

Se mennesket

Menneskesyn, etik og faglighed

Af Vibeke Stubbings, Sygeplejerske, Conny Hjelm, Diakon og Anika Follmann Kammananam, Diakon og Kandidat i Socialt Arbejde

Det begyndte i en frokostpause. Her flød snakken om, hvordan vi over en bred front oplever, at det medmenneskelige møde i vores samfund og hverdag får sværere og sværere betingelser. Der var mange eksempler, og der blev mange gange sagt ”det er også for dårligt, at...!” Her, midt i en ganske almindelig frokostpause, opstod længslen efter at gøre noget. Det næste skridt blev derfor en flipover, hvor vi skrev: ”Vi vil lave et paradigmeskifte, og det vil vi gøre ved at få menneskesyn og etik tilbage i det faglige arbejde”.

Vi kontaktede SamFonden¹ for at drøfte ideen. De var positive. Efter et par forsøg fik vi tilsagn om økonomisk støtte til et treårigt udviklingsprojekt om menneskesyn, etik og faglighed (MEF), som startede i maj 2022.

Vi er taknemlige for at få tid til at fordybe os i dette komplekse område, og taknemlige for at kunne bidrage til at kvalificere tænkning og konkrete tiltag, der kan imødegå forråelse, omsorgstræthed og dehumanisering.

I vores arbejde med MEF er vi optaget af to grundlæggende spørgsmål:

- a. Hvorfor udebliver grundbetingelserne for menneskelighed og værdighed i større og større grad i vores samfund og i arbejdet med mennesker?
- b. Hvordan kan vi skabe betingelser for, at det enkelte menneske bliver mødt med værdighed, respekt og omsorg?

I denne artikel vil vi, gennem formidling om MEF, forsøge at besvare disse spørgsmål. Som optakt vil vi se nærmere på første spørgsmål gennem en kort samfundsanalyse og gennemgang af centrale begreber og perspektiver.

Et samfund hvor menneskesynet eroderer

Det er vores påstand, at normer og værdier i disse år eroderer. Det er sandsynligt, at politiske reguleringer og økonomiske rationaler fortrænger etikken, så grundbetingelserne, for at menneskelighed og værdighed indgår i arbejdet med mennesker, forsvinder.

I sådan en tid og i sådan et samfund, er der brug for, at vi sætter fokus på, hvad der er omsorgsfuldt, ordentligt, medmenneskeligt og etisk! Det er tydeligt, at der må ske et opgør

¹ SamFonden støtter projekter med fokus på bl.a. lederskab, værdibaseret fællesskab og samfundsudvikling. Læs mere om Samfonden på www.samfonden.dk

med den måde, vi behandler mennesker på. At der er behov for kontinuerligt at artikulere og etablere et fokus på mennesket som et mål i sig selv. Praktikere skal sættes i stand til, bevidst, at skabe og indgå i en omsorgsfuld og medmenneskelig praksis, hvor det enkelte menneske er omsorgsarbejdets centrum, og hvor omsorgstræthed forebygges, så der dæmmes op for forråelse. Det kræver vilje til at ville se mennesket og mod til at gå op imod de styrende samfundslogikker.

Vi må påberåbe os myndighed og autoritet til at tage mennesket i forsvar og ændre på strukturelle barrierer, så det reelt bliver muligt at skubbe på et paradigmeskifte, hvor medmenneskelighed og ordentlighed bringes ind i processer og relationer.

Baggrunden for ovenstående har flere perspektiver. Hvis vi skal forstå, og samtidig vil dæmme op for en tiltagende dehumanisering og forråelse, vi er vidner til, må vi anskue problemerne fra et større og bredere perspektiv end blot den konkrete situation. Ved at se nærmere på de samfundsforhold og sammenhænge organisationer, institutioner og mennesker indgår i, kan vi blive klogere på, hvor der opstår barrierer for en normativ etisk praksis. Således må de aktuelle udfordringer, velfærdsarbejdet står over for i disse år, ses i sammenhæng med samfundsudviklingen, hvor strukturelle vilkår har stor betydning for det enkelte menneske. I artiklen referer vi til velfærdsarbejde som en bred betegnelse for fag inden for social-, sundheds- og omsorgsområdet.

Vi er blevet fremmedgjorte

Vi lever i et senmoderne samfund. I sociologien finder vi mange forskellige betegnelser for netop det samfund: Zygmunt Bauman taler om det flydende moderne, Ulrich Beck om risikosamfundet og Hartmut Rosa om social acceleration og fremmedgørelse. Fælles for dem alle er, at de er optaget af samfundets vedvarende forandringsprocesser, der konstant omformer forholdet mellem individ og fællesskab.

I MEF er vi optaget af Hartmut Rosas kritiske teori, der bidrager til arbejdets teoretiske fundament. Hans teori skaber også afsæt for

kritisk at anskue og forstå, hvordan samfundsforandringer får alvorlige implikationer for menneskesynet.

Hartmut Rosa bringer, med sin kritiske teori, en forklaringsmodel for, hvorfor flere føler sig fremmedgjorte i en accelereret verden. Vi er, ifølge Rosa, blevet et højhastighedssamfund, der koordineres og beherskes ved et stramt og strikt – *ikke* etisk artikulert – tidsregime. Højhastighedssamfundets borgere investerer i tiden, der er blevet dem en knap ressource. Hastighedsstigningen medfører et voksende antal fremmedgørende oplevelser. Moderne mennesker er på den ene side frit og minimalt bundet, alt imens vi bliver styret og undertrykt af et, næsten, usynligt tidsregime (Rosa, 2014, s. 12).

