

ANERKENDELSE PÅ SKOVGÅRDEN

Udarbejdet af pædagogisk leder Hanne Dalsgaard og psykolog Gitte Jørgensen

Skole- og behandlingshjemmet Skovgården september 2005

Hvorfor bruge tid på at læse det her?

(Når nu der er et hav af ting, der skal nås. Og kaffetørsten melder sig.. Og var det ikke et barn, der stak af der?)

Overordnet er idéen at synliggøre anerkendelse som en af grundstenene i Skovgårdens tilgang til såvel børn som voksne. Det gør en forskel at være bevidst om sit udgangspunkt. Nogle gange gør man ting, fordi de bare "ligger på rygraden" uden at man nødvendigvis kan sprogliggøre, hvad det egentlig er, man gør. Andre gange har man en klar forståelse af noget, men måske vanskeligere ved at omsætte det i praksis. Skrivelsen her er et led i at integrere teori og praksis. Jo mere vi snakker, skriver, prøver af, reflekterer og observerer og hvad vi ellers kan finde på sammen med børnene, forældrene, kollegaerne – jo mere får vi anerkendelsen såvel på rygraden som på tungen så at sige.. Dette skrift er ment som en inspirationskilde og en guide for ansatte på Skovgården i det fortsatte arbejde med emnet.

Hvad er anerkendelse?

Din båtække – ved du ikke det? (Du er lige blevet udsat for et eksempel på det modsatte)

I daglig tale bruges begrebet anerkendelse på flere måder. F.eks. kan man tale om en anerkendt forfatter, komponist, sportsudøver eller kunstner. Man kan få medaljer "som anerkendelse for det udførte job". Fra sportens verden taler man om at anerkende mål. Målet kan også blive underkendt. Staten anerkender visse former for behandling, men ikke alle. De anerkendte berettiger til tilskud fra sygesikringen. Det samme gælder for uddannelsessteder. De uddannelser, der er anerkendt af staten, giver ret til SU. Det får dermed betydning i praksis, om noget eller nogen er anerkendt indenfor det samfundsmæssige fællesskab. Det berettiger til noget. Det samme gør sig gældende for ord. Når de anerkendes, kommer de i ordbøger.

Ovenstående illustrerer, at noget kan være anerkendt i visse sammenhænge, men ikke i andre. At staten ikke anerkender en uddannelse eller et ord, forhindrer ikke andre i at benytte det. Hvad der er anerkendt er kulturelt bestemt. Et band kan f.eks. være vældig anerkendt i Kina, men ikke i Europa.

Det at anerkende har en konstituerende effekt. Dvs. at det skaber, virkeliggør. Et areal omdannes til at være et land i det øjeblik, det fra politisk hold *anerkendes* som et land af andre lande.

Anerkendelse hænger dermed sammen med identitetsdannelse.

Anerkendelse er noget, man enten giver eller får af andre. Det er noget, man bliver. Man kan ikke bare selv beslutte sig for at være anerkendt.

Ligesom personer eller fænomener anerkendes i den større kulturelle kontekst, gælder det også i mindre sociale sammenhænge. Helt ned til samværet med et andet menneske. At være optaget af at respektere, forstå og se, hvad det egentlig er, den anden siger og gør, betyder i bund og grund at anerkende den andens eksistens, som det, den anden er. Et væsentligt aspekt ved anerkendelse er, at det er en magtfuld størrelse. Om nogen eller noget er anerkendt, er afgørende for, om de / det behandles betydningsfuldt. Andres anerkendelse skaber følelsen af at være noget. Af at have betydning.

Som vi ser det, hænger anerkendelse sammen med mange faktorer, som i det følgende vil blive uddybet. Så som respekt, forståelse, neutralitet, tilgang, meningsfuldhed, nysgerrighed, kontekst, kommunikation, selvfølelse og meget mere.

Hvorfor anerkendelse på Skovgården?

Because we are worth it!

Hvorfor have fokus på anerkendelse? Hvad er idéen med det?

En af grundstenene i Skovgårdens værdigrundlag er, at hver enkelt individ er unikt. I erkendelse af, at alle mennesker er enestående, er det væsentligt at anerkende dem for det, de er.

Deres væsen, så at sige.

Vores opgave er at behandle børn, der af en eller anden årsag ikke helt kan agere som forventeligt i samfundet. De kaldes omsorgssvigtede og udviklingsforstyrrede. De udviser lavt selvværd og selvtillid osv. Vores opgave er at behandle børnene på en måde, der gør dem i stand til at ændre deres adfærd, mærke deres følelser, tage imod læring i skolen så vidt muligt og hvad det nu ellers er, de kæmper med. Børnene har hver især problemer at slås med – ellers var de her ikke. Det er det, der definerer vores arbejdsopgaver. Men når vi arbejder, møder vi *barnet* og ikke *problemet*. Barnet er betydningsfuldt i sig selv.

