

Indholdsfortegnelse

1	Indledning	3
2	Problemfelt og problemformulering	3
3	Metode	4
3.1	Ændringer	5
4	Organisationer	6
5	Forandringsprocesser	8
6	Modstand.....	10
6.1	Hvorfor opstår modstand.....	11
7	Lewin	13
7.1	Redegørelse	13
7.1.1	Modstand.....	17
7.2	Analyse.....	19
7.2.1	En foranderlig og dynamisk verden	19
7.2.2	Begrebet ”relationel”.....	20
7.2.3	Normativitet og menneskesyn.....	22
8	Honneth.....	24
8.1	Redegørelse	24
8.1.1	Tre sfære	24
8.1.2	Synlig- og usynlighed	28
8.2	Analyse.....	29

8.2.1	En dynamisk og foranderlig verden	29
8.2.2	Begrebet ”relationel”	30
8.2.3	Normativitet og menneskesyn	30
9	Latour	32
9.1	Redegørelse	32
9.2	Aktør-netværk teori	34
9.3	Redegørelse af ”Morality or Moralisme? – An Exercise in Sensitization”	37
9.4	Analyse	40
9.4.1	En dynamisk og foranderlig verden	40
9.4.2	Begrebet ”relationel”	41
9.4.3	Normativitet	41
9.4.4	Menneskesyn	42
10	Diskussion	43
11	Konklusion	45
11.1	Perspektivering	47
12	Litteraturliste	48
13	Bilag 1.	50

1 Indledning

Verden er i stadig forandring, og størstedelen af alle organisationer, mærker og påvirkes af denne konstante forandring, i deres omverden. Organisationer skal leve af den udvikling, der sker i den verden de befinder sig i. Derfor beskæftiger mange organisationer sig dagligt med forandringer. Forandring bliver herved en nøglekompetence for organisationer, dog betyder det ikke, at vi skal forandre, uden at tænke os om. Organisationer skal være mere årvågne, og vide, hvornår der skal forandres og hvilken forandringsprocesser der ønskes. Organisationer skal i dag være kritiske, reflekterende og nyskabende for, at kunne følge med den konstant foranderlige verden, og derfor er forandring et grundvilkår for organisationer. Organisatoriske forandringer har en lang historie bag sig, siden man første gang tænke forandringsprocesser ind i et organisatorisk perspektiv. Der er i dag, mange teoretikere, der har givet deres vurdering af, hvordan man gennem teorier og modeller, har den bedste mulige forudsætning for, at lykkes med forandringsledelse, forandringsprocesser, organisatoriske forandringer osv. (Hildebrandt & Brandi, 2005, s. 12). Dog kan man undre sig over, at kun en ud af tre organisationer der lykkes med, at gennemfører forandringer, der stadig har effekt tre år efter (Beckett, 2011).

2 Problemfelt og problemformulering

Denne undren ligger til grund for nærmere beskæftigelse med, begrebet forandringsprocesser.

Der er i dag mange teoretikere, der har givet deres vurdering af, hvordan man gennem teorier og modeller har den bedste forudsætning for, at lykkes med forandringsledelse, forandringsprocesser, organisatoriske forandringer osv. (Hildebrandt & Brandi, 2005, s. 12). Der udgives hver dag litteratur, der beskæftiger sig med problemstillinger, der har relevans for organisationer, forandringsledelse, organisationsteori, medarbejderpleje, kommunikation, sociale relationer osv. Listen er lang og mange teorier, samt modeller bære præg af, at være 'gode råd' til læserne (Elting & Hammer, 2009, s. 9). Der findes altså mange veje at gå, hvis man som organisation ønsker, at skabe en forandring. Dog er der stadig en tendens, blandt teoretikere, til fælles mening om, at

organisationer påvirkes af de sociale relationer, der eksisterer mellem medarbejderne (Hildebrandt & Brandi, 2005, s. 81). Problematikken om forandringer der ikke lykkes, er en tilbagevendende problematik, der synes at være svær at overkomme, for både teoretikere og organisationer. Noget kan derfor tyde på, at der eksisterer parameter i disse forandringsprocesser, som er overset.

Når man som organisation eller forandringsagent, beskæftiger sig med forandringsprocesser, vil man opleve, at forandringer ofte vil møde modstand, idet der gennem disse processer, ønskes en ændring i den nuværende tilstand. Specialet forsøger derfor, at undersøge, hvordan der opstår brud i forskellige processer, der kan føre til denne modstand i forandringsprocesser. Dette vil tildeles gøres gennem undersøgelse og analyse af systemiske-, anerkendelses og netværksprocesser, med henblik på fire gennemgående tematikker. Disse indeholder; en dynamisk og foranderlig verden, begrebet relationel og begrebet normativitet, og menneskesyn. For derefter at skabe en diskussion, med fokus på, hvordan brud i disse processer kan føre til mislykkede forandringsprocesser i organisationer.

Overstående har ledt til følgende problemformulering:

Hvordan kan man, ud fra et systemisk-, anerkendende-, og netværksperspektiv, forstå brud i forandringsprocesser, i en organisatorisk sammenhæng

3 Metode

Til undersøgelse af problemformuleringen, vil specialet først præsentere en redegørelse af organisationer og forandringsprocesser. Efterfulgt af et afsnit om begrebet modstand, som føres videre til en præsentation af Kurt Lewin. Lewin er valgt til specialet, på baggrund af hans historiske indflydelse på undersøgelser af organisationsteori, og herunder den første teoretiker der præsenterede "modstand mod forandring". Til redegørelse og videre analyse af hans teori, inddrages "*Frontiers in Group Dynamics*" (1947). Artiklen var på udgivelsestidspunktet, nyskabende inden forandringsprocesser. Efterfølgende inddrages Axel Honneths anerkendelsesteori. "*Behovet*

for anerkendelse" (2003), som ligger til grund, for redegørelse og analyse af hans anerkendelsesbegreb, og den kamp der eksistere for, at opnå anerkendelse. Bruno Latour og hans Aktør-netværkteori, inddrages i specialet, på baggrund af, at skabe en undersøgelse af de ikke menneskelige aktører i organisationer. Hertil inddrages "*Morality or Moralism? – An Exercise in Sensitization*" (2010) af Émilie Hach og Bruno Latour, til en videre redegørelse og analyse af ikke-menneskelige aktører.

De overstående redegørelser, tager afsæt i individuelle teorier og undersøgelser, som fører videre til de efterfølgende analyser. Analyserne er bygget op omkring 4 teser; en dynamisk og foranderlig verden, begrebet relationel og begrebet normativitet, og til sidst menneskesyn. Disse teser udledes af, hver deres teorier, der i en afsluttende diskussion, viser hvordan man gennem de tre teoretikere kan udlede, tre former for brud på forandringsprocesser.

3.1 Ændringer

Dette afsnit redegøre for, hvilke overvejelser der ligger bagved, de ændringer der er udført mellem dette speciale og det forrige. Specialets ændringer vil tage udgangspunkt i to centrale kritikpunkter, der eksisterede i det foregående speciale, som jeg efterfølgende har taget højde for.

Det første kritikpunkt omhandlede en overvægt af sekundær litteratur, i forhold til mængden af primær litteratur. Dette har jeg udbedret ved at have større fokus på centrale primære artikler. Dette har betydet at jeg efterfølgende, har fjernet en teoretiker fra specialet, som udelukkende var baseret på sekundær litteratur. Cooperrider og hans AI teori er fjernet, for derved at gøre plads til et større fokus på Lewin og hans artikel "*Frontiers in Group Dynamics*" (1947). Artiklen er en paradimal og har siden hen haft stor betydning på organisationsteori og dens udvikling.

Det andet valgt, jeg har truffet i dette speciale i modsætning til det første er, at ændre en smule i det fokus, der er gennem specialet. Det skyldes, at det andet kritikpunkt omhandlede Honneths anerkendelsesteori. Jeg forsøgte at anvende, hans anerkendelsesbegreb igennem hele specialet og sammenkoble det med de andre teoretikere. Dog blev jeg efterfølgende klar over, at det skabte en del forvirring, da jeg forsøgte at kombinere Latour og anerkendelse af ikke-menneskelige genstande. Kombinationen mellem Honneths anerkendelse og Latours Aktør-netværkteori blev en forstyrrelse for hele specialet, da det ikke var spørgsmålet om anerkendelse, der interesserede mig i forhold til

Latour, men spørgsmålet om, hvordan ikke-menneskelige aktører kan bryde forandringsprocesser. Latours teori benyttes også i dette speciale, dog er den sekundære litteratur mindsket for at give plads til mere primær litteratur, herunder *"Morality or Moralism – An Exercise in Sensitization"* (2010).

Modstand mod forandringer var et gennemgående begreb i det tidligere speciale, hvor jeg efterfølgende opdagede, at Lewins begreb om modstand var blevet misforstået, hvilket også er årsagen til, at Lewins *"Frontiers in Group Dynamics"* (1947) inddrages i denne opgave. Specialets fokus er derfor også ændret for, at undgå denne misforståelse.

4 Organisationer

Organisationskultur er en referenceramme, der bruges til at beskrive organisationer. Hver gang der arbejdes med organisationer, er det et møde med resultaterne af organisationsstruktur (Jacobsen & Thorsvig, 2002, s. 68). Alle organisationer har den lighed, at de skal løse en eller flere opgaver. Disse opgaver kan være meget forskellige, derfor må man forvente at organisationer ikke er organiseret på samme måde (Jacobsen & Thorsvig, 2002, s. 31). Dagligt går mennesker verden over på arbejde, og mange steder kan der observeres en stabilitet og regelmæssighed, som er forbavsende, set i lyset af, hvor forskellige mennesker er. Det kan udefra se ud som om, at organisationer udviser de individuelle forskelligheder og får medarbejdere til at gå i takt. Stabiliteten skyldes ifølge Dag Ingvar Jacobsen og Jan Thorsvig (2002), at de fleste mennesker får reguleret deres adfærd gennem organisationsstrukturer, som påvirker adfærden gennem tre henseender (Jacobsen & Thorsvig, 2002, s. 70).

Organisationsstrukturen påvirker stabilitet på flere områder bl.a. i forbindelse med nyt personale, hvor nye medarbejdere i en organisation bliver knyttet til fastlagte opgaver, som skal udføres på mere eller mindre fastlagte måder. Dertil kan de fysiske forhold være med til, at skabe stabilitet, i og med, at medarbejderne ofte har mest, at gøre med dem, som de deler kontor eller afdeling med. Struktur kan virke begrænsende på adfærden, bl.a. gennem arbejdsfordelingen, med faste opgaver. Det bliver derved fastlagt, hvad de enkelte medarbejdere skal og ikke skal beskæftige sig med, og

de enkelte medarbejdere får måske ikke alle de arbejdsopgaver, som de kunne ønske sig. Den fysiske adfærd bliver derved begrænset gennem organisationsstruktur, da det kan være svært at have kontakt til kollegaer, der fysisk sidder langt væk. Den sidste påvirkning, som organisationsstrukturen har på adfærden, er gennem koordinering, herigennem bliver menneskers adfærd sammenkørt. Ved brug af regler, rutiner m.m. bliver det mere synliggjort, at enkelte individer optræder, som en samlet gruppe. Hertil kan der diskuteres om stabilitet, blandt medarbejderne i organisationen, er positivt eller negativt, hvilket ifølge Jacobsen og Thorsvig (2002), kommer an på, hvilken type af adfærd, man ønsker at opnå. Jacobsen og Thorsvig (2002) mener hertil, at der er flere teoretikere, der peger på, at den væsentligste udfordring for organisationer er, at udvikle en organisationsstruktur, der kan balancere mellem stabilitet, innovation og nytænkning for at skabe en udvikling i organisationen (Jacobsen & Thorsvig, 2002, s. 71).

Alle organisationer har mål, som både kan være kort og langsigtet, men generelt kan det siges, at mål er en beskrivelse af den fremtidige tilstand, som organisationen gerne ser realiseret. Når den tilstand, som målene beskriver, er den mest ideelle situation, kaldes målene for visioner. Hvis organisationen vil opnå, at mål og visioner skal udvikle sig længere end bare ønsketænkning, skal man sætte visionerne i forhold til organisationens nuværende situation herunder, hvad der kendetegner den, og hvilke personalemæssige kompetencer der er til rådighed. Efterfølgende skal man for, at realisere visionerne lave konkrete mål for de aktiviteter, der skal gennemføres (Jacobsen & Thorsvig, 2002, s. 43). Det er gennem disse mål og visioner, at organisationen udvikles og forandres. Forandringer sker ofte i kølvandet af fejl eller mangler i organisationen, som skal ændres, og derved er der behov for en ny tilstand i organisationen. En forandring kan også igangsættes i håbet om, at opnå nye mål for organisationen (Hildebrandt & Brandi, 2005, s. 30). Hvad forandringer er, og hvordan forandringsprocesser fungerer, vil blive præsenteret i næste afsnit.

5 Forandringsprocesser

Samfundet i dag, er præget af et hastigt forandringstilstand, som alle organisationer er underlagt. Det betyder, at det kontinuerligt er nødvendigt, at være stillingstagerende i forhold til forandringer, både de planlagte og ikke planlagte forandringer (Elting & Hammer, 2009, s. 165).

En organisatorisk forandring indebærer ifølge Jacobsen og Thorsvig (2002), at noget i organisationen forandres, hvilket de mener sker på en af følgende måder; Enten kan det foregå ved, at udvikle nye elementer i tillæg til allerede eksisterende elementer, fx ved at oprette en ny afdeling eller at ændre arbejdsrutiner i organisationen. Det kan også ske ved, at eksisterende elementer sættes sammen eller deles op på nye måder, fx en organisation der deler en afdeling op i to eller fusionerer to afdelinger. Den sidste måde, der kan ske forandring på, er ved, at organisationen opgiver eksisterende elementer, hvilke fører til, at man enten erstatter det med noget helt nyt eller opgiver de gamle elementer uden, at sætte noget i stedet. Det kan gøres ved enten at nedlægge en afdeling og oprette en ny i stedet for, eller at nedlægge en særlig funktion i organisationen uden, at erstatte den med noget (Jacobsen & Thorsvig, 2002, s. 355).

