

# Säker i samtalet

Ett studiematerial om hörsel och hörselskador  
Studieledarmaterial

*Att vara cirkelledare/studieledare.*

*Materialet som du håller i din hand är ursprungligen tänkt att användas som material i en studiecirkel med unga människor. Men naturligtvis kan man använda det på flera sätt beroende på vilka omständigheter som erbjuds. Vi tror dock att just formen studiecirkel kan vara bra då den ger möjlighet att träffas vid regelbundna möten och deltagarna får möjlighet att mellan varje träff fundera vidare och också pröva sina nya kunskaper.*

*En studiecirkel kännetecknas av att ett antal personer träffas vanligtvis några timmar per vecka för att gemensamt lära sig om eller utforska ett område som de är intresserade av. I en studiecirkel är samtalet och samspelet mellan deltagarna det som är grunden för inläring. Man kan därför säga att studiecirkeln och dess arbetsformer bidrar till att utveckla demokrati och gemenskap genom att deltagarna övar upp sin förmåga att lyssna till andra och att själv uttrycka sig så att man blir förstådd.*

*Generellt för en studiecirkelledare gäller att hon eller han behöver ha vissa kunskaper om gruppdynamik, om pedagogik och gärna erfarenhet av att leda en grupp. Naturligtvis behöver cirkelledaren ha kunskaper i ämnet som berörs och när den egna kunskapen inte räcker till, veta varifrån hen kan hämta mer. Allra viktigast är dock att ledaren har ett genuint intresse för människors utveckling och trivs med att arbeta med andra människor i grupp.*

*Vi tror att du/ni som cirkelledare för just den här utbildningen besitter kunskaper inom något eller några av områdena hörsel, audiologi, pedagogik, skolhälsovård el dyl. Som cirkelledare behöver du också vara medveten om att alla deltagare har olika personligheter, bakgrunder och erfarenheter. Att deltagarna är olika brukar kunna vara en stor styrka i gruppen. Men det kan också vara en utmaning för dig som cirkelledare. Någon i gruppen kanske talar alldeles för mycket och släpper inte in de andra, en annan söker hela tiden bekräftelse, några tävlar med varandra etc. Som ledare kan du skapa en god stämning i gruppen genom att försöka hantera sådana ev. problem redan från början. I studiehandledningen föreslår vi olika sätt att redan i starten arbeta för ett öppet och trivsamt klimat i gruppen.*

*Eftersom huvudsyftet med studiecirkeln är att deltagarna ska öva upp en handledande förmåga och vara inriktade på den andres behov i en kommunikationssituation, är det viktigt att cirkelledarna arbetar utifrån det förhållningssätt som man önskar att deltagarna ska utveckla. Då begreppet handledning är ett huvudbegrepp i detta studieprogram kan det vara bra att redan nu läsa igenom litteraturen om handledning och göra klart för sig själv hur man vill se på begreppet.*

*Det är också viktigt att man skapar en optimal miljö för kommunikation. Kan alla sitta så att man kan avläsa varandra? Finns mikrofoner i tillräcklig omfattning så att samtalet inte alltför mycket behöver störas av mikrofonhantering? Hur är det med fläktljud och andra ovidkommande ljud som kan vara mycket störande för personer med hörselnedsättning? Det är bra om allt sådant kontrollerats innan själva mötet startar.*

*Det första mötet har som syfte att skapa en miljö som gör att deltagarna känner sig trygga och fria att uttrycka åsikter, ställa frågor och delta i samtal och debatt. Hur man skapar en sådan miljö beror naturligtvis till stor del på vad cirkelledarna själva känner sig mest bekväma med. Kan man hitta några bra övningar som gör att deltagarna både kan koppla bort blyghet och osäkerhet och skapa möjlighet till skratt är det naturligtvis mycket bra för det fortsatta arbetet.*

*Den första uppgiften blir således att så långt möjligt ta bort osäkerhet som kan bero på att deltagarna inte känner varandra, inte riktigt vet hur studiecirkeln är upplagd, när och var man träffas, om man får fika varje gång (vilket bör ingå som ett pedagogiskt hjälpmedel!) eller andra praktiska ting.*