”Man kan blandt andet undersøge strukturen og karakteren af de liv, vi lever, ved at fokusere på de tidslige mønstre. Ikke alene kan stort set alle aspekter af livet anskues indsigtfuldt i et tidsligt perspektiv, de tidslige strukturer kan også sammenkoble samfundets mikro- og makrostrukturer, således forstået at vores handlinger og oplevelser af omverdenen gøres kompatible med de moderne kapitalistiske samfunds ”systemiske imperativer” gennem tidslige normer, frister og regler.” (Rosa, 2014, s. 12)

Udviklingslinjerne i det senmoderne samfund har gennem de seneste årtier tegnet konturerne af et redefineret velfærdsarbejde, hvor der ses betydelige forandringer i udpegningen af indsatser, problemopfattelser og tidshorisonter. Tidligere var velfærdsstaten lagt an på en makroøkonomisk balance og varetagelse af den enkeltes sociale rettigheder. I dag er staten fremtidsorienteret med et globalt sigte og fokus på mikroøkonomisk ressourceudnyttelse, hvor hvert individ skal ses som den valuta, staten kan konkurrere med. Altså hvor hvert menneske ”investeres” som resultat af en grundlæggende vækstbetingelse. Vi er i konstant konkurrence, hvor nationer er i et uendeligt

kapløb om at vinde de største markeds kræfter (Pedersen, 2011, s. 12, 27).

”Der skjuler sig en snigende ændring i vores forhold til verden, der historisk-kulturelt og økonomisk-institutionelt går langt tilbage, men som ikke mindst i det 21. århundrede, med digitaliseringens tekniske muligheder og med markeds kapitalismens politisk-økonomiske tvang til vækst og optimering og den vilde konkurrence, har nået en ny radikalitet.” (Rosa, 2020, s. 12).

Accelerations- og konkurrenceparadigmet indebærer et paradigmeskift i velfærdsarbejdets mål og middel. Ændrede samfundsstrukturer og statens styringsteknologiske indlejringer i velfærdsarbejdet, som fx økonomiske incitamenter, centralt besluttede metodekoncepter, akkrediteringer og standardiseret viden, forandrer arbejdets indsats, hvor der ses et øget fokus på, hvad der er rentabelt, effektivt og produktivt (Højlund & Juul, 2015).

Vi ser, at det i tiltagende grad er svært at bevare et højt syn på mennesket. Dette har store implikationer for velfærdsarbejdet, der befinder sig i et spændingsfelt mellem, at imødekomme samfundspolitiske krav om konstant nyttemaksimering, og at komme subjektet i møde. Det påvirker velfærdsmedarbejderen, der kan ende med at blive fremmedgjort fra sig selv og ”den anden” med risiko for at blive desillusioneret, forrående og omsorgstræt. Og det påvirker den enkelte borger, der er i fare for at blive behandlet uværdigt, umenneskeligt og uden omsorg.

En refleksiv praksistilgang med et helhedssyn

Som det ses ovenfor, er det senmoderne samfund komplekst, og den sociale verden heraf tiltagende indviklet. Hvis vi vil skabe betingelser for, at det enkelte menneske kan mødes med værdighed, respekt og omsorg, må vi forsøge at forstå, hvad der hindrer dette: Hvad opfatter vi som problemet, hvordan forklarer vi det, og hvordan løses det?

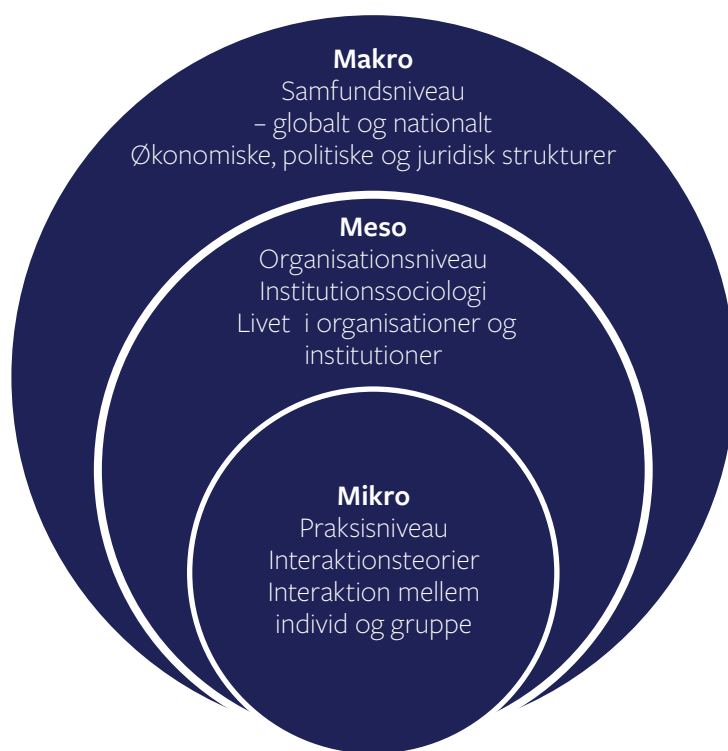
Vi tror på, at det er bydende nødvendigt at anlægge et bredt perspektiv på det enkelte menneske i den konkrete situation. Et *helhedssyn* der muliggør forskellige forklaringer, metoder, forståelseshorisonter, aktører og indsatser, og en refleksiv praksistilgang, hvor vi tænker bevidst over vores praksis, handlinger og bevæggrunde. Det er aldrig muligt at begribe hele helheden, men et helhedssyn hjælper til at se, at løsninger på problemer hænger nøje sammen med nuancerede indsatser.