Når man skal tale om, hvilken forandringstype, som organisationen har med at gøre, vil man oftest først se på, hvor omfattende en forandring er. Her måler man oftest mellem gradvise og strategiske forandringer. Om gradvise forandringer bruges begrebet evolution, der betegner en naturlig udvikling over forholdsvis lang tid, hvor forandringen sker igennem flere små justeringer. Modsætningen hertil er strategiske forandringer, der også omtales som en revolution. Denne betegnelse bruges, når organisationer gennemgår omfattende forandring på forholdsvis kort tid. Dette kan typisk være forandringer af mål eller strategier, der kan bevirke dramatiske forandringer, der også kan påvirke forholdet til omverden, derfor kan man kalde det en organisatorisk revolution (Jacobsen, Thorvig, 2002, s. 356). Hertil skal vurderes, om det er en proaktiv eller reaktiv forandringsproces, som organisationen har med at gøre. Den proaktive forandringstype er baseret på forventninger, man vil her forsøge at forandre organisationen inden, der sker forandringer i omgivelserne. Denne forandringstype er en forventning om, hvad der vil ske i fremtiden. Den reaktive forandringstype er en forandring i organisationen, der er et svar på noget, der allerede har fundet sted. Forandringen kan derfor være et nødvendigt modsvar til en anden forandring, der både

kan være sket internt i organisationen eller eksternt i dens omverden (Jacobsen & Thorsvig, 2002, s. 358).

"En forandringsproces kommer ikke længere end dertil, hvor det enkelte menneske kan følge med og er parat til at gå" (Hildebrandt & Brandi, 2009, s. 35).

Steen Hildebrandt og Søren Brandi (2009) mener, at forandringer indledes med at vores tanker og holdninger ændres. Da det først og fremmest er gennem forandringer i tankesystemet, at man kan påvirke fremtiden (Hildebrandt & Brandi, s. 35). Forandringer indledes således ved, at være åben og imødekommende for at ændre sine holdninger, omkring de eksisterende forhold i organisationen. Tidligere var der i forandringer fokus på målstyring og lineær tænkning. Men når der tales om forandringer i dag, indebærer det oftest nytænkning og udvikling, derfor er der ofte stærke ligheder mellem nytænkning og innovation (Jacobsen & Thorsvig, 2002, s. 355). Forandringer kræver forandringsparathed og nytænkning af hele organisationen, det er derfor vigtigt, at der eksisterer en organisationskultur med systemer, der understøtter kreativiteten og de forandringsprocesser, der ønskes i organisationen (Eltling & Hammer, 2009, s. 177). Når man som organisation eller forandringsagent beskæftiger sig med forandringsprocesser, vil de opleve, at forandringer ofte vil møde modstand. Dette er derfor et væsentligt begreb, når forvandlingsprocesser undersøges. (Jacobsen & Thorsvig, 2002, 264).

Der er i dag mange teoretikere, der har givet deres vurdering af, hvordan man gennem teorier og modeller har den bedste forudsætning for, at lykkes med forandringsledelse, forandringsprocesser, organisatoriske forandringer osv. (Hildebrandt & Brandi, 2005, s. 12). Der udgives hver dag litteratur, der beskæftiger sig med problemstillinger, der har relevans for organisationer, forandringsledelse, organisationsteori, medarbejderpleje, kommunikation, sociale relationer osv. Listen er lang og mange teorier samt modeller bærer præg af, at være 'gode råd' til læserne (Eltling & Hammer, 2009, s. 9). Der findes altså mange veje at gå, hvis man som organisation ønsker at skabe en forandring. Dog er der en tendens, blandt teoretikere, til fælles mening om, at organisationer påvirkes af de sociale relationer, der eksisterer mellem medarbejderne (Hildebrandt & Brandi, 2005, s. 81). Når man som organisation eller forandringsagent beskæftiger sig med forandringsprocesser, vil de opleve, at forandringer ofte vil møde modstand. Dette er derfor et væsentligt begreb, når forvandlingsprocesser undersøges. (Jacobsen & Thorsvig, 2002, 264).

6 Modstand

I hver en grundbog om organisationsudvikling og forandringsprocesser er der et afsnit om begrebet modstand. Dette ses bl.a. i *"Hvordan organisationer fungerer – indføring i organisation og ledelse"* af Dag I. Jacobsen og Jan Thorsvik (2002). *"Ledelse og forandring"* af Steen Hildebrandt og Søren Brandi (2005), samt *"Ledelse og organisationer – forandring og udfordringer"* af Mette Elting og Sverri Hammer (2009). Disse bøger vil blive brugt til at redegøre for, hvordan de ser og udfolder begrebet modstand.

Hildebrandt og Brandi (2005) mener, at meget forandringsretorik og praksis er præget af negativ omtale i form af ord og forestillinger, hvor forandringer ofte bliver omtalt i forbindelse med tvang, nød, krise og modstand (Hildebrandt & Brandi. 2005, s. 16). Hertil argumenterer de for, at forandringer omhandler nye tiltag i organisationen. Dertil er en naturlig del af forandringer, at der ofte opstår barrierer, når ikke alle i organisationen ønsker det samme som initiativtageren. De har derfor i *"Ledelse af forandring"* (2005) givet seks eksempler på hvilke forandringsbarrierer, der kan opstå.

1. Manglende forandringskompetencer.
2. Mangelfuld kommunikations eller manglende kommunikationskompetencer.
3. Medarbejderopposition.
4. Kompetence og træningsspørgsmål.
5. Organisatorisk træthed efter flere mislykkede initiativer.
6. Organisatorisk hukommelse – sidste gang virkede det heller ikke (Hildebrandt & Brandi, 2005, s. 59).

Disse barrierer kan samles under samme begreb "modstand mod forandringer". Langt de fleste forandringer vil møde modstand, dog er det ikke en selvfølge, at der vil være modstand mod ændringer, der sker i organisationer. Jacobsen og Thorvig (2002) mener, at desto mere omfattende en forandring er, jo flere mennesker berøres af den, og jo større vil muligheden for at møde modstand mod forandringen være. I mange tilfælde hvor der opstår modstand med en forandring, vil modstanden skyldes, at den enkelte medarbejder forsvarer det, der er kendt, og det der anses for at være det rigtige (Jacobsen & Thorsvig, 2002, s. 361-364). Hertil argumenterer Hildebrandt og Brandi (2005) for at modstand, i nogle tilfælde, ikke altid er en dårlig ting, da det også kan være et

udtryk for, at medarbejderen engagerer sig i deres arbejde, og organisationens forandring og udvikling (Hildebrandt & Brandi, 2005, s. 61).

6.1 Hvorfor opstår modstand

Forklaringen på, hvorfor modstand opstår, er der mange teorier og bud på. James March og Herbert Simon (2008) har hertil udviklet en forklaringsmodel, hvor de forsøger, at forklarer, hvordan en del af modstand kan opstå. Modellen bruges af Elting og Hammer (2009) i "*Ledelse og organisation*". March og Simons (2008) model fokuserer på, hvordan den enkelte medarbejder, oplever en organisationsforandring samt om forholdet mellem bidrag og belønning. Medarbejdere bidrager til organisationer med deres tid, engagement, viden m.m. Til gengæld bliver de belønnet i form af løn, goder m.m. Som medarbejder skal man gerne opleve, at der er en balance, mellem det bidrag som man yder til virksomheden og den belønning, man derefter modtager. Hvis der skal ske en forandring, kan medarbejderne indtage forskellige roller, de kan enten være neutrale, tilfredse eller utilfredse. Hvis de føler, at det ikke berører deres individuelle arbejde, og at det dermed ikke rykker på forholdet, mellem det de bidrager med til organisationen, og det de bliver belønnet med, anses de for at være neutrale. De kan være tilfredse, idet de føler, at balancen ikke bliver rykket i en negativ retning for deres vedkommende, dvs. at de stadig føler, at det de bidrager med bliver belønnet ligeligt. Medarbejderne kan i forhold til en konkret forandring, også være utilfredse, dette sker, hvis der opstår en oplevelse af, at bidrags-belønningsbalancen er blevet forværret. Dette vil ofte udlede en form for modstand mod forandringen, da den enkelte medarbejder ikke længere føler, at der er en balance, mellem det de bidrager med til organisationen, og den belønning de får tilbage (Elting & Hammer, 2009, s.186).

Jacobsen og Thorsvig (2002) mener derudover, at der kan være andre årsager til, at der opstår modstand, i deres bog "*Hvordan organisationer fungerer – indføring i organisation og ledelse*" (2002), benytter de John Kotter og Leonard Schlesinger, der har undersøgt forandringsprocesser i en række organisationer, der både har haft succes og fiasko. På baggrund af deres undersøgelser, har de fundet frem til fire årsager til modstand mod forandringer.

1. Snæversynet, varetagelse af egne interesser, hvor den enkelte frygter at miste noget af værdig, og derfor sætter egne, interesser over organisationens.

2. At medarbejderne ikke forstår ændringen eller er utryk ved konsekvenserne. Dette vil ofte opstå, hvis medarbejderne ikke har tillid til dem, der står bag forandringerne.
3. At medarbejderne opfatter situationen og ændringens konsekvenser anderledes, end dem der initierer ændringen. For eksempel hvis medarbejderne vurderer, at ændringen vil være til stor skade for virksomheden.
4. At medarbejderne har en lav tolerance overfor ændringer. For eksempel som følge af at medarbejderne frygter, ikke at kunne leve op til de nye krav, som ændringen medfører (Jacobsen & Thorsvig, 2002, s. 263).

Jacobsen og Thorsvig (2002) samt Hildebrandt og Brandi (2005) har, udover Kotter og Schlesingers overstående bud på årsager, selv nogle tilsvarende teorier til, hvilke årsager, der kan ligge til grund for modstanden. Disse er bl.a. frygten for det ukendte, der kan ske i en forandringsproces, herunder frygten for at miste kontrol, frygten for fremtidige arbejdsopgaver og kompetence kvalifikationer. Der kan også opstå en modstand, hvis man oplever, at sociale bånd brydes, eller hvis medarbejderne føler, at der opstår krav om dobbeltarbejde i en periode. Dette kan forekomme, hvis forandringen kræver, at det gamle arbejde skal passes samtidig med, at det nye skal implementeres, hvortil der stilles krav om tilegnelse af ny viden (Jacobsen & Thorsvig, 2002, s. 261-264), (Hildebrandt & Brandi, 2005, s. 60).

Man kan ifølge Hildebrandt og Brandi (2005) diskutere om, hvorvidt det er selve forandringen i sig selv, der er problemet, og derfor årsagen til at der opstår modstand, eller måden organisationen arbejder med forandringen på (Hildebrandt, Brandi, 2005, s. 59). Hvortil Elting og Hammer (2009) mener, at det er vigtigt, at organisationer, der ønsker forandringer, arbejder ud fra flere forskellige forandringsspektiver, teorier og modeller. De mener, at hvis organisationer kun vælger én model at arbejde ud fra, vil det med stor sandsynlighed føre til et ufuldstændigt og forenklet billede af organisationens forandringssituation og potentiale. Det vil simpelthen ikke være dækkende nok for en organisation, kun at benytte én model, da organisationer består af mange niveauer, elementer og enheder, som én enkelt model eller teori ikke alene vil kunne dække (Elting & Hammer, 2009, s. 265). Ifølge Hildebrandt og Brandi (2005) er der skrevet meget teori om forandringsprocesser og modstanden hertil, som ikke virker i praksis, da de forudsætninger og antagelser om organisationer og mennesker, som forandringsteoriene bygger op, ofte ikke bliver opfyldt i praksis. Derfor ender

mange organisationer med at arbejde med teorier, der ikke har nogen effekt (Hildebrandt & Brandi, 2005, s. 59).

Overstående forståelse af den modstand der kan opstå mod forandringsprocesser, er en forståelse der oftest ses i grundbøger om organisationsteori og modstand. Afsnittet viser hvordan forskellige teoretikere ser begrebet, og hvad der kan føre til denne modstand. Dog mener Vikkelsø og Kjær (2014) at modstand mod forandring ofte transformeres til individniveau og bliver ofte set på, som en enkeltpersons ubehag (Vikkelsø & Kjær, 2014, s. 185). Det er dog en misforståelse at forstå "modstand mod forandring" som et individuelt fænomen, idet Lewin (1947) mener, at det er et gruppedynamisk begreb. Som det er set tidligere indeholder grundbøger om organisationsteori ofte et afsnit om nedbrydelse af modstand. Det er væsentligt at huske på, at Lewin (1947) brugte "modstand mod forandring" i en svæver forstand, som afgrænset til de kræfter i et felt, der har henblik på at beskytte gruppenormer (Vikkelsø & Kjær, 2014, s. 186). Madsen (2010) er enig i denne misforståelse af Lewins modstand begreb, og mener dertil at eftertiden har givet et sløret billede af hans begreb om modstand mod forandring (Madsen, 2010, s. 391). Derfor vil næste afsnit redegøre for Lewins egen fremstilling af begreb.

7 Lewin

Dette afsnit præsenterer en redegørelse af Lewins kraftfeltsteori, afsnittet tager udgangspunkt i hans artikel "*Frontiers in Group Dynamics*" (1947). Efterfølgende vil en analyse heraf gives, med fokus på de fire analysetematikker; en foranderlig og dynamisk verden, begrebet relationel og begrebet normativitet, og til sidst menneskesyn.

7.1 Redegørelse

I 1946 blev den undersøgelsesform til, som vi i dag kender som aktionsforskning, da den blev udviklet af socialpsykolog Kurt Lewin, der fik tanken om at undersøge organisationers virkelighed på en anden måde: "*En undersøgelsesform, der involverede og ansvarliggjorde samtlige berørte interessenter*" (Stegeager, Willert, 2012, s. 8). En undersøgelsesform hvor alle involverede skal

opfatte sig selv som undersøgelsesgenstande og undersøgere af den virkelighed, de i fællesskab arbejder på at kvalitetsudvikle. I Lewins (1947) nye aktionsforskning skulle man forstå organisationen som et socialt system, hvor menneskelige aktører må forstås som uomgængeligt koblet til hinanden, og herved også som hinandens forudsætninger i en organisatorisk forandringsproces (Stegeager & Willert, 2012, s. 11). De sociale systemer, som ifølge Lewin (1947) består af grupper og organisationer, var inspireret af organiske ligevægtsmodeller. Forandringer af systemer forudsatte en destabilisering af ligevægten, således at systemet blev bragt i en mere flydende og ændringsparat form, når forandringen var fuldendt, var det vigtigt at gøre forandringen permanent (Stegeager & Willert, 2012, s.11).

