

Løsningsfokusert tilnærming (LØFT) i organisasjonsutvikling

LØFT har fått en unik posisjon i Norge, og mange miljøer og fagfelt har tatt tilnærmingen i bruk. Hva kan være forklaringen på at så mange har latt seg engasjere?

TEKST

Gro Johnsrud Langslet

PUBLISERT 1. mars 2008

EMNER

Løsningsfokusert tilnærming

Organisasjonsutvikling

LØFT

Min finske kollega, Ben Furman, meddelte meg for et par år siden at Norge er unikt når det gjelder utbredelsen av løsningsfokusert tilnærming (LØFT), innenfor så mange ulike miljøer og fagfelt. Jeg blir selvfølgelig glad over at så mange har tent på ideen, og tatt noen av innfallsvinklene i bruk. Og ikke minst at mange opplever at det de gjør, når de arbeider i tråd med LØFT-prinsippene, er nyttig og virksomt! Dessuten gleder det meg å høre historier om folks kloke grep og løsningskompetanse. Om hvordan de har overført disse prinsippene til sin egen organisasjon, og faktisk klart å endre en hel organisasjonskultur, for eksempel fra «sutring» til fokus på det både hver enkelt og fellesskapet får til. Siden jeg er en av de personene som har bidratt sterkt til å spre ideene og tankegodset i LØFT helt fra 1993, skriver jeg gjerne en liten epistel om mine overveielser rundt utviklingen innenfor feltet.

La meg imidlertid først si litt om mitt eget første møte med løsningsfokusert tilnærming. Jeg arbeidet fra 1992–1994 i halv stilling som familieterapeut og i halv stilling som organisasjonspsykolog. Etter et kurs med Insoo Kim Berg i hennes «solution focused approach», begynte jeg å praktisere tilnærmingen i mitt arbeid med familier. Resultatene var i mine øyne forbløffende. De fleste familiene kom tilbake etter noen få samtaler og fortalte at de hadde fått god nok hjelp, og at de ikke trengte mer terapi.

Da jeg igjen gikk over til full stilling som organisasjonspsykolog, var det naturlig å oversette og anvende de løsningsfokuserte prinsippene i organisasjonsutvikling, ledelsesutvikling og konfliktløsning. Noen år senere (1999) skrev jeg «LØFT», min første bok om emnet.

Etter hvert har den rendyrkede «solution focused approach», representert ved Steve de Shazer og Insoo Kim Berg, blitt supplert av viktige inspirasjonskilder som Michael

White (narrativ tilnærming), Peter Lang (verdsettende utviklingsprosesser) og ikke minst, Tom Andersen, med sine genialt enkle og intelligente overveielser rundt hvordan være til stede for mennesker som trenger deg.

Hvorfor er så mange blitt engasjert?

Hva kan være forklaringer på at så mange er blitt engasjert? Jeg har noen hypoteser.

Mange er lei av problemkartlegging

Mange er ansatt innfor systemer som «tvinger» dem til å kartlegge problemer, årsak til problemer, og gap mellom nå-situasjon og ønsket situasjon («avvik»). Det er en tankegang som ligger til grunn for HMS-området (helse, miljø- og sikkerhet). Dette området er, ifølge Geir Riise (HMS-direktør i Posten Norge), styrt av 60 lover, 100 forskrifter og 23 tilsynsmyndigheter. Ideen er at man må identifisere problemer, og deretter kartlegge, utrede og forstå hva problemene egentlig dreier seg om, før løsningene kan oppspores og iverksettes. Deretter foreslås tiltak og handlingsplaner. Mange er frustrerte over at slike handlingsplaner verken blir iverksatt eller fulgt opp.

Ofte blir effekten av en slik problemgranskning det motsatte av «brainstorming» (idemyldre forslag til tiltak og løsninger), men i stedet det Ben Furman kaller «blamestorming» (jakten på den skyldige). Det er sjelden inspirerende å få skylden plassert på seg når man forsøker å gjøre så godt man kan. Og det er ikke så merkelig at de som føler seg anklaget og krenket i en slik prosess, ikke får den nødvendige energi til å gjennomføre ønskede endringer. Resultatet av en problemgranskningsprosess, med påfølgende handlingsplaner, er ofte en opplevelse av at lite eller ingenting skjer i etterkant av undersøkelsene. Altså liten påvisbar effekt i ønsket retning.

