

# Personlig læringsveiledning med fokus på de to bevissthetene

**I denne artikkelen skal Aina fortelle et paradigme om en time hun husker godt og som hun synes er typisk for sin måte å veilede på. Hun ble inspirert til å utvikle en ny form for veiledning etter å ha lest boken »Tenk kreativt – bruk høyrehjernen« (2). Ved å bygge på kunnskap om hvordan de to hjernehalvdelen fungerer<sup>1</sup>, synes Aina at hun har fått viktige redskaper til å veilede folk i individuell, personlig læring.**

Av Trulte Konsmo, lektor  
Ill. Line Berger

I denne artikkelserien forteller fem eksperter på sykepleiefaglig veiledning hvert sitt paradigme (mønsterkseksempel) (1). Veilederne er inspirert fra ulike tradisjoner. Gjennom paradigmen blir det mulig for leseren å forstå en del av hver veileders praktiske kunnskap. Nye lesere henvises forøvrig til den innledende artikkelen i oktobernummeret når det gjelder begrepsavklaringer og rammer for denne serien. I de to foregående numrene har vi møtt veiledere som er inspirert av gestalt-tenkning og system-teori.

A: Aina, ekspert på personlig læringsveiledning.

T: Trulte Konsmo, intervjuer.

A: Utgangspunktet er at når jeg får folk i veiledning, så vil jeg prøve å få en oversikt over hva slags type problem dette er. Er det en

spørsmålsstilling for høyre eller venstre hjernehalvdel? Et sånt eksempel der vi på en måte koblet på følelseshjernen, handler om en avdelingssykepleier som gikk hos meg til samtaler.

Jeg gir bare individuell veiledning. Det er mange grunner til det:

Disse prosessene foregår i hver enkeltets hode. Vi kan lære av hverandre, men ikke for hverandre. Sensurmekanismene er mye større i grupper enn de er mellom enkeltpersoner. Intuitive personer kan ofte få forstyrret de fine antennene sine hvis de blir forstyrret av

at andre blander seg inn i prosessene deres, og deprimererte gruppe-medlemmer vil ofte få lite i grupper. Jeg føler at jeg kan møte folk på en mye mer individualisert og personlig måte på denne måten.

Jeg har den regelen at jeg har minimum 2 samtaler med hver, maksimum 10. Jeg er veldig opptatt av at ikke veiledning fører til avhengighet, men at det utvikler selvstendighet, og da tror jeg at det med å ha en sånn kort ramme er klokt. Hvis en har truffet problemet, så lærer vi sannsynligvis fort og ikke sent. Det ligger veldig klart i kortene at det er folk sjøl som gjør valgene i forhold til hva de vil være og hva de vil lære. Det er dem som må kunne gjøre læringsarbeidet selv, så det er viktig at det skjer på deres premisser. Man må la folk på en måte være hovedarkitekten i sin egen læring. Jeg driver ikke med motivasjonsarbeid. Hvis folk sier at »det der, det høres ikke ...« så trekker jeg meg med en gang. Du må jobbe langs en persons utviklingslinjer. Det er enormt viktig, hvis ikke blir det en kunstig prosess. Hvis de ikke vil utvikling, så skal de ha lov til det. Jeg har bare et tilbud til folk.

En avdelingssykepleier hadde tatt kontakt med meg på bakgrunn av en helt annen spørsmålsstilling. I den 6. timen kom det fram sånn an passant at hun var så fæl til å komme for sent på jobb. Det var helt konstant og det var et problem som hun hadde hatt i veldig mange år. Hun var *programmert* til å komme et kvarter eller en halv time for sent (Fig. 1). Jeg pleier å gjøre en konsekvensanalyse. Dette hadde den virkningen at den avdelingen hadde et slapt forhold til tid. Hun var jo leder og skulle sette igang avdelingen om morgenen, så jeg tror at signaleffekten av en sånn adferd er veldig negativ.

