Bærer arbejdet lønnen i sig selv?

Elisabeth Egekvist
Stud.mag. i Læring og Forandringsprocesser og cand. mag. i engelsk og psykologi
Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi
Aalborg Universitet

Abstract
Denne artikel diskuterer de dybere problemstillinger i den verserende debat omkring strejken inden for de kvindedominerede fag: sygeplejerske, pædagog og Sosu-medarbejder. Den mest synlige omdrejningsfaktor er den lønmæssige, men det er artiklens formål at afdække flere lag, som har betydning for at forstå de strejkendes vedholdenhed. Der vil i den forbindelse blive taget udgangspunkt i Etienne Wengers teori om praksisfællesskabet og dets betydning for meningsskabelse, ligesom problemstillingen vil blive belyst gennem C. Otto Scharmers fire kategorier for kommunikation

Strejkens følger

Har man her i foråret 2008 fulgt med i medierne, kan man ikke undgå at have hørt eller læst om strejker inden for de traditionelle kvindefag, sygeplejerske, pædagog og Sosu-medarbejder. Fra de strejkendes side hævdes det, at strejken handler om mere i løn: man kræver en lønstigning, som arbejdsgiverne ikke kan eller vil imødekomme, og begge parter står tilsyneladende lige fast på sit. Arbejdsgiverne hævder, at der ikke er råd til at hæve lønnen, og de strejkende slår på, at det ikke kun handler om højere løn her og nu, men også om at skabe nogle vilkår, som kan rette op på den dalende interesse blandt de unge for at tage en uddannelse inden for de strejkeramtes sektor.

Ude i samfundet er det de såkaldt svage, der betaler prisen: de syge, de gamle, børnene og disses hårdt trængte forældre, der i forvejen kan have svært ved at få en travl hverdag til at hænge sammen. Undertiden hører man røster, som bebrejder de strejkende, at disse ikke tager hensyn til dette forhold, men altovervejende viser meningsmålingerne, at der er opbakning til de strejkende i en stor del af befolkningen. Og samtidig holder de strejkende fast i, at det også må være et arbejdsgiveransvar at tænke på dem, som strejken rammer.

Er lønnen problemet?

At lønnen er et væsentligt problem, synes ikke at stå til diskussion, men når dette er sagt, kan man også begynde at spørge, om lønproblemet i dette tilfælde udelukkende drejer sig om at opnå et større rådighedsbeløb hver måned, eller om der er andre ting på spil, som foregår under overfladen?

Et område, man kunne fokusere på, er spørgsmålet om arbejdsvilkår. Disse nævnes også med jævne mellemrum, ligesom det forlyder, at en del kvinder må sygemelde sig eller forlade de ovennævnte arbejdsområder på grund af stress. Grunden hertil angives ofte at være det krævende i, at man i omsorgsarbejdet må 'give meget af sig selv'. Dvs. man skal kunne involvere sig dybt i arbejdet, når man har at gøre med andre mennesker og ikke blot med ting.

Engagement giver mening

Netop omsorgsarbejdet har traditionelt været et kvindearbejde, hvilket hænger naturligt sammen med det faktum, at det er kvinderne, der føder og tager sig af børnene i hjemmet, medens manderollen i langt højere grad udspilles ude i samfundet. Historisk kan man således sige, at det oftest ulønnede arbejde med at tage sig af andre mennesker har ligget hos kvinderne, hvorfor det også har givet deres liv mening, - i hvert fald indtil kvinderne begyndte at indtage arbejdsmarkedet i 1960'erne.

I de næsten 50 år, der er gået siden da, er der sket et skred fra at opfatte omsorgsarbejdet som et kald, til at være et almindeligt lønarbejde, hvilket gør det svært for deltagerne at danne sig en *mening med livet* i det *praksisfællesskab,* som med Etienne Wengers ord danner grunden for dette arbejdsområde.

Omkring begrebet *mening* siger Etienne Wenger fx: *"Praksis er først og fremmest en proces, hvorigennem vi kan opleve verden og vores engagement deri som meningsfuld"* (Wenger:65). De aktiviteter, som mennesker deltager med i en praksis handler ikke kun om at gøre noget alene eller sammen med andre (gennem kropsbevægelser og hjernefunktioner), altså en form for *mekanisk handlen,* der skal også være noget, der giver disse funktioner *mening*.

