

Det protreptiske paradoks

Af Cecilia Maarlev, Freja Holm Pedersen & Michell Mailind

Vores interesse for protreptik

Efter fire og et halvt års studier i erhvervsøkonomi og psykologi på Copenhagen Business School, var tiden endelig kommet til, at vi i foråret 2019 skulle skrive vores afsluttende speciale. Gennem vores mange fag, opstod vores specifikke interesse for protreptikken under et valgfag, der henholdsvis fokuserede på systemisk coaching og protreptik. Her blev det tydeligt, hvordan protreptikken adskiller sig fra andre former for coaching. Protreptikkens filosofiske refleksion over værdier forsøger at vende det enkelte menneske mod det væsentligste i dets liv. Som så

mange andre dialogformer medarbejder og leder imellem, er protreptikken ikke sat i verden for bundlinjens skyld, men for menneskets, fællesskabet og den gode sags skyld. Derfor fangede det os især, at protreptikken er en "anden" måde at gøre tingene på, hvilket også blev den primære årsag til, at vi valgte at skrive vores afsluttende speciale på CBS med protreptikken som hovedemne.

I den indledende fase af vores specialeproces, fandt vi ud af, at protreptikken var et snævert forskningsområde, hvilket gjorde os endnu mere nysgerrige. Vi savnede svar på, hvilke konkrete effekter og anvendelsesmuligheder brugen af protreptik har i en organisatorisk kontekst. Vi fik derfor hurtigt som mål at bidrage til at udbrede den eksisterende forskning omhandlende

protreptikken. Til dette formål opsøgte vi en social organisation, som havde arbejdet med protreptikken i praksis, og som derfor havde mulighed for at besvare vores mange spørgsmål. Vi vidste, at organisationens ledelse havde anvendt protreptiske samtaler som en form for supervision til medarbejderne, der til dagligt beskæftiger sig professionelt med psykisk sårbare borgere. Denne kombination af vores efterspørgsel på mere konkret viden samt deres erfaringer fra en bestemt kontekst, ledte til, at vores mange spørgsmål blev snævret ind til blandt andet at omhandle, hvilke styrker og anvendelsesmuligheder, som brugen af protreptik kan have for medarbejdere, der arbejder med psykisk sårbare.

Mere specifikt, vil vi med vores bidrag præsentere en række positive effekter og virkninger, som protreptiske samtaler ifølge vores undersøgelse kan fordre og lede til, både for individet selv, men også i et organisatorisk fællesskab. Derudover vil vi i vores bidrag, med udgangspunkt i den socialpsykologiske teori “Dual Process Theory”, opstille et protreptisk paradoks, som vi i vores speciale selv stillede spørgsmålstejn ved, og som vi håber vil sætte en refleksion i gang hos læseren.

Hvordan vi gik til værks

Organisationen, som vores empiriske casestudie tog udgangspunkt i, er en privat social organisation, som tilbyder botilbud, dagtilbud, mentorstøtte samt faglig omsorg til personer med

udviklingsforstyrrelser og problemskabende adfærd. Medarbejderne vi interviewede, har derfor på dagsordenen at levere højt specialiseret pædagogisk omsorg til personer med behov for støtte. For at fordre dette, gør organisationens ledelse løbende brug af forskellige former for supervision, som har til formål at understøtte medarbejdernes faglige udvikling og øge kvaliteten i deres professionelle arbejde med borgerne. Som alternativ til de eksisterende supervisionsformer, indførte ledelsen i en periode et protreptisk forløb bestående af protreptiske samtaler mellem medarbejderne og organisationens leder, som er uddannet protreptiker. Samtalerne tog både form som individuelle- samt gruppesamtaler, og antallet varierede fra to til seks protreptiske samtaler per

medarbejder. De protreptiske gruppesamtaler for de forskellige teams i organisationen var skemalagt hver sjette uge, over en periode på ni måneder, mens de individuelle protreptiske samtaler blev afholdt løbende. Ledelsen ønskede med de protreptiske samtaler at styrke den enkelte medarbejder i arbejdet med psykisk sårbare, og øge kvaliteten i deres arbejde. I samtalerne blev der talt om forskellige værdier og temaer valgt af ledelsen, som var relevante for medarbejdernes fagprofessionelle kontekst, men også generelt om nogle af livets grundlæggende værdier og begreber. Særligt relevant for arbejdskonteksten i organisationen, blev der eksempelvis talt om begrebet *frustration*. I de individuelle supervisioner blev der eksempelvis talt om værdier som *vilje* og *høflighed*.

Det var netop dette protreptiske forløb, som vores undersøgelse kom til at dreje sig om, og vi var derfor meget interesserede i at høre medarbejdernes samt ledelsens oplevelser med de protreptiske samtaler, særligt hvilke tanker de havde gjort sig omkring protreptikkens styrker og anvendelsesmuligheder. Eftersom der på forhånd eksisterede begrænset viden inden for det protreptiske forskningsfelt, brugte vi i interviewene en eksplorativ tilgang for at kunne få en dybdegående og kvalitativ indsigt i medarbejdernes forståelser af protreptikkens effekter og anvendelsesmuligheder inden for deres praksis.