Min erfaring er at mange er trøtte av alle «sannheter» om at man må analysere og utrede problemene for å kunne løse dem. Nettopp fordi man opplever at det ikke virker etter hensikten, og kanskje, tvert imot, skaper en negativ spiral. Mange har fortalt meg at de higer etter alternative tilnæringsmåter som kan tilføre organisasjonen og enkeltpersoner større energi, livsgnist og «problemløsningspågangsmot».

I denne forbindelse gir LØFT et alternativ. Vi er opptatt av å kartlegge det vi gjør som virker, framfor det som ikke virker. Vi er interessert i å identifisere, analysere og spre våre beste erfaringer, slik at det blir klart hva den enkelte trenger for å fungere på sitt beste, og hva vi gjør av kloke grep. Min erfaring er at vår bevissthet om våre kloke grep er relativt beskjeden, og at økt bevissthet om dette viser seg å inspirere oss til å gjøre «mer av» det som virker. Dessuten er vi nøye med å beskrive hvilken framtid vi sammen ønsker å skape, og hva som kjennetegner denne framtida. Vi snakker om hva du og jeg, og vi sammen, gjør i den hverdagen vi alle kjenner oss bekvemme med å være en del av.

LØFT er enkelt, men ikke lett

En annen forklaring på at så mange tar LØFT til sitt bryst og tenner på tilnæringsmåten, kan være de ideene og det menneskesynet som ligger bak. LØFT er enkelt, men ikke lett. Det at det later til å være enkelt å ta i bruk, appellerer til mange. I

tillegg er det faktisk mulig å lære seg og øve på å bli god til å praktisere gode LØFT-spørsmål. Det som «ikke er lett», er å «avlære» gamle handlingsmønstre og holde seg til det enkle og minimalistiske: Få spørsmål, vente på svar, tåle stillhet og taushet, vite når det er din tur til å snakke, stille oppfølgingsspørsmål som er forbundet nøyaktig med de ordene folk tilbyr i svarene sine (lytte presist), unngå fristelsen til å komme med egne råd og løsningsforslag, osv. Men på tross av at dette ikke er lett, har jeg fått tilbakemelding om at mange har begynt å prøve ut noe som har virket, noe som inspirerer til gjentakelse.

Verdsettelse og respekt i sentrum

Det er verdsettelse og anerkjennelse – ikke kritikk og krenkelser – som står i sentrum. Folk flest ønsker å bli verdsatt for det de gjør. Det er få som virkelig tåler kritikk av sine vaner og væremåter, uansett hvor «konstruktivt» kritikken framstilles. De fleste av oss opplever jo å ha gode grunner for å gjøre det vi gjør. Hvis vi ikke mener å handle ut fra gode intensjoner, ville vi mest sannsynlig ha gjort ting annerledes.

Vi bestreber oss på å behandle folk med respekt og verdighet, uansett om vi måtte være uenig i deres synspunkter og mislike deres væremåte. Ideen er at selv når noen gjør eller sier noe som provoserer deg, kan det hende at de har noe verdifullt på hjertet, som du ikke kjenner til, men som det kan være viktig å utforske.

Jeg tror folk flest finner fornuft i et slikt menneskesyn. De er tiltrukket av denne «kjærligheten» og dette optimistiske synet på ens medmennesker (selv om de ikke alltid klarer å praktisere den). De kjenner seg igjen i de grunnleggende ideene i LØFT. Mange har gjennom årene fortalt meg at «det er jo slik jeg har tenkt i alle år, jeg har bare ikke hatt noe system å putte tankene mine inn i». Dette kan gjøre det inspirerende å se hvordan de kan komplettere sine tidligere framgangsmåter.

Noe helt nytt - som virker

Andre opplever tilnæringsmåten som noe helt nytt, og som de blir fascinert av. Vanlige utsagn er «dette bidrar til å snu hele tankegangen min», fra problemsnakk til å trekke fram suksesser og høydepunkter og lære av det.

I tillegg ser mange, som har mot til og ønske om å prøve elementer av LØFT, at dette faktisk virker bedre enn ting de har gjort tidligere. Autentiske historier om hvordan «LØFT-ere» har skapt «mirakler» i de mest kompliserte tilfeller, skaper også troverdighet rundt betydningen av å jobbe i tråd med de løsningsfokuserede prinsippene.

