

Det skal være svært at arbejde med andre mennesker

Af Peter Westergaard Sørensen, Inge Tylvad Andersen, Helle Gaarde Udviklingshuset / HR Steen Boris Hansen forstander Bosager, Brohaven

Pædagogisk arbejde er en vanskelig disciplin. Det handler i høj grad om at kunne iagttage og forsøge at forstå nuets ubegribelige kompleksitet, og at kunne handle på baggrund af denne forståelse. Der findes ingen lette løsninger. Nuets kan ikke sættes på formel. Ligegyldigt hvor meget medarbejderen ved og forstår teoretisk er det altid i nuet, i relationen, i kommunikationen og igennem handlingerne, virkeligheden skabes. Det er i det medmenneskelige møde, medarbejder og borger bliver til for sig selv og hinanden.

Pædagogikken kan derfor ikke tilrettelægges ved et møde, i en handleplan, ud fra særlige metoder eller aftaler og beslutninger. Det er i øjeblikket, at medarbejderen må og skal handle, ud fra det der opleves meningsfuldt på baggrund af borgerens handlinger og reaktioner. Pædagogikken er en dans, hvor trinene opfindes og afstemmes, mens dansen foregår.

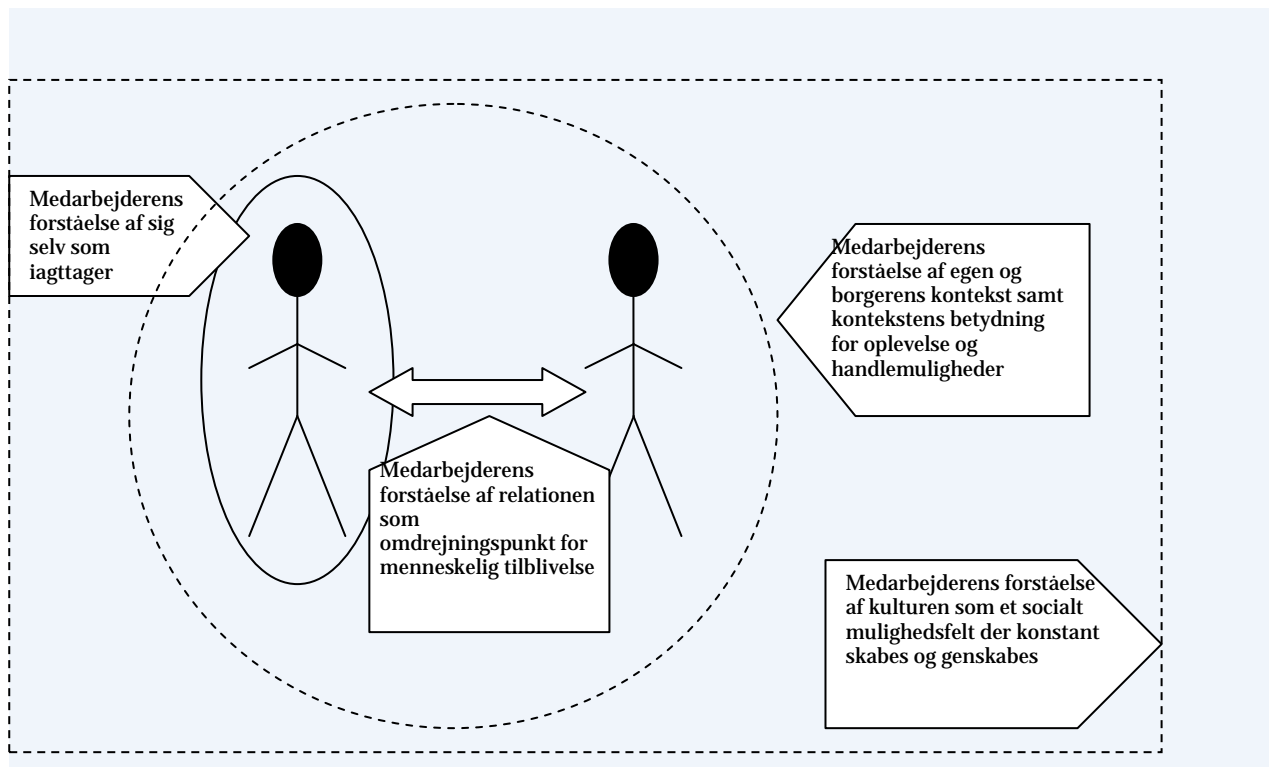
Dermed ikke sagt at der ikke kan diskuteres tilgange og metodevalg. Det kan og skal der, ligesom medarbejderen skal have en solid fagspecifik viden. Men øjeblikket – dansen mellem medarbejder og borger - er altid overordnet alt andet.

