

Magt i pædagogisk arbejde

Magt opfattes af mange som noget grimt, som noget med, at mennesker tvinges til noget, de ikke ellers ville være med til. Men magt er en del af virkeligheden, ikke mindst i den pædagogiske verden, hvor den pædagogiske medarbejder i kraft af sin stilling har magt over andre mennesker. Magt er derfor altid en del af relationen mellem medarbejderen og det andet menneske, og det er afgørende, at medarbejderen vedkender sig sin magt, for ellers bliver det sværere at lære at bruge magten til gavn for det andet menneske. Det nytter altså ikke at stikke hovedet i busken og sige: "Vi er alle lige", for det passer ikke og kan føre til, at medarbejderen bruger sin magt ubevidst og uhensigtsmæssigt.

Medarbejderen har mere magt i kraft af sin stilling, sin uddannelse og sin alder, når det handler om børn, eller sit funktionsniveau, når det handler om borgere med psykisk funktionsnedsættelse. Medarbejderen og barnet eller brugeren er derfor ikke ligestillede i deres roller i institutionen, men de er ligeværdige som mennesker. Det er altså en dobbeltrelation – ligeværdige i relationen som mennesker, men ikke ligestillede i den professionelle relation over for barnet/brugeren.

Medarbejderen skal kunne rumme begge relationer på samme tid for at kunne arbejde professionelt med andre mennesker. I pædagogisk arbejde er man ikke sammen, fordi man er i familie med hinanden, eller fordi man kan lide hinanden, man er sammen, fordi samfundet har et formål med, at man er sammen. Det skal ikke føre til et umenneskeligt samvær uden relationer eller til magtmisbrug, og den bedste garanti mod det er, at medarbejderen på samme tid er klar over sin magtposition og sin professionelle og medmenneskelige forpligtelse.

Medarbejderens professionelle og medmenneskelige pligt er altså at behandle andre mennesker, så de bevarer deres værdighed og integritet, og de begreber vil blive gennemgået senere i kapitlet. Her kommer også eksempler på, hvordan medarbejderen kan – og må – bruge sin magt i forskellige situationer. Først vil begrebet definitionsmagt blive gennemgået.

Definitionsagt: Medarbejderens magt til at bestemme, hvad "noget" er

Definitionsagt i pædagogisk arbejde

En mere uhåndgribelig brug af magt er det, som Løvlie-Schibbye og Bae (1999) kalder for definitionsagt. For ud over at bruge magt på håndgribelige og direkte måder i form af regler, fysisk magtanvendelse og andre synlige måder, er der en mere skjult magt, som kan kaldes for definitionsagt. Det er den voksne, som kan afgøre, "hvad noget er" ved at sætte ord på barnets oplevelser og derved definere, hvordan situationen skal opfattes, om barnet er "rigtigt" eller "forkert".

Hvis f.eks. et barn kaster en bold langt ud over hegnet i børnehaven, er det den voksne, der kan sige: "Flot, du kan kaste langt!" eller: "Du ved godt, du ikke må smide bolden væk!"

Barnets definition er sandsynligvis anderledes end den voksnes, men den voksne har magt til at få vedkommendes beskrivelse/definition til at være den rigtige. Det kan føre til, at barnet får en oplevelse af at være "forkert".

Bae og Løvlie-Schibbye mener derfor, at den pædagogiske medarbejder skal arbejde ud fra et ideal om ligeværd, hvor begge parter oplever situationen har værdi, og derfor har de udviklet begrebet "anerkendende relationer", der redegør for betydningen af en ligeværdig, dialogisk relation mellem den professionelle omsorgsgiver og brugeren.

www 10.2 Definitionsagt

Anerkendelse

Anerkendelse er et begreb, der sammenfatter en vigtig del af det, medarbejderen kan gøre i sit arbejde med relationerne. Det var Løvlie-Schibbye, der udviklede begrebet inden for arbejdet med psykiatriske patienter, og herfra blev Bae inspireret til at bruge begrebet i arbejdet i daginstitutioner. Anerkendelse kan udbredes til alt pædagogisk arbejde og til relationer mellem mennesker i almindelighed.