For at etablere et helhedssyn, må vi være i stand til at analysere, hvad der sker på både individ-, organisations- og samfundsniveau (se figur 1) og samtidigt kunne forstå og forklare, hvordan disse influerer på hinanden. I arbejdet med MEF indregner vi derfor tre forskellige niveauer; mikro- meso og makro. Disse fungerer som adskilte analyseniveauer, hvorigennem vi kan udpege og identificere menneskelige behov og samfundsmæssige fejludviklinger i relation til MEF’s genstandsfelt. Samtidigt er det muligt at undersøge niveauernes indbyrdes sammenhæng og forklare, hvordan mikro-, meso-, og makroniveauet påvirker hinanden. Herudover bidrager niveauopdeling til, at vi strategisk kan målrette vores indsatser til forskellige aktørniveauer.

Mikroniveauet knytter sig således til velfærdsarbejdets praksis, som adresserer medarbejdere og ledere på institutioner, tilbud m.fl. Mesoniveauet knytter an til velfærdsarbejdets organisationer, uddannelsesinstitutioner, foreninger m.fl. Makroniveauet relaterer sig til den brede befolkning og ikke mindst til politikere og beslutningstagere, der former strukturerne for vores velfærd.

Gennem kritiske betragtninger, konkrete analyser, anvendelsesorienteret teori og praksisnære metoder, forsøger MEF hele tiden at komme med udkast til forandringer, der kan omsættes til både mikro-, meso- og makroniveau. Til gavn for det enkelte individ og til gavn for samfundet. Vi skal nu rette blikket mod de tre ben i MEF og i forlængelse heraf se nærmere på MEF’s teori og metode.

Figur 1:



MEF – en insisteren på sammenhæng mellem menneskesyn, etik og faglighed

De færreste vil være uenige i, at mennesket altid må og skal komme først. Sværere er det tydeligvis at praktisere og fastholde dette perspektiv i en tid, hvor vækst, effektivitet og optimering hastigt dribler afsted med os, og ofte efterlader det enkelte menneske ladt ude. Sjældent af ondskab eller bevidst forsømmelse, men som en glemsel i en alt for presset hverdag eller som en konsekvens af en kultur, der langsomt har legitimeret og tilladt, at blikket på det enkelte menneske er blevet fortrængt. Med afsæt i menneskesyn, etik og faglighed vil vi skubbe til et fastlåst velfærdsparadigme, så der i den nære hverdag skabes en praksis lagt an på, at når vi har at gøre med mennesker, så *er det mennesket* der kommer

først – ikke opgaven, ydelsen eller den daglige drift – men det enkelte menneske, der skal tilbage som centrum for vores arbejde. Nedenfor vil vi udfolde, hvad begreberne menneskesyn, etik og faglighed rummer, og hvordan disse tre er uløseligt forbundne.

Menneskesyn

Menneskesynet er oftest implicit i vores daglige omgang og arbejde med mennesker, og de færreste vil i en given situation være opmærksom på, hvilket menneskesyn der ligger til grund for deres handling. Imidlertid spiller vores menneskesyn en stor rolle og har betydning for, hvordan vi forstår og tilrettelægger velfærdsarbejdet. Vi skal se nærmere på, hvad vi forstår ved det første ben i MEF, og hvorfor kendskabet til sit eget, og andres, menneskesyn er vigtigt.

Begrebet menneskesyn forstår vi som de opfattelser og livsanskuelser, der ligger til grund for antagelser om menneskets natur, adfærd og plads i verden. I vores samfund pågår der hele tiden en ideologisk kamp om synet på mennesket og en forhandling om, hvad et menneske er, hvad det er værd, og hvad det skal bidrage med.

Gennem økonomisk, politisk, religiøs, sociologisk og historisk bestemte ideer om mennesket, er forskellige menneskesyn vokset frem. Menneskesynet kan være dynamisk og foranderligt afhængig af de sammenhænge, det indgår i, og hvad man ønsker at belyse (Hammerlin, 1999, s. 18). Således kan vores menneskesyn fx ændre sig med alderen, ligesom vores faglige syn på mennesket kan adskille sig fra vores private menneskesyn.

MEF trækker på det kristne menneskesyn, hvor mennesket betragtes som ukrænkeligt, værdigt og unikt – som et mål i sig selv. Pointen er, at det er vigtigt med et menneskesyn. Det er ikke alle, der tænker, at det er vigtigt med et menneskesyn, dette er i sig selv menneskesyn.

Det er ikke en forudsætning, at den eller de personer, der bringer MEF i anvendelse, selv har en kristen livstydning. Alle kan – uanset ideologiske eller religiøse tilhørsforhold – sætte MEF tænkningen i spil. Vores menneskesyn er imidlertid betydningsfuldt, da det viser og definerer måden, vi er i verden på. Sammenfattende kan man sige, at ”det udtrykker vores grundlæggende forestilling om, hvad det vil sige at være menneske” (Hammerlin, 1999, s. 17).

I MEF anskuer vi menneskesynet normativt. Konkret betyder det, at vi tror, at det eller de menneskesyn der er tilstede i en given situation skaber et rum og tillægger de agerende personer forskellige roller, intentioner, handlinger og værdi. Disse får betydning for, hvordan vi møder, opfatter, taler om og indgår i relation med det andet menneske. For de fleste vil det almindeligvis være deres basale menneskesyn, der træder frem. Det basale menneskesyn er en del af vores grundlæggende antagelser, som oftest er skjulte for os selv og omverdenen (Hein, 2018).