Kort før sin død udgav Lewin artiklen; *"Frontiers on Group Dynamics"* (1947), heri præsenterede han bl.a. begrebet "modstand mod forandring". Artiklens fokus er på relationer mellem den enkelte og gruppen. Det er også heri, at han præsenterer hans kraftfeltmodel. Lewin er med denne ændringsstrategi den første, der arbejdede med udvikling af teori om forandringsprocesser, herunder en model til organisationer, om hvordan de vellykket kunne komme igennem forandringer. Han kaldte sin organisatoriske procesteorier for kraftfeltmodellen. Den arbejder med tre faser inden for forandringsprocesser. Den trefasede ændringsmodel kaldes også for "Isterningemodellen", da de tre faser kaldes optønings-, ændrings- og fastfrysningssfasen (Vikkelsø & Kjær, 2014, s. 185). Den første fase er optøning af systemet, her er fokus på at optø de eksisterende forhold i organisationen. Idet Lewin (1947) mener, at hvis der skal være mulighed for at skabe ændringer i en gruppe eller organisation, skal eksisterende vaner, normer og værdier først løsnes eller optøes (Madsen, 2009, s. 398). Efterfølgende træder organisationen ind i ændringsfasen, hvor der gennem ny viden og metoder skabes løsninger til udvikling og ændring af de adfærdsmønstre, der er tilstede i organisationen. Herefter bevæger organisationen sig ind i fastfrysningssfasen, hvor de nye ændringer fastfryses på det nye niveau. For at sikre sig den reelle forandring, er det vigtigt at organisationen gennemgår alle tre faser af Lewins kraftfeltmodel (Elting & Hammer, 2009, s.166-167).

For at give en bedre forståelse af Lewins *"Frontiers in Group Dynamics"* skal der ses nærmere på gruppenormer, da Lewin heri fokuserer på relationen mellem det enkelte medlem og gruppens normer.

Hvis der skal ske ændringer i en gruppe eller organisation, er en central antagelse fra Lewin (1947), at de eksisterende vaner og normer blødgøres. Det sker i den førnævnte optøningsfase i hans kraftfeltsteori. Beskyttelse af disse normer og vaner fører til en "modstand mod forandring", som opstår, når forandringen truer en værdsat gruppenorm. Lewin indførte i 1947 begrebet "modstand mod forandring, og definerer denne modstand ved kræfter, som medarbejder igangsætter for at beskytte en værdsat gruppenorm (Madsen, 2014, s. 391).

I Lewins tidlige forskning fokuserede han på de dynamiske samspil, i lifespace dvs. individets livsverden. Senere i hans karriere, efter hans emigration til USA i 1933, tog hans forskning en socialpsykologisk drejning, hvor han begyndte at interessere sig for gruppenormer, og hvordan de etableres og kan forandres. Hertil var han optaget af, hvordan de psykologiske og sociale fænomener kunne undersøges ikke kun i laboratoriet, men også i det levede liv, dvs. i "feltet" (Vikkelsø & Kjær, 2014, s. 184).

Med begrebet felt refererer Lewin til individets placering i og relation til den sociale og fysiske omverden. Det sociale felt definerer Lewin som; grupper, undergrupper, medlemmer, barrierer, kommunikationskanaler og relationer mellem grupper og subgrupper og deres værdisystemer (Madsen, 2014, s. 193). Lewin mente, at socialpsykologi skulle studeres på samme måde som naturvidenskab, og se et givent felt som samspil mellem drivkræfter og bremsende kræfter (Vikkelsø & Kjær, 2014, s. 184). Det sociale felt er således ikke lig med en gruppe eller summen af individuelle medlemmer. Det er en kompleks størrelse, hvor der foregår noget nyt, og relationen mellem de to niveauer kan beskrives som dialektisk. Et møde mellem to kollegaer er ikke bare to individer, der mødes, men også to psykologiske felter der mødes. Det er selve det møde, der sker mellem disse to felter og mennesker, der etablerer et socialt felt. Den gensidige udveksling, der sker i det sociale felt, vil påvirke det psykologiske felt, således kører dialektikken derud af mellem det sociale felt og de psykologiske felter, som er involveret. Over tid sker der en vanedannelse i det sociale felt, og dermed er der skabt en struktur af egne vaner heri. Hertil kan man forøge kompleksiteten ved at forestille sig, at 50 gruppemedlemmer interagerer, og heri skaber et socialt felt (Benedicte s, 193). Den relation, der er mellem det enkelte medlem og gruppenormen, indgår ifølge Lewin per definition i det sociale felt (Lewin, 1947, s. 14).

I forskellig grad kan en gruppe tilskynde, at et individ i en gruppe har et andet personligt adfærdsniveau, end det adfærdsniveau som gruppen har. Hvis individet afviger for meget fra gruppens standarder, kan han komme i vanskeligheder, hvilket kan resultere i latterliggørelse eller forskelsbehandling, som kan ende med at individet bliver afstødt fra gruppen. Derfor forsøger mange individer, ifølge Lewin, at være tæt på den standart, som der er i deres gruppe, eller i den gruppe de gerne vil tilhøre (Lewin, 1947, s. 33). Lewin giver selv i hans "*Frontiers in Group Dynamics*" et eksempel på, hvordan individuelle adfærdsniveauer påvirkes af atmosfærer. Eksemplet viser mængden af dominerende opførsel i to grupper, den ene gruppe er en aggressiv autoritær gruppe, og den anden er demokratisk. Grupperne blev placeret sammen, og deres adfærd ændrede sig allerede efter det første møde. Adfærden for de enkelte individer ændrede sig i tråd med den sociale atmosfære. Efter flere møder byttede to individer gruppe, hvilket førte til, at der kort efter overførslen viste sig en ændring i deres adfærd. De viste hver den adfærd, som det modsatte individ viste før overførslen. Dermed begyndte de at vise den adfærd, som var i den gruppe, de blev placeret i. Dette indikerede, at styrken af det resulterende kraftfelt svarende til, at de to atmosfærer var omtrent det samme for begge individer, uanset hvilket gruppeadfærdsniveau de kom fra. Lewin kunne herved konkludere, at dem der selv modtager meget dominerende adfærd også viser mere dominerende adfærd (Lewin, 1947, s. 22-23). Dette eksempel viser, hvordan gruppenormerne og gruppeadfærden har stor indvirkning og værdi for medlemmerne.

Det psykologiske felt også kaldt lifespace er et multidimensionelt mentalt univers, der fungerer som en dynamisk oplevelsesdimension, der eksisterer parallelt med den fysiske og sociale verden. Det psykologiske felt repræsenterer denne omverden, samtidig med at den udgør en enhed med personen selv. Til en given tid har et givet område af det psykologiske felt en bestemt ladning, hvilket kan være positivt og negativt, dette kalder Lewin for valens (Madsen, 2014, s. 399). De positive og negative valenser hænger sammen med den kognitive repræsentation af personer, systemer, genstande, tilstande og handlinger, som opleves at være i overensstemmelse eller i modstrid med personens egne interesser og behov. Lewin ser også værdier, som valenser i det psykologiske felt, når en person værdsætter en gruppenorm, så har dette område en positiv værdi i personens lifespace. Til hver valens svarer et kraftfelt, og når mange kræfter har en tendens til at pege i samme retning af samme område, mener Lewin, at det er et mål. Medmindre at kræfterne holder hinanden i skak ved at have en midlertidig ligevægtstilstand, vil de spændinger, der opstår i feltet, give

anledning til mentale ændringer såsom justering, differentiering, omstrukturering og holdningsændring. Disse spændingsmønstre og valenserne udgør tilsammen den motivationelle struktur. Dertil har feltet en kognitiv struktur, som består af et komplekst mønster af indbyrdes relaterede antagelser, forventninger, overbevisninger, begreber, meningstillæggelser, som vedrører den fysiske og sociale omverden og personen selv. Disse to strukturer er vævet ind i hinanden (Madsen, 2014, s. 399).

Som set tidligere mener Lewin, at normer har en positiv valens, og hvor der er en valens, er der et kraftfelt. Jo stærkere kræfter der eksisterer i en gruppenorm, jo større vil medlemmernes modstand mod at afvige fra normen være. Modstand er således et sæt af kræfter, der iværksættes i en gruppe, når en værdsat gruppenorm opleves som truet. Lewin havde i hans *"Frontiers in Group Dynamics"* (1947) fokus på betydningen af gruppenormer, det er også heri, at man skal finde hans modstandsbegreb (Madsen, 2014, s. 396-397).

7.1.1 Modstand

Lewin udfolder modstand mod forandring som et begreb, der vedrører det sociale felt. For at forstå dette bedre skal der introducere tre begreber: dynamik, kræfter og kvasistationær ligevægt.

Dynamik stammer fra det græske dynamis, som betyder kraft. I Lewins teori forstås forandringer som et resultat af psykologiske og sociale kræfters samspil. Begrebet omhandler ikke kun forandring og bevægelse, men også forestillingen om, at der eksisterer to sider af samme sag. For at behandle det forhold introducerer Lewin begrebet om kvasistationær ligevægtstilstande, hvilket vil sige tilstande med midlertidig konstans i dele af feltet. I kvasistationære ligevægtstilstande holder to eller flere kræfter hinanden i skak, en forandringsproces standser i det øjeblik, og lige så længe at modsatte kræfter opvejer hinanden. (Madsen, 2014, s. 395).

Lewin mener, at ligevægtstilstande ofte ikke er 100% konstante, men er kendetegnet ved en vis bevægelse omkring middelværdien. Et eksempel på kvasistationære tilstande ses i *"Frontiers in Group Dynamics"* (1947). Når man taler om produktionsniveauer for en arbejdsgruppe, har man at gøre med en proces, der kan virke som om, at den er uændret i meget lang tid. Dog ændrer den sig kontinuerligt ved at ændre sine elementer, og derved ændrer den sig, det sker selvom hastigheden og retningen, for floden er den samme. I eksemplet ses det der kendetegner kvasistationære

processer, da det viser, hvordan der kan ske bevægelse side om side med konstans (Lewin, 1947, s. 15). De sociale kræfter er altid i bevægelse, dog vil der over tid etableres en midlertidig ligevægt mellem de forskellige kræfter, dette er en kvasistationær ligevægt. Hvis der forsøges at ændre på denne ligevægtstilstand, enten til den ene eller anden side, opstår der modstand. Jo stærkere kræfter der ønsker at ændre denne ligevægt, jo mere modstand opstår der. Derfor mener Lewin, at det er mere hensigtsmæssigt at mindske de kræfter, der forsøger at opretholde den nuværende tilstand, fremfor at forsøge at presse imod dem (Vikkelsø & Kjær, 2014, s. 285). Det er således mere funktionelt at ændre på gruppenormen, end det er at øge presset mod de vaner, der allerede eksisterer. Lewin viser sådan et eksempel i hans *"Frontiers in Group Dynamics"* (1947) via et inddragelseseksperiment med husmødre og deres indkøbsvaner. En gruppe af husmødre inviteres til et foredrag omkring frisk mælk og sundere indkøbsvaner. Efterfølgende blev de involveret i diskussionsgrupper, hvor der er mulighed for at drøfte deres indkøbsvaner i grupper, uden udefrakommende belæring. I ugerne efter udførelsen af eksperimentet blev deres indkøbsvaner målt, og målingerne viste, at deres vaner havde ændret sig. Det viste sig for Lewin, at husmødrene havde udviklet sundere indkøbsvaner, fordi de havde haft mulighed for at drøfte deres vaner i grupper, og dermed ikke kun havde overværet et foredrag om sundere madvaner. Lewins eksempel viser, hvordan der er større mulighed for at ændre eller optø gruppenormer ved at lade det ske gennem egne diskussioner fremfor påvirkning udefra (Lewin, 1947, s. 35). Den første fase i Lewins kraftfeltmodel, er som nævnt tidligere, optøningsfasen. Denne fase møder ofte modstand, da det er i denne fase, at de nuværende systemer skal optø, før organisationen kan forsætte til ændringsfasen.

Sociale vaner, som over tid bliver til normer, er ifølge Lewin forbundet med en form for modstand mod forandring. Selvom der sker forskydning i den balance, der er mellem de modsatte kræfter, som er betinget i et ligevægtsniveau, således at der opstår en ændring i den ene eller den anden retning, er det som at noget holder igen, for at fastholde det eksisterende niveau. Ifølge Lewin skaber vaner et ekstra kraftfelt, der opretholder det nuværende niveau, uanset om andre kræfter er i balance eller ej. (Lewin, 1947, s. 32).

"The social habit theory answers that the historic constant creates an "additional force field" which tends to keep up the present level in addition to whatever other forces are keeping the social proces at that level" (Lewin, 1947, s. 32).

For at skabe forandringer i en gruppe eller organisation skal de nuværende vaner, normer og værdier først tøs op. Det er muligt at skabe en midlertidig ændring af en ligevægtstilstand, men der vil være en tendens til at falde tilbage til de gamle tilstande, hvis de involverede kraftfelter ikke forrykkes til nye blivende tilstande. (Lewin, 1947, s. 32). *"To overcome this inner resistance an additional force seems to be required, a force sufficient to "break the habit", to 'unfreeze' the custom". (Lewin, 1947, s. 32).*

7.2 Analyse

Dette afsnit vil gennem de fire gennem analysetemaer, analysere den overstående redegørelse, af Honneths anerkendelsesteori. De fire tematikker, er som nævnt tidligere i opgaven; en dynamisk og foranderlig verden, begrebet relationel og begrebet normativitet og menneskesyn.

7.2.1 En foranderlig og dynamisk verden

Lewin ser systemisk foranderlighed i den verden, som han beskriver i hans artikel *"Frontiers in Group Dynamics"* (1947). Det ses i hans artikel, at der hele tiden er kræfter, der bevæger sig, og på den måde gør verden foranderlig. Overstående redegørelse viser, hvordan Lewin mener, at socialpsykologien skal studeres på samme måde som naturvidenskaben, hvor et givet felt skal ses som et samspil mellem drivkræfter og bremsende kræfter. Således eksisterer hele socialpsykologien som et samspil mellem bevægende kræfter, der giver den konstant foranderlighed.

I redegørelsen ses det, hvordan to eller flere psykologiske felter mødes, og i dette møde etablere det sociale felt. Således eksisterer der kræfter i det psykologiske felt, der påvirker det sociale felt, og igennem etableringen af feltet, opstår der kræfter, der påvirker det psykologiske felt. Disse to felter vil derfor altid være foranderlige i sig selv og over for hinanden. I det psykologiske felt figurerer valenser, der i en given tid har en bestemt ladning. Til hver valens hører et kræftfelt, som kan påvirke den måde, som det enkelte individ oplever personer, systemer, handlinger og tilstande. Alt efter om oplevelserne er i overensstemmelse eller i modstrid med personens egne interesser og behov, giver

valenserne en negativ eller positiv ladning. Der eksisterer således konstante foranderlige kræfter i det psykologiske felt, idet mennesker uafbrudt oplever andre personer, handlinger osv., som hele tiden frembringer valenser med enten positive eller negative ladninger.

I begrebet kvasistationær ligevægt ses det, hvordan flere kræfter opvejer hinanden. Overstående redegørelse viste, hvordan en flod umiddelbart ikke ændrer sig, selvom den er i en konstant forandring. Eksemplet viser, hvordan der side om side med konstans kan ske bevægelse. Sådan vil det også være for produktionsniveauet hos en arbejdsgruppe, deres produktive niveau vil opleves som konstant, selvom der til tider vil være medarbejdere, der ikke er på arbejde eller holder pause. Således vil deres produktionsniveau være stabilt og ikke falde, selvom at der er kræfter rundt om, der er foranderlige.

