

Kapitel 7

Hvordan veksler du mellem samtaletyperne gennem et forløb?

Vi har indtil nu primært haft fokus på afholdelse af de enkelte samtaler og på, hvordan en samtale kan bygges op, samt på fordele og ulemper ved de forskellige samtaletyper. Vi har set på forskellige spørgsmålstyper og på, hvordan du skaber og bibeholder en borgeralliance. Og endelig har vi set på, hvordan du skaber en forstyrrelse, og på omsætning af alle bogens samtaler til rådgiverens roller.

Kapitlets indhold

Du vil nu se uddrag af et samtaleforløb, som illustrerer, hvordan du i praksis veksler mellem flere af bogens samtaletyper, og overvejelserne bag. Der er eksempler på rammesættende, sagsafklarende, udviklende og handlingsafklarende spørgsmål. Du ser eksempler på, hvordan du kan skabe en ”tilpas forstyrrelse”. Der er fokus på, hvordan du skaber og bibeholder en borgeralliance gennem hele samtaleforløbet, og hvordan du som samtaleforløbets processtyrer sikrer, at der skabes klarhed om retning, mål og justeringer undervejs.

Du ser eksempler på en myndighedssamtale, to samskabende samtaler, en coachende samtale og en ekspertsamtale. Det illustreres i boksene i venstre kolonne, hvad rådgiver og borger siger og gør i starten, midten og slutningen af samtalen. Efterfølgende ses rådgivers overvejelser.



Case

Hanne er 45 år og har tidligere modtaget sygedagpenge i 1,5 år. Hanne overgår til kontanthjælp på grund af manglende forlængelsesmuligheder og får derfor en ny rådgiver. Hanne er sygemeldt på baggrund af moderat depression, som er opstået efter længerevarende stress. Hun har haft kontakt til psykiatrien, hvor hun har haft samtaler ved psykolog og psykiater, og er i medicinsk behandling. Hun har tidligere haft flere års ansættelse på en fabrik og senest i et supermarked. Hun har været afprøvet i praktik på sygedagpenge, men praktikken måtte stoppe, da Hanne fik det dårligt af at være der. Nedenfor ses uddrag af et samtaleforløb på 5 samtaler. Rådgiver: R. Hanne: H.

Samtale 1: Rådgivende myndighedssamtale

Samtalens start

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Byder velkommen. Informerer om lovgivningen, tavshedspligt, gensidige forventninger i forbindelse med samarbejdet.

Rådgivers faglige overvejelser

Den indledende kontakt er vigtig. Rådgiver er opmærksom på at skabe en alliance. Vælger at afholde en **myndighedssamtale**. Forsøger at skabe klarhed om rammerne, lovgivningen og aftalerne for samarbejdet. Er åben, nysgerrig og imødekommende. Har øjenkontakt og er nærværende.

Spørgsmål, du kan stille dig selv under samtalen:

- Har jeg fået orienteret borgeren om relevante oplysninger, herunder lovgivningen?
- Har borgeren fået den viden, hun har brug for? Har jeg fået skabt den nødvendige tillid og været tydelig om min rolle og faglighed?

Samtalens midte

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Hvor har du været mest tilfreds med at være ansat?

H: Jeg var rigtig glad for at være på den fabrik, hvor jeg var ansat for 5 år siden. Jeg følte, at jeg kunne klare opgaverne, og havde søde kollegaer. Jeg var ikke så glad for mit seneste job i supermarkedet. Jeg brød mig ikke om, at der var så mange mennesker.

R: Hvilke opgaver kunne du klare på fabrikken?

R: I forhold til den praktik, du har været i, hvad gik godt? Hvad gik mindre godt?

R: Hvad siger din læge om din situation?

R: Hvilke andre ting har indflydelse på dit helbred?

H: Jeg har en hjemmeboende dreng på 18 år, som for 2. gang er droppet ud af en uddannelse. Det stresser mig, at han bare er derhjemme. Han har autisme.

R: Det lyder til, at det påvirker dig. Lad os tale mere om det ved næste samtale, hvis du har brug for det, er det o.k.?