”For det første kommer menneskesynet til udtryk i medarbejdernes basale antagelser om de mennesker, arbejdet til syvende og sidst vedrører, nemlig kunder, borgere, elever, patienter mv. For det andet kommer det til udtryk i lederens basale antagelser om medarbejdernes natur. En leders ledelsesfilosofi – hvad enten den er bevidst eller ubevidst – vil være funderet i lederens menneskesyn.” (Hein, 2018, s. 125)

Derfor er det vigtigt, at praktikere såvel som ledere bliver i stand til at reflektere over og analysere, hvilket menneskesyn der ligger bag ved beslutninger og handlinger, så disse kan formuleres, artikuleres og synliggøres i den daglige praksis. Ikke mindst i de situationer, hvor der er divergerende opfattelser af praksis eller en situation, der er svær at tale om. Det kræver, at man bliver bevidst om både sit eget og andres menneskesyn.

I MEF er menneskesynet med til at sikre, at vi først forholder os til den anden som et *menne-ske*. Værdien af menneskesynet ligger således i *den andens* oplevelse af øjeblikket. Jacob Birkler eksemplificerer dette i sin bog ”Omsorg. Når menneskelighed er et arbejde” (2023). Han tydeliggør hvordan omsorg ikke er noget, man bringer til patienten – det er ikke en ekstra dimension, man tilføjer, men derimod noget man *bærer på* i en patientrelation, og oplever i mødet med en patient. Dette greb beskrevet og formuleret af Birkler er bærende i vores blik på det menneske, vi arbejder med, hvor menneskelighed bliver en indstilling – en måde at indgå i en relation på. At bevidstgøre menneskesynet, og skabe refleksionsrum herom, er et afgørende led i MEF tænkningens udfoldelse. Hvor menneskesynet skal hjælpe os til at have øje for mennesket, snarere end opgaven, så knytter etikken mere an til vores ageren.

Etik

Etikken er en grundlæggende dimension i vores fællesskaber, arbejdsliv og samfund. De færreste er bevidste om, hvilken etik der ligger til grund for deres måde at agere på, og ofte bli-



ver vi først opmærksomme på det etiske, når vi er i tvivl om, hvad der er det rigtige at gøre. Det til trods har etikken en afgørende betydning for, hvordan vi behandler mennesket og træffer konkrete beslutninger i velfærdsarbejdet. Man kan sige, at etik kan vise os vej, når det er svært at se klart og vide, hvad der er rigtigt eller forkert.

Begrebet etik har rødder i de antikke græske begreb *ethikos*, der vedrører karakter og moral (Aristoteles 1934). Vi forstår etik som de moralske antagelser, der ligger til grund for vores anskuelser om, hvad det gode liv er, hvad der er "rigtig og forkert", hvordan vi bør leve, og hvordan vi behandler den anden. Man kan lidt forsimplet sige, at etikkens grundspørgsmål

er: Hvad er det rigtige at gøre eller *ikke* at gøre? Etik er tæt knyttet til og udmønter sig i værdier – fx i relation til måden vi møder og ser den anden på, eller i forhold til hvad der er fagligt og ordentligt i et arbejde. Samtidig kan etik betragtes som en rettesnor for vores karakter og dannelse af denne. Således har etik at gøre med vores alles hverdagsliv, lige fra vores karakteregenskaber til hvordan vi udfører vores arbejde, passer vores børn, og hvordan vi er en del af samfundet.

Etik er som et kompas, vi kan rette os efter i mødet med et andet menneske. Lidt filosofisk sagt kan vi sige, at det er vores blik for den anden, der indrammer etikken. Agerer



jeg i relation til den anden som en irriterende opgave, forhindring, byrde, eller ser jeg et menneske med en fortælling, historie osv.? Af samme grund indgår menneskesyn også, når vi taler om etik, fordi synet på mennesket, altså det vi ser, eller finder blik for, er afgørende for, hvad vi ser. Når vi ikke ser, men forser os på den anden og stirrer os blind på fx en diagnose, et misbrug eller en hændelse, er det en etisk forseelse. Etik handler således ikke kun om at tænke sig godt om, men primært om at se sig godt for.

Etik er ikke en logik, tilgang eller opgave, der giver sig selv. Nej, den viser og byder sig til i mødet med den anden (Birkler, 2019). Tilliden i mødet mellem mennesker afhænger derfor af,

at vi erkender, at vi er afhængige af hinanden og påtager os et gensidigt ansvar for hinanden og for relationen. Da ansvaret er forskelligt afhængigt af situationen, er det kendetegnede for ansvaret, at "det ikke på forhånd er givet, hvad der er det etisk rette at gøre" (Nissen, 2022, s. 95). (Kærlighedens ansvar. Grundlag og områder for kristen etik" (Nissen, 2022, s. 79)

Som det er blevet tydeligt i dette afsnit, forstår vi etik som et relationelt begreb. Vi er samtidig optaget af etikkens dannelsesaspekt, hvor der er en tæt forbindelse fra etik til moral og karakter. At indlejre en opmærksomhed på værdier, normer, moral og karakter hos den enkelte medarbejder forudsætter en vedhol-

dende kultur, der har fokus på og ønske om en bevidstgørelse herom. Etik bliver derved også en dannelsesrejse, hvor et etisk ståsted har en rammesætning i sig, som giver afsæt for, at vores værdier kan omsættes ind i velfærdsarbejdets hverdagspraksis.

