



www.weekendavisen.dk

FOTO: CHRISTINA HAUSCHILD

FOTO: SCANPIX

FOTO: SCANPIX

FOTO: KARL MITTENZWEI



Rytteren. Per Branderup ser sig selv som en billedhugger, hvis skulpturer forsvinder i nuet. **Samfund** side 6

Jorden i centrum. Sådan fik europæerne efter korstogene viden om Antikkens verdensbillede. **Ideer** side 10

Arven. Det er nu 40 år siden, studenterne gik på barrikaderne. Børge Visby beretter fra Paris. **Udland** side 8

Hævnen. Der var en personlig grund til, at Bille Augusts sære film om Smilla ikke fulgte bogen. **Kultur** side 7

Respekt. De offentligt ansatte strejker primært for at få anerkendelse, og det har ikke engang deres fagforeninger forstået. Samfundsforskere peger på gamle erkendelser fra Antikken om vrede og stolthed.

Anerkendelses-fixet

AF JESPER VIND JENSEN

ARBEJDSKAMPE i det 20. århundrede handlede om kontante materielle krav. Mere i lønningsposen, længere ferie, bedre arbejdsmiljø. I det 21. århundrede handler arbejdskampe i højere grad om følelser som stolthed og vrede. I hvert fald er der et lidt udefinerbart krav, der lyder igen og igen fra de strejkende sygeplejersker, pædagoger og omsorgsmedarbejdere: kravet om anerkendelse.

»Det er klart, at den her konflikt handler om penge i sidste ende. Men det handler også om anerkendelse af viden og kompetence,« fastslog FOAs formand Dennis Kristensen forleden i *Kristeligt Dagblad*.

Og da SOSU-hjælper Alice Hansen, der har en månedsløn på 21.000 kroner efter 34 år i Odenses ældrepleje, skulle forklare formålet med at gå i strejke – for 200 kroner mere om måneden – lod det sådan i *Fyens Stiftstidende*:

»Man får ikke meget ekstra luksus i hverdagen for de penge. Men jeg synes alligevel, det er værdt at kæmpe for. Det er selvfølgelig også for at råbe politikerne op og få dem til at anerkende den indsats, vi yder hver dag.«

Alice Hansens og Dennis Kristensens anerkendelsestrang bliver utvivlsomt gentaget af mange talere på morgendagens 1. majmøder. For meget tyder på, at vi i øjeblikket oplever den første store arbejdskonflikt, der lige så meget er en anerkendelseskamp som en lønkramp.

»De offentligt ansattes aktuelle konflikt og strejke er den første store arbejdskonflikt i Danmark, der bliver formuleret som en anerkendelseskamp,« vurderer adjunkt i sociologi Rasmus Willig fra *Roskilde Universitetscenter*, der netop har udgivet bogen *Anerkendespolitik* sammen med Michael Hvid Jacobsen.

Men hvorfor er begrebet »anerkendelse« pludselig blevet et omdrejningspunkt i en stor samfundskonflikt i den offentlige sektor. Det har Rasmus Willig en forklaring på:

»Vi lever i et samfund, hvor anerkendelse for alvor er sat på dagsordenen. Hvor politik tidligere primært handlede om fordelingskampe, handler de i dag i højere grad om anerkendelseskampe. Og hvem der gør sig fortjent til anerkendelse er derfor et af vor tids store spørgsmål,« siger han og tilføjer:

»Ikke sådan at forstå, at fordringer om anerkendelse er noget helt og aldeles nyt. Det nye er den øgede bevidsthed om behovet for anerkendelse, hvilket også betyder, at anerkendelseskampene er blevet mere tydelige.«

Vrede, skam og stolthed

Men hvad er det egentlig for noget med den anerkendelse? Ja, for at forstå det, må man tage en afstikker tilbage til det gamle Grækenland og filosofen Platon. Han skrev, at sjælen indeholder noget, han kaldte *thymos*, som i dag oversættes til anerkendelse. Platon mente, at mennesker stræber efter anerkendelse af egen værdi. Når andre mennesker behandler os, som om vi var mindre værd, føler vi vrede. Omvendt føler vi skam, når vi ikke lever op til vor egen oplevede værdi. Når vi bliver anerkendt korrekt i forhold til denne, føler vi til gengæld stolthed.

Disse gamle erkendelser fra Antikken har den samfundsvideenskabelige forskning genopdaget i de senere år. Inden for den forskning tales der således om »vendingen mod anerkendelses-teorier«, der har skabt grundlaget for en ny samfundsteori. En teori, der forklarer samfundets konflikter og sammenhængskraft ud fra anerkendelseskampe.