Vi har opdaget, at anerkendelse har en god effekt. Det skaber en rar atmosfære. Det skaber tryghed og åbenhed hos såvel forældre, børn som samarbejdspartnere. Det er nemmere at udvikle sig, når man er i et positivt defineret felt. Det gøder jorden for udvikling. Denne måde at arbejde på, skulle gerne generelt skinne igennem både hos børn og forældre, medarbejdere og ledelse samt samarbejdspartnere.

Det lykkes ikke altid at skabe et anerkendende miljø for alle, men vi arbejder med processen og forsøger at tage situationerne op, når vi opdager, anerkendelsen ikke er der.

Vi ser arbejdet med anerkendelse som en proces. Det foregår på forskellige planer og i forskellige sammenhænge. I statusrapporterne og på behandlingsmøderne, hvor forståel-

sen af det enkelte barn er i centrum. I forhold til kollegaer, ledelse, børn, forældre og andre samarbejdspartnere.

Måden at beskrive anerkendelse på i denne sammenhæng er et udtryk for, hvor vi står i dag og den forståelse, vi har nu. Da det er en proces, vil vi givetvis være et andet sted om to år.

Hvordan forstår vi anerkendelse på Skovgården?

"Jeg synes ligesom det der anerkendelse er enormt vigtigt, ikk"

Anerkendelse kan som beskrevet defineres på mange måder. Spørgsmålet er hvilken forståelse af anerkendelse, vi på Skovgården vælger at bruge?

Vi har i vores interne undervisning bl.a. beskæftiget os med emnet. På nogle af disse kurser blev kursisterne spurgt: Hvad er anerkendelse? Hvordan kan man forstå ordet?

Her er nogle af de udsagn, der er kommet fra Skovgården omkring anerkendelse:

- Anerkendelse ligger i kroppen, i tanken, i tilgangen til andre, i forståelsen af andre.
- Anerkendelse ligger i sammenhængen mellem det vi siger og det vi gør.
- Ros vokser man af, anerkendelse hviler man i.
- Anerkendelse er det modsatte af fordømmelse.
- Det der ikke kan ændres, kan man lige så godt anerkende.
- Ros kan give kvalme nogen gange, man ved ikke hvad man skal sige. Når man bliver anerkendt, behøver man ikke sige noget.
- Man accepterer barnet som det er, men behøver ikke anerkende barnets handlinger.
- Vi må acceptere, at anerkendelse er et neutralt begreb.
- Man kan spørge om anerkendelse er en holdning eller en metode?
- Når man føler sig anerkendt, føler man sig hørt, set og forstået.
- At respektere måden man er på.
- Nærvær.
- Anerkendelse er personlighedsskabende.
- At benævne.
- Anerkendelse = du er.

Anerkendelse som holdning og som metode

Wenn Sie nicht tun was wir sagen, dann haben wir anderen Methoden!

For os at se kan anerkendelse både betragtes som en holdning og som en metode.

Anerkendelse som holdning

Holdningsmæssigt skinner det igennem, hvad ens forudantagelser og forforståelser omkring en given sag er. Det viser sig i måden vi taler på, de ord vi vælger, det vi fokuserer på, vores kropslige attitude mm. Det gør en forskel om man f.eks. tænker om et barn, at det er umuligt eller at det kæmper for at få kontakt. Om en forælder er kritisk eller bange og usikker.

En holdning til børnene kan være, at de er uopdragne og til forældrene at de er ansvarsløse. Det er en holdning der er værdiladet på en negativ måde. Når man forholder sig til begrebet anerkendelse, er det interessante ikke, om det er "rigtigt eller forkert", men om det er hensigtsmæssigt for samarbejdet og om det er barnets tarv.

Holdningsmæssigt kan man ikke blande sig i, hvad kollegaer har af private meninger og præferencer. Men professionelt kan man forvente, at de, der vælger at arbejde med behandlingskrævende børn, har en respekt for og en forståelse for, at de for en tid ikke lever op til "samfundsmæssige normalforventninger" og at man ikke hjælper dem ved fortsat at klandre dem for det. Man kan bestræbe sig på at gå ind i opgaverne med en holdning, som er anerkendende ud fra bevidstheden om, at det stort set er umuligt at udvikle sig i et negativt defineret felt og viden om, at dem vi arbejder med, har oplevet rigeligt med underkendelse og misforståethed.

Et par eksempler på en anerkendende holdning kan være:

"Folk gør det bedste de kan, ud fra de forudsætninger, de har"

"Folk gør det, der giver dem mening."

Hermed har man ikke taget stilling til, om det de har gjort er godt eller skidt i forhold til bestemte normer og regler eller egne meninger. Men man har taget udgangspunkt i, at de har gjort deres bedste eller at der har været en mening med det, de har foretaget sig eller sagt.

Det kan gøre det nemmere at anerkende dem som personer. Det kan åbne op for en nysgerrighed og en ydmyg position, hvor man prøver at forstå det, den anden forstår – før man forsøger at ændre eller hjælpe.

At anerkende et menneske er ikke det samme som at legalisere eller være enig i det menneskes handlinger eller holdninger.