De sociale kræfter, der eksisterer i det sociale felt, er hele tiden i bevægelse, dog vil der etableres en ligevægtstilstand mellem de sociale kræfter. Hvis der er udefra stående kræfter, der ønsker at ændre på denne ligevægt, vil der opstå modstand. Således ses det, hvordan der eksisterer drivende og bremsende kræfter i og omkring det sociale felt, der hele tiden er med til at gøre det sociale felt foranderlig. En forandring, i en organisation eller gruppe, medfører en ændring af den ligevægtstilstand, der eksisterer. Som følge heraf opstår der en modstand, idet en given gruppe ønsker at opretholde den nuværende tilstand og beskytte ændringer af deres gruppenormer. Dog kan vaner ses som et ekstra kraftfelt, der er med til at opretholde det eksisterende niveau, når der opstår en forskydning af den balance, der er mellem kræfter i ligevægtsniveauet. Vaner er en stærk kraft, der kan opretholde det eksisterende niveau, som fx produktionsniveauet i en arbejdsgruppe, når der opstår en ubalance. Selvom det er nødvendigt at have balance mellem modsatrettede kræfter for at holde et ligevægtsniveau, har vaner et ekstra niveau af kræfter, der kan holde på det nuværende niveau, uanset hvilke andre kræfter, der spiller ind. Man kan således sige, at alle kræfter er underlagt kræften af vaners magt.

7.2.2 Begrebet "relationel"

Lewin er, i hans modeller og teorier i *"Frontiers in Group Dynamics"* (1947), systemtænk, han ser organisationsteori som systemisk og relationel. Hans fokus i teorien er på de relationer, der er

mellem det enkelte individ og en gruppe samt deres normer. Igennem et af Lewins egne eksempler ses det, hvordan hans systemiske tænkning kommer til udtryk.

Eksemplet drejer sig om forholdet mellem en mand og hans kone, her mener Lewin, at for at kunne forudsige ægteskabets forløb skal mandens livsrum analyseres, dette vil kræve, at de sociale og psykologiske fakta, der eksisterer i mandens liv, vil blive involveret. Herunder vil det også kræve, at konens forventninger og karakterer skal involveres. De skal dog inddrages i den forstand, som manden opfatter dem (Lewin, 1947, s. 11)

Hvis man, ifølge Lewin, antager, at denne analyse er tilstrækkelig til at give retningen af de resulterende kræfter på manden, vil det være det samme som at give en forudsigelse af, hvad manden vil gøre som sit næste skridt. Dataene omkring mandens livsrum kan være tilstrækkelige uddybende til at se den kraftpåvirkning, der er på konen, sådan som han ser hende. Det vil dog ikke angive, hvad konen rent faktisk vil gøre, men blot hvad manden forventer, at hun vil gøre. For at udlede den næste adfærd for konen skal hendes livsrum analyseres, som regel vil hun se situationen, inklusiv hende selv og hendes mand, anderledes, end han vil. Manden og konen finder løbende ud af, at deres forventninger og opfattelser af hinanden, om hvordan modparten vil opleve og handle i situation, ikke stemmer overens. Begge parter havde en forventning om, hvad partnerens næste adfærdstræk var, men både manden og konen havde ikke forventet, at deres partner ville opføre sig, som de rent faktisk gjorde. Parret vil derfor komme i problemer, hvis de ikke forsøger at snakke sammen om deres livsrum, således at der er mulighed for at udligne dem (Lewin, 1947, s. 11-12). Denne analyse består af tre trin, først er der manden og konens individuelle psykologiske felter, herunder deres livsrum, som skal analyseres. Dette trin indebærer to sæt af forventninger til, hvordan den anden vil tænke og handle i situationen, og hvordan man selv ville gøre. I trin to præsenteres resultatet objektivt, det er i mødet mellem de to psykologiske felter, at der opstår et socialt felt. I trin tre udledes den psykologiske situation for manden og konen, idet de nu er opmærksomme på den andens og sine egne reaktioner, fordi der sker en gensidig udveksling (Madsen, 2009, s. 393).

Det ses her, hvordan Lewins systematiske tænkning kommer til udtryk, på side 11 i *"Frontiers in Group Dynamics"* (1947) vises figur 1.a, 1.b, 2, 3.a og 3.b, hvilket fremgår af Bilag 1 (Lewin, 1947, s. 11) Figurerne viser, hvordan manden og konens livsrum er opdelt i felter, og hvordan deres

påtænkte og forventede bevægelser, i deres forhold, er placeret i deres livsrum. Lewin analyserer ægteskabet ved at se det som et system. Ægteskabet består altså af de relationer og interaktioner, der opstår mellem deres psykologiske felt og det sociale felt, samt hvilke bevægelser de har i forhold til hinanden. De er derfor begge aktører i et system og medspillere i forhold til, hvordan systemet agerer.

Systemer kan analyseres på mange måder, hvilke ikke er specialets omdrejningspunkt, det skal dog pointeres, at én måde at analysere systemer på er igennem gruppedynamik. Igennem "*Frontiers in Group Dynamics*" (1947), ses det, hvordan Lewin koncentrerer sig om grupper og den enkeltes forhold til gruppen. Det er igennem den relationelle tænkning, at Lewin systematisk udfolder hans teori om relationer mellem mennesker, grupper, felter og kræfter.

7.2.3 Normativitet og menneskesyn

Som nævnt tidligere i specialet var Lewin den første, der analyserede forandringer, og igennem "*Frontiers in Group Dynamics*" (1947) introducerede han begrebet "modstand mod forandring". Igennem artiklen fremstiller Lewin en ikke normativ teori. Hans teori omhandler gruppenormer, felter samt kræfter, og hvordan disse er med til at påvirke modstanden mod forandringer. Han fokuserer her på, hvordan modstand opstår, hvis en given gruppe føler, at deres gruppenormer er truet. Lewin tænker hans teori som systemisk og deskriptiv, han undersøger således, gennem systemer, det givende genstandsfelt for hans teori uden at forholde sig til, hvordan forholdene bør være. Selve hans systemanalyse er objektiv og neutral, men Lewin som person har et humanistisk sindelag.

Når man ser på Lewins systemanalytiske teori i "*Frontiers in Group Dynamics*" (1947), virker det umiddelbart som om, at den udelukkende er systemisk, men hvis man ser Lewins teori i forhold til Frederick W. Taylor, som også var systemtænkner, ses det, at der er en humanistisk interesse i forhold til Taylor. Taylor eller taylorisme er en ledelsesform, fra 1900 tallet, der forsøgte at skabe en relationel arbejdsproces ved at kombinere tekniske, menneskelige og økonomiske aktiviteter. Midlet hertil var at træne medarbejderne på tids- og metodestudier, og herefter aflønne dem efter individuel indsats. Taylors principper er, at medarbejder er uden ansvar, medindflydelse og interesse i virksomheden, de udfører blot det job, som de er blevet beordret til. Til sammenligning

hertil kan det umiddelbart virke som om, at Lewins teori er humanistisk. I hans eksempel med husmødre og deres indkøbsvaner ses det, hvordan man nedbryder gruppenormer uden at presse dem, men ved gruppen selv opløser deres nuværende normer til fordel for nogle andre.

Idet Lewin inddrager hans begreb om modstand mod forandring, ses det, hvordan hans systemisk, uden hans egen humanistiske interesse. Modstand ses som en systemisk proces, der indgår i hele det system, som teorien er. Modstand er således en systemisk proces, der igangsættes, idet der rykkes på andre systemiske processer, i dette tilfælde gruppenormer.

Lewin selv er humanistisk anlagt, men dette kommer ikke igennem i hans teori i *"Frontiers in Group Dynamics"* (1947). Han har et positivt menneskesyn, og gennem hans systemiske teori ses det, hvordan han har udviklet sin trefasede ændringsmodel med en intention om, hvordan mennesker får det bedre på bl.a. arbejdspladser.

Redegørelse og analyse af Lewins *"Frontiers in Group Dynamics"* (1947) har givet et organisationsteoretisk perspektiv på, hvordan det er muligt for organisationer at arbejde med modstand mod forandringer. Hvis en organisation ønsker forandring, skal der ikke tænkes på det mål, der skal nås, men snarere i termen af; "fra det nuværende niveau til det ønskede". Hertil skal Lewins tre faser bruges til at optø de gruppenormer, der eksisterer i det sociale felt mellem medarbejdere. For at ændre den sociale ligevægt skal hele det sociale kraftfelt medregnes, herunder grupper, undergrupper, deres relationer systemer osv. Modstanden mod forandring opstår, idet en given gruppe føler, at deres gruppenorm trues. Konstellationen af sociale kraftfelter skal studeres som en helhed og omorganiseres, således at de sociale arrangementer flyder anderledes.

Analysen viser hvordan forandringsprocesser udløser kræfter, i de systemer som en organisation eller given gruppe består af. Således at de systemiske processers ligevægt forrykkes, og herunder det sociale felt. De gruppenormer der befinder sig her, trues af forandringsprocesserne, og dermed opstår der en modstand, når en gruppe føler sig truet af disse forandringer. En anden teoretiker der også beskæftiger sig for processer er Axel Honneth, dog er disse anerkendelsesprocesser, men der kan tilsvarende ses brud og modstand mod forandringer i disse processer. Derfor vil specialet, inddrage Honneth, for at undersøge anerkendelsesprocesser, og de brud der muligvis ses heri.

8 Honneth

Dette afsnit præsenterer en redegørelse af Honneths anerkendelsesteori, i form af en redegørelse af hans tre sfære og hans teori om begreberne og synlig- og usynlighed. Afsnittet tager udgangspunkt i hans bog "*Behovet for anerkendelse*" (2003). Efterfølgende vil en analyse heraf gives, med fokus på de fire analysetematikker; en foranderlig og dynamisk verden, begrebet relationel og begrebet normativitet, og til sidst menneskesyn.

8.1 Redegørelse

Axel Honneth, der er født i 1949 i Tyskland, er uddannet i sociologi og filosofi ved Goethe-Universitet i Frankfurt. Siden 1996 har han været professor i socialfilosofi, på Johan Wolfgang Goethe Universitet i Frankfurt, og denne lærestol har han overtaget efter Jürgen Habermas. I slutningen af 1980'erne begyndte Honneth sit forfatterskab, hvor han har udgivet en række værker, som bl.a. har kredset omkring begrebet anerkendelse, menneskers indbyrdes anerkendelsesrelationer og kamp heri (Heidegren, 2010, s. 32).

8.1.1 Tre sfære

Honneths (2003) anerkendelsesbegreb kan deles op i tre anerkendelses sfærer, den private -, den retslige - og den solidariske sfære. Hver sfære dækker et ontologisk trin i individets udvikling. For at blive fuldt individualiseret skal man erfare alle former for anerkendelse, der er i de tre trin (Honneth, 2003, s. 14). Det første trin er *privat sfæren*, som omhandler familien og venner. Her udløser kærlighed forudsætningen for subjektets fundamentale selvtillid. Den *retslige sfære* udløser den almene agtelse, som gives gennem rettigheder som borger. Den sidste sfære er den *solidariske*, som dækker kulturelle, politiske og arbejdsmæssige fællesskaber. Det er herigennem subjektet opnår en selvværdsættelse, der skabes i en social solidaritet, hvor der deles og dannes fælles normer og værdier, som er med til at skabe et grundlæggende selvværd (Honneth, 2003, s. 14).

De tre anerkendelsessfærer indeholder hver deres former for forhold til sig selv, hvilket betyder, at hver anerkendelsessfære skal gennemleves for at erhverve de tre grundlæggende former for forhold til sig selv (Honneth, 2003, s. 15). Selvtillid, selvagtelse og selvværdsættelse er de tre ontologiske udviklingstrin, der skal erfares anerkendelse indenfor. Hvis de hver især ikke er

realiseret, opstår der uligevægt mellem de tre anerkendelsesformer, da de alle tre indgår i indbyrdes relationer i ideen om det gode liv (Honneth, 2003, s. 15).

Den første sfære, som individet ifølge Honneth (2003) skal igennem, er *privat sfæren*. Den adskiller sig fra de to andre, fordi den danner forudsætningen for at kunne træde ind i et intersubjektivt forhold med andre mennesker. Denne anerkendelsessfære har kærlighed som det bærende begreb, da kærlighedsforholdet mellem mennesker erfares via det gensidige følelsesmæssige behov. Herved erfarer individet, at man gennem nære relationer og et gensidigt afhængighedsforhold kan få dækket sit anerkendelsesbehov (Honneth, 2003, s. 15). Det er i de systematiske relationer, der udgør kærlighedsforholdet mellem mor, far og barn, mellem ægtefælder og mellem venner, at individet kan etablere en fortrolighed med sine ressourcer, indstillinger og værdier, og hvordan de bliver anerkendt og modtaget af andre subjekter (Honneth, 2003, s. 15). Det er igennem vellykkede relationer mellem forældre og barn, der giver individet forudsætningen for at træde ud i en konfliktfyldt verden. De relationer, der er i familie og venskaber, udgør en forlængelse og en udvidelse af anerkendelsesforholdet, og derved er de med til at vedligeholde den fundamentale selvtillid, der tidligere var begyndende i forholdet mellem forældre og barn. Ifølge Honneth (2003) udgør venskaber og kærlighed den emotionelle anerkendelse. Denne anerkendelse giver subjektet muligheden for at udtrykke sig og se sig selv som en, der kan deltage i nære fællesskaber og samfundsmæssige forhold (Honneth, 2003, s. 15).

Den anden form for anerkendelse, der kan opnås, er i den *retslige sfære*, som er styret af fornuften og rettighederne, der er et udtryk for et striks kognitivt system af regler (Honneth, 2003, s. 17). I denne sfære er subjektet i stand til at få selvrespekt eller agtelse for sig selv, som et lige medlem af samfundet. Det opnås igennem de universelle rettigheder, der er givet til alle medlemmer af samfundet. Hvis et individ er indehaver af de universelle rettigheder og dermed af selvrespekt, mener Honneth (2003), at man, som individ, er bevidst om sig selv som en moralsk dygtig person, der er i stand til at indgå i offentlige drøftelser. Anerkendelsen gives i denne sfære igennem de lovmæssige relationer og herigennem de rettigheder, som subjektet har adgang til fx velfærdsgoder. Anerkendelsen sikrer altså individet de grundlæggende muligheder for at realisere sin handlefrihed. Det betyder dog ikke, at et en person uden nogen rettigheder i samfundet, ikke kan have selvrespekt, men den højeste form for selvrespekt kan kun blive realiseret, når et individ bliver

anerkendt som et autonomt handlende retssubjekt (Honneth, 2003, s. 16). Den sidste sfære er den *solidariske sfære*. Her udløser anerkendelsen den tredje form for praktisk forholdene til sig selv, hvorved man værdsætter sig selv, som et medlem af et solidarisk fællesskab (Honneth, 2003, s. 17). Anerkendelsen sker gennem de relationer til grupper, fællesskaber og samfundet, hvor individets deltagelse i fællesskabet bliver anerkendt. Det er fællesskaber, hvor individet, på lige fod med andre deltagere, indgår i et fællesskab, hvor det er muligt at genkende sig selv, men også at blive anerkendt for sin egen unikke person. Når individet indgår i samfundets eller fællesskabets solidaritet, og heri også bidrager positivt til fællesskabets hele, bliver individet herigennem anerkendt for sine specielle evner, kvaliteter og bidrag, som er med til at reproducere samfundet (Honneth, 2003, s. 16).