Språk forhekser

Kanskje har også selve ordet LØFT (altså forkortelsen for løsningsfokuseret tilnærming) vært viktig for utbredelsen av arbeidsformen. Nå er jo ordet nærmest blitt et allemannseie. Som Wittgenstein sa: «Språk forhekser», og de ordene man velger, skaper følelser og assosiasjoner. Ordet LØFT gir assosiasjoner til for eksempel å løfte rent fysisk, løfte i flokk, skape et løft, holde et løfte osv. Så det kan kanskje være av interesse å fortelle historien om hvordan vi fram til denne forkortelsen.

For mange år siden arbeidet jeg over lengre tid med det vi da kalte løsningsorientert utvikling av Hjelpetjenesten i et område i Trondheim kommune (se kapittel 7 i «LØFT», 1999). Vi syntes løsningsorientert tilnærming var et litt tungvint begrep, og søkte etter en forkortelse som sa noe interessant om hva som lå i begrepet. «LOT» lød for eksempel ikke spesielt tiltrekkende. Det var en kollega av meg, som var sentral i utviklingsarbeidet den gang (Trond Andreassen), som plutselig foreslo en navneendring: «Hva om vi erstatter løsningsorientert med løsningsfokusert? Da kan vi jo gi tilnærmingen forkortelsen LØFT!» Jeg sender herved en stor takk til ham!

Dilemmaer

Samtidig plager det meg (uten at jeg får gjort stort med det) at mange «misbruker» tilnærmingmåten. Mange sier de bruker LØFT, men gjør noe helt annet. Dette skaper ofte negative reaksjoner rundt betydningen av arbeidsformen. Det plager meg at det f.eks. ikke er god kutyme i norske konsulentselskaper å tilby tjenester som ikke omfatter LØFT. Det er «på mote», og for å få oppdrag «bør» man presentere seg med LØFT på menyen.

Mangel på kunstnere i faget

I en del slike miljøer er det ofte mangel på grundig kunnskap om hva det å arbeide løsningsfokusert egentlig dreier seg om. Jeg hørte for eksempel nylig en konsulent foredra om at i LØFT er det ikke lov å snakke om problemer, bare løsninger! Et slikt budskap vil naturligvis skape negative reaksjoner og skepsis hos noen: «Hva er dette for slags bagatelliserende, overfladisk pjatt?» Ben Furmans sitat: «Even if you are solution focused, you do not have to be problem phobic!», kan kanskje bidra til å oppklare noe av denne misforståelsen. Og i et seinere avsnitt vil jeg si mer om hvordan vi, tvert imot, arbeider svært seriøst med folks problemer.

Mange snakker om, underviser i og gjennomfører det de hevder er «LØFT-prosesser», uten at de selv evner å gjennomføre gode løsningsfokuserede samtaler, som er grunnpilaren i å utøve dette faget. Man har tilegnet seg «teoriene» gjennom å lese og kanskje gått på kurs, men uten å ha øvd, øvd og atter øvd! Det er ikke mulig å bli kunstnere i dette faget uten å øve! Jeg refererer et sitat fra et intervju med Insoo Kim Berg rett før hun døde (www.psychotherapy.net): «When you learn piano, you have to teach finger technique first. Then after you master that, you go to the next level, the artistic part of it. But without the technique, how can you get to the artistic side of it?»

«Killer questions» - og alternativer

Det plager meg å få gjentatte tilbakemeldinger om at folk som underviser i og bruker LØFT, stiller spørsmål som for eksempel: «Hva må skje for at problemet skal løses?» «Hva skal til for at dere skal få det bedre?» «Hva kan du gjøre for at problemene skal løses?» Og går tilbake til sine ansatte og formidler budskapet om at: «Heretter skal vi bare tenke positivt og framtidsrettet».

De to første spørsmålene er det Ben Furman kaller «killer questions». For eksempel er effekten av spørsmålet «Hva må skje for at...?» ofte svar som henviser tilbake til problemet (for eksempel at «vi må få mer tid, økte ressurser, mer bemanning, sjefen må forandre personlighet», osv.). Slike svar kan fungere som en effektiv stopper i forhold til å komme videre i arbeidet med å finne løsninger, og at man fortsetter å henge seg opp i hvor vanskelig ting er. Men det er viktig å understreke at de ovennevnte spørsmålene ikke nødvendigvis er «stopp»-spørsmål – dersom de etterfølges av eksempler på de LØFT-spørsmålene som er referert i neste avsnitt. Og dersom de menneskene du arbeider med, virkelig selv ønsker å gjøre alt som står i deres makt for å få til løsninger. Men spesielt i vanskelige livssituasjoner er det vanligste at folk har kommet til den konklusjonen at det er andre, eller betingelsene rundt (ikke dem selv), som må endres for at ting skal bli bedre.