Holdningen til barnet, forælderen eller kollegaen skinner igennem i de udtalelser, man kommer med om dem eller til dem. Man har det med at søge at bekræfte ens forudantagelser. Hvis jeg er overbevist om, at en person f.eks. er løgnagtig, vil jeg kunne stille nogle

spørgsmål og vise med min attitude at det er den forudindtagelse, jeg har. Det kan nemt lykkes at få den bekræftet, men det er en cirkelslutning og mit syn på personen bliver ikke nuanceret eller ændret.

Anerkendelse som metode

Der er konkrete muligheder for at anvende anerkendelse som metode. En af dem er spørgeteknikker. I den interne undervisning fokuseres på systemiske spørgsmålstyper, herunder direkte anerkendende spørgsmål (appreciative inquiry).

Man kan vælge at stille anerkendende spørgsmål, ligesom man kan vælge at stille kritiske eller anklagende spørgsmål. I det øjeblik, man er bevidst om det man gør, kan man anvende det som metode.

Det samme gælder med det nonverbale sprog og med de handlinger, man foretager sig eller undlader at foretage sig. Hver gang vi hæfter os ved noget, er der andet, vi overser. Når man er bevidst om effekten af det, kan det bruges som redskab.

Anerkendelse indebærer at blive set, hørt og forstået.

Man kan være bevidst om, at man giver sig tid til at SE barnet. Helt konkret. Se, hvad det er optaget af, se hvad det udstråler osv.

At høre barnet. Høre det, der bliver sagt på en måde, så egne forforståelser og kategoriseringer ikke spænder ben for det.

Forstå det den anden forstår så godt man kan – og være mere optaget af dét end af egne forståelser eller tolkninger.

Alene det at fokusere på noget og ikke på noget andet er en metode i sig selv til at anerkende det, man gerne vil se mere af.

Anerkendelse og ros

Hva'... handler det ikke om charme, selvtillid og lækkert hår?

Ved at anerkende et andet menneske, kan man sige, at man anerkender dels den andens eksistensberettigelse, dels at den anden har et værd. At man er "værd at bruge tid på", "værd at se på, høre på". Dermed styrker man den andens **selvværd**. Det er en værdsættelse af den anden i **sig** selv – som menneske.

Ved at rose et andet menneske, værdilader man noget, den anden har gjort. "Du er dygtig" er budskabet. Man roser den andens færdigheder eller evner. Fortæller dem, at det de har gjort, synes man, de har gjort godt. Dermed styrker man den andens **selvtillid**. Tillid til at man selv **kan** noget – i handling.

Anerkendelse og ros er lige vigtige. Vi har alle brug for at få styrket selvværdet samt selvtilliden løbende. Børnene har det i særdeleshed. Kunsten er at sikre en balance mellem de to ting og at være bevidst om, hvornår man gør hvad.

Anerkendelse, Stern og selvfølelse

"Dig vil jeg da skide på!" "Nå, ja, der er nok én, der sidder fast i den anale fase?"

Hvordan kan man få hold på det der med selvværd, selvtillid og selvfølelse? Hvad i alverden er et selv i grunden? Og hvordan skabes det? Har babyer selv'er? Hvordan kan man som ansat bruge udviklingspsykologien til at forstå, på hvilke områder, børnenes selvfølelse er skadet?

Svarene er mange. Der findes et hav af fagfolk, der har udtalt sig om emnet, forsket i det og lavet fine teorier. Vi har valgt primært at tage udgangspunkt i Daniel Stern. Hans tilgang til småbørnsforskning har været at se på, hvad barnet foretog sig for derefter at danne en teori om det. Han har opdelt den i faser, som skal forstås på den måde, at de begynder en bestemt alder, men fortsætter med at udvikles resten af livet. Således er det aldrig for sent at udvikle de områder af selvet, der ikke har fået tilstrækkelig plads til udfoldelse. Anerkendelse er måske en af de vigtigste byggestene i dannelsen af et sundt selv.

I det følgende beskrives faserne ud fra Sterns forståelse og med hans begreber. Med kursiv kobles anerkendelsens betydning på for på den måde at tydeliggøre, hvordan man i praksis via anerkendelse kan være medskaber af barnets selv.

Det gryende selv - (I følelsernes verden)

Det helt spæde barn fødes med nogle kompetencer. Samtidig er det fuldstændig afhængigt af den nære omsorgsperson. Nogle vil mene, at den første spæde fase karakteriseres ved at være en symbiose, hvor barnet ikke kan adskille sig selv fra mor.

Ifølge Stern har barnet en *gryende selvfornemmelse* allerede som spæd. Barnet får erfaringer med, hvordan dets behov bliver dækket. Basale behov for at få mad, søvn, hvile, omsorg. De erfaringer de får, lagres som en slags skabelon for, hvad det kan forvente sig af verden, såkaldte RIG'er: Repræsentationer af Interaktioner, der er blevet Generaliseret. Eks. om man får mad, når man skriger, fordi man er sulten. Om ens behov bliver dækket og mødt på hensigtsmæssig måde eller ej. Hvordan det virker at bruge sine handlemuligheder i form af lyde og bevægelser.