4 kernekompetencer

Det er nødvendigt for medarbejderne at udvikle 4 kernekompetencer, hvis det skal være muligt at skabe øjeblikke af særlig værdi for borgeren. Kernekompetencerne er centrale, hvis mødet skal understøtte borgerens mulighed for at opleve og forstå sig selv som et unikt, værdifuldt og selvstændigt menneske. De fire kernekompetencer er:

- Medarbejderens forståelse af sig selv som iagttagere
- Medarbejderens forståelse af relationen som omdrejningspunkt for menneskelig tilblivelse
- Medarbejderens forståelse af egen og borgerens kontekst samt kontekstens betydning for oplevelse og handlemuligheder
- Medarbejderens forståelse af kulturen som et socialt mulighedsfelt der konstant skabes og genskabes

Kompetencerne kan illustreres således:



Figur 1 pædagogiske kernekompetencer

De fire kernekompetencer udgør et afgørende fundament under borgerens selvbestemmelse og inkludering. De skaber ikke i sig selv selvbestemmelse og inkludering, men de understøtter borgerens oplevelse af sig selv som et særligt og enestående menneske, der har ret til at træffe vigtige valg i sit liv. Uden denne oplevelse er selvbestemmelse og inkludering illusoriske skueværdier.

Kernekompetence 1: Medarbejderens forståelse af sig selv som iagttagere

"Jeg tager udgangspunkt, der hvor borgeren er", eller "jeg arbejder med hele mennesker" er ofte brugte sætninger i den pædagogiske verden. I forhold til vores teoretiske udgangspunkt tager medarbejderne imidlertid ikke udgangspunkt der, hvor andre er, men alene i det billede de har inden i hovedet af, hvor andre er. Med Anaïs Nins ord: "Vi ser ikke verden som den er, men som vi er".

Medarbejderen kan derfor ikke sige om andre, at de er sådan og sådan, men kun at hun har det billede af dem, at de er sådan og sådan. Og det billede vil være forskelligt fra medarbejder til medarbejder, og ligeledes forskelligt fra det borgeren selv oplever.

Medarbejderen modtager konstant inputs fra sin omverden. Hjerneforskere har regnet ud, at vi modtager, hvad der svarer til 11 millioner bits i sekundet. Desværre kan vores hjerne ikke bearbejde flere end 40. Vi er altså tvunget til at udvælge, hvad der skal slippe ind igennem vores sansesystem.

De bits vi vælger at modtage, fortolker vi. Der kan ikke finde en iagttagelse sted uden en fortolkning. Fortolkningen foretages på baggrund af vores forforståelser. Den menneskelige hjerne forsøger hele tiden at skabe sammenhænge og mening i de inputs, den modtager. Som sorteringsmekanisme bruges forforståelserne - det vi allerede ved, kender og forstår. Forforståelserne udgør vores indre landkort, som vi navigerer i verden efter. Landkortet er helt nødvendigt for os, men udgør samtidig en begrænsning. Vi kan ikke forstå noget, som vi ikke allerede forstår i et vist omfang. Ny viden skal kobles på noget vi kender, for at vi kan skabe helhed og mening.

Det er derfor en central kompetence, at medarbejderen forstår sig selv som iagttagere. Dvs. medarbejderen ved, at det billede, hun har i hovedet, kun er *et* billede af virkeligheden skabt på baggrund af udvælgelse og fortolkning, og at andres billeder er ligeså rigtige (eller forkerte). Samtidig har medarbejderen en forståelse

af, hvad der ligger bag hendes fortolkninger. Hvad er det hun allerede ved og forstår, som på den ene side gør det muligt for hende at navigere men som samtidig begrænser hendes horisont?

