrte” barn må du også jobbe mye med Dialog i forhold til foreldrene.

- 6) Hva kan Samspillsmetoden Dialog bety for arbeidet i rollen som ledelse?
- Ledelsen på avdelingen har folk under seg, og vi har et felles språk i ledelsen som letter kommunikasjonen.
 - ”Indrestyring” er alfa og omega. Hvordan tar du dette opp med personalet? Hvordan gir du som leder mulighet for refleksjon? Det er viktig for en ledelse å få personalet til å uttrykke seg, slik at de i større grad kan utvikle ”indrestyring”.
 - Som fersk leder er det godt å ha Dialog i arbeidet med erfarne medarbeidere. Da blir Dialog-verktøyet viktig. Du opplever at du har tilgjengelig arbeidsredskap. Dette kan være slitsomt, men det er verd å ta seg bryet. Vi har begreper for å undersøke: Hva skjedde her og nå?
 - Vedlikeholdsarbeidet er det viktig å fokusere på som ledelse. Når det går bra må man huske på at det skal vedlikeholdes.
- 7) Vil du/dere anbefale Samspillsmetoden Dialog til andre? – belys svaret.
- Ja, det er en god metode og et godt verktøy som kan anbefales, og alle som arbeider med barn, eller har barn, bør lære om Dialog. Det er fint, når barna bruker Dialog på hverandre.
 - Vi har anbefalt det til en skole, som har begynt å bruke den, og det er blitt et mye bedre klima på skolen.
- 8) Er det noe du/dere vil tilføye, som dere ikke er blitt spurt om?
- Jeg kjenner veldig godt på når jeg ikke er i Dialog. Men så har jeg redskap for å komme tilbake på sporet, for å ta ansvar for relasjonen.
 - Det tøffe med Dialog er at du blir skuffet og sint, når du ikke møter dette utenfor, ute i hverdagen utenfor jobben.
 - Jeg skulle ønske at det ble et nasjonalt kompetansesenter for Dialog av dette.
 - Jeg skal heretter bli litt mer frimodig i forhold til å fortelle om hvor viktig Dialog er.

Helsesøstergruppene i Bodø

Alle de intervjuede helsesøstrene arbeider i samme overordnede organisasjon, Bodø kommune, men de arbeider på ulike arbeidsplasser. Enkelte stillinger er også oppdelte i forhold til en viss brøk. Helsesøstrene kan f. eks. arbeide både på helsestasjoner og i skolen.

Dette gjør arbeidssituasjonen til de åtte intervjuede helsesøstrene annerledes enn den de andre informantgruppene har hatt. De andre 24 informantene representerer og intervjues i sine arbeidsgrupper.

Helsesøsterguppe 1

Fire informanter var invitert og fire møtte. Alle informantene var kvinner.

1) Hvordan ble du/dere kjent med Samspillmetoden Dialog?

- Jeg fikk vite det gjennom min leder. Lederen ville vi skulle satse i Bodø. Dette var i 1997. Deltagerne var bl.a. helsesøstre, førskolelærere, lærere og barnevernsansatte. Vi var ca. 10-12 helsesøstre. Det var en stor økonomisk satsning.
- Jeg var i samme gruppen, men hadde en annen leder. Kommunen var delt i øst og vest. Vi fikk vite at vi kunne melde oss på. Alle i denne gruppen har trinn 1 og 2.
- Jeg fikk tilbud i 2003. Da jeg startet ble det forventet at vi skulle gå på Dialog.
- Arbeidet med Dialog ble ikke prioritert av barnevernet i Bodø, og den ansvarlige for Dialog i barnevernet sluttet.
- Arbeidet med Dialog må være aktivt forankret i ledelsen. Den nye lederen er ikke så interessert i Dialog. Hele tiden er det nye ting vi skal lære, og til slutt blir det hele bare en flopp.
- I Dialogarbeidet må vi møte barnets følelser, mens det er mange mekaniske metoder i det nye.

2) Hvordan vil du/dere beskrive hovedtrekkene (hovedingrediensene) ved Samspillmetoden Dialog?

- En viktig side er å sensitivisere foreldrene. Gjøre dem bevisste på hvordan de er overfor ungene sine. Men Dialog ble også en "a ha" for meg sjøl på hjemmebane.
- "Som man roper i skogen får man svar". Det er viktig at foreldre

er seg bevisst hvor barna befinner seg. Kjærlighet og ro ligger til grunn for metoden Dialog.

- Du skal behandle barnet med respekt. Ja, du skal behandle alle med respekt. Du skal kunne ivareta barnet emosjonelt, men du må også kunne sette grenser. Dette kan oppleves som uklart iblant av folk som ikke kjenner Dialog.
 - Det er viktig med gode eksempler. Noen foreldre "er bare Dialog", mens andre kan lære og sjøl prøve ut ideene.
 - Gjennom foreldrene når vi barna, men vi kan også nå foreldrene ved å snakke med ungdommene deres. Jeg har brukt tid på ungdommene på ungdomsskolen, slik at de kan snakke bedre med foreldrene. Men det er de voksne som har ansvaret for klima hjemme.
 - Den sensitiviseringen vi har lært på kursene blir en generell holdning i livet. Dialog er en positiv metode.
 - Betingelsesløs kjærlighet handler ikke om ikke å sette grenser. Men når man setter grenser skal dette gjøres på en ordentlig måte, som viser respekt.
 - Dialog er ingen lett metode. Det er krevende å være i Dialog. Du oppdager når du "går i den gamle gropa".
 - Noen trenger litt mer tid enn andre. F. eks. kan tanker om forandring skape motstand. Men du kan møte denne motstanden med Dialog.
- 3) Hva betyr Samspillmetoden Dialog for deg/dere i det daglige arbeidet?
- Jo, den er med hele tiden i forhold til brukere og kolleger. Den er med som en kunnskap. Jeg bruker den ikke systematisk. Jeg bruker det der jeg vet at det er nyttig.
 - Vi har lite fått det til systematisk, men det er en fin innfallspport til foreldre som kommer med vanskelige barn. Da er det viktig å bruke prinsippene, men kanskje ikke alle.
 - Dialog blir også brukt som er innlæringsmetode i enkelte konsultasjoner.
 - På toårskontrollen og fireårskontrollen kan du bruke Dialog i forhold til samspillet mellom barn og foreldre.