Omsorgsgiveren skal have fokus på, at barnet bliver tilpas stimuleret. Det modsatte er over eller understimulering.

Anerkendelse af barnets behov og udtryk. Barnet får en kropslig, sanselig fornemmelse af sig selv.

Kernerelateringen, oplevelsen af kerneselv - (Den nære sociale verden)

Fra 2-6 måneders alderen begynder barnet at få en oplevelse af et *kerneselv*. En fornemmelse for eget selv, kan man sige.

Det skabes via den nære, sociale kontakt og det ikke-sproglige samspil mellem mor og barn. For at få oplevelsen af et kerneselv, er det vigtigt at omsorgsgiveren er til stede i kontakten og er i stand til at regulere barnet (trøste etc.).

Anerkendelse af barnets følelsestilstande. Anerkendelse af dets behov for kontakt og grænser for samme. Barnet får en oplevelse af selvfølelse.

Det subjektive selv, den intersubjektive relatering - (Sindlandskabernes verden)

Når barnet er 7-15 måneder, skabes et *subjektivt selv*. Barnet opdager, at det har sit eget indre sind, som kan deles med andre. At det, der er indeni kan deles med nogen udenfor så at sige.

Opgaven for omsorgspersonen er her følelsesmæssig afstemning og forståelse af barnets indre univers. Hvad der i denne periode anerkendes og underkendes er med til at skabe barnets billede af, hvad der er acceptabelt og uacceptabelt. Måske opdager det, at det har nogle følelser, som ikke kan accepteres i familien. Hver gang det viser følelserne, bliver det afvist af forælderen.

I en sund udviklingsproces, vil barnet få en oplevelse af at være ok og turde vise sig selv, som det er. I en mindre sund, vil barnet kunne udvikle et falsk selv, da det ikke bliver anerkendt, hvis det viser sit sande selv.

Anerkendelse af barnets sande selv og af barnets følelser. Barnet får en oplevelse af hvad det rummer og hvad der rummes i det nære, sociale fællesskab.

Det verbale selv, den verbale relatering - (Ordenes verden)

Fra 15-30 måneders alderen dannes det *verbale selv*. Barnet begynder nu at bruge sproget – det får adgang til ordenes verden. Dette er fasen, hvor barnet begynder at reflektere over sig selv.

Ord og oplevelser forbindes. Dels åbner sproget helt nye verdener, strukturer og oplevelser og markerer hændelser i fortid, nutid og fremtid. Barnet kan dele sine oplevelser med andre via ord. Samtidig opdager det, at det ikke er alt, hvad der er i fantasien, der kan sættes ord på. Nogen gange er det derfor svært for barnet, når en voksen italesætter noget, fordi det ikke stemmer overens med barnets oplevelse. Et eksempel som Stern bruger er, at barnet kigger på en solstråle som det ser ud som om, det prøver at smage på. Mors reaktion er at fortælle barnet, at det er ulækkert at slikke på gulvtæppet.

For omsorgsgiveren er indføling og benævnelse nøgleord. At kunne føle, hvordan barnet har det og sætte ord på den forståelse.

Anerkendelse af barnets følelser via ord såvel som nonverbalt. Barnet oplever i kontakt med andre at kunne reflektere over selvet samt at sproget kan bruges til at udtrykke følelser.

Historiernes verden

Fra 3-4 års alderen går barnet ind i *historiernes verden*. Barnet skaber sin identitet ved at fortælle historier om sig selv. Hverdagshistorierne om legen i sandkassen kan ses som en daglig selvdefinition. På længere sigt er det de små historier, der udgør livshistorien.

Den voksne fortæller også historier til barnet. I denne forbindelse er det essentielt om der er sammenhæng mellem de historier, der fortælles og det der leves eller vises. Eks. en far, der kun giver sit ene barn opmærksomhed og knus, men samtidig fortæller det andet barn, at han elsker dem lige højt. Det er det, man kalder doublebind - to modsatrettede beskeder samtidigt.

Anerkendelse af barnet via historier, man som voksen lægger øre til og måden man gør det på. Samtidig er man medskaber af barnets identitet via de historier, man selv fortæller.

Effekten af anerkendelse og underkendelse

"Nå, stod du der? Jeg synes nok, der var noget, jeg jokkede på"

I mødet med en anden person, reagerer man såvel følelsesmæssigt, som tanke- og handlemæssigt. Følgende er udpluk af en feedback på, hvordan man kan få det, når man bliver henholdsvis under- og anerkendt. Set, hørt og forstået – eller overset, ignoreret og misforstået.

Deltagerne har medvirket i et rollespil – men se om du kan genkende noget fra din hverdag?