*Hur få igång samtalet i gruppen? Ett bra sätt är att börja med en presentationsövning som gör att alla deltagare redan från början får prata och möta de andra deltagarna direkt. Det kan göras alltifrån att var och en inte bara berättar vad de heter utan också t ex berättar något om den plats de kommer ifrån eller vad de helst gör på fritiden eller något liknande till att man gör någon form av aktivitet tillsammans.*

*Man kan ha olika presentationslekar t ex med en boll där var och en kastar till någon samtidigt som man säger sitt namn och frågar vad den heter som får bollen. Sedan gäller det för den som får bollen att upprepa de namn som sagts tidigare samt kasta bollen vidare till någon annan. Man kan också be var och en söka upp den de känner minst i gruppen eller något liknande. Endast kursledarnas fantasi sätter stopp.*

*Upptaktsmötets viktigaste uppgift är att skapa trygghet och tydlighet vad som gäller för studiecirkeln. När mötet är avslutat bör alla vara överens om vad som gäller om närvaro, hemuppgifter och annat. Det är bra om det finns en form av ömsesidigt "kontrakt" gärna skriftligt. Att få studiematerialet i en särskild pärm är också ett bra sätt att visa att detta är ett seriöst program och att man förväntar sig hög närvaro och att deltagarna meddelar om de inte kan komma till en träff.*

## Möte 2

### Film 1

*Det första avsnittet i filmen om ca 7 minuter är till övervägande del inriktat på deltagarnas egna upplevelser. Filmens början kan uppfattas som en knytnäve i magen. Det finns säkert de i gruppen som upplevt liknande situationer. Kanske de inte är beredda att berätta om det just nu, men återkom gärna till situationen senare i cirkeln.*

*Andra delen handlar mer konkret om hörsel och hörselnedsättning. Det är bra om deltagarna läser igenom de olika faktaavsnitten till nästa gång. Hur man upplever faktaavsnitten varierar naturligtvis mellan olika deltagare så det är viktigt att de följs upp. Kanske en del termer känns främmande vilket minskar intresset att läsa. Bra om man gör en kort genomgång av vanliga begrepp när det gäller hörsel innan deltagarna går hem. Det är också bra om ni som cirkelledare läst igenom faktaavsnitten före varje möte och ser om ni behöver komplettera med annan litteratur eller ta in en gästföreläsare.*

*Det är bra om deltagarna får en tydlig uppgift till nästa gång Eftersom ett av de viktigaste målen för studiecirkeln är att deltagarna ska utveckla sin självkänsla och sin tro på sin förmåga att klara av olika situationer är det viktigt att de får pröva sina nya insikter och kunskaper mellan varje möte.*

*Det är därför lämpligt att avsätta de första 10 minuterna till en genomgång av vad man gjort sedan förra gången på hemmaplan och att få återkoppling från kamrater och ledare.*

*Vår upplevelse är att flera av deltagarna i första vändan påstår sig veta allt om sin hörselnedsättning, men det visar sig snart att det finns nya saker att upptäcka. Dessa upptäckter gör deltagarna under hela studiecirkeln.*

*Till nästa möte är det bra om deltagarna har sitt audiogram med sig för genomgång.*

*Den övergripande teoretiska ramen för studiecirkeln är den ekologiska kommunikationsmodellen som presenterades i Audionytt 2004:4. (bilaga) Där framhålls den ömsesidiga påverkan av kommunikationsbeteendet som en del av kommunikationen. Genom att den hörselskadade blir mer medveten om den andra personens föreställningar och förväntningar (preferendum) skapas möjligheter till förändring. Motivationen är en viktig faktor i modellen och den drivs av förhållandet mellan förväntad nytta och förväntad ansträngning.*

## Möte 3

### Film 2

*Huvudpunkterna vid det här mötet ligger på audiogrammet och programmet Hör-1.*

*Vår erfarenhet är att deltagarna först gärna påstår sig veta både hur deras audiogram ser ut och vad det betyder. De som kan tänka sig att visa upp sina audiogram och jämföra med andra kan se att en hörselnedsättning kan se väldigt olika ut. För många är det en positiv upptäckt. Det är kanske också ofta så att man vet hur audiogrammet ser ut, men mindre om vad det betyder för mitt hörande.*