H: Ja, det er fint, hvis vi gør det.

Rådgivers faglige overvejelser

Stiller sagsafklarende spørgsmål for at få relevant information. Ønsker at høre om Hannes tidligere oplevelse af både tidligere ansættelser og praktik.

Opmærksomhedspunkter:

- Er opmærksom på, at det er vigtigt for Hanne at kunne løse opgaverne og have gode kollegaer.
- Mindre glad for sted med mange mennesker.
- Vælger at spørge uddybende ind til, hvilke opgaver Hanne oplever, at hun kan løse, og hvilke hun har svært ved at løse. (Vigtigt at vide i forhold til fx fremtidigt jobvalg).
- Rådgiver vælger ved dagens samtale ikke at gå yderligere ind i samtalen vedr. Hannes søn. Anerkender, at det påvirker Hanne. Har det med i sine overvejelser, at der kan være brug for at tale om det ved næste samtale.

Samtalens afslutning

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Hvad har du fået ud af samtalen i dag?

H: Det vigtigste for mig har været at få talt om min tidligere arbejdsplads og få sagt det med min søn.

R: Jeg tænker, at vi venter med at finde et praktiksted, og synes, vi skal tale videre om det ved næste samtale.

Jeg vil indhente en status fra psykiatrisk afdeling for at blive klogere på, hvad der er bedst for dig.

Der aftales et nyt møde.

Rådgivers faglige overvejelser

Vigtigt at høre, hvad Hanne har fået ud af samtalen. Vælger ikke at sætte handling i værk efter denne samtale i forhold til etablering af praktik. Vurderer, at der er brug for mere viden, inden det er muligt at pege på en relevant løsning. Rådgiver orienterer Hanne om, at hun påtænker at indhente en status, og forklarer hvorfor (for at skabe tillid, klarhed og gennemsigtighed i forhold til, hvad hun gør og hvorfor).

Mellem samtale 1 og 2 indhenter rådgiver status fra psykiatrisk afdeling, da der er behov for en beskrivelse af Hannes tilstand og helbred. På baggrund af både mødet med Hanne og status fra psykiater vurderer rådgiver, at Hanne kan deltage i en praktik, og at hun sandsynligvis vil kunne vende tilbage til ordinær beskæftigelse.

Samtale 2: Samskabende samtale

Samtalens start

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Velkommen til. Jeg har fået svar fra din psykiater, som vurderer, at du kan deltage i praktik og på sigt kan komme tilbage i ordinær beskæftigelse. Hvad tænker du om det?

H: Jo, det lyder fint. Det er jo også det, jeg selv håber på i fremtiden.

R: Det, jeg tænker vi skal tale om i dag, er, hvordan vi sammen finder et godt praktiksted til dig. Hvad tænker du om det?

H: Jo, det lyder som en god ide.

R: Hvad ønsker du at tale om i dag? Er der andre ting, som er vigtige for dig også at få vendt?

H: Jeg synes, det lyder fint at tale om en praktik.

Rådgivers faglige overvejelser

Vælger en **samskabende samtale**. Rådgiver vurderer, at Hanne er parat til næste delmål, som er praktik. Hanne har ved 1. samtale fået viden om lovgivningen, og der vurderes ikke behov for yderligere viden.

Hanne nævner ikke sønnen ved dagens samtale, hvorfor rådgiver ikke ved samtalen spørger yderligere ind til det.

Samtalens midte

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Hvad var medvirkende til, at du var glad for at være ansat?

R: Hvilke opgaver lykkedes for dig?

R: Hvad gjorde du helt konkret?

R: Hvilke andre ting tror du var medvirkende til, at du trivedes dengang?

R: Hvad gjorde du dengang?

R: Hvem hjalp dig, hvis der var nogen, som hjalp dig?

R: Hvilke opgaver var ikke dig?

H: Jeg trivedes med de fleste opgaver på min gamle arbejdsplads og kender lederen og nogle af medarbejderne. Nu vi har talt om det, tror jeg faktisk gerne, at jeg vil i praktik hos dem, hvis det er muligt.

R: Det lyder som en rigtig god ide, og det vil jeg gerne undersøge videre.

