

Pædagogik i mellemrummet

Medarbejdernes evne til at skabe gode relationer er institutionens vigtigste aktiv. Derfor er det ikke bare en god ide, men også en vigtig investering, at rette opmærksomheden på det rum imellem mennesker, hvor de gode relationer bliver til.

I ledelsen af institutioner sker det ofte, at vi prioriterer driftsmæssige hensyn forud for medarbejdernes udvikling. I sparetider skrumper kursuspuljen, og møder og samtaler indskrænkes til det absolut nødvendige. Der er altid gode grunde til dispositionerne, og ofte spiller ydre vilkår ind, som vi ikke har nogen indflydelse på.

Det er imidlertid min erfaring som institutionsleder, at det altafgørende for bæredygtig sundhed og trivsel er medarbejdernes evne til at skabe og vedligeholde de gode relationer. Det gælder naturligvis for kerneopgaven med børnene, og det gælder i ligeså høj grad i forhold til forældre og i det kollegiale fællesskab.

Her tænker jeg også sundhed på et helt nøgternt plan i form af den altid nærværende skelen til bundlinien! Min pointe er, at der naturligvis må være 'købmandskab' forstået som en stram balance mellem indtægter og udgifter, men at dette aldrig må stille arbejdet med at udvikle gode relationer i skyggen. Sker det, sælges der nemlig ud af det meningsskabende 'guld' i institutionen, og så kan det pludseligt vise sig at være helt lige meget med sunde driftstal.

Fra sports-arena til fællesskab

Hvad vil det sige at prioritere gode relationer, og hvad mener jeg egentlig med 'mellemrum'? I mange år har det været brugt at anvende sportsmetaforer til at beskrive relationer mellem mennesker. Vi taler om 'banehalvdele', og at vi helst skal blive på vores egen. Vi taler om at 'have bolden' og om at være hinandens medspillere (eller modspillere!). Det er et let forståeligt billedsprog, og som ethvert billedsprog har det også sine blinde pletter; områder som ikke har en naturlig plads og derfor glider ud af opmærksomheden. Fællesskab er fx sådan et ord, der falder lidt ud af sportsmetaforen.

Som begreb har fællesskab oplevet en renæssance de seneste år. Vi taler igen om at være en del af et fællesskab og om fællesskabets betydning for barnets udvikling og for livskvalitet generelt. Hvor sportsmetaforen placerer os i klart afgrænsede felter med streger og regler for, hvordan vi kan agere, tegner ordet fællesskab nogle helt andre og blødere linier: Vi associerer naturligt til ord som samhørighed, samvær, mødested, forening osv.

Praksis i mellemrum

Når vi indgår i fællesskaber er vi *begge* enkeltindivider med hver vores afgrænsning og en del af helheden. Rummet imellem os bliver da den 'zone', hvor vi kan mødes og hvor fællesskabet kan opstå og udvikle sig. Det er i mellem-rummet vi kan være noget for hinanden; det er her vi gensidigt bekræfter, at der er noget vi er *fælles om*.

Hvis vi som pædagogiske medarbejdere og ledere i højere grad lader os guide af begreber som fællesskab og mellem-rum, har vi derfor mulighed for at udvikle et helt andet udgangspunkt for det relationelle arbejde. Sagt med andre ord er der i sportsmetaforen kun 2 banehalvdele, og hvis vi pænt skal blive på vores egen, risikerer vi at miste muligheden for at bevæge hinanden og gøre en forskel.

Mellemrummet er et slags tredje rum. Det er ikke *mit*, ikke *dit*, men noget der kan blive *vores*. Det er her vi kan vise, at vi gerne vil stå sammen med den anden om det fælles (og ikke på den anden side af skranken!). Vi kan vise, at vi tror på relationen, og at den kan styrke det, vi er sammen om. Og som det vigtigste måske er vi her med til at forhindre marginalisering ved at vise, at vi mennesker tager os af hinanden. Hvis vi altså vover at betræde mellemrummet!

Mod til det ukendte

Som professionelle i det pædagogiske område har vi et ansvar for de relationer, vi indgår i. Det er os der sætter rammerne for relationen, og dermed for hvad den kan indeholde. Det er os, der inviterer den anden eller de andre ind. Det handler med andre ord om at turde at tage initiativet til at træde ind i mellemrummet og fylde det ud.

Derfor har vi først og fremmest brug for mod. Mod til at gå ind i ukendt territorium i tillid til at vi sammen kan finde en farbar vej. Det kræver at vi skaber rum indeni os selv, hvor der er plads til den anden, og hvor vi accepterer, at vi ikke har patent på sandheden. Vi må have en oprigtig interesse i, at de mennesker vi indgår i relationer med, kan hjælpe os med at forstå noget mere om *deres* perspektiv og *deres* historier. I mellemrummet bliver sandheder til; der er ikke nogen, der har den med i baglommen.

Dernæst må vi vide noget om, hvordan gode samtaler struktureres, og om hvordan vores sprog kan hjælpe gode relationer frem. Og vi må kende til de magtforhold, der også altid er i spil, så vi kan handle på en passende måde i forhold til det.

Varme hjerter og kolde tal

Tilbage i dagligdagen står vi stadig med de benhårde prioriteringer, og ofte trækker de 'kolde' tal det længste strå. Billedligt talt kan faren være, at de kolde tals dominans køler hjerterne lidt for meget ned. Hvis det sker, falder kvaliteten af vores arbejde markant. Min pointe er, at de varme hjerter og de kolde tal måske slet ikke er hinandens modsætninger, men i stedet et meningsfuldt makkerpar.

Institutionerne for de allermindste mennesker i vores samfund lever af hjertevarme – af mennesker der tør træde ind i mellemrummet som et positivt medmenneske. Så til overvejelserne om, hvorvidt vi har råd til at prioritere dette, kunne man måske tilføje: Har vi råd til at lade være?

Tina Lauritsen

*Ledelsesrådgiver og supervisor, tidligere leder af Børnehuset Babuska, Skanderborg
www.tinalauritsen.dk*