*Hör-1 tar lite tid att genomföra fullt ut så den tid studiecirkeln har till sitt förfogande räcker inte för att alla ska hinna gå igenom hela programmet. Bäst är att göra en demonstration i grupp. Låt var och en välja en aktivitet och pröva. Det bör sedan vara möjligt för deltagarna att under kommande vecka/ ett par veckor själva pröva programmet och få fram ett protokoll. Kanske man i anslutning till kursen kan ha en uppställning så att deltagarna själva i samband med träffarna kan få pröva sin hörsel och få fram ett protokoll.*

*Man kan också genomföra en förenklad test med bara två högtalare och endast använda några av de olika testerna.*

*Dela gärna upp gruppen efter det att filmen visats så att halva gruppen går igenom audiogram medan den andra gruppen prövar Hör-1.*

## Möte 4

### *Film 3*

*Hur lär man sig? Det kan vara svårt att få deltagarna att tycka att det pedagogiska avsnittet i kursen är lika intressant som det om hörselskador! Att tänka på den andre kanske inte skapar samma energi som när diskussionerna handlar om den egna situationen. Men om man inser att jag som hörselskadad kan få en mycket bättre kontakt med min samtalspartner om den personen får insikt i hur jag hör, kanske motivationen växer.*

*Här behövs fantasin igen!*

*Försök att få deltagarna att tänka sig i en i olika situationer som de kan hamna i eller berätta om situationer. Om du har arbetat med pedagogiska rollspel kan den vara bra i en sådan diskussion. Pröva gärna lite rollspel och undersök hur handledande situationen blir. På vems villkor pratar man?*

*"Att vända en svaghet till styrka"*

## *Några sätt att beskriva begreppet handledning*

*Anna Andréasson har en C-uppsats från Örebro universitet analyserat begreppet handledning utifrån en handledarutbildning vid universitetet. Hon har i sin analys kunnat urskilja fem olika kategorier handledning som beskrivs som fem kvalitativt skilda förhållningssätt. Här nedan följer en kort resumé av de fem kategorierna.*

### *Handledning som överföring*

*Den pedagogiska idén bakom detta sätt att förhålla sig är att handledaren, läraren besitter kunskap och överför den till den mindre vetande eleven. (Tabula rasa)*

### *Handledning som medvetandegörande*

*Verktyget för att skapa medvetande heter reflektion, man reflekterar över vad man gör. Traditioner och handlingsmönster görs synliga. Detta förhållningssätt kan också leda till att man kan sätta ord på en del av det som betraktas som tyst kunskap.*

### *Handledning som ifrågasättande*

*I takt med att man blir mer medveten om sitt handlande ökar också förmågan att ifrågasätta handlingsmönster, traditioner och värderingar. Ifrågasättandet är en viktig förutsättning för utveckling,*

### *Handledning som utveckling*

*Utveckling innebär nytänkande och kan uppstå i samspelet mellan individer där man utgår ifrån att båda parter har något att bidra med. Här ses kunskap som meningsskapande*

### *Handledning som reflekterande dialog*

*Handledning ses som ett samtal där man överväger olika alternativ. Detta förhållningssätt skiljer sig helt från handledning som överföring. I det reflekterande samtalet kommer alla till tals, man lyssnar till varandra och tar till sig vad andra tycker och tänker.*

*I sin handledande roll kanske man utnyttjar alla fem förhållningssätten. Om en person med hörselnedsättning ska hjälpa sin samtalspartner så kan det inträffa att personen säger, kanske lite lätt generad: "Jag har aldrig pratat med en person som är hörselskadad tidigare, så jag har inte tänkt på hur det är". Då kanske handledning som överföring är det helt riktiga. När man sedan går vidare i samtalet behöver man kanske hjälpas åt att reflektera över vad kommunikation som påverkas av vissa hinder innebär för svårigheter dvs handledning som medvetandegörande. Kanske sedan samtalet avslutas som handledning som utveckling eller också går man ett steg längre och båda parter tar upp olika aspekter på situationen och lyssnar till varandras åsikter, en reflekterande dialog.*