Med det formål at udvide forskningen om protreptikkens virke generelt set, interviewede vi udover medarbejderne også forskellige fagspecialister, herunder teolog og ledelsesfilosof Tommy Kjær Lassen, filosof og seniorkonsulent ved Copenhagen Coaching Center, Kim Gørtz samt professor i ledelsesfilosofi og faderen for den moderne protreptik Ole Fogh Kirkeby. Fælles for dem er, at de alle har et udvidet kendskab til protreptikken. Vi brugte primært fagspecialisternes synspunkter og erfaringer med protreptikken i analysen til dels at understøtte medarbejdernes kontekstspecifikke udtalelser og synspunkter, men også til at nuancere undersøgelsen af protreptikkens styrker og anvendelighed i en organisatorisk kontekst.

Erfaringer fra vores speciale

Rum for refleksion og filosofi

Ifølge medarbejderne, var den største styrke ved protreptikken, dens evne til at skabe rum for refleksion og få fokuspersonen til at filosofere over det væsentlige i dennes kontekst. Medarbejderne italesatte, at dét som adskiller den protreptiske samtale fra andre former for supervisioner og coachingsessioner er, at man bliver i stand til at forholde sig til tingene på en mere refleksiv måde, som muliggør et overblik og et metaperspektiv:

”... man trækker det lidt mere op på et andet niveau og ser tingene og anskuer problematikkerne på en anden måde”.

Da medarbejderne blev adspurgt, hvorfor de mener, at protreptikkens refleksion og filosofi opfattes som en styrke, italesatte de, at protreptikken tilbyder en anden og mere "menneskelig" tænkning, end den *sædvanlige* rationelle og logiske tankegang. Det kommer således til udtryk, at protreptikken kan være et refleksivt pusterum i en både fysisk og psykisk hård hverdag, som arbejdet med psykisk sårbare ofte kan være.

Protreptikken muliggør således, at man kan mærke og være i et intenst rum af indlevelse, hvilket der kan være behov for i situationer, eksempelvis i en konflikt med en psykisk sårbar:

”Og så får man enormt svært ved at gå ind og kigge på sig selv og sin egen rolle i det at være pædagog med en person, der slår en. Og det er jo det vi arbejder med ik? Det kan være et hårdt miljø at være i, hvis du bliver slået på ik, og hvad gør du, når du bliver slået på? Den frustration, hvordan får du den ud ik?” (red. protreptikken).

Det blev således italesat, at protreptikken kan styrke ens mentale overskud i pressede situationer:

”Altså der her med, at man kan træde ud af sammenhængen mentalt ... Det tror jeg er super vigtigt ... Også i forhold til rummelighed over for hinandens forskelligheder.”

I denne sammenhæng blev det også italesat, at en styrke ved protreptikken er, at der kan tales om "tunge" og svære emner uden at tage udgangspunkt i individets egen livshistorie. At protreptikken således eksternaliserer og fjerner fokus fra individet, ved at få samtalen til at handle om noget generelt og alment men stadig væsentligt for den enkelte, var dermed en særlig styrke ifølge medarbejderne, vi adspurgte:

"Jeg tænker, at en af de ting, som protreptikken kan, er at fjerne det, der er svært for det enkelte menneske. Den kan fjerne det op på et overordnet plan, så man kan tale om enormt svære ting uden, at det bliver svært for individet at tale om. Det synes jeg, er noget af det, som protreptikken særligt er god til; at flytte

problematikken væk fra individet og tale om problematikken som en generel problematik i stedet for, at det er en problematik, der bor i mig. Det synes jeg, at den er enormt stærk til.”

Denne holdning understøttes af ledelsesfilosof Gørtz, som sammenligner denne evne med, at protreptikeren ikke må bevæge sig for meget ind på fokuspersonens personlige territorium, ligesom ved rengøringen af et akvarium: *”... Altså dengang jeg var barn, havde man i hvert fald de der magneter, som kan køre på ydersiden, og så renser de indersiden af akvariet. Og det bruger vi som en af metaforene for, hvordan protreptikken foregår. Man går aldrig ind i den andens akvarium med den måde, man spørger på og har på en eller anden måde resonans med hinanden. Det er jo*

den anden, der er magneten, som følger med under samtalen. Man går aldrig ind og spørger: "Nå, hvordan er det så herinde i hjørnet af akvariet?". Det er sådan en dyd, vi arbejder med. Vi kalder det at bevare den andens hemmeligheder."

DO NOT COPY

Dokumentets indhold er ophavsretligt beskyttet. Det er således kun tilladt at benytte dette materiale på betingelse af, at alle regler om ophavsret og andre immaterielle rettigheder respekteres og overholdes.

Det er dog ifølge ophavsretslovens § 22 tilladt at citere fra værket, så længe reglerne om god citatskik overholdes; "Af et offentliggjort værk er det tilladt at citere i overensstemmelse med god skik og i det omfang, som betinges af formålet." Det er således som udgangspunkt lovligt at citere, mens det er ulovligt at plagiere. Ved yderligere spørgsmål omkring brug af materialet, kontakt da venligst CCC.