De løsningsfokuserte spørsmålene tar sikte på å bygge opp et atferdsbilde av hvordan livet fortøner seg etter at problemet er løst og folks ønsker er (godt nok) oppfylt, og hva som er «nøklen» til at livet tar en dreining i ønsket retning. Eksempler på spørsmål som egner seg i så måte (og som skiller seg betraktelig fra spørsmålene i avsnittet over), kan være: «Forestill deg at ønskene dine er oppfylt og problemene dine er løst: Hva er de aller første tegnene på dette? Hva vil fortelle deg det? Hvordan skal du kunne konstatere det? Hvordan vil andre merke det? Når de merker dette, hva ser de at du gjør og sier som overbeviser dem om at problemene dine er løst? Når de ser at du gjør dette, hva gjør de annerledes? Hvis jeg var flue på veggen, hva ville jeg se at dere gjør annerledes? Hva er annerledes og bedre i livet ditt?», osv. Min kollega Evan George i London (www.briefconsultancy.com) sa engang at LØFT-samtaler er «sign-type of conversations», ikke «step-type of conversations».

Vær varsom med å være positiv dersom andre opplever problemer!

Noen opplever LØFT som en ny variant av å «tenke positivt». Det kan medføre en oppfatning av at man må avbryte problemeieren når vedkommende forteller sin historie om alt som er vanskelig. Samtaleføreren kan da for eksempel si: «Det må da være noe som er bra her?» (Det er det jeg for noen år siden i Tidsskriftet leste at noen kalte «forgylling av møkk», en meget treffende betegnelse etter min oppfatning.) Effekten av slike utsagn er ofte at folk opplever at problemene deres blir bagatellisert, og at de ikke blir hørt og tatt på alvor. Det føler mange som avvisning, spesielt hvis de har det tøft.

Dessuten er det fristende å bli ivrigere enn klienten i forhold til å framheve det positive («så flott!», «for meg høres det ut som om du er på 6 og ikke 3»). Det er ikke særlig hensiktsmessig dersom den som opplever problemet, virkelig opplever at ting er på 3 på en skala fra 0 til 10 (hvor 10 er drømmesituasjonen), og slett ikke fornemmer at det er noe positivt i situasjonen. Det er heller ikke spesielt nyttig å rose atferd som folk ikke selv opplever som grunnlag for å rose. For eksempel: «Så flink du var til å være tydelig!», når vedkommende selv slett ikke opplevde seg som tydelig. Moralen er altså: Vær varsom med å være positiv dersom andre er negative!

Ett eksempel på hvordan «positiv tenkning» kan slå negativt ut, fikk jeg nylig fra Bill O'Hanlon (workshop i London i begynnelsen av mars 07). Han fortalte om sin kone som hadde vært alvorlig syk i ti år, noe som medførte at han hadde måttet gjøre alt på hjemmefronten. Han hadde stilt opp etter beste evne for henne på alle måter. Etter en film de hadde sett sammen, ble kona oppløst i tårer, og påstod at «du har latt meg være helt alene og ensomt alle disse årene». Bill ble helt bestyrtet, for han opplevde at han hadde vært maksimalt til stede for henne gjennom sykdomsperioden. Så han lurte på hva hun mente. Hun svarte at «du har alltid sagt at jeg kommer til å bli bedre, at jeg snart kommer til å være frisk nok til å være i jobb, osv., mens min opplevelse har vært det stikk motsatte.» Bill spurte naturlig nok hva hun ville ha ønsket seg i stedet (for denne «positive» tenkningen og «oppmuntringen»). «Just for you to sit with me and hold me.» Etter at Bill hadde gjort akkurat dette, begynte kona etter et par dager selv å snakke om sine framtidsplaner. Ett av hans poenger er: «Join the person in how it is for them, not how it is for you. ... Being willing to sit with pain. ... Drop the need for happy endings.»