- Foreldrene er mer mottaglige for prinsippene, når ungene blir litt større. Når ungene er helt små, er foreldrene mest opptatt av amming og vekt, og det er viktig å være der foreldrene er.
 - Det er viktig å reflektere over det som skjer, og det er viktig å kunne be om unnskyldning, hvis man har gjort noe som er dumt eller feil.
 - Bevisstheten om at det en gjør er viktig. Jeg merker når jeg ikke ”er i Dialog”. Når jeg merker dette, kan jeg sette meg selv tilbake på sporet.
 - Det at ledelsen ikke prioriterer Dialog, gjør at tilbudet svekkes. Den prioriterer heller tekniske metoder, som ikke er i nærheten av Dialog.
- 4) Har du/dere noen tanker rundt endret praksis før og etter innføringen av Samspillsmetoden Dialog?
- Vi er blitt mer bevisst møtet med foreldrene. Dialogopplæringen og praksis har gjort at vi er blitt flinkere med folk. Vi må møte folk der de er, uten å skulle forklare dem ting de ikke forstår. Vi må tåle at folk er den de er, og de må få muligheter til å finne ut av ting selv.
 - Du kan ikke tvinge dine sannheter på andre. De må finne sine egne. Men iblant blir det et etisk dilemma. Foreldrene har prøvd, men du ser at de ikke kan stimulere barnet og vise det respekt. I en slik situasjon kan det være viktig å være seg bevisst, ”at dette barnet ikke har tid til å vente inn foreldrenes begrensinger”.
 - I Bodø har tilbudet om Dialog dødd ut som et kurstilbud. Det er en krevende metode, og den tar tid. Arbeidet må gjøres ordentlig, og det krever ressurser.
 - Vi trenger en innsats på vedlikehold På sikt vil Dialog dø ut, om nyansatte ikke får opplæring.
- 5) Er det noen indikasjoner på at Samspillsmetoden Dialog fungerer?
- Har det hatt noen effekt på deltagere du/dere har gitt et systematisk kurstilbud til (grunnversjon, kortversjon, samtaletilbud)?
 - Vi har fått større bevissthet rundt foreldrerollen. Foreldrene har det hektisk, og barnet prioriteres ikke alltid.

- Dialog har også lært oss å bli mer bevisst møtet med barn. Vi skal møte barnet med respekt og med følelser. Vi vil kunne bidra til at barn kan arbeide med sin endring, hvis vi jobbet godt med de voksne.
 - Barnet blir møtt med respekt i samspillet og får større selvfølelse. Dialog er en metode for å få foreldre til å se og å forstå barnet sitt bedre.
 - Gjennom Dialog kan vi hjelpe barnet til å bli et mer harmonisk menneske. For at dette skal bli mulig, må vi gi barnet anerkjennelse. Ungene skal oppleve at de er verd noe.
 - Det er vanskelig med foreldre som ikke skjønner at de trenger hjelp. Arbeidet med disse foreldrene er vanskelig og utfordrende, men de vanskeligste profiterer ofte på Dialog.
- 6) Hva kan Samspillsmetoden Dialog bety for arbeidet i rollen som ledelse?
- Dialog er viktig i kommunikasjonen med dine ansatte. Du kan bruke metoden på alle, kolleger, foreldre og barn.
 - Da vi startet med Dialog hadde vi fokus på Dialog og ingen ting annet. Nå har vi en fagutvikling som er ”overstimulert”, og vi trenger hjelp fra ledelsen til å prioritere.
 - Skal vi arbeide videre med Dialog, eller skal vi halte videre. Skal det gjøres en ny satsning, slik at noen skal kunne beherske Dialog, og som man kan henvise til disse.
- 7) Vil du/dere anbefale Samspillsmetoden Dialog til andre? – belys svaret.
- Det har jeg ingen problemer med, men hva menes med andre? Alle ville kunne ha nytte av Dialog.
 - Ja, absolutt. Jeg kan snakke varmt om det til andre, fordi Dialog har vært så viktig for meg.
 - Du trenger lokale ambassadører for at metoden skal overleve. Uten B hadde Dialogtilnærmingen dødd ut.
- 8) Er det noe du/dere vil tilføye, som dere ikke er blitt spurt om?
- Jeg er fornøyd med hvordan vi har det nå. Vi kan ikke gå på kurs

hele tiden, men noen i organisasjonen må kunne Dialog, og man kan henvise til disse.

- Dialog må være ledelsesforankret for at det skal prioriteres.
- Det er viktig med et felles språk, og at språket brukes i hverdagen. Her har ”Dialogspråket” vært viktig.
- Dialog, det er en super metode synes jeg, men den har også noen begrensninger. En slik er at metoden kan bli for utydelig. En annen er at den er tidkrevende. Men når folk forstår metoden, er den til god hjelp.

Helsesøsterguppe 2

Fire informanter var invitert og fire møtte. Alle informantene var kvinner.

1) Hvordan ble du/dere kjent med Samspillmetoden Dialog?

- Jeg hørte om Dialog første gangen da jeg gikk helsesøsterutdanninga. Så ble jeg kjent med Dialog gjennom jobben og B tror jeg. Jeg tror det var i 2004.
- Jeg gikk på helsesøsterutdanninga, da jeg fikk høre om Dialog første gangen. Vi fikk et tilbud gjennom jobben i kommunen. Alle skulle få kurs i Bergen. Det må ha vært i 1998 eller 1999.
- Jeg fikk vite det da jeg var student på helsesøsterutdanninga. Jeg var i praksis i Bodø kommune. Så gikk jeg på kurs hos B etter at jeg ar ferdig. Jeg har trinn 1 og 2.
- Jeg ble kjent med Dialog, da jeg begynte i Bodø kommune i 1999. Senere ble jeg leder og arrangerte utdanning i trinn 1 og 2. I lederrollen kunne jeg påvirke utviklingen. Det var mange ulike in stanser inne til å begynne med, bl.a. barnevern, skole og rus-området.

2) Hvordan vil du/dere beskrive hovedtrekkene (hovedingrediensene) ved Samspillmetoden Dialog?

- Det var veldig greit, og det var oversiktlig med prinsippene. Vi kunne jobbe ut fra disse.
- Når vi hadde foreldre inne, hadde vi noen punkter, prinsipper, å jobbe med. Dette var gjennomførbart.
- Når du arbeider med prinsippene, er det det som gjør at folk

kommer med eksempler. De forteller om hverdagen sin, de forteller historiene sine fra hverdagen.

- Vi skal jobbe med et og et prinsipp. Så skal de trene hjemme, får ”hjemmelekser” og så kommer de tilbake med eksempler.
- Likeverd er et viktig utgangspunkt. Du må også ha fokus på prisnippene, og du må gjenspeile prisnippene som fagperson. Du må vise at du bryr deg om foreldrene, at ”du er Dialog”. Folk sier: Her blir vi mottatt godt. Det er en god atmosfære. Det er viktig at de blir sett. Det skaper trygghet.
- Du er ikke perfekt hele tida. Det er lov å gjøre feil, og så lære av erfaringene. Dette er en viktig side ved Dialog. Likeverd er viktig, og alle kan ikke løse alle situasjoner like godt.
- Når du holder kurs i Dialog, smitter det over på kollegaer. Men det smitter også hjemme.

