



Nya metoder i ny tid

10-års jubilerande FGOs höstmöte handlade om att vi behöver nya metoder i en ny tid. I det dagens rörliga samhället behöver vi en grund att stå stadigt på och så inleddes också höstmötet, med en guidad meditation för att grunda oss inför en helg i kontakt med 70 gestaltare.

Bakgrunden var EAGTs konferens i Krakow där Margherita Spagnuolo Lobbs föreläste om den sociala utvecklingen. Från 70-talets narcissistiska tid med individen i fokus, vidare till 80 och 90-talets borderline-samhälle med prestation före relation, till 2000-talets flytande tid. "Liquid Society" utmärks av rotlöshet i ett gränslöst samhälle med färre sammanhållande traditioner och virtuella mötesplatser i stället för fysiska.

Margherita Spagnuolo Lobbs menar att nutidens människor inte

behöver arbeta med nya figurer, utan med att skapa en stabilare grund. I dagens samhälle behöver vi utveckla förmågor som att känna oss trygga i främmande miljöer och utveckla verktyg för att känna att vi har en grund att stå på.

Med dialog i grupper utforskade vi vad som är intressant i rollen som gestaltpraktiker i "The Liquid Society" och hur gestaltiska förhållningssättet kan bidra i samhället. Det handlade bland annat om brist på anknytning med barn, om att tydliggöra vars och ens ansvar att göra medvetna val och om vad som egentligen är grunden idag i vårt samhälle och i organisationer.

Eugenio Molin menade dock att "liquid society" är ett gammalt begrepp som vi redan lämnat och att vi nu är i "gaze society", med ytterligare upplösning och flyktighet.



WORKSHOPS

Ledarskap för hållbarhet, Theory U och Gestalt. –

Karin Finsson & Lena McEvenue

Förändringsprocesser i stora komplexa system. –

Eugenio Molini

Lean och Gestalt – Iréne Ceder & Tommy Sandin

Ett interaktivt seminarium utifrån erfarenheter

från LPU programmet. (Ledarskap Personlig

Utveckling IFL) – Lasse Övling & Margareta Berggren

Gestalt och ledningsarbete – över gränserna –

Seth Larsson & Åke Johansson

Att använda lärande samtal som verktyg och

metod! – Susanne Bertelsen

Medvetna val och personligt ansvar: Mitt arbets-

sätt för personer att utveckla sin awareness –

Susanne Holmqvist

Skam i organisationer – Irene Grönvall och Bosse

Kåresjö

Led processer med ditt eget grafiska uttryck –

Karin Grönberg



Marie Gunnarsson och Ann-Charlotte Nordenson höll i höstmötet. Här formerade vi oss geografiskt över golvet.

”Det räcker med en närvarande blick”

Människor vill klä av sig nakna men risken är att de ångrar sig. Det säger **Margareta Berggren** som tillsammans med **Lasse Övling** höll sin workshop under rubriken **Erfarenheter från LPU programmet**. Det handlade om samtalsdjupet när vi som gestaltpraktiker arbetar med grupper eller individer.

Hur djupt ska man gå i samtal? Var är gränsen och när överträder man den? Samtalsdjupet skall alltid vara i relation till kontraktet, menar Margareta och Lasse.

– Vi vill inte att grupper ska dyka ner för djupt, det kan bli för häftigt för någon eller några. Det finns en stor längtan att vara naken, men i efterhand kan personen ångra sig.

I arbete med organisationer, grupper och i ledarutvecklingsprogram ska man vara försiktigt med frågor som leder till fördjupande svar. Det räcker att deltagarna observerar sig själva och tar små steg, det behövs inga stora happenings.

– Det räcker med vår närvarande blick för att väcka människor, säger Lasse.

Utifrån kontraktet

Utgångspunkten är att alltid arbeta utifrån kontraktet och vara uppmärksam på sin egen agenda när man intervenerar.

Margareta säger att hon känner när det blir för känsligt, hon beskriver det som att hon åker hiss i sin egen kropp. Då är det viktigt att göra sig medveten om varför man ställer sin fråga.



