

## De tre domæner på Skovgården

*Udarbejdet af pædagogisk leder Hanne Dalsgaard,  
Skole- og behandlingshjemmet Skovgården. Februar 2010.*

Som vi ser det, er domænerne et rigtigt anvendeligt redskab, som på mange måder allerede bruges i det daglige.

Sådan, som vi forstår domænerne, er det *en position ud fra hvilken, man taler*. Oprindeligt var det biologen Maturana, der fandt på, man kunne opdele tilværelsen i tre domæner. Inspireret af Maturana samt Cecchin beskrev Lang, Little og Cronen, hvad de benævnte æstetikens, forklaringens og produktionens domæner. De skal forstås som sideordnede.

### En beskrivelse af de forskellige domæner

#### ***Æstetikens domæne***

Hvis man taler ud fra denne position, forholder man sig til, hvad der er rigtigt, smukt, grimt, forkert. Det omhandler ens personlige præferencer, moral og etik. Det er her, man enten hader eller elsker og har alle de følelser, der ligger derimellem. Det er her, man bliver glad, skuffet, ked af det, vred, rørt, fornærmet osv. Det er her, man har sine livsværdier. Det er her, man overvejer religion, politiske ideologier, teoretiske standpunkter. Det er her, man er sig selv nærmest. Forstået på den måde at i denne position findes der én sandhed – og det er min.

Her er det egne følelser, fornemmelser, begejstring eller afsky, der taler og skubber alt andet til side. Det er eksistentielle værdier, der her er på spil – og dem vil vi kæmpe for. Værdierne er så fundamentale for os, fordi de er rodfæstede i os over tid og i den kultur, vi befinder os i. Såvel samfundet som det nære miljø, jeg er vokset op i. Det er her, jeg er MIG. Det er mine indre værdier, der er i spil. Hvis nogen anfægter dem, anfægter de mig og det, jeg står for.

Hvis jeg i denne position siger: ”jeg er skuffet” og bliver mødt med: ”nej, det er du ikke”, så giver det ingen mening. For det handler kun om følelser – ikke om overvejelser eller tanker.

Når et barn agerer ud fra dette domæne, bliver man nødt til at anerkende, hvad det er, barnet står i. Det handler om at se, høre og forstå - helt konkret. ”Jeg er så vred! Han har snydt mig”.

**Når man er positioneret på dette domæne, findes der kun en sandhed, nemlig min egen.**

### **Produktionens domæne**

Når man taler ud fra denne position, er man optaget af, hvad man kan *gøre*. Det er her, vi tager beslutninger, og det er her, vi handler på noget. Produktionens domæner omhandler struktur, rammer, fælles regler, aftaler.

Det er her, vi handler. Vi leger, laver aktiviteter med børnene, har projekter, sætter grænser. Her er vi praktiske – vi vasker op, gør rent, går i skole, bager kage, spiller fodbold, tager i svømmehal osv.

På produktionens domæne er der fælles normer, som vi er blevet enige om. Det gælder både bredere set – så som overordnede regler om arbejdstider, løn, overenskomster, love og regler i samfundet. Det gælder også i det nære miljø, så som hvordan vi taler med hinanden her på Skovgården, sidder i denne her klasse, spiser sammen, går klædt mm.

Det er på produktionens domæne, der er procedurer og retningslinier for formelle strukturer og hierarki, funktionsbeskrivelser og arbejdsbeskrivelser. Hvem refererer jeg til og hvem har ansvaret? Hvad er legalt? Der er noget, der er rigtigt og noget, der er forkert ud fra et fælles fundament. Vi er også underlagt samfundets love og regler. De gældende regler kan ændre sig over tid. På produktionens domæne er der én sandhed, nemlig den der er blevet besluttet som værende gældende.

**Når man er positioneret på dette domæne, er der kun en sandhed nemlig den, vi er fælles om.**

### **Refleksionens domæne**

Hvis man er i denne position, er man optaget af forskelligheder. Af at undersøge mangfoldige teorier, hypoteser, meninger.

I modsætning til de andre domæner er der ikke her én sandhed, men mange muligheder. Her kan man være nysgerrig, reflekterende, se tingene fra forskellige perspektiver. Man kan inddrage mange vinkler. Det er her, det cirkulære kommer ind. Her tages ingen beslutninger, og her er alle meninger lige værdige.