*Det kanske allra viktigaste kännetecknet på handledning som pedagogisk verksamhet är att den präglas av närhet och omtanke. Det är det personliga engagemanget och tryggheten som skapar grunden för verksamheten. En handledare är framgångsrik när arbetet karaktäriseras av ett genuint intresse för andra människors väl och ve och en tolerans för det oklara och ofärdiga.*

Ännu en inspirationskälla kan vara Per Lauvås och Gunnar Handals bok *Handledning och praktisk yrkesteori*.

Lauvås och Handal tar sin utgångspunkt i handledning vars syfte är yrkesutövning. Hur kan man handleda för att utveckla en "praktisk yrkesteori" så att denna utgör en säker och mångsidig grundval för handling. Författarna menar att personlig yrkeskunskap förvärvar man främst i direkt kontakt med människor i den situation där yrkeskunskapen kommer till användning dvs på arbetsplatsen.

Författarna lyfter fram fyra områden där handledning används som begrepp i dagligt tal

- Yrkesinriktad handledning försiggår i samband med yrkesmässig verksamhet som en del av antingen en utbildning eller av praktisk yrkesutövning
- Uppsatsinriktad handledning äger rum i samband med skriftliga framställningar (till exempel uppsatser, rapporter och avhandlingar). Den kan vara kopplad till en utbildning eller ha med något annat område att göra
- Studie- och yrkeshandledning rör information och vägledning som fungerar som hjälp för elever och studenter i deras val av yrke och utbildning.
- Personlig handledning och rådgivning innebär en hjälp till kollegor, elever eller andra som har personliga eller sociala problem, vilka inte kräver professionell hjälp.

Författarna tar också upp svårigheten med att definiera begreppet handledning.

Utvecklingen av begreppet har pågått inom olika yrkesgrupper och professioner och därvid kommit att delas in i olika sektorer. Detta leder lätt till ägandeanspråk och revirtänkande. I utländsk terminologi är begreppsvariationen större. Där används ord som supervision, counseling, guidance, consultation, tutoring, mentoring för olika former av handledning. I Sverige använder vi begreppet handledning för alla dessa verksamheter.

Boken behandlar främst en typ av handledning som man kan beteckna som "reflekterande handledning". Kännetecknande för denna är att den syftar till att hjälpa den handledde att för sig själv klargöra val av handling efter att ha fått hjälp med att tänka igenom vad som talar för och emot valet och hur pass hållbara dessa värdemässiga ståndpunkter är. Handledningen är således inte i första hand inriktad på att lösa ett speciellt problem utan ge verktyg till den som ska lösa problemet.

Två ytterligheter av handledning kan sägas var konsultation och supervision.

Det som främst kännetecknar konsultation är att den försiggår mellan personer på ungefär samma kompetensnivå, där handledaren inte har något formellt ansvar för det arbete de handledda utför. Den är också beställd från den handledde och försiggår under en bestämd avtalad tid. Kanske det viktigaste kännetecknet är att det inte innebär någon annan maktrelation än den som handledarens kunskap och förmåga ger upphov till.

Författarna tydliggör begreppet konsultation genom att påpeka att avsikten inte är att handledaren ska bedriva någon form av undervisning, det vill säga förmedla sina kunskaper eller insikter om hur ett problem ska lösas. Detta bör bara ske när det är helt uppenbart att den handledde saknar vissa kunskaper som snabbt kan förmedlas till honom/henne.