3) Hva betyr Samspillmetoden Dialog for deg/dere i det daglige arbeidet?

- Det betyr veldig, veldig mye i min arbeidshverdag. Du arbeider mye med likeverd. Du blir Dialog.
- Det betyr mye i arbeidet med foreldre. Dialog hjelper dem til å finne nye, og mer positive måter å møte barna og de unge på.
- I hverdagen dukker bare Dialog og prinsippene opp, dette å bli sett, å lytte osv.
- Dialog ligger nær ”helsesøsterhertet”. Det er slik vi ønsker å være helsesøstere.
- Det er viktig når jeg snakker til klasser om f. eks. klassemiljø, og om spørsmål som: Hvordan ta vare på hverandre? Hvordan opp lever ungdom å være utenfor? Da er Dialog nyttig. Jeg understreker viktigheten av å bry seg om hverandre. Jeg bruker Dialog til å skape et mer positivt klassemiljø.
- Jeg jobber med elevgrupper omkring spørsmålet om psykisk helse. Da bruker jeg Dialogforståelsen og Dialogbegrepene i arbeidet med dette, f. eks. mobbing. Det kommer opp mye i gruppene, når du jobber med dette.
- Har du fått Dialog en gang, så er du blitt bevisst og sensitiv. Men

du kan ikke ”være i Dialog hele tiden. Noen ganger så glipper det. Når jeg oppdager det, kan jeg gjøre noe med det. Det er f. eks. viktig å være tålmodig, og ikke presse folk.

- 4) Har du/dere noen tanker rundt endret praksis før og etter innføringen av Samspillsmetoden Dialog?
- Dialog ga meg noe håndfast når jeg stilte spørsmålet: Hva er psykisk helse? Jeg fikk et verktøy, som jeg kunne bruke.
 - Da jeg jobbet på barneavdelingen prøvde vi å snu det negative til det positive. Men vi hadde ingen begreper eller prinsipper for dette. Slike begreper og prinsipper lærte jeg senere, da jeg gikk utdanning i Dialog. Da kunne jeg også bruke Dialog hjemme.
 - Når jeg opplever at det blir feil, når jeg ikke ”står i Dialog”, kan jeg snakke med folk, og jobbe med meg sjøl. Da ringer jeg en kollega, som har Dialog. Jeg kan f. eks. bruke Dialog til å gi lærere ”feedback”, når jeg synes de gjør noe bra.
 - Som helsesøster blir Dialog mye et arbeidsredskap. I arbeidet som helsesøster har Dialogforståelsen vært viktig.
- 5) Er det noen indikasjoner på at Samspillsmetoden Dialog fungerer?
- Har det hatt noen effekt på deltagere du/dere har gitt et systematisk kurstilbud til (grunnversjon, kortversjon, samtaletilbud)?
 - Ja, jeg har et godt eksempel. Da vi gikk Dialogutdannelsen arbeidet vi med å kurse foreldre. Et av foreldreparene, som jeg arbeidet med, arbeidet med spørsmålet om de skulle gå fra hverandre. Gjennom arbeidet med Dialog valgte de å holde sammen. Det andre paret jeg arbeidet med brukte Dialog hjemme i forhold til egne barn. Foreldre og lærere, som har vært innom Dialog sier at de har Dialog i seg.
 - Vi som er helsesøstre kan henvise til ”Dialoghelsesøster”, som er et tilbud til foreldre, som opplever samspillproblemer mellom seg som foreldre og barna deres.
 - I familier med mye problemer og mye kjefting, blir det mye bedre når vi bruker prinsippene i Dialog. Det blir en annen tone og en annen atmosfære. Foreldrene lærer bl.a. å justere seg. Foreldrene får en mulighet til å slappe av, senke skuldrene litt. De trenger ikke

å prestere, og de får muligheten til å kunne justere seg i rollen som foreldre.

- Hvordan kan foreldre f. eks. justere seg i forhold til hvor barnet følelsemessig befinner seg? De viser ungene respekt og inviterer til samtale. Foreldrene får ofte hjelp til å se at de allerede har i seg, f. eks. evnen til å justere seg.
 - Dialog kan hjelpe foreldre til å skifte fokus, og foreldrene får mulighet til å begynne på nytt. Dette er viktig side ved Dialog.
- 6) Hva kan Samspillsmetoden Dialog bety for arbeidet i rollen som ledelse?
- Jeg ønsker at min ledelse må være bevisst sin rolle som ledere. Det må vises fra øverste hold og nedover i organisasjonen. Hvis arbeidsformen ikke er toppforankret i ledelsen, vil Dialog ikke bli mulig.
 - Vi merker veldig godt ledere som ikke er i dialog med oss.
 - Ledelsen må skape mulighet for oppfølging av Dialog. Jeg har trinn 3, og kan undervise, gi dette til andre fagfolk. Men ledelsen går ikke for dette.
 - Dialogarbeidet må vises i eksempel fra ledelse på høyere nivåer i organisasjonen.
 - Vi som har fått ” Dialog i oss” kan bruke det, men det er nødvendig med påfyll. En slik påfyll er opp til ledelsen.
 - Dialog betyr en bevisstgjøring av deg selv. Dialog er også et menneskesyn og uttrykk for tydelige holdninger, som er nedfelt i prinsippene. Vi kan f. eks. si ”beklager dette ble helt feil”. Dette gjelder også for ledelsen.
 - Dialogmetoden gjør deg trygg på en annen type samtale. Alle gjør så godt de kan, og Dialog legitimerer at man kan begynne på nytt. Dette er også viktig for ledere.
- 7) Vil du/dere anbefale Samspillsmetoden Dialog til andre? – belys svaret.
- Ja, det gjør jeg. Absolutt. Dialog har gitt oss mye ”i ryggsekken”.
 - Dialog virker, det fungerer.
 - Vi har mye dokumentasjon fra foreldre på at Dialog har vært

hjelpsomt. En rapport for Nordlandsforskning fra 2008 uttrykker at mye er positivt, og at Dialogarbeidet er vellykket. Det understrekes at resultatene er personavhengige.

