



- Viden i fællesskab

2008

Rend mig i rummeligheden og anerkendelsen! - Om pænhedssyndrom, godhedstyranni, pædagogisk faglighed og menneskelig ægthed

Den anerkendende samtale, rummelighed, kærlighedsteams, kærlighedsledelse, magtfrie rum, coaching, reflekterende grupper.....you name it, forsæt selv listen.

Af Kim Buch-Madsen, cand.merc.

Du har sikkert allerede luret, hvad det handler om, nemlig alle de søde, bløde og runde ideer, som præger ideerne om, hvad godt samarbejde er fx i det pædagogiske fagmiljø. Denne artikel er et opråb om faremomenterne ved disse tilsyneladende ensidigt positive ledelses-, samarbejds- og kommunikations ideer. Det er ikke en nedskydning af ideerne, der er meget værdifulde bidrag, som med rette har vundet hævd mange steder. Problemerne opstår, når man glemmer, at enhver idé, ethvert koncept og enhver teori har sin begrænsning. Hvor værdifuldt anerkendelse og rummelighed end er, så gør mennesker af og til ting, der hverken skal anerkendes eller rummes. Hvis en idé, et koncept eller teori får karakter af en absolut sandhed, frem for én mulighed af flere, så er der gået religion i den. Og religion hører som bekendt ikke hjemme på arbejdspladsen.

Jeg har gennem de seneste 10 år haft en del samarbejde med den pædagogiske verden via undervisning, kurser og konsulentarbejde. Mit indtryk er indtil videre lidt småskizofrent. Jeg skiftevis fyldes med beundring og forundring. Mange gange er jeg gået beriget hjem, opfyldt af dyb respekt og beundring. Så meget overskud, så megen varme, så meget styrke til at ta' sig omsorgsfuldt og professionelt af selv dybt problematiske relationer og livssituationer. Ofte er jeg også gået hjem i stille forundring. På den ene side tackles relationer og konflikter med selv meget problematiske brugere og deres måske endnu mere problematiske familier med beundringsværdigt

overskud, tålmodighed, klarsyn og professionalisme. På den anden side er det dybt forundrende, hvor berøringsangste samme superprofessionelle pædagoger kan være overfor selv den mindste kritik af – eller fra en kollega, eller konflikt med samme. Ofte har jeg undret mig over, hvordan bagateller har fået lov at vokse helt ud af proportioner. I stedet burde det ha' været afsluttet med et hurtigt og kontant bøh eller bøvs og så videre i teksten.

”Sig det dog ligeud”, ”Hvor svært kan det være?” - ”En arbejdsplads er altså ikke et beskyttet værksted”. Jeg har helt sikkert trådt på mange pædagogiske ligtorne. Men jeg har heldigvis også fået mange smil, opmuntringer og positive tilkendegivelser af et velkomment modspil til alt det søde, pæne, følede og...ja, undskyld...omklamrende. Jeg vil hævde, at de bløde ideer langt fra er så entydigt positive som de fremtræder, men rummer mindst 5 risici, som man bør være på vagt over for.

1. Risici: Idylliserende, urealistisk og stressende menneskesyn

De bløde ideer risikerer at stresser os, selvom de søger det modsatte. Fordi de bygger på et idylliserende menneskesyn, der ikke fungerer i hverdagen og som vi stresses af, når vi forgæves forsøger at leve op til det. Vi er godt opdraget af alle honnør-ordene, som helst skal få os til at springe op af stolen og gøre honnør eller sige ”amen!”. Hvem kan f.eks. kritisere anerkendelse



eller rummelighed? Det svarer sådan nogenlunde til at være imod mere kærlighed på jorden. Det er et godhedstyranni, der er meget svært at opponere mod. Og dermed bliver det en blød magt, som virker meget stærkt, fordi den forekommer uimodsigelig. Hvis det ser sådan ud, skal vi være på vagt. For så har vi enten overset noget, eller vi har lukket religionen ind i fagligheden.