Kærligheden i den første sfære, er en emotionel form for anerkendelse, hvorimod den retslige sfære er styret af fornuften. Den sidste sfære om solidariteten er både fornuftbaseret og emotionel, da solidariteten skal indeholde begge dele for at fungere som regulerende i mellemmenneskelige relationer (Honneth, 2003, s. 17). Hver anerkendelsesform er en forudsætning for at opnå den efterfølgende anerkendelse i de efterfølgende sfærer. På den måde er de afhængige af hinanden, og ifølge Honneth (2003) nødvendige for at opnå et fuldt integreret samfund. Den kærlighed, der opstår mellem forældre og barn, er en forudsætning for den kærlighed, der opstår senere i de nære relationer mellem familie og venner. Dertil er det også en forudsætning for et vellykket møde med samfundet senere i livet. De universelle rettigheder, der er givet til alle medlemmer i samfundet, som blev præsenteret i den retslige sfære, er en forudsætning for, at alle mennesker i samfundet, ser sig selv som ligeværdige. Dette gælder også for solidariteten i den sidste sfære, da den også er bygget på fælles værdier. Om et samfund er solidarisk afhænger ifølge Honneth (2003) af, om samfundet kan integrere den enkelte borgers forskellige værdier, færdigheder og præstationer i samfundet (Honneth, 2003, s. 17).

Hvis et individ ikke anerkendes eller ikke får følelsesmæssig støtte, kognitiv agtelse, respekt eller social agtelse, kan det betyde, at individet risikerer at miste muligheden for at skabe det positive forhold til sig selv, hvilket Honneth (2003) mener, er grundlæggende for menneskets udvikling. Derudover er der en række korresponderende krænkelser, der også kan påvirke individets forhold til sig selv (Honneth, 2003, s. 18). Anerkendelsesformerne udgør en idé om at opnå det gode liv

gennem anerkendelse, hvor krænkelserformerne er udgangspunktet for at forså motivet bag og grunden til, at der også kan eksistere en kamp for det enkelte individ for at opnå anerkendelse. I hver af de tre overstående sfærer, er der forskellige moralske krænkelser, der danner den interne forbindelse mellem moral og anerkendelse. Moralen bliver derved udtrykt negativt gennem individets oplevelser (Honneth, 2003, s. 18). I den første sfære, hvor primærrelationerne opbygges, kan fysisk og psykisk misbrug ses som eksempler, der laver skade på den fysiske integritet og den grundlæggende selvtillid, som er fundamental for resten af livet. I retsforhold kan det ødelægge selvgættelsen, hvis den moralske ansvarlighed som rettighedsbærer bliver ødelagt. Dette kan bl.a. ske gennem bedrageri eller diskrimination af specifikke grupper i det juridiske system. I den sidste sfære om fællesskaber, er moralske uretfærdigheder repræsenteret ved bl.a. ydmygelse eller krænkelser af en person eller gruppe, således at deres færdigheder og evner ikke længere får nogen anerkendelse af det samfund, som de er en del af. Sådanne krænkelser skader selvværdssættelsen hos individet eller gruppen, og det giver følelsen af ikke at være social betydningsfuld i et socialt fællesskab (Honneth, 2003, s. 18).

Individet opnår ifølge Honneth (2003) anerkendelse gennem fundamental selvtillid, selvgættelse og selvværdssættelse, som skabes i de tre sfærer af nære relationer, samfundet og de fællesskaber, som individet er en del af. Når der opnås erfaring inden for de tre anerkendelsessfærer, som er de stadier mennesker udvikler sig igennem, er det muligt at udvikle en personlig identitet. Men hvis individet oplever nogle af de førnævnte krænkelser igennem sit liv, bliver den fundamentale anerkendelse skadet, og det bliver derfor svært for individet at udvikle sig. Dertil mener Honneth(2003), at man igennem de negative krænkelser kan risikere at blive mærket af dem i sådan en grad, at individet kan miste det positive forhold til sig selv, hvilket har betydning for udviklingen af resten af livet.

Ifølge Honneth (2003) er der tre former for positive selvforhold, disse er selvtillid, selvrespekt og selvværdssættelse, og de forudsætter tre former for anerkendelse, kærlighed i den første sfære, rettigheder i den anden sfære og solidaritet i den tredje sfære. Tilsammen udgør de muligheden for at udvikle og opretholde et positivt selvforhold, som præger den personlige identitet, som igen er en mulighedsbetingelse for individuel selvrealisering (Heidegren, 2010, s. 37).

8.1.2 Synlig- og usynlighed

Alle de overstående sfærer har det til fælles, at det er vigtigt for individet at være synlig for at opnå anerkendelse. I den første sfære er det nødvendigt at blive set af sine forældre og andre nære relationer, som man i denne sfære skal opnå anerkendelse af. I de næste to sfærer at det afgørende at blive set af samfundet for at opnå anerkendelse. Det at blive set eller at være synlig for andre mennesker, eller omvendt det at se sine medmennesker, virker umiddelbart som noget der forekommer naturligt hos alle mennesker, men sådan er det ifølge Honneth (2003) ikke altid. Han introducerer begreberne usynlighed og synlighed i hans anerkendelsesteori. Teorien er et budskab om, at mennesker holder hinandens liv i deres hænder. Herved mener han, at alle har en nøgle til andres liv, og gennem anerkendelse kan man påvirke en anden persons liv og muligheder. Det handler derfor om evnen til at se den anden som en væsentlig anden, dvs. evnen til at se andre (Olsen, 2010, 2010, s. 28).

Hvis et individ ikke bliver set, af et andet menneske eller af en gruppe, er det ikke, fordi der er en synsfejl i det fysiske øje hos dem, som individet er usynligt for. Det handler snarere om en indre disposition, som ikke gør det muligt at opfatte individet (Honneth, 2003, s. 98). Dette er en form for usynliggørelse af et individ, som ikke vedrører den fysiske ikke-tilstedeværelse, fordi personen er fysisk tilstede. Men det har noget at gøre med en ikke-eksistens i en social betydning (Honneth, 2003, s. 99). I et kulturhistorisk perspektiv er der mange eksempler på social overlegenhed, hvor usynlighed af individer opstår. Dette kunne bl.a. ses hos adelige, der havde lov til at afklæde sig over for deres tjenestefolk, som om de ikke var til stede. De adelige så igennem deres tjenestefolk, som om de var usynlige, selvom de var fysisk tilstede i rummet, herigennem kunne de således udtrykke deres overlegenhed (Honneth, 2003, s. 99). I denne forståelse har det at se igennem andre mennesker en performativ side, da det kræver visse kropshandlinger og måder at forholde sig på, som understreger, at det ikke er tilfældigt, at individet ikke bliver set, men derimod en bevidst handling. Der er dog forskellige former for usynlighed, det kan være alt fra at glemme at hilse på en person til en fest, til en bevidst selvforglemmelse af rengøringsdamen, som bliver overset grundet hendes sociale ubetydelighed. Selvom der umiddelbart virker til at være stor forskel på de to eksempler, mener Honneth (2003) at de til trods for det tilhører den samme kasse, da de deler den egenskab at være en form for usynlighed (Honneth, 2003, s. 100). Honneth (2003) ser, det at være

synlig, som den positive modsætning til at være usynlig. Der er dog forskellige måder at være synlig på i sociale relationer. Det er ikke kun det pågældende subjekt, der usynliggør et individ, men også de andre personer, der er tilstede, kan fastslå, om det under omstændighederne drejer sig om negligering eller ignorering. Man kan derfor som individ opleve at blive usynliggjort ved at blive bevidst ignoreret af de andre i rummet. Ifølge Honneth (2003) kan kropssudtrykket vise, om man er synlig for andre. Man kan på den måde signalere til hinanden, at man viser hinanden deltagelse og opmærksomhed (Honneth, 2003, s. 206).

"Enhver form for social anerkendelse, af en person er nemlig da, uanset hvorledes den er formidlet, også altid i symbolsk henseende afhængig af disse ekspressive kropssudtryk, som i den direkte kommunikation garanterer, at et menneske opnår social synlighed" (Honneth, 2003, s. 109).

Idet vi smiler til en anden person eller udviser en velkommende kropssprog, tager vi stilling til personen, og gennem de kropssudtryk, som gives til hinanden, vises der anerkendelse af at se det andet individ. Kropssproget spiller således en vigtig faktor i forsøget på at opnå anerkendelse (Honneth, 2003, s. 110). Det at se et andet individ beror på en forståelse af at være vidne til adfærd, sprog, holdninger osv., som man ikke nødvendigvis forstår, holder af eller er enig i, men man bestræber sig stadig på at give individet en plads i verden. Det handler om at se og anerkende det andet individ, der hvor det befinder sig (Olsen, 2010, s. 28).

8.2 Analyse

Dette afsnit vil gennem de fire gennem analysetemaer, analysere den overstående redegørelse, af Honneths anerkendelsesteori. De fire tematikker, er som nævnt tidligere i opgaven; en dynamisk og foranderlig verden, begrebet relationel og begrebet normativitet og til sidst menneskesyn.

8.2.1 En dynamisk og foranderlig verden

Igennem redegørelsen af Honneths anerkendelsesteori ses det, at han i modsætning til Lewin beskæftiger sig med andre eksempler på processer, der eksisterer i en foranderlig verden. Han ser anerkendelsesprocesser som dynamiske og foranderlige processer, der figurerer mellem subjekter. Processerne opstår gennem anerkendelses situationer hos individet og i relation med andre mennesker. I modsætningen til Lewins teori, der har gruppedynamikker som et centralt element,

har Honneth fokus på det enkelte subjekt. Anerkendelse er dynamisk og foranderlig, idet den skal opnås gennem andre mennesker.

8.2.2 Begrebet ”relationel”

Honneths anerkendelsesteori er en relationel teori, som analyserer de anerkendelsesprocesser, der sker i relationerne mellem mennesker. Det ses i hans anerkendelsesfaser den private sfære, den retslige sfære og den solidariske sfære. Som nævnt i redegørelsen indeholder hver af disse sfærer, hver deres forhold til sig selv. Hver af faserne skal gennemleves for at skabe muligheden for at erhverve de tre grundlæggende former for forholden til sig selv, således hænger de tre ontologiske udviklingstrin sammen. Anerkendelse skal skabes gennem relationer med andre mennesker, bl.a. i kærlighedsforholdet mellem barn og forældre. Både Lewins og Honneths teori er relationelle, dog har de hver deres fokus på relationerne.

Det centrale i Lewins teori er relationerne mellem det enkelte individ, og den gruppe han tilhører eller gerne vil tilhøre. Relationerne bruges i samspil til at skabe det sociale felt, der eksisterer i grupper. Hvor relationerne hos Honneth er centrale for, at det enkelte subjekt kan opnå anerkendelse, og derved skabe et forhold til sig selv. Teorien er intersubjektiv, da anerkendelsesprocesserne sker i den relation, der er opstået mellem to eller flere subjekter.

8.2.3 Normativitet og menneskesyn

I modsætning til Lewin er Honneths teori normativ, da hans teori ikke fungerer uden anerkendelse. Udover at undersøge begrebet anerkendelse, forholder Honneth sig, gennem hans teori, også til, hvordan forholdene i hans anerkendelsesteori bør være. Således kan teorien ikke anvendes uden anerkendelsen, hvilket gør, at den er normativ.

Det centrale omdrejningspunkt i Honneths teori er, at mennesker holder hinandens liv i deres hænder. Alle har muligheden for at påvirke hinandens liv, disse påvirkninger sker gennem anerkendelse af andre individer. Det er derfor essentielt at besidde evnen til at se andre. Subjektet søger anerkendelse fra andre mennesker, hvis denne anerkendelse opnås, betyder det, at subjektet ses af andre mennesker. Det, at anerkende et andet subjekt, beror på en forståelse af at være vidne til adfærd og holdninger, som man nødvendigvis ikke selv forstår, men man bestræber sig stadig på

at give individet en plads i verden. Det handler således om at anerkende det andet subjekt, der hvor de befinder sig.

Det ses gennem redegørelsen, at der både er en positiv og en negativ side i Honneths anerkendelsesbegreb, under et menneskesyn der inddrager begge sider. Den positive side ses ved, at den anerkendelse, som et individ opnår gennem de forskellige sfærer, styrker det positive selvforhold, som individet har. Den negative side opstår, idet et individ møder nogle af de tidligere nævnte krænkelser, som nedbryder det positive forhold, man har til sig selv, som er bygget gennem anerkendelse. Derfor ses hele Honneths anerkendelsesbegreb som en evig kamp for anerkendelse.

Kampen for anerkendelse ligger i, at et individ ikke kan udvikle et positivt selvforhold, og derved en personlig identitet, uden anerkendelse. Mennesker har et behov for anerkendelse, da Honneth (2003) mener, at vores identitet afhænger af den, uden et minimum af anerkendelse er der intet svar på spørgsmålet om, hvem er jeg? Det enkelte subjekt skal opnå anerkendelse igennem de tre sfærer, hele livet er således en konstant kamp for at opnå og vedholde anerkendelsen. Der kan bl.a. opstå en kamp om anerkendelse i forbindelse med at passe et lønnet arbejde, da de flestes arbejde også er social reguleret, og dermed er forbundet med erhvervsens af den anerkendelse, der findes i den sociale værdsættelse.

"Muligheden for en individuel identitetsdannelse i kraft af erfaringen af anerkendelse hænger direkte sammen med den samfundsmæssige indretning og fordeling af arbejdet" (Honneth, 2003, s. 46).

Organisering og vurdering af det sociale arbejde spiller således en central rolle for et samfunds anerkendelsesstruktur, dvs. at der her foregår en kamp om erhvervsens af anerkendelse inden for den solidariske sfære, hvor individet ønsker anerkendelse fra samfundets fællesskaber. Denne anerkendelse hænger tæt sammen med at besidde et arbejde, der økonomisk og social bidrager til fællesskabet, som i dette tilfælde er samfundet. Subjektet skal således formå at bidrage til samfundet og dets fællesskaber for at opnå anerkendelse i den solidariske sfære.