Denne forståelse forsøger Wenger at udtrykke således: *"Praksis handler om mening som en hverdagserfaring".* (ibid:66), dvs. at der ikke er tale om mening som et filosofisk problem, men om noget der findes i en proces, som Wenger kalder *meningsforhandling,* og som bl.a. involverer *deltagelse* i en praksis.

Meningsforhandling

Efter Wengers opfattelse er livet *"en konstant meningsforhandlingsproces",* og han opstiller følgende aspekter for, hvad et meningsfuldt liv bl.a. måtte indebære (ibid:67):

1. En aktiv meningsproduktionsproces, der både er dynamisk og historisk
2. En både modstandsdygtig og påvirkelig verden
3. Den gensidige evne til at påvirke og blive påvirket

I denne proces indgår en *deltagelse* i sociale fællesskaber, hvilket indebærer såvel handling som samtale, tænkning såvel som følelser, krop såvel som bevidsthed. Deltagelse er ikke nødvendigvis et udtryk for samarbejde, men også for spændinger, som udvikler og fornyer praksisfællesskabet gennem en meningsforhandling.

I forbindelse med de strejkende parter kan man sige, at der her er tale om en vanskelig *meningsforhandling,* som tilsyneladende opstår, fordi omsorgsmedarbejdernes forsøg på at skabe mening i deres liv gennem udførelse af de arbejdsopgaver, jobbet kræver, ikke længere virker.

Den økonomiske side af meningsforhandlingen

Med den drejning, som samfundet har taget inden for de senere år, hvor økonomi og overholdelse af budgetter fjerner fokus fra de medmenneskelige sider af livet, kan det ikke undgås, at også de arbejdsområder, som nu strejker, begynder at tænke i penge. Derfor står vi med to

parter, hvor den ene siger, at de vil have mere anerkendelse for deres arbejde via en højere løn, medens den anden holder fast i det gamle dogme om, at der inden for det pågældende arbejde stadig er tale om et kald, som derfor ikke behøver anerkendelse rent økonomisk.

Dette kan imidlertid også opfattes som en indikation af, at der for at skabe 'sejrherrer' på begge sider af kløften, skal foregå en meningsforhandling, som bl.a. har til formål at afdække og bearbejde nogle strukturer, som på identitetsplanet afspejler relationen mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og som har udspillet deres rolle.

Dette kan fx foregå gennem etablering af et nyt, midlertidigt praksisfællesskab, hvis formål er at udkaste konstruktive ideer til en løsning på problematikken. Hvordan et sådant kan gribe sagen an, har den tysk/amerikanske økonom, C. Otto Scharmer, et bud på.

Kommunikationens fire kategorier

Scharmer inddeler kommunikation i fire kategorier, nemlig

1. *Downloading*, hvor man gentager synspunkter, man allerede kender og gerne vil høre
2. *Debat*, hvor man taler ud fra sin egen situation, siger sin mening, og det stærkeste eller mest overbevisende argument vinder
3. *Dialog*, hvor man taler ud fra en udvidet kontekst, hvorfra man kan iagttage sig selv og sine medmennesker.
4. *Presencing*, hvor man taler ud fra en ændret bevidsthedstilstand, som bringer én i kontakt med et dybere lag af virkeligheden.

Den 4. kategori kræver en mere omfattende forklaring, og vil ikke blive omtalt yderligere her. Der henvises i stedet til Scharmers bog *'Theory U'*.

Hvor man i almindelig hverdagstale ofte bevæger sig i kategori 1, vil man i en konflikt normalt opleve, at kommunikationen foregår som en debat. Således også i forbindelse med strejken inden for de traditionelle kvindefag. Det fremgår af det faktum, at hver part taler ud fra sin position og holder fast i sine synspunkter: der bruges diverse midler til at forstærke argumenterne, idet man fra arbejdstagernes side nedlægger arbejdet, medens arbejdsgiverne truer med lockout.

Men er dette altid den bedste vej frem? Skabes der hermed den bedste løsning for parterne og for samfundet som helhed? Eller er der en anden mulighed?

