

DER ER EN CHANCE FOR AT OVERLEVE

Der er garanti for masser af afmagt, når man arbejder inden for det pædagogiske felt. Derfor bliver pædagoger slidte. Men man kan arbejde med sin selvbeskyttelse og sin etik på samme tid, siger psykolog Dorthe Birkmose.

Tekst: Anna Louise Stevnhøj • Illustrationer: Thomas Balle

”Flyttemænd bliver slidt i kroppen. Det er nemt at forstå. Pædagoger bliver også slidt. Det er bare mere usynligt, når det er psykisk, selv om det kan være lige så invaliderende. Det kan ikke undgås, for man kan ikke iføre sig en mental røgdykkerdragt, når man arbejder med mennesker. Men der er en chance for at overleve nogenlunde intakt, til man når pensionsalderen, hvis man formår at arbejde med selvbeskyttelse.”

Det siger psykolog Dorthe Birkmose, som har specialiseret sig i undervisning og supervision af medarbejdere på blandt andet bosteder, sygehusafdelinger, beskyttede værksteder, specialbørnehaver og forsorgshjem. Hun har desuden skrevet bogen ”Når gode mennesker handler ondt”, som beskriver, hvordan forråelse kan opstå inden for det sociale arbejde.

Det er afmagten, der slider os op

Dorthe Birkmose er med egne ord bekymret, for hun synes, at det pædagogiske personale slides op. Og slidt personale behandler ikke børn og borgere ordentligt.

”Vi har ikke set det værste endnu. Når man lytter til de politiske sig-

naler, tør jeg næsten ikke tænke på, hvordan det kommer til at se ud i løbet af en kortere årrække,” siger Dorthe Birkmose, som synes, det illustreres meget godt af, at hun oftere og ofte ser ordet ”robust” i stillingsannoncer.

Vi oplever en naturlig afmagt, når vi møder ulykkelige, syge, kaotiske og stressede mennesker, mener Dorthe Birkmose.

”Vi kender alle sammen trangen til at ville helbrede de mennesker, vi arbejder med. Vi er der for at hjælpe,

Arbejdspladserne ved det godt. De skriver allerede på forkant, at man skal være robust for at klare jobbet. Det er næsten morsomt. Men det er farligt, at det er tabu at tale om afmagten. For den er der garanti for i det pædagogiske arbejde, og det er den, der kan slide os op, hvis vi ikke arbejder med den på en faglig måde.

”Arbejdspladserne ved det godt. De skriver allerede på forkant, at man skal være robust for at klare jobbet. Det er næsten morsomt. Men det er farligt, at det er tabu at tale om afmagten. For den er der garanti for i det pædagogiske arbejde, og det er den, der kan slide os op, hvis vi ikke arbejder med den på en faglig måde,” siger Dorthe Birkmose.

og det er så svært at leve med, at man ikke altid kan gøre tingene bedre. Det er ufatteligt vanskeligt at være omkring mennesker med selvskadende adfærd eller udad reagerende adfærd. Indimellem møder man familier, hvor man ville ønske, at man var deres familieterapeut, fordi deres adfærd over hinanden kan være svær at være vidne til. Men

INTAKT SOM PÆDAGOG



Om Dorthe Birkmose

Dorthe Birkmose er cand.psych. og arbejder med undervisning, rådgivning og supervision i de mest komplekse sager i arbejdet med mennesker med kognitive vanskeligheder og deres pårørende. Hun tilrettelægger og underviser på "Den tværfaglige neuropædagogiske efteruddannelse". Dorthe Birkmose er forfatter til bogen "Når gode mennesker handler ondt", og hun blogger om faglighed og etik på www.dorthebirkmose.dk.



vi står tilbage med afmagten, og det er simpelthen en del af jobbet,” siger Dorthe Birkmose.

Afmægtig som kollega

Den afmagtsfølelse, man kan opleve i mødet med barnet eller borgeren, bliver man forberedt på i løbet af uddannelsen, erkender Dorthe Birkmose. Men der er ingen, der forbereder en på alle de andre oplevelser af afmagt, man vil opleve inden for det pædagogiske felt.