I analysen af Lewin ses det, hvordan han har svært ved at forholde sig til processer på det individuelle niveau, idet hans systemiske analyse er udviklet til at analysere grupper og de sociale felter, der opstår heri. Komplexiteten vil blive for omfattende, hvis alle gruppe-medlemmernes

livsrum skulle analyseres, i sammen omfang som det ses i hans eksempel med manden og konens ægteskab. Hvorimod Honneths teori indtræffer i det individuelle- og intersubjektive niveau, hvor processerne eksisterer som anerkendelsesprocesser mellem to subjekter, der står over for hinanden. I forlængelse heraf kan man undre sig over, om der imellem 3-5 subjekter, der interagerer med hinanden, stadig vil være en anerkendelsesproces mellem dem, eller om det vil føre til en systemisk analyse af anerkendelsesstrukturen, som peger mere i retning af Lewins systemtænkning. Dette er en interessant kombination mellem Lewin og Honneth, som dette speciale ikke vil lave en nærmere analyse af.

Redegørelsen og analysen af Honneths (2003) anerkendelsesteori har undersøgt det intersubjektive forhold, der ligger i anerkendelsen. Disse forhold rækker ud i forskellige verdener, hvilket ses i hans tre sfærer. Den første sfære, den private, rækker ud i den verden, der er omkring familie og nære relationer. Den anden sfære, den retslige, rækker ud i den verden, der består af de rettigheder, man gennem anerkendelse opnår i samfundet. Den sidste sfære, den solidariske, rækker ud i den verden, der består af solidariske fællesskaber.

Der ses her, hvordan Honneths (2003) centrale fokus er de enkelte subjekter og deres anerkendelsesproces, der er således et subjekt hos Honneth (2003), som ikke udvikles gennem Lewins teori, da hans fokus ligger i de systemiske processer, der sker på gruppeniveau.

9 Latour

Dette afsnit præsenterer en redegørelse af Latour og hans aktør-netværkteori, hertil vil dele af *"Morality or Moralisme – An Exercise in Sensitization"* (2010) til en yderlig redegørelse heraf. Efterfølgende vil en analyse heraf gives, med fokus på de fire analysetematikker; en foranderlig og dynamisk verden, begrebet relationel og begrebet normativitet, og til sidst menneskesyn.

9.1 Redegørelse

Bruno Latour er født i Frankrig i år 1947. Han er uddannet i filosofi ved Université de Bourgogne og senere i teknologi ved Université de Tours. I 1975 modtog han en doktorgrad i filosofi på en

afhandling om Eksegese og ontologi (Blok & Jensen, 2009, s. 41). Latour har i sit teoretiske- og forfatterliv været meget omkring, og forskningsfeltet ændrede sig til at omhandle antropologi og sociologi. Det var studier af videnskab og teknologi, der kom til at præge hans sene forfatterskab. Han har med hans anderledes filosofiske og teknologiske traditioner udviklet bl.a. aktør-netværksteorien. Latour har udgivet en lang række værker og teorier. Ifølge Anders Blok og Torben Elgaard Jensen, der har skrevet "*Bruno Latour- Hybride tanker*" (2009), kan man dele hans forfatterskab op i fire spor og fag-identiteter, som han har påtaget sig. Den unge Latour knytter sig til videnskabsantropologien, hvor han bl.a. udgav "*Laboratory of Life*" (1979) og "*Science in Action*" (1987). Videnskabsantropologien udgør et slags fundament for hans øvrige forfatterskab, hvilket også gælder i det næste spor modernitetsfilosofi. Her har han bl.a. skrevet "*Vi har aldrig været moderne*" (1999), dette spor udgør et midtpunkt i hans forfatterskab. Det politiske økologi spor, hvor han udgav "*Politics of nature*" (1999), og det associations-sociologiske spor, hvor hans udgave "*En ny sociologi for et nyt samfund*" (2008). Disse tilhører begge den senere del af Latours forfatterskab fra midten af 1990'erne (Blok & Jensen, 2009, s. 40-42).

Latour kan bedst betegnes som konstruktivist (Blok & Jensen, 2009, s. 76). Han adskiller sig fra den videnskabelige realisme ved at mene, at sandhed og realisme besværligt og skridt for skridt konstrueres, og at der derfor er grader af sandhed og realisme. Han mener;

"At en teori er, hvad den er, fordi den på et givet tidspunkt holder sammen på et bestemt sæt af allierede, som med tiden kan blive yderligere forstærket eller undergravet" (Blok & Jensen, 2009, s. 76).

Latour adskiller sig også fra det postmodernistiske synspunkt, ved at viden kan ses som tekster og som et resultat af menneskelige historiefortællers omskiftelige handlinger. Han ser viden som en kamp og mener, at ikke-menneskelige elementer spiller en central rolle for, hvilke historier der vinder. Til slut adskiller han sig fra socialkonstruktivismen, som betragter viden som et resultat af grupper eller samfunds sociale interaktioner og organisation. Her tilføjer man et lag af 'noget socialt' oven på 'noget naturligt'. Latour mener derimod, at det er kaskader af forbindelser og sammenføjninger, som til stadighed blander menneskelige (sociale) og ikke-menneskelige (naturlige) elementer. Latour kan derfor bedst betegnes som konstruktivist, hvilket også er den betegnelse som han selv foretrækker (Blok & Jensen, 2009, s. 77).

9.2 Aktør-netværk teori

Latour udgav i 1979, i samarbejde med Steve Woolgar, *"Laboratory of Life: The social Construction of Scientific"*. Den vakte opsigt i sociologiske, filosofiske og fagvidenskabelige kredse, da den var det første etnografiske studie af laboratoriearbejde. Dertil havde studiet det synspunkt, at man ikke kunne adskille den sociale og naturvidenskabelige verden i to kulturer. Den etnografiske tilgang viste, at der var en lang række af forudgående aktiviteter, som gjorde, at det naturvidenskabelige felt og produktionen heri kunne ses som et slutresultat. Hvilket viste, at det videnskabelige arbejde ikke afveg fra andre aktiviteter, hermed blev der åbnet op for etnografiske feltstudier indenfor det naturvidenskabelige område (Jensen et al., 2009, s. 63-64). Grundtankerne i *Laboratory of Life* opstod i midten af 1970'erne, hvor Latour tilbragte to år ved Salk Institute for Biological i Californien, her observerede han forskernes daglige arbejde gennem en epistemologisk undersøgelse. Men baggrunden for laboratoriestudierne startede nogle år tidligere, da han var på feltstudie i Afrika, hvor han studerede bønder på Elfenbenskysten. Han stillede herefter spørgsmålet;

"Hvad vil der ske med den store forskel på videnskabelige og før-videnskabelige tænkning, hvis de feltstudie-metoder, som man bruger på at undersøge bønder på Elfenbenskysten også blev brugt på første-klasse forskere?" (Blok & Jensen, 2009, s. 51).

Han valgte i hans laboratoriestudie at fokusere på den praktiske rækkefølge af begivenheder. Han beskrev derfor den produktionsproces, der leder til videnskabelige artikler, hermed fulgte han sin ambition om at beskrive videnskab som et praktisk arbejde snarere end som en særegen logisk eller kognitiv præstation (Blok & Jensen, 2009, s. 55). Efterfølgende rettede Latour sine studier som laboratoriets instrumenter for at undersøge mysteriet om, hvordan forsøgsdyr og kemikalier blev omdannet til videnskabelige kendsgerninger. Forskerne injicerede forsøgsdyr og kobled dem til computere, som producerede udskrifter, som førte til en videre bearbejdning. Her foregik der en kæde af arbejdsprocesser, der omformer bestemte typer af materialer til andre.

Latour konstaterede efterfølgende, at forskernes interesse og opmærksomhed følger udviklingen af transformationerne. Interessen for forsøgsdyrene, som var input til computerne, falder, idet der opstår et output fra computerne i form af grafer og kurver (Blok & Jensen, 2009, s. 56). Her foregår det, som Latour betegner som litterær inskription, dvs. at der skabes en bro mellem laboratoriets

praktiske og materielle proces samt de fænomener og objekter, som forskerne skriver om. Denne bro kan ved brug af instrumenter eller inskriptionsredskaber omforme substanser til et visuelt display, i form af grafer og kurver, som kan indgå i videnskabelige artikler (Blok & Jensen, 2009, s. 56). Laboratoriet er ifølge Latour og Woolgars en fabrik, der producerer litterære inskriptioner. Gennem en række af transformationsprocesser bliver forsøgsdyr og substanser omformet til inskriptioner, som laboratoriet arbejder videre på til senere brug i bl.a. litteraturudgivelser, hvorved udsagn enten kan bygges op eller undergraves (Blok & Jensen, 2009, s. 60).

Laboriestudierne var begyndelsen for aktør-netværksteori, der op gennem 1980-1990'erne udviklede sig som en selvstændig måde at betragte studier af videnskab, teknologi og samfund (Jensen et al., 2007, s. 71). Aktør-netværksteorien forkortes som ANT, som vil blive brugt i resten af opgaven. ANT defineres almindeligvis som en materiel semiotisk analyse, der er baseret på videnskab- og teknologisociologi, og i mange sammenhænge er det blevet en sammenfatning af den anti-epistemologiske genre, som Latour udviklede gennem hans analyse af teknovidenskaben (Blok & Jensen, 2009, s. 17).

"Ifølge Latour er ANT hverken en teori om naturen, subjektet, det sociale eller det religiøse. Det er derimod en teori om, hvordan alskens aktør-netværk cirkulerer i vekselvirkning med andre netværk og om, hvordan relationer hele tiden etableres på kryds og tværs af traditionelle sociologiske distinktioner" (Jensen et al., 2007, s. 100).

Grundstammen i ANT er, at ingen enheder er noget i sig selv, men de opnår derimod kun sin betydning igennem sine mange og meget omskiftelige forbindelser til andre enheder. Et sådant netværk er hybrider, hvilket betyder at de består af mennesker såvel som materielle ting, og ifølge Latour eksisterer alting i aktør-netværksteorien (Blok & Jensen, 2009, s. 16). ANT har interesse i alle former for element og relationer, som bidrager til at stabilisere eller destabilisere et netværk, dvs. at det ikke kun er de sociale aktører eller relationer, som er interessante. Dette har man tidligere kunne se i Latours arbejde i laboratoriet, hvor han ikke kun var interesseret i forskerne, men også deres inskriptioner og instrumenter. ANT's analytiske bredde bliver koordineret ved brug af det semiotiske begreb. En semiotisk aktør er en, hvilken som helst enhed, som spiller en rolle i et narrativ, dvs. en aktør som de andre aktører i netværket anerkender, påvirkes af eller tager højde for (Blok & Jensen, 2009, s. 20). En aktør kan i ANT derfor også være maskiner, computere, systemer,

dyr eller andre, ikke-menneskelige objekter, som dog stadig påvirker de andre ikke-menneskelige og menneskelige aktører i netværket.

Et vigtigt begreb for at forstå ANT er translationer. Det er et begreb, som Latour har lånt fra Serres¹. Begrebet indebærer, at noget flyttes eller erstattes, herved skabes der et mønster. Det kan bl.a. være litterære inskriptioner, som translaterer en substans til en tekst. Dette er et centralt begreb i ANT, som Latour også kalder for translationssociologi (Jensen et al., s. 63). ANT bruger translationer til at fremhæve, hvordan menneskelige og ikke-menneskelige aktører hele tiden bliver relateret og vævet ind i hinanden gennem translationsprocesser. Ifølge Latour er det ikke kun de sociale, menneskelige aktører, der skaber effekter, men det er de heterogene netværk, der tilsammen skaber noget (Blok & Jensen, 2009, s. 22). Netværk i ANT bliver således skabt gennem vedvarende sammenvævning af menneskelige og ikke-menneskelige aktører, der på kryds og tværs har forbindelse med hinanden.

"ANT udelukker enhver fortolkning af verden, hvor mennesker og ting bliver delt op efter prædeterminerede kategorier" (Jensen et al., 2007, s. 71).

Man skal derfor som forsker, der vil bruge ANT i sine teoretiske studier, på forhånd afstå fra at inddele verden i genstandsfelter. Blackbox er et begreb, som Latour bruger, som ramme for de ting der ikke længere er nødvendige at overveje. Det er et begreb om de ting, hvis virkning vi tager forgivet, og hvis indhold der ikke er nødvendigt at beskæftige sig med. Et eksempel på ting der med tiden placeres i en Blackbox kan være tidligere forskning. Det kan for eksempel være forskning af DNA-strukturen, som man engang ikke forstod sammenhængen af, men i 1953 fandt forskere dobbeltspiralen og brintbindinger, som strukturen for molekylernes funktioner og forandringer (Jensen et al., 2007, s. 82). Siden da har DNA-strukturen været placeret i en Blackbox. Det har den, da det ikke længere er nødvendigt, at stille spørgsmålstejn til DNA-strukturen og dens

¹ Michel Serres f. 1930 er fransk filosofi, og han er det nærmeste Latour kommer på en læremester. Serres er en idiosynkratisk tænkner, hvis fokus aldrig ligger på relationens parter, men altid på den ekskluderede tredje. Hans univers befolkes af mellemmand af budbringere, engle, parasitter m.m. Latour har flere gange ladet sig inspirere af Serres, det ses bl.a. i Latours translationsbegreb og begreber om hybrider, der er et begreb i forlængelse af Serres om den ekskluderede tredje (Blok, Hansen, 2009, s. 34).

sammenhæng. Det er dermed gjort til et uproblematisk element, da forskere i dag bruger viden om DNA-strukturen, uden at overveje indholdet (Jensen et al., 2007, s. 82).

ANT kan ifølge Jensen et al. (2009) ikke defineres som en teori, da der altid vil opstå forskellige versioner af ANT. ANT giver ikke altid den samme konklusion, og det er derfor ikke altid ANT's hovedformål at demonstrere, hvordan aktører er vævet sammen i netværk (Jensen et al., 2009, s. 112). Pointen i ANT er, at der ikke er angivet på forhånd, hvilke aktører der er relevante i en given situation, og hvilke aktører der er med til at udgøre et netværk, derfor kan man ikke benytte en præcis distinktion før praksis er blevet undersøgt. (Jensen et al., 2007, 113). ANT er ikke karakteriseret som en teori med et bestemt fast defineret sæt af begreber og overbevisninger, der kan bevise, hvad der virkelig foregår i praksis. Det er først gennem en undersøgelse af praksis, man kan angive, hvilke aktører der er relevante i den specifikke situation eller organisation. Latour betegner selv denne ANT tilgang som en udvikling af engangsforklaringer, hvor hver forklaring og undersøgelse er skræddersyet til det specifikke netværk (Jensen et al., 2009, s. 114).