Jeg pleier også å se på hva slags

løsninger de har forsøkt før. Det er veldig viktig, for da vet du som regel hvor du ikke skal gå inn. Så fikk vi kartlagt da, selvfølgelig, at hun hadde i grunnen forsøkt alt, som hun sa. Hun hadde prøvd å ta seg sammen, hun hadde fått veiledning på dette både i grupper og ellers, hun hadde fått kritikk for det og det var tatt opp i veldig mange sammenhenger. Og det er jo en gedigen forsterkning av hele problemet. En veldig viktig måte å forsterke ting eller fastholde ting, det gjelder både positive og negative ting, det er å snakke om dem. Snakk er veldig interessant når det gjelder å opprettholde problemer – den viktigste måten ofte. Hun kunne ikke forstå hvordan vi kunne jobbe med det, for hun hadde forsøkt alt. Og når jeg spurte henne om hvor lenge det hadde vart, så svarte hun at det hadde vart helt i fra 5. klasse på folkeskolen. Jeg går aldri inn på forhistorien, men jeg spurte også om hun kunne huske om det var noe spesielt som hadde utløst det. Det kunne hun ikke huske. Det er forsåvidt ofte ikke så farlig, men det kan være litt interessant. Det kan gi folk aha-opplevelser hvis du bare stiller sånne enkle spørsmål.

Det hun hadde gjort var jo å bruke viljestyrken, men disse prosessene er ikke underlagt viljen. Så hun var *nødt til* oppleve det samme som folk som skal slutte å røyke eller spise, når de bruker viljestyrte selvforbedringsopplegg. De klarer seg som regel noen dager eller en uke. Hun hadde mange eksempler på at hun hadde klart å ta seg sammen. Ikke uker, men dager. Så var hun tilbake til det samme, og da var det jo ekstra nederlagsfølelse, så hun hadde et veldig stort energitap rundt denne problemstillingen. Det vil alltid følge med en sånn adferd. Folk er så sentrert rundt det, det er liksom innbakt i livsformen deres. Det suger så mye av

dem. Egentlig visste ikke jeg heller hvordan vi kunne jobbe med dette, men jeg hadde nettopp sett på en artikkel som handler om tid og høyrehjerne-menneskers forhold til tid. Den er gjerne forferdelig løs, for høyrehjernen er jo ikke den som er punktlig eller har forhold til tid og sted. Det er en bevissthet som flyter fritt, som kan bevege seg i tid og rom og kan bevege seg i fantasien. Den behøver forsåvidt ikke å ha noe spesielt grep på realiteter. Jeg var jo klar over at dette var en problematikk som høyrehjernen eller følelseshjernen hennes måtte ta hånd om. Det er en veldig *sterk* bevissthet, og hvis ikke den er med på en endringsprosess, så har du ikke en sjanse, da er du bare nødt til å få nye nederlag.

Jeg benytter meg ofte av litteratur når jeg skal hjelpe folk med en bestemt problemstilling. Jeg har et cerebralt bibliotek – har oversikt over en god del litteratur. Når du jobber med praktisk, da leter du ikke fram svære verk og sånn. Det gjør du ikke. Du leter fram en liten artikkel som de kan bruke som refleksjonsstoff rundt sin egen problemstilling. Så hun fikk med seg denne artikkelen om høyrehjernenes forhold til tid, for det var helt klart at det var hennes følelser som styrte hennes forhold til tid. Så fikk hun instruksjoner på hvordan hun skulle bruke det stoffet. Hun skulle lese den og gjerne lese den sånn at den satt i bevisstheten hennes. Hun måtte lese den noen ganger sånn at hun hadde skjønt strukturen i budskapet og skjønt hvilken del av henne som styrte disse prosessene. Deretter ba jeg henne om å legge den helt vekk, og så gi instruksjon til sin egen underbevissthet om at nå *ville* hun ha korrigert sitt forhold til tid og avtaler. At hun ønsket det. Hun skulle bestille den forandringen fra følelseshjernen; »Jeg finner meg ikke i lengre at du leg-