Ved underkendelse:

- Jeg sad inde med guldkorn, som I ikke gad høre.
- Man forbigås.
- Mister tilhørere.
- Bliver ikke bragt på banen.
- Får tanken: "Rend mig."
- Tænker: "Jeg giver op. Det bliver en anden dag et andet sted."
- Jeg gad ikke give en personlig oplevelse, hvis jeg skulle behandles på den måde.
- Man lader ens egen negative følelse vælte ud over de andre.
- Tænker: "Hvad er formålet med, at jeg sidder her?"
- "Jeg kunne bruge min tid bedre et andet sted".
- Ligegyldighed.
- Træthed efter ca. 10 min.
- "Noget skal man jo lave".
- "Det kan også være lige meget".
- Fornemmelse af ensomhed. Vil undgå at forstærke det.
- Hvis det man taler om, er meget vigtigt for én, bliver man meget provokeret.
- "Hvorfor bruger de mere tid på den anden historie? Så interessant er den da heller ikke".
- Dårlig stemning.
- Det kommer an på konteksten, om man reagerer.

Kropsligt:

- Trækker sig tilbage i stolen.
- "Låste" hænder.
- Ben over kors.
- Kigger ud i luften.
- Irritation.
- Sukker.
- Hoster.
- "Hrmmm".
- Stramme læber.
- Sidder bomstille.
- Den ene oversete henvender sig til slut til den anden: "Hvad tænker du?"

Ved anerkendelse:

- Dejligt at blive spurgt ind til ens oplevelser.
- Bekræftende at ens ord bliver gentaget.
- En følelse af at være betydningsfuld.
- Kropssproget bekræfter.
- Følelse af at have overskud til at lytte til andre.
- Det giver energi.

Kropsligt:

- Smil.
- Grin.
- Gestikulerer.
- Bevæger hovedet, lægger det på skrå, nikker etc.
- Læner sig frem i stolen.
- Levende mimik.
- Lysere, lettere stemmeføring.
- Entusiasme.

Ved selv at være opmærksom på den feedback, man umiddelbart får i mødet med børnene – eller deres forældre eller kollegaer for den sags skyld – får man en pejling af, hvorvidt man har virket anerkendende eller det modsatte.

Stemning og anerkendelse

I gamle dage sagde man "Jeg elsker dig" til folk. Nu behøver man heldigvis ikke at anstrenge sig så forfærdelig meget længere. Jeg tror, det er nok at sige "Kom her". (Holger 8 år, citat fra bogen *31 små smil – fra en masse børn*).

Når man taler om anerkendelse og det at anerkende, bliver vi nødt til at tale om stemningen. Stemningen kan være rar, god, hyggelig, sjov, respektfuld og anerkendende. Den kan også være fordømmende, vred, aggressiv, bedrøvelig, negativ. Eller en masse nuancer der imellem.

Stemningen skabes ikke nødvendigvis af det vi siger, også kaldet det digitale sprog.

Stemningen skabes i høj grad af måden vi siger det på, kaldet det analoge sprog.

Kort fortalt beskrives det digitale sprog som vores sprog, de lyde, der former ordene, eller de streger der bliver til bogstaver.

Det analoge sprog er alt det der befinder sig rundt om det digitale sprog. Det er pauserne, betoningen, rækkefølgen af det vi siger (eller skriver), kropssproget.

Et eks.:

Hvis vi siger sætningen: "Jeg har set dig", kan man sige at ordene i sætningen kan opfattes som anerkendende. Men i det øjeblik vi hæfter os ved det analoge sprog, altså måden vi siger det på, kan denne sætning være meget underkendende. Det kommer helt an på, hvordan vi betoner, hvordan vi holder pauser og hvordan vi ser ud, samt i hvilken sammenhæng sætningen bliver sagt, samt hvem vi siger det til.

Det analoge sprog afspejler de tanker vi gør os, både om det vi taler om og den vi taler til. Målet for vores arbejde er at skabe rum for ændring. Det mener vi, som før nævnt, bedst opnås i et positivt defineret felt. Derfor er man godt på vej, hvis man kan skabe en god stemning i samværet med børnene og forældre (samt kollegaer), hvor det er muligt at lytte og forstå.

Anerkendelse skaber en god stemning.

En god stemning skaber anerkendelse.

I en god stemning er det nemmere at åbne sig, man har lettere ved at lytte og man er fri for at forsvare sig. Den gode stemning åbner op for, at man har overskud til at tænke anderledes om noget, eller man får mod på at prøve noget nyt.

Stemning skabes mellem mennesker. Man kan derfor ikke være ene-ansvarlig for at skabe en god stemning, men man kan gøre sit til det.

Hvordan kan man så skabe en god stemning?

- Sæt rammen, så den er klar og gennemskuelig.
- Hvis du er vært, så server noget mundgodt.
- Husk at: Det andre siger og gør, giver dem mening.
Alle gør det bedste ud fra de forudsætninger de har.
- Vær nysgerrig.
- Prøv at forstå det, den anden forstår.
- Forsøg at være fordomsfri.
- Spørg til nøgleord, så du sikrer dig en forståelse af det, den anden siger.
- Lyt til svaret og gentag.
- Vær opmærksom på, hvad du signalerer med kropssprog.
- Ansigtsmimik; ser man f.eks. stiv ud eller smiler man?

