




# Dialogmøder på Parkvænget

Kom tættere på intentioner, værdier og færdigheder



**Begrebet fortælling** skal forstås som 'begivenheder, kædet sammen i en bestemt rækkefølge, over tid, i overensstemmelse med et plot'.

**Morgan 2005**

**Begrebet unikke hændelser** forstås som de betydningsfulde erindringer, der modsiger eller modificerer den eksisterende fortælling.

**Payne 2011**

**Alternativ fortælling** skal forstås som historier, der er i overensstemmelse med personens værdier, intentioner og overbevisninger.

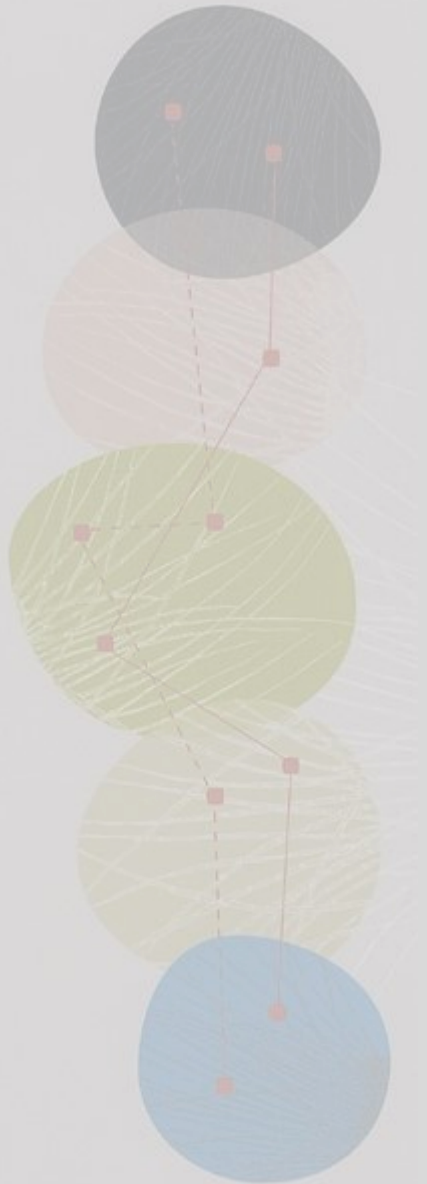
**Lykke 2019**

## Formålet med dialogmøder

Formålet med dialogmøder er at skabe flere righoldige fortællinger om beboerens levede liv. Ved at fokusere på fx **unikke hændelser** i de fortalte historier, øges bevidstheden om spirende **alternative fortællinger**, som er i overensstemmelse med den enkelte beboers intentioner, ønsker og værdier for eget liv.

Målet med dialogmøderne er at fremme en bevidst og transformativ erkendelse hos beboeren om livet, som det leves med de færdigheder og værdier beboeren har. Via dialogmøderne får beboer og medarbejder mulighed for at restrukturere eksisterende opfattelser af beboerens relationer, viden og erfaringer.

Samtalerne bygger på narrative principper, hvorved beboeren via samtaler får talt egne styrker og ressourcer frem og samtidigt bliver bevidnet af medarbejderne på mødet.



## Typer af dialogmøder

Dialogmøderne er ikke terapeutiske samtaler, men narrative samtaler, der skaber mulighed for et mere nuanceret blik på beboerens levede liv.

Dialogmøder kan bruges til at udfolde forskellige facetter af beboerens liv fx i forhold til:

- At være i beskæftigelse
- At deltage i aktivitets- og samværstilbud (værkstedet og motionsaktiviteter)
- At blive klogere på, hvordan livet kan leves i overensstemmelse med det som beboeren finder vigtigt (personlig recovery)

## Forberedende workshop

Alle medarbejdere, der ønsker at deltage i dialogmøder, inviteres til en 2 timers workshop. På workshoppen drøftes de narrative begreber og medarbejderne introduceres til mødernes metodiske indhold.

Workshoppen afholdes efter behov og efterspørgsel og er målrettet alle medarbejdere på Parkvænget, der har kontakt med beboerne.



## Invitation til møder

Beboere, medarbejdere og ledere kan invitere til dialogmøde. Det kan foregå via mail eller personlig henvendelse til udviklingsleder.