Her er det ikke et spørgsmål om, hvad der er rigtigt eller forkert, men mere et spørgsmål om at brede ud. Det er her, man for en tid kan forholde sig reflektivt til sine egne meninger og værdier samt måder at gøre tingene på. Det er ikke, fordi man ikke må have en mening, men fokus er at få rum til at se tingene på anderledes måder. Her er det ikke én selv eller regler der i fokus, men mangfoldighed.

Det er her, hvor vi, lidt populært sagt, har mulighed for at tænke os om, vi er ikke i vores følelsers vold eller forstyrrede af, at vi skal finde ud af, hvad vi skal gøre.

**Når vi er positioneret på dette domæne, findes der mange sandheder eller langt bedre muligheder.**

### **Domæner kan forstås på mange måder**

Domænerne er blevet kaldt mange forskellige ting. F.eks. er æstetikens domæne blevet benævnt det individuelle, det personlige eller føledomænet.

Refleksionens domæne er også kaldt samarbejdsdomænet, forklaringens eller tænke-

mænet.

Produktionens domæner er blevet kaldt handledomænet.

### **Domænerne som arbejdsredskab**

Man kan bruge domænerne til at kunne genkende og skifte fokus.

Man kan bruge det i sin forståelse af andres måder at agere på.

Man kan bruge det i sin tilgang ved at være bevidst om, hvordan man bedst muligt kan møde den anden på det domæne, hun er.

Konkret kan det bruges i mødesammenhæng, i samvær med børn, som ledelsesredskab, som supervisionsredskab. Det kan anvendes i feedbackprocesser. Det kan bruges i forældresamarbejde, og det kan bruges til at øge opmærksomheden på, hvordan man selv agerer. Det er et redskab til at kunne samarbejde.

## **Domænerne i samarbejde med andre**

Når man samarbejder med et andet menneske, der taler ud fra æstetikens domæne, er det ikke særligt samarbejdende at stå på sit. I denne situation er det vigtigt, at man forholder sig anerkendende - altså sikrer sig at den anden føler sig hørt, set og forstået. Dette mener vi, idet der på æstetikens kun findes en sandhed nemlig ens egen og ofte går samtaler helt i stykker, fordi for mange af deltagere taler ud fra dette domæne i håbet om, at de kan blive enige.

Lad os tage et eksempel:

Tre medarbejdere har aftalt at tale sammen. De skal planlægge en fælles personaledag. Overordnet er det meningen, at personalet skal rystes sammen og lære hinanden at kende.

Den ene medarbejder er helt på det rene med, at de skal ud i naturen. De skal rappelle og "overleve", og de skal lave forskellige samarbejdsøvelser. De skal hyre et friluftsmenneske til at styre dagen.

Den anden er af den overbevisning, at det er vigtigt og godt, at personalet sætter sig sammen, får drøftet forskellige spørgsmål, og at dagen skal slutte af med en fest med både mad og drikke. Han vil hyre en konsulent, der skal sikre, de får talt om det, der er vigtigt.

Den tredje er helt overbevist om, at måden at få rystet et personale sammen på er at hyre en grinekonsulent, for man kommer nu tættere hinanden ved at grine sammen.

Alle tre holder på deres, da de alle har gode erfaringer med hver deres tilgang.

Hvem har ret??

Hvordan kan de nå hinanden og få strikket en dag sammen, som de alle kan være stolte af?

I sådan et samarbejde kan man med fordel tænke domæneteori ind.

Som det første må man finde ud af, hvad man selv synes, der her er på spil. Hvor vigtigt er

dette her for mig, og hvis det viser sig, at jeg ikke kan bære andre ideer end min egne, må jeg i sidste ende gå ud af udvalget.

Hvis jeg vælger at blive, kan man dele mødet op i de tre domæner.

1. Lade alle fortælle om deres ideer, give ideerne plads og fylde. Blive hørt, set og forstået. (Give plads til æstetikens domæne).
2. Hvad kan vi alle tænke omkring de forskellige ideer? Gå i dybden med dem, være nysgerrig og uden at lægge sig fast på noget. Eventuelt kunne der dukke flere og ny ideer op. (Refleksionens domæne får nu pladsen).
3. Til sidst når alle er hørt, når alle ideer er kommet frem i lyset, er det ved at være tid til at beslutte hvad, der så i sidste ende giver god mening for de fleste. (Produktionens domæne).

Det lyder jo rimeligt logisk og som noget, man allerede gør. Vores erfaring er bare, at vi mennesker alt for ofte går fra æstetikens domæne til produktionens domæne - man fristes til at sige, at vi alt for ofte helt glemmer at tænke os om. Vi glemmer at lytte til hinanden, vi glemmer at anerkende hinanden, så selvom fremgangsmåden er oplagt, er det som regel ikke helt det, vi gør. Vi møder hinanden med vores helt egen agenda, og vi har derfor ganske vanskeligt ved at "gi" os i en diskussion.

