



**GENTLE TEACHING KONFERENCE**

SLU  
ØND

Gentle leadership –  
implementering af Gentle Teaching i  
medarbejdergruppen

Susanne Poulsen, Vivi Storm Skou

# Gentle Leadership i dansk perspektiv

---

- ▶ **Gentle Leadership**
- ▶ **implementering af Gentle Teaching i medarbejdergrupper**
- ▶ Hvad kræver det af ledere, at arbejde med Gentle Teaching og de værdier, der ligger i denne filosofi?
- ▶ Hvordan hjælper vi medarbejdere til at føle sig trygge, at opleve et kærligt miljø og få redskaber til selv at skabe trygge og kærlige relationer til de mennesker vi hjælper i hverdagen.



- 
- ▶ <https://www.youtube.com/watch?v=wODKRQ2IPeY&feature=related>



---

# Gentle Teaching

*Et samarbejde*



# En mentoruddannelse

## *Gentle Teaching i kulturen*

### Miljø

Når vi er på arbejde på Skovbo er det betydningsfuldt for os at vi alle værner om vores miljø. Ligeledes arbejder vi med en målgruppe, der har særligt brug for, at deres fysiske miljø er genkendeligt og trygt. Derfor er der i hverdagen også praktiske opgaver og rutiner, som prioriteres højt, og som gør at vi alle synes at det er rart at komme på arbejde.



### Håndtryk

Når vi møder på vores arbejde giver vi altid vores kollegaer hånden. Vi oplever, at det er betydningsfuldt at blive set af sine medkollegaer. Ofte får du, ved at se din kollega i øjnene og give dem hånden, allerede fra arbejdsdagens begyndelse en følelse af at blive set, at være et team og en del af fællesskabet med erneopgaven i fokus.



### Sprog

På Skovbo omtaler vi bestemte ting på en bestemt og særlig måde. Det gør vi, fordi vi tror på at ord skaber vores virkelighed og fordi vi har stort fokus på etik i vores sprogbrug. På Skovbo siger vi fx ikke vagtplaner. Dette hænger sammen med, at vi i ordets betydning ikke "vogter" vores beboere på Skovbo. I stedet anvender vi ordet arbejdsplaner, arbejdsdag og aften- og natarbejde.



# En leders rolle kan også være, at skabe rummet for den enkelte medarbejder...

---

## ▶ Leder - medarbejder



At være en hjælpende skulder til støtte,  
sparring, vejledning...

---



# John Mcgee

---



Gentle Teaching





# Our history with Gentle Teaching

---

- ▶ 1970 th
- ▶ Maurits Eijgental
- ▶ John Mcgee
- ▶ Unconditional love
- ▶ Instead of uncinditional accept
- ▶ Community



# Handicapkonventionen

---

- Respekt for menneskets naturlige værdighed, personlige autonomi, herunder frihed til at træffe egne valg og uafhængighed af andre personer.
- Respekt for forskellighed og accept af personer med handicap som en del af den menneskelige mangfoldighed og menneskeheden.



# Det hele menneske – kompleksitet, et grundvilkår

---

## ▶ **Psykatri**

- ▶ Psykiatriske lidelser
- ▶ Medicinering
- ▶ Bivirkninger

## ▶ **Somatik**

- Neurologi
- ▶ Somatiske sygdomme og skader
- ▶ Arv og genetik
- ▶ Misbrug

## ▶ **Spiritualitet**

- ▶ Tro og overbevisninger
- ▶ Alternativebehandlingsmuligheder

## ▶ **Psykologi**

- ▶ Udviklingspsykologien
- ▶ Relations og tilknytningsmønstre
- ▶ Selvopfattelse og selvindsigt
- ▶ Modstandsdygtighed og sårbarhed
- ▶ Affekt reaktioner
- ▶ Motivation og initiativ
- ▶ Spædbarnsterapi, sandplayterapi mm.

## ▶ **Social baggrund og erfaringer**

- ▶ Livshistorie
- ▶ Erfaringer
- ▶ Normer og etik
- ▶ Værdier og holdninger
- ▶ Reaktioner
- ▶ Social baggrund



Vi er gode sammen – om vores kerneopgave  
– de dejlige mennesker vi hjælper.