*Konsultationen utgår ifrån att det är den handledde som önskat hjälp för att utveckla sin (yrkes)kompetens. Det handlar således inte om makt, kontroll och förmyndarskap.*

*Supervision äger rum mellan en person med en viss kompetens och en eller flera personer utan denna kompetens. Handledaren har formellt högre status än den som får denna form av handledning. Han eller hon kan också ge order och bestämma hur arbetet ska utföras. I supervision finns också inslag av krav och kontroll.*

*Vid denna typ av handledning ligger det formella ansvaret hos handledaren, vid konsultation är det den handledde som har huvudansvaret.*

*Den typ av handledning som vi menar kan bedrivas av personen med hörselnedsättning gentemot sin samtalspartner är av typen konsultation där den som blir handledd får hjälp att förstå hur den hörselskadade hör och hur han/hon genom sitt sätt att uttrycka sig eller bete sig kan underlätta kommunikationen.*



## Möte 5

### Film 4

*Det här avsnittet är ganska tungt teoretiskt eftersom två olika teorier behandlas; Transaktionsanalys och Jagbudskap. Det senare kallar vi för Rådabudskapet.*

*Det finns en logik i att behandla dessa två delar tillsammans då Rådabudskapet ger en uppfattning om hur man kan lägga upp ett samtal så att den andre inte känner sig inkörd i ett hörn där bara Barnroll eller Föräldraroll erbjuds!*

*Eric Bernes transaktionsanalys kan säkert många av oss känna igen från våra vardagsliv. De flesta av oss känner oss obekväma när vi blir försatta i en roll som vi inte önskar. Det innebär inte att det alltid är fel att plocka fram de sidor hos sig som är Föräldrajag eller Barnjag. När t ex någon i vår omgivning är väldigt ledsen kan det vara skönt att mötas av ett omhändertagande Föräldrajag. Det kan också vara framgångsrikt att ta till sina Barnjag när man i en grupp ska förbereda en rolig fest. Men när sedan besluten ska fattas är det nog bäst att visa sitt Vuxenjag. Ibland kan man behöva närma sig en annan person genom att sätta sig i samma roll som man upplever att den personen befinner sig i för att sedan varsamt försöka nå ett Vuxenjag. Många föräldrar har kanske upplevt det när de i relation till sitt barn tar på sig en straffande Förälderroll och möter ett resonerande Vuxenjag hos sitt barn.*

*Lägg huvuddelen av tiden på Rådabudskapet eftersom det ger en mycket handfast hjälp. Följ anvisningarna som finns i programmet och låt deltagarna få träna i de förslag som finns. Det kan också vara hjälpsamt att här tänka i en inlärningsmodell som är användbar i de flesta sammanhang.*

*Först är man*

*omedvetet inkompetent; kopplat till Rådabudskapet upptäcker man att kommunikationen blir fel men förstår inte varför eller man märker inte att den andre inte förstod*

*När man sedan börjar öva kommer man att känna sig*

*medvetet inkompetent dvs man kanske först i efterhand kommer på hur man borde ha sagt eller man inser att man misslyckats i det man föresatt sig*

*Efter övning kommer man till stadiet*

*medvetet kompetent man tänker utifrån de sex punkterna i Rådabudskapet och känner av med sin inre kompass att man hamnar rätt*

*Så småningom har man utvecklat sitt kommunikationssätt så att man är*

*omedvetet kompetent "det går av bara farten" att kunna få fram det man vill och få den andre att förstå utan att den personen känner sig åthutad eller överlägset behandlad*

*Men för att nå detta stadium krävs en hel del träning.*

*Hemuppgift:*

*Gå igenom Rådabudskapet igen och fundera ut någon situation där det kan vara användbart. Det är svårt att göra Rådabudskapet riktig rättvisa. I övningarna kan det bli lite uppstylat. Kanske man kan plocka fram egna situationer och pröva på dem*

## Möte 6

*Nu har deltagarna fått ta del av de olika hjälpmedel som de kan använda i sin strävan att skapa en större säkerhet i samtal med andra och bli goda kommunikatörer. Samtidigt har de fått ta del av olika metoder som gör att deras kommunikationsfärdigheter kan utvecklas betydligt bättre än för många normalhörande elever. Det kan ge dem många fördelar framöver, när de söker arbete, när de träffar nya människor etc. Framför allt, öka det som hela utbildningen strävar efter ge dem förbättrad självkänsla och tro på sina förmågor dvs både self efficacy och empowerment.*