Og med udgangspunkt heri forklarer sociologen Rasmus Willig, at nutidens anerkendelseskampe drejer sig om, hvilke krav om anerkendelse, der er legitime:

»I praktisk politik er kampene om anerkendelse ofte drevet af moralske motiver. Typisk drejer de sig ikke om, at nogen ønsker at erhverve mere status, men at nogle samfundsgrupper mener, at de er blevet udsat for manglende anerkendelse på nogle vigtige områder. I de fleste tilfælde er moralske anerkendelseskampe derfor motiveret af erfaringer om krænkelse eller marginalisering. Anerkendelseskampe er således oftest et spørgsmål om, hvem der er blevet forholdsvis anerkendt.«

Rasmus Willig forklarer, at de seneste årtiers skifte fra tra-



FOTO: CHRISTIAN ALS

Det er kommet dertil, at plejepersonale, der bare vil gøre deres arbejde bedst muligt, bliver tvunget til at deltage i test, der måler deres »generheds-diskompetence«. Det bliver ifølge forskerne af kvinderne opfattet som bevis for den manglende anerkendelse på linje med evalueringsvanvid, brugertilfredshedsundersøgelser og minuttyranni.

ditionelt industrisamfund til rodsløst »informationsamfund« har gjort arbejdsmarkedet til en oplagt skueplads for anerkendelseskampe:

Før i tiden blev man anerkendt for 25 års tro tjeneste på arbejdet. Det kunne måles kvantitativt. 25 år, så var der jakpot. I dag er anerkendelsen af en medarbejder imidlertid en kompliceret affære. Hvad der er anerkendelsesværdigt skifter nærmest fra dag til dag. Fleksibilitet, mobilitet og kreativitet er de centrale orienteringspunkter for arbejdsdagens præstationer. Nye produktionsforhold og organisationsformer ændrer hele tiden parametrene for, hvad der kan betegnes som en god præstation, og derfor bliver det mere usikkert for den enkelte medarbejder, hvilke kompetencer der skal sættes på.

»På sådan et arbejdsmarked er det i stigende grad svært at finde en stabil anerkendelse for, hvem man er. De fleste finder nemlig deres identitet på jobbet, og når det skifter hele tiden, så skifter »hvem er jeg« også hele tiden. Så der er ingen endelig og definitiv anerkendelse af ens præstationer, ingen forventlig frelse,« fastslår Rasmus Willig og uddyber:

»Når medarbejderne ikke længere kan orientere sig i forhold til en længere tidshorisont, så må de i stedet søge forvildet efter den hurtige, flygtige anerkendelse. Man kan kalde det »et hurtigt anerkendelses-fix«, som de kan skyde ind i årerne«. Det kan for eksempel være en lille smule mere i løn nu og her. Men det er ikke en anerkendelse, der bekræfter, hvem du egentlig er på længere sigt – i morgen og i overmorgen. Og denne usikkerhedsfaktor omkring anerkendelsen betyder så også, at vi på arbejdsmarkedet ser, at flere og flere bliver stressede og måske psykisk syge.«

Minuttyranniet

Rasmus Willig påpeger, at det ikke er tilfældigt, at det netop er omsorgs-, pasnings- og sundhedssektoren, der er blevet genstand for det danske samfunds første store anerkendelseskamp. Fagområder, der beskæftiger sig med opgaver, der tidligere blev varetaget af hjemmegående kvinder.

»Aktuelt ser vi en kamp om retten til at blive anerkendt som fagligt dygtig. De strejkende har ikke tillid til, at deres arbejdsgivere opfatter deres arbejde – der er typiske kvindefag – som særligt anerkendelsesværdige,« siger han og uddyber:

»Jeg har på det seneste holdt flere foredrag for kvinder i plejesektoren. Og nok er de utilfredse med deres lønforhold, men det, de taler mest om, er den strøm af evalueringer og bureaukratisk kontrol, som de føler tager tiden fra deres kerneopgaver. Dermed mister de mulighed for at vise den faglighed, som kunne give dem anerkendelse og følelsen af stolthed i arbejdet.«

Rasmus Willig vurderer derfor, at arbejdsnedlæggelserne

dybest set handler om mangelen på reel anerkendelse mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Imidlertid lægger arbejdsmarkedets parter kun fokus på lønnen, nemlig om det skal være 15 procent lønstigning i stedet for de tilbudte 13 procent.

»Dermed har parterne valgt at følge industrisamfundets logik. I industrisamfundet afregnes anerkendelse nemlig i løn. Men hvis fagforeningerne skulle have fulgt informationsamfundets logik, havde det været mere oplagt at kræve et opgør med det evaluerings- og minuttyranni, deres medlemmer udsættes for,« vurderer Rasmus Willig.

Han vurderer, at succes i lønkrampen kun kan give en mindre kvantitativ anerkendelse, der slukker anerkendelsestørsten kortvarigt – ikke en egentlig kvalitativ anerkendelse.

»En fremadrettet strategi havde været at kræve bedre arbejdsbetingelser, så de ansatte kunne koncentrere sig om deres kerneopgaver. Det ville ikke være svar på en klassisk fagpolitisk omfordelingskamp om mere i løn, men svar på en anerkendelseskamp,« siger Willig.

Generheds-diskompetence

Det er en analyse, som langt hen ad vejen bliver delt af samfundsforsker Steen Nepper Larsen, der er lektor ved *Aarhus Universitet*.