Der tales videre om rammer for praktik i forhold til opstart, opgaver og timetal.

Rådgivers faglige overvejelser

- Rådgiver stiller først sagsafklarende spørgsmål, dernæst udviklende spørgsmål.
- Fokus på udviklende spørgsmål i forhold til Hannes oplevelse af arbejdspladsen. Rådgiver vælger fokus på tidligere positive historier. Rådgiver kan høre, at Hanne har positiv energi i forhold til tidligere arbejdsplads (spørgsmålene forudsætter, at der er noget, der er lykkedes). Udforsker, hvilke omstændigheder der muliggjorde, at det lykkedes dengang.
- Holder sig åben, neutral og lyttende.
- Spørger ind til, hvilke opgaver Hanne oplevede, at hun ikke mestrede, da det er vigtig viden på sigt.

I slutningen af samtalen

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

Rådgiver stiller følgende spørgsmål:

Hvad skal der til, for at du kan starte?

Hvad har du brug for, inden du starter?

Hvad ønsker du (Hanne), at arbejdsgiver får at vide, og er der noget, han ikke må vide?

Hvilke hensyn er der brug for til en start?

Hvad er næste skridt? Hvornår? Hvem gør hvad?

Hvilket timental tænker du er realistisk at starte med?

Hvad har været vigtigst for dig at få talt om i dag?

Hvad har været til særlig hjælp for dig?

Rådgivers faglige overvejelser

- I afslutningen af samtalen tales der om, hvad der skal iværksættes.
- Vigtigt at afstemme, hvad Hanne ønsker, at lederen må vide om hendes sygemelding. Der skabes inden mødet med arbejdsgiveren klarhed om, hvad der kan tales om/ikke kan tales om, og hvad Hanne har brug for. Det kan være med til at bevare alliancen (fortsat skabe fortrolighed, tryghed og tillid).

Som aftalt kontakter rådgiver mellem samtale 2 og 3 Hannes tidligere arbejdsgiver for at høre, om praktik kunne være en mulighed. Lederen er åben for et møde med henblik på praktik. Det overordnede mål med praktikken er ordinær ansættelse, og rådgiver spørger, om det på sigt kan være en mulighed, såfremt praktikken går godt. Lederen oplyser, at det godt kan lade sig gøre, hvis Hanne kan klare opgaverne, da de indenfor de kommende måneder skal have ansat flere folk. Rådgiver forsøger tidligt i forløbet og inden mødet at afklare, hvad der er muligt/ikke muligt i forhold til kommende job, så der kan arbejdes i retning af en realistisk plan, hvor det overordnede mål er på plads.

Samtale 3: Samskabende samtale

Møde med Hanne, Hannes leder og rådgiver.

Starten af samtalen

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

Rådgiver opsummerer, hvad hun har talt med lederen om i telefonen, og formålet med mødet er i et samarbejde at skabe en god praktik.

Rådgiver opsummerer, at lederen har sagt, at hvis praktikken går godt, vil der efterfølgende være gode muligheder for ordinær ansættelse.

R: Hvilke andre ting tænker I er vigtigst, at vi får talt om? (*Samskabende*).

Rådgivers faglige overvejelser

Rådgiver har inden samtalen gjort sig overvejelser om valg af samtaletype. Vælger en **samskabende samtale**, da noget, de skal tale om, ligger fast – praktik. Inddrager lederen og Hanne i forhold til, hvad de tænker er vigtigt at tale om.

- Er tydelig og gennemsigtig i forhold til, hvad hun har talt med lederen om.
Skaber klarhed i forhold til det overordnede formål og mål med praktikken.
Sikrer, at alle arbejder i samme retning/mod samme mål.

Samtalens midterfase

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Hvordan trivedes du med dine ”gamle arbejdsopgaver”?

R: Hvis du skal være glad for jobbet, hvilke ting skal så gerne være til stede?

R: Hvad tænker du i forhold til timetal til en start?

Eksempel på spørgsmål, rådgiver stiller lederen:

R: Hvilke muligheder kan der være for at imødekomme Hannes ønsker?