Dialog som redskab i meningsforhandling i et praksisfællesskab

Som tidligere nævnt ser det ud til, at der ligger noget gemt under de strejkende parters krav om mere i løn, og ovenfor er der argumenteret for, at dette kunne dreje sig om en meningsforhandling, der har til formål at bearbejde de involverede parters identitet. Dette er iflg. Wenger helt naturligt, idet livet for ham er en evigt pågående meningsforhandlingsproces.

Mere konkret kan man for omsorgsarbejdernes vedkommende sige, at de i forbindelse med deres lønkamp også har til formål at indkalde arbejdstagerne til en meningsforhandling. Denne foregår nu på et debat-plan, men kunne mere konstruktivt finde sted i et midlertidigt prak-

sisfællesskab bestående af delegerede fra de involverede parter såvel som repræsentanter for brugerne.

Under ledelse af nogle trænede kursusledere vil det herefter blive opgaven at bringe kommunikationen ned gennem ovennævnte kategorier til dialog-niveauet, hvor man begynder at opfatte sig selv som en del af et hele. Dette betyder, at man i stedet for at fokusere på at forsvare sine synspunkter begynder at spørge ind til og være lydhør over for andres.

Formålet er at få dannet en fornemmelse af at være en del af et fælles system, der begynder at reflektere over sig selv. Altså et selv-reflekterende system.

Deltagerne begynder at se sig selv i systemet

Ved at udveksle synspunkter uden at tænke på at konkurrere om, hvilket der skal vinde, begynder der iflg. Scharmer at ske et skift i ens opfattelsesposition. Dette skift kan hæmmes ved at der bliver luftet fordømmende meninger og kritiske bemærkninger, men alle disse må elimineres ved kursusledernes hjælp: vi skal fra debatten ned i dialogen!

Det kan tage flere timer, ja endog flere dage, at gennemgå processen, men på et tidspunkt kan det lykkes at få deltagerne til at indse, at de ikke blot er i stand til at se på systemet ude fra, - de *er* også systemet. Dette gælder uanset, hvilken gruppe, man tilhører, - altså uanset om man er arbejdsgiver, arbejdstager eller bruger.

Det er således ikke bare systemet, der gør noget ved *mig,* det er også *mig,* der er systemet, og dermed ansvarlig for, hvordan det fungerer.

Iflg. Scharmer kan dette skift i opfattelsesposition få forhandlingsprocessen til at glide fra et sted, som repræsenterer egeninteresser hen imod et fælles medmenneskeligt niveau.

Gør lønnen arbejdet meningsfuldt?

Nu er der ovenfor givet et bud på en metode, hvormed man eksplicit kunne arbejde med en konflikt mellem arbejdsgiver og arbejdstager; men er en sådan ikke mulig, kunne det måske tænkes, at der, uden at mange bemærker det, i øjeblikket foregår en meningsforhandling, som rækker dybere, end selve lønforhandlingen er et udtryk for.

Man kan således med rette spørge, om en højere løn vil bevirke, at omsorgsarbejderen vil opleve sit arbejde som mere meningsfuldt end tidligere? Hertil vil svaret være, at hvis der under lønkravet gemmer sig en længe oparbejdet frustration over at blive behandlet som individer, hvis arbejde set i lyset af et praksisfællesskabs forældede normer betragtes som et ulønnet kald, forekommer det sandsynligt, at omsorgsmedarbejderen – ikke mindst fordi resten af samfundets arbejdsindsats gøres op i penge – vil få lettere ved at forstå sig selv som et fuldgyldigt medlem af det totale arbejdsfællesskab, når lønnen begynder at matche andre erhvervs.

Hermed kan man sige, at den lønforhandling som har været omdrejningspunktet i konflikten på omsorgsområdet sætter et præg på de enkelte individers identitet, og at den herved kunne være med til at gøre de traditionelle kvindefags arbejde mere meningsfuldt fremover.

Referencer

Scharmer, C. O. (2007). **Theory U.** Cambridge, Massachusetts, The Society for Organizational Learning, Inc.

Wenger, E. (2004). **Praksisfællesskaber**. København, Hans Reitzels Forlag.