Kernekompetence 2: Medarbejderens forståelse af relationen som omdrejningspunkt for menneskelig tilblivelse

Det vigtigste omdrejningspunkt i pædagogisk arbejde er relationen imellem medarbejder og borger. Det er i relationen virkeligheden skabes, igennem den kommunikation, der foregår, og er mulig. For at vende tilbage til dansemetaforen, skal der som bekendt to til en vals. Man kan ikke skabe dansen selv – det er i samspillet med partneren, man kan udfolde sig som danser.

Mennesker har præferencer og måske også særlige egenskaber, men det er i relationerne vi har mulighed for udfolde og få anerkendt de forskellige sider af os selv. Jeg kan kun være et godt menneske, hvis mine handlinger modtages og anerkendes som gode i de relationer, jeg indgår i. Derfor er de modsvar, omgivelserne giver på mine handlinger af afgørende betydning for min selvopfattelse og identitet.

Dette forhold forstærkes i relationer, hvor den ene part er afhængig af den anden, hvilket kendetegner alle omsorgsrelationer.

Der påhviler derfor medarbejderen et særligt ansvar for altid at have øje for, hvilken andel hun selv har i det der sker i relationen. Hendes opmærksomhed skal være rettet mod mønstre og kommunikation som rammen, hvori menneskelige egenskaber bliver til. Mennesket er ikke stædigt, uregerligt, aggressivt, udfordrende, træls, svært, godt, medgørligt osv. Stædigheden (og alt det øvrige) kommer tilstede i bestemte relationer, mønstre og kommunikation.

Kernekompetencen indebærer en erkendelse af, at adfærd og egenskaber må forstås cirkulært og ikke lineært. I relationerne påvirker vi hele tiden gensidigt hinanden, og vore handlinger sker som et produkt af helheden. Det lyder måske indviklet men er i virkeligheden ikke så svært. Langt de fleste af os har en cirkulær oplevelse af vores egne handlinger. Vi agerer, som vi gør, fordi det giver mening at gøre dette i øjeblikket. Vi ved også om os selv, at vi er meget forskellige mennesker i forskellige situationer og sammenhænge. Kompetencen handler derfor om at overføre denne forståelse af os selv og vores handlinger på andre.

Kernekompetence 3: Medarbejderens forståelse af egen og borgerens kontekst samt kontekstens betydning for oplevelse og handlemuligheder

Kontekst betyder medtekst. Konteksten er den ramme, der giver mening, til det der foregår i mødet og i kommunikationen imellem mennesker. Konteksten fortæller os, hvad det er, vi har gang i her. Vi rammer noget ind, men lukker samtidig noget andet ude.

I enhver kommunikation er der altid både et indholds niveau og et kontekstniveau. Uden konteksten vil det, vi siger og gør ikke give mening. Det gælder for alle former for kommunikation, hvad enten den er sproglig, kropslig, skrevet, fotograferet, malet etc. Kommunikation skal fortolkes op imod noget.

Konteksten hjælper os til at forstå det, der kommunikeres. Samtidig hjælper den os til at forstå, hvad der er meningsfuldt at gøre eller sige. Når vi står i en undervisningssituation, er det f.eks. helt igennem meningsfuldt, at en person står op og taler, mens de øvrige sidder ned, lytter og noterer. Hvis den person, der står og taler udviser samme adfærd i bussen på vej hjem fra arbejde, og måske endda tysser på de andre passagerer, hvis de ikke er stille og hører efter, så giver handlingen pludselig en ganske anden mening. Hvis en mand kaster sig over en kvinde og siger "jeg elsker dig", giver det én mening, hvis det er hans kone, men en ganske anden mening, hvis de ikke kender hinanden. Konteksten fortæller os, hvad der er meningsfuldt at gøre i bestemte situationer, og hvad der falder helt ved siden af.

Med udgangspunkt i Gregory Batesons kontekstmarkører (markører der kan udforskes for at forstå, hvad der er på spil for de enkelte parter i et samspil) bør medarbejderen i mødet med borgeren altid spørge sig selv om:

- Hvad er vi sammen om lige nu? Min opfattelse og borgerens opfattelse
- Hvad er vores forhold til hinanden? Min opfattelse og borgerens opfattelse
- Hvad er det her for et sted (kontor, arbejdsplads, hjem osv.)? Min opfattelse og borgerens opfattelse
- Hvad betyder tiden (tid på dagen, arbejdstid, hvem styrer tiden osv.)? Min opfattelse og borgerens opfattelse