Menneskesyn og etik skal imidlertid altid indlejres i den kontekstuelle faglighed. Dermed er vi nået til MEF's tredje og sidste ben.

Faglighed

Faglighed knytter sig til en persons forudsætninger, viden og kompetencer indenfor et bestemt fag, område eller erhverv. Den kan knytte an til en såvel praktisk dimension som en teoretisk dimension, og er ofte kendetegnet ved en afgrænsning af opgaven – at man løser det, der måtte ligge indenfor ens givne faglige ramme. Således har fag og dermed faglighed grænser. ”Det ligger i selve begrebet ”fag”, at man udtrykker og afgrænser det, man indenfor faget kan, og det, som andre indenfor faget ikke kan” (Birkler, 2023, s. 70). Samtidig kommer faglighed til udtryk på mangfoldige måder og steder i vores liv og samfund.

For at indkredse begrebet faglighed, er det nærliggende at tage udgangspunkt i begrebet viden, hvor Platon og Aristoteles brugte begrebet ”episteme” som betegnelse for universel viden, der nødvendigvis altid er sand, og hvis objekter er uforanderlige. Aristoteles benyttede så begrebet ”techne” for menneskelig ”kunnen”, som kan jävnføres med naturens ”kunnen”, og endelig benyttes begrebet ”phronesis” indsigt, som er praksiskundskab, altså en indsigt i, hvad der bør gøres i en given situation. Vi forstår faglighed som den viden, kompetence eller indsigt, personer spiller ind med i en samtale, handling eller situation.

Jacob Birkler (2023) beskæftiger sig med forholdet mellem sag og fag. Hans tese er, at ethvert fag må begynde med en sag. Med et eksempel fra sygeplejen siger han, at sygepleje oprindeligt ikke var et fag, men en sag. Da faget endelig blev grundlagt, skete det imidlertid som en fagprofession. Med tiden er sygeplejen

blevet et videnskabeligt fag. ”Enhver faglighed skal derfor begynde med sagen, hvilket skal forme fagligheden. Begynder man modsat med faglighed, kan vores blik for sagen begynde at flakke” (Birkler, 2023, s. 34ff).

Patienten eller borgeren er selve sagen og må holdes i fokus, mens fagligheden blot er en måde hvorpå, man kan hjælpe dette menneske. Det er vores erfaring, at fagligheden kan komme til at ”stå i vejen” for sagen, og så at sige bliver målet frem for midlet. ”Fagforståelsen kan blive så dominerende og kompleks, at der kan blive behov for aflæring, når det kommer til selve sagen” (Birkler, 2023 s. 34). Det er fra sagen – altså den enkelte menneske – opgaven kommer.

Når vi taler om faglighed i MEF, handler det ikke primært om indhold i stillings- og kompetencebeskrivelser, men om at kalde egne og andres fagligheder frem så det tvær- og fællesfaglige styrkes. Herved fremmes en mere helhedsorienteret praksis og arbejdet med mennesker kvalificeres.

Sammenhængen mellem menneskesyn, etik og faglighed

Vi er af den opfattelse, at fagpersoner trækker på en blanding af teori, menneskesyn, faglige erfaringer og personlige etiske antagelser, som sammenfattende bidrager til at definere ståsteder, der giver afsæt for konkrete handlinger. Vi oplever, at det faglige skøn er under pres i en tid, hvor standardiseringer, metodekoncepter og dokumentation har forrang. Når fagpersonen er bevidst, reflekterende og åben i en given situation, kan det faglige skøn og dømmekraften styrkes – måske opstår der nye indsigter, perspektiver, diskurser og handlerum. Vores dømmekraft og faglige blik styrkes altså gennem en sammenhæng mellem menneskesyn, etik og faglighed, hvor menneskesyn og etik så at sige kan give rum og retning for vores faglighed. Det er det krydsfelt, MEF som tænkning rejser ind i, og som metode ønsker at skabe.

Teoretisk afsæt

Vi er inspireret af forskellige teoretikere og teorier. Fælles for dem alle er, at de på den ene



eller anden måde er optaget af fællesskab, det gode liv, menneskelighed, samfund, dannelse og etik. I nærværende afsnit vil vi introducere Hartmut Rosas resonansteori, men først lidt om MEF's overordnede indfaldsvinkel til teori.

Vi indtager flerfaglige teoretiske perspektiver. Vi arbejder med et udefra- og indefra-perspektiv; hvor det enkelte menneskes eller målgruppes stemme bliver vægtlagt, og hvor der er et praksisorienteret mål (Stifoss-Hanssen, 2014, s. 63 og 73), som kan være med til at højne helhedssynet og menneskers livskvalitet.

MEF's teoretiske ramme spiller altid ind i en refleksiv praksistilgang, hvor sammenhæng mellem menneskesyn, etik og faglighed, giver os mulighed for at tænke bevidst over vores praksis, handlinger og bevæggrunde – både før, under og efter en konkret handling. Med afsæt i en dannelsesproces, hvor menneskesyn, etik og faglighed ses som gensidigt påvirkelige områder, brydes vores forskellige værdier og normer, og dette skaber udgangspunkt for etisk dannende processer og samtaler.

Resonans – en dynamisk og levende svarrelation

Rosas resonansbegreb løber som en strøm under alt MEF's arbejde, hvor resonans kan ses som et modsvar til fremmedgørelse og være med til at dæmme op for forråelse og omsorgstræthed. Resonans er funderet på en erfaring af, at verden angår os, og at verden har noget at sige os – at vi er forbundne som ved en vibrerende tråd mellem os og verden. Dette afsnit er baseret på Hartmut Rosa bog "Resonans" (Rosa, 2021).