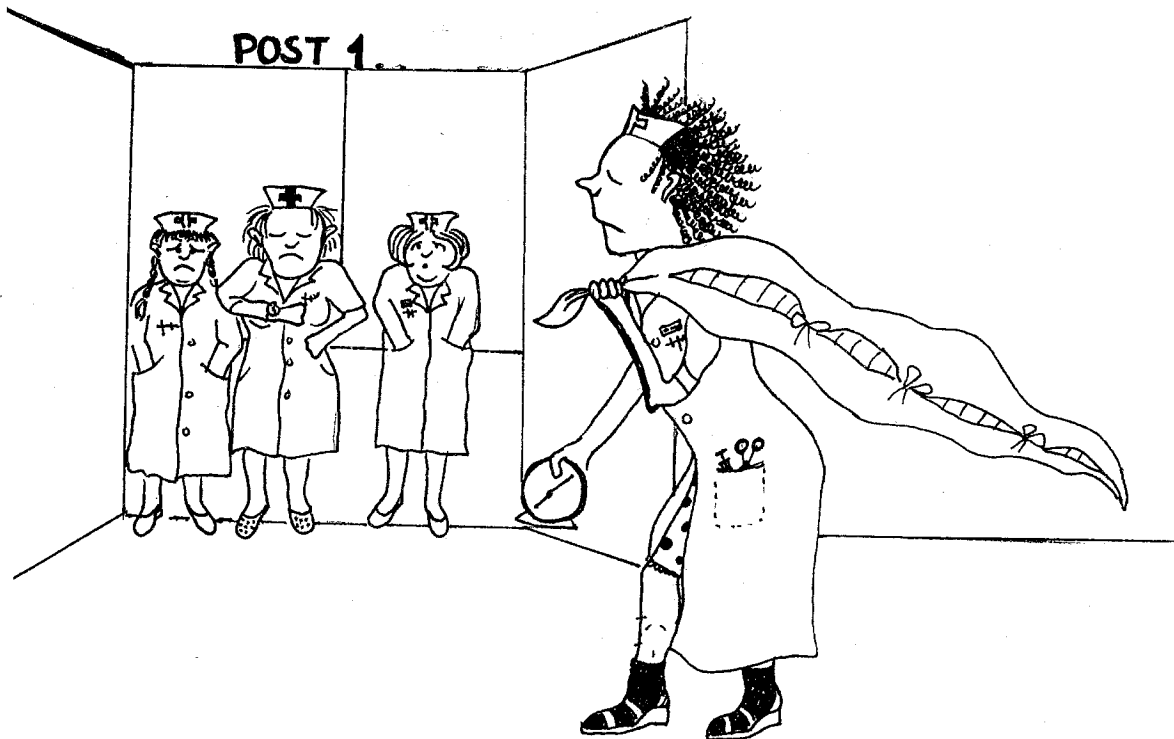


Fig. 1. »Avdelingssykepleieren var programmert til at komme et kvarter eller en halv time for sent«.

ger kjepper i veien for meg. Jeg er trøtt av det, nå får det være nok!« Hvis jeg »treffer« folk, så sørger de for resultatet selv. Det er min erfaring.

Dette var den siste timen jeg hadde med henne. Lenge etterpå fikk jeg et brev hvor hun blant annet skrev at det problemet så og si var helt korrigert. Det hendte at hun hadde en sprekk på det, akkurat som med alkohol eller røyk eller hva som helst, det er samme type dynamikk. Du må regne med at en person som har hatt en sånt problem siden 5. klasse, alltid må inkludere sprekker. Så hun hadde hatt noen, men det var ikke lenger noen hemske for henne. *Struktu-*

*ren* var korrigert. Så det går på å høre hva slags type problem er dette her. Hvilken del av personen kan ta hånd om det.

T: Hvordan vet du om det er høyre eller venstre problematikk?

A: Jeg hører det ofte på spørsmålsstillingen. Jeg veileder stort sett etter gehør, ikke etter noter. Og går på indirekte observasjon.

T: Men hvordan vet du at du tref-fer tonen?

A: Nei, jeg vet forsåvidt ikke det

på forhånd. Derfor evaluerer jeg veldig mye. Jeg evaluerer for egen del og sammen med personen. Du utvikler sånne antenner på dette her. Dette er taus kunnskap. Det er vanskelig for meg å beskrive den fordi den sitter i meg. Det er et sånt gehør som du utvikler. Det uløses i situasjonen når du sitter ovenfor det. Det er akkurat som å slå på en knapp. Du må ha et gehør for hva slags type problem det er. Hører det til det som vi kaller »løselige problemer« som er mer sånne tri-vielle, saklige og faktabaserte, eller hører de i første øyeblikk til det som vi kaller »uløse-lige«.