---

▶ **Tillid – relation – fællesskab**

▶ **Mennesker møder mennesker**

- ▶ Åbenhed. Mod, fællesskab, mangfoldighed, engagement, ordenlighed.
- ▶ Kærlighed.
  
- ▶ Vi gør hinanden gode!



# Ledelse i en kærlig kultur

---

- ▶ At inspirere, at motivere, at vælge de rette værdier, redskaber/ referencerammer.
- ▶ Mod, ansvarlighed, uselvisk tjeneste ( dem jeg leder har det godt) (ingen frygter deres leder)
- ▶ At kende vejen, at gå vejen og at vise vejen.
- ▶ Lederen risikerer/går forrest – så vil medarbejderne risikere/ gå forrest for os.
- ▶ ”At være klædt på” – sikker.
- ▶ ”At føle sig betydningsfuld” – kærlig.
- ▶ The first follower.
- ▶ Hvorfor følger du – hvordan følger du?
- ▶ ”Ægte ledere er ledere, der kan stå side om side med de mennesker vi hjælper”.



# Følgere...

---



# Funktionsbeskrivelse

---

- ▶ Sætte ord på praksis – at reflektere over praksis.
- ▶ At skabe bevidsthed om Gentle Teaching.
- ▶ At være rollemodel.
- ▶ At give og modtage konstruktiv feedback.
- ▶ At supervisere medarbejdere og nå mål gennem arbejde med Gentle Teaching.
- ▶ At se udviklingen og anderkende udviklingen hos medarbejdere.
- ▶ At arbejde med og tydeliggøre søjlerne.
- ▶ At introducere nye medarbejde til Gentle Teaching.
- ▶ At være en del af Gentle Teaching boblen.
- ▶ At undervise studerende.
- ▶ At bringe Gentle Teaching op på møder.
- ▶ At arbejde sammen med lederen om udvikling af Gentle Teaching.



# Gentle Teaching – filosofisk tilgang

---

En psykologisk baseret filosofi om menneskelige relationer

Den insisterer på, at den professionelle omsorgsperson skal reflektere over sin egen evne til at udvise nænsomhed, varme og være kærlig – uden betingelser





# Forskellige holdninger

---

## Traditionel opfattelse:

- ▶ Fokus på det enkelte individ
- ▶ Baseret på konsekvenser og kontrol
- ▶ Med henblik på at skabe selvtillid

## GT opfattelse:

- ▶ Fokus på relationer
- ▶ Baseret på betingelsesløs kærlighed
- ▶ Med henblik på at skabe fællesskabs/samhørighedsfølelse



At være professionel og anvende betingelsesløs kærlighed som et pædagogisk redskab betyder:

---

At det er muligt, jeg privat ikke acceptere en given måde at reagere på. Professionelt gør jeg det alligevel, fordi jeg ved, det er nødvendigt.

Det vil sige, at jeg er i stand til at tilsidesætte egne normer, holdninger og behov – og i stedet handle ud fra, hvad der vigtigt og rigtigt set ud fra beboeren.



# GentleTeaching fokus

Gentle Teaching fokuserer på fire basale følelser, som det er nødvendigt at lære mennesker

---

- ▶ At føle sig sikker og tryk
- ▶ At føle sig værdsat og elsket
- ▶ At føle kærlighed og varme til andre
- ▶ At føle sig inkluderet i de fællesskaber, de lever i

Opgaven er at hjælpe personen til selv at mærke sikkerheden, kærligheden, varmen og fællesskaberne

Filosofien bygger på kærlighed uden forbehold. Den anerkender, at nogle mennesker har svært ved at skabe tillid til andre og nemt ved at føle angst



# Vi er sammen - fællesskab

---





# Den magiske relation

---

Vær kærlig og accepterende

Lad være med at dømme andre

Energi, Begejstring, Entusiasme

Vær nysgerrig – bliv en glad detektiv

Vær tilstede



# At være tilstede

---

- ▶ Når omsorgspersonen er sammen med beboeren, skal hun ikke tænke på alt mulig andet end at være nærværende tilstede – og at være kærlig, når hun er i mødet med beboeren
- ▶ Hun reflekterer over, at det er godt at være sammen med beboeren og finder, udvikler og opdager netop de handlinger, der skaber tryghed og kærlighed sammen med beboeren
- ▶ Hun reflekterer over hvordan hun bruger sine væsentligste redskaber
  - ▶ Hænder
  - ▶ Stemme
  - ▶ Øjne
  - ▶ Nærvær
  - ▶ Kærlighed