Rådgivers faglige overvejelser

Rådgiver stiller i midten af samtalen åbne spørgsmål til Hannes tidligere oplevelse af arbejdspladsen og kommende ønsker i praktikken.

Inddrager efterfølgende lederen for at afklare, hvad der er muligt/ikke muligt.

Samtalens afslutning

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

Rådgiver opsummerer, hvad de har talt om, og spørger Hanne: Har du brug for en samtale med mig inden opstart?

R: Er der ting, vi mangler at tale om eller afklare inden opstart?

R: Hvornår skal vi aftale opstart?

R: Hvad siger I til opfølgning om en måned?

Rådgivers faglige overvejelser

I afslutningen af samtalen opsummerer rådgiver, hvad de har talt om på mødet. Der laves konkrete aftaler for opfølgning og afklares, hvad der er brug for inden opstart.

Samtale 4 afholdes, idet Hanne kontakter rådgiver ca. 2 uger efter opstart i praktik. Hanne fortæller, at hun er glad for at være på arbejdspladsen og følger den plan, de lavede på mødet. Hun siger, at det, hun gerne vil tale med rådgiver om, er, at hun oplever problemer med en kollega. Hanne oplyser i telefonen, at hun i første omgang helst vil tale med rådgiver alene uden lederens tilstedeværelse. De aftaler en samtale.

Samtale 4: Coachende samtale

Starten af samtalen

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Hvad er vigtigst for dig at få talt om i dag?

H: Det, jeg gerne vil tale om, er, at en af mine kollegaer gør mig utryk og dårligt tilpas ved de ting, han siger. Det går ud over min arbejdsglæde og påvirker mig meget, også når jeg er derhjemme.

R: Hvad vil du gerne have ud af samtalen?

H: Jeg vil gerne kunne tage det mere afslappet og ikke lade mig gå sådan på i forhold til det, han siger.

R: Jeg vil ved denne samtale forsøge at holde egne ideer og forslag tilbage og primært stille spørgsmål, da jeg tænker, at det vil være det, der hjælper dig bedst i dag. Hvordan lyder det for dig?

Rådgivers faglige overvejelser

Rådgiver vælger **en coachende samtale**, idet rammerne for praktikken er på plads, og Hanne følger planen. Der er ved samtalen ikke brug for rådgivers mer-viden, og det ville være mindre relevant. Rådgiver vurderer, at hun vil kunne hjælpe Hanne bedst ved at udforske Hannes egne tanker og følelser i relation til sin udfordring. Ved det tema, Hanne nævner, giver rådgiver med valget af en coachende samtale plads til Hannes egne tanker og refleksioner.

– Rådgiver skaber klarhed og gennemsigtighed i forhold til valg af samtale og fortæller Hanne, at hun primært vil stille spørgsmål fremfor at komme med råd.

Samtalens midterfase

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Kan du prøve at sige lidt mere om, hvad det er, der gør dig utryk og dårligt tilpas?

R: Hvilke situationer opstår det typisk i?

H: Det er typisk, når vi er alene, at han får mig til at føle mig mindreværdig.

R: Hvad er det, han konkret siger, der får dig til at føle mindreværd?

R: Hvor ofte foregår det?

R: Hvornår gør han det ikke?

R: Hvordan er jeres relation i øvrigt?

R: Hvad tror du er hans grund til at gøre det?

R: Hvordan tror du, andre kollegaer ville håndtere det, hvis det var dem, han gjorde det ved?

R: Hvad vil dit råd være til en kollega, der var i samme situation?

R: Hvem kender du, som kunne give dig et godt og brugbart råd?

H: (Tænker længere tid over spørgsmålet). Det ville være min mor, hun har før sagt noget beroligende til mig, fx: ”Pyt med det, det skal du ikke lade dig gå på af”. Hanne griner, da hun nævner det.

R: Du ser lettet ud, når du nævner, at du kunne tænke ”Pyt med det, det skal du ikke lade dig gå på af”.

H: Ja, det er en lettelse. Jeg vil ikke længere lade mig styre så meget af det.

R: Hvilke fordele kunne det have?