T: Var det noen tidligere erfarin-

ger som kom opp i deg i forbindelse med denne veiledningen?

A: Ikke på spørsmålsstillingen, men på å plassere den i forhold til hvilken del av personen som kunne ta hånd om dette her. Spesielt en som jeg tenkte på med en avdelingssykepleier. Hun var veldig solid og pliktoppfyllende, kom på jobben og var en helt annen type. Hun var veldig solid på dette som går på faktabaserte prosesser med administrasjon og den biten der. Men sånn an passant så kom hun til å nevne at hun hadde hørt fra personalet at de var redd henne fordi hun så så streng ut. Her måtte jo jeg spørre og få flere data omkring det, fordi slikt skal en ikke kjøpe uten videre. Det viste seg at hun kunne gi eksempler både fra venneflokken sin og fra kollegæene. Hun syntes det var ubehagelig, fordi personalet til og med hadde sagt at de var redd henne før de kjente henne. Jeg hadde akkurat den samme opplevelsen. Det sa jeg, at jeg kunne godt skjønne det. Hun hadde et veldig størknet ansiktsuttrykk. Det hadde på en måte lagt seg i en form, det var ikke noen bevegelse. Og det er jo selvfølgelig en spørsmålsstilling for følelseshjernen. Hvis jeg sa til henne »Når du kommer hjem i kveld, så går du i speilet og så lærer du deg smilets estetikk. Og så ser du hvordan du ser ut når du smiler, så lærer du dette her.« Da ville hun kunne innstudert et munnsmil. Men det sier ikke mennesker noe som helst. For å få til et øye-smil, som er noe helt annet og som har ressonans innenifra, måtte hun bygge smilet inn i sin egen personlighet. Og da måtte vi gå fram på den måten at hun merket seg veldig godt når hun hadde det fint, når hun følte seg varm, var tilbaketent og avslappet og følte at tilværelsen og livet var godt. Den følelsen måtte hun merke seg og ta den opp i bevissthe-

ten. Det vil gi en avspeiling av uttrykket hennes.

T: Tilbake til hun som kom for sent, kjente du igjen det at det var på høyre side fordi du tenkte på denne andre historien?

A: Ja, strukturen i veiledningen var den samme. Det var samme del av personen som måtte aktiviseres. Idrettspsykologien er veldig opptatt av hvordan du instruerer høyre eller venstre hjernehalvdel. Hvis du instruerer venstre hjernehalvdel, så sier du kanskje til en løper som skal få opp farten i svingen at »bøy litt mer i knærne i svingen«. Det er en delinstruksjon som går på et organ eller et ledd. Hvis du instruerer i forhold til en høyrehjerne, så vil du si »kom litt mykere inn i svingen«. Da er det hele personen og den tar høyresiden seg av. Så den gir instruks til *hele strukturen*. Og det er forskjellen på om jeg hadde instruert henne på munnsmil; still deg i speilet og se... Hun ville ikke ha kommunisert med noe som helst, bortsett fra sannsynligvis falskhet.

T: Hva gjør at du regner den timen som vellykket?

A: Ja, det var jo det at hun refererte tilbake etter lang tid at hun hadde fått korrigert sitt forhold til tid. Jeg tror det var veldig vesentlig for hennes utvikling som sykepleier. Jeg vet i dag at hun har fortsatt med videreutdanning. Jeg tror neppe hun hadde gjort det hvis dette hadde vært uløst. Det gjorde så mye med selvbildet hennes og med hennes følelse av mulighet for utvikling.

T: Hva var fokuset ditt?

A: Fokuset mitt var nok det at dette var snakk om en leder og at det har så store konsekvenser hva

slags adferd den lederen har, hva slags signaler de gir. Jeg synes at det er et minstemål at en holder avtaler, for det er hele grunnlaget for samarbeidet blant annet.

T: Så ditt fokus var altså avdelingen og de konsekvensene dette hadde for avdelingen?

A: Ja, det synes jeg var veldig tydelig.

T: Husker du hva du følte under og etter veiledningen?