Fra ikke- Anerkendelse til anerkendelse

Når børnehaven kommer med en udtrådt regnorm, kan medarbejderen måske med sit ansigtsudtryk tydeligt vise afsky og sige: "Ahr, hvor er den ulækker! Kan du smide den ud med det samme!" Ofte vil medarbejderen nemlig reagere ud fra sine egne umiddelbare følelser og tanker. Derved lærer medarbejderen

Anerkendelse: Medarbejderens accept og værdsættelse af barnets eller brugerens oplevelse, også når den adskiller sig fra medarbejderens oplevelse

barnet, at dets følelser: begejstring og nysgerrighed over for det spændende fund, er forkerte. Anerkendelse beskriver det, der sker mellem medarbejderen og barnet eller borgeren, når medarbejderen i stedet formår at opfatte den andens følelser og tanker og rumme dem uden at forsøge at lave dem om.

Medarbejderen synes måske selv, at regnormen er ulækker, men er bevidst om barnets glæde og siger derfor ikke med afsky: "Puha, hvor er den ulækker", men anerkender barnets glæde uden at forstille sin egen reaktion ved f.eks. at sige: "Spændende! Den ser godt nok flad ud, hvad mon det kan være?"

Medarbejderen kunne også sige: "Jeg er ikke vild med den, men du synes vist, den er spændende – hvad tror du, det er?"

Derved oplever barnet, at dets følelser og tanker bliver anerkendt som ligeværdige. Hvis medarbejderen i stedet havde udtrykt sin væmmelse, ville barnet opleve, at dets begejstring var forkert. Det ville ikke gøre særlig fortræd for en enkelt gangs skyld, men mange ikke-ankerkendende oplevelser vil medføre, at barnet føler sig forkert og får dårligt selvværd.

Berit Bae siger, at anerkendende relationer er et ideal, det er værd at stræbe efter, og hun erkender dermed, at det ikke er muligt altid at optræde anerkendende over for barnet. Bae mener, at det er ekstra vigtigt over for små børn, fordi små børn er meget afhængige af de voksnes opfattelser af verden. De små børn tager de voksnes opfattelser af verden ind for at begribe deres egne følelsesmæssige oplevelser af verden, indtil de efterhånden i stigende grad danner deres egne meninger om verden, og derfor bliver de små børn ekstra påvirkede af de voksnes holdninger.

Anerkendelse er i det hele taget en god holdning at møde andre mennesker med, og anerkendelse er en del af fundamentet i al god kontakt – professionel eller ej. Anerkendelse kan også bruges inden for andre arbejdsområder end de små børn, og anerkendelse er særlig vigtig i alle relationer, hvor man har med meget sårbare mennesker at gøre, hvor magtbalancen er meget skæv, og dermed i den største del af det pædagogiske arbejde.

Et socialpsykiatrisk botilbud havde store problemer med at holde sig til en borgers selvskadende adfærd. Da det var meget svært for medarbejderne at rumme, når borgeren skar sig eller brændte sig med cigaretter, reagerede medarbejderne umiddelbart hjælpeløst og negativt med skældud eller afvisninger, og den onde cirkel fortsatte.

Personalet lavede derfor et udviklingsprojekt med brug af anerkendende metoder. Først kortlagde de systematisk, i hvilke situationer borgeren havde selvskadende adfærd, og denne indsigt viste tydeligt, at det var, når borgeren følte sig afmægtig over for udfordringer i livet. Det blev derfor tydeligt, at borgeren havde brug for forståelse og støtte, ikke fordømmelse.

Det gav medarbejderne nye redskaber og håb i arbejdet, hvor de før havde været afmægtige og fordømmende. Når borgeren havde selvskadende adfærd, kunne medarbejderne i stedet for fordømmelse give anerkendelse ved at være hos borgeren og f.eks. sige: "Jeg kan se, du har det svært. Kan du fortælle, hvad der er i vejen?"

Derved lærte borgeren også selv at forstå sin egen selvskadende adfærd som et forsøg på at udtrykke sig, og det førte til, at borgeren efterhånden begyndte at kunne sige, at hun havde brug for at snakke i stedet for at skære eller brænde sig. Det lykkedes således medarbejderne i samarbejde med borgeren at nedbringe borgerens selvskadende adfærd betydeligt ved at møde hende med anerkendelse i stedet for fordømmelse.

Anerkendelse er i dag et udbredt begreb i pædagogisk arbejde, og det kan ses som del af tendensen til, at de pædagogiske institutioner i stigende omfang bliver klar over betydningen af, at de er sammen med de børn, unge og voksne, de har ansvaret for på en menneskelig måde.