”Der er ingen, der fortæller dig, hvor svært det kan være at samarbejde i en personalegruppe. Man kan bruge væsentligt mere energi på samarbejdet end på det egentlige pædagogiske arbejde. Der er

så meget afmagt forbundet med gang på gang at sidde på personalemøde og blive enige om, at nu - nu - begynder vi at gøre tingene på samme måde, og når mødet så er slut – ja så fortsætter alt som før. Eller at opleve, at man gang på gang bliver nedgjort af en bedrevidende kollega. Og så har jeg ikke engang

7 Når mistroen har vundet indpas, og vi ser på børnenes eller borgernes adfærd som noget, de gør for at genere os - så er der ikke langt til, at vi glemmer den professionelle etik og risikerer at begå krænkelse.

nævnt den afmagt, der er resultatet af forkerte ledelsesbeslutninger. Eller af de politiske beslutninger om besparelser og forringelser,” siger Dorthe Birkmose.

Er det mig, der ikke er god nok?

Afmagten, følelsen af ikke at slå til, er ikke til at holde ud. Derfor vil vi forsøge at dæmpe afmagtsfølelserne ved at tage magt over situationen. Magt er ikke et negativt begreb. At tage magt betyder blot at man tager kontrol og bruger den indflydelse, som man har. En måde at tage magt på er, når man påtager sig al afmagten – og tror, at det er ens egen skyld.

”Du kan fx reagere ved at synes, at det er dig, der ikke er dygtig nok. At det er din skyld, at du ikke kommer nogen vegne med den borger, eller at I ikke når det pædagogiske arbejde, I gerne vil. Så er det, man kan se pædagoger, der udvikler sig til en enmandshær, og som prøver at gøre al arbejdet selv – i et fortvivlet forsøg på at tage magt over situationen. Der kan også opstå en gruppedynamik i personalegruppen, hvor der udvikler sig et A-hold og et B-hold, hvor A-holdet er dem, der kan klare mosten og dem, der kan tackle de sværeste situationer, og hvor B-holdet er de fesne typer, der ikke er helt så dygtige, og hvor det ikke er legalt at tale om det, der er svært. Og det slider – både at være på A- og B-holdet, da alle kommer til



Vi har svært ved at bære den afmagt, vi oplever, når vi ikke kan hjælpe borgeren, eller når arbejdsvilkårene bliver for strenge. Så kan vi reagere ved at vende det indad: Det er mig, der ikke er god nok, dygtig nok, flittig nok. Det fører alt for ofte til stress og udbrændthed.



Afmagten kan føre til, at vi prøver at tage kontrol over situationen ved at give andre skylden – typisk de børn eller borgere, vi arbejder med. Så er det, vi begynder at tillægge dem negative motiver for deres adfærd og deres handlinger, og at vi begynder at bruge udtryk som "Han ved da også lige, hvilke knapper han skal trykke på for at irritere mig" eller "er han ikke også lidt psykopat-agtig". Når mistroen har sat ind, er der risiko for, at vi tilsidesætter vores professionelle etik og bliver forræde. Det nedslider os også på sigt, fordi det strider mod vores inderste væsen.

at føle sig alene og utilstrækkelige. Man glemmer helt at arbejdet handler om at hjælpe og støtte andre. Det kommer til at handle om at se dygtig ud," siger Dorthe Birkmose.

Det er deres skyld

Som pædagog kan man i perioder tage magten tilbage ved at vende afmagten udad – mod de mennesker, man arbejder med. Ved at skyde skylden på andre kan man fralægge sig ethvert ansvar for den svære situation.

"Man holder op med at fortolke barnets eller borgerens handlinger med faglige øjne og gør adfærden til personlighedstræk. Drengen

Jeg bliver nærmest bange, hvis folk har set lyset og kender sandheden – for så tænker de ikke længere. Faglighed er karakteriseret ved tvivl.

prøver ikke at fortælle dig noget via sin adfærd. Nej han er adfærdsvan-skelig, problemskabende, doven, dum ... og har han ikke også lidt psykopatagtige træk? Jeg har også fået bemærkningen om en borger før en supervision: "Ja, han er en af de tunge..." Hvad er det for en måde at tale om andre mennesker på? Det kan blive rigtig farligt, hvis det udvikler sig til en gruppekultur," siger Dorthe Birkmose.

Når mistroen dominerer

Når denne gruppedynamik har vundet indpas i en personalegruppe, opstår mistroen.

