

## Vores bevidste og ubevidste væremåde

Af Inger M Pedersen

Det er vigtigt og nødvendig at samtale omkring personlig kompetence, forventninger og forudsætninger. Enhver institution og team er afhængig af god kommunikation for at fungere godt.

Kilden til viden ligger i os selv, og vi må tage os tid til at erfare vores møder med andre! Skal vi være professionelt institutionspersonale, må vi kortlægge og blive bevidste om brugen af de ressourcer, som ligger i de enkelte mennesker, som udgør personalegruppen eller teamet. Jeg har altid været fascineret af, hvordan små børn vælger, hvem af personalet, de vil have hjælp af. Jeg lærte tidligt, hvilken af mine forældre jeg skulle gå til, for at opnå det jeg ville. Jeg blev ekspert i at tirre min lillebror og gennemskuede tidligt, hvilke venner der var med på forskellige ting. Efterhånden blev forældre og venner forudsigelige.



Ligesom jeg, ved børnene i institutionen, hvem af personalet de skal spørge for at få det svar, de ønsker, og reaktionen de vil opnå. Børn er flinke til at tilpasse deres adfærd efter den, de er sammen med, og gennem dette bliver de efterhånden "eksperter" i at tolke deres omgivelser. Hele livet har vi samlet information om, hvordan andre er. Vi lærer, hvilke signaler, der kan give os en fornemmelse af andres væremåde i forskellige situationer.

### Kloge små børn og voksne som bare skal ...

I min tid som leder blev jeg til stadighed overrasket over, at de mindste børn gik til mine kolleger i afdelingen, når de skulle have hjælp. Det blev specielt mærkbart, når de skulle have hjælp til at gå på wc. På en måde var det rart at slippe for den opgave, og de andre voksne smilede bare lunkent, når jeg tog det op. Heller ikke når vi var ude at lege, blev jeg bedt om at følge dem ind til samme ærinde, og jeg forstod det endda mindre, da de altid sagde ja, når jeg spurgte om de hellere ville have en anden voksen med på wc. Mærkeligt, synes jeg ...

Børnene havde erfaret, at min væremåde sagde, at jeg ofte var "ude og væk", inden de var færdige og skulle have hjælp! De søde små vidste, at jeg hurtigt blev tiltrukket af andre ting og "bare lige skulle ..." når de sad og gjorde på wc. De var altså kede af at sidde og vente på mig og råbe om hjælp.

Dette havde alle andre observeret, og de havde tolket min væremåde flere år før mig, og jeg har aldrig glemt, hvor forundret jeg blev, da dette omsider gik op for mig. Det var en uskreven regel for børn og voksne, at jeg ikke var særlig smart at spørge om hjælp hos.

### **Forudindtagede meninger**

På samme måde som børn, får vi som personale hurtigt oversigt over vore kolleger og bliver professionelle i at tolke adfærd og reaktionsmønstre. Vi laver vore referencerammer over andre og deres væremåde og styrer mere eller mindre ubevidst efter den viden, vi har oparbejdet og lagret i vores database.

Mange kan dermed hurtigt give en lille oversigt over, hvem i personalegruppen, som almindeligvis er den der:

1. altid skal bestemme og sætte målene
2. snakker mest og afbryder andre på møderne
3. fokuserer på, at vi alle skal have ens regler og gøre tingene godt
4. har en tendens til at være kritisk og optaget af formaliteter

Vi har vores opfattelser af hinanden, men den er ikke altid udtalt og kortlagt som en personlig kompetence. Institutionspersonalet, som har arbejdet sammen længe, kan tro, de kender hinanden godt. Dette fører til, at man begynder at tro, at ens arbejdskollega er den hun/han er, ud fra de erfaringer man har med vedkommende. Hvis vi ikke tager det tema op og belyser hinandens væremåder, kan vi hurtigt gå i fælden og tro, at hun/han er sådan og sådan ... Det sker nok ofte, at vi tror, vi ved, hvad de andre kolleger kan lide, kan og vil!

### **Se sig selv**

Vi er med andre ord temmelig gode til at sige, hvordan andre er, men det bliver straks vanskeligere, når vi skal se på os selv.

Når vi bevæger os ind på os selv som personer med vores holdninger, væremåde og personlighed kommer der ofte store udfordringer. Det kan hurtigt blive lidt flovt, svært og negativt at skulle snakke om, hvem man er som person. Vi tror ofte, vi er utilstrækkelige og burde være anderledes. Her har vi brug for gode træningsarenaer og jævnlig træning i at se på vores egne unikke særpræg, egenskaber og væremåde.

### **Overvåg dig selv!**

G.M. Skau (1) skriver "Ved at kende og forstå os selv og vores reaktioner godt, vil vi have et godt grundlag for at forstå andre."

Hun mener, at vi må være vågne, opmærksomme, reflekterede og kommunikerende. Da kan vi gradvis udvikle forståelse for kvalitative forskelle og de små nuancer, som er i det mellem menneskelige samspil.

Vi er måske flinke til at tolke andre, men har måske lidt vej igen, før det er naturligt at sidde i pauserummet og på personalemøder og snakke om, hvem vi selv er, og hvilke gode egenskaber vi har. Jeg har selv erfaret, at det ofte er lettere at diskutere metoder og fag end den enkeltes personlige egenskaber og væremåder. Det er derfor værd at øve sig på at forstå sig selv og blive sig sin væremåde bevidst som enkeltperson og i samspil med andre.

Kaufmann, Kaufmann (2) skriver om selvovervågning: "De som overvåger sig selv, er mere villige til at ændre utilfredsstillende jobsituationer. De er også dygtigere i jobs, som kræver samspil og kommunikation med forskellige faggrupper, og de er generelt bedre med hensyn til kommunikationsfærdigheder."

Skal vi være professionelt institutionspersonale må vi kortlægge og blive bevidste i brugen af de ressourcer, der ligger i de enkelte mennesker, som udgør personalet eller teamet. Det er vigtigt og nødvendigt at samtale om personlige kompetencer, forventninger og forudsætninger. Enhver institution og ethvert team er afhængig af god kommunikation for at fungere godt. Johan Velten (3) skriver, at "god kommunikation forudsætter, at vi forstår hinanden og forstår andre, men for at dette skal opnås, må vi først og fremmest overvåge os selv, og forstå hvem vi selv er".

Med disse tanker vil jeg ønske held og lykke med selvovervågning, bevidstgørelse og forståelse af egen adfærd og væremåde. Jeg lover, at det er et spændende projekt, og jeg garanterer, at I er bedre, end I tror!

#### **Litteraturhenvisninger:**

1. G.M. Ska 1998 "Gode fagfolk vokser".
2. Kaufmann, G og Kaufmann, A: Psykologi i organisation og ledelse. 2003
3. J. Velten 2002 "Arbejdsglæde".