9.3 Redegørelse af "Morality or Moralisme? – An Exercise in Sensitization"

Ifølge Latour og Hache (2010) har videnskab, teknologi og økologiske kriser i de seneste år afsløret, hvordan der er tæt forbindelse mellem mennesker og ikke-mennesker. Det tvinger os til, at genoverveje den tidligere og ifølge Latour og Hache (2010), ret underlige indespærring af den moralske dimension, til mennesker alene. Artiklen forsøger, at gøre det muligt at skelne mellem moralisme og moral ved, at inddrage 4 individuelle tekster, af andre teoretikere. Den første tekst er af André Comte-Sponville, der tilhører genren af moralske refleksioner, teksten blev valgt af Latour, som hjælp til, at definere moralismens følsomhed overfor moral. Tekst nr. 2 er en tekst af Immanuel Kant. Tekst nr. 3 er en reflekterende passage af Michel Serres, som inddrager Sisyfos. Den sidste tekst er af James Lovelock, der inddrager hans metafor om "Gaia". Latour og Hache mener, at disse tekster, meget groft, kan arrangeres langs en tidslinje på den moderne udvikling af menneskelige følelser (Latour & Hache, 2010 s. 311-313).

"*Morality or Moralisme – An Exercise in Sensitization*" (2010) vil i specialet ikke bruges til, at give en forståelse for moral og moralisme. I stedet vil den anvendes til, at give en indblik i forbindelsen mellem mennesker og ikke-mennesker. Derfor vil der ikke gives en redegørelse af alle teksterne i

"Morality or Moralisme" (2010). Den første tekst der skal redegøres for er, af Comte-Sponville, der indleder med;

"Which is worse: to slap a child or to gouge out a cat's eye" (Latour & Hache, 2010 s. 314).

Latour og Hache (2010) har set dette, som en alvorligt moralsk spørgsmål, og mener at teksten vidner om en relativ mangel på følsomhed idet, han mener at dyr ikke er virkelig tilsted, og ses som faste rekvisitter. Teksten omhandler Comte-Sponvilles kat, hvis tilstedeværelse i teksten, er meget passiv. Han udelukker den fra den moralske sfære, da han ikke mener, at hans kat kan være moralsk, idet, den ikke taler og kun spørg sig selv om materielle spørgsmål. Han taler derfor på vejene af katten og ikke i dens navn. Han ser således dyr, som objekter i trivial forstand, livløse og instrumentiserede. Comte-Sponville holder således ikke spørgsmålet om mål og midler åbent, han fastsætter i stedet en fast kompetencefordeling i moral mellem mennesker og ikke-mennesker. Han hævder hertil, at dyr ikke kan deltage i en diskussion og deres rettigheder, idet de ikke kan tale. Latour og Hache (2010) mener, at dette er en selvindlysende kendsgerning, der giver indtrykket af ufølsomhed, hvortil de mener, at læseren burde erstatte dyr med "sorte" eller "kvinder". Det kan hertil antages, at hvis en tekst omhandler objekter, som var de et helt sikkert objekt, og dermed utænelige skuespillere, at teksten i den grad vil være umoralsk (Latour & Hache, 2010, s. 315). Ved nærmere undersøgelse, ses det overstående ikke stammer fra nogen ubestemt definition af moral, men fra et bestemt syn på videnskaben. Comte-Sponville mener, at mening, værdier, og ideal kun kan eksistere gennem sprog, og at sprog tilhører unikt til mennesker og ikke til ikke-menneskelige dyr.

Den næste tekst der skal inddrages i redegørelsen, er af Michel Serres, der fokusere reflektivt på vanskeligheden ved, at anerkende tilstedeværelsen af ting. Serres tekst omhandler myten om Sisyfos, hvor til han udtaler, at alle taler om Sisyfos, men igen taler om stenen (Latour & Hache, 2010, s. 319).

Sisyfos myten stammer fra græsk mytologi. Sisyfos var dømt til i evig tid, at rulle en sten, større end ham selv, op af et bjerg. Hver gang han næsten nåede toppen, trillede stenen fra ham, og endte ved foden af bjerget. Således måtte Sisyfos begynde forfra igen (Stefánsson, 2012).

Ifølge Serres viser myten os stenens kontinuerlige fald, men alligevel ligger vi kun mærke, til den ulykke helt, der arbejder ligesom en slave, for at få stenen til toppen. Myten fortæller os om en mand med en sten, der ikke gør noget, det er en passiv aktør, der falder i sig selv uden grund. Således forsøger han gennem hans tekst, at få læseren til at føle hvad myten siger om stenen, og gør os opmærksomme på dens tilstedeværelse (Latour & Hache, 2010, s. 321). I fortolkningen af Sisyfos, udledes det, at stenen ruller uden grund, fordi den ikke er en ting/årsag. Stenen får, således ikke Sisyfos til at handle, idet myten forskriver at ting ikke er involveret i, at vi er mennesker. Serres mener hertil, at det er absurd at ingen kan se løggen i, at stenen falder af sig selv. Igen lader det til at, hvis man medregner tyngdekraft og stenens vægt, at intet folk ser, at han igen må starte forfra. Ifølge Latour og Hache (2010) opdager Serres igennem hans tekst et skift, der viser at hvis en sten i sidst ende har betydninger eller værdi, er det ikke på trods af, hvad videnskaben siger, men takket være videnskabelige viden. Serres viser således, hvordan videnskaben kan lære os, at stenen er forbundet med mennesker, gennem en ekstrem kompleks historie, om ting påvirkning på mennesker (Latour & Hache, 2010, s. 320).

I teksten af James Lovelock, præsenteres karakteren Gaia, som er jorden som helhed. Gaia ses som et væsen, der stiller spørgsmål og kræver svar. Selvom vi ikke kan høre dens stemme, kan det blive, hvis ikke den allerede er blevet, en fjende, som kan tage hævn. Hævn over menneskers moralske frigørelse med respekt, til jorden. I teksten reflekterer Lovelock eksplicit over de videnskabelige, politiske og moralske grund og spørgsmål, til at have opfundet sin fiktive karakter. Det er spørgsmål om forholdet mellem størrelser, dybder og ansvarlighed, der eksistere mellem mennesker og jorden, som ifølge Lovelock giver dem liv (Latour & Hache, 2010, s. 321). På den ene side ser Lovelock ikke jorden, som levende på samme måde, som dyr eller bakterier, men på den anden side, så styrer jorden klimaet, som mennesker er afhængige af, for at opret holde deres liv. Ifølge Latour og Hache (2010) er det afgørende for Lovelock, at holde metaforen, i ligevægt mellem, at se jorden som en organisme, og jorden som mere objektiv. Jorden reagerer på de ændringer, som mennesker tvinger den til at gennemgå, og alligevel er det ikke en person. Selvom Gaia præsenteres, som en metafor forsøger Serres, at oprette en tåven omkring forholdet mellem jorden og mennesker. Ifølge Serres ses der noget, når denne tåven, hælder mere til en den ene eller anden side. Derved mener han, at man kommer ud af metaforen og ind i et univers af data, hvor jorden bliver gammel, bliver syg, varm, selvregulerende og tilpasser sig. Dette åbner spørgsmålet om enden på naturen var blevet

løst, på en ny og frisk måde, ved at genåbne sammenhængen mellem det videnskabelige data og ressourcerne af metaforen. Lovelocks tekst til spørgsmål om, hvad Gaia havde og hvad den er i stand til, og hertil muligheder for samliv. I forlængelse heraf stilles spørgsmålet om, hvordan liv kan blive fordelt mellem menneskelig overbefolkning og Gaias overlevelse. Lovelock rejser herved problemer, hvor ikke-mennesker er mere inkluderet, end i de tidligere redegørelser af, Comte-Sponville og Serres (Latour & Hache, 2010, s. 223).

Jorden har et moralsk forhold til mennesker, og ifølge Lovelock er vi begyndt at spørge os selv, om hvordan vi skal behandle den. Storme, hedebølger og gletschere, der ændres for øjnene af jordens befolkning, tvinger ifølge Lovelock, os til at genoverveje en anden sammentætning af videnskab og politik. For dertil at bringe politikere, økologer og moralske teoretikere sammen igen, for at diskutere, hvordan vores fælles forpligtelser skal forpligtes.

9.4 Analyse

Dette afsnit vil gennem de fire tematikker gennem analysetemaer, analysere den overstående redegørelse, af Latours Aktør-netværkteori, med inddragelse af redegørelse af "Morality or Moralisme" (2010). De fire tematikker, er som nævnt tidligere i opgaven; en dynamisk og foranderlig verden, begrebet relationel og begrebet normativitet og menneskesyn.

9.4.1 En dynamisk og foranderlig verden

For Latour eksistere der ikke forud givet verdner ligesom, at der ikke findes forud antaget samfund. Der findes ikke én verden, men mange forskellige verdner, der er opbygget, i og omkring, hver deres netværk. Netværkerne er konstitueret på forskellige måder, og når de mødes konstituere de sig i nye former. Disse netværk bliver lagt oveni hinanden, hvilke giver en gensidigt påvirkning, i alle de berørte netværk. De interagerer således i et samlet og større netværk. Verdner og samfund bygges op gennem disse netværk, der hele tiden er dynamiske og foranderlige. Derfor mener Latour, at de ikke kan være forud givet, fordi de består af de netværker, de opbygges af. Som menneske definerer vi vores eget netværk, som vores verden. Vores netværk består af mange forskellige aktører, der hele tiden er foranderlige og derfor er med til at gøre vores eget netværk og verden dynamisk. I det vores egen verden, til interagere med andres verden, opstår det en ny konstruktion, mellem de forskellige verdner. Det er i sådanne situationer, at netværk overlapper hinanden, og dermed

konstruere nye netværk. Dette ses her hvordan netværk hele tiden er dynamiske og foranderlige, idet de påvirker og påvirkes af andre netværk.

9.4.2 Begrebet ”relationel”

Det er de relationelle processer i netværk, der enten vedlige holder eller forskyder netværkerne, gennem aktørernes interaktioner. Dette ses i ANT, hvordan relationer mellem aktørerne, danner det netværk de er en del af. Latours begrebet om aktører, rækker ud over de menneskelige relationer, som ses i teorierne hos Lewin og Honneth. Her er det udelukkende de menneskelige relationer der er centrale, i systemiske processer der, ses hos Lewin og de anerkendelsesprocesser der ses hos Honneth. Begge ser relationerne, som foranderlig forbindelser der kun foregår mellem mennesker, der inddrager de ikke relationer, til ikke-menneskelige aktører.

Latour har interesse i alle elementer og relationer, han mener at ingen enheder er noget i sig selv, hvortil til kun opnår en betydning igennem de meget omskiftelige forbinder til andre enheder. Disse forbindes til andre enheder som for Latour både kan være til menneskelige og ikke-menneskelige aktører. Latour har således interesse i mennesker vel, som ikke-mennesker, og mener at alting eksistere i ANT (Blok & Jensen, 2009, s. 16). Både Lewin og Honneths teorier, ses også som relationelle, dog tilføjer Latour en ekstra dimension, ved også at tilføje ikke-mennesker til de relationer der undersøges i hans teori.

9.4.3 Normativitet

Latours teori er ikke normativt, egentlig er han imod at bruge normativitet i teorier. Grunden til dette er at han mener, at normativitet afskærmer, teoretikeren fra at se andet, end det der undersøges. Således er Latour kritisk overfor Honneths normative anerkendelsesteori, idet Honneths forsøger, at undersøge anerkendelsesbegrebet i dets indhold, mener Latour at Honneths er blind overfor andet en anerkendelse. I en normativ teori, vil man ifølge Latour kunne se det område der undersøges, og man kan derfor overse alt det omkring liggende. Latour forsøger igennem hans egen teori, at udbrede undersøgelsesfeltet, idet han undersøger mennesker og deres indbyrdes relationer, ikke-mennesker og de relationer der kan være på tværs heraf. Han undersøger materielle ting, men også ikke-mennesker i form af dyr eller organismer, for Latour inddrages et enormt undersøgelses felt, set i forhold til Honneth, for at overse noget i hans netværksteori. Dertil

kan der argumenteres for, at Latour tildeles vil være kritisk overfor Lewins teori, idet Lewin ikke medregner, alle mulige elementer i hans systemiske processer. Det ville være muligt at inddrage materielle ting, i en systemisk proces.

9.4.4 Menneskesyn

Hos Latour forsvinder subjektet, som blev fremhævet i Honneths anerkendelsesteori. Ligesom hos Lewin, er subjektet ikke det centrale element. Hos dem begge ses det, hvordan subjektet er en del af en gruppe og netværk. Hvorimod at Honneths teori, er opbygget omkring subjektet og dens opnåelse af anerkendelse. Latour ser mennesker ligeværdige med ikke-mennesker, da disse tilsammen skaber et hybrid netværk, der inddrage alle elementer. Dog kan man argumentere for, at Latour gennem hans teori dømmes nogle mennesker til at være i periferien, idet vi definere vores eget netværk, som verden. Herigennem kommer det enkelte menneske i centrum i deres eget netværk og verden, og andre mennesker kan ses som individer, der står i periferien hertil.

I *"Morality or Moralisme? – An Exercise in Sensitization"* (2010), ses det i teksten af Serres, hvordan Sisyfos opfattes i forhold til stenen han skubber. Mytens fokus ligger hos Sisyfos, som kæmper, hvortil stenen er et intet sigende objekt. Serres forsøger gennem teksten, at fremstille et billede af en generel opfattelse om Sisyfos, som en mereværdig aktør, end stenen. Dette er dog ikke Serres holdning, han forsøger blot at gøre læseren opmærksom på, at stenens skal ses, som en aktør på lige fod, med Sisyfos. En anden teoretiker der i *"Morality or Moralisme? – An Exercise in Sensitization"* (2010), der omhandler menneskesyn, er Lovelock og hans karakter Gaia. Lovelock stiller herigennem spørgsmål omkring ansvarligheden der ligger mellem mennesker og jorden. Jorden reagere på de ændringer som, mennesket tvinger den til at gennemgå. Lovelock fremstiller igennem han metafor, mennesket som en aktør, der ser sig hævet over jorden, selvom vi godt er klarover at jorden giver os liv. I begge eksempler ses det hvordan Serres og Lovelock, fremstiller mennesket som en aktør, der er hævet over, ikke-menneskelige aktører. De forsøger gennem deres tekster at tvinge læseren til at se mennesker og ikke-mennesker som ligeværdige aktører, der påvirker hinanden.