"Så er det, man begynder at tolke andre menneskers adfærd ud fra en mistroisk tankegang: At de bare er ude på at få opmærksomhed, hvilket opfattes som helt urimeligt at forlange af professionelle. Pædagoger kan begynde at bruge sætninger som: "Hellere negativ opmærksomhed end ingen opmærksomhed" eller "de må altså lære at udsætte deres behov" eller "hun ved lige, hvilke knapper hun skal trykke på for at irritere mig." Når mistroen har vundet indpas, og vi ser på børnenes eller borgernes adfærd som noget, de gør for at genere os - så er der ikke langt til, at vi glemmer den professionelle etik og risikerer at begå krænkelse," siger Dorthe Birkmose, som understreger, at den mistroiske tilgang ikke bare er et problem i forhold til de mennesker, vi arbejder med:

"Det er lige så opslidende som at vende afmagten indad. For vi bliver slidt af hele tiden at gå rundt med en indestængt aggression og mistro til andre mennesker. Det er ikke sådan, at vi ønsker at være. Det bliver især slidsomt, når vi oplever os selv afvise, skælde ud, ignorere og straffe mennesker, som har brug for vores hjælp."



Når vi bruger vores faglighed, ved vi, at al adfærd og alle reaktioner fra de børn og de borgere, vi arbejder med, er deres forsøg på at kommunikere med os. Vi ved også, at de gør det bedste, de kan under de givne omstændigheder. Når vi prøver at forstå, hvad der sker, og når vi prøver at hjælpe, oplever vi en rummelighed hos os selv, der gør, at vi kan bære afmagten. Derfor er fagligheden den eneste beskyttelse mod professionel nedslidning.

Hvordan passer man på hinanden?

Der er ifølge Dorthe Birkemose en tredje vej til at overkomme den afmagt, man vil møde.

"Mennesket er socialt, og derfor kommunikerer vi. Hele tiden. Det, vi kalder problemskabende adfærd hos andre, er også kommunikation. Det kan godt være, det ikke er specielt hensigtsmæssigt at råbe eller isolere sig, men vi gør alle sammen det

bedste, vi kan i en given situation. Faglighed er en særlig tænkning, hvor man forstår, at al adfærd er en udtryksform, alle reaktioner er fuldstændig rimelige reaktioner på nogle indimellem urimelige vilkår, og at alle forsøger at løse de problemer, som de selv oplever, at de har. Fagligheden er den eneste selvbeskyttelse, vi har mod alle de psykiske belastninger i arbejdet. Samtidig er faglighed med til at sikre, at vi

7 Faglighed er en særlig tænkning, hvor man forstår, at: al adfærd er en udtryksform, og alle reaktioner er fuldstændig rimelige reaktioner på nogle indimellem urimelige vilkår og at alle forsøger at løse de problemer som de selv oplever, at de har.

møder andre med respekt" siger Dorthe Birkemose.

Jeg bliver bange, hvis I har set lyset

Dorthe Birkemose bliver bekymret, hvis en medarbejder siger til hende, at hun altid er faglig.

"Ingen af os er altid faglige. Vi går ud og ind ad fagligheden mange gange hver dag, og vi skal være tilfredse, hvis vi formår at udfolde den det meste af tiden. Vi vil være tilbøjelige til at blive forledt af de hurtigste tanker i vores hoveder. Men det er her, hvor vi reagerer på følelser og private forforståelser af, hvorfor folk gør, som de gør. Den reflekterende tilgang er mere langsommelig og meget sværere, og den indeholder tvivl. Så jeg plejer at sige, at hvis en medarbejdergruppe ofte er i tvivl, om hvorvidt de gør det rigtige, så er jeg tryk, for så foregår der refleksion. Jeg bliver nærmest bange, hvis folk har set lyset og kender sandheden – for så tænker de ikke længere. Faglighed er karakteriseret ved tvivl," siger Dorthe Birkemose.

Der er de dage, hvor man er træt og presset, og hvor man ikke orker at tvivle.

"Så begynder man at efterspørge redskaber og metoder. Det er i virkeligheden efterspørgsel efter tryk og sikkerhed, og det er fuldt forståeligt."

Nulfejlskulturer

"Det er farligt for fagligheden og det psykiske arbejdsmiljø, hvis man har en nulfejlskultur, som jeg oplever, er under opsejling. Hvis man ikke må begå fejl, indrømme sine primitive tanker eller kritisere gruppekulturen, så begynder vi at skjule vores fejl og mangler for hinanden. Og hvis vi ikke kan tale sammen, så bliver både ledere og medarbejdere ensomme. Ensomhed er et af de største problemer lige nu, og det skal vi have gjort noget ved," siger Dorthe Birkemose. •