Anerkendelse af position

"Skrid, makker. Det er en lukket fest."

Hvilken betydning har det, at ens position er anerkendt? Hvis en relation er gnidningsfri, er der som regel ikke anledning til refleksion over positioner. Men når der opstår gnidninger, kan det være nemmere at få øje på. Eks. når en voksen er nødt til at fortælle barnet, at det er den voksne, der bestemmer og barnet fortsætter med at række tunge eller hvad det nu gør, kan man sige, at barnet ikke anerkender den voksnes position, men behandler den voksne som en på samme niveau som det selv.

Hvis en forældre begynder at belære en lærer i skolen, kan det være tegn på, at lærerens position ikke anerkendes.

Hvis en mødeleder bliver ignoreret til et møde, kan det ligeledes være tegn på manglende anerkendelse af positionen.

Opstår frustrationer i mødet med en anden, kan det være en overvejelse værd, om en af parternes position er underkendt. En reaktion kan være "Hvad anser du mig for". En anden kan være "Nu er jeg jo uddannet til det her, så jeg *ved* noget om det". Eller en forælder, der er nødt til at påpege, at vedkommende jo er moren. Det kan også være et barn, der siger, at det har ret til at være et vist sted, hvis det har fået besked på at flytte sig. Underforstået "som barn her på stedet, har jeg lov til at...jeg *bor* her faktisk".

Det svar, vi får bliver meget vigtigt, da svaret fortæller os noget om, hvorvidt den anden person føler sig anerkendt eller underkendt.

Hvis man bliver underkendt i sin position, vil man automatisk forsvare sig. Det kan være, man bliver provokeret, vred, svarer igen eller at man opgiver og forholder sig passivt og tavs. Nogen går. Forlader selskabet.

Det gør sig gældende i det enkelte møde, men også globalt. Minoritetsgrupper kæmper for anerkendelse af deres position. Som palæstinenser, som et ligeværdigt menneske uanset hudfarve, som homoseksuel osv. Positioner giver rettigheder og forventning om en bestemt måde at blive mødt på, som fratages en, hvis ikke positionen anerkendes.

Anerkendelse, opdragelse og kontekst

Ro, renlighed og regelmæssighed!

Kan man altid bare være anerkendende? Hvad hvis nogen gør noget, de ikke må eller er ubehøvede – eller at man selv er sur på dem? Hvad hvis man også har til opgave at opdrage samtidig?

At være anerkendende er ikke det samme som at signalere at "alt er lige godt" eller at "alt kan tillades". Nogen gange er man nødt til at skælde ud, markere en grænse eller andet.

Det gør det nemmere at være anerkendende, hvis man på forhånd har skabt en klar kontekst og tydelige rammer. Hvis man inden for den ramme er nødt til f.eks. at irettesætte et barn, kan man begrunde det med, at barnet har brudt reglerne. Det giver friheden eller muligheden for at anerkende barnets *følelse*, samtidig med at man irettesætter barnets *handling*.

"Man kan godt blive vred, når man får sådan en besked. Det er ok at være vred. Du må ikke ødelægge tingene her i stuen, ved du. Men du kan gå ud og sparke til træet".

Et andet eksempel er f.eks. at sige til en forælder, hvor lang tid, man har til en samtale. Når man er nødt til at runde af, kan man referere til rammen og på den måde undgå at underkende den person, man taler med.

Hvad gør man så, når et barn har brudt en ramme? Kan man både skælde ud og være anerkendende samtidig?

På den ene side skal vi være anerkendende, vise forståelse, interesse og respekt og på den anden side skal vi korrigere børnene i deres adfærd.

For os udelukker opdragelse og anerkendelse ikke hinanden. I vores blotte tilstedeværelse arbejder vi hele tiden på at være anerkendende. Når et barn gør noget u hensigtsmæssigt er det derfor vigtigt at anerkende at handlingen er sket og det er også vigtigt at vi anerkender, at en adfærd kan være mere eller mindre velset. Alternativt ville vi fremstå som ligeglade, og eventuelt underkendende. At prøve grænser af er en naturlig del af et barneliv. Hvis ikke der er nogle grænser at spille op af, bliver barnet nemt fortvivlet. Det er her, den voksne kan opleves som ligeglad, hvis alting er lige meget.

Til tider kan det lade sig gøre at anerkende og korrigere samtidigt, til tider må man skille det ad.

Vi skal forholde os til to ting: Hvad barnet *gør*, og hvem han/hun *er*.

Så når vi må skælde ud, så skal vi skælde drengen ud for det han gør og ikke for hvem han er.

Selvom man skal korrigere et barn, kan man godt anerkende barnet og dets følelser. Så får man ikke signaleret, at *barnet* er forkert. Det vil nemlig gå ud over selvfølelsen og selvverdet. Holder man sig til, at det er handlingen, der er forkert, bevarer man omsorgen for barnet ved at rumme det og hjælper det samtidig med at finde handlemuligheder, der er socialt acceptable.