10 Diskussion

Hvis en organisation ønsker, at skabe en forandring, og dermed igangsætte en forandringsproces, skal der ifølge Lewin, være et fokus på de kraftfelter, der eksistere i organisationen, idet der ønskes en forandring af disse. Det sociale felt, der forbinder medarbejderne, er et konstant foranderligt felt, hvor vaner og gruppenormer, er ekstrem stærke. Idet en gruppe føler, at deres normer trues, sætter medarbejderne sig i en modstandsposition for, at beskytte det nuværende i organisationen.

Der opstår en modstand mod forandringsprocesser, i det kræfterne i de systemiske processer forskydes. Derfor opstår et ønske om, at rykke på den ligevægtstilstand der eksistere i en organisations, skubbes der til det nuværende niveau. For at overkomme modstanden, er det centralt, at gruppenormerne optøs i stedet for, at forsøge at presse dem til at ændre sig. Hvis ikke det sociale felt, grupper- normer og vaner iagttages tilstrækkeligt, i et forsøg på at ændre dem, resultere det i en situation, hvor en organisation eller forandringsagent, trække forhandlingsprocesserne, hen over hovedet på medarbejderne. Således vil det fører til en øjeblikkelig, større modstand og på lang sigt en forandringsproces der ikke ville lykkes.

Hos Honneth, er det centralt at medarbejderne involveres, og bliver deltagere i en forandringsproces, hvor deres meninger og holdninger har betydning. Idet medarbejderen bliver set og hørt af organisationen, ledelsen eller forandringskonsulenter, der har bedt dem om, at deltage i denne proces. Bliver individet set, af det solidariske fællesskab, som har betydning for den anerkendelse, som det enkelte individ opnår. Hvis et individ føler, at de ikke bliver set, og derfor er usynlige for kollegaer, ledelse eller andre i organisationen, kan det resultere i en social foragt, der skader det positive selvforhold. Dette kan skabe negative følelser, såsom frustration, vrede mm. der forbindes med skuffelsen af ikke, at opleve den forventede anerkendelse. Det er disse følelser der kan fører til modstandshandlinger mod forandringen og til en kamp om, at opnå den forventede anerkendelse. Når et individ bliver set, af fx ledelse, skabes der en følelse af individet for den anerkendelse, som var forventet, og derfor skaber der ikke samme mulighed for, at der opstår modstand mod forandringen. Således kan et brud i anerkendelsesprocesserne, fører til modstand mod forandring, for den enkelte medarbejder, idet der opstår en mangel på anerkendelse.

For at bruge Latours aktør-netværksteori, i forbindelse med forandringsprocesser, er det vigtigt, at organisationer opfattes, som noget der kontinuerligt forandres. Hertil kan der udledes af ANT, at alle elementer, både de menneskelige og de ikke-menneskelige, spiller en rolle i organisationen. For at inddrage Latours teori, i en forandringsproces, er det nødvendigt at se de ikke-menneskelige genstande, som noget der kan påvirke forandringsprocesserne. De ikke-menneskelige genstande er i organisationer, en del af relationerne i lige så høj grad, som de menneskelige. Derfor skal de, som nævnt tidligere, ses som en samlet relation der indebærer alle elementer af organisationen.

Når man i organisationer antager, at netværket består af hybrider, dvs. mennesker såvel, som materielle ting, vil man igennem en forandringsproces, kunne bruge begrebet til, at inkludere alle elementer i organisationen, som en påvirkning. I forlængelse heraf, kan begrebet bruges til en forståelse af, hvordan menneskelige og ikke-menneskelige aktør er vævet sammen. Det kan være en computer der translaterer en substans, for eksempel et forsøgsdyr, til en tekst, der bl.a. kan være en graf. Det er igennem disse translationsprocesser, der indses at det ikke kun er de menneskelige aktører, der skaber effekter, men også det er de hybride netværk, der tilsammen skaber noget. Organisationer skal derfor være opmærksom på, at det ikke kun er mennesker der skaber noget, men det er i sammenspil, at alle elementer tilsammen skaber noget i organisationen. Det er herved vigtigt at opfatte ikke-menneskelige elementer, som aktører på lige fod med de menneskelige aktører for, at kunne tænke translationsprocesserne ind i den organisationsteori, som organisationen bygger på. Ved at indlejre det i organisation, inden en forandringsproces påbegyndelse, vil man automatisk kunne tænke disse translationsprocesser ind, som noget der har betydning for forandringsprocessen udformning.

Det er vigtigt i en forandringsproces, at have øje på de materielle dimensioner i en organisation, for at få en bedre forståelse af forandringsprocesser og hvad de påvirkes af. Et eksempel herpå kan være, at en organisation beslutter, at de gennem en forandringsproces, ønsker at ændre på de fysiske lokaliteter. Det betyder nødvendigvis ikke, at medarbejderne flyttes til andre lokaler, men en ændring af de nuværende lokaler. Hvis der sættes nye vægge op for, at ændre medarbejdernes kontorpladser, vil disse vægge, ifølge Latour også være aktører, der er med til at påvirke forandringsprocessen. Som følge af opsætning af nye vægge, bliver kollegaer, som ellers plejede at sidde sammen, muligvis adskilles fra hinanden. En materiel væg, kan således være med til at påvirke

medarbejderne i en forandringsproces, og føre til et bud i processen. En årsag til dette kan opstå, hvis medarbejderne oplever, at forandringen i dette tilfælde en væg, er med til, at bryde de sociale bånd, der findes mellem kollegaer. Således kan man gennem ANT se, hvordan en materiel aktør, altså en væg, kan være en af faktorer der påvirker medarbejderne til modstanden. Selvom forandring fra begyndelsen er tænkt, som en positiv ide, der ved at skabe opdelte kontorpladser, for at tilgodese medarbejderne, og give dem deres eget arbejdsrum. Derved risikeres der, at forandringen ikke modtages positivt, da medarbejdere kan føle at forandringen er med til bryde det sociale, der er mellem kollegaer der sidder ved siden af hinanden. Således kan materielle genstanden, vende en positivt forandring til en negativ, og derved yde modstand mod forandringen. Der opstår et brud i forandringsprocesserne, idet et netværk stopper med at fungere. Dette netværk består af både menneskelige og ikke menneskelige-aktører, som påvirker hinanden, således kan det være begge former for aktører, der bryder netværket, og derved opstår modstanden.

ANT kan på nogle punkter ses, som en systemisk teori med ligheder, der også ses hos Lewin. ANT følger de sammen systemiske strukturer ved at se, hvordan de forskellige elementer i netværket fungerer. Dog tilføjes en ekstra dimension, nemlig mennesker og ikke-mennesker. Idet ikke-menneskelige genstande, kan interagere i relation med mennesker, forsvinder det anerkendelsesperspektiv, som fremlægges hos Honneth. Denne er en problematik, vil præsenteres i perspektivering. Der kan argumenteres for, at Latour i en vis forstand forener, dele af de elementer der ses i systemperspektivet hos Lewin og nogle af Honneths tankesæt, omkring det enkelte subjekt. Idet han på den ene side, gennem hans teori, beskæftiger sig med, hvordan subjekter og objekter interageres med hinanden, og på den anden side inddrager den enkelte aktørs betydning. Alle aktører, har betydning for netværket, idet et brud heri, kan opstå fra én enkelt aktør.

11 Konklusion

Specialet tog afsæt i en undren over, at én ud af tre organisationer ikke lykkes med, at skabe en effekt, af deres forandringsproces efter tre år. Denne undren førte videre til overvejelser omkring, hvordan brud i forandringsprocesser opstår. Specialet forsøgte at belyse, hvordan brud systemiske-

anerkendende- og netværksprocesser, kunne føre til modstand i forandringsprocesser. Specialets problemformulering udgjorde dermed en undersøgelse af denne undren, der opstod i problemfeltet, hvilke medførte nedenstående problemformulering:

Hvordan kan man, ud fra et systemisk-, anerkendende-, og netværksperspektiv, forstå brud i forandringsprocesser, i en organisatorisk sammenhæng

Lewin har i hans Kraftfeltsteori en teori om, at de eksisterende forhold i organisationen, herunder gruppenormerne, skal optøes inden forandringsprocessen igangsættes, for at modvirke modstand mod forandringen. Han præsenterer sin teori, som et system, hvor systemiske processer er konstant foranderlige og dynamiske. Det ses bl.a. i det sociale felt, der bestandigt påvirkes af de kraftfelter der eksisterer heri. Lewin har i hans teori, fokus på grupper og de dynamikker eksisterer deri.

I modsætning hertil har Honneths fokus, på det enkelte subjekt. I hans anerkendelsesteori, ses det, hvordan de tre sfærer; den private-, den retslige- og den solidariske sfære, har af betydning, for individet forholdet til sig selv. Gennem disse sfærer, eksisterer der en kamp, for det enkelte individ om, at opnå anerkendelse. Det ses, hvordan manglende anerkendelse, kan føre til modstandshandlinger, idet den forventede anerkendelse ikke opnås. Honneths anerkendelsesprocesser, er ligesom Lewins systemiske processer dynamiske og foranderlige. Grunden til dette er at der også hos Honneths eksisterer forskellige relationer, der kan påvirke den anerkendelsesproces, det enkelte individ gennemgår.

I modsætning til Lewin og Honneth, ses det hos Latour, hvordan ikke-menneskelige aktører, har en centralt plads i hans teori. Det ses her, hvordan hybride netværk, der inkluderer både menneskelige og ikke-menneskelige aktører, kan være i relation med hinanden. Hvortil Lewin og Honneth, kun fokuserer på de menneskelige aktører, men ifølge Lewin eksisterer alting i aktør-netværkteorien. Netværksprocesserne består af alle elementer, således udvider Latour modstand begrebet, men en ekstra dimension, ved at tilføje ikke-menneskelige aktører. Modstand kan hos Lewin derfor både

opstå blandt mennesker, men også ikke-menneskelige aktører, kan yde modstand mod en forandringsproces.

I alle tre teorier ses det, hvordan brud i processerne, kan føre til en modstand mod forandring. Det er derfor centralt for organisation der ønsker, at lykkes med en forandringsproces, at overveje, hvilke muligheder der er for modstand, i deres processer. Dog udelukker et brud i den ene proces, ikke at der kan opstå brud, i en anden proces et andet sted i organisationen. I forlængelse heraf kan der argumenteres for, at det er nødvendigt at organisation der ønsker en forandring, arbejder ud fra flere forandringsperspektiver, teorier og modeller. Da arbejdet i ud fra én model, vil gives et ufuldstændigt og forenklet billede af organisationens forandringssituation og potentiale. En organisation består af mange forskellige niveauer, processer, elementer og enheder, som en enkelt model eller teori der ikke alene ville kunne dække. Man argumentere derfor for, at organisationen, skal ses som et stor netværk.

11.1 Perspektivering

I diskussionen ses det hvordan Latour gennem hans ANT teori, tilføjer en ekstra relations dimension, ved at inddrage ikke-menneskelige aktører. Idet der inddrages en relation mellem mennesker og ikke-mennesker, stilles der spørgsmålstegn til hvordan Honneths anerkendelsesteori, kan bruges i denne relation, når denne ikke kun indeholder rene subjekter. Kan man tale om anerkendelse af ikke-menneskelige aktører? Dog kan det føre til nye åbninger mellem Lewin og Latour, der kan frembringer andre muligheder for at analysere systemisk, i forhold til ikke-menneskelige aktører.

12 Litteraturliste

Beckett, Trine (2011) *Fejlslagne forandringer er ikke medarbejdernes skyld*. Udgiver: Djøfbladet.dk

Lokaliseret d. 23.05.17 på: <http://www.djoefbladet.dk/blad/2011/13/fejlslagne-forandringer-er-ikke-medarbejdernes-skyld.aspx>

Blok, Anders & Jensen, E. Torben (2009) *Bruno Latour - Hybride tanker i en hybrid verden*.

Danmark: Hans Reitzels Forlag

Latour, Bruno (1999) *On Recalling ANT*. USA: Blackwell Publishers

Pedersen, Carsten (2013) *Anerkendelsens blinde pletter*. Udgiver: Omsigt. Lokaliseret d. 22.05.17

på: <http://omsigt.dk/anerkendelsens-blinde-pletter/>

Christensen, Erik (1990) *Nye værdier – i politik og samfund. Paradigmeskift og kulturbetydninger*.

Danmark: Hovedland

Dall, O. Mads (2011). *Da anerkendelsen greb os*. Udgiver: Væksthuset for ledelse. Lokaliseret d.

22.05.17 på: <http://www.lederweb.dk/strategi/organisationsudvikling/artikel/88918/da-anerkendelsen-greb-os>

Elting, Mette & Hammer, Sverri (2009) *Ledelse og organisationer – forandring og udfordringer*.

Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur

Hach, Émilie & Latour, Bruno (2010) *Morality or Moralism – An Exercise in Sensitization*. Duke

University Press

Hartch, J. Mary (2004) *Organisasjonsteori – moderne, symbolske og postmoderne perspektiver*.

Oslo: Abstrakt forlag

Haslebo, Gitte (2007) *Relationer i organisationer – en verden til forskel*. Danmark: Psykologisk

Forlag A/S

Haslebo, L. Maja & Lyndgaard, B. Danielle (2008) *Anerkendende ledelse – Skab mod, engagement og bedre resultater*. Danmark: Psykologisk Forlag A/S

Hildebrandt, Steen & Brandi, Søren (2005) *Ledelse af forandring*. København: Børens Forlag

Lewin, Kurt (1947) *Frontiers in Group Dynamics*.

Jacobsen, I. Dag & Thorsvik, Jan (2002) *Hvordan organisationer fungerer – indføring i organisation og ledelse*. København: Hans Reitzels Forlag

Jensen, B. Casper; Lauritsen, Peter & Olesen, Finn (2007) *Introduktion til STS*. København: Hans Reitzels Forlag

Madsen, Benedicte (2009) *Kurt Lewins modstandsbegreb – nærlæsninger udvidelser og kritik*. Danmark: Psyke & Logos

March, G. James (2008) *Fornuft og forandring – ledelse i en verden beriget med uklarhed*. Frederiksberg: Forlagt Samfundslitteratur

Stavros, M. Jacqueline & Torres, B. Cheri (2007) *Positive relationer – At frigøre den værdsættende samtales kraft i hverdagslivet*. Danmark: Psykologisk Forlag A/S

Stefánsson, Finn (2012) *Sisyfos*. Udgiver: Den store Danske. Lokaliseret d. 04.08.2017 på: http://denstoredanske.dk/Symbolleksikon/Gr%C3%A6sk_og_romersk_mytologi/Sisyfos

Stegeager, Nickolaj & Willert, Søren (2012) *Aktionsforskning – en grundbog*. Kap 2: *Aktionsforskning som en organisationsudviklende praksis*. Danmark: Samfundslitteratur

Vikkelsø, Signe & Kjær, Peter (2014) *Klassiske og moderne organisationsteori*. Danmark: Hans Reitzels forlag

13 Bilag 1.