Rosas hovedværk, "Resonans", adresserer vores fælles liv og verden. Han tegner et billede af en tid, som bliver stadig mere hul. En tid hvor målet er mest mulig vækst, og hvor større, længere og rigere aldrig når til en ende (Rosa, 2021, s. 355). Eftertanken og det fælles rum til at undres, slippe kontrollen og bare "være" bliver omvendt mindre og sjældnere (Rosa, 2021, s. 356f). I lyset af dette byder Rosa ind med sine betragtninger om resonans. Begrebet henviser til, at det der giver mennesker reel mening med livet, er at opleve at verden "svarer", at der sker

en gensidig udveksling mellem dig og verden (Rosa, 2021, s. 519). En svarrelation, der giver øget kvalitet og bedre liv.

Resonans beskriver relationskvaliteter og udfolder et potentiale til at undersøge forholdene til verden på næsten alle områder af det menneskelige liv (Rosa, 2021, s. 191). Konkret er resonans en situation, hvor der er en flydende gensidig udveksling mellem subjekt og verden. Eller sagt omvendt, så er der resonanskriser, når det verdensudsnit, vi står i relation til, enten er stumt eller direkte fjendtligt.

Resonanserfaringens natur er tovejs (Rosa, 2021, s. 519) forstået således, at du både skal berøres, gribes og bevæges og i lige så høj grad selv skabe berøring, indgreb og bevægelse (Rosa, 2021, s. 18). Det er en relation til verden, hvor man oplever transformation, fordi den enkelte og verden taler sammen med hver sin stemme og vurderinger (Rosa, 2021, s. 203). Resonans er derfor ikke et ekko, men en relationsmodus, hvor det ikke handler om at opnå konsensus eller "idel harmoni" (Rosa, 2021, s. 219), men om at nå den anden og at lade sig påvirke (Rosa, 2021, s. 203).

Det er en grundlæggende præmis i alt MEF's arbejde, at vi arbejder for at skabe betingelser og mulighed for resonante rum, som et modsvar til dehumanisering, forråelse og fremmedgørelse (Rosa, 2021, s. 38). Ofte kan vi opleve uoverensstemmelse mellem væren og skullen, og her opstår en fare for at blive distancerede og forrående. "I resonansøjeblikke stemmer væren og skullen tendentielt overens – dette gælder også, når vi bliver fuldstændigt overraskede af 'væren', så vi spontant må genjustere vores landkort" (Rosa, 2021, p. 198), og ændre den planlagte praksis. Resonans handler derfor også om, at vi lader os overraske, således at vi går med ind i, eller initierer en justering af, egne eller fælles landkort, handleplaner og indsatser.

Resonans kommer ikke på kommando, og kan ikke tvinges frem; den kommer, når vi mindst venter det. Resonans er ikke kontrollerbar (Rosa, 2021, s. 201), så det vi kan gøre er, at skabe rammer og betingelser for, at resonansen

ikke forhindres. Rosa mener, at en bedre verden er mulig, hvis vi går fra at beherske og råde til at lytte og svare, så vi skaber rammerne for resonans (Rosa, 2021, s. 524). Det gør vi fx ved at sikre den enkeltes autonomi og handlefrihed (Rosa, 2021, s. 519) og samtidig ved at forvente, at den enkelte også arbejder med selv at give, bevæge og berøre. Ad den vej kan vi arbejde med at skabe positive rammer for øjeblikke, hvor vi møder ”noget, der har noget at sige os” (Rosa, 2021, s. 520). Dette forhold er omdrejningspunkt for at skabe en større bevidsthed om vores valg og de måder, vi agerer på. Med elementerne menneskesyn, etik og faglighed tilbyder MEF kontakt til vigtige dimensioner, der er væsentlige og har betydning for, at hverdagen opleves meningsfuld og givende.

Dette teoretiske afsæt beskriver MEF’s overordnede forståelseshorisont. I det følgende vil vi beskrive MEF’s metodiske principper, som er med til at skabe koblingen til praksis.

To metodiske grundprincipper

MEF tager afsæt i to dogmatiske grundprincipper:

- Vi begynder i ”opslaget”
- Vi tager afsæt i ”den faktiske praksis”

Fælles for begge metodegreb er, at de bidrager til en praksis, hvor vi fokuserer på det, der aktuelt skete i en situation. Ved at gå ind i den kultur, der faktisk råder i en organisation, kan vi blive i stand til at forstå situationer anderledes, ændre adfærd og skabe varige forandringer. Til gavn for den enkelte og til gavn for fællesskabet.

MEF begynder i opslaget

Som det er blevet tydeligt i de tidligere afsnit, er MEF altid optaget af sagen, som er mennesket. Det perspektiv tages med videre, når vi taler om ”opslaget”.

”Opslaget” referer til det tidspunkt, hvor en bold, der er slået ned i jorden, er på vej op. Det kan måske lyde simpelt, eller ligefrem

- **MEF** er en handle- og tænkemåde, der fremmer medmenneskelighed. Vi henvender os særligt til social-, sundheds- og omsorgsarbejde.
- **MEF’s** vision er at gøre op med dehumanisering og at skubbe på et paradigmeskifte, så medmenneskelighed og ordentlighed bringes tilbage i processer og relationer.
- **MEF** støtter professionelle og frivillige i at skabe rum og rammer for, at mennesket ikke bliver udstødt og krænket.
- **MEF** udvikler teorier, metoder og samtaleformer, og tilbyder uddannelse, undervisning og konsulenttydelser på alle niveauer.
- Læs mere på **www.m-e-f.dk**

banalt, at tale om en bolds opslag, men der er en dybere mening med dette greb, som vi skal forsøge at udfolde her. Vi forstår opslaget som de behov, muligheder og nye perspektiver, der springer ud af en konkret hændelse. "Nedslaget" forstår vi som de metoder, teorier og forståelser, vi gerne vil lægge ned over vores praksis – både som forklaringsmodeller og rammer. Mellem nedslag og opslag – der hvor bolden rammer jorden – finder der en konkret interaktion, hændelse eller situation sted.