Både Margareta Berggren och Lasse Övling är legitimerade psykologer och har arbetat med gestaltterapi, handledning och som organisationskonsult i mer än 20 år. De är lärare på Gestaltakademien och programledare på IFLs program Personligt Ledarskap.

– I relation till vad ställer jag min fråga? Var går min etiska gräns, är det här lämpligt? Det är bra att vara försiktig, inte vara så trigger-happy, säger Margareta.

Den egna berättelsen är viktig och vem jag blir när jag berättar om mig själv.

– Jag berättar mer för mig själv än för andra, det är personlig utveckling att berätta, säger Lasse.

Men som processledare behöver man inte gräva i bakgrunden i berättelsen, det finns en bakgrund och det räcker att veta att den finns där.

– Spontant översätter man jaget i organisationen till jaget i mitt liv, det behöver vi inte hjälpa till med. Risken är att det går för fort och för djupt, säger Margareta och Lasse.



Margareta och Lasse gjorde rollspel med samtal och sedan fick vi resonera om samtalen var på en nivå i relation till kontraktet.



Anette Berg var en av deltagarna som tog del av Lasses och Margaretas workshop.

Barbro Eliasson, Organisationskonsult, efter workshopen:



Vad är det viktigaste du tog till dig?

Att berättelsen är viktig, den gör självbilden skarpare. Och att man ställer frågor på en lagom nivå. Det kan ju vara en ambition hos mig, att jag har en egen agenda eller ett eget intresse, eller vill briljera.

Hur kommer du använda det här i det arbete?

– Jag kommer att vara mer uppmärksam på hur jag ställer frågor och varför jag vill ställa fler följdfrågor. Det finns en mening bakom allt som sägs, men det kanske inte ska forskas i bakgrunden hela tiden.

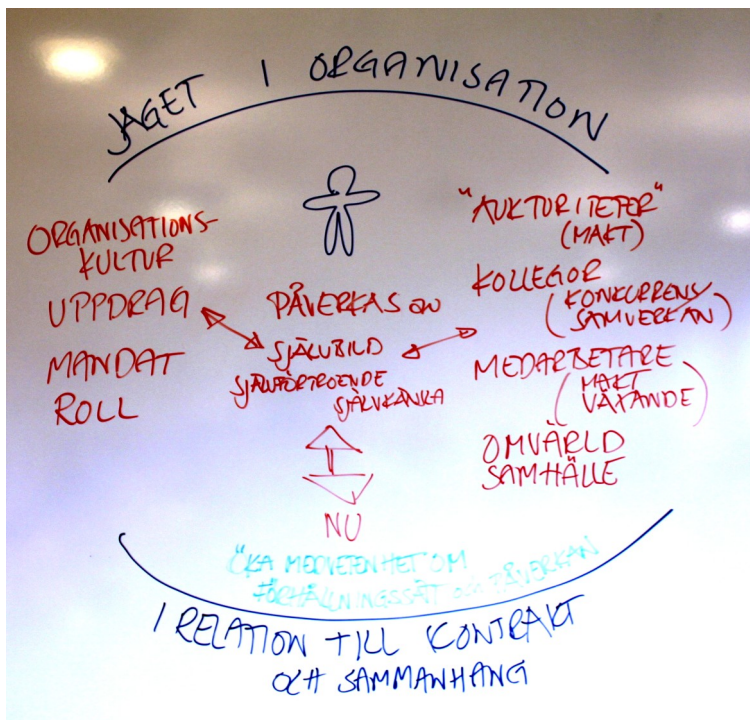
Kontraktering och samtalsnivåer

SAMTALSNIIVÅER—
beroende på kontrakt

Uppdrag i organisationsarbete: Öka medvetenheten om kollektiva samskapandet, påverkan, mikroprocesser, processflöde och strukturers betydelse i relation till roll, syfte, mål och uppdrag.

Uppdrag i ledarutbildning: Öka medvetenheten om personliga attityder, värderingar, beteendemönster och dess påverkan på processer. Öka förståelsen för sig själv.

Uppdrag i terapi: Öka medvetenheten om prägling från livserfarenheter och relationer genom livet och bearbeta känslomässiga och tankemässiga mönster.