Lytte skjevt

En måte å arbeide løsningsfokustert med folks problemer på, slik at folk virkelig opplever å bli tatt på alvor, er det jeg pleier å kalle «å lytte skjevt» til det personen sier som motsier problemet. Og notere presist de ord og uttrykk som benyttes når denne alternative (tynne) historien fortelles. Det kan for eksempel være historier om hva vedkommende har gjort for å håndtere problemene, variasjoner i problemmønsteret, hva som tross alt fungerer, hvordan vedkommende klarer seg i en tøff hverdag, osv. Så – når vedkommende har snakket ferdig (og det kan ta flere timer!) – gir vi naturligvis uttrykk for innlevelse ut fra at vi selv kjenner på kroppen hvor vanskelig dette må ha vært, og er. For eksempel ved å starte samtalen ved å si: «Dette må ha vært utrolig vanskelig for deg!» Eller: «Hadde det vært meg, vet jeg sannelig ikke om jeg hadde klart meg igjennom det!» Gjennom slike (og andre) nødvendige, empatiske utsagn føler folk seg forstått, og det gjør det mulig å komme videre. For eksempel ved å henvise til de ord og uttrykk som vedkommende selv har brukt, og som viser til noe annet enn Problemet: «...og likevel sier du at.... Kan du fortelle litt mer om det?» Siktemålet er å lage tykke, rike historier av vedkommendes spinkle alternative historie om at det finnes noe annet i livet enn kun problemer (jf. Michael Whites uttrykk: «nyskrive historier»).

Betydningen av å være tydelig

En fallgrube er at LØFT oppleves som «bomull». Det vil si at det er ikke lov til å være tydelig på hva man er misfornøyd med. Dere som har satt dere litt inn i tilnæringsmåten, vet hvor viktig det er å være tydelig. Men i stedet for å være tydelig på hva man er misfornøyd med, bestreber man seg på å være særs tydelig på hva man ønsker å se og høre i stedet for på det man ikke ønsker. Vi er opptatt av å beskrive nærvær av handlinger og fenomener, ikke fravær. Og i stedet for å snakke om hva vi vil ha mindre av, tydeliggjør vi hva vi vil ha mer av. Billedlig fortalt: Vi lager et mentalt videoopptak av det vi ser og hører i en hverdag hvor ønskemålene våre er oppfylt og

problemene løst. Kunsten består i å beskrive «små», viktige, konkrete, realistiske og observerbare handlinger, i presens form. «Store» ord (som for eksempel tillit, åpenhet, samarbeid osv.) er tabu, nettopp fordi de er utydelige og mangetydige

Jeg forsøker etter beste evne å gjøre oppmerksom på slike dilemmaer. Men her har jeg tydeligvis ikke nådd fram, og kunne gjort ting annerledes. Men hva? Jeg har ingen mulighet for å ta patent på tankegodset og praktiseringen av innfallsvinklene i LØFT. Kanskje kunne jeg tatt initiativ til å starte en egen «LØFT-skole»? Jeg mottar gjerne innspill fra leserne dersom noen av dere har ideer til hva jeg kunne ha gjort annerledes for å unngå alle disse fallgruvene.

Alle variantene av presentasjoner og gjennomføring av LØFT kan altså være egnet til å sette tilnæringsmåten i et urettferdig vanry. Når man sier man bruker LØFT, men i praksis gjør noe annet, uteblir ofte ønsket effekt. Folk stiller med store forventinger både til foredrag og utviklingsprosesser, og blir sittende igjen med en flau smak i munnen: Var dette alt?

Samtidig er det viktig at de kritiske røstene kommer fram! Uten slike kritiske stemmer kommer vi ikke videre. Men jeg håper at dette er stemmer som virkelig har idegrunnlaget, menneskesynet og tilnæringsmåtene i LØFT under huden. Hvis de er av den overfladiske «tenk positivt-», eller «her må vi kun tenke løsninger, ikke problemer-»varianten, tror jeg neppe det skapes noe nytt.

Kan vi erstatte ordet «LØFT-metoden» med et annet og bedre ord?

La meg avslutningsvis formidle min store aversjon mot ordet «LØFT-metoden». LØFT står for «løsningsfokusert tilnærming». Det er ikke en metode, men en tilnæringsmåte. For meg er det forskjell på disse to ordene. Ordet metode er i mine ører assosiert med verktøy og redskaper, dvs. stort sett teknikk. Det gis et inntrykk av at bare du følger en oppskrift på hvilke spørsmål som bør stilles, så oppnås ønsket effekt. Den kunstneriske dimensjonen er helt fraværende. Dersom man får «gale» svar (dvs. svar som ikke stemmer med det man ifølge oppskriften skulle forvente), blir man ofte satt ut, og går tom for videre angrepsvinkler.