Hvis et barn begynder at vælte borde og stole, kan man sige: "Her er noget galt". Med sådan en sætning fortæller man ikke om, hvad barnet er, men man konstaterer, at situationen ikke er som den plejer at være. Måske vil barnet allerede der kunne fortælle hvad der er galt, måske ikke. I situationen bliver den øverste kontekst, at barnet skal stoppe adfærd.

Senere, når der er ro og mulighed, kan man anerkende følelsen. "Noget gjorde dig vred, skuffet, ked af det".

Opdragelse (at korrigere et barn) drejer sig om en handling.

Anerkendelse af følelsen handler om forståelse af, hvad der sker i barnet.

Erfaringen er, at vi i vores hverdagsprog nogen gange får stemplet personen ud fra det, han gør. F.eks.: Han slår, han er en slagsbror. Hun græder hele tiden, hun er en tude Marie. Han gider ikke lave noget, han er doven.

Måden vi korrigerer på, bør være forskellig ud fra en anerkendelse af, at børnene er meget forskellige og derfor opfatter vores ageren forskelligt. Så hvis vores korrektion skal have den ønskede effekt, skal vi sige det på en måde, der er begribelig for barnet. Nogle børn forstår betydningen af, at man taler højt. Nogle børn kan læse, når man ser vred ud, andre kan bedre finde ud af det, hvis de har forstået, at noget ellers bliver ubehageligt. Andre igen falder til ro, hvis de har mulighed for en "belønning", nogle har brug for at blive trukket lidt til en side, så andre børn ikke hører osv. Der er rigtig mange andre muligheder.

Vores erfaring er, at når barnet bliver i rettesat på en for barnet begribelig måde, falder det som regel hurtigere til ro. Hvis det kan forlade situationen med en følelse af at "jeg er ok", men jeg klokkede i det lige der.

Anerkendelse i skolen

Se mig! Hør mig! Og se, hvad jeg kan!

Mange af vores børn har meget dårlige erfaringer fra deres skolegang. Ofte føler de sig underkendte. De har mistet troen på sig selv og deres evner. De har svært ved at koncentrere sig, de er / kan være meget urolige og nogle kan ikke forstå kollektive beskeder. Børnene kan vægre sig mod at lære noget nyt og gå i baglås, når de møder opgaver, de forudser de ikke kan magte.

Meget af det arbejde der foregår i skolen, er i sagens natur produktorienteret. Der skal laves meget håndgribeligt, som jo netop kræver tillid til egne evner. En side matematik, en side dansk, læse højt, idræt, emner, kreative aktiviteter. Så i skolen er der stor mulighed for at rose og styrke børnenes selvtillid. Det er et vigtigt arbejde, som hjælper børnene videre.

Hvordan styrkes selvværdet i skoletiden? Hvordan kan man arbejde med anerkendelse i skolen?

Meget af det der allerede sker, er at de voksne i skolen, er meget opmærksomme på børnene. Graden af opmærksomhed kan sidestilles med følelsen af betydningsfuldhed. De voksne viser et nærvær. De lytter til børnene og forholder sig til børnenes gøre og lade. Alt sammen med udgangspunkt i, at det børnene gør, giver dem mening. De voksne arbejder målrettet på at hjælpe børnene i gang med skolearbejdet under hensynstagen til den enkeltes forudsætninger.

For os er begge dele meget vigtige for vores børn og det vi arbejder på, er hele tiden huske at det er to forskellige ting der styrkes. Selvtilliden – ros. Selvværd – anerkendelse.

Anerkendelse og forældre

"Forældre kan opdrages til at forstå – men så skal man også have haft dem fra små"

Forældrene er en stor del af børnenes liv.

Når vi møder forældrene første gang, bærer de på en historie om dem selv og deres børn. Mange forældre føler skyld. Mange forældre føler ikke, de kan slå til og rigtig mange forældre føler sig udskældte og gjort til dårlige forældre af andre. Disse forældre er vant til, at de skal forsvare sig selv og ofte også deres børns adfærd. De føler sig ikke anerkendte. De føler sig ikke hørt, set og forstået.

Forældrene er ikke sammen med deres børn, mens de er på Skovgården og har derfor ikke den samme indsigt og viden som os omkring børnenes hverdag.

Forældrene kender ikke baggrunden for de historier børnene fortæller dem, hvis vi ikke fortæller dem. Til tider kan det skabe vrede og utrygge forældre.

Vi anerkender forældrene som forældre. Vi anerkender forældrene med deres bidrag til, hvordan deres barn kan forstås. Derfor mener vi også, at samarbejdet med forældrene er meget vigtigt. Hvis forældrene ikke føler sig hørt, set og forstået, hvis de føler sig angrebet, mærkes det på børnene og deres liv på Skovgården.

Vores tilgang til forældrene er meget betydningsfuld. Det er vigtigt at forældrene føler sig ordentligt behandlet.