Når vi begynder i opslaget, går vi til praksis og fokuserer på det, der aktuelt skete i en konkret situation – fx et samarbejds møde, en konflikt-situation eller en hændelse med en pårørende. Ved at tage udgangspunkt i selve hændelsen, akkurat som det skete, undgår vi at fjerne os fra situationen og bliver i stand til at stå med "det skete". Vi kommer til stede eller, sagt på en anden måde, vi bliver nærværende.

Når en vanskelig situation gribes med nærvær, kan vi nemmere tøjle vores fristelse til at komme med distancerende undskyldninger og holde vores forklaringer og holdninger om, hvad der burde være sket tilbage. Processen bliver så at sige at forbinde sig med og tage imod den vanskelige situation, fremfor at forklare, analysere og fortolke den. Samtidig afstår vi fra at fx rammebestemte incitamenter, specifikke metodekoncepter eller standardiseret viden alene bliver styrende for vores blik på praksis. Sagt på en anden måde: Når MEF begynder i opslaget, er det fordi, vi vil tage fat om handlingen, før vi går i gang med at analysere mv. Og lige her – midt i nærværet og erkendelsen af det der konkret skete – kan vi forbinde os til vores intentioner, visioner og værdier, som danner afsæt for et kraftfuldt opslag. Et opslag hvor der kan iagttages nye perspektiver, ideer og muligheder. Et opslag hvorfra der kan udkrystallisere sig nye praksistilgange og prøvehandling. Herefter kan vi gå til nedslaget, hvor vi kan betragte og kvalificere situationen og opslagets udkast til forandring gennem både teori, analyse og metode.

Der er ikke tale om en ny banebrydende metode eller teori. "Opslaget" kan ses som en

tilgang, der stiller sig i, en i forvejen lang, kø af forandringsteorier. Det særlige ved opslaget som metode og tilgang er dog, at vi går nede fra og op i en induktiv proces, hvor praksis har forrang. Analyserne, metoderne og vores viden udelades ikke, men vi vender så at sige processen på hovedet i forhold til mange andre metoder.

Med afsæt i den faktiske kultur skabes der grundlæggende forandringer

MEF's andet grundprincip er hentet hos Edgar H. Schein (1928-2023) og handler om, at arbejdet med forandringer tager afsæt i "den faktiske kultur", som kan betegnes som grundlæggende antagelser. Det kommer vi tilbage til, men først skal vi se lidt nærmere på Scheins forståelse af organisationskultur, hvor vi tager udgangspunkt i hans kulturanalysemodel – også kendt som *isbjergsmodellen*.

Schein beskæftigede sig indgående med kultur og forandringer i relation til organisationsledelse, idet han hævdede, at forandringer i organisationer er, om ikke umulige, så utroligt svære at gennemføre uden, at man er opmærksom på kulturen. Kultur eksisterer mellem mennesker og kommer til udtryk på mangfoldige måder gennem fx sprog, handlinger, traditioner, symboler, normer og metoder. På en arbejdsplads kommunikerer og videregives kultur både eksplicit og implicit, og de ansatte vil, i større eller mindre grad, være en del af den samme kultur. Schein definerer kultur som:

"Et mønster af fælles grundlæggende antagelser, som gruppen lærte sig mens den løste sine problemer med ekstern tilpasning og intern integration, og som har fungeret godt nok til at blive betragtet som gyldige, og derfor læres videre til nye gruppemedlemmer som den korrekte måde at opfatte, tænke og føle på i relation til disse problemer." (Schein, 1994, s. 20)

Kultur er således et gruppefænomen, der læres videre til nye, og bliver styrende for, hvordan vi faktisk træffer beslutninger og agerer. På

den måde kan kulturen sætte en organisations værdier ud af spil, og der pågår så at sige en konstant uudtalt, og oftest usynlig, forhandling af normer, værdier, indsatser og fokus.

Ifølge Schein bevæger organisationskultur sig på tre kulturniveauer: artefakter, værdier og grundlæggende antagelser. Se figur 2, der illustrerer de tre niveauer. Hvert niveau er et udtryk for forskellige lag af et arbejdssteds kultur, hvor graden af synlighed strækker sig fra konkrete udtryk til ubevidste antagelser.

Scheins øverste niveau, som han kalder *artefakter*, er de synlige udtryk af kulturen, altså det, der er umiddelbart tilgængeligt for øjne og ører. Artefakter består af det fysiske og sociale miljø, som fx kan være påklædning, skriftlige dokumenter, udsmykning, sprog, møbler eller arkitektur (Schein, 1994, s. 25).

Det midterste niveau handler om et steds *antagne* værdier, og står for de værdier vi er mere bevidste om, at vi lever efter. Det er dem vi kan læse på organisationens hjemmeside og dem de ansatte, når de bliver spurgt, umiddelbart vil henvise til. Det kan også handle om vores mission, vision, strategi, ledelsesmæssige tilgang mv. Ofte vil vores antagne værdier afspejle, hvordan praksis "burde" være i organisationen, fordi selve organisationen ikke besidder værdierne. Det gør den enkelte medarbejder. Ledelsens værdier spiller derfor en afgørende rolle i forbindelse med kulturskabelse (Schein, 1994, s. 26-28).