Som leder kan det ofte være en god måde at få talt om et emne på i en personalegruppe. Som leder bliver man beriget med, både hvad den enkelte medarbejder tænker om et givet emne (æstetikens domæne), men samtidig kommer der rigtig mange og gode vinkler på (refleksionens domæne), som i sidste ende er med til at kvalificere en beslutning (produktionens domæne). Man ved også, hvilke medarbejdere der er med på en beslutning og hvem, der synes, det er lidt bøvl, og dette kan man så tage hånd om. Lad mig lige nævne, at hvis lederen på forhånd har besluttet sig for noget (produktionens domæne), er det ingen nytte at lade medarbejderen sidde og tale om det (æstetikens domæne). I de situationer skal tingene siges som en orientering.

## **Brug af domænerne i forbindelse med forældresamarbejde**

Domænetanken kan også være vældig hjælpsom i samarbejdet med forældre.

Som fagperson er det vigtigt at have for øje, at forældre, der skal tale om deres børn om, hvordan de arter sig, altid vil være på æstetikens domæne. Hvis de ikke er det, skal der ikke så meget til, før de er i den position. Tit oplever vi, at forældrene må forsvare sig. Dette er for mig et tegn på, at de er på æstetikens domæne, der er kun en sandhed, en forklaring.

Derfor er det så vigtigt, at vi magter og kan lytte til deres sandhed. Når et menneske føler sig anerkendt og lyttet til, er det nemlig muligt at flytte sig fra æstetikens domæne til refleksionens domæne. Dette lyder jo ikke så vanskeligt, men det viser sig igen og igen, at det er det.

Sætninger som vi skal være varsomme omkring, når vi hører dem, er sætninger som: "Det

er så svært" (æstetikens domæne) og "Hvad vil I gøre ved det?" (produktionens domæne). To sætninger som ofte bliver sagt. Jeg plejer at sige, at det jo er vanskeligt at gøre noget, før vi er helt sikre på, hvad problemet egentlig er. Så allerførst lytte/spørge, lære problemet at kende, tænke sig om og så sammen finde ud af, hvad man kan gøre.

## **Brug af domænerne i arbejdet med børn**

På Skovgården arbejder vi med tilknytningsforstyrrede børn. Børnene er ofte på æstetikens domæne. De omlever omverdenen som truende, som uretfærdig og meget andet. De må derfor bruge meget af deres tid på at være i forsvar - de forsvarer sig mod omverdenen. Ofte hører vi sætninger som: "Det er da klart, man slår, når...", "Hvorfor tror du også altid, det er mig?", "Hold kæft din fede...", "Jeg gider ikke" og så videre. Alle sætninger der stammer fra æstetikens domæne. Vores børn reagerer som regel udadrettet på det, de oplever som sandheden (produktionens domæne). Det er svært for dem at tænke sig om, eller få hoved eller hale i det, de føler. Noget, som vi har fundet meget anvendeligt, er, at to voksne reflekterer over, hvad de tænker, fornemmer, tror og gætter sig til i forhold til, hvad barnet har reageret på. Dette mens barnet er til stede, men uden man henvender sig direkte til det. Det lyder umiddelbart noget uartigt, da vi alle har lært at henvende os til dem, vi taler til eller om, men for vores børn er det meget grænseoverskridende at skulle svare på, hvordan de har det, og hvorfor de lige gjorde, som de gjorde. De har stærkt brug for hjælp til det. De voksne kommer med deres bud (refleksionens domæne, der hvor man ikke er optaget af sandheden, men af de mange muligheder). Tit svarer barnet lige så snart, de kan koble sig på en idé.

## **Fagpersonens brug af domænerne**

Når vi er på arbejde, er det vigtigt, at vi kan bevæge os rundt i alle domænerne, og det er vigtigt, at ét enkelt domæne ikke bliver styrende for vores arbejde.

Æstetikens domæne skal vi befinde os i for at være tro mod os selv og de værdier, vi har. Vi skal tænke på vores etik og moral, så vi som mennesker kan stå inde for det, vi laver i arbejdet. Vi skal kunne glæde os over noget.

