



Jalousi og modvilje er altid udtryks for, at nogen føler sig truet. Så overbevis alle i den sammenbragte familie om, at de er sundt værdige. Lige præcis, som det er. Det anbefaler familie- og parterapeut Søren Holst.

MAN SKAL VÆRE PARAT TIL AT SLUGE ET PAR KAMELER

Mange voksne lever sammen med børn, som de ikke er biologisk mor eller far til. Det er svært. Se på projektet som en fusion af to firmaer. Måske ikke på. Giv tid og plads, og slug et par kameler, lyder rådet fra familie- og parterapeut Søren Holst.

”Hvorfor skal jeg gøre, som han siger, som han siger? Han er ikke min chef!” Eller: ”Han er ikke min far!” At samle to familier under samme tag svarer til at samle to firmaer i samme kontorbygning, mener familie- og parterapeut Søren Holst, som hjælper både børn og voksne i sammenbragte familier i sin konsultation i København.

– Se på scenariet som to chefer fra hver sit firma, som beslutter at føre deres virksomheder sammen, foreslår han.

– Børnene er de medarbejdere, der rykkes sammen under én kendt og én ukendt chef. De to chefer kan have svært ved at acceptere, at den anden chef bestemmer over de medarbejdere, som han kender så godt og selv har skolet.

Selv om situationen er svær for begge parter, er det sjældent, medarbejderne selv har ønsket den. Derfor lægger de næppe samme grad af samarbejde og fleksibilitet i fusionen som de chefer, der selv satte den i gang.

Modvilje mod de andres chef opstår i beg-

ge medarbejdergrupper: ”Tror han, at han skal bestemme over os ...” er den umiddelbare reaktion.

Medarbejdergrupperne føler også ofte uvilje mod hinandens måde at opføre sig på. De andre hører måske radio hele tiden. De efterlader papirbunker i kopirummet eller kommer for sent til møder.

Endelig er hver enkelt medarbejder bange for at miste sin position. De to bogholdere slås om at beholde deres domæner. Det samme gælder receptionister, sælgere og konsulenter. De forlader en tryk position og havner i en konkurrencesituation, som de ikke kender udfaldet på.

TRUET PÅ POSITIONEN

– Det ville være underligt, hvis den nye situation ikke skabte utryghed, mener Søren Holst.

Søren Holst arbejder med oplevelsesorienteret terapi, dvs. en terapiform, der handler om følelser her og nu, og han peger på, at når det er to familiekulturer, der flytter

sammen, er der endnu mere på spil på det følelsesmæssige plan, end der er i det fusionerede firma.

– Og her kan man så ikke bare sige op og finde et andet job, hvis det ikke fungerer. Børn er stavsboundne, når det gælder forældre. Den dreng, der var storebror og nu får større søskende, kan opleve, at han mister sin position. Han kan føle sig som mellemlederen, der bliver degraderet til menig. Det samme kan ske, hvis hans mor får ny mand. Så er han ikke længere den ældste af hanen i familien, og hans mor har mindre brug for ham. Også familiens lille kæledægg, der får mindre søskende, kan føle sin position som glad klovn truet. Fars smukke prinsesse bliver bekymret, når hun ikke længere er eneste pige i flokken.

– Det helt afgørende er, hvordan forældrene håndterer det. Regn med, at der kommer konflikter, men forsøg at være på forkant med dem, opfordrer Søren Holst.

De voksnes opgave er at berolige alle bedst muligt og sørge for, at alle mister så lidt som muligt. Ligesom ved firmafusionen.

– Fortæl, hvad der skal ske. Tal med hver enkelt, og forsøg at sikre alles behov bedst muligt. Det drejer sig også om at få øje på de nye muligheder. Måske får man endelig en storebror, der kan spille fodbold med én, eller en voksen, som er super til matematik.

Ifølge Søren Holst er de mest almindelige sammenbragte familier mor med børn plus stedfar, eller far med børn plus stedmor. I begge udgaver kan der senere komme fælles børn oven i hatten. Og så er der de familier, hvor der er børn – eller medarbejdere – på begge sider.

– På en måde er opgaven sværere her, fordi der er flere spillere. Til gengæld er der en anden form for balance, end dér, hvor den ene voksne flytter sammen med en gruppe, der allerede er etableret.

VÆLG DET MILDESTE REGELSÆT

I sammenbragte familier, hvor alle ikke er lige nært knyttet til hinanden, kan man ikke forvente så stor overbærenhed.

– Ubetinget hengivelse tager tid at bygge op og opstår sjældent, hvis den tilkomne voksne ikke møder børnene som helt små. Derfor er vilkårene fundamentalt anderledes.