Det sidste niveau er stedets *grundlæggende antagelser*, der er modellens dybeste og mindst synlige lag. "Under vandoverfladen" findes vores kerneantagelser, der indeholder den enkeltes opfattelse af verden og de værdier, handlemåder og forestillinger, som tages for givet på en arbejdsplads (Schein, 1994, s. 28-33). Man kan beskrive det, som "det der sidder i væggene". Det kan kendetegnes af bestemte overleverede fortællinger, særlige tabuer, - og et sådan gør vi bare ikke – eller sådan gør vi bare – uden at det egentlig er begrundet. Når de grundlæggende antagelser er stærkt forank-

ret, vil adfærd, der falder uden for de implicitte antagelser, blive afvist.

De to øverste niveauer er relativt enkle at arbejde med i en kulturforandring, fordi de er synlige, og fordi man til dels har sprog for sine værdier – eller kan finde frem til en verbalisering. Det sidste niveau er ubevidst og oftest usynligt for dem, der arbejder på stedet, hvilket gør det vanskeligt at sprogliggøre dette lag. MEF tager afsæt i det nederste niveau – de grundlæggende antagelser – fordi her ligger det dybe afsæt til at kunne lave en grundfæstet værdimæssig ændring ift. de øvre niveauer. Derfor begynder al kulturforandring i MEF regi med observation af *den eksisterende praksis*. Herefter sættes der ord på relationen til de værdier, som praksis udtrykker og til sidst på, hvilke synlige udtryk, der understøtter de bevidste værdier.

Mange kulturforandringsprocesser går den anden vej, altså de begynder ovenfra. Egentlig er det sjældent, at man arbejder direkte med et steds grundlæggende antagelser. Vi arbejder med den forudsætning, at når der sker forskydninger i de grundlæggende antagelser, så *vil* det skabe vedvarende forandringer i de verbaliserede værdier og de synlige artefakter.

Og her – i en fortælling om grundlæggende antagelser som løftestang for vedvarende forandringer, der skaber plads til det enkelte menneske – er vi ved at komme til landing. Nærværende artikel har søgt at delagtigere læseren i vores spændende rejse med MEF. En rejse der næsten lige er begyndt, og samtidigt allerede er godt i gang.

Vi vil skubbe til et paradigmeskifte

MEF ønsker at bidrage til, at vi, som både private og professionelle mennesker, får sprog til at forsvare det menneskelige og mod til at imødegå forråelse, omsorgstræthed og dehumanisering. Vi artikulerer et livs- og menneskesyn, der er et kritisk korrektiv, ja, en frigørende praksis, ind i en tid, hvor mennesket ofte bliver tilsidesat.

I artiklens indledning rejste vi to spørgsmål. Det ene handlede om, hvorfor grundbetingelserne for menneskelighed og værdighed udebliver og det andet, hvordan vi kan skabe betingelser for, at det enkelte menneske bliver mødt med værdighed, respekt og omsorg.

Det er tydeligt for os, at vi lever i et samfund, hvor omsorg, værdier og det at være et menneske har svære betingelser. Acceleration og fremmedgørelse må ses som væsentlige faktorer for, at menneskelighed og værdighed udebliver i velfærden. Samtidigt er det også tydeligt for os, at hvis fagligheden står alene

og ikke rammesættes værdimæssigt, så bliver den alt for let perverteret og afstedkommer en virkelighed, hvor metoden til at hjælpe bliver vigtigere end det menneske, der skal hjælpes. MEF bidrager til at give fagligheden værdimæssig stedsans, hvor menneskesyn og etik bliver en ”dannelsesmur”.

I MEF vil vi skubbe til et paradigmeskifte, og du er inviteret med. Inviteret med til at forandre vores hverdag og samfund ved at se mennesket. ☺

Litteratur

Birkler, J. (2019). Etik – en grundbog (1. udg.). København: Munksgaard.

Birkler, J. (2023). Omsorg. Når menneskelighed er et arbejde. København: Munksgaard.

Hammerlin, Y. O. (1999). Menneskesyn i teorier om mennesket. Århus: Klim.

Hein, H. H. (2018). Ledetråde. Meningsskabende værdiledelse. København: Djøf Forlag.

Højlund, P. & Juul, S. (2015). Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde (2. udg.). København: Hans Reitzels Forlag.

Nissen, U. (2022). Kærlighedens ansvar. Grundlag og områder for kristen etik. København: Eksistensen Akademisk.

Pedersen, O.K. (2011). Konkurrencestaten. København: Hans Reitzels Forlag.

Rosa, H. (2014). Fremmedgørelse og acceleration. København: Hans Reitzels Forlag.

Rosa, H. (2020). Det ukontrollerbare. Frederiksberg: Eksistensen.

Rosa, Hartmut (2021). Resonans. En sociologi om forholdet til verden. Frederiksberg: Eksistensen.

Schein, E. H. (1994). ”Organisationskultur og ledelse” (2. udg.). København: Forlaget Valmuen.

Stifoss-Hansen, H. (2014). Diakonia as a Professional Practice: Perspectives on Research and Education. I: Diakonia as Christian Social Practice. An Ontroduction (Red) Dietrich, Stephanie; Jørgensen, K. Korslien, K. K. og Nordstokke, K.

Diakonforbundet Filadelfia



1924-2024