H: Jeg kan mærke, at det giver mere ro at tænke på det.

R: Det giver ro at tænke på.

Rådgivers faglige overvejelser

- Husker det, Hanne nævner i indledningen, og spørger ind til de samme ord, Hanne har brugt: utryk og dårligt tilpas.
- Kombinerer sagsafklarende og udviklende spørgsmål.
- Stiller uddybende spørgsmål.
- Spørger ind til forskelle og ligheder og andres perspektiver. Lægger mærke til, at der fx sker en ”tilpas forstyrrelse” ved, at der er pause ved spørgsmålet om, hvordan andre vælger at håndtere det.
- Bemærker, at Hanne lyser op og får mere energi ved at tale om andres perspektiver. Spørger yderligere ind.
- Registrerer, at der er en pause, inden Hanne svarer. Hun ser lettet ud og griner. Er opmærksom på Hannes ansigtsudtryk, kropssprog og toneleje og spørger ind til det (kan mindske tendens til tolkning).
- Gentager ”det giver ro at tænke på” (forsøger at skabe forstærkning ved at gentage (spejle), hvad Hanne har sagt).

Samtalens afslutning

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Hvad har været vigtigst for dig at få talt om i dag?

H: Den ro, jeg fik ved at sige pyt med det og tænke på min mors råd. Jeg synes, det har hjulpet at få snakket om det, og jeg er klar til at fortsætte i praktik.

R: Hvad har været til særlig hjælp for dig?

H: At du har lyttet og ladet mig svare.

Rådgivers faglige overvejelser

- Vælger at lade Hanne opsummere, hvad hun har fået ud af samtalen, og holder fortsat egne tanker og overvejelser tilbage.
- Den coachende samtale har været støttende både for alliancen og for Hannes fortsættelse i praktik.

Rådgiver skal have en samtale med Hanne. Hanne trives fortsat på praktikpladsen og med de opgaver, hun har, og der er lavet aftale om, at Hanne om ca. 2 måneder forventes at vær på fuldtid med henblik på efterfølgende ansættelse. Hanne oplever ikke længere vanskeligheder med kollegaen. Hun tænker anderledes om det, og kollegaen får hende ikke længere til at føle hverken usikkerhed

eller mindreværd. På det seneste har hun haft en del fravær, og det er det, de skal tale om ved samtalen.

Samtale 5: Kombination af rådgivende ekspertsamtale og samskabende samtale

Starten af samtalen

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Hvordan er det gået siden sidst?

H: Det er desværre igen begyndt at gå dårligt med min søn. Han er netop stoppet på endnu en uddannelse, og det bekymrer mig. Jeg har haft svært ved at overskue at skulle afsted i praktik og har haft 2 dages fravær, fordi jeg ikke kunne tage afsted.

R: Er det det med din søn, der er vigtigst for dig at få talt om ved dagens samtale?

H: Ja, det er det.

R: Er der andre ting, du også ønsker at få vendt?

H: Nej, ikke jeg lige kan komme på.

R: Jeg vil også gerne, at vi får talt om, hvordan det er gået i praktikken siden vores sidste samtale. Er det o.k. for dig, at vi også får det vendt?

H: Jamen, det synes jeg er gået fint, men det kan vi godt snakke om.

R: Hvad ønsker du at få ud af samtalen?

H: Jeg håber at få hjælp til at håndtere de problemer, der er med min søn.

Rådgivers faglige overvejelser

– Rådgiver vælger at kombinere en **samskabende samtale** og en **ekspertsamtale**, idet hun vurderer, at Hanne også har brug for merviden. Fravælger en rent samskabende samtale, da Hanne ikke primært ved hjælp af spørgsmål ville kunne finde svarene selv. Hanne kender ikke lovgivningen og de muligheder, der er, og fx hvilken afdeling hun skal kontakte i forhold til sønnen. Rådgiver kender organisationen og lovgivningen og vil ved samtalen kunne hjælpe Hanne (og sønnen) bedst med ekspertviden.

– Vælger at følge op på temaet fra sidste samtale.