- Al indlevelse forudsætter, at pædagogen skelner imellem det, der foregår i det andet menneske og det der sker i pædagogen selv. Pædagogen skal bruge sine følelser, lukke op for sit eget indre, sin fantasi og sit følelsesliv uden at lade sig oversvømme af det, men netop bruge det som vejviser til forståelse af den anden; idet denne forståelse også indebærer en sund og neutral dømmekraft.

Judy Gammelgård





# Sagt på en anden måde

---

- ▶ ” Pædagogers professionelle skæbne er at være menneskekærlige. De er filantroper. Derfor er den pædagogiske fordring en fordring om professionel kærlighed, hvor man hjælper et andet menneske til at hjælpe sig selv.
- ▶ Pædagoger viser sig som kærlige ved at drage omsorg for andre mennesker.  
Omsorg er den professionelle pædagogs kærligheds- og kerneydelse”.

citat: HIGH ON LOVE – artikel om professionsetik af Claus Holm. Prodekan DPU



# Det begynder med os selv

---

- ▶ Villighed til at give – uden at stille krav om at få noget igen
- ▶ Vilje til at engagere os og tage ansvar
- ▶ Forståelse af opgave og rolle helt central
- ▶ For at ændre noget hos andre og derigennem skabe udvikling, må vi begynde med os selv og den måde vi møder det anderledes på. Lykkes det opnår vi måske den ønskede forandring/udvikling.



# Hvordan kan en faglig leder skabe et Gentle Teaching miljø?

---

- ▶ Tillid.
- ▶ At være rollemodel.
- ▶ Viden og redskaber.
- ▶ At skabe fællesskab.
- ▶ At få medarbejderen til at føle sig betydningsfuld.



# Gentle leadership

---

- ▶ At få medarbejderen til at føle sig trygge/sikre
  - ▶ At få medarbejderen til at føle sig betydningsfuld
  - ▶ At være tilstede – at være tilgængelig
  - ▶ At være kærlig – at være ordenlig
- 
- ▶ Transformations ledelse



# Tillid og tryghed for medarbejderne.

---

- ▶ Hvad er vi her for - borgerne?
- ▶ Åbenhed – konflikt løsning og refleksion
- ▶ At undgå forråelse.
- ▶ Jeg gør, hvad jeg siger
- ▶ Jeg siger undskyld
- ▶ Interesse og nysgerrighed
- ▶ Jeg lader ikke som om
- ▶ At være en god vært i leadership
- ▶ At have en vision og en mission
- ▶ At være konkret i feedback
- ▶ Ansigt til ansigt – ikke kun mails
- ▶ Tilgængelig
- ▶ Facilitator – viden, eksempler



# En rollemodel

---

- ▶ Lad ikke som om
- ▶ Arbejd med dit hjerte
- ▶ Hold hele tiden fokus på opgaven - borgeren
- ▶ Vis hvordan vi er kærlige og nænsomme
- ▶ Vis hvordan vi hjælper hinanden
- ▶ Lev vores værdier – tal om dem – gør mennesker betydningsfulde (medarbejdere, borgere, kolleger)
- ▶ Skab dialoger
- ▶ At kunne rumme
- ▶ Engagement
- ▶ At motivere – fortælle historier/eksempler – at vise
- ▶ At have en vision og en mission
- ▶ Vær ydmyg til kanten af det usynlige – i nogle situationer
- ▶ Tålmod og mod
- ▶ Vær bevidst og se muligheder for handlinger og samspil
- ▶ Tag ansvar
- ▶ Hav tillid og tro på at det kan lykkes
- ▶ Den overbevisende invitation

---

▶ Hjertelig vedholdenhed

▶ Dybsindig refleksion

▶ Vær opmærksom på dit eget

# Viden og redskaber

---

- ▶ At være professionel
- ▶ En fælles faglig platform – kompetence udvikling
- ▶ Det skal give mening i forhold til borgeren
- ▶ Livshistorier
- ▶ Udviklings psykologi
- ▶ Specifik viden
- ▶ Hvordan skaber vi relations dannelse
- ▶ Hvordan hjælper du med at bære tunge følelser?
- ▶ Hvordan arbejder du med dit hjerte?
- ▶ Hvordan låner du dit nervesystem ud?
- ▶ Refleksion og supervision
- ▶ At være og blive en glad detektiv – stil masser af spørgsmål
- ▶ At facilitere