Det stiller store krav til de voksne, og jeg vil råde dem til at respektere medarbejderens tilknytning til den chef, de altid har kendt. Far ikke frem med krav og direktiver. Du bliver måske en dårlig chef, men ikke en rigtig forælder. Sæt dine personlige grænser, men bland dig heller én gang for lidt end én for meget.

Den største fælde er ifølge Søren Holst, hvis man forventer, at den nye familie glider ind i kernefamilieens rammer.

”Ubetinget hengivelse tager tid at bygge op og opstår sjældent, hvis den tilkomne voksne ikke møder børnene som helt små”

– Vær glad, bare du en dag får lov at putte barnet, anbefaler han.

Når det gælder regler, sammenligner Søren Holst med de nyfusionerede storkommuner.

– Forestil dig to grupper medarbejdere. Den ene gruppe plejede at blive til klokken 16 om fredagen, uanset om de var færdige før eller ej. De andre gik hjem, når de var færdige, måske allerede klokken 14. Vælg her den regel, som er mest lempelig, så ingen mister noget.

Strammer lederne derimod op, opstår der modstand i den medarbejdergruppe, der mister privilegier. Det samme gælder sengtider og søkvaner blandt sammenbragte børn, forsikrer Søren Holst.

– Ser vi på position, så sørg for, at den gamle bogholder bliver forfremmet til regnskabschef og får 1.000 kroner mere om måneden. Så bliver fusionen en god oplevelse også for ham.

Den datter, som plejede at hjælpe far med slipset hver morgen, kan stadig hjælpe far og måske også hans kæreste. Måske kan hun vælge gardiner til den nye stue.

FAMILIEMØDER OG TEAMBUILDING

Et barn eller en teenager, der oplever bonus ved at få en ny familie, stiller sig af gode grunde mere positivt, fastslår Søren Holst, der varmt anbefaler familiemøder til den sammenbragte familie.

– Til første møde kunne I sige: ”Vi er to voksne, der kan lide hinanden og vil være sammen med hinanden og jer. I behøver ikke at kunne lide hinanden og os. Men vi skal leve sammen, og derfor må vi lave regler. Hvad vil I foreslå? Hvordan har I det med det her?” Søren Holst advarer de voksne mod at optræde alt for enige.

– Det svarer lidt til at være kaldt ind til bestyrelsen, selv om den allerede har besluttet, hvad der skal besluttes. Tillad tvivl og diskussion. Men lad være med at diskutere noget, som ikke er til diskussion – for eksempel om I skal bo sammen. Den slags er noget, de voksne beslutter.

Tænk også i teambuilding: Hvad kan vi lave, som binder os sammen og definerer vores roller i forhold til hinanden? Bag en kage, gør huset rent, eller gå sammen om at lave en gave til én, der har fødselsdag.

I sammenbragte familier med ét sæt barn mener Søren Holst, det er bedst, hvis den tilkomne voksne i vidt omfang lader den biologiske forælder være chef.

Det kan være særlig svært for kvinder, som gerne vil gøre sig gældende på det følelsesmæssige område i en familie. Derfor er det væsentligt at undgå, at den stedmor, som ikke har følelsesmæssigt ansvar, bliver hensat til kun at påtage sig det store praktiske ansvar.

– Ellers vil hun føle sig som en husholder, som ingen regner for noget, når det gælder det vigtige. Det bliver papforældre til teenagebørn kræver særlig fleksibilitet, påpeger familierapeut.

– Børn i den alder er stort set formet, så der er ikke meget at rette til. Her må den tilkomne voksne altså acceptere resultatet af andres opdragelse på lige fod med den biologiske forælder.

HÅB OM VENSKAB

Søren Holst anbefaler, at man i forholdet til sin nye partners barn – eller børn – stiller efter venskab. Men tag ikke venskabet for givet.

– Vi er længe om at se andre mennesker an. Vi skal opleve dem i mange situationer, før vi lukker dem helt ind.

Det gælder mellem de to piger, hvis forældre har fundet på, at de skal bo sammen. Og mellem den syvårige dreng og hans mors kæreste. Eller den trettenårige pige og fars nye kone.

– Måske tager barnet bevidst eller ubevidst hensyn til sin anden forælder, der måske står alene og er jaloux, tilføjer Søren Holst.

Går det slet ikke, mener Søren Holst, at de voksne må tage et grundigt kig på sig selv.

Hvordan leder vi det her firma? Er det autoriteten, vi hver især er i gang med at underminere hos hinanden? Ser vi børnenes behov?

– Konflikter opstår, uanset hvor man samler mennesker – det være sig i firmaer eller familier. Oprindelige og fusionerede. Med lydhørhed og respekt kan de fusionerede udvikle nye muligheder for alle parter.