– Rådgiver orienterer Hanne om, at det er en anden afdeling, der har kompetencen i forhold til at hjælpe sønnen. De kan ved dagens samtale tale mere om, hvad Hanne mener, han har brug for hjælp til. Hvis der er brug for professionel hjælp og støtte, vil rådgiver fortælle Hanne, hvad hun skal gøre.

(Forsøger at skabe klarhed og gennemsigtighed og kommer i starten ikke med løsninger).

Samtalens midterfase

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Hvordan er hans trivsel?

R: Hvordan ser hans hverdag ud?

R: Hvad hjælper du ham med?

R: Hvilke opgaver klarer han selv?

R: Hvordan påvirker det din hverdag?

R: Hvem hjælper ham udover dig?

Efter at Hanne har svaret på spørgsmålene, nævner rådgiver, at Hanne sammen med sønnen kan prøve at tale med Center for familie og handicap om muligheder for hjælp. Rådgiver giver generelle råd og vejledning om muligheder og orienterer om, at det er en anden afdeling, der beslutter, hvad der er muligt/ikke muligt.

R: Hvordan har du det med selv at kontakte den anden afdeling?

H: Det har jeg det fint med.

R: Her har du navn og telefonnummer på den afdeling, du skal kontakte.

Har du andre ting eller spørgsmål, du gerne vil drøfte, inden vi evt. kan gå videre til et nyt emne for samtalen?

H: Nej, det er fint for nu. Jeg vil kontakte en rådgiver i den anden afdeling.

R: Hvad siger du til, at vi bruger resten af tiden til at tale om din praktik, og hvordan det går?

H: Det er fint for mig.

Rådgivers faglige overvejelser

Vælger i samtalens midterfase at have fokus på emnet omkring sønnen. Kan høre, at det er det vigtigste for Hanne at tale om lige nu. Sønnens trivsel påvirker Hannes mulighed for at fastholde praktikken (helhedssyn).

— Rådgiver stiller primært sagsafklarende spørgsmål i forhold til sønnen for at afklare, hvad der er behov for.

— Rådgiver holder i starten egen merviden og forslag tilbage ved at stille åbne spørgsmål og lytte inden rådgivning/løsninger. Efter at have spurgt uddybende ind til sønnens behov, muligheder og barrierer kommer rådgiver med relevant merviden (ekspertrolle).

Rådgiver er opmærksom på, at de også skal nå at tale om opfølgning på praktikken, og runder det første emne af.

Samtalens 2. del – nyt emne

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Jeg vil gerne høre, hvordan det går mellem kollegaen, vi talte om ved sidste samtale, og dig. Hvad siger du til det, eller er der andre ting vedrørende praktikken, som er vigtigere for dig at få talt om?

H: Det kan vi godt tale om. Jeg vil også gerne tale om nogle nye arbejdsopgaver, jeg har fået, som jeg synes er svære at løse, og det går mig på.

R: Det er fint, vi også taler om det.

Rådgivers faglige overvejelser

Rådgiver vælger efter at have afsluttet temaet om Hannes søn at afholde **en samskabende samtale**, idet hun sammen med Hanne finder ud af, hvad de skal tale om. Afgrænser emnet, de skal tale om, ved at spørge til praktikken.

Rådgiver følger op på temaet fra sidste samtale og spørger, om der er andet vedrørende praktikken, som Hanne har brug for at tale om.

Samtalens midterfase for nyt emne/forhold til kollega

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Hvordan er det gået med at være sammen med kollegaen, siden vi talte sammen sidst?

H: Det går meget bedre. Han har ikke sagt særlig mange ubehagelige ting til mig. Jeg er begyndt bare at ignorere ham, når han siger noget, og det har faktisk hjulpet.

R: Hvordan er det bare at ignorere det?

H: Det har jeg det fint med, og nu går det mig ikke så meget på længere.

R: Det er da godt, at det har hjulpet, at du gør det på den måde. Du nævner, at der er nogle opgaver, du har fået, som du oplever er svære at løse. Kan du sige lidt mere om det?

H: Jo, jeg har det bedst med de opgaver, jeg kender, fx at pakke, og nu skal jeg stå ved en ny maskine, og det stresser mig, at jeg har svært ved at finde ud af den.