*Låt deltagarna tänka ut olika situationer där DORA (KARD)-modellen är användbar. Har de själva några egna upplevelser som de kan plocka in i modellen när det har gått bra eller dåligt?*

*Koppla gärna samman Kard med både Bernes transaktionsanalys och Med orden som medel.*

*Använd gärna pedagogiska rollspel. Vad händer t ex när man kommer till en föreläsning och föreläsaren säger den smått klassiska repliken: "Jag behöver ingen mikrofon, jag har så stark röst".*

*Hur kan jag förbereda mig inför ett jobb/sommarjobb. När är det bäst att berätta om sin hörselnedsättning?*

## Möte 7

### Film6

Nu återstår det att samla ihop de kunskaper och färdigheter som deltagarna har fått för att omsätta dem i praktiken. Låt kursdeltagarna få tänka igenom hur man skulle kunna gå tillväga utifrån det man tagit del av under kursen. Projektarbetsformen är en lämplig undervisningsform för detta. Men för att det ska bli meningsfullt krävs en hel del förarbete. Det är väl använd tid att gå igenom hur ett projekt kan läggas upp. Nu är ju detta ett miniprojekt men förhoppningsvis kan deltagarna ha hjälp av att ha provat på detta arbetssätt för framtiden.

Här nedan ges ett förslag hur man kan göra.

Diskutera i gruppen vilka de vanligaste utmaningarna är som deltagarna gärna skulle vilja kunna hantera bättre i framtiden. Diskutera gemensamt vilka krav det ställer på projektets uppläggning för att man ska kunna nå en bit på vägen. Tänk på att skapa ett realistiskt stort projekt.

Låt deltagarna sedan få skriva ner sina planer som det de tänkt sig ha genomfört till nästa gång. De här delarna kan lämpligen vara med Planera- pröva-utvärdera-förbättra-pröva igen. Nedan visas ett exempel hur det kan se ut.

#### **Planera:**

Låt deltagarna svara på följande frågor.

- **Vad vill du uppnå med projektet?**  
*T ex jag vill att mina hörande kompisar ska veta hur de bäst kan underlätta för mig att höra.*
- **Hur ska du göra?**  
*Jag kanske kan använda några av de program jag fått under studiecirkeln.*
- **När ska du göra det?**  
*Kanske efter träningen nästa vecka när vi går hem till mig.*

#### **Pröva:**

- *Jag visar dem programmet Hör-1 och vi prövar och jämför*

#### **Utvärdera:**

- *Jag kanske skulle ha behövt öva mer på Rådabudskapet. Jag tror inte att de riktigt förstod vad jag ville.*
- *Kollar med bästa kompiserna vad han/hon fick ut av mitt försök.*

#### **Förbättra:**

- *Jag tänker igenom hur jag ska göra nästa gång när jag vill berätta för några i min omgivning inte bara att jag hör dåligt utan också hur!*

## Möte 8

*Den här sista gången är helt inriktad på att plocka upp vad deltagarna gjort, vilka överraskningar de mött och vilka svårigheterna har varit.*

*Frågor att prata omkring: Hur tycker du att det gick?*

*Några överraskningar?*

*Kunde du ha gjort något bättre?*

*Gick det bättre än du vågade hoppas?*

*Saknade du några kunskaper?*

*Hur tror du att du kan möta liknande situationer?*

*Vad är din största lärdom av projektet?*

*Diskutera gärna med deltagarna hur de tror att de kan möta liknande situationer i framtiden. Nedan följer en text som är gemensam för både kursdeltagarna och kursledarna. I förhoppning att vi gemensamt kan förbättra möjligheterna för säkra samtal:*

*Innan vi helt avslutar den här utbildningen är det viktigt för oss som tagit fram programmet och för både cirkelledare och deltagare att ge en utvärdering av cirkeln. I slutet av studiematerialet finns därför en utvärderingsblankett som vi önskar att ni fyller i. Men också att ni tar en liten stund och reflekterar över kursen. Vad tycker var och en av er har varit den största behållningen? Hur tror ni att ni kan använda materialet på er omgivning? Blivande arbetskamrater? Studiekamrater och andra?*

*Nu ser vi sista filmen!*