Jaget ska vara i bakgrund på ett ledningsutvecklingsprogram, inte i fokus. Istället för att fråga efter människors historia eller tidigare relationer, kan man utforska jagets förhållningssätt till den organisation de befinner sig i.

”Det är bra att vara försiktig, inte vara så trigger-happy.”

Margareta Berggren

Maarit Nordmark. Driver två bolag inom fastighetsbranschen.



Vad har du fått med dig från höstmötet?

– En ännu större övertygelse om medvetenhetens betydelse och om att ta ansvar för konsekvenserna i workshopen Medvetna val. Att välja den vägen som man tror på, även om det inte är det lättaste.

Vad tycker du om mötet?

Det har varit helt fantastiskt. Det är så mycket energi och närvaro i alla diskussioner, i alla möten.

Johnny Johnsson. Organisationskonsult.



Vad har du fått med dig av dagarna?

– Jag tycker att det är viktigt där vi började och slutade, att se var samhället är idag och vart det är på väg och hur kan vi bidra till att det blir bra.

Hur sammanfattar du FGO's höstmöte?

– En kreativ mötesplats där vi utifrån olika ställen i tillvaron stöter och blöter och bryter idéer och tankar med varandra.

Första gången på FGO-möte



Boel Andersson, verksamhetsutvecklare på teater Unga Klara. Sistaårs-student på GA.

Vad tar du till dig från ditt första FGO-möte?

– Jag ser konferensen som en möjlighet till mycket nytt lärande och fina möten med människor som är intresserade av att arbeta utforskande.

Lärde du dig något nytt på workshoparna?

– Jag tycker jag fick nosa på mycket spännande, till exempel om skam i organisationer och Theory U. Och jag gillar att jobba med perspektiv samhället "hur ska vi förstå grunden".

Mina nya kontakter ser jag fram emot att träffa igen, det är nog det allra roligaste.

Susanne tydliggör gestalt

Hur gör du gestaltmetodikerna konkret i dina uppdrag? Det var frågan vi fick fundera över när Susanne Bertelsen praktiserade Lärande samtal på sin workshop.

För Susanne är det självklart att använda sig av gestaltiska metoder och att berätta för sina kursdeltagare om gestaltmetodikerna.

På workshoppen får vi en miniversion Susannes utbildning Lärande samtal och hon inleder med teori kring energicykeln, om figur och grund och om gestaltbildningsprocessen. Hon ber oss tänka på en röd bil och när vi beskriver dem har alla tänkt på olika röda bilar, som är kopplade till en relation med vi har med röda bilar.

Gemensam syn

Pedagogiskt tydliggör Susanne hur viktigt det är att i grupp göra oss medvetna om allas röda bilar, att skapa en gemensam syn och förståelse av situationen, innan vi går vidare i energicykeln. Sedan är vi redo att skapa en gemensam handlingsplan för vad vi behöver göra.

Vi får prova på ett lärande samtal och Susanne ställer frågan: Hur pratar du om och hur gör du gestaltmetodikerna konkret i dina uppdrag? Det visar sig att många av oss inte är så tydliga med gestalt. Hon ställer öppna frågor om detta medan två personer antecknar allt som sägs. Det finns inte utrymme att avbryta eller invända mot det som sägs. När alla berättat färdigt, så återberättar de som haft uppdrag att anteckna det som sades. Att värderingsfritt återföra vad som



Lärande samtal används som en samtalsmetod för att skapa en samsyn om till exempel en målbild, berättar Susanne.

sagts blir både en bekräftelse för individen och en tydligare bild för gruppen att reflektera och arbeta vidare kring.

– Om vi hade haft mer tid hade det varit intressant att utforska varför vi ser så olika på om man ska berätta om vår grund i gestalt, säger Susanne.