# Medarbejderen føler sig værdifuld / betydningsfuld

---

- ▶ Engagement - transformation
- ▶ At give ansvar
  
- ▶ At være nysgerrig
- ▶ At være ordentlig – at være kærlig
- ▶ ”I hænder”
- ▶ At vise interesse
- ▶ At skabe og udvikle muligheder – når jeg udvikler mig, skaber jeg plads til at medarbejderen kan udvikle sig
- ▶ At kunne se medarbejderen både når det er fantastisk arbejde og når det er vanskeligt
- ▶ At skabe et refleksivt miljø
- ▶ Hvad signalerer jeg?
- ▶ At skabe en følelse af at være ”i hænder”





# At skabe fællesskab og være tilstede/tilgængelig

---

- ▶ At have en vision og en mission – at kunne oversætte
- ▶ At arbejde sammen - samspil
- ▶ At kunne gøre sig interessant og vise interesse (borger)
- ▶ At vise og skabe engagement
- ▶ At skabe et rum for dialog og samspil
- ▶ At være tilgængelig
- ▶ At være vært
- ▶ At motivere
- ▶ Energi, begejstring and entusiasme
- ▶ At kunne samle, at tiltrække/gøre interessant



# At være kærlig og ordenlig

---

- ▶ At lade ledelse, viden og redskaber passere igennem dit hjerte.
- ▶ At give konkret feedback på en kærlig og ordentlig **måde**
- ▶ At være kærlig er også at have konkrete forventninger, at udvikle, at lære, at gøre arbejdet bedre/på borgerens betingelser, at reflektere, at tage ansvar.
- ▶ At være professionelt ærlig – at være autentisk.
- ▶ Jeg gør, hvad jeg siger!
- ▶ At arbejde med konflikter.
- ▶ ”I hænder”.
- ▶ Du skal ikke være fordømmende, tage ledelse, fortæl og forklar så det giver mening i forhold til borgeren.



# Ledelse, følelser og emotioner

---

- ▶ Emotioner
- ▶ Følelser
- ▶ Vores kerne
- ▶ Vores maske
- ▶ Medarbejder udvikling og refleksion
- ▶ Redskaber - meditation
  
- ▶ Essensen – At arbejde med hjertet?



# Empati

---

- ▶ Evnen til at leve sig ind i den andens følelser og forstå den andens perspektiv på en baggrund af medfølelse.
- ▶ Kontakt er den sluse det faglige kommer igennem.
- ▶ Kontakt er ikke noget en gang i livet givet, men det udfolder sig i den empatiske proces.
- ▶ ”Hvis den medfølelse får anden hensigt end at hjælpe den anden, så tager denne hensigt livet af medfølelsen” – Løgstrup.



# Udtryk

---

- ▶ Alt usagt binder energi.
- ▶ Lad være med at bruge andre til skydeskive for egne projektioner.
- ▶ Giv mig rammer, men gør mig ikke forkert.
- ▶ Når vi bliver opmærksomme på vores egne kraft til at udvikle os selv, bliver vi tydelige og klare i vores udtryk.
- ▶ På denne måde må den anden selv tage ansvar for sine handlinger. Hvilket giver, os frihed til at udvikle os selv.



# Mønstre - triggere

---

- ▶ Alle vores mønstre er i spil.
- ▶ Alle vores triggere er i spil.
- ▶ At bryde mønstre kræver klarhed, at vi taler tydeligt indvolverende i forhold til både egne og andres udtryk og indtryk.
- ▶ At vi bevare den følelsesmæssige kommunikation.
- ▶ At vi er villige til at dele vores egen sårbarhed med den anden for, at holde os fri af mønstret også, når den anden vil blive i mønstret.

