

## Om fællesskaber i krise og udvikling.

- oplæg til inspiration og samtale

### Indledning

Livet udfolder sig på godt og ondt i de fællesskaber som vi vokser op i. Fællesskaberne livet igennem præger os og betyder noget for os.

Vores roller kan være meget forskellige i de forskellige fællesskaber. Du lærer om livet i dem alle.

Fællesskaber kan give liv og sætte fri, og fællesskaber kan undertrykke og umyndiggøre.

Fællesskabet med vores forældre er det tætteste og mest betydningsfulde. Her skabes grundtræk og mønstre for adfærd i andre grupper. Senere kommer hele familien til med relationer til søskende, bedsteforældre og andre nære familiemedlemmer.

Det er i og omkring familien vores grundlæggende mønstre lægges.

- Mønstre omkring frihed og undertrykkelse.
- Mønstre omkring autoriteter og autonomi.
- Mønstre omkring vold og ikke-vold.

Senere i livet kommer kammerater og venskaber ofte i tilknytning til skoleforløb, teenagealder og modningsperioden.

Og når du som voksen selv tager ansvar i familien og skaber rammer for børn og nye generationer får ægtefæller og partnere særlig betydning.

De grundlæggende mønstre skabes gennem de handlinger som vi i begyndelsen af vores liv ser og tager til os. Vores mønstre skabes særlig gennem den kærlighed eller manglende kærlighed livet byder os.

- *Bliver jeg anerkendt og set som den jeg er?*
- *Er der anerkendende rammer for udfoldelse af mine potentialer?*
- *Krænkes jeg gennem undertrykkende rammer eller direkte med vold eller psykisk vold.*

Så vores identitet, selvværd, trykstrang og frihedstrang skabes og udvikles i disse nære relationer. De skabes grundlæggende i den tætte familie under opvæksten. Senere udfolder de sig i alle de relationer som vi indgår i.

I vores arbejdsliv har vi selvfølgelig fokus på vore kompetencer og faglige kunnen og viden. Det er en sag for sig.

Men vi har altid os selv med som menneske. Og kommer du i krise eller konflikt med andre i dine fællesskaber bringer du mere og mere ind af dig selv og dine mønstre. Kriser og konflikter åbner op for indsigt i fortid, tankegange og adfærdsmønstre.

Vi må være klar over at det er det følsomme menneske, det hele menneske, som kan komme til udfoldelse under processen. Det er jo ikke blot kompetencer, roller og faglighed, som udvikling, kriser og konflikter handler om.



### **Procesleder**

*Som procesleder i fællesskaber må du være klar til at se alle disse udfordringer i øjnene og være forberedt på at de kan udfolde sig.*

På den ene side kan du sidde med en gruppe mennesker som ønsker hjælp til udvikling - ikke faglig udvikling - men udvikling af deres samarbejde og deres menneskelige relationer.

På den anden side ved du, at processen kan fremkalde vrede og sorg som ikke nødvendigvis er kendt af personen i forvejen. Det skaber ny indsigt og erkendelse for den enkelte om sig selv og fællesskabet.

Processen vil også påvirke dig. Det kan ske at sorg og vrede vækker gensvar i dig. Derfor må du som procesleder være klar til at lære nyt og få ny indsigt.

Procesledere arbejder med mennesker i grupper. Det være sig en bestyrelse, en arbejdsplads, en skole, personalet på en pædagogisk institution eller en gruppe mennesker som på grund af borgerkrig er blevet optændt af fjendebilleder og nu ønsker at genoptage et fællesskab. Det kan også være en helt lille gruppe, som en kernefamilie.

En procesleder starter med, at han og deltagerne får øje på hver enkelts holdninger, adfærd, meninger, - ja vores lærdom om fakta, standpunkter, følelser og interesser og behov. Det er grundlæggende. Under kriser har disse personlige forhold oftest været undertrykt og erstattet af meninger og holdninger om den anden. Derfor er denne åbning, hvor hver enkelt får mulighed for at forholde sig til spørgsmål fra proceslederen vigtig. Et mere sandt billede af hinandens identiteter kan udvikle sig, fordi den enkelte har haft mulighed for at udfolde sig og de andre haft mulighed for at lytte.