Virkelighedens arbejdspladser er jo, trods alverdens professionalismisme og gode viljer, endnu ikke befriet for sjusk, ligegyldighed, inkompetence, dovenskab og andre såre naturlige menneskelige dårskaber. De er nemlig – endnu – ikke befolket af guds stedfortrædere på jord, men bare mennesker af kød og blod. Altså folk som dig og mig.... med de svagheder, utilstrækkeligheder og pudsigheder sådan nogen nu engang har. Oven i alt det fantastiske som mennesker også rummer og som visse samarbejds- og kommunikations paradigmer salvesfuldt omklammer os med. De er heldigvis ikke forkerte. De rummer bare kun den ene side af ligningen. Som menneske har man brug for en masse respektfuld forståelse og imødekommenhed. Og af og til et mere eller mindre kærligt spark i røven.

De bløde ideer hviler ofte på idealistiske, naive forestillinger om menneskers natur og arbejdsvilkår, der ikke holder vand. Det kræver tid til lange, cirkulære processer, hvor et hvilket som helst perifert og søgt bidrag skal tages alvorligt. Megen snak, og lange møder. Der er meget af begge dele i den pædagogiske verden, hvor mange pædagoger synes, de sidder alt for meget til møder. Man giver hinanden lov at tale i cirkler, under, udenom, over og forbi emnet. Man har svært ved at fastholde tråden, trække tilbage til dagsordenen eller udfordre det værste vrøvl. For vi er jo rummelige, ikke sandt? Og anerkendende naturligvis. Når alt skal anerkendes, ligger ligegyldigheden snublende nær, og så er der dømt laveste fællesnævner og devalueret faglighed. Når det sker, bruger man ikke hinanden til at blive det bedste man ku' blive sammen, og det er trist.

"Forskellige mennesker har noget forskelligt at byde på, og den pris man betaler for at gøre alle ens er, at man ikke længere har noget at bytte med" (Anne Knudsen, chefredaktør, antropolog og dr. phil., s. 133-34 i "Her går det godt, send flere penge", Gyldendal).

2. Risici: Føleriet distraherer fagligheden

De bløde ideer trækker et overdrevent føleri ned over arbejdslivet, der flytter fokus fra hensynet til opgaverne, som jo rent faktisk er vigtigere end hensynet til de, der skal løse dem. Lad os lige minde hinanden om at på en pædagogisk arbejdsplads er hverken ledere eller medarbejdere målet men midlet. Opgaverne derimod de er målet. Befamlingen, føleriet og sammenblandingen af det private og professionelle rum er gået for vidt.

Tilbage til fagligheden, det simple, det konkrete, sig det ligeud.

3. Risici: Feminisering af pædagogiske arbejdspladser

De bløde ideer skubber på en feminisering af de pædagogiske arbejdspladser, der snarere har brug for det modsatte. Dermed frastødes de mænd, som pædagogikken i forvejen har svært ved at indfange og holde på, men har så meget brug for. Ikke fordi der er noget i vejen med kvinder eller feminine energier, men fordi store og små mennesker har brug for et afbalanceret mix af det feminine og maskuline. En cocktail af frygt for pædofili-spøgelset, et føleri de ikke ønsker, og et girafsprog de ikke mestrer, kan holde mange gode mænd væk fra pædagogfaget eller jage dem ud af det.

4. Risici: Kritikparanoia

Jeg har afholdt mindst 40 kurser, hvor jeg har bedt deltagerne beskrive i stikord, hvad en god kollega er. "Åben og ærlig" og "sige til og fra" er sikre topscorere. Mit indtryk fra den pædagogiske verden er, at det går meget fint med åbenheden og ærligheden, når der skal siges til. Det går knapt så



godt, af og til faktisk temmelig dårligt, når der skal siges åbent og ærligt fra. Hvorfor mon?

Pædagoger er jo vant til at tackle selv meget vanskelige og følsomme feedbacks og konflikter med brugere og pårørende. Men når det angår kollegerne, så er det mit indtryk, at mange pædagogiske arbejdspladser lider ganske særligt af den kritikparanoia og konfliktfobi, som er et veldokumenteret dansk kulturtræk (jf. diverse kultursammenlignende forskning, f.eks. Geert Hofstede).