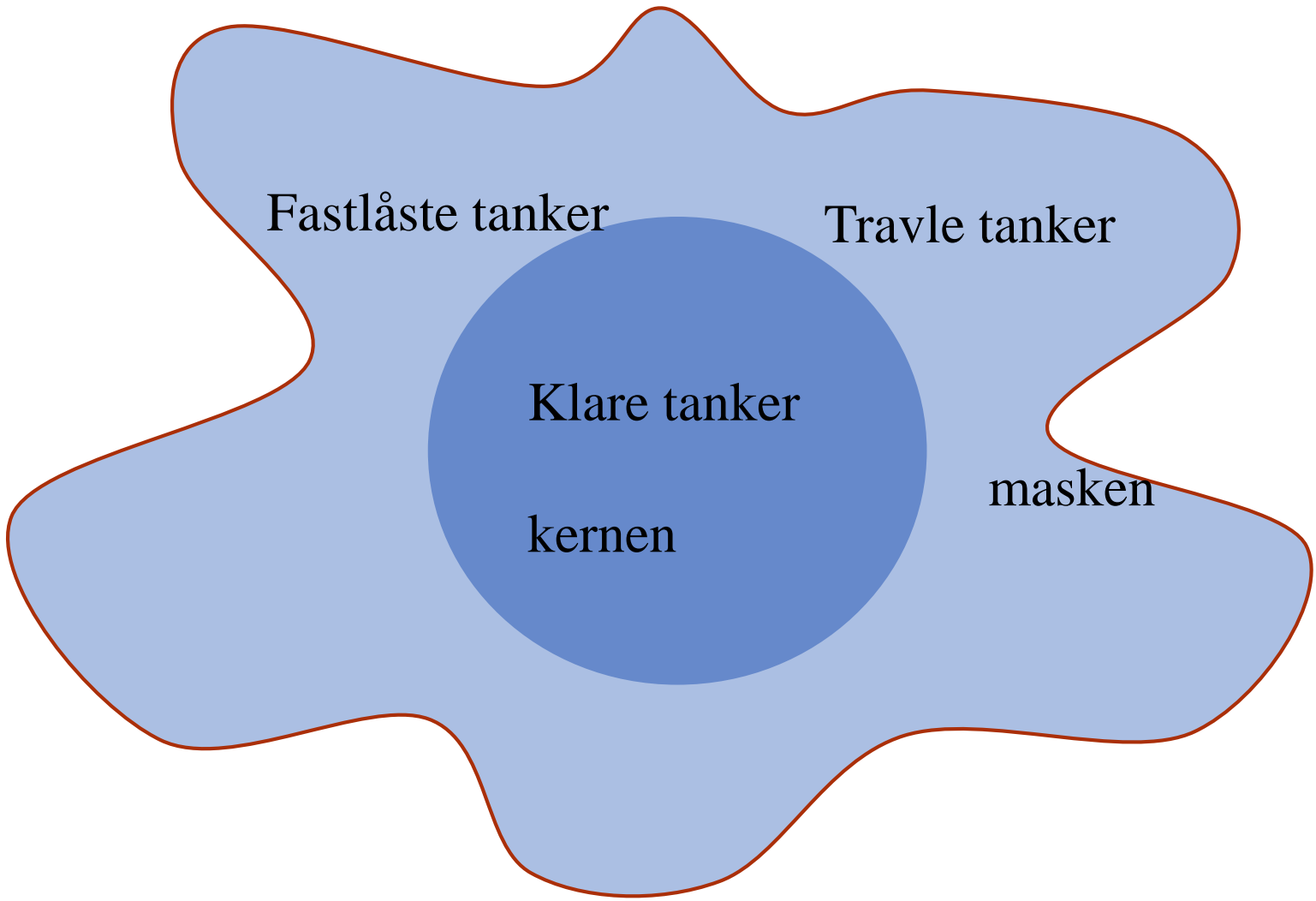


# Kerne og maske

---

- ▶ Emotioner lære os om/viser os vores følelser.
- ▶ Det kræver vedholdenhed og ro at blive i sin kerne.
- ▶ At mærke forskel på at arbejde fra kernen og fra det emotionelle maskelag.
- ▶ At kunne mærke og bearbejde de reaktioner den anden sætter i gang i en selv.
- ▶ Det kræver stor professionalisme at kunne håndtere både sine egne og andres følelser og emotioner i tæt samspil.





Slides by Specular Århus, DK