Jeg har andre assosiasjoner til ordet tilnæringsmåter og/eller innfallsvinkler enn til ordene redskaper og verktøy. Før vi stiller LØFT-spørsmål, har vi helt klare tanker om hva vi ønsker å skape, dvs. hva vi ønsker at de vi samarbeider med, skal sitte igjen med etter kontakten med oss. Vi vet nøyaktig hva som er vårt formål med samtalen eller utviklingsprosessene. Dersom folk er i vansker, kan vårt formål for eksempel være at de skal bli seg mer bevisst sine kloke grep (det de gjør som virker), slik at de kan vurdere å viderefordre disse kloke grepene. Mye tyder nemlig på at vi forbedrer oss og lærer raskere av å granske det vi gjør som virker, enn det vi gjør som ikke virker. Eller vårt formål kan være at de vi samarbeider med, skal ende opp med en konkret, levende og attraktiv beskrivelse av hvordan hverdagen ser ut når de kjenner seg komfortable med å leve. Fordi en viktig antakelse i LØFT er at framtida styrer nåtida, dvs. vi strekker oss mot attraktive, levende og konkrete beskrevne framtidsbilder som plantene strekker seg mot sola (jf. den heliotropiske egenskapen).

Gode samtaler er som en dans

Det er altså våre formål som styrer de spørsmålene vi velger å stille. Men naturligvis ikke bare det. Vi vet aldri på forhånd hvilken retning en samtale eller utviklingsprosess beveger seg. Derfor er for meg gode LØFT-samtaler en dans, ikke en metode eller et verktøy. Det er svarene du får, som bestemmer hvilke spørsmål du stiller (eller hvordan du velger å opptre: lytte, vente, la tausheten råde, osv.). Dette er ingen «metode», som hvis du anvender den ifølge «oppskriften» (som så mange liker å få), kommer til å garantere de virkningene som ønskes. Når du ser gode samtaler, enten de er i tråd med løsningsfokuserte prinsipper eller ikke, får du følelsen av at du er på en konsert, en kunstutstilling eller en teaterforestilling. Du bare kjenner på kroppen at dette er noe som vil bringe livet ditt videre i en litt annen retning, og du er en litt annen person etterpå enn du var før kom til presentasjonen.

Så til noe jeg gruer meg for å kommentere, nemlig det inderlige ønsket fra mange om å bli «sertifisert» i LØFT. Jeg vet om noen grupperinger i Norge som tilbyr en slik sertifisering. Jeg er ikke tilhenger av dette. Og jeg tror jeg har begrunnet mye av min skepsis gjennom dette lille essayet. Men for å understreke mine motforestillinger: Man kan utmerket godt gjennomføre et løsningsfokuseret utdanningsprogram, nemlig det som trengs for å bli sertifisert, uten å være i stand til, på en estetisk, etisk og effektfull måte, å gjennomføre en god LØFT-prosess. Og da er vi i den samme onde sirkelen som jeg tidligere har nevnt, nemlig at tilnæringsmåten blir brakt i vanry.

Eller for å sitere Steve de Shazer i et av de siste intervjuene som ble gjort med ham før han døde i 2005 (www.thesolutionsfocus.com/article2.cfm) vedrørende spørsmålet om sertifisering: «I have fought it off, various people at various times, begging us to do this sort of thing (sertifisering) – I have fought it off. That would be the death of it all. Because that killed family therapy. I am sure that the pressures are on, and that somebody, somewhere will.....but it ends up killing the field. Most fields grow or develop evolutionary things by some outsiders.»

Avslutning

Vi har tanke- og ytringsfrihet i dette landet. Ingen kan ta patent på egne og andres tanker og framgangsmåter. Det står derfor folk fritt til å bruke å misbruke LØFT og andre tilnæringsmåter. Det eneste jeg kan ta ansvar for, er hva jeg selv gjør (ved å overveie mulige konsekvenser av det jeg gjør før jeg handler, og tenker over om slike mulige konsekvenser er ønskelige). Jeg kan ikke ta ansvar for andres reaksjoner på det jeg gjør, eller folks forståelse og praktisering av dette. Min erfaring er at folk hører det de hører, ikke det jeg sier. Og det man hører, er vidt forskjellige ting! Det betyr også at man vil praktisere helt ulike varianter av LØFT (og andre innfallsvinkler). Det eneste jeg kan gjøre, er å fastholde min tro på at de fleste av oss handler i beste hensikt, gjør så godt vi kan, og evner å skille mellom god og dårlig praksis.

Gro Johnsrud Langslet

LØFT-instituttet

Harald Løvenskiolds Vei 17, 0760 Oslo

Tlf 22 52 43 69

E-post gro.lan@online.no

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 45, nummer 3, 2008, side 343-348

TEKST

Gro Johnsrud Langslet