- Jeg må argumentere for hvorfor jeg vil bruke Dialog overfor ledelsen. Det er frustrerende.
 - I Dialog har jeg f. eks. et verktøy til å bruke i de vanskelige samtale. De vanskelige temaene er der, enten du har en metode for å arbeide med dem eller ikke. Derfor er det godt med en metode som Dialog. Det kan anbefales.
 - Ja, det kan anbefales. Dialog er så viktig at jeg tenker ”hva skal jeg gjøre hvis jeg ikke får lov til dette lenger”.
 - I rollen som helsesøster er det viktig å kunne henvise foreldre du har i veiledning til Dialoggruppen, som kan ta de vanskeligste sakene.
 - Vi skulle kunne gi tilbud om Dialog til skoleunger, men også til deres foreldre, hvis dette ble anbefalt. Vi kunne bruke de ressursene kommunen har investert i til å arbeide videre med Dialog.
 - Det har vært gitt tilbud om påfyll til kolleger ut fra problemstillingen: Hvordan skape et godt arbeidsmiljø?
- 8) Er det noe du/dere vil tilføye, som dere ikke har blitt spurt om?
- Det var godt med oppfriskningsdager. Vi jobber mye alene som helsesøstre. Som helsesøster i skolen skulle jeg gjerne ønsket at lærerne og skolelederne også hadde hatt Dialog.
 - Koordinatoroppgaven og koordinatorrollen stiller Dialog litt i skyggen. Du må henvise dit, og du må igjennom flere ledd for å få hjelp.

Drøfting av resultatene

Informantene har velvillig og engasjert delt sine erfaringer med og synspunkter på Samspillsmetoden Dialog, og resultatene taler langt på vei for seg selv. Men samtidig kan det være nyttig å se resultatene i et noe utvidet perspektiv.

Postholm (2005) fremhever at siktepunktet med evaluering ikke er å fremskaffe generaliserbare data. Det vil heller handle om å ”hente frem” kontekstuelle og lokale sannheter. Ulvik (2009) vektlegger viktigheten av forskning som også poengterer hvordan det lokale handlingsrommet brukes. Slike synspunkter legitimerer lokal kunnskap og ”lokale sannheter” som nødvendige og nyttige. Den forliggende evalueringsundersøkelsen kan forstås i et slikt perspektiv, men samtidig kan det være nyttig å se noen av evalueringens sentrale funn og resultater i et noe utvidet perspektiv. Det kan man for eksempel gjøre ved å se undersøkelsens resultater i forhold til andre undersøkelser, og i forhold til teoretiske synspunkter som kan være av betydning og ha gyldighet i forhold til resultatene i undersøkelsen.

Ramian (2009, s.20) drøfter evaluering og aksjonsforskning i miniformat og konkluderer slik: ”Den kan skaffe lokal dokumentation, som er troverdig, men ikke mer omfattende, end at resultatene kan anvendes til dialog. De anbefalinger, der kommer ut af dialogen, kan hurtig omsættes i praksis”. Konklusjonen blir at: ”Undersøgelser i egen praksis kan produsere nyttig lokal viden, der fylder hullene ud i den eksisterende viden.”

Det er av tids og plasshensyn ikke mulig å gjengi alle intervjuene, som er tatt opp på bånd, i sin helhet. Derfor er det ”hentet ut” uttalelser, som er representative for den enkelte informantgruppe. Representativiteten i hver av informantgruppene gjør at sitatene og uttalelsene som er ”hentet ut” er representativ for informantgruppene samlet sett.

Representantene for skolene er opptatt av ”Dialogarbeidets” betydning både i forhold til elevene og foreldrene. ”Samspillsmetoden Dialog har hjulpet meg til å se og ta vare på det enkelte barn. Jeg har ikke syn bare for en klasse.” Om arbeidet med foreldrene uttales det f. eks: ”Det (dialog) er særlig viktig i arbeidet med foreldrerelasjonene. Du møter foreldre i affekt, og må finne felles fokus. Jeg må stå i forståelsen, og jeg tenker ofte på disse begrepene før jeg skal treffe foreldrene.”

Samspillmetoden Dialog fremheves også som viktig i forhold til egen utvikling i rollen som lærer, og i forhold til kollegialt samvær og samarbeid. Det er uttalelser som: "Dialogmetoden hjelper også til i ens egen utvikling som lærer. Du lytter mer, reflekterer mer og er mye bedre til å stå i følelsene." Om samarbeidet om samspillet kolleger i mellom uttales det bl.a.: "Personalet hos oss har forandret seg masse etter at vi innførte Dialog. Folk vil hverandre vel. Det er godt å være hos oss. Vi gjør hverandre gode. Vi har en kultur der vi gir hverandre positive "feedback". Men det presiseres også at: "Det er nødvendig med veiledning for å få det (Dialogarbeidet) ut i hele organisasjonen."

I arbeidet med vanskelige elever beskrives arbeidet med Samspillmetoden Dialog som meget viktig. "I dialogen med vanskelige elever er Dialogprinsippene gode å ha i forberedelsen til samtalen. Dette er innarbeidet i vår måte å tenke på." Videre settes det fokus på at: "Gjennom å bruke Dialog og Dialogprinsippene blir du kjent med elevene på en annen måte. Når du blir kjent med elevene på denne måten, har du noe å gå på når det røyner på. Du ser og forstår den enkelte eleven." Arbeidet med Samspillmetoden Dialog brukes også relasjonsbyggende, noe som kan ha en forebyggende effekt. Det løftes frem at: "Vi har innført elevsamtaler. Vi vil vite hvordan de har det, hvordan det er å være elev på vår skole. Vi arbeider med å bygge relasjoner. Relasjonsbygging gjør det enklere for elever å møte folk de kjenner, når det blir vanskelig." Dette skaper tillit hos elevene, og dette er en viktig forutsetning for læring og utvikling i skolehverdagen.

Informantene fra skolene understreker også at arbeidet med Samspillmetoden Dialog ikke er "noe lettvinnt noe". De sier: "Det er lett å si ja, men man må bruke ressurser på å få det til, eller blir det en "happening". Og videre: "Du må gjøre det helt. Du må ha engasjement som er forpliktende, og som gjør at du satser."

Representanter fra pleie- og omsorgssenteret er bl.a. opptatt av Samspillmetoden Dialogs betydning i arbeidet med pårørende. De uttrykker at: "Dialog er viktig i arbeidet med pårørende. Metoden er et viktig verktøy. Det er et viktig verktøy, når jeg skal ut i vanskelige oppgaver og vanskelig samtaler. "Verktøykassen" gjør at du føler deg profesjonell."

