

### **23 - 'Ansatte må aldri tvile på det brukeren sier'**

Om dette er første refleksjon anbefaler vi at dere bruker litt tid på å avklare formen på refleksjonen. (se "oppskrift").

Påstanden leses høyt, og deltakerne kan komme med sine tanker. Gi rom for at folk kan tenke seg om. Om ingen tar ordet kan du spørre om det er noen som har noen tanker rundt denne påstanden. Forhåpentligvis er dere nå i gang!

Et godt tips er å spørre utdypende om tema som kommer opp som kan være aktuelle eller interessant for de som er med. Om dette er utfordrende kan de undernevnte støttespørsmålene være til hjelp.

<b>Spørsmål/tema:</b>	<b>Oppfølgingsspørsmål:</b>
<input type="checkbox"/> Dersom ansatte blir fortalt noe som en tviler på, vil det da være riktig å uttrykke dette - eller skal man la være?	<input type="checkbox"/> Hvordan kan ansatte formidle at man tviler på noe av det brukeren sier på en måte som ikke oppleves negativt for brukeren?
<input type="checkbox"/> Finnes det eksempler hvor ansatte har tvilt på noe av det en bruker/brukerne har sagt? (relater gjerne til egen arbeidshverdag/praksis eller erfaring/opplevelse)	<input type="checkbox"/> Hva kan være årsaken til dette? <input type="checkbox"/> Hva gjør ansatte i disse situasjonene?
<input type="checkbox"/> Kan ansatte oppnå noe positivt ved å være tvilende til noe av det en bruker sier?	<input type="checkbox"/> Gi gjerne eksempler og relater til egen arbeidshverdag/praksis eller erfaring/opplevelse
<input type="checkbox"/> Hvordan ville du opplevd det dersom noen har tvilt på det som du har sagt?	<input type="checkbox"/> Ville du opplevd det forskjellig ut i fra hva du hadde fortalt? (Eksempelvis fortalt om vonde opplevelser fra barndom, en religiøs opplevelse, at du endelig har klart å gjennomføre noe som tidligere ikke har greid å gjennomføre, en hvit løgn, møtt og snakket med en kjendis)