A: Ja, jeg følte at vi var inne på veldig, veldig viktige ting. Jeg følte at det var noe som på en måte løsnet. Det med å kunne vise redskaper i forhold til problematikk som en har stått fast med så veldig, veldig lenge, det gjør noe både med veilederen og med den som kommer. Du får bort en sånn håpløshet. Du får øket håpsdimensjonen hos den personen. Og det opplever en veldig tydelig, selv om en ikke snakker om det. Det husker jeg veldig godt.

T: Hva opplevde du som mest krevende i denne timen?

A: Det var faktisk å få informert henne, for hun var jo helt fremmed for det med at vi har to bevisstheter. Så det vil si at hun hadde en mulighet som hun forsåvidt ikke visste om. Og det å få folk til rett og slett forstå det, og ville bruke det som et redskap eller som et potensiale ... Det kan virke så fremmed hvis de aldri har hørt om det. De trodde at de hadde ett hode. De har jo ett hode, men to bevisstheter da. Men hvis folk er desperate nok og holder på å gå under, og du kaster ut et livbelte fra Viking, så ber de ikke om å få Norsk Folkehjelp. De prøver det du foreslår, selv om det virker paradoksalt og uvant. Du skal huske på at en god del av de prosessene

som skjer i den skapende, kreative hjernen er paradoksale prosesser. Det er prinsippet om den dobbelte sannhet. Sannheten i den bevisstheten er helt anderledes enn i den dagligdagse, saklige, rasjonelle bevisstheten.

Jeg jobber veldig lite på innhold, jeg jobber på struktur. Jeg hjelper folk til å aktivisere og organisere ressursene – bevisstheten sin. Det er endel mennesker, jeg har vært sånn selv også, som har en underbevissthet som fungerer som en underjordisk garasje. Uten at det er noe system der på hvilke biler som skal ut først og sist. Så de kjører i veien for hverandre og lager trøbbel. Mange har en sånn bevissthet som ikke er vant til å ta imot ordre fra personen selv. Den er vant til å gi ordre. Og det er jo snudd helt på hodet. Så det synes jeg er en spennende oppgave å få folk til å venne sin egen bevissthet til å *ta imot* ordre, for den er en tjener for personen.

## Diskusjon

Aina illustrerer her et typisk kjennetegn ved eksperters praksis; nemlig at de styrer sin praksis etter tidligere erfaringer. Selv om innholdet i eksemplet hun brukte her var svært forskjellig fra den situasjonen hun sto i, var formen på problemet parallell. I en senere artikkel i denne serien skal vi se mer på hva som kjennetegner eksperters veiledning.

Ainas fortelling viser også hvor stor betydning veiledning kan ha både for den enkelte og for arbeidsmiljøet. Paradigmet er både enestående og typisk for Ainas veiledning. Nå skal vi se litt nærmere på Ainas referanseramme, dvs. hvilke verdier, normer, antagelser og forventninger hun har.

### Syn på det enkelte mennesket

Aina antar at menneskets to hjer-

nehalvdeler representerer to former for bevissthet som har svært ulike ressurser (Fig. 2). Det antas å være avgjørende for personligheten hvilken av de to bevissthetene vi bruker og hvordan vi bruker dem. Den venstre hjernehalvdelen er den saklige, objektive, rasjonelle bevisstheten. Den høyre hjernehalvdelen antas å være uten forhold til tid, sted eller realiteter og kan være paradoksal, irrasjonell og ubevisst. Den er fantasifull, skapende, intuitiv og opptatt av helheter. Følelsene våre antas å sitte i høyre hjernehalvdel og kroppspråket vårt er ofte et ubevisst speilbilde av følelsene. Aina antar at det er den mest dominerende bevisstheten, og at det er forklaringen på at folk opprettholder urasjonell adferd til tross for rasjonell vilje. Kunnskap når ikke fram hvis det er manglende motivasjon eller man har forventninger om å mislykkes. Aina ser det derfor som verdifullt å respektere personers valg om »hva de vil være og hva de vil lære« og at valgene er en helt nødvendig forutsetning for forandring.

Aina antar at sykepleiere har mulighet for å organisere og aktivisere de to bevissthetene etter behov. Hun mener dette er verdifullt, fordi man da vil fungere bedre både som person og som sykepleier. Hennes menneskesyn avspeiler stor tro på det enkelte menneskets ressurser og vekstmuligheter. En norm knyttet til dette er at hun bør gi sykepleierne kunnskap om at de har to bevisstheter med dertil hørende ressurser, samt lære dem hvordan de kan ta kontroll over de to bevissthetene, slik at sinnet deres styrer bevisstheten og ikke omvendt.