## Tidsramme og metodiske refleksion

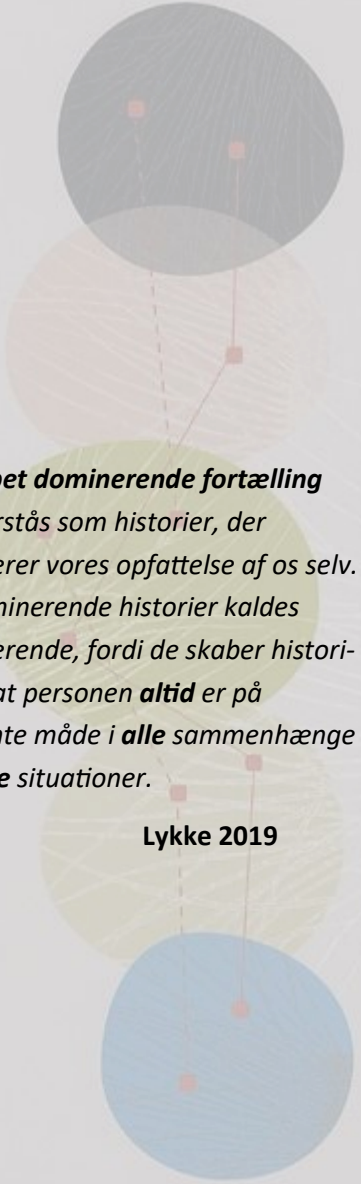
Dialogmøder varer 45 minutter og afholdes på udviklingslederens kontor, hvis ikke andet aftales. Udviklingsleder afsætter 15 minutter efter hvert møde til metodisk refleksion sammen med medarbejderen. Her kan medarbejder og leder drøfte, hvordan medarbejderen fx støtter beboeren i at holde fast i **unikke hændelser** eller de **alternative fortællinger**, der er kommet frem på mødet. Den metodiske refleksion kan også tage udgangspunkt i, hvordan medarbejderen kan arbejde med et metodisk greb i praksis, imellem møderne.

## Opgaver og ansvar på møder

**Beboer:** beskriver temaer fra eget liv

**Medarbejder:** bevidner beboerens fortællinger

**Udviklingsleder:** faciliterer samtalen



**Begrebet dominerende fortælling**  
skal forstås som historier, der  
dominerer vores opfattelse af os selv.  
De dominerende historier kaldes  
dominerende, fordi de skaber histori-  
er om at personen **altid** er på  
bestemte måde i **alle** sammenhænge  
og i **alle** situationer.

Lykke 2019

## Afvikling af dialogmøder

**Mødet indledes med en gensidig forventningsafstemning.** Her spørges til beboer og medarbejders forventninger til mødet. Det er også her det besluttes, om beboeren ønsker at tale om temaer, der skal styrkes eller bevares.

Alt efter beboerens valg af fokus, indledes en samtale, hvor beboeren forholder sig til en **dominerende fortælling** eller udfolder en **alternative fortælling**, sådan at den bliver mere tydelig og erfaringsnær.

Undervejs i samtalen med beboeren **bevidner** medarbejder beboerens historie. Her fokuserer medarbejderen på at fremhæve, hvad beboeren har fortalt om egne færdigheder eller værdier og hvordan det fortalte vækker genklang i medarbejderens eget arbejdsliv. Sidst på mødet samler medarbejderen op på, hvad medarbejderen får lyst til at gøre efter mødet, i henhold til beboerens ønsker.

Medarbejder og leder kan efter mødet skrive et narrativt brev til beboeren, hvor det fortalte fastholdes, hvis beboeren ønsker det.



## Bevidning

### At bemærke hinanden

- Fortæl, hvad du har bemærket X har gjort eller sagt.

### Navngivning af færdigheder

- Fortæl, hvad du så X brugte af færdigheder ved det X gjorde eller sagde.

### Værdier

- Fortæl, hvad du tror er vigtigt i X's liv, siden X har gjort eller sagt, som X har.

### Forbindelse til egne erfaringer

- Fortæl, hvad det, X gjorde eller sagde, fik dig til at tænke på. Det kan være noget, du selv har oplevet eller prøvet.

### Inspirationer fra den anden

- Fortæl, hvordan du er blevet inspireret, efter at du hørt, hvad X gjorde eller sagde. Det kan være noget, du har fået lyst til at gøre. Selvom du kommer ind på dit eget liv, er det stadig beboerens fortælling, der er i centrum, da det giver beboeren en god selvværdsfølelse at kunne bidrage til andres liv.