1000 kursdeltagare

Susanne håller utbildningar i Lärande samtal för skolpersonal tillsammans med kollegan Anna Davidsson. Hittills har över 1000 personer tagit del av deras utbildningar. Det är en fyra dagars utbildning och handlar om att skapa en dialog med ett öppet, utforskande och icke-värderande förhållningssätt. Metoden utvecklades av Hans-Åke Scherp som är docent i pedagogik vid Karlstads

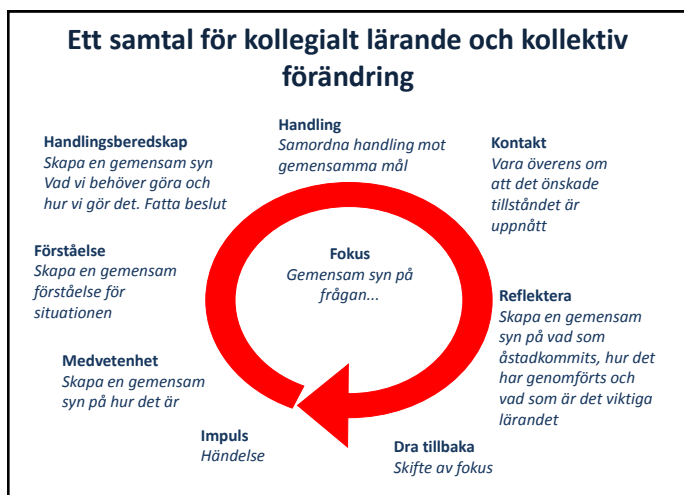
Kort om Lärande Samtal

Samtalet leds av en samtalsledare och en person antecknar det som sägs.

- Inled med tyst individuell reflektion omkring frågan/frågorna. Var och en skriver ner några punkter att ha som stöd i samtalet.
- Börja samtalet med en runda där alla i tur och ordning får säga vad de tänker om det aktuella ämnet/problemet. Samtalsledare ställer fördjupande frågor.
- Då rundan är avslutad redogör dokumentatören för vad som har sagts.
- Gruppen försöker se mönster.
- Var och en reflekterar över det som sagts.
- Då minst två rundor genomförts och ibland flera reflekterande rundor, går man oftast vidare till att föreslå åtgärder/ göra en handlingsplan.
- Samtalsledaren sammanfattar, tar upp vad som ska göras till nästa gång och fördelar ansvaret.

universitet, även han med gestaltbakgrund, har Susanne upptäckt.

– Jag gillade hans metodik och förhållningssätt och sedan fick jag reda på att han är utbildad gestaltare. Då förstod jag varför.



Susanne använder enkla bilder för att förklara hur kommunikation fungerar.

Efter din workshop, Susanne ...



Susanne Bertelsen, organisationskonsult i Pilou AB.

Vad är grunden till att du är så tydlig med gestaltmetodiken?

– Som pedagog är det viktigt för mig att vara tydlig med mitt förhållningssätt och berätta om vilken grund och teori jag utgår ifrån. Inom offentlig sektor har det också blivit mer viktigt att använda evidensbaserade metoder. Gestaltmetodiken är mitt förhållningssätt och min grund och det ger en kvalitetssäkring på mitt arbete.

Tycker du att gestaltare borde bli bättre på att vara tydliga med gestalt?

– Ska vi lyckas sprida gestaltmetodiken tror jag att vi behöver vara tydliga i att det är den vi använder, hur ska den annars bli känd? Låt oss sätta gestalt på kartan och berätta om vad det är som gör att den är just humanistisk och handlingsinriktad – vilket gör den till den utmärkta metodik den är!

Fler bilder från 10-års jubilerande FGO



Text och bilder: Linda Ringi

Första gången på FGO-möte



Johan Herneheim Organisationskonsult.

Är det något konkret som du tar med dig från de här dagarna?

– Ja, det var en sak som jag tog till mig under Theory U-workshopen. När man står inför en förändring och man har samlat in alla data och gjort en bredare nulägesanalys så stannar man upp och bryter kontakten med det jobbet. Att inte agera direkt och testa och förändra, även om man har klart för sig hur och vad man vill göra. Man bromsar upp och låter kreativiteten komma till en.

Hur gör man det?

– Så som jag uppfattar det så ska man bryta kontakten med det man håller på med just nu. Man gå en promenad eller bara göra något helt annat.

Ditt första FGO-möte. Hur har det varit?

– Det har varit jättekul, jag har träffat nya människor och det var en av anledningarna till att jag åkte hit.