En medarbejder siger til borgeren: "jamen så aftaler vi at...." Hvad betyder den sætning? Meningen tilskrives via markørerne. Opfatter borgeren at vi i fællesskab er ved at lave en aftale, ud fra ligeværdige positioner, i borgerens hjem og med tid nok til at borgeren kan sætte sig ind i aftalens konsekvenser – så har udsagnet en mening. Opfatter borgeren derimod at medarbejderen er ved at udstede en ordre, at medarbejderen er i en magtposition, på kontoret og medarbejderen har travlt med at komme videre – så betyder udsagnet noget ganske andet. For at forstå borgerens svar må medarbejderen derfor forsøge at afklare, hvilken kontekst borgeren oplever at svare i.

Kernekompetence 4: Medarbejderens forståelse af kulturen som et socialt mulighedsfelt, der konstant skabes og genskabes

Kulturen, hvad enten den er lokal på en arbejdsplads eller national udgør en ramme – en overordnet kontekst - for mulige handlinger. Steen Hildebrandt definerer kort kultur som: "Den måde mennesker behandler hinanden på".

Kulturen giver os et socialt mulighedsfelt. Der er noget vi kan og andet vi ikke kan. Men samtidig med at vores handlemuligheder afgrænses af kulturen, skaber og genskaber vi kulturen gennem disse handlinger. Vi er påvirkede og påvirker på en og samme tid i en cirkulær proces.

En kultur påvirker ved hjælp af kontekstuelle kræfter. Kulturen muliggør bestemte selvfortællinger, der igen muliggør bestemte relationer, der muliggør bestemte situationer, der muliggør bestemte handlinger. Handlinger kan med andre ord ikke forstås løst fra deres kulturelle sammenhæng. For at forstå borgeren må medarbejderen forstå den kultur, der påvirker borgerens handlemuligheder.

Det enkelte menneske påvirker samtidig kulturen igennem implikative kræfter, der enten kan genskabe eller, i visse tilfælde, forandre kulturen. Bestemte handlinger påvirker opfattelsen af situationen, der påvirker opfattelsen af relationen, der skaber mulige selvfortællinger, der påvirker oplevelsen af kultur. Handlinger kan forandre kulturen og dermed også introducere nye sociale mulighedsfelter.

Ved at forstå disse modsatrettede og gensidigt afhængige kræfter, kan medarbejderen forsøge at skabe nødvendige forandringer i de kulturer, der indskrænker borgerens livsudfoldelsesmuligheder. Dvs. der hvor kulturen indebærer et socialt mulighedsfelt, der ikke understøtter borgerens mulighed for en selvfortælling om et selvstændigt, ligeværdigt, handlekraftigt og ukrænkeligt menneske.

Det komplekse nu

Det nu, hvor mødet sker mellem mennesker, er præget af en ubegribelig kompleksitet. Man kan forsøge at reducere kompleksiteten på to væsensforskellige måder:

- At gøre virkeligheden mindre kompleks ved at sætte den på formel og i faste rammer. Det svarer til at forsøge at få overblik over en gobelin ved at trævle den op!
- At forøge medarbejderens beredskab til at begribe kompleksiteten. Man formindsker oplevelsen af det komplekse ydre, ved at øge kompleksiteten i det indre. En tilegnelse af kernekompetencerne medfører netop dette.

Det er store krav at stille til medarbejderen. At forstå nuet er ufatteligt svært. Men det skal være svært at arbejde med andre mennesker. Afhængighedsforholdet mellem medarbejder og borger sætter medarbejderen i en magtposition, hvor hun, med sine handlinger, er med til at få borgerens liv til at lykkes eller ikke. Det er et ansvar og en opgave, som skal være svær. Hvis den opleves let, bør man finde sig et andet arbejde. Med et begrænset udsyn vil der være alt for meget, der overses eller negligeres, og dermed er risikoen for at gøre skade på medmennesket overhængende.

MERK

Ovenstående betragtninger ligger til grund for et omfattende udviklingsprojekt der aktuelt gennemføres i Sønderborg kommune. Alle medarbejdere der yder socialpædagogisk bistand til voksne med særlige behov har gennemført ni dages uddannelse. I øjeblikket er den nye viden og fælles referenceramme ved at blive omsat til delprojekter på hver enkelt arbejdsplads.

MERK projektet er en del af det landsdækkende projekt "Kompetenceudvikling i botilbud".