Men deltagerne er i et fællesskab. Og fællesskabets identitet og rolle har stor betydning for dem. Fællesskabet er jo ikke en person, men en forestilling, en slags "tredjeperson", som er vigtig for den enkelte. Vi dømmes og fordømmes os selv og andre i fællesskabet. Vi tildeler skyld og skam og påtager os det måske selv. Vores følelsesregister kan komme i fuld udfoldelse med kærlighed, barmhjertighed eller med frygt og had. Derfor er fællesskaber dynamiske og levende, et slags hav både i stilhed, i medvind, i modvind eller i oprør. Smertepunkterne er krænkelser, manglende anerkendelse og endelig at måtte udtræde af fællesskabet. Enten ved at blive smidt ud eller ved selv at forlade det.

Hele dette følelsesdrama, som ofte udspiller sig skjult i vore voksne fællesskaber, men alligevel eksisterer, er det proceslederens opgave at få udfoldet under former som er acceptable og nyttige for den udviklingsproces som deltagerne ønsker. Ofte handler konflikter om at få talt noget igennem og komme videre med en ny forståelse af sig selv og egne relationer. Men den handler også om at give mulighed for at nogen kan forlade fællesskabet "med maner" og efter eget valg, fordi man er blevet klogere på sig selv og sine muligheder.

Proceslederen kan sætte fokus på deltagerens indbyrdes relationer og på deltagerens relation til deres fællesskab. Det kræver både en venlig skarphed og en venlig imødekommenhed. Det giver deltagerne mulighed for at blive klar over deres relation til hinanden og til fællesskabet. Arbejdet som procesleder er båret af dyb ydmyghed, respekt og mod.



Arbejdet som procesleder i et fællesskab handler derfor både om at være menneske blandt mennesker og om at tage ledelse af en proces, som bringer deltagerne i fællesskabet til større klarhed over deres relationer til hinanden som mennesker og til fællesskabet. Og for den enkelte et større kendskab til sig selv og verden.

Proceslederen må derfor give plads og mulighed for at den personlige erkendelse og udvikling kan finde sted. Til syvende og sidst er det jo en forandring i bevidstheden om egen identitet, relationer og fællesskaber som skaber den grundlæggende mulighed for fornyelse og udvikling. Det kræver tid, omsorg og nærvær.

Kan jeg som procesleder skabe mulighed for at deltagerne opnår friheden til at udfolde det som er i dem, og for sig selv slippe den vrede og måske det had som har været rettet mod andre. Denne vrede eller dette had er jo en stærk binding til et fællesskab. Udviklingen og frigørelsen sker, når hadet og vreden afløses af erkendelse og forståelse. "Aha'aaaaaaaaaaaa" det var det det handlede om.

Da proceslederen er dybt involveret må han også være rede til timeout og holde en pause, når han selv bliver dybt berørt.



## Om det vi siger, tænker og gør i og om fællesskabet

Det vi siger, tænker og gør i og omkring vore fællesskaber er grundlæggende menneskelige aktiviteter.

**Dialog** - direkte gennem ord - det vi siger til hinanden - det handler om

- At tale sammen og dele viden
- At udforske sig selv og verden gennem samtale
- At have mod til at fastholde samtalens mulighed som et alternativ til konflikteskalering og vold

**Diaprxaxis** - vor umiddelbare praksis - det vi gør sammen - det handler om

- At skabe noget sammen og at dele erfaringer
- At udforske sig selv og verden gennem praktisk samarbejde
- At have mod til at fastholde muligheden for fælles tilstedeværelse og samarbejde

**Diasent** - din umiddelbare væren - det du tænker om dig selv og den anden - det handler om

- At være til stede sammen i fællesskab
- At udforske sig selv og verden gennem refleksion og være i dialog med egne lidenskaber, følelser og sårbarheder
- At have mod til at favne og omfavne.

Alle tre områder er med til at skabe fællesskabet. Vi ser diaprxaxis - det praktiske fællesskab - som det væsentligste element og som en vigtig lægende kraft, når fællesskabet er i krise og skal fornyes.

Derfor er det vigtigt at deltagerne arbejder sammen om temaer som er vedrørende og vedkommende. Proceslederen er mere igangsættende og deltagerne er arbejdende. Det fælles praktiske arbejde og samtalen sætter ofte gang i en fornyelse af det vi også kalder intentionerne og af det vi siger til hinanden.