Aina antar at menneskers selv-bilde formes av bevisste eller ubevisste forventninger om hvordan man er som person og hva man kan eller ikke kan. Forventningene har gjerne oppstått på bakgrunn

av tidligere opplevelser. Negative forventninger kan forårsake og opprettholde »uløselige« problemer i årevis, hvor man kommer inn i en ond, selvbekreftende sirkel med stadige nederlag, stort energitap, følelse av håpløshet og forventning om å mislykkes. Aina antar at en selv og andre gjentar disse forventningene når man snakker om dem og at problemene derved forsterkes. Hun antar at menneskers tanker er avgjørende, fordi tankene som regel kommer før følelsene. Aina ser det dermed som viktig og verdifullt for mennesket å tenke positivt og har en norm om å hjelpe folk til å gjøre det.

### Syn på relasjoner

Aina antar at mennesker sender ut bevisste eller ubevisste signaler som påvirker andre positivt eller negativt. Det er verdifullt og nødvendig å kunne fungere godt i relasjoner som sykepleier, og man bør derfor arbeide for å utvikle seg på dette området.

Aina antar at relasjoner ofte kan virke negativt/forstyrrende på menneskers mulighet for læring og utvikling, fordi læring er en personlig prosess som foregår inne i det enkelte mennesket.

### Veiledningens formål

Veiledning bør hjelpe sykepleiere til å få kunnskaper om og kontroll med ressursene i sine to hjernehalvdeler slik at de kan komme løs fra uheldige, fastlåste mønstre. Formålet er at sykepleieren kan forme en konstruktiv struktur i sin egen personlighet og dermed fungere godt både mellommenneskelig og ellers, både overfor pasienter, kollegaer og seg selv.

### Veiledningens innhold og fokus

Aina veileder primært ledere og

innholdet i veiledningen dreier seg derfor om ledelsesfunksjonen. Temaene faller innenfor tre kategorier: Utvikling av evne til å fungere i mellommenneskelige forhold, utvikling av evner til å planlegge og administrere og konkrete kunnskapsspørsmål. Aina antar at de to første formene gjerne oppfattes som »uløselige« problemer, fordi de er knyttet til personlige strukturer. Dette var tilfelle både for avdelingslederen som alltid kom for sent og avdelings- sykepleieren som skremte personalet med sitt strenge utseende. Det er slik veiledning Aina regner seg som ekspert på.

Aina fokuserer på sykepleieren og formen på problemet hennes: »... det går på å høre hva slags type problem er dette her«. Problemets form er knyttet til hvilken hjernehalvdel som er ansvarlig for problemet, samt til hvilken hjernehalvdel som kan løse det.

## Veiledningens prosess og metoder

Aina antar at veiledning er en personlig læringsprosess, hvor sykepleierens motivasjon for å utvikle seg antas å være drivkraften. To normer knyttet til dette er at veiledning må være frivillig og at veiledningen bør avsluttes allerede etter den andre timen hvis sykepleieren ikke har arbeidet videre med problemet mellom timene. Aina antar at langvarige veiledningsprosesser kan skape avhengighet. Hun ser det som verdifullt med selvstendige sykepleiere og har derfor en norm om å begrense veiledningen til maksimum ti timer.

Aina antar at veiledning er personlig læring som foregår inne i hver enkelt. En norm knyttet til dette er at veiledning bør foregå individuelt.

Motivasjon til å søke veiledning kan springe ut av en akutt



Fig. 2. »Menneskets to hjernehalvdelar representerer to former for bevissthet som har svært ulike ressursar«.

krise eller ønske om å utvikle seg personlig-faglig. Problemer kan også tilfeldigvis komme opp i veiledning, og Aina antar at det gjerne er problemer sykepleierne anser som uløselig knyttet til egen personlighet og som de dermed tror at er umulig å gjøre noe med.