»I sidste weekend deltog jeg i *Ringstedkonferencen* sammen med 150 ledere fra den offentlige sektor inden for skole, sund-

hed og omsorg. Emnet var offentlig ledelse, men i to dage blev der næsten kun talt om anerkendelse,« siger han og fortæller:

»Næsten alle kunne berette, at arbejdsglæden er forsvundet på grund af evalueringsvanvidet. Den tid, der efterhånden bruges på minuttyranni, brugertilfredshedsundersøgelser, personlighedstest og evalueringer, har udtynnet mulighederne for at udføre et stykke arbejde rigtigt. For eksempel bruger mange SOSU-assisterer i dag kun en fjerdedel af deres arbejdstid til den direkte pleje af ældre.«

Steen Nepper Larsen vurderer, at de ansatte bliver presset ind i roller, hvor de konstant er nødt til at skaffe sig deres »anerkendelses-fix« i form af beståede tests og evalueringer. Han forklarer, at det er kommet dertil, at SOSU-assisterer, der bare vil gøre deres arbejde, bliver tvunget til at deltage i test, der måler deres »generheds-diskompetence.«

»Ja, det hedder det sorte! Udover, at det tager tiden, er det jo også betænkeligt, at ansatte skal vurderes og anerkendes på deres »personlighed« fremfor faglige evner,« mener Steen Nepper Larsen. Han fortæller også, at mange kommuner har indført et storstilet »Projekt Fælles Sprog« for hjemmeplejen.

»Det har mange ansatte følt som et overgreb og manglende faglig anerkendelse, hvilket ikke er underligt, fordi det lyder nærmest orwell'sk at pådutte en hjemmehjælper en sprogløshed,« siger han og påpeger, at det er tankevækkende, at det især er kvinder i 40-50-års alderen, der nu er gået på barrikaderne.

»Det er en generation, der ikke i skolen blev opdraget i den kultur, hvor alt handler om at synliggøre og begrebsliggøre sig selv. Men det er blevet presset ned over dem, hvorfor de nu er vægnet til kamp,« lyder det fra Steen Nepper Larsen.

Og kamp vil der blive mere af, ifølge Rasmus Willig. Han vurderer, at man vil se mange flere arbejdskonflikter, der bliver formuleret som »anerkendelseskampe.«

Han fortæller, at offentlige og private arbejdsgivere da også er blevet mere bevidste om, at det kræver en større indsats, hvis de skal opfylde ansattes behov for anerkendelse og identitet på et stadig mere omskifteligt arbejdsmarked.

»Flere og flere arbejdspladser indfører anerkendelsesritualer, hvor specielle talenter, færdigheder, indsatser, præstationer eller evner gøres til genstand for belønning – for anerkendelse. Kåringen af månedens medarbejder er efterhånden blevet almindeligt udbredt, og der er opstået en industri af anerkendelsesproducenter, som for eksempel at alle medarbejdere skal have deres personlige kaffekop med navn på og så videre. Og man ser samtidig en voksende hær af konsulenter, der rejser verden rundt og sælger anerkendelses-systemer til virksomheder. Ja, det er nærmest anerkendelse i metermål,« siger Rasmus Willig.

Han påpeger, at den slags hjælper til anerkendelses-begrebets udbredelse. Men samtidig til dets udtynding, så i øjeblikket oplever vi også en regulær »anerkendelses-inflation.«

»Men pointen er,« siger Rasmus Willig, »at den aktuelle arbejdskonflikt, vi oplever i den offentlige sektor, kun er en forsmag på, hvad der vil komme af anerkendelses-kampe. Det vil på arbejdsmarkedet blive et stadig mere efterstræbel-sværdigt gode at få den mere permanente anerkendelse. Kampen om den vil formentlig blive genstand for mange af de kommende arbejdskonflikter.«

DENNIS' PRIS SIDE 2. FLERE HOVEDER SIDE 3.



DSB Orange
Orange Fredag
2. maj 2008
Årets billigste rejsedag!
Rejs med superrabat i Danmark og til udlandet.
Tjek dsb.dk/orange

The Organic Pharmacy · Jurlique · Logona · Dr. Hauschka m.fl.
Ansigtsløft
med anti-age serum uden kemi
Se yngre ud, når rynker reduceres, og din hud strammes op, repareres, genopbygges og får en flot udstråling.
Undgå parabener, paraffiner, mineral-olie og skadelige syntetiske stoffer.
Besøg butikken i Grønnegade og få rådgivning tilpasset din hudtype hos Danmarks største økologiske parfumeri.
Valgt som nr. 1 af pure shops kunder blandt 950 økologiske produkter.
HUDPLEJE & MAKE-UP
pure shop
Aktiv anti-age serum "øko-ansigtsløft" fra det eksklusive London-mærke The Organic Pharmacy
Grønnegade 31 · Kbh K · Tel 3317 0070 · www.pureshop.dk