Følelsen af at høre til en gruppe er et af vore vigtigste behov, og derfor ligger angsten for at blive ekskluderet fra fællesskabet dybt i os. Det er forståeligt, og det er menneskeligt. Men det ku' være, at fællesskabet skulle drejes lidt mere over mod at være *gode til fagligheden* frem for at være *gode ved hinanden*. Der er brug for begge dele, men skibet synes at ligge lidt skævt i vandet. Det er lettere at kritisere i et fællesskab omkring *at være gode til*, hvor uenigheder trækker mod det saglige/faglige, end det er at kritisere i et fællesskab omkring *at være gode ved*, hvor uenigheder hurtigt bliver personlige.

5. Konfliktfobi, intriger og laveste faglige fællesnævner

De bløde ideer gør de pædagogiske arbejdspladser endnu mere konfliktsky, end dansk arbejdskultur i forvejen lider af. Men konflikter forsvinder ikke af, at de undertrykkes eller sukres til med vaniljeretorik. De trækker renter og kommer i stedet ud mellem sidebenene som noget meget værre og mere smertefuldt. Nemlig sladder, bagtaleri, intriger og lejlighedsvis direkte mobning. Altså al mulig risiko for, at jo mere positive vi forventes at være på overfladen, desto mere nedrige stemninger flourerer der under overfladen.

Hvad sker der med den faglige kvalitet, når ros ophæves til norm og kritik bliver dårlig tone? Ansvar og det konkrete drukner i en abstrakt og uigennemskuelig sovs af systemiske relationer af

Luhmanske dimensioner, som ingen kan gennemskue. Klogt og forførende lyder det, men vanskeligt gennemskueligt bliver det, og meget lidt operationelt. Cirkulærer, systemiske tankegange inviterer fællesskabet til at tage fælles ansvar, og det er smukt, men de inviterer også den enkelte til at gemme sig for det personlige ansvar. Når ros bliver normen og kritikken en odios undtagelse, går der skulderklapperi i den, og konformiteten holder sit indtog. Det fremmer enfoldigheden og hæmmer mangfoldigheden. Konformiteten overtager, og når den har vundet, drukner ægte hjerteblod, engagement og nytænkning i en tyk, tyk dyne af pænhed og påtvungen harmoni.

Jeg fornemmer et snigende oprør, som sjældent siges højt. Men jeg er nu sikker på, at en og anden pædagog, studerende eller leder ville bidrage til et nødråb noget i retning af: "Rend mig i anerkendelsen, jeg kan ikke rumme mere rummelighed! Jeg gider ikke være i noget kærligheds-team. Jeg vil bare gerne ha' lov til at gå på job og være den dygtige pædagog, jeg er ansat til at være".

Måske er der ikke brug for mere af den kendte søde, omklamrende, overjordisk anerkendende, processuelle, kærlighedsteams-rummelighed?

Måske der er brug for noget nyt. Måske er der brug for ham den lille dér, som påpeger, at kejserens tøj vist ikke dækker helt. Måske der er brug for at kalde en skovl for en skovl, stille krav til hinanden, spytte ud med kritikken, ta' personligt ansvar og kræve det samme af kollegerne. For vi skal jo ikke nødvendigvis hele tiden være bedste venner med vores kolleger vel? Vi skal "bare" udføre et meget vigtigt stykke arbejde sammen. Så vigtigt, at det kræver en hel del mod. Vi stikker hinanden blå i øjnene og lukker dem for mangfoldighedens skønhed, hvis vi sukrer det hele til og fornægter problemerne, bøvlet og konflikterne, der *også* er en del af livet og arbejdslivet.

Det har Johannes Møllehave beskrevet meget smukt:



"Mit liv er en tillid til verden

Et gavmildt og underfuldt sted

Som rækker mig glæden og smerten

Det hele vil jeg ha' med"