Aina antar at det er verdifullt med en grundig forståelse av problemet. Utgangspunktet for forandring er å få forståelse for hvilken hjernehalvdel hos personen som har de ressursene som er nødvendig for å løse problemet. Hun anser det også som viktig reflektere over hva som har hendt og hvilke konsekvenser problemet har, for å hjelpe sykepleierne til å lære av sine erfaringer. Videre anser hun det som viktig å kartlegge hvilke egne forventninger som har styrt sykepleieren, i hvilken sammenheng de er oppstått, samt hvilke løsninger som er forsøkt.

Aina mener det er verdifullt for sykepleieren å forstå at hun har to typer bevissthet og hvilke muligheter dette innebærer. Veilederen bør derfor undervise om dette og eventuelt skaffe relevant litteratur. Aina antar at bruk av bilder/symboler er et godt hjelpemiddel for å få kontakt med sykepleierens høyre hjernehalvdel, fordi bilder appellerer til fantasi og helhetsoppfattelse.

I forhold til sykepleierens følelser bør veilederen hjelpe sykepleierne på ulike måter:

For å hjelpe sykepleierne til å få bedre kontakt med sine positive følelser, antar Aina det er nyttig å bevisstgjøre sykepleieren på at de har slike følelser og at det er mulig å bevisst ta disse fram i nye situasjoner.

Aina antar at det er mulig å for-

andre sin personlighetsstruktur hvis man får en dyp forståelse av dynamikken som ligger til grunn for strukturen og lærer om mulighetene for å bryte den.

Hun antar at veiledningstimen bare starter forandlingsprosessen og at det viktigste skjer når sykepleieren bruker sin nye innsikt mellom timene til å arbeide med problemene.

Veilederen bør evaluere prosessen fortløpende av to grunner: Ved å høre hva som har skjedd mellom timene får Aina vite noe om sykepleierens motivasjon og dermed om det har noen hensikt fortsatte veiledningen. Evaluering gjør også at Aina kan tilpasse veiledningen og stadig utvikle seg som veileder. Noen av prosessene hun arbeider med er ikke mulig å evaluere før etter en viss tid, fordi de er så knyttet til personlighetstrukturen.

## Veilederrollen

Veilederen bør hjelpe sykepleierne til å forstå problemet og hvordan det kan løses, samt hjelpe dem til å frigjøre egne ressurser. Veilederrollen blir på denne måten en som »kaster ut et livbelte« til en sykepleier i krise. Uansett er det sykepleierne selv som må ta ansvaret for å gjøre bruk av dette i sin utviklingsprosess hvis det skal ha noen virkning.

Aina antar at veilederen bør ha kunnskaper både på det personlige og faglige området hun veileder innenfor, slik at hun kan hjelpe sykepleieren til å bedre sitt funksjonsnivå.

Dette var en smakebit på den tredje av fem svært ulike retninger

innen sykepleiefaglig veiledning (3). I neste nummer vil en annen ekspert på sykepleiefaglig veiledning fortelle et paradigme som illustrerer hvordan hun veileder. Hennes veiledning fokuser på sykepleieren som person, situasjonen og perspektivet, samtidig som hun er svært klinisk rettet. Hun skiller seg sterkt fra de andre veilederne på flere områder. Veiledning er virkelig en mangfoldig virksomhet! Følg med!

Lektor  
Trulve Konsmo  
Steinstulia 11  
3726 Skien  
Norge

1) De to bevissthetene henspiller på de to hjernehalvdelen. Aina bruker følgende begreper synonymt med høyre hjernehalvdel: følelseshjernen, høyrehjernen, underbevisstheten, den skapende, kreative hjernen og hjertet. Venstre hjernehalvdel betegner hun også som den saklige, rasjonelle bevisstheten eller bare som hodet.

## Litteratur

1. Benner, Patricia: From novice to expert. Excellence and power in clinical nursing practice. Addison-Westley Publishing Company, 1984.
2. Blakeslee, Thomas R.: Tenk kreativt – bruk høyrehjernen. Universitetsforlaget, Oslo, 1985.
3. Konsmo, Elin Trulve: Mangfoldig praktisk kunnskap og makt hos fem eksperter på sykepleiefaglig veiledning. Hovedoppgave ved Institutt for Sykepleievitenskap, Universitetet i Oslo, 1993. Fåes kjøpt ved henvendelse til Trulve Konsmo, Steinstulia 11, 3726 Skien, Norge.