Der, hvor æstetikens domæne kan spænde ben for os på arbejdet, er, når vi bliver alt for påvirket af det, der sker omkring os. Det kan ikke nytte, at lederen begynder at græde, når noget går imod, eller at lederen fyrer medarbejdere i raseri, ligesom det ikke kan nytte, at en pædagog eller lærer i vrede beslutter, hvad der skal ske for et barn.

Refleksionens domæne skal vi befinde os i for at berige hinanden, for at tænke og tænke os om. Vi skal få gode ideer. Det er her, vi kan evaluere et forløb og hjælpes ad med at gøre arbejdet bedre.

Der, hvor refleksionens domæne er knap så velgørende, er, når der skal tages en hurtig beslutning, eller når andre omkring én er på æstetikens domæne og gerne vil høres. Li-

gesom det ikke er et godt domæne at invitere andre ind i, hvis beslutningen allerede er taget.

Produktionens domæne skal vi bruge, når vi laver regler, retningslinier og aftaler. Det er et godt domæne at være i, når man skal planlægge en dag: hvem gør hvad hvornår. Det er ikke så godt, hvis man altid er på produktionens domæne, da man sjældent så får tænkt sig om, altså ikke overvejer hvilken betydning den givne beslutning har. Man kan hurtigt komme til at "trumle" andre kollegaer ned, og man mister dynamikken i samarbejdet.

## Domænerne og feedback

På Skovgården har vi i en årrække arbejdet med feedback, da det viser sig at være et rigtigt godt arbejdsredskab. Feedback lyder for de fleste mennesker, som en god ide, et godt arbejdsredskab og noget som man gerne vil.

Vores erfaring på Skovgården er, at det "er nemmere sagt end gjort". Igen og igen må vi alle erfare, at vi bliver usikre på, hvad man kan tillade sig at sige. Man bekymrer sig meget om, hvad den anden dog ikke må tænke, og hvordan det bliver modtaget. Vi har erfaret, at der kan være mange måder at arbejde med feedback på. En af dem er at medtænke domænerne.

Ideen med feedback set ud fra domænerne er, at vi sammen kan være på refleksionens domæne, og tænke sammen omkring en eller anden situation. Hvorefter det, vi har talt om, på den ene eller anden måde får betydning i form af handlinger (produktionens domæne).

Når vi skal give en feedback til en kollega, må man i første omgang finde ud af med sig selv, om man har lyst til at sige noget, fordi man selv er påvirket på den ene eller anden måde. Det kan være jeg er irriteret eller forarget over noget. Det kan også være, at jeg synes, noget er synd for nogen eller for voldsomt osv. (æstetikens domæne). Det er ikke hensigtsmæssigt at give feedback, når vi er positioneret på æstetikens domæne, da der, som tidligere skrevet, kun findes en sandhed, nemlig min egen. Det får stor betydning for snakken, da jeg vil have vanskeligt ved at ændre min mening omkring situationen.

I stedet må vi i første omgang anerkende, at vi er påvirkede, og at det har betydning. Det kan man gøre på mange måder. Jeg kan vente med at sige noget, til jeg er knap så påvirket. Jeg kan fortælle den anden, hvordan jeg er påvirket, og at vi begge må tage dette i betragtning i vores snak.

Jeg må også forholde mig til, hvor den anden er - i hvilket domæne. Hvis den anden befinder sig på æstetikens domæne, må jeg først forsøge at høre, se og forstå den anden, anerkende.

I feedbacken er det af stor betydning, at de involverede arbejder på at forlade æstetikens domæne og sammen arbejde med udgangspunkt i refleksionens domæne. Den tilbagemelding, man enten får eller giver, skulle gerne behandles, gennembearbejdes og kigges på fra mange vinkler.

Alt dette skulle gerne (når det lykkes) munde ud i, at alle går fra scenen med nye tanker og ny forståelse. Nogle gange er agendaen ikke at finde på nyt, men at finde ud af at det,

man allerede gør, faktisk er en vældig god ide.

Nye tanker og forståelser eller det at finde ud af, at man gør det rigtige, er med til at påvirke vores handlinger fremover. Så når man har reflekteret, og det hele svirrer med ord og snak, skal man i feedbacken altid huske at afslutte det hele med at finde ud af, hvad man nu skal gøre mere eller mindre af i fremtiden (produktionens domæne).

*Jeg har i det ovenstående forsøgt at give forskellige eksempler på hvordan man i sin hverdag kan bruge domænerne. Der vil være et hav af andre situationer hvor domænerne kan give en hjælpende hånd i håbet om en god dialog, da vi i alle sammenhænge, hvor vi kommunikerer, vil positionerer os.*