Denne gruppen har også fokus på Samspillmetoden Dialogs betydning for utøvelse av ledelse. "Dialog har gjort noe med dynamikken i le-

dergruppen vår. Alle var opptatt av å si noe, og mindre opptatt av å lytte. Nå er det å lytte til hverandre en selvfølge", sier de. Dialogens betydning for ledelse reflekteres også i et forskningsprosjekt referert av Bang og Neset Middelfart (2010). De formulerer seg slik: "Denne studien viser en klar sammenheng mellom dialogisk kommunikasjon og kvaliteten på ledergruppens resultater. Vi vil hevde at Dialog har en positiv effekt på teameffektivitet utover å redusere konfliktnivået i gruppen, fordi dialog stimulerer til utforming av gruppemedlemmenes ulike synspunkter" (s. 4). Det dynamiske forholdet mellom lederskap og "følgeskap" drøftes også av Larsen (1999).

Gruppen fra pleie- og omsorgssenteret uttrykker også at: "Som leder er du mye alene, og Dialog motvirker opplevelsen av alenehet. Vi ser hverandre og gjør hverandre gode. Når du ikke opplever deg alene, tør du mer. Du er mer modig og kan stå i ting."

Representantene for barnehagene gir uttrykk for at metoden virker umiddelbart. "Å møte barn på følelsene gir en umiddelbar virkning. Ikke alltid, men som oftest".

Informantene fra barnehagene fokuserer også på viktigheten av tilknytning. En god (nok) tilknytning er en av forutsetningene for utviklingsstøttende samspill. Røed Hansen (1991) betegner sin studie av tidlig mor-barn samspill: "Den første dialogen. En studie av spedbarnets oppmerksomhet i samspill." Dette tidlige samspillet, den første dialogen, danner grunnlaget for primær-tilknytningen. Denne danner utgangspunktet for senere tilknytningsforhold.

Informanter fra gruppen av barnehageansatte kopler bruken av Samspillmetoden Dialog opp mot arbeidet med tilknytning. De uttaler bl.a.: "Prinsippene i Dialog gjør deg trygg i arbeidet med tilknytning. Du må kunne vente, og stå i forståelsen. Du ser hvor nyttig dette er i hverdagen." Men denne gruppen understreker at dette arbeidet også er viktig i samspillet med foreldre og medarbeidere. De sier f. eks.: "Gjennom Dialog lærer du ikke bare å forholde deg til barna, men også foreldre og medarbeidere. Det er et godt pedagogisk instrument i arbeidet med andre mennesker. I arbeidet med Dialog blir man veldig bevisst på tilknytning. Dette er bra for foreldre og nye medarbeidere".

Bowlby (1988) vektlegger at en "secure base" dvs. trygge tilknytningsfigurer, er en forutsetning for barnets fysiske og psykologiske over-

levelse. Fra denne trygge basen kan man utforske verden omkring seg. Tilknytningsteorien er empirisk styrket gjennom omfattende forskning, samt at den er blitt teoretisk revidert. (Skårderud 2010, s. 927). Skårderud viser bl.a. til Fonagy og Targets artikkelserie "Playing with reality". Her vektlegger de at trygg tilknytning ikke bare er grunnlaget for overlevelse. En slik trygg tilknytning er også en av forutsetningene for å kunne utvikle "mentaliserende evner". Fra den trygge basen kan man utforske sitt eget og andres sinn. Trygg tilknytning fremmer mentaliserende evner, mens utrygg tilknytning hemmer mentalisering. (Skårderud 2010, s. 927). Begrepet "mentalisering" dreier seg om at vi alltid fortolker hverandre. Det omfatter det å forstå seg selv og andre – en nøkkelkompetanse i reguleringen av følelse. (Skårderud og Sommerfeldt 2008, S. 1066). Med utgangspunkt i slike synspunkter kan man hevde at kvaliteten på tilknytningen og evnen til mentalisering er avgjørende for følelsesreguleringen. Slike synspunkter vektlegges også av informantene. De uttaler f. eks.: "Vi fikk jobbe med at hvert enkelt barn kan bli sett, og mer å få tilknytningen på plass."

Denne informantgruppen er også opptatt av hvordan Samspillsmetoden Dialog kan brukes i forhold til vanskelige barn. "De blir bedre i samspillet, når vi bruker prinsipp 1 og 2 på dem." Videre uttrykker de: "Dialog er et godt verktøy og en kreativ metode når ting er vanskelig. Gjennom å bruke prinsippene i Dialog, kan du utløse ungenes egne ressurser". Det formuleres også at: "Når tilknytningen er på plass, da har vi mer å gå på."

Et ytterligere tema som løftes frem av representanter for denne informantgruppen er "indrestyrte" versus "ytrestyrte" barn. Dette formuleres bl.a. på denne måten: "Vi vil ha barn som er indrestyrte", og det er krevende for barn som er "ytrestyrte" å komme dit. I arbeidet med "ytrestyrte" barn må du også jobbe mye med Dialog i forhold til foreldrene."

Redl og Wineman (1952) beskriver i sitt klassiske arbeid "Controls from within" hvor viktig positive grenser er for utviklingen av "indre styring". I et noe senere arbeid "When we deal with children", Redl (1961) beskriver Redl viktigheten av samtalen (dialogen) og det han betegner som "Lifespace interview". Sett mot en slik bakgrunn står Samspillsmetoden Dialog på "solid historisk og faglig grunn" når det gjelder forståelsen av og arbeidet med barns indre kontroll og styring.

Det sies videre at "indrestyring" er alfa og omega. Det er viktig for en ledelse å få personalet til å uttrykke seg slik at de i større grad kan utvikle "indrestyring". Slike synspunkter er i tråd med hva Crafoord (1991) karakteriserer som "utvecklande förtrolighet."

Også denne informantgruppen understreker at Samspillsmetoden Dialog aldri kan bli noen lettvinnt løsning. Det understrekes bl.a. viktigheten av at Samspillsmetoden Dialog er forankret på toppen. Videre understrekes det at: "Det ikke er noe hokus pokus. Du må arbeide med hverdagen din og få en mulighet til å reflektere over egen praksis." Det understrekes at teoretiske kunnskaper er en nødvendig, men ikke tilstrekkelig forutsetning. I tillegg til teoretisk kunnskap er Samspillsmetoden Dialog og prinsippene noe det må øves på.

Helsesøsterinformantene i Bodø har, som tidligere nevnt, en noe annen arbeidssituasjon enn de øvrige informantgruppene. Helesøstrene synes å arbeide mer alene, mens de andre informantene i større utstrekning arbeider sammen i grupper eller i mindre arbeidslag. Ulikheten i arbeidssituasjonene vil kunne ha betydning for de svarene og tilbakemeldingene som de ulike informantgruppene gir. Svarene, som gis, er slik sett avhengig av kontekst og den konkrete arbeidssituasjonen de ulike informantgruppene og de ulike informantene befinner seg i.