R: Hvilken instruktion har du fået?

H: Jeg har ikke fået nogen instruktion af nogen, og jeg har svært ved selv at læse og forstå manualen.

R: Vil du gerne kunne varetage den opgave, eller vil du helst være fri?

H: Jeg vil egentlig helst bare have de opgaver, jeg kender, for dem ved jeg, at jeg kan løse.

R: Hvad tror du din leders holdning ville være til det?

H: Det ved jeg ikke, men tror måske godt, det kan lade sig gøre.

R: Hvilke andre ansatte har ikke opgaver ved maskinen?

H: Jamen, det er der en del, der ikke har.

R: Hvis du ikke skal løse den opgave, hvilke andre opgaver er der så, du kan løse?

H: Så kunne jeg have flere pakkeopgaver.

R: Hvordan kan du finde ud af, om det er muligt?

H: Jeg kunne snakke med min leder om det.

R: Det lyder som en rigtig god ide.

Rådgivers faglige overvejelser

- Rådgiver stiller primært sagsafklarende spørgsmål i forhold til kollegaen for at høre, hvordan det går.
- Rådgiver anerkender, at det, Hanne har valgt at gøre, har hjulpet.
- Rådgiver fornemmer, at det går godt med kollegaen, og de kan gå videre til emnet, Hanne nævner om arbejdsopgaver.
- Spørger uddybende ind.
- Stiller først sagsafklarende spørgsmål for at blive mere klar på/koble sig på Hannes oplevelse.
- Stiller efterfølgende udviklende spørgsmål for at hjælpe Hanne til at se, hvad der er muligt/ikke muligt. Rådgiver har det overordnede mål om ordinær ansættelse for øje. Rådgiver kunne være gået flere veje og fx have forsøgt at få Hanne i en retning, hvor hun kunne blive mere tryk ved opgaven ved maskinen. Valgte bevidst at gå en anden vej, da hun vurderede, at det ville være mest hensigtsmæssigt i første ombæring, og da Hanne ikke nævner, at hun gerne vil lære at betjene maskinen. Har for øje, at lederen skal spørges om, hvad der er muligt/ikke muligt.
- Rådgiver vurderer, at det er fint, at Hanne selv taler med sin leder.

Samtalens afslutning

Hvad siger og gør rådgiver og Hanne?

R: Hvad har du fået ud af samtalen i dag?

H: Jeg har fået meget ud af snakken om min søn og ved nu, hvad jeg kan gøre for at prøve at hjælpe ham, og hvad jeg kan sige, når jeg ringer op.

R: Oplever du, at det vi har talt om, er vigtigt for dig?

H: Ja, det var godt at få talt om min søn. Det har også været fint at få snakket om det med at beholde de gamle opgaver. Det vil jeg snakke med min leder om. Jeg tror også, at det bliver nemmere at overskue at skulle i praktik, hvis der bliver mere støtte til min søn.

R: Jeg vil gerne, at du kontakter mig og fortæller, hvad din leder har sagt om ændringer af opgaver. Fint, du selv gør det. Hvis du skulle få brug for det, vil jeg selvfølgelig også gerne deltage i et møde.

H: Ja, det skal jeg nok gøre.

Rådgivers faglige overvejelser

- Rådgiver vurderer i slutningen af samtalen, at valget af samtaletype har været relevant i forhold til at bibeholde en alliance. Hanne oplever, at rådgivningen og spørgsmålene har været brugbare. Det rette valg af samtaletype(r) har været med til, at Hanne får søgt om hjælp til sønnen.
 - Kombinationen af en ekspertsamtale og en samskabende samtale er støttende for det overordnede mål om ordinær ansættelse og hjælp til hele familien (helhedssyn).
 - Rådgiver følger op på samtalen mellem Hanne og lederen for at sikre, at der fortsat arbejdes i fælles retning. Sikrer, som samtaleforløbets processtyrer, at der fortsat skabes klarhed om fælles retning/mål og justeringer undervejs.
 - Rådgiver beder om feedback.
-