Også her arbejder vi med anerkendelse. En god tilgang er, at forældrene gør det bedste de formår i forhold til deres børn. Og at det forældrene gør og siger, på en eller anden måde giver dem mening.

Forældrene kender deres børn og de kan bidrage til vores forståelse af barnet. Altså går samarbejdet ud på, at vi gensidigt kan bidrage til barnets udvikling.

Når vi taler med forældrene skal vi være nysgerrige og lytte til, hvad de siger omkring børnene. Dette betyder ikke at vi er enige med forældrene til hver en tid, men ofte er der noget vi kan enes om. Det betyder heller ikke, at vi til hver en tid bifalder forældrenes handlinger i forhold til deres børn, også her er der forskel på at anerkende en person og anerkende en handling.

Hvis vi gerne vil have forældrene til at lytte til os, må vi skabe en stemning, hvor det er muligt. Hvis forældrene føler at de ofte må forsvare sig, er det ikke muligt også at være enige med os. Og det er ikke muligt for forældrene at ændre en holdning i forhold til barnet. Det gælder også den anden vej rundt.

Hvordan kan vi anerkende forældrene?

Vores dilemma er, på den ene side at opleve at forældrene ikke altid kan tage tilstrækkeligt vare på deres børn og på den anden side skal vi lytte og forstå og anerkende.

Her er det godt at huske, at anerkendelse ikke handler om at være enig, men om at være nysgerrig. Vi skal få forældrene til at fortælle og vi skal lytte til det, de siger. Hvis forældrene i høj grad devaluerer sig selv, kan det være en hjælp at bruge positive reformuleringer. "Jeg har været en dårlig mor. Jeg bliver så nemt gal – i går råbte jeg af mit barn, fordi han forstyrrede mig, mens jeg snakkede i telefon" En reformulering kan være: "Så du bestræber dig på at sætte grænser og lære dit barn ikke at forstyrre, når det ikke er hensigtsmæssigt"

Kan man anerkende fra en underkendt position?

Having a bad hairday...

Det er torsdag eftermiddag. Du har lige fået påtalt, at du er for sent ude med at aflevere statusrapport på et barn. En dreng står og snitter i noget, du tidligere har lavet en aftale med ham om ikke at snitte i. Du synes, I havde en god samtale om det. En kollega går forbi dig, men ænser dig stort set ikke. På vej hen til bilen ringer mobiltelefonen. Det er en

nær ven, der aflyser en aftale, du har glædet dig til i ugevis. Han har alligevel ikke tid. En due har skidt på din bilrude.

Du tager hen i Netto og handler ind. Køen er alenlang og én har mast sig ind foran dig.

Hvor anerkendende er du i stand til at være nu???

Spørgsmålet er: Kan man være anerkendende fra en underkendt position? Eller kræver det, at man selv er blevet anerkendt? Hvis man over længere tid er blevet underkendt, ens følelser ikke er blevet spejlet, ens udtalelser ikke forstået, ens handlinger ikke blevet accepteret og man føler sig som en overset mus – hvordan har man det så? Hvad vil være en naturlig reaktion?

Hvad hvis man det meste af sit liv ikke har oplevet tilstrækkelig anerkendelse af sig selv som person?

Vi vil ikke her komme med svar som sådan, man henlede opmærksomheden på nogle af børnenes adfærd: De kan finde på at bande, være udadreagerende, devaluere, skændes, slå, afvise forslag om aktiviteter, være passive og opgivende. Det er heller ikke usædvanligt, at de børn, der oplever mindst anerkendelse, er dem der finder sammen.

Hvad med en selv som kollega? Hvad finder man på, hvis man over tid ikke føler sig anerkendt på sin arbejdsplads? Hvornår er det, man får trang til at "sladre" eller brokke sig? Eller mister entusiasmen?

Hvilken betydning får det at arbejde med børn, der ikke altid giver én den anerkendelse, man har brug for? Når de ikke giver udtryk for glæde ved at se en? Når de ikke benævner med et ord, at man har gjort noget ekstra for dem? Når de bare krøller den opgave sammen, man specielt har lavet til netop dem? Når de ikke tager et eneste billede af én i Norge, selvom man er deres primær... osv.

Anerkendelse som metafor

"Hvis jeres sexliv var et dyr, hvilket dyr ville det så være?" "...Et marsvin..." (Citat fra filmen Den eneste Ene)

Det er her, du selv skal på banen. Find på en metafor, der for dig beskriver anerkendelsens væsen. Da det jo netop er din egen metafor, kan vi ikke hjælpe dig med det.

Okay?

Vi gir' et hint:

Billedlig talt kan man f.eks. se anerkendelse som en lommelygte. Det man lyser på i mørket, bliver set og kommer i fokus. Det anerkendes. Resten henlægger i mørket.

Det er det samme, der gør sig gældende for de mange talenter, der endnu ikke er anerkendt.

Min metafor:

SLUT

- Så er du nået til vejs ende. Skriftet her er som nævnt indledningsvis ment som inspirationskilde. Det, håber vi, er lykkedes.....