Informanter fra helsesøstergruppene er opptatt av samspillet mellom foreldre og barn. De er også opptatt av trygg tilknytning, men de uttrykker dette på en noe annerledes måte. "På toårskontrollen og fireårskontrollen kan du bruke Dialog i forhold til samspillet mellom barn og foreldre". Men det fremheves at: "Foreldrene er mer mottagelige for prinsippene, når ungene blir litt større. Når ungene er helt små, er foreldrene mest opptatt av amming og vekt, og det er viktig å være der foreldrene er."

Denne informantgruppen har også fokus på barnets utvikling. Det fremheves bl.a. at: "Gjennom Dialog kan vi hjelpe barnet til å bli et mer harmonisk menneske. For at dette skal bli mulig må vi gi barnet anerkjennelse. Ungene skal oppleve at de er verd noe. Det er vanskelig med foreldre som ikke skjønner at de trenger hjelp. Arbeidet med disse foreldrene er vanskelig og utfordrende, men de vanskeligste profiterer ofte på Dialog".

Gruppen med "helsesøsterinformanter" har rimeligvis også synspunkter på (sam)arbeidet med foreldrene. En informant uttrykte at i ar-

beidet med Dialog, så ble man Dialog. Hun sier videre: ”Det betyr mye i arbeidet med foreldre. Dialog hjelper dem til å finne nye, og mer positive måter å møte barna og de unge på.”

Om familier det kan være utfordrende og krevende å (sam) arbeide med uttaler de følgende under intervjuet:

”I familier med mye problemer og mye kjefting, blir det mye bedre når vi bruker prinsippene i Dialog. Det blir en annen tone og en annen atmosfære. Foreldrene lærer bl.a. å justere seg. Foreldrene får en mulighet til å slappe av, senke skuldrene litt. De trenger ikke å prestere, og de får muligheten til å kunne justere seg i rollen som foreldre. Hvordan kan foreldre f. eks. justere seg i forhold til hvor barnet følelsemessig befinner seg? De viser ungene respekt og inviterer til samtale. Foreldrene får ofte hjelp til å se at de allerede har i seg, f. eks. evnen til å justere seg. Dialog kan hjelpe foreldre til å skifte fokus, og foreldrene får mulighet til å begynne på nytt. Dette er viktig side ved Dialog.”

Luther Handegård (2008) har evaluert foreldrekurs i Samspillmetoden Dialog gitt til foreldre i Bodø kommune. Evalueringsrapporten konkluderer slik med hensyn til foreldrenes vurdering av kurset:

”Det hersker ingen tvil om at foreldrene har fått mye ut av foreldrekurset i samspillmetoden DIALOG. At dette er et tilbud med mange suksesshistorier har vi gjennom dette notatet illustrert gjennom foreldrenes fortellinger. Målet med foreldrekurset, som først og fremst er å bevisstgjøre foreldrene for de sider av samspillet med barna som er spesielt viktig for en positiv utvikling, må derfor i følge foreldrenes erfaringer sies å være oppnådd. Foreldrene mener at de er blitt mer bevisste på hvordan de samtaler med barna, de er blitt mer bevisst på hvordan fellesskapet med barna kan styrkes, hvordan de kan sette positive grenser for barna og ikke minst at de opplever seg bedre rustet i hverdagen. På denne måten har også foreldrekurset vært til stor hjelp i foreldrerollen. Det må også trekkes fram her at foreldrekurset har vært til hjelp også for andre roller, spesielt gjelder dette i parforholdet mellom mor og far. Deltakelsen på foreldrekurset har blant annet bidratt til at mor og far har gjort noe sammen, på ”nøytral grunn” utenfor hjemmet. Det har i flere tilfeller bidratt til at kommunikasjonen mellom dem er blitt bedre og de har opplevd kurset og samhandlingen med de andre foreldrene som en viktig årsak til at samlivet er blitt bedre. Foreldrekurset kan derfor sies å ha forebyggende

effekt også når det gjelder parforhold.”

Slik lærerne var det, var også informanter fra helsesøstergruppene opp-tatt av elever og skolemiljøet. ”Det (Dialog) er viktig når jeg snakker til klassen om for eksempel klassemiljø, og om spørsmål som: Hvordan ta vare på hverandre? Hvordan opplever ungdom å være utenfor? Da er Dialog nyttig. Jeg understreker viktigheten av å bry seg om hverandre. Jeg bruker Dialog til å skape et mer positivt klassemiljø.” Et annet perspektiv som fremkommer under intervjuet er følgende: ”Jeg jobber med elevgrupper omkring spørsmålet om psykisk helse. Da bruker jeg Dialogforståelsen og Dialogbegrepene i arbeidet med dette, f. eks. mobbing. Det kommer mye opp i gruppene, når du jobber med dette”.

På samme måte som de andre informantgruppene vektlegger helsesøstergruppene at Samspillmetoden Dialog ikke er noen enkel og lettvent arbeidsform. De vektlegger en tydelig ledelsesforankring og sier f. eks. ”Hvis arbeidsformen ikke er toppforankret i ledelsen, vil Dialog ikke bli mulig”. Og videre: ”Dialog må være ledelsesforankret for at det skal prioriteres.”

Oppsummering og konklusjon

Den foreliggende evalueringen har hatt som intensjon å gi svar på følgende spørsmål:

- Hvordan har det vært å arbeide med Samspillmetoden Dialog?
- Hvilke resultater, konsekvenser har arbeidet med denne tilnærmingen ført til?
- Har det arbeidet Sigrid Hviding Kommunikasjon gjort gitt de ønskede eller forventede resultater?

Alle disse spørsmålene kan besvares positivt. Det rapporteres at det har vært positivt å arbeide med Samspillmetoden Dialog. Det uttrykkes også at det iblant har vært svært positivt å arbeide med denne tilnærmingen.

Det er dokumentert gode resultater og nyttige konsekvenser som en reaksjon av arbeidet med denne tilnærmingen, og det er rapportert om konstruktiv utvikling og positive endringer etter at Samspillmetoden Dialog ble innført.

Det arbeidet Sigrid Hviding kommunikasjon har gjort blir vurdert som viktig og verdifullt.

Innholdet i og arbeidet med Samspillmetoden Dialog ligger nær opp til synspunkter formulert av Johnsen (2000, s. 157): "Konstitueringen av selvet vil alltid være basert på interaksjon med andre. Selvpplevelsen er noe som dannes innenfra, men ut fra den subjektive opplevelsen av å være sammen med en annen. Utviklingen av selvet og utviklingen av relasjoner er to sider av samme sak. Et kompetent, autonomt selv, løsrevet fra enhver relasjon, er i beste fall en illusjon, i verste fall en tragedie."

Dette perspektivet på relasjoner og samspill kan bl.a. appliseres på et individnivå og på et organisasjonsnivå. De individuelle informantene rapporterer at Samspillmetoden Dialog har vært viktig for dem i utførelsen av yrkesrollen. Svarene viser at arbeidet med Samspillmetoden Dialog har gitt muligheter for egen læring, samtidig som metoden har gitt trygghet i yrkesutøvelsen. De mulighetene dialog gir for læring og samarbeide er også drøftet av Larsen (2005).

I forhold til organisasjonen beskrives Samspillmetoden Dialog som viktig i arbeidet med å utvikle en organisasjonskultur med fokus på samarbeid og gjensidig respekt. At Samspillmetoden Dialog kan være viktig for ledelse beskrives, og det understrekes at denne tilnærmingen må være lederforankret, dersom metoden skal føre til de ønskede eller

forventede resultater. Det beskrives også en forbedret praksis og en mer hensiktsmessig oppgaveløsning etter innføringen av Samspillmetoden Dialog. Videre understrekes nødvendigheten av vedlikeholdsarbeidet, dersom Samspillmetoden Dialog skal ha effekt på sikt.

Når det gjelder forholdt mellom organisasjoner fremheves nytten og nødvendigheten av et felles verdisyn og et felles språk. Der dette mangler oppleves samarbeidet som vanskelig og mindre stimulerende. Både fra et individ- og et organisasjonsperspektiv understrekes det at Samspillmetoden Dialog ikke representerer noen enkel eller lettvinntilnærming eller løsning. Det fremkommer klare synspunkter på hva som er forutsetningene for at metoden skal fungere og gi resultater. Det er ikke snakk om noe "hokus pokus".

I forhold til evalueringsprosjektets hovedspørsmål: Gjør det en forskjell? er svaret entydig. Samspillmetoden Dialog gjør en forskjell, og i svært mange tilfeller også en betydelig forskjell.

Tanker om veien videre

Samspillmetoden Dialog har i det alt vesentligste blitt fremstilt som en metodisk tilnærming. På bakgrunn av intervjuene er det også mulig å se denne tilnærmingen som en metode innen en mer enhetlig og helhetlig ramme, og slik sett kan denne tilnærmingen også ses og forstås som en Samspillmodell. Men samtidig som Samspillmetoden Dialog kan ses som en modell og en metode, kan den også ses som en organisasjon, en spesiell måte å organisere mennesker og menneskelige samspill på, bl.a. basert på tydelige faglige og verdimesseige synspunkter.

I det videre arbeidet med Samspillmetoden Dialog kan det være viktig og nyttig og beskrive og å utvikle de modellmessige og organisatoriske sidene ved virksomheten ytterligere.

Referanser

- Bang, H. og Nettet Midelfart, T. (2010) Dialog og effektivitet i ledergrupper. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 47,(1), 4-15.
- Bastøe, P. Ø., Dahl, K. og Larsen, E. (2002) *Organisasjoner i utvikling og endring. Oppgaveløsning i en ny tid*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bowlby, J. (1988) *A secure base. Clinical applications of attachment theory*. London: Routledge
- Crafoord, C. (1991) *Utvecklande förtrolighet*. Stockholm: Natur och Kultur
- Dalen, M. (2004) *Intervju som forskningsmetode – En kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hundeide, K. og Hillestad, P.O. (1994) Kan psykologisk omsorg for barn læres? Forebyggende psykososialt arbeid med omsorgsgivere ved helsestasjoner i Bergen. I: T. Dallen Ewans, I. Frønes og L. Kjølstad (red.) *Velferdssamfunnets barn*. Oslo: Ad notam. Gyldendal. Ss. 187 – 198.
- Johnsen, A. (2000) Sammen eller alene – en både – og tilnærming i arbeidet med spiseforstyrrelser I: A. Johansen, R. Sundet og V. Wie Torsteinsson (red.) *Samspill og selvpålevelse. – nye veier i relasjonsorienterte terapier*. Oslo: Tano Aschehoug. Ss. 152 – 163.
- Larsen, E. (1999) Lederskap og følgeskap – et dynamisk perspektiv. I: E. Larsen (red.) *Lederskap og følgeskap. Perspektiver på menneskeutviklende og menneskeforandrende organisasjoner*. Oslo: Skandinavisk institutt for Ressursutvikling – SIR- gruppen AS: Ss. 9-15.
- Larsen, E. (2004) *Miljøterapi med barn og unge. Organisasjonen som terapeut*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Larsen, E. (2005) Samarbeid på tvers til sårbare barns beste I: A. von der Lippe og S.R. Wilkinson (red.) *Risikoutvikling. Tilknytning, omsorgssvikt og forebygging*. Et jubileumsskrift til Kari Killén. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. Rapport nr. 7. Ss. 137 – 149.
- Larsen, E. (2006 a.) *Gjør vi det vi sier vi skal gjøre? En evaluering av Ungplan Hordaland og Ungplan Østfold*. Et samarbeidsprosjekt mellom Ungplan a/s og Skandinavisk Institutt for Ressursutvikling – SIR – gruppen a/s Oslo: Ungplan FoU, skriftserie nr.1.

- Larsen, E. (2009) *Underveis til et mer selvstendig liv*. En evaluering av barnevernsinstitusjonen BOenheten AS i Oslo.
- Larsen, E. (2010) *Helhet og tverrfaglighet. En evaluering av Familiens hus*. Rapport, Askim kommune.
- Luther Handegård, T. (2008) *Evaluering av foreldrekurs i Samspillmetoden Dialog*. NF-arbeidsnotat nr. 1011. Bodø: Nordlandsforskning.
- Morgan, D. (1988) *Focus groups as qualitative research*. Newbury park: Sage Publications.
- Patton, M. Q. (1986) *Utilized – Focused Evaluation*. Newbury Park: Sage Publications.
- Patton, M. Q (2002) *Qualitative Research and Evaluation methods*. Thousand Oakes: Sage Publications.
- Postholm, M. B. (2005) *Kvalitativ metode, En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ramian, K. (2009) Evidens på egne premisser. *Praksisbasert viden. Psykolognyt*, nr. 1.
- Redl, F. og Wineman, D. C. (1952) *Controls from within*. New York: The Free Press
- Redl, F. (1961) *When we Deal with Children*. New York: The Free Press.
- Rogers, C. (1957) The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *J. consult. Psychol.*, 21, 95-103.
- Rye, H. (2005) *Tidlig hjelp til bedre samspill*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Røed Hansen, B.(1991) *Den første dialogen. En studie av spedbarnets oppmerksomhet i samspill*. Oslo: Solum Forlag a/s.
- Sigrød Hviding Kommunikasjon. *Orientering om Samspillmetoden Dialog*.
- Sigrød Hviding Kommunikasjon. *Samspillmetoden Dialog*. Hefte med orientering om tilbudene og virksomheten.
- Sigrød Hviding Kommunikasjon. Diverse ”handouts” og notater.
- Skårderud, F. og Sommerfeldt, B. (2008) *Mentalisering – et nytt teoretisk og terapeutisk begrep*. *Tidsskrift for Norsk legeforening*, 128, (9), 1066-1069.
- Skårderud, F. (2010) Gutten som ikke ville ete. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 47, (10), 916-929.

- Sverdrup, S. (2002) *Evaluering. Faser, design og gjennomføring*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ulvik, O.S. (2009) Kunnskap for et seinmoderne barnevern: Forholdet mellom forskning og praksis. *Tidsskriftet Norges Barnevern*, 86,(1) 18-27.

Appendiks

Forespørsel om deltagelse i evaluering / dokumentasjon av Samspillmetoden Dialog.

Opplæring i Samspillmetoden Dialog trinn 1 og trinn 2 startet i 1993 i regi av Sigrid Hviding Kommunikasjon (SHK). Dette var et resultat av at Sigrid Hviding hadde deltatt i en prosjektgruppe i regi av Noras (1991-92). Hensikten med prosjektet var å undersøke om psykologisk omsorg for barn kunne læres.

Samspillmetoden Dialog har siden den gang blitt bearbeidet og videreutviklet i nært samarbeid med praksisfeltet.

SHK ønsker nå å systematisere og dokumentere nytteverdien av metoden.

Du og din organisasjon inviteres herved til å delta i Samspillmetoden Dialog sin evaluering / dokumentasjon av opplæring og bruk.

SHK har i denne anledning engasjert psykolog Erik Larsen til å gjennomføre denne undersøkelsen for oss.

Praktisk gjennomføring.

Sted; Bergen, Lillehatten 13

Bodø

Tid; Oktober 2010

Form; Gruppeintervju, tidsbruk ca 3 timer

Undersøkelsen munner ut i et innbundet hefte med teorigjennomgang og presentasjon av resultatene.

Organisasjonen vil få et eksemplar av heftet, samt en invitasjon til seminar i Bergen i april 2011 hvor resultatene blir fremlagt.

Vi ser frem til et spennende samarbeid og tar kontakt for nærmere avtale.

Med vennlig hilsen

Sigrid Hviding

SHK

Samtykkeerklæring

Jeg samtykker med dette at jeg ønsker å stille opp i intervju i forbindelse med Samspillmetoden Dialog sitt evalueringsarbeid.

Dato:

Signatur:

Intervjuguide

- 1) Hvordan ble du/dere kjent med Samspillmetoden Dialog?
- 2) Hvordan vil du/dere beskrive hovedtrekkene (hovedingrediensene) ved Samspillmetoden Dialog?
- 3) Hva betyr Samspillmetoden Dialog for deg/dere i det daglige arbeidet?
- 4) Har du/dere noen tanker rundt endret praksis før og etter innføringen av Samspillmetoden Dialog?
- 5) Er det noen indikasjoner på at Samspillmetoden Dialog fungerer?
- Har det hatt noen effekt på deltagere du/dere har gitt et systematisk kurstilbud til (grunnversjon, kortversjon, samtaletilbud?)
- 6) Hva kan Samspillmetoden Dialog bety for arbeidet i rollen som ledelse?
- 7) Vil du/dere anbefale Samspillmetoden Dialog til andre?
- belys svaret
- 8) Er det noe du/dere vil tilføye, som det ikke er blitt spurt om?

Etterord

Evalueringen ble satt i gang fordi det var ønskelig å få synspunkt på den opplæringen Sigrid Hviding Kommunikasjon - SHK har gjort siden 1993. Samtidig var det viktig å tydeliggjøre teorigrunnlaget – metodens programteori.

SHK er glad for at psykolog Erik Larsen i SIR – gruppen AS takket ja til vår forespørsel om å foreta en evalueringsundersøkelse av vårt arbeid med praksisfeltet. Erik Larsen sine tanker rundt tverrfaglig samarbeid og hans arbeid med sårbare og utsatte barn og unge har inspirert oss og vært nyttig i forhold til videreutvikling av Samspillmetoden Dialog.

Som det fremgår av evalueringen har Samspillmetoden Dialog sitt utgangspunkt i prosjektet som er beskrevet i artikkelen ”Kan psykologisk omsorg for barn læres?” (Hundeide/Hillestad 1993). Foruten forfatterne var Henning Rye og Sigrid Hviding med i prosjektgruppen.

Det har hele tiden vært viktig for SHK å være tro mot den metodiske tilnærmingen som er beskrevet i artikkelen. I nært samarbeid med praksisfeltet er det metodiske videreutviklet og utgjør konseptet / modellen Samspillmetoden Dialog i dag.

Teoretiske perspektiver fra den relasjonsrelaterte utviklingspsykologien om primær tilknytning, dvs. tilknytning mellom viktige voksne og det lille barnet, har vært grunnleggende i SHK sin teoriforståelse. Denne teorien ser vi i sammenheng med synet på hvordan man lærer – utløser ressurser hos andre. Arbeidsmåten til SHK sensitiviserer og konkretiserer hvordan man skal ta hovedansvaret for kvaliteten på relasjonen til de personer man skal lede, og kan derigjennom oppnå et godt endrings- og læringsmiljø.

Deltagerne på kurs i Samspillmetoden Dialog bli mer sensitiv og mer bevisst gjennom å knytte den teoretisk kunnskap til refleksjoner rundt praktiske ferdigheter for å endre praksis til et bedre og mer utviklende samspill.

Den metodisk tilnærming er en ressurskrevende form for opplæring. Opplæringen er organisert i grupper hvor alle får anledning etter tur til å

reflektere rundt sin egen praksis med støtte fra hovedveileder.

Det er et mangfold i tilbud på opplæring i lignende kurs som tar utgangspunkt i relasjonsorientert utviklingspsykologi. Det ble derfor viktig for oss å få dokumentert vårt bidrag fra en utenforstående. Tilbakemeldingene fra praksisfeltet har hele tiden vært overveiende positive. Det er derfor gledelig og nyttig for oss i vårt videre arbeid å kunne konkludere med at;

”Det gjør en forskjell”

Vi takker våre informanter for at de stilte villig opp og en spesiell takk til Erik Larsen hans betydelige engasjement og innsats.

Bergen februar 2011